



PLAN LOCAL CUATRIENAL 2020-2023

Octubre 2020

PLAN AREA LOCAL DESARROLLO LABORAL CAROLINA 2020-2023

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), establece tres niveles de planificación, a saber, un Plan Estatal Unificado de parte del estado presentado al Departamento del Trabajo Federal; un Plan Local Cuatrienal, y un Plan Regional entre varias áreas locales que comparten un mercado laboral.

El Plan Cuatrienal según dispuesto en la Sección 102(b)(1)(E) y Sección 679.550 de la Reglamentación Federal, debe apoyar las estrategias descritas en el Plan Unificado del estado a la vez que debe identificar y describir las políticas, procedimientos y actividades que lleva a cabo la Junta Local de Desarrollo Laboral.

En cumplimiento con los requisitos de la ley y su reglamentación, la Junta Local de Desarrollo Laboral de Carolina ha desarrollado el presente Plan Local Cuatrienal, 2020-2023, que integra las metas y objetivos delineados en los tres niveles de planificación, a los fines de impulsar el sistema de la prestación de servicios dispuestos en la ley y el pleno desarrollo de la fuerza trabajadora.

INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), firmada el 22 de julio de 2014 por el Presidente Barack Obama, entró en efecto a partir del 1 de julio de 2015 y presenta una extraordinaria oportunidad para mejorar los trabajos y las opciones de carreras de los trabajadores, integrando el sistema de la Fuerza Laboral con la industria.

Este sistema de prestación de servicios tiene como enfoque proveer actividades de inversión e innovación en la Fuerza Laboral, a través del desarrollo laboral que incremente el empleo, la retención y las ganancias de los participantes, y aumente la obtención de credenciales postsecundarias, que tenga como resultado, mejorar la calidad laboral, reducir la dependencia del estado, aumentar la autosuficiencia económica, satisfacer los requerimientos de los patronos y realzar la productividad y competitividad de la nación.

La ley tiene como propósito;

1. Aumentar el acceso y las oportunidades para el empleo, la educación, adiestramiento y servicios de sostén, que son necesarios para lograr el éxito en el mercado laboral.
2. Ampliar el desarrollo del sistema laboral, comprensivo, accesible y de alta calidad.
3. Para mejorar la calidad y relevancia de la fuerza laboral, la educación y el desarrollo económico, que provea a los trabajadores las destrezas y credenciales necesarias para asegurar y avanzar en el empleo con salarios sustentables (razonables); y proveer a los patronos con trabajadores diestros para tener éxito en la economía global.
4. Promover el mejoramiento en la prestación de servicios.
5. Ampliar la prosperidad de los trabajadores y los patronos, que redunde en el aumento económico de las comunidades, regiones y estados, y la competitividad a nivel mundial.

El Municipio Autónomo de Carolina fue designado como Área de Desarrollo Laboral por el Gobernador de Puerto Rico el 30 de junio de 2016, acorde con la Sección 106 de la Ley WIOA.

La nueva Ley WIOA requiere en la Sección 108 y la Sección 679.550 de la Reglamentación Final, que las Áreas Locales preparen un Plan Local de cuatro (4) años, para la delegación de fondos. Este plan describe las políticas y actividades que se desarrollarán, alineadas con las estrategias esbozadas en el Plan Estatal Unificado y cónsonas con las delineadas en el Plan Regional.

Además, el Plan Local presenta la visión estratégica de la Junta Local y sus objetivos, para de forma integrada con los componentes del sistema, el desarrollo de la fuerza trabajadora y los patronos, y para apoyar el crecimiento económico que resulte en la autosuficiencia.

Es de suma importancia señalar que durante los pasados 4 años, Puerto Rico ha enfrentado situaciones difíciles como los huracanas Irma y Maria, cuyos daños aún confrontamos, la crisis política y económica con los constantes cambios, los terremotos que nos trajo el 2020 y recientemente y aun presente, la pandemia por COVID-19. Todos estos eventos afectan las estrategias y objetivos delineados para el amplio desarrollo socio económico que procuramos.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA



El área geográfica de Carolina la cual sirve el Área Local de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), está localizada en el Noreste de Puerto Rico. (Ver mapas). El Municipio de Carolina, fundado en 1857, consta de 46.5 millas cuadradas y colinda por el Sur con Juncos y Gurabo, por el Este con Loíza y Canóvanas y por el oeste con Trujillo Alto y San Juan. Por el Norte, colinda con el Océano Atlántico.

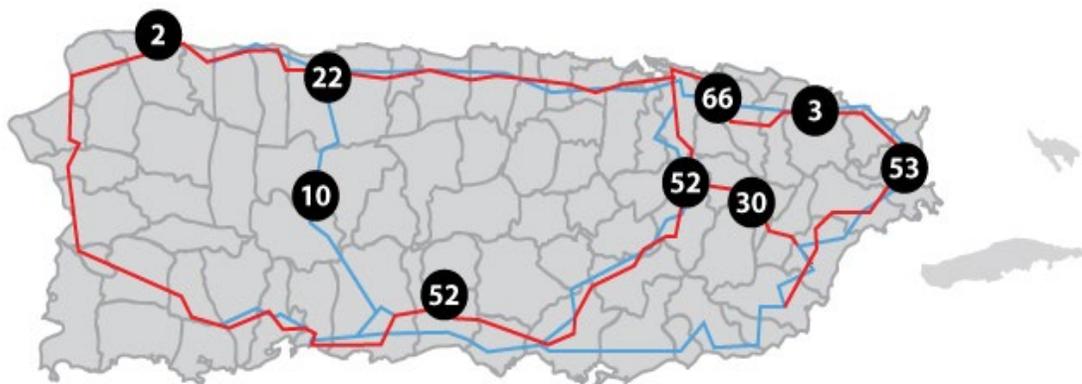
Carolina comprende los barrios de:

Barrazas, Cacao, Cangrejo Arriba, Canovanillas, Carruzos, Cedro, Hoyo Mulas, Martín González, Sabana Abajo, San Antón, Santa Cruz, Trujillo Bajo, Carolina-Pueblo.



El municipio de Carolina está conectado por una red de carreteras principales y secundarias con el resto del país, entre las que se destacan la PR # 3, que conecta a Río Piedras con el Este de Puerto Rico (mejor conocida como la Ave. 65 de Infantería), el Corredor del Este para un mejor acceso con los municipios del Este de Puerto Rico y con el Puente Teodoro Moscoso sobre la Laguna San José. Los barrios del municipio son accesibles a su centro urbano por medio de una extensa red vial y el sistema de vehículos públicos, que facilita el acceso de la ciudadanía a las agencias gubernamentales y/o otras adyacentes.

SISTEMA DE CARRETERAS DE PUERTO RICO



EXTENSO SISTEMA DE
CARRETERAS CON MÁS
DE 4,629 MILLAS

El Municipio de Carolina cuenta, con un Sistema Intermodal de Transportación Carolinense (SITRAC), para la transportación de la ciudadanía dentro del perímetro del centro urbano y rural.

www.municipiocarolina.com

sitrac
MAPA DE LAS NUEVAS RUTAS PARA LA ZONA RURAL

- Ruta Barrazas
- Ruta Cacao
- Ruta Carruzos
- Ruta Buenaventura

ALIMENTADORES

- Santa Cruz I PR 853
- Santa Cruz II PR 857
- Cacao
- Barrazas - Carruzos
- Candros
- Barrazas - Orta
- Canovanillas
- Los Calo
- Barrazas - Los Pagones 856

LEYENDA PARADAS

- Parada en Terminal
- Parada Ruta SITRAC
- Parada Alimentador

Rutas Zona Rural

Ruta Barrazas (PR 853) a Carolina Pueblo (ida y vuelta)

Ruta Cacao (PR 856) a Carolina Pueblo (ida y vuelta)

Ruta Carruzos (PR 857) a Carolina Pueblo (ida y vuelta)

Ruta Carolina a Sector Buenaventura Interior / Lomas y Mansiones de Carolina / Parque Ecuestre

Sistema Intermodal de Transportación Carolinense (SITRAC)

Rutas y paradas en la ZONA URBANA, la zona turística de ISLA VERDE y la ZONA RURAL

Lunes a viernes de 6:00 am a 6:00 pm. Servicio continuo - salida última gagua 5:30 pm.

Zona Rural

- Paradas públicas (tramos de alimentación):
- Lunes a viernes de 6:30 am a 6:00 pm.
- Horario de mayor demanda: 6:30am a 9:00am y 2:00pm a 6:00pm.

El SITRAC cuenta con:

- Siete rutas en la ZONA URBANA
- Una ruta en ISLA VERDE
- Cuatro rutas en la ZONA RURAL
- Respaldo por 425 paradas y una flota compuesta por 27 modernos autobuses y 2 unidades del PasaTrotel para hacer más cómodo y placentero el trayecto.

Las unidades tienen:

- Capacidad de 26 a 36 pasajeros sentados.
- Espacio para dos personas en silla de ruedas.
- Máximo espacio para la entrada y salida de sillas de ruedas.
- Conveniente mecanismo de descenso para facilitar el acceso de entrada y salida.
- Equipo de aire acondicionado de alta capacidad.
- Moderno sistema de video digital en DVD.
- Práctico sistema de sonido para orientación a los pasajeros dentro y fuera de las unidades.

Nuevas Rutas Zona Urbana

Paradas: Saint Just, San Andrés, Martín González, Santa Justina, Pasaje de Bohío Encino, Paradas.

Lunes a viernes de 6:00 am a 6:00 pm. Servicio continuo - salida última gagua 5:30 pm.

Dentro del territorio del Municipio de Carolina está ubicado el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, que sirve como principal puerto de entrada y salida, no sólo al exterior, sino con las otras ciudades principales de Puerto Rico, como Ponce, Aguadilla, Mayagüez y Arecibo. Carolina está cerca del área portuaria de San Juan, lo cual le confiere gran potencial para el desarrollo ulterior, ya que San Juan es el puerto principal de Puerto Rico y Carolina la principal área manufacturera adyacente a San Juan.

AEROPUERTOS DE PUERTO RICO



CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAROLINA

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) promueve ayudar a enlazar programas de capacitación de la fuerza trabajadora con las necesidades de los patronos, haciendo disponible a los trabajadores, especialmente aquellos con barreras para el empleo, el aprendizaje de las destrezas de mayor demanda, para poder competir en la economía global. A estos fines, la ley requiere que se identifiquen las barreras para la capacitación y/o empleo presentes en la población a servir para diseñar las estrategias de prestación de servicios.

Entre los individuos a servir que enfrentan barreras para el empleo podemos mencionar; trabajadores (as) domésticos (as) desplazados (as); personas de bajos ingresos; personas con impedimentos; de edad avanzada; ex confinados (as); personas sin hogar (incluyendo jóvenes); personas aprendiendo el idioma inglés; personas con bajos niveles de alfabetización o que enfrentan barreras culturales sustanciales; trabajadores (as) agrícolas; individuos que dentro de 2 años agotarán la Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF); padres y madres solteras; personas aprendiendo el idioma inglés; personas desempleadas; veteranos (as) y otros que se identifiquen que poseen barreras para el empleo. En la tabla siguiente se identifican algunos de estos sectores.

POBLACIÓN CON BARRERAS PARA EL EMPLEO

(TABLA PRESENTADA EN EL PLAN ESTATAL UNIFICADO)

Populations	Persons	%	Source
Total population (2018)	3,195,153		US Census Bureau
Persons below poverty level	1,492,925	46.7%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
SNAP recipients	1,222,606	38.3%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Individuals with disabilities	734,789	23.0%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Older Individuals (65+)	661,215	20.7%	US Census Bureau
English language learners	659,195	20.6%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Single parents	371,328	11.6%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Individuals with low levels of literacy	255,612	8.0%	PR Literacy Survey - 2010
Veterans	83,641	2.6%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Disconnected youth*	22,000	0.7%	National Kids Count Data
American Indians and other races	10,985	0.3%	ACS 2017 - 5 yrs estimate
Ex-offenders	7,663	0.2%	PRDCR
Homeless	3,501	0.1%	HUD

Source: American Community Survey 2013-2017, five year estimates unless otherwise specified.

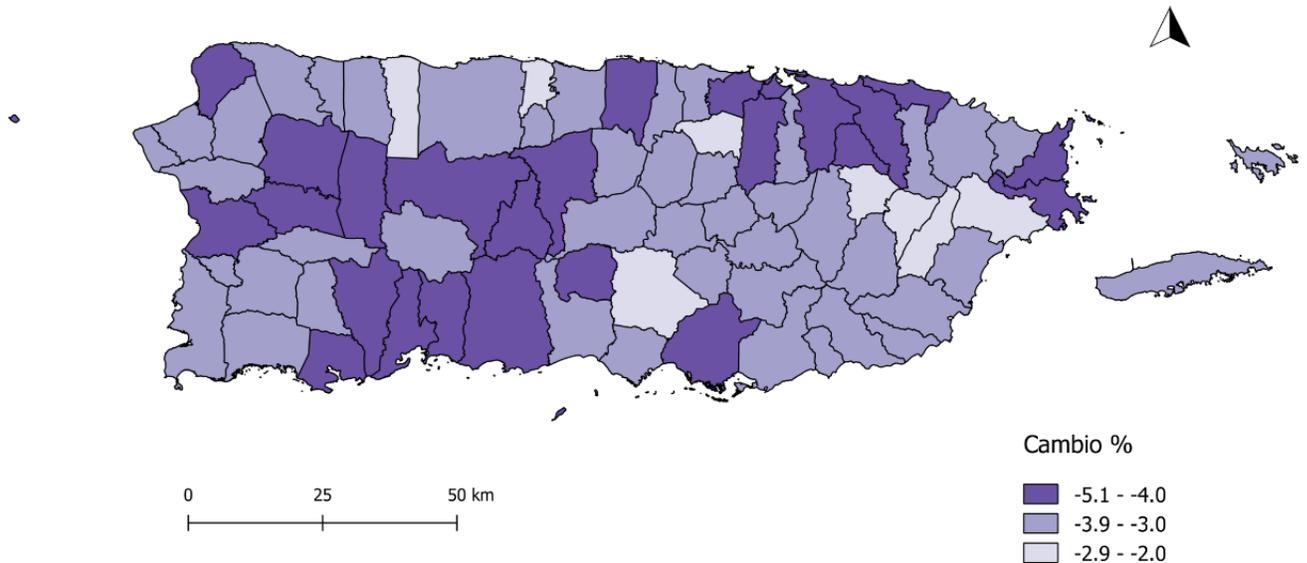
Note: One individual can be counted in several groups. Numbers cannot be added.

* National Kids Count Data (Teens 16-19 not in school and not working).

Las metas y estrategias de servicios que se desarrollen en el Área Local de Carolina estarán basadas en los grupos identificados que poseen barreras para el empleo con el fin de insertarlos en el mercado laboral. También, tomarán en consideración las actuales condiciones socioeconómicas provocadas por los aún evidentes efectos de los huracanes, los terremotos de principio del 2020, y la pandemia provocada por el COVID-19.

Información Demográfica

Cambio porcentual de la población por municipio: estimados 1ro de julio 2017 y 2018



Por: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico
Fuente: Annual Estimates of the Resident Population: July 1st, 2017 to July 1st, 2018 (Vintage 2018)
Source: U.S. Census Bureau, Population Division

Nota: Cambios porcentuales con valores negativos indican una disminución en la población estimada del 1ro de julio del 2017 frente a la población del 1ro de julio del 2018.

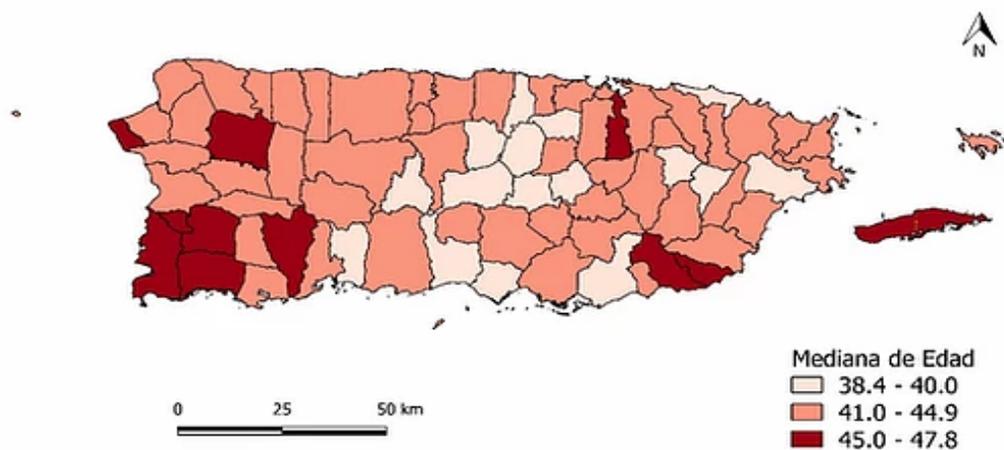
Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, al 18 de abril de 2019 el *U.S. Census Bureau* publicó los estimados de la población en Puerto Rico para el año 2018 incluyendo estimados para cada municipio, y siendo los primeros luego de los huracanes. De acuerdo al mismo, todos los municipios reflejaron una reducción en la población, según se refleja en la gráfica anterior. Por otro lado, y según datos de la misma Agencia, la población estimada de Puerto Rico para julio de 2019 es de 3,193,694 y para el Municipio de Carolina es de 146,984, con una reducción estimada del 4.1% en comparación con el mes de julio de 2017. No obstante, en diciembre de 2019, se estima que la población creció un 0.01% desacelerando la reducción poblacional, aunque de manera casi imperceptible.

Por más de dos décadas Puerto Rico ha enfrentado la reducción poblacional. No obstante, es notable que después de los azotes de los huracanes Irma y María en septiembre de 2017, la salida de miles de puertorriqueños aumentara significativamente. La magnitud de los daños, el colapso de los servicios de energía eléctrica, comunicaciones y agua, el acceso a la gasolina, preocupaciones

sobre los servicios de salud, educación, la pérdida de miles de empleos, pérdida de viviendas y la dilatación de la respuesta de las entidades gubernamentales, entre otros, aceleraron la crisis poblacional. A esto se suman los temblores de principio de año y los daños causados por estos, y la falta de respuestas oportunas para enfrentar los mismos. Estas razones se suman a las comunes de búsqueda de mejores oportunidades y calidad de vida.

El citado informe indica que la merma en la población es un factor imponente que conlleva retos económicos y sociales, ya que la misma provoca cambios significativos en las características de la población a nivel educativo ya que se van profesionales, individuos en edad productiva, lo que refleja una población más vieja. Conforme envejece la población puertorriqueña así lo hacen sus municipios. Para el año 2018, la edad media para el Municipio de Carolina es de 43.7, en comparación con la de Puerto Rico que alcanza los 42.8 años.

Mediana de edad en municipios, 2018



Un informe del Fondo de Naciones Unidas para la Población (UNFPA) difundido en 2012 señala que en 2050 un 31.5 % de la población de Puerto Rico será sexagenaria. Ante esta realidad es menester considerar a los adultos como un activo social y clave que aporta al desarrollo socioeconómico de la isla.

Proyección y características de la población

Como se indicó anteriormente la población estimada de Carolina para el año 2019 es de 146,984, cuyo desglose por grupos de edad y sexo se presentan a continuación:

Área Geográfica	Población Estimada		Cambio 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	0.0
ALDL Carolina	147,542	146,984	-558	0.0

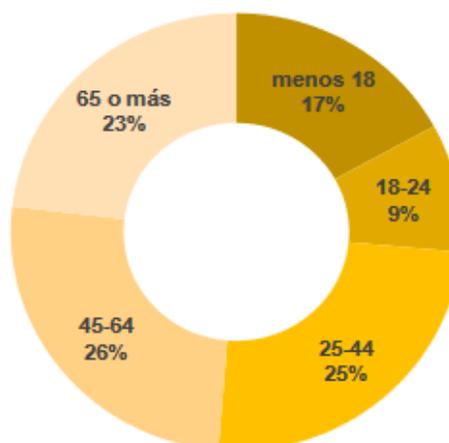
(-) Representa cero o redondeo a cero.

Tabla: Distribución poblacional Municipio de Carolina para 2019 por edad y sexo.

Grupos por edad	Masculino	Femenino	Total
0 a 14	9,889	9,950	19,839
15-19	4,627	4,523	9,150
20-24	4,934	4,988	9,922
25-44	17,209	19,255	36,464
45-64	16,788	20,803	37,591
65-74	6,884	10,000	16,884
75 o mas	6,680	10,454	17,134
Totales	67,011(46%)	79,973 (54%)	146,984

Fuente: U.S. Census Bureau. Estimados a 2019

Distribución de Población por Edad 2019



Niveles de Educación

La cualificación o preparación de la fuerza trabajadora es un factor principal para asegurar la competitividad y el acceso al empleo. El desarrollo económico de un país requiere además de una educación desde niveles tempranos y la capacitación en aquellas ocupaciones que demandan las industrias. Así también, mantener el acceso al mejoramiento continuo y en la adquisición de las destrezas ocupacionales en el mercado laboral. La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora está enmarcada en esta premisa. La educación tiene que ocupar un lugar estratégico para promover el desarrollo económico. Cabe señalar, que todas las estrategias para el desarrollo de la fuerza trabajadora tienen que considerar asumir nuevos modelos o mejorar significativamente los existentes, a los fines de mitigar los efectos de la pandemia por Covid-19 que estamos confrontando. A estos fines, el uso de la tecnología, entre otros, jugará un rol importante.

En cuanto al nivel educativo de la población de Puerto Rico, en 2017 se estima que, de 25 años o más, el 25.3% posee menos de diploma de Cuarto Año; 27.6% posee diploma de cuarto año; alguna educación universitaria, el 22.2%; y Bachillerato o más, 24.9%.

El Municipio de Carolina cuenta con alrededor de 113,117 habitantes de 25 años o más. Según se desprende de la tabla a continuación, el municipio posee mayores niveles educativos si los comparamos con los de Puerto Rico, con un 31%.

Sex	Population 25 years and over	Less than HS graduate (%)	HS graduate or GDE (%)	Some college or associate's degree (%)	Bachelor's degree or higher (%)
Male	1,102,958	27.7%	30.4%	21.7%	20.4%
Female	1,287,833	23.3%	25.2%	22.7%	28.9%
Total	2,390,791	25.3%	27.6%	22.2%	24.9%

Source: ACS 5-year estimates, 2017.

Local Area	Population 25 years and over	Less than HS graduate (%)	HS graduate or GDE (%)	Some college or associate's degree (%)	Bachelor's degree or higher (%)
Carolina	113,117	16.7%	25.6%	26.7%	31.0%

Cabe señalar que existe una relación progresiva entre la educación obtenida y el nivel de pobreza.

TABLE II-32: POVERTY RATE OF POPULATION 25 YEARS AND OVER FOR WHOM POVERTY STATUS IS DETERMINED BY SEX AND EDUCATIONAL ATTAINMENT, 2017

Sex	Population 25 years and over	Less than HS graduate (%)	HS graduate or GDE (%)	Some college or associate's degree (%)	Bachelor's degree or higher (%)
Male	1,102,958	61.4%	41.0%	26.0%	11.9%
Female	1,287,833	63.8%	54.7%	41.6%	16.5%
Total	2,390,791	62.6%	47.8%	34.6%	14.8%

Source: ACS, 5-year estimates, 2017.

Entre la población de jóvenes entre las edades de 16 a 24 años podemos observar la misma tendencia de mayor nivel educativo en Carolina en comparación con Puerto Rico. Cabe señalar que el nivel educativo está en proporción con la concentración de instituciones educativas en el área. Carolina posee el segundo nivel más alto entre esta población con alguna educación universitaria o grado asociado, como se puede observar a continuación;

Tabla II-56. Porcentaje de población de 16 a 24 años, por sexo y nivel educativo, 2014

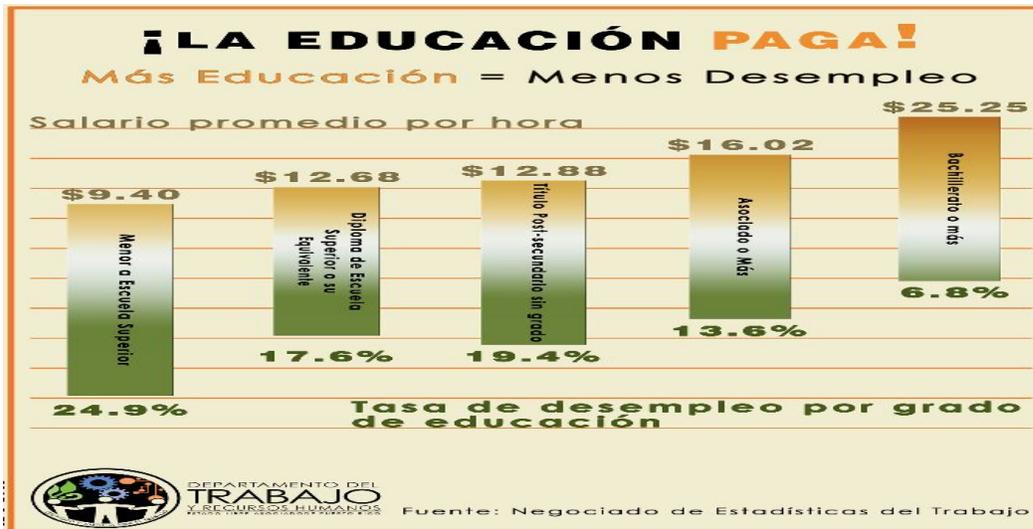
Sexo	Población entre 16 y 24 años	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Varones	187,587	17.0	32.4	46.4	4.2
Hembras	183,613	10.7	25.1	55.3	8.9
Total	371,200	13.9	28.8	50.8	6.5
Carolina	17,118	8.90	26.70	57.40	7.10

En cuanto la educación vocacional o técnica, aunque hubo un incremento en el número de instituciones, se observa una disminución de alrededor de 13,519 estudiantes entre 2012 y 2015. Para Carolina se refleja una disminución en graduados para dicho periodo.

Tabla II-58. Graduados de educación vocacional y técnica por sexo y área local, 2014-2015

Área local	Instituciones vocacionales o técnicas	Graduados			Cambio en graduados 2012-2015
		Varones	Hembras	Total	
Carolina	14	1,255	1,355	2,610	-374

Es importante señalar que a mayor educación más oportunidades de empleo y mejores salarios, según señala el Negociado de Estadísticas del Trabajo.



Deserción Escolar

Una de las poblaciones que debemos tener en cuenta al momento de formular estrategias de los servicios que requiere la Ley WIOA es aquella de desertores escolares, ya que es una de las barreras para obtener y retener un empleo. Por lo tanto, es necesario establecer políticas eficientes que impacten las mismas.

Entre las razones para la deserción escolar se puede mencionar; factores socioeconómicos, ocuparse en un empleo por necesidad en la familia, familias inestables, bajas expectativas sobre resultados de los logros académicos, situaciones de salud, falta de acceso a materiales educativos, discrimen, percepción de los maestros sobre los estudiantes, entre otros.

El Departamento de Educación adoptó la definición de desertor escolar de las Naciones Unidas, a saber; estudiante que deja de asistir a la escuela antes de la terminación de una etapa dada de la enseñanza, o en algún momento intermedio o no terminal de un ciclo escolar. Según las disposiciones de la Ley Núm. 165-2011, el Departamento realiza el “Reporte de Deserción Escolar 201-2015”, con fecha del

24 de septiembre de 2015. Los cálculos realizados consideran las escuelas del programa regular diurno reguladas por el estado, de kínder a duodécimo y educación especial.

Estos datos son útiles al momento de establecer estrategias efectivas dirigidas a la retención escolar. Según los datos del mismo, en Puerto Rico la tasa de deserción escolar es de aproximadamente 87%.

Para el Municipio de Carolina la tasa de deserción escolar ronda un .74%, según el estudio mencionado.

Cabe señalar que se observa una baja dramática de estudiantes en las escuelas públicas debido especialmente a la emigración y a la baja tasa de natalidad, lo que se refleja en las tasas de deserción escolar que por años sobrepasaba el 5%.

No obstante, entendemos que la deserción escolar es mayor a la que se refleja en el estudio, y así lo expresan las autoridades pertinentes.

Nivel de Pobreza

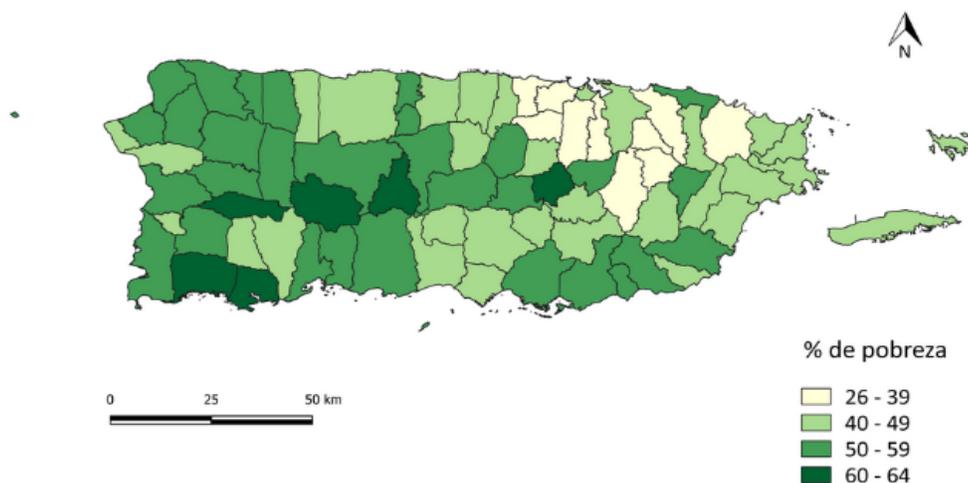
La tasa de pobreza mide el porcentaje de la población cuyo ingreso se encuentra por debajo del nivel de pobreza asignado, el cual se determina basado en el tamaño de la familia y su composición. Estas tasas se utilizan como un indicador económico para establecer políticas públicas e identificar comunidades y/o familias elegibles para variados programas.

Durante el periodo 2014-2018, según el US Census Bureau, indica que en Puerto Rico el 44.5% de la población y el 40.9% en las familias viven en situación de pobreza.¹ Además indica que 36 de los 78 municipios cuentan con 50% o más de su población viven bajo el nivel de pobreza. También indica que la mediana de ingreso del hogar disminuyó un 4.9% equivalente a un promedio de \$1,047 anuales. Por otro lado, de la población de 17 años o menos el 57% está bajo el

¹ US Census Bureau. Poverty:2014 and 2018

nivel de pobreza. Las mujeres siguen encabezando las estadísticas de pobreza, en especial las más jóvenes, según expresado por el economista de la Universidad de Puerto Rico, Francisco Martínez, en su artículo *“Puerto Rico ostenta el doble de índice de pobreza entre los estados de EEUU”*.

Porcentaje de pobreza en la población por Municipios, PR : 2014-2018



Por: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico
Fuente: Encuesta sobre la Comunidad, 2014-2018 5-years estimates, U.S. Census Bureau
Publicados en: 12/2019

El porcentaje de población en el Municipio de Carolina por debajo de los niveles de pobreza para el año 2019 se estima en 29.5%². De la población de menores de 18 años se estima que el 42.8% se encuentra bajo el nivel de pobreza; el 26.4% de la población de 18 a 64 años; y el 23.6% de los mayores de 65 años. La población bajo los niveles de pobreza refleja que el 31.9% representan mujeres y el 27.9% son hombres.

De la población de 25 años o más que no poseen diploma de cuarto año, el 43.2% se encuentra bajo el nivel de pobreza en comparación con el 31% bajo el nivel de pobreza para los que poseen cuarto año o su equivalente. Esto refleja que el nivel de educación es un factor que incide en el nivel de pobreza. De aquellos que poseen un bachillerato o más el nivel de pobreza es de 9.3%.³

² US Census Bureau. ACS 2019

³ US Census Bureau. ACS 2014-2018

Individuos recibiendo asistencia nutricional

Una de las poblaciones que a través de los años se han mantenido como de prioridad para recibir los servicios de los diversos programas estatales y federales establecidos para adiestramiento y empleo es la población de individuos de bajos ingresos. La Ley WIOA en su sección 3(36) define lo que es un individuo de bajos ingresos, entre cuyas definiciones se encuentra “un individuo o miembro de una familia que recibe o ha recibido en los últimos seis meses, asistencia del programa de asistencia nutricional establecido bajo la Ley de Nutrición y Alimentos de 2008.

En Puerto Rico el Programa de Asistencia Nutricional (PAN) brinda a familias elegibles una aportación mensual para alimentos. Este programa recibe anualmente alrededor de \$1,780 millones de fondos federales.

Como se puede observar en la tabla siguiente, para el año 2017, en Carolina 64,056 hogares recibieron asistencia nutricional, equivalente a 26.7% en comparación con la isla con un 38.3%.⁴

TABLE II-15: RECEIPT OF FOOD STAMPS IN THE PAST 12 MONTHS BY LOCAL AREA, 2017

#	Area	Households	Received food stamps in the past 12 months (#)	Received food stamps in the past 12 months (%)
	United States	118,825,921	15,029,498	12.6%
	Puerto Rico	1,222,606	467,827	38.3%
	Carolina	64,056	17,082	26.7%

Asistencia Temporera a Familias con Necesidad

En cuanto a los recipientes de Asistencia Temporera a Familias con Necesidad (TANF, por sus siglas en inglés) para el 2018, en Puerto Rico, 6,048 familias recibieron esta asistencia. El hecho de que la mayoría de beneficiarios sea femenina hace más difícil su ingreso a la fuerza laboral.

⁴ US Census Bureau. ACS 2017

Personas con Impedimentos

Entre las barreras para empleo tomadas en consideración por la Ley WIOA se encuentra el poseer algún tipo de impedimentos, por lo que las estrategias de servicios a implantarse toman en cuenta esta población. En marzo de 2014 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en coordinación con el Procurador de las Personas con Impedimento llevaron a cabo una encuesta para conocer la cantidad de personas con impedimentos, según definición dada por el Procurador, y cuántas están aptas para trabajar. A estos fines se excluyeron las personas menores de 16 años y las personas recluidas en alguna institución.

La encuesta refleja que 286,000 personas de dicha población, 9.9 por ciento, indicaron tener algún impedimento, equivalente a 53% de varones y 47% mujeres. De este grupo, el 2.5% se reportan como aptas para trabajar. El 62.2 por ciento de las personas con impedimento lo componen personas de 55 años o más y que el 56.3 por ciento posee diploma o equivalente de cuarto año de escuela superior o más.

En cuanto al mercado laboral, la encuesta refleja que el 2.5 por ciento participa en el mismo. El estimado de personas con impedimentos empleadas representa un 0.5 por ciento del empleo total de Puerto Rico. La encuesta concluye que la mayor parte de las personas con impedimentos se encuentra fuera del grupo trabajador, (280,000).

En el Municipio de Carolina para el 2015, el Negociado Federal del Censo estima la población de personas con impedimentos en un 23 por ciento, reflejando un porcentaje mayor de mujeres que hombres con impedimentos. Esta tasa incluye el total de la población no institucionalizada de todas las edades.

Para la población con impedimentos de 18 a 64 años, estimada en 17,074 individuos, se presenta que un 44% forma parte de la fuerza laboral, de los cuales 6,126 se encuentran empleados y 1,390 desempleados.

Veteranos

En 2019 la población de veteranos en Puerto Rico se estimó en 80,428, de los cuales alrededor de 4% son mujeres. Es importante señalar que bajo las disposiciones de la Ley WIOA la población de veteranos y sus cónyuges elegibles es una a la cual se deben brindar los servicios con prioridad.

En cuanto a la población de veteranos para el Municipio de Carolina, estos se estimaron para el 2019 en 5,015, lo que representa un 6% de la población total de veteranos en Puerto Rico.

Características	Carolina	Puerto Rico
Población Veteranos	5,015	80,428

2019

Entendemos que la Ley WIOA en la sec. 3 (63) A y la Sección 680.650 de la Reglamentación Final, requiere que en la prestación de servicios a través del Centro de Gestión se asignen turnos de prioridad a esta población además de tener disponibles todos los servicios según requeridos. Esto se basa en que los veteranos en general pudieran presentar varias barreras para el empleo. Se puede apreciar en los datos de la tabla anterior que a pesar de que el porcentaje de veteranos en la fuerza trabajadora es bajo, el nivel de desempleo es alto, tanto para Puerto Rico como para Carolina.

Ex Ofensores

De acuerdo con el Perfil de la Población penal de 2019 publicado por el Departamento de Corrección, habían 7,663 presos(as) de los cuales 3% eran mujeres. El 70% de los hombres y 53% de las mujeres tenían un trabajo antes de entrar al sistema correccional. Nuestra Área Local promueve programas de asistencia en la búsqueda de empleo con colocación para esta la población de ex ofensores.

Vivienda

Para el año 2019 se estima que Puerto Rico contaba con 1, 205,075 viviendas, según el Negociado del Censo Federal.

En el Municipio de Carolina se estimaron 63,401 unidades de vivienda con una ocupación promedio por vivienda de 2.47.

Ingreso

Para el año 2018 se estima en \$16,536 el ingreso promedio per cápita en Carolina en comparación con el de Puerto Rico de \$ 12,451.

Jóvenes

Para el Municipio de Carolina, que para esa fecha como se ha indicado contaba con una población de 146,984 habitantes, el por ciento de población joven es de 9%, para un total aproximado de 13,918 jóvenes entre las edades de 18 a 24 años de edad y 19,072 jóvenes de 15 a 24 años. La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral amplía el ofrecimiento de servicios a jóvenes y extiende las edades desde 14 hasta 24 años.

El mercado laboral de Puerto Rico en los últimos años ha estado afectado por la situación económica que enfrenta el país y en este contexto el segmento de la población joven evidencia una reducción en la participación laboral. Los estimados de la Encuesta del Grupo Trabajador para el año natural 2017 indican que un promedio de 103,000 jóvenes entre 16 y 24 años participaron en el mercado laboral de la isla, lo que equivale al 24.8%, manteniéndose por debajo del 25%. Estos jóvenes representaron el 9.3% de la fuerza laboral de Puerto Rico, de los cuales un promedio de 80,000 estaban empleados, equivalente a 8.2% del empleo total registrado. En 2017 los jóvenes representaron el grupo de edad con la tasa de desempleo más alta entre las personas hábiles para trabajar, 32.5% de 16-19 años y 20.6% para el grupo de 20-24 años.

Los estimados para el 2017 nos indican que la razón principal entre los jóvenes para no incorporarse al mercado laboral fue la asistencia a la escuela a tiempo completo y en segundo lugar la participación en *Oficios Domésticos*. Cabe señalar, que se destaca la reducción observada en el tamaño de la población civil no institucional de 16 a 24 años en los pasados cinco años.

Por otro parte, la estadística presentada por el Departamento de Salud⁵ indicó que para el año 2014 entre 14 al 17.9% de las jóvenes estaban embarazadas o criando aunque la natalidad en Puerto Rico ha disminuido considerablemente.

En cuanto la educación sabemos que una sociedad más educada suele tener menos pobreza y violencia. Las oportunidades de educación han aumentado con los años y los jóvenes están aprovechándolas. No obstante, según reseñado en el periódico Primera Hora el 2 de octubre de 2020, el Departamento de Educación, indicó que para el año académico 2019-2020 la matrícula alcanzó los 292,518 alumnos, reflejándose para este semestre una reducción del 5.5% equivalente a 16,105 estudiantes. También se indica que las universidades han sufrido una reducción en su matrícula, debido a falta de servicios de internet, energía eléctrica, y otros obstáculos resultado de la pandemia, aunque las instituciones han tomado sus medidas.

En general podemos decir que los jóvenes presentan una necesidad de mejorar sus destrezas académicas, personales y sociales para poder lograr sus metas ocupacionales. Además, encontramos que otra parte de esta clientela muestra estar en alto riesgo de abandonar la escuela, o ya son desertores escolares. Hay estudios que señalan que los estudiantes que estaban en riesgo de desertar tenían actitudes significativamente menos positivas hacia su experiencia escolar, una pobre autoestima, mayor orientación al control externo y consideraban a sus padres como menos demandantes y de expectativas más casuales. De acuerdo al Departamento de Educación el por ciento de desertores, aunque en aumento durante los pasados años, se ha mantenido por entre 30 al 33%. Se observa que a medida que aumenta el grado aumenta también el por ciento de desertores.

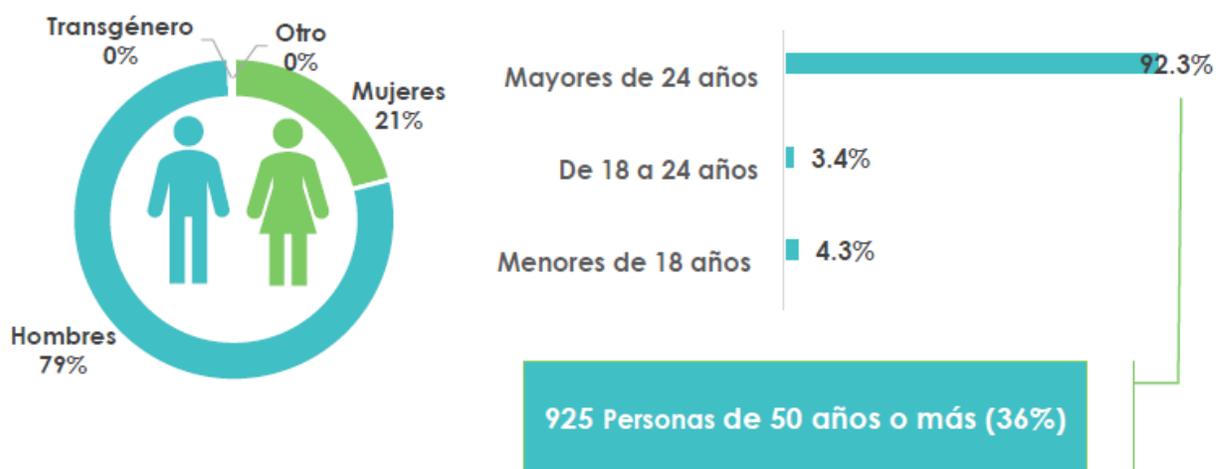
⁵ Perfiles de la población de Puerto Rico: Principales características demográficas. Edición noviembre 2014.

Así también, en nuestro Centro de Gestión se reciben jóvenes en desventaja económica con necesidad de recibir asistencia adicional para completar un grado académico o mantenerse en el empleo.

Personas sin Hogar

Un estudio liderado por el Departamento de la Vivienda se llevó a cabo para el año 2019 sobre las personas sin hogar, albergadas y no albergadas. En el mismo se indica que para dicho año se contabilizaron 2,535 sin hogar. El 27% de esta población son de deambulancia crónica, 4.2% eran veteranos, 21% era mujer y 79% era hombre.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD



En el Municipio de Carolina se contabilizaron 38 personas sin hogar. Entendemos que las personas sin hogar son un número mayor, sin embargo el estudio siguió los requisitos de conteo determinados por Vivienda Federal y las definiciones aplicables.

CONCENTRACIÓN DE PERSONAS CONTADAS POR MUNICIPIO



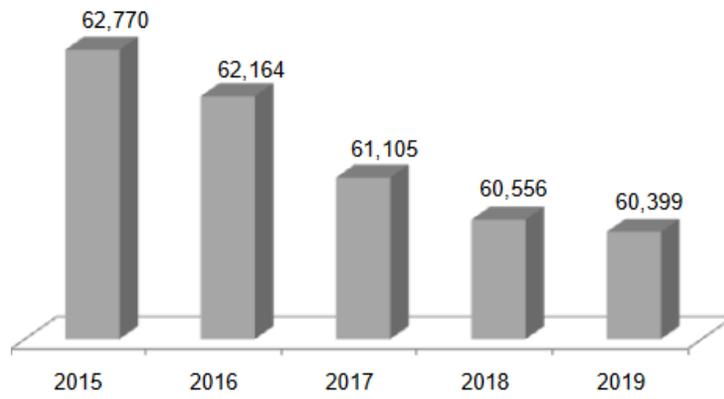
Municipio	#	Municipio	#	Municipio	#	Municipio	#
Adjuntas	3	Ciales	9	Juncos	8	Río Grande	6
Aguada	15	Cidra	4	Lajas	10	Sabana Grande	4
Aguadilla	68	Coamo	9	Lares	3	Salinas	14
Aguas Buenas	15	Comerio	10	Las Piedras	19	San Germán	13
Aibonito	9	Corozal	5	Loíza	50	San Juan	698
Añasco	31	Culebra	1	Luquillo	3	San Lorenzo	1
Arecibo	103	Dorado	1	Manatí	29	San Sebastián	4
Arroyo	3	Fajardo	21	Maricao	3	Toa Alta	11
Barceloneta	20	Guánica	15	Maunabo	4	Toa Baja	25
Barranquitas	2	Guayama	54	Mayagüez	118	Trujillo Alto	22
Bayamón	67	Guayanilla	9	Moca	26	Utuado	8
Cabo Rojo	4	Guaynabo	16	Morovis	6	Vega Alta	45
Caguas	144	Gurabo	17	Naguabo	12	Vega Baja	95
Camuy	12	Hatillo	1	Naranjito	11	Villalba	3
Canóvanas	3	Hormigueros	1	Patillas	1	Yabucoa	14
Carolina	38	Humacao	99	Peñuelas	3	Yauco	15
Cataño	24	Isabela	14	Ponce	129		
Cayey	21	Jayuya	19	Quebradillas	2		
Ceiba	9	Juana Díaz	4	Rincón	4		

CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA LABORAL PARA EL ÁREA LOCAL DE CAROLINA

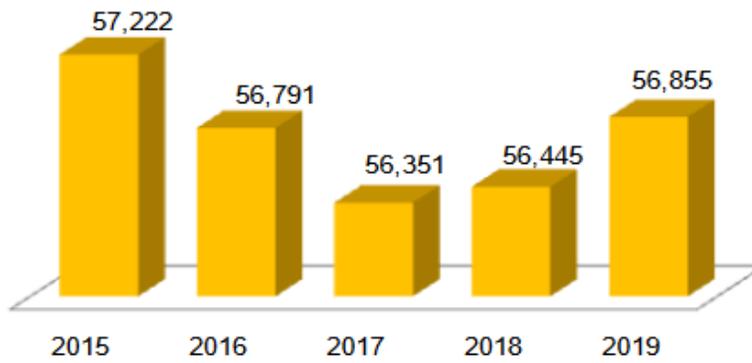
El Área Local de Desarrollo Laboral de Carolina se caracteriza por su cercanía e integración funcional al Área Metropolitana de San Juan.

De acuerdo al Negociado del Censo Federal y el Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo, para el año 2019 la fuerza laboral de Carolina se estimó en 60,399 reflejándose una reducción. El empleo promedio se estima en 56,855 personas. Las industrias con mayor empleo fueron el comercio al detal; alojamiento y servicios de alimento; servicios de administración y desperdicios sólidos, según puede apreciarse en la tabla de la Composición Industrial.

Fuerza Trabajadora



Empleo



Composición Industrial

Área Local de Desarrollo Laboral Carolina

Promedio Año 2019

NAICS	Industria	Total de Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Promedio Anual
	Total	1,975	45,648	\$1,198,096,556	\$26,246
11	Agricultura, Bosque, Pesca y Caza	3	-	-	-
21	Minería	3	-	-	-
22	Electricidad, Agua y Gas	3	261	10,855,122	41,551
23	Construcción	88	903	24,803,826	27,247
31-33	Manufactura	75	2,614	142,079,652	54,359
311	Alimentos	20	238	4,169,531	17,519
312	Productos de Tabaco y Bebidas	-	-	-	-
313	Textiles	-	-	-	-
314	Productos Textiles Excepto Ropa	0	0	0	0
315	Ropa	-	-	-	-
316	Cuero y Productos Relacionados	0	0	0	0
321	Productos de Madera	4	65	1,695,239	26,181
322	Papel	-	-	-	-
323	Imprenta e Industrias Relacionadas	-	-	-	-
324	Productos de Petróleo y Carbón	-	-	-	-
325	Productos Químicos	7	1,236	104,035,469	84,188
326	Productos de Goma y Plásticos	-	191	5,789,823	30,393
327	Productos Minerales no Metálicos	3	-	-	-
331	Industrias de Materiales Primarios	3	-	-	-
332	Productos de Metal	14	269	6,804,504	25,319
333	Maquinaria	-	-	-	-
334	Computadora y Productos Electrónicos	-	-	-	-
335	Equipo y Aparatos Eléctricos	-	-	-	-
336	Equipo de Transportación	-	-	-	-
337	Muebles y Productos Relacionados	5	37	1,089,513	29,647
339	Industrias Manufactureras Misceláneas	-	-	-	-
42	Comercio al por Mayor	141	1,349	65,258,423	48,384
44-45	Comercio al Detalle	405	8,676	179,007,121	20,634
48-49	Transportación y Almacenamiento	126	4,276	147,704,179	34,541
51	Información	19	448	12,298,763	27,453
52	Finanzas y Seguros	58	628	21,121,224	33,619
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	87	839	29,230,349	34,860
54	Servicios Profesionales y Técnicos	133	772	27,461,609	35,595
55	Gerencia de Compañías y Empresas	10	207	9,108,353	43,949
56	Servicios Adm. y Desperdicios Sólidos	98	5,591	72,732,946	13,008
61	Servicios Educativos	39	3,645	94,010,180	25,793
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	240	2,789	69,600,362	24,958
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	24	274	6,307,368	22,999
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	245	7,685	142,577,810	18,554
81	Otros Servicios Excepto Adm. Pública	147	625	14,334,312	22,953
92	Administración Pública	31	3,995	128,911,894	32,270
99	Otros (Establecimientos no Clasificados)	-	-	-	-

Composición Industrial NAICS a dos y tres dígitos.

O -No existe establecimiento en esa industria.

*Datos no informados por identificación pero incluidos en los totales.

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos

La tasa de desempleo se encontraba en 5.9% para el año 2019. Sin embargo, el citado informe indica que para el mes de julio del 2020 la Tasa de Desempleo para nuestra Area Local es de 7.3%, notificado así por el secretario del Departamento del Trabajo.



El mercado laboral y las características de la fuerza trabajadora hacen pertinente que adiestremos a nuestros participantes de acuerdo a las ocupaciones en demanda en el mercado como un todo y no sólo de acuerdo a las características de la composición industrial de Carolina, que aunque es bastante similar, es más limitado. Muchas personas también emigran de nuestro mercado laboral a diferentes ciudades de los Estados Unidos en busca de empleo, y mejores condiciones de vida ya que no lo encuentran en Puerto Rico, aunque debido a la pandemia las oportunidades se han limitado.

PROYECCIONES DE DEMANDA LABORAL HASTA EL 2026

El Informe de Proyecciones por Industria y Ocupación a largo plazo 2016-2026 para nuestra Área de Desarrollo Laboral, realizado por el Departamento del Trabajo de PR, indica que el sector industrial con la mayor proporción en aumento de demanda será el de producción de servicios, según se desglosa a continuación;

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAROLINA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL

2016-2026

Título NAICS	Empleo		Cambio (2016-2026)	
	Empleo 2016	Empleo Proyectado 2026	Empleo	Porcentual
Empleo Total	45,071	43,249	-1,822	-4.04
Industrias que Producen Bienes	3,917	3,481	-436	-11.13
Recursos Naturales, Minería / Construcción	1,038	929	-109	-10.50
Manufactura	2,879	2,552	-327	-11.36
Industrias que Producen Servicios	41,154	39,768	-1,386	-3.37
Comercio, Transportación y Utilidades	14,001	14,359	358	2.56
Información y Actividades Financieras	1,888	1,857	-31	-1.64
Servicios Profesionales y Comerciales	5,725	6,246	521	9.10
Servicios Educativos	4,132	1,809	-2,323	-56.22
Servicios de Salud y Asistencia Social	1,551	1,784	233	15.02
Recreación, Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno)	9,125	9,732	607	6.65
Gobierno	4,732	3,981	-751	-15.87

Las 10 ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos, según proyectados son;

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAROLINA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2016-2026

Rango	Código SOC	Ocupación* Título SOC	Empleo 2016	Empleo Proyectado 2026	Cambio (2016-2026)		Salidas de la Fuerza Laboral	Puestos Vacantes Anuales		Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora (\$)			
					Empleo	Porcentual		Transferencias Ocupacionales	Cambio Empleo 2016-2026				Total	Promedio	2018 Básico	Experiencia
1	33-9032	Guardias de Seguridad	4,194	4,568	374	8.92	280	309	37	608	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$8.95	\$8.70	\$9.07
2	35-2014	Cocineros de Restaurante	904	1,025	121	13.38	56	77	12	145	No requiere credencial de educación formal	Menos de 5 años	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$8.91	\$8.30	\$9.21
3	29-2052	Técnicos de Farmacia	358	448	90	25.14	13	18	9	40	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$11.28	\$8.28	\$12.78
4	43-5011	Agentes de Carga y Flete	476	543	67	14.08	16	25	7	48	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$12.19	\$8.50	\$14.04
5	35-3031	Camareros y Camareras	1,032	1,081	49	4.75	78	120	5	203	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$8.42	\$8.33	\$8.48
6	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	819	851	32	3.91	31	56	3	90	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguna	\$13.92	\$8.90	\$16.42
7	29-2071	Técnicos de Registros Médicos e Información de Salud	150	181	31	20.87	5	5	3	13	Título Postsecundario sin Grado	Ninguna	Ninguna	\$8.65	\$8.41	\$8.77
8	43-4181	Agentes de Reservación y Venta de Boletos de Transporte y Empleados de Oficina de Viajes	418	449	31	7.42	19	28	3	48	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$13.67	\$8.65	\$16.17
9	43-5081	Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido	852	881	29	3.40	47	62	3	112	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.89	\$8.34	\$10.88
10	29-1051	Farmacéuticos	139	160	21	15.11	3	3	2	8	Doctorado o Grado Profesional	Ninguna	Ninguna	\$38.42	\$24.71	\$42.27

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el periodo de 2016 al 2026.

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Área Local Desarrollo Laboral Carolina

15 Ocupaciones de Mayor Salario Promedio en el Área Local

Código Soc	Título Ocupacional	Promedio Por Hora	Promedio Anual	Básico Por Hora	Básico Anual	Experiencia Por Hora	Experiencia Anual
11-9081	Gerentes de Hospedería	53.83	111,970	22.12	46,016	69.69	144,948
11-1011	Directores Ejecutivos	49.50	102,956	26.22	54,536	61.14	127,166
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	48.72	101,331	22.33	46,446	61.91	128,774
11-2022	Gerentes de Ventas	48.35	100,573	29.17	60,665	57.95	120,527
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	44.75	93,084	32.15	66,874	51.05	106,189
11-3031	Gerentes Financieros	44.02	91,552	23.72	49,340	54.16	112,658
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	43.87	91,250	22.54	46,885	54.53	113,433
11-3071	Gerentes de Transporte, Almacenamiento, y Distribución	43.43	90,343	28.61	59,499	50.85	105,764
17-2112	Ingenieros Industriales	41.40	86,110	28.86	60,036	47.67	99,147
19-3031	Psicólogos Clínicos y de Consejería y Escolares	41.35	86,014	34.19	71,118	44.93	93,462
11-9198	Gerentes de Servicios Personales, Todos los demás Gerentes	38.54	80,158	22.31	46,412	46.65	97,031
53-2021	Controladores de Tráfico Aéreo	38.54	80,158	15.22	31,662	50.20	104,407
29-1051	Farmacéuticos	38.18	79,415	26.12	54,323	44.21	91,962
11-3121	Gerentes de Recursos Humanos	37.08	77,131	21.92	45,596	44.66	92,898
13-1111	Analista de Gestión	36.42	75,754	25.15	52,308	42.06	87,476

Por otro lado, es importante identificar las destrezas que los clientes necesitan para lograr los niveles competitivos de productividad según la demanda de la industria. Entre estas destrezas se destacan; la puntualidad y responsabilidad, capacidad para seguir instrucciones, capacidad para trabajo en equipo, entre otras⁶. Los servicios y adiestramientos que se diseñen deben desarrollar las cualificaciones que respondan a las necesidades del mercado laboral.

Destrezas que Buscan los Empleadores

10 Top Ten

1. Puntualidad y responsabilidad
2. Capacidad para seguir instrucciones
3. Habilidades de comunicación (oral y escrita)
4. Capacidad para trabajar en equipo
5. Habilidad para ofrecer servicio al cliente
6. Capacidad de aprendizaje
7. Habilidad para identificar y solucionar problemas
8. Habilidad para anticipar y evitar problemas
9. Automotivación, iniciativa propia y dinamismo
10. Capacidad para trabajar bajo presión

⁶ Departamento del Trabajo, División de Investigación de Destrezas Ocupacionales, Publicación diciembre 2018

ESTRUCTURA DEL CENTRO DE GESTION UNICA

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), establece un sistema de servicios de empleo y adiestramientos comprensivos centrados en el cliente. La ALDLC, a través de su Centro de Gestión Única Laboral ha implantado sus sistemas de prestación de servicios con el fin primordial de proveerles a los individuos las herramientas necesarias para mejorar sus destrezas ocupacionales e integrarse a la fuerza laboral. Además, tiene disponible una gama de servicios de alta calidad para satisfacer las necesidades del sector empresarial.

La descripción detallada del Gobierno y Administración del Area Local y del Centro de Gestión Única/American Job Center se encuentra a partir de la página 36 del presente Plan.

PLAN LOCAL 2020-2023

AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE CAROLINA

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral, aprobada el 22 de julio de 2014, establece en la Sección 108(a) que cada Junta Local, en colaboración con el Presidente de la Junta de Alcaldes, deberá desarrollar y presentar para la aprobación del Gobernador, un Plan Local Comprensivo de cuatro (4) años. El mismo deberá apoyar las estrategias definidas en el Plan Estatal Unificado del estado. Con este propósito se presenta el Plan Local del Área Local de Desarrollo Laboral de Carolina.

I. VISION ESTRATEGICA Y OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL

A. Implementación de las Estrategias Locales

El Plan Local deberá identificar la visión general de la Junta para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral. Describirá como la Junta Local siendo la responsable de la administración del Título I de WIOA, implementará las estrategias identificadas por el estado para la integración de los Programas Medulares en el CGU. Incluirá la visión estratégica y los objetivos de la Junta Local para el desarrollo de su fuerza trabajadora y los patronos, para apoyar el crecimiento económico y la autosuficiencia económica. Este análisis deberá incluir:

1. **Visión** - Descripción de la visión estratégica de la Junta Local para su sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora.

El Área Local de Desarrollo Laboral de Carolina es el sistema establecido que integra los diversos sectores de desarrollo de la fuerza laboral, cuyo propósito es conectar a personas en busca de oportunidades de adiestramiento y empleo, (jóvenes, adultos y/o trabajadores desplazados, incluyendo a individuos con barreras), a patronos y proveedores de servicios, e instituciones, entre otras agencias, para satisfacer las necesidades de cada sector. Se busca que este esfuerzo conjunto logre el empleo pleno y aumente la competitividad de nuestra fuerza trabajadora y de nuestro país. Cabe señalar, que se tomara en consideración las condiciones que hemos estado enfrentando durante los últimos años como el proceso de reconstrucción luego de los huracanes, los

recientes terremotos y actualmente la pandemia por Covid-19, que añaden grandes retos al desarrollo de la fuerza trabajadora.

2. **Metas de la Junta Local** - Incluirá las metas a largo plazo adoptadas por la Junta Local:

- a. Metas para incorporar los servicios del CGU en el desarrollo económico de la región.

Nuestras metas están encaminadas hacia la integración coordinada de los sectores empresariales, laborales, educativos, organizaciones de base comunitaria, programas medulares, entre otros socios, para el ofrecimiento amplio de servicios y herramientas para el desarrollo de destrezas mercadeables que logren satisfacer las demandas del mercado laboral y redunden en un pleno desarrollo económico.

- b. Metas para el desarrollo de la fuerza laboral.

Proveer a los individuos, especialmente personas con barreras para el empleo, las destrezas y credenciales necesarias para asegurar y avanzar en el empleo con salarios razonables; y proveer a la industria con trabajadores diestros para que logren éxito en la economía global.

- c. Metas de desarrollo del mercado laboral.

Ampliar y reforzar la integración de los ofrecimientos y la satisfacción de las necesidades del sector privado para lograr la expansión de este sector.

- d. Metas de alineación con los socios obligados y opcionales del CGU.

Integración plena con los socios obligados y opcionales del CGU y la coordinación eficiente de la prestación de servicios.

- e. Metas para la integración del sector privado y académico.

Sistema de desarrollo laboral como punto de contacto e intercambio entre los buscadores de empleo, instituciones para la capacitación de los individuos para satisfacer las necesidades de la industria.

- f. Meta de alineación de las Juntas Locales requeridas en la planificación regional.

Promover y mantener la coordinación de ofrecimiento de servicios entre la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral del Noreste y la Junta Local de Carolina, según está conformada la Región Este.

- g. Metas para el uso de la información del mercado (LMI) y la fuerza laboral estatal.

Ampliar y mantener actualizada la información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de calidad, oportunos e integrados que sustenten decisiones de política pública y permiten la comparación con otras jurisdicciones. Amplio acceso a la misma de individuos en busca de empleo, patronos, instituciones, entre otros sectores.

- h. Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en el sistema de los Centros de Gestión Única.

Establecer la coordinación necesaria entre los componentes del CGU a los fines de que la prestación de los servicios se de en forma efectiva y ágil, de manera que los servicios disponibles se identifiquen fácilmente y los individuos en busca de empleo y patronos puedan satisfacer sus necesidades.

- i. Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistemas de información de los Centros de Gestión Única.

Se estructuran las facilidades donde ubica el CGU conforme al flujo de servicios que se brindan, para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de todos sus componentes.

- j. Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los Centros de Gestión Única.

Lograr operar el CGU con personal altamente capacitado y comprometido con las metas de la Agencia.

- k. Metas de implantación y uso de tecnologías de información de los Centros de Gestión Única.

La implantación y uso de tecnologías de información de los CGU cumplan con los requisitos programáticos.

- l. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los Centros de Gestión Única.

Promover el flujo adecuado de información y el mejoramiento continuo de los procesos establecidos en el CGU, enfocados en los servicios a los clientes.

- m. Metas de monitoria y vigilancia de los Centros de Gestión Única.

A través del amplio sistema de monitoria y vigilancia logrará un sistema de prestación de servicios bajo la Ley WIOA, de excelencia y efectividad.

- n. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad.

Proveer a la fuerza trabajadora, especialmente a personas con barreras para el empleo, con la capacitación de calidad necesaria para obtener y retener un empleo.

- o. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los empleadores y patronos.

Coordinación estratégica de servicios para la satisfacción de los empleadores y patronos con la mano de obra calificada.

3. Metas de Ejecución

Indicador de ejecución	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Adultos				
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	61%	63%	64%	65%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	46%	48%	49%	50%
Mediana de Ganancias	\$2,737	\$2,832	\$2,833	\$2,834
Tasa de Logro de Credenciales	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	25%	26%	27%	28%
Efectividad Sirviendo Patronos	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida
Trabajadores Desplazados				
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	63%	65%	66%	67%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	49%	51%	52%	52%
Mediana de Ganancias	\$3,273	\$3,368	\$3,369	\$3,370
Tasa de Logro de Credenciales	51%	52%	53%	54%
Ganancia Medibles en Destrezas	18%	19%	20%	21%
Efectividad Sirviendo Patronos	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida
Jóvenes				
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	43%	45%	46%	47%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	43%	45%	46%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,737	\$2,832	\$2,833	\$2,834
Tasa de logro de Credenciales	47%	48%	49%	50%
Ganancia Medibles en Destrezas	30%	31%	32%	33%
Efectividad Sirviendo Patronos	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida	Preestablecida

La tabla anterior muestra los indicadores de ejecución negociados por la Junta Local con el Programa de Desarrollo Laboral, los cuales fueron debidamente aprobados, según requerido por la Sección 116(b)(2)(A) de WIOA.

4. Metas de Avalúo (*Assesment*)

Describir cómo la Junta Local evaluará la eficacia general del sistema con relación a la visión estratégica y objetivos mencionados en las secciones previamente y como utilizará los resultados de esta evaluación y otra información para el mejoramiento continuo para la calidad de servicios.

La Junta Local evaluará la eficacia general del sistema de desarrollo laboral estableciendo como estrategia principal los informes de ejecución, evaluaciones de desempeño enfocados en la retroalimentación por parte de los clientes del sistema y el cumplimiento con los procesos establecidos conforme a la reglamentación aplicable.

Entre estas evaluaciones podemos mencionar:

- a. Niveles de ejecución por participantes servidos por actividad y por programa
- b. Número total de participantes y clientes que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento, completaron su participación y lograron sus metas
- c. Informes de porcentaje de participantes que obtuvieron empleo sin subsidio, relacionado con el adiestramiento recibido
- d. Informes de costo promedio por participantes
- e. Encuestas sobre satisfacción de los clientes
- f. Informes de Monitoria y Auditorias
- g. Otros según apliquen

Los resultados de dichas evaluaciones se utilizarán para establecer las medidas correspondientes a los fines de promover el mejoramiento continuo y la plena satisfacción de los sectores que componen el sistema.

II. DESARROLLO DE UN ANÁLISIS FODA

Las Juntas Locales deberán realizar un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, conocido como FODA/SWOT. Este análisis es una herramienta esencial para el desarrollo de las estrategias ya que identifica las áreas de oportunidades de organización.

- a. **Fortalezas** – Se refiere a los puntos fuertes o recursos con los que se cuenta entre los cuales se consideran los recursos humanos, activos, infraestructura, calidad de los bienes y servicios, entre otros.
 - ❖ Carolina cuenta con una posición geográfica ventajosa, insertada en la zona metropolitana, y ampliamente conectada con el resto de la isla. Cuenta con vías principales, expresos, y transportación colectiva entre municipios, y un sistema de *trolleys* que conectan los barrios al pueblo y entre sí.
 - ❖ En Carolina ubica el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, lo que ha sido un factor significativo en el desarrollo económico.
 - ❖ Nuestra Municipio cuenta con sectores industriales incluyendo farmacéuticas.
 - ❖ Carolina posee un sistema de salud sólido compuesto por hospitales reconocidos y clínicas.
 - ❖ En cuanto el sector educativo es uno de vanguardia apoyado por la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Carolina, la Universidad Ana G. Méndez, y variedad de instituciones educativas reconocidas.
 - ❖ Carolina posee gran potencial turístico y ecoturístico, compuesto de amplia oferta de hospederías, destinos turísticos, y atracciones de patrimonio cultural y parques recreativos/deportivos.

- ❖ Nuestro Centro de Gestión Única/American Job Center integra todos los servicios necesarios a los fines que los clientes logren sus metas y objetivos, principalmente puedan ser reinsertados en la fuerza trabajadora.
- b. **Oportunidades** – Se refiere a las condiciones o circunstancias socioeconómicas que presentan alternativas para el desarrollo de la fuerza trabajadora.
- ❖ Identificación de terrenos con potencial agrícola para el desarrollo de agricultura variada, y cría de ganados.
 - ❖ Desarrollo de Plazas de Mercado
 - ❖ Desarrollo de Agroturismo
 - ❖ Desarrollo de Microempresas que se integren tanto en el pueblo como en lugares estratégicos del Municipio. El desarrollo de estas microempresas pudieran ofrecerse a clientes que vivan en áreas de más pobreza.
 - ❖ Maximizar el uso de la tecnología entre otros recursos para aumentar la cantidad de participantes.
 - ❖ Establecer estrategias para servir mayor cantidad de trabajadores desplazados, ya que hemos sido declarados un municipio con alto nivel de desempleo (7.3%)
- c. **Debilidades** – Se refiere a aquellas áreas identificadas que pueden verse como un obstáculo en el desarrollo socioeconómico.
- ❖ Aun nuestro país atraviesa una crisis fiscal caracterizada por la deuda que ha afectado considerablemente todos los municipios.
 - ❖ Area con alto nivel de desempleo, según notificado por el Secretario del Departamento del Trabajo, y sin embargo haber recibido una reducción de fondos para todos los programas de Título I.
 - ❖ Actualmente el desarrollo económico a nivel mundial se encuentra enfrentando la pandemia creada por el Covid-19, y las limitaciones en la prestación de servicios y/o acceso a los mismos.
 - ❖ Aun se trabaja con los efectos de los huracanes Irma y Maria y el proceso de reconstrucción.
 - ❖ Reducción poblacional que ha afectado todos los sectores, incluyendo la composición de la fuerza trabajadora.
 - ❖ Deterioro de las vías públicas estatales
 - ❖ Congestión vehicular en horas pico.
 - ❖ Edificios públicos abandonados correspondientes a escuelas cerradas
 - ❖ Muchos empleos mantienen a los individuos en nivel de pobreza.
- d. **Amenazas** –Se refiere a las condiciones o circunstancias presentes y que en algunos casos no se identifican con facilidad, y que pueden tener efectos adversos en el desarrollo socioeconómico.
- ❖ Como todos sabemos, Puerto Rico enfrentará la amenaza de eventos climáticos, aunque entendemos que los municipios pueden estar mejor preparados para mitigar los efectos.
 - ❖ Actualmente enfrentamos la incertidumbre que causa la pandemia.
 - ❖ Reducción en el presupuesto
 - ❖ Otros

III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLITICA PÚBLICA DE LA JUNTA LOCAL

El Plan Estratégico deberá incluir una descripción de los sistemas operativos del ALDL y las políticas públicas adoptadas por la Junta Local que apoyen la implementación de las estrategias que se describe en la sección de elementos estratégicos. Esto incluirá:

A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y la Junta Local

1. **Organización** - descripción general de la organización y el sistema de prestación de servicios a nivel local de los programas contemplados en el Plan Estatal Unificado, así como la estructura organizativa del CGU.

GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DEL ÁREA LOCAL

A. Estructura Administrativa

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA) mantiene la estructura de la Junta Local (WIB) creada por la Ley WIA, sin embargo reduce el número de los miembros requeridos. La Junta Local WIOA fue certificada por Gobernador, el 30 de junio de 2016, según requerido por ley. Su responsabilidad principal es ejercer la función de vigilancia y dirección respecto a todas las actividades programáticas desarrolladas en el plan local anual, además, de establecer la política pública de ALDLC en coordinación con el Alcalde. La Junta Local está compuesta por representantes de negocios y comercios del área local en adición de la representación de otros sectores de la comunidad entre los que se encuentran el sector público, educativo, organizaciones laborales, organizaciones de base comunitaria y las agencias de desarrollo económico.

El Gobierno Municipal Autónomo de Carolina, el 30 de junio de 2016 fue designado por el Gobernador como Área Local de Desarrollo Laboral para propósitos de recibir y administrar fondos bajo el Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral. Mediante acuerdo cooperativo entre el Alcalde y la Junta Local (WIB), la entidad administradora de los fondos de la ley es el Área Local de Desarrollo Laboral de Carolina y su Director Ejecutivo responderá al Alcalde. ALDLC como entidad administrativa es responsable de los fondos de acuerdo con la Sección 107(d) (12)(B)(i)(I).

B. Descripción de los Sistemas Administrativos y Financieros

1. Sistemas Administrativos

i. Administración de la Propiedad

El ALDLC tiene un Sub-encargado de la Propiedad con las funciones de registro, custodia y disposición de la propiedad, según se establece en el Manual de Procedimientos de la Propiedad. El Área Local mantiene un

Registro de la Propiedad, que incluye la información requerida como, descripción de la propiedad adquirida, número de propiedad, fecha de adquisición, costo, ubicación, encargado y condición. El Registro de la Propiedad se integra a la partida de activos en el Mayor General.

Las decomisaciones de propiedad son dadas de baja del registro. De acuerdo a las políticas de adquisición y control de la propiedad del Área Local, luego de realizado el inventario de propiedad, éste es reconciliado con el Registro.

ii. Sistema de Adquisición

Para la adquisición de bienes o servicios que posean un valor unitario mayor de \$100,000 se utiliza el procedimiento de subasta formal, el cual es realizado por la Junta de Subastas del Municipio. Para la adquisición de bienes o servicios con valor unitario menor de \$100,000, se solicitan por lo menos tres cotizaciones a proveedores representativos del mercado. En adición, para la adquisición de equipo con costo unitario mayor de cien dólares (\$100) o dos años de vida útil, el Área Local solicita autorización previa del Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

Para la adquisición de servicios para los programas de adultos, desplazados y jóvenes se ha designado un comité evaluador de propuestas para que realice las evaluaciones de las mismas. Los procedimientos escritos fomentan razonablemente la libre competencia conforme a los estándares establecidos en los Requisitos Administrativos Uniformes.

El Área Local mantiene un registro de contratos formalizados según requerido por la Oficina del Contralor de Puerto Rico. De acuerdo a estos mismos requerimientos, el ALDLC somete copia de los contratos formalizados y las enmiendas realizadas, si alguna, a la Oficina del Contralor dentro del término establecido, utilizando el sistema requerido a estos fines. Los Requisitos Administrativos Uniformes requieren las cláusulas y certificaciones que deben estar contenidas en los contratos formalizados. Para esto, se mantienen estándares de conducta escritos que rigen el desempeño de los empleados envueltos en la adjudicación y administración de contratos pagados con fondos federales si envuelven un conflicto de interés real o aparente. Los empleados, funcionarios o agentes del Área Local no solicitan o aceptan gratificaciones, favores o cualquier valor monetario de parte de un contratista. Los estándares de conducta proveen para acciones disciplinarias a ser aplicadas por violaciones de dichos estándares por parte de oficiales, empleados o agentes del ALDLC.

En cumplimiento con la Ley WIA en sus Secciones 181 y 188 y el 20 CFR 667.600, el ALDLC adoptó y cuenta con procedimientos para resolver querellas de naturaleza no criminal, como también las querellas radicadas por violaciones de dichos estándares por parte de oficiales, empleados o agentes del ALDLC.

2. Sistemas Financieros

i. Procedimientos

La ALDLC posee un Manual de Contabilidad que estipula los procedimientos a seguir en la administración de los sistemas financieros. Este Manual ha sido preparado conforme a las estipulaciones de las regulaciones federales y requisitos establecidos por el PDL. El esquema de cuentas está en conformidad con el esquema de cuentas emitido por el PDL en su Guía Financiera.

3. Base de Contabilidad

Los informes financieros y la contabilidad se generan en base acumulada.

i. Registro de Contabilidad

El ALDLC registra todas sus operaciones financieras en el sistema computadorizado “Management Information Products” (MIP). En este sistema se lleva el registro del Mayor General, Control Presupuestario y Subsidiarios de Cuentas por Pagar y Cobrar.

ii. Tipos de Informes Financieros que genera el Sistema

El sistema de MIP genera informes de gastos en un formato que facilita la preparación de los Informes de Gastos Acumulados y Petición de Fondos. Genera, además, Estados de Situación y Balances de Comprobación, entre otros.

iii. Principios de Costos/Costos Permitidos

Los descritos en la “OMB Circular A-87, Cost Principles for Status, Local, and Indian Tribal Governments [WIA Sección 184 (A)].

iv. Documentos que sustentan la Información Financiera

Los registros de contabilidad están apoyados por documentación que sustentan las transacciones, tales como: cheques cancelados, facturas, órdenes de compra, registro de asistencia, entre otros.

v. Manejo de Efectivo e Ingresos de Programa

El Área Local somete al PDL un Informe de Flujos de Efectivo Mensual por programa y mantiene sus fondos en cuentas bancarias que no generan intereses.

C. Sistema de Monitoria y Evaluación

La Entidad Administrativa del Área Local Carolina en conjunto con la Junta Local estableció un sistema de Monitoria conforme a los requisitos de ley para ejercer la función de vigilancia de las operaciones programáticas y administrativas. El propósito es detectar aquellas áreas donde el programa es más efectivo para desarrollarlas al máximo, y descartar las actividades que no funcionan

adecuadamente.

La Junta en conjunto con la entidad administrativa desarrolló dos tipos de Monitoria, de manera que pueda contabilizar los niveles de ejecución y la calidad de sus programas, a saber;

1. La Monitoria de Cumplimiento, con el propósito de asegurar que las leyes, reglamentaciones, políticas y procedimientos aplicables se cumplan. En ésta se incluyen las áreas de:
 - Administración
 - Servicios al Cliente
 - Aspectos Fiscales
 - Evaluación de Centros de Trabajo y Adiestramiento
 - Evaluación al Participante
 - Verificación de Acuerdos de Entendimiento Centro de Gestión Única

2. La Monitoria de Ejecución es el área encargada de comparar la información obtenida con lo planificado. Esta comparación sirve para determinar si se están alcanzando las metas y objetivos trazados en el plan. En este caso se obtendrá la información del Sistema Integrado de Administración de Clientes (SIAC).

El análisis de los resultados tiene como propósito principal identificar las áreas Operacionales que impiden alcanzar los resultados aceptables. La información se obtendrá de los expedientes de los participantes y de las entrevistas al personal. La implantación e incorporación de los hallazgos al proceso de evaluación y monitoría, permitirá la supervisión adecuada de los fondos.

D. Sistema de Querellas e Igual Oportunidad

Según establecido en la Sección 188 de la Ley WIOA ningún individuo será discriminado por razón de raza, sexo, incapacidad o religión. Aplican a estos programas la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42U.S.C. 2000 et sep.) Por lo cual se establecerán procedimientos para divulgar los derechos de los individuos que asistan a solicitar los beneficios del Sistema de Inversión y del Centro de Gestión Única.

Se estableció un Sistema de radicación de querellas siguiendo los procedimientos establecidos por la Ley WIOA. Entre los elementos mínimos que contiene el procedimiento de querellas para todo participante y proveedor que entienda que alguno de sus derechos ha sido violado por la Entidad Administrativa o Junta Local se encuentran las siguientes:

- La presentación de querella por escrito ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades o al Director del Centro de Derechos Civiles.
- Derecho a una vista informal ante un Oficial Examinador
- Derecho a una determinación dentro de por lo menos 60 días de radicada la querella
- Derecho a apelación o revisión ante el PDL.

ESTRUCTURA DEL CENTRO DE GESTION UNICA

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), establece un sistema de servicios de empleo y adiestramientos comprensivos centrados en el cliente. La ALDLC, a través de su Centro de Gestión Única Laboral ha implantado sus sistemas de prestación de servicios con el fin primordial de proveerles a los individuos las herramientas necesarias para mejorar sus destrezas ocupacionales e integrarse a la fuerza laboral. Además, tiene disponible una gama de servicios de alta calidad para satisfacer las necesidades del sector empresarial. Esto basándonos en principios básicos de la ley, a saber;

1. Servicios Integrados

Establecer un sistema donde múltiples programas de adiestramiento y empleo se integren para ofrecer sus servicios a los patronos y a los que buscan un empleo *donde el sector privado tiene un rol protagónico en esta gestión*. Este sistema simplifica y aumenta el acceso de los clientes a las oportunidades para empleo, educación, adiestramiento y servicios de sostén, que son necesarios para lograr el éxito en el mercado laboral. Además, amplía los recursos capacitados que cumplan con las cualificaciones que demanda dicho mercado.

2. Acceso Universal

Permitir que cada individuo *a través de su autogestión* tenga acceso al sistema y *pueda identificar* todos los servicios relacionados a empleo, tales como: asistencia en la búsqueda de empleo, información del mercado laboral, las destrezas para ocupaciones en demanda, salario por hora, y otras tendencias relevantes a la economía regional y nacional.

3. Apoderamiento del individuo

Se dará autoridad a los individuos para obtener los servicios necesarios para aumentar sus oportunidades de empleo. Además, se proveerá información de los proveedores de servicios con el propósito de que el cliente realice una selección adecuada.

A. Organización y Estructura

El Alcalde y la Junta Local de Inversión en la Fuerza Laboral designaron al Área Local de Desarrollo Laboral de Carolina (ALDLC) como Operador del Centro de Gestión Única Laboral (CGUL). El personal de operaciones de ALDLC con el personal designado de cada una de las entidades que sirven en el Centro se integrará para coordinar la operación y provisión de los servicios. Dicho personal cuenta con las experiencias y peritajes necesarios para la coordinación de los servicios. El CGUL está localizado al lado de la Plaza Pública San Fernando de la Carolina en el Distrito Cultural del mismo Municipio lo que le permite flexibilidad, facilidad,

accesibilidad y movilidad para llegar.

Las operaciones del Centro de Gestión Única Laboral son responsabilidad del Coordinador de Servicios el cual responde directamente al Director Ejecutivo. Éste tiene la función principal de coordinar la provisión de los servicios requeridos por WIOA con los diferentes socios del Centro. Además, tiene la responsabilidad de velar por la implantación de los memorandos de entendimiento (MOU) desarrollados entre la Junta Local y cada uno de los socios mandatorios u opcionales.

Estos MOU según desarrollados incluyen las siguientes áreas:

1. Propósitos del programa y del centro
2. Servicios a ofrecerse
3. Método de funcionamiento y distribución de los costos operativos
4. Método de referimiento de los socios
5. Monitoria y Evaluación
6. Provisiones para enmendar el MOU
7. Duración del acuerdo

B. Socios Mandatorios-Entidades con programas y servicios integrados en el Centro de Gestión Única

A tono con las disposiciones de la Sección 678.500 de la Reglamentación Final de WIOA, el Alcalde en acuerdo con la Junta Local deberán desarrollar un Memorando de Entendimiento (MOU) con las entidades administrativas u organizaciones responsables de administrar los fondos, a saber;

1. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la agencia que administra los fondos de Wagner-Peyser, Servicio de Empleo y los programas del Seguro por Desempleo, estos programas se operan bajo el Negociado de Seguridad de Empleo. Además el DTRH es la agencia beneficiaria del Programa de Obreros Migrantes y Estacionales, del TAA, el NAFTA (Transitional Adjustment Assistance) y de la Administración de Rehabilitación Vocacional.

2. Departamento de Educación

El Departamento de Educación es la agencia encargada de los programas de Educación Vocacional y Tecnológica de la Ley Carl D. Perkins y del programa de Educación y Alfabetización para Adultos. Ambos programas complementan las actividades educativas y de adiestramiento de WIOA por lo que ambos servicios se ofrecen a través del Centro.

3. Administración de Rehabilitación Vocacional

La Administración de Rehabilitación Vocacional es responsable por los

programas de adiestramiento y empleo para clientes discapacitados.

4. Memorando de Entendimiento con otros Socios

El Centro de Gestión Única desarrolla Memorandos de Entendimiento con otros socios obligados a prestar sus servicios en el mismo, incluyendo Organizaciones de base comunitaria que sirven a individuos con barreras para el Empleo, veteranos o incapacitados.

C. Centro de Gestión Única

1. Integración de los Socios en el Centro de Gestión Única

La Reglamentación Final de WIOA, requiere que todos los socios mandatorios que operan los programas antes mencionados hagan disponibles los servicios que son aplicables a cada programa, a través del Centro de Gestión Única Laboral. Cada socio deberá asignar una proporción de los fondos disponibles en sus programas para:

- Crear y mantener el Sistema de Gestión Única
- Proveer los Servicios

La Junta Local desarrolla un memorando de entendimiento (MOU) relativo a la Operación del Centro, incluyendo los servicios a ofrecerse, el costo de los servicios, la asignación de prorrato de los costos entre los diferentes programas y el sistema de referido a utilizarse. El memorando de entendimiento incorpora todos los elementos esenciales.

La estrategia principal se ha establecido basada en el ofrecimiento de todos los servicios, el costo de operación y el desarrollo de un plan de asignación de costos directos e indirectos, que toma en consideración la cantidad de clientes elegibles para los programas de cada socio, otros individuos en la fuerza laboral y los proveedores de servicios atendidos. A esto se incorporan las aportaciones de personal y la tecnología e información de cada uno de los socios de sus respectivos programas.

2. Servicios de Carrera

La Junta Local requiere que el operador del Centro de Gestión Única, tenga disponible todos los *Servicios de Carrera* establecidos en la Sección 134 (c)(2) de *WIOA*, a los individuos que participan de la fuerza laboral, a los jóvenes especialmente a los que están dentro y fuera de la escuela, adultos y trabajadores desplazados, así como, todos aquellos que planifican entrar en un futuro inmediato al mundo laboral. Los Servicios de Carreras se ofrecen siguiendo el principio de universalidad establecido por *WIOA*. Estos se clasifican en dos categorías, a saber, servicios de carrera básicos y servicios de carrera individualizados.

3. Flujo de Servicios del Centro de Gestión Única

El esquema del Flujo de Servicios del Centro de Gestión Única se presenta en el Flujograma Operacional de Servicios que se incluye en la siguiente página. Este flujo de los servicios está basado en el Esquema de Servicios por las dos categorías de servicios permitidos por la nueva Ley.

Recepción

En primera instancia, el cliente será atendido por nuestro personal de Servicios al Cliente. Al este ser recibido se anotará en el registro de visitas, luego nuestro personal auscultará en el sistema (SIAC) la participación, si alguna de este cliente, si el mismo ha recibido algún servicio, y está debidamente registrado, nuestro personal lo referirá al socio correspondiente.

Salón de Orientaciones.

Si el cliente que nos visita no está registrado, pasará a recibir la orientación general de los servicios que se ofrecen en el Centro. Luego pasarán a la pre-determinación de servicios donde será referido al socio correspondiente.

Pre-Determinación de Servicios

De acuerdo con la Evaluación se determinará si el cliente está listo para empleo o no lo está, y será dirigido a servicios a través de los Socios del Centro, tales como:

- Wagner Peyser
- WIOA
- Rehabilitación Vocacional
- Departamento de Educación
- Otros

Del cliente cualificar para recibir los servicios del socio (WIOA) se le referirá al área de Determinación de Elegibilidad y Planificación de Carreras, donde el personal correspondiente determinarán los Servicios de Carrera o de Adiestramientos a ofrecerse, a saber:

Servicios de Carreras (Sección 134)

Servicios de Consejería

Servicios de Bolsas de Trabajo (Labor Exchange Services)

Servicios Pre- Vocacionales de corta duración

Experiencias de Trabajo e Internado conectados a ocupaciones y carreras

Actividades de Preparación para entrar en la fuerza trabajadora

Servicios de Alfabetización Financiera (educación financiera)

Búsqueda de Empleo fuera del área y asistencia en la relocalización

Aprendizaje del idioma ingles Integrado con programas educativos de adiestramiento

Servicios de Seguimiento

Servicio de Sostén

Servicios adicionales descritos en sección 134(d) (1) (A) de WIOA

Servicios de Adiestramientos (Sección 134)

Adiestramientos en Destrezas Ocupacionales Incluye (Adiestramientos en empleo no tradicionales)

Adiestramiento en el Empleo

Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes

Programas que combinan adiestramientos en el lugar de trabajo con instrucción relacionada

Programas de Adiestramientos operados por el Sector Privado

Aumento en Destrezas y Readiestramiento

Adiestramientos en Iniciativas Empresariales

Empleos Transicionales

Adiestramiento de Preparación para el empleo en combinación con otros

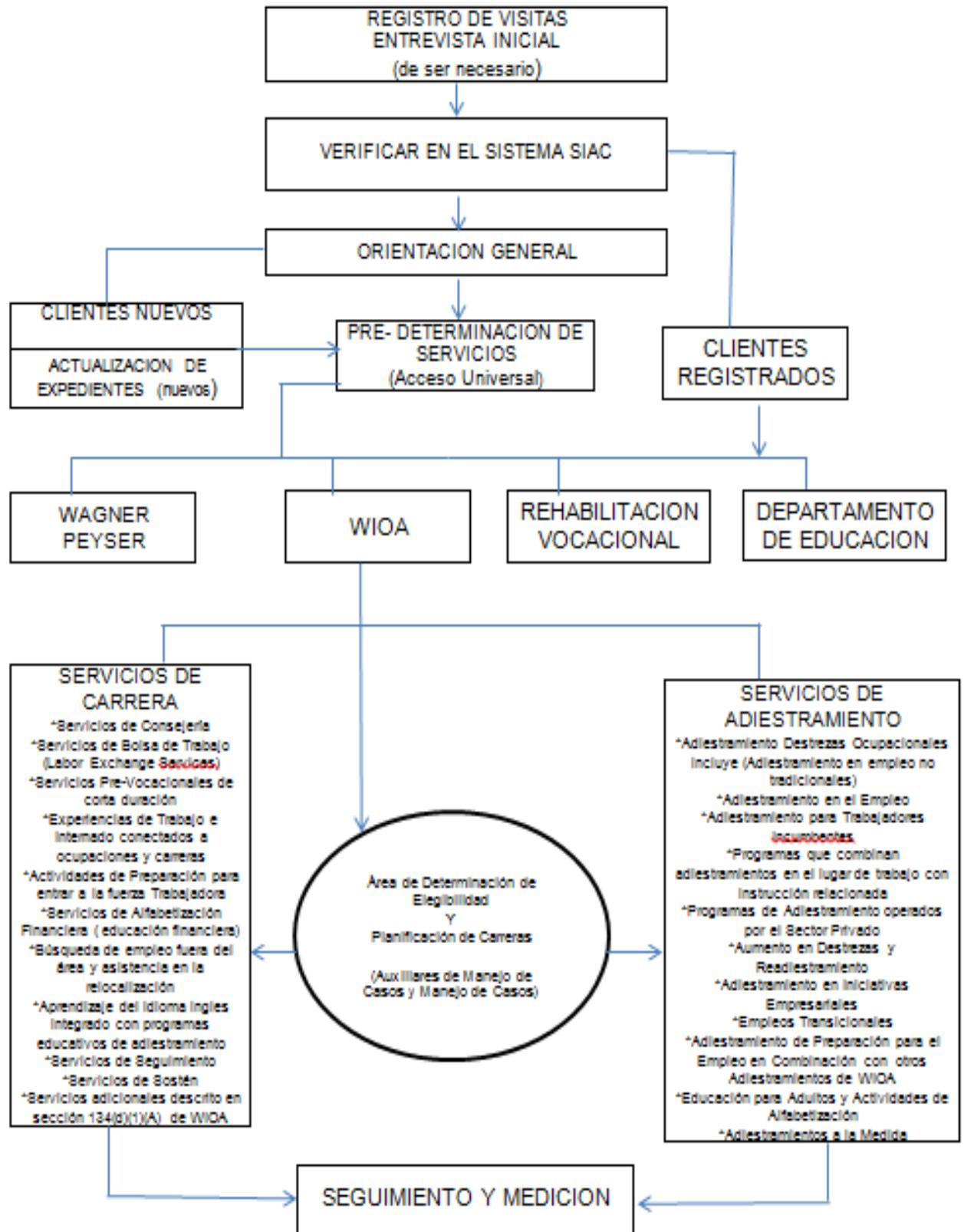
Adiestramientos de WIOA

Educación para Adultos y Actividades de Alfabetización

Adiestramientos a la Medida

WIOA

Sistema de Presentación de Servicios Centro de Gestión Unica (CGU) (Adulto y Desplazados)



4. Centro de Recursos

El Centro de Recursos del Centro de Gestión Única Laboral es un área separada para aquella clientela que recibe Servicios de Acceso Universal de forma independiente. Este Servicio está a la disposición de los clientes o participantes de todos los niveles, y es la herramienta principal para la orientación general, y autoservicios tales como:

- Todo tipo de fuentes de información y estadísticas en torno al mercado de empleo y recursos educativos para la toma de decisiones ocupacionales
- Uso de computadoras para la búsqueda de oportunidades de empleo con acceso a internet y a las redes sociales para facilitar la búsqueda de empleo.
- Autoservicios tales como: uso de computadoras con programas para la preparación de resúmenes, facsímiles, teléfonos y fotocopiadoras
- Información sobre ofertas de empleo disponibles
- Facilidades y equipo para impedidos (en el uso de la computadora) a los fines de facilitar su integración al mercado laboral
- Información de proveedores de Servicios de Adiestramiento

El Centro cuenta con personal para orientar y guiar al cliente en el uso de los recursos disponibles. Si el cliente interesa y necesita otros servicios hacia su mejoramiento ocupacional o búsqueda de empleo, se refiere al Área de Determinación de Elegibilidad y Planificación de Carreras, donde personal capacitado lo orientará al respecto.

Toda persona que visite el Centro de Gestión Única y haga uso de estas facilidades serán registrado en el Sistema SIAC de acuerdo la categoría del Servicio; comenzando con la entrevista inicial para aquellos que reciben servicios universales no registrables. Para asegurarnos que todos los clientes estén registrados, incluyendo las entrevistas iniciales, en dicho sistema se harán validaciones periódicas contra el registro de participantes atendidos.

Luego del participante será referido al Área de Elegibilidad y Planificación de Carreras se le brindará los siguientes servicios:

5. Servicios de Carrera (con y sin registro)

En Servicios de Carrera se le proveen los servicios iniciales para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, así como para los Programas de los socios del sistema más allá de los servicios del Centro de Recursos. Los Servicios de Carrera que se proveen incluyen:

- * Orientación e información sobre los servicios del Centro
- * Información sobre estadísticas de empleo
- * Información sobre destrezas ocupacionales
- * Información sobre ejecución y costos de proveedores de servicios
- * Información sobre la radicación de solicitud para compensación por

desempleo

- * Información sobre ocupaciones en demanda, salarios y destrezas mínimas
- * Ofertas de Empleos
- * Talleres de Asistencia en la Búsqueda de Empleo Talleres de Pre-emprego y Madurez.
- * Talleres de Computadora e Inglés entre otros
- * Entrevistas y Evaluación
- * Giras Educativas de Empleo
- * Mercado Transicionales

D. Descripción de Servicios para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados

El personal de WIOA comienza su evaluación para los servicios de adultos y trabajadores desplazados determinando elegibilidad a los clientes que fueron referidos al determinarse en necesidad de recibir servicios individualizados que los capaciten para la obtención y retención de un empleo.

La elegibilidad al Programa de Adultos requiere ser:

- Individuo de 18 años o más
 - En necesidad de asistencia para obtener y/o mantener un empleo

La elegibilidad al programa de Trabajadores Desplazados requiere según los criterios de la sección 3 (15) de WIOA y su reglamentación aplicable:

- Cumplir con una de las siguientes categorías y someter la evidencia necesaria para las mismas.

Categoría I	Aquellos trabajadores que han sido terminados o cesanteados temporariamente o han recibido una notificación de terminación o han consumido su compensación por desempleo, y no tienen posibilidad de regresar a su empleo.
Categoría II	Aquellos trabajadores que han sido terminados o han recibido una notificación de terminación como resultado de un cierre permanente o un cierre sustancial de una facilidad o empresa.
Categoría III	Aquellos que eran auto empleados (incluyendo agricultores o ganaderos) y que están desempleados como resultado de las condiciones generales económicas de la comunidad donde residen o debido a desastres naturales, sujeto a la regulación que prescriba el Secretario Federal del Trabajo.
Categoría IV	Desplazados de Tareas Domésticas: (Amas de casa desplazadas estos individuos son aquellos que han estado proveyendo servicios sin pago a su familia en el hogar y han estado dependiendo del ingreso de un miembro de su familia y que ya no pueden contar con dicho ingreso, y que

está desempleado o subempleado y están experimentando dificultades en obtener un empleo o mejorar en su empleo actual.

Categoría V Cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas activo y quien ha perdido su empleo como resultado directo de la relocalización permanente de éste; o, es la esposa de un miembro activo de las fuerzas armadas que cumple con los criterios de la categoría IV.

Cabe señalar que la Ley WIOA establece prioridad a personas elegibles veteranos y sus cónyuges elegibles a los fines de cumplir con la Ley de Empleo de Veteranos (Job Veterans Act).

1. Descripción de Servicios

i. Servicios de Carreras (con registro)

Los participantes registrados bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados recibirán los Servicios de Carrera y Adiestramiento descritos anteriormente.

ii. Servicios de Adiestramiento

Si los Servicios De Carrera provistos a un participante, según antes expuesto no logran las metas establecidas, en términos de empleo, el individuo puede referirse a los Servicios de Adiestramiento, si él o ella cumple con los siguientes criterios:

- Es un individuo empleado elegible, adulto o trabajador desplazado.
- Ha reunido los requisitos de elegibilidad para los Servicios de Adiestramiento, ha recibido al menos un servicio carrera bajo la Sección 663.240 y han sido determinados sin posibilidad para obtener o retener un empleo para tales servicios; y/o después de la entrevista de evaluación en el área de Planificación de Carreas han sido determinadas las necesidades de Servicios de Adiestramiento.
- Selecciona un programa de Servicios de Adiestramiento que esté directamente relacionado a las oportunidades de empleo, ya sea en el área local o en otra área para la cual el individuo esté dispuesto a relocalizarse.
- Sin posibilidad de obtener asistencia de beneficios de otros recursos para pagar el costo de dichos Adiestramientos, incluyendo la Pell Grant Federal o asistencia requerida de WIOA, además de otros recursos de beneficios de asistencia.
- Para individuos cuyos servicios son provistos a través de los fondos del programa para adultos y trabajadores desplazados son determinados

elegibles de acuerdo con WIOA y su reglamentación aplicable.

Según requerido por la Sección 134(d)(4)(d) los Servicios de Adiestramiento que serán provistos bajo WIOA son los siguientes:

1. Destrezas ocupacionales de adiestramiento, incluyendo adiestramiento para empleos no tradicionales
2. Adiestramiento en el Empleo.
3. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes
4. Programas que combinen adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada
5. Programas de adiestramiento operados por el sector privado
6. Aumento en destrezas y re adiestramiento
7. Adiestramientos Micro-empresarial
8. Empleos Transicionales
9. Adiestramiento de preparación para el empleo en combinación con otros adiestramientos
10. Educación para adultos y actividades de alfabetización
11. Adiestramiento a la Medida
12. Otros adiestramientos desarrollados por la Junta Local y permitidos por Ley

iii. Cuentas Individuales de Adiestramiento

Las Cuentas Individuales de Adiestramiento (680.300) se establecen para individuos elegibles para financiar los servicios de adiestramiento, y será utilizado como principal herramienta para la prestación de dichos servicios.

La Cuenta Individual de Adiestramiento será establecida por el Área local para beneficio del participante de Título I, Adultos o Trabajadores Desplazados, para obtener Servicios de Adiestramiento de los proveedores elegibles, que se seleccionará en coordinación y guía del Planificador de Carreras. Según establecido en la sección 680.320, del reglamento, otros mecanismos de las diferentes a las Cuentas Individual de Adiestramiento, podrán ser utilizados para proveer adiestramiento, si es necesario. Será así en aquellos casos de contratos para servicios que reúnan las siguientes condiciones;

1. Cuando el servicio provisto es en Adiestramiento en el Empleo (OJT), Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, Trabajadores Transitorios o Adiestramientos a la Medida.
2. Cuando la Junta Local determine que no hay suficientes proveedores elegibles en el área local para alcanzar el propósito de un sistema de Cuentas Individual de Adiestramiento.
3. La Junta Local determine que hay un programa de adiestramiento ofreciéndose en el área por una organización de base comunitaria u otra organización privada, para servir a la población especial de participantes que enfrenten múltiples barreras para el empleo.
4. La Junta Local determina que el adiestramiento más adecuado podría ser proporcionado por una institución de educación superior para adiestrar a múltiples individuos para puestos de trabajo en sectores de

demanda u ocupaciones.

5. Si la Junta Local determina que un contrato de pago por desempeño es el medio más eficaz de proporcionar servicios de adiestramiento, conforme definido en la Sección 3(47) de WIOA.
6. Además, la Junta Local puede determinar que a través de una combinación de ITA's y contratos de adiestramiento es el enfoque más eficaz.

iv. Servicios de Seguimiento

Los Servicios de Seguimiento incluyendo los concernientes a la consejería en el lugar de trabajo, se proveerán para aquellos que han participado en actividades bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral autorizada bajo el Título I. Los servicios de Seguimiento estarán dirigidos a aquellos participantes que fueron ubicados en empleos no subsidiados, por no menos de 12 meses después del primer día de empleo.

v. Coordinación de Servicios de Respuesta Rápida para Trabajadores Desplazados con el Nivel Estatal

De acuerdo a la sección 134(a)(1)(A), el Estado es responsable de proveer actividades de respuesta rápida. Esta sección requiere también que esta actividad (respuesta rápida) se desarrolle en las áreas locales, el Estado o una entidad designada por el Estado, en combinación con la Junta Local y los principales funcionarios electos. La sección antes mencionada requiere al Estado establecer métodos para proveer asistencia adicional al Área Local que experimente desastre, despidos masivos, cierre de plantas u otro evento de desplazamiento. A tono con la reglamentación se establecerá en conjunto con el Área Local y el estado el desarrollo de estrategias de prospectivas hacia eventos e identificar estrategias para la mitigación de los despidos en el área y el desarrollo y mantenimiento de mecanismos para el intercambio de información y lo relativo a la información en torno a desplazados potenciales en el área, servicios de ajuste disponibles y estrategias efectivas de respuesta rápida. Se trabajará también en el desarrollo de conexiones con actividades de desarrollo económico que se están ofreciendo a nivel estatal o local para dirigir los esfuerzos de respuesta rápida en el área. El Área Local de Carolina coordinará estos servicios y harán el primer contacto con los trabajadores desplazados después de recibir información concerniente a despidos o cierres en el Área Local de Carolina.

Entre las actividades que serán provistas como parte de los servicios de Respuesta Rápida están las siguientes:

1. Todo tipo de servicios que se ofrezcan a través del municipio de Carolina que cumplan con el proceso de Determinación de Elegibilidad.

2. Evaluación ocupacional, consejería y referimiento para reajustarse y servicios de readiestramiento.

2. Definición de los Roles en el Area Local de Desarrollo Laboral

Se adjunta el Acuerdo entre la Junta Local y el Alcalde donde se definen los Roles y Responsabilidades de los componentes del Area Local de Desarrollo Laboral de Carolina.

3. Junta Local - Describir la composición de la Junta Estatal, el funcionamiento interno, el proceso de desarrollo de política publica, entre otras funciones de la Junta y la lista de los miembros de la Junta con su afiliación organizacional.

- a. Se adjunta el Reglamento de la Junta Local.



Junta Local de Desarrollo Laboral Carolina

I. Representantes de Negocios: Privado / Industria / Comercio

Nombre y Posición del Representante	Empresa o Entidad que Representa	Tipo Organización	Dirección / Teléfono / Fax o email	Fecha de Extensión de Nombramiento
				Vencimiento de Términos
1 Dr. José N. Lugo Montalvo Propietario	Optometry World/Carolina	Colegio Optómetras de Puerto Rico	10000 Avenida 65 Infantería Suite 112 Carolina Shopping Court, Carolina, Puerto Rico Tel. (787) 750-6705, Cel. (787) 385-4859 owcarolina@prtc.net	13 de abril de 2020
				13 de abril de 2024
2 Sr. Eusebio Rodríguez Oquendo Presidente	I.D.E.A., Inc.	Centro Unido de Detallistas	Calle Olga Esperanza #1357 Extensión San Martín Río Piedras, Puerto Rico 00924 Cel. (787) 587-8974 Fax (787) 777-1663 Iniciativaeducativa@gmail.com	13 de abril de 2020
				13 de abril de 2024
3 Sr. Alberto Alvarado Alvarado Vicepresidente y Gerente General	Curtis Instruments of Puerto Rico	Asociación de Industriales de Puerto Rico	PO Box 3025 Carolina, Puerto Rico 00986 Tel. (787) 757-9060 Fax (787) 757-9084 alvaradoa@curtisinst.com	13 de abril de 2020
				13 de abril de 2024
4 Sra. Enid Monge De Pastrana Propietaria	Floristería Estrellita y Algo Más	Centro Unido de Detallistas	Calle 4 A 15 Estancias de San Fernando Carolina, Puerto Rico 00985 Tel. (787) 641-8405 Fax (787) 641-8406 Enid-monge@gmail.com	13 de abril de 2020
				13 de abril de 2024

5	CPA. José A. Córdoba Medina Presidente	EDIC College	Colegio de Contadores Públicos Autorizado	Angora Industrial Park Bldg.G Caguas, Puerto Rico 00725 Tel. (787) 948-1984 Fax (787) 746-0048 jcordova@ediccollege.edu	12 de abril de 2019
					12 de abril de 2023
6	Sr. Rubén Figueroa Birriel Presidente	Carolina Office & School Supply	Centro Unido de Detallistas	PO Box 1199 Carolina, Puerto Rico 00986-1199 Tel. (787) 257-3933 Cel. (787) 344-3882 baystal@gmail.com	13 de abril de 2020
					13 de abril de 2023
7	Sra. Jennifer Zapata Nazario Vicepresidenta Senior Departamento de Recursos Humanos	The Oriental Group	Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM)	PO Box 191810 San Juan, Puerto Rico 00919-1810 Tel. (787) 771-6800 Fax (787) 771-6879 jnazario@orientalonline.com	13 de abril de 2020
					13 de abril de 2024
8	Dr. José M. Justel Cabrera Director General	Universía, Puerto Rico	Banco Santander	PO Box 362589 San Juan, Puerto Rico 00936-2589 Tel. (787) 281-3540 Fax (787) 750-2333 imjustel@universia.net	13 de abril de 2020
					13 de abril de 2024
9	Ing. Ángel R. Zayas Duchesnes Presidente	Az Engineering	Asociación de Consultores y Contratistas de Energía Renovable de Puerto Rico	PMB 53, PO Box 6022 Carolina, Puerto Rico 00984-6022 Tel. (787) 269-1760 Fax (787) 786-7995 azayas@azeng.net	12 de abril de 2019
					12 de abril de 2022
10	Sra. Yarith Encarnación Mercado Gerente General	Real Business Personnel	Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM)	Edif. Cobians Plaza Ofic. GM 06 1607 Ave. Ponce De León Santurce, Puerto Rico 00909 Tel. (787) 999-5000 Fax (787) 999-4999 yencarnacion@rbpersonnel.com	12 de abril de 2019
					12 de abril de 2022

II. Representantes Fuerza Laboral

Nombre, Posición, Empresa o Entidad		Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1	Sr. José A. Santana González Director Auxiliar Asoc. De Maestros de Puerto Rico	Organización Laboral	PO Box 3685 Vega Alta, Puerto Rico 00692 Tel. (787) 767-2020 Ext. 1228-1734 Cel. (787) 612-4913 jasasociados@gmail.com	12 de abril de 2019
				12 de abril de 2023
2	Sra. Grichelle Toledo Correa Asoc. De Maestros de Puerto Rico	Organización Laboral	Urb. Los Arboles 702 Veredas del Prado, Carolina, Puerto Rico 00987-7107 Tel. (787) 380-1895 gtoledocorrea@gmail.com	12 de abril de 2019
				12 de abril de 2022
3	Sra. Lissette Rivera Silvestry Directora Ejecutiva Fundación Acción Social El Shaddai, Inc.	Base Comunitaria	PO Box 1389 Carolina, Puerto Rico 00986-1389 Tel. (787) 276-5000 Fax (787) 776-1120 Fundacione1shaddai@yahoo.com	11 de abril de 2016
				11 de abril de 2021
4	Sr. Israel Figueroa Pastrana Subdirector Depto. De Finanzas Hogar Crea, Inc.	Base Comunitaria	PO Box 547 Saint Just, Carolina, Puerto Rico 00978-0547 Tel. (787) 761-0715 Fax (787) 748-5488	11 de abril de 2016
				11 de abril de 2022

III. Representantes de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adiestramiento

Nombre, Posición, Empresa o Entidad		Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1	Sra. Marisol Colón Aponte Directora Admisiones	Institución de Educación Superior	C/Degetau #25 Bayamón, Puerto Rico 00961	12 de abril de 2019

	Recinto de Bayamón Centro de Estudios Multidisciplinario (CEM)		Tel. (787) 780-8900 Ext. 248 Fax (787) 798-2570	12 de abril de 2023
2	Sra. Eileen Ramos Ayudante Especial Región Educativa Departamento de Educación	Actividades de Educación y Literacia para Adultos	PO Box 190759 San Juan, Puerto Rico 00919-0759 Cel. (787) 646-5652 eileen17@gmail.com	21 de abril de 2017
				31 de diciembre de 2020

IV. Representantes de Entidades Gubernamentales, de Desarrollo Económico y Comunitario

Nombre, Posición, Empresa o Entidad		Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1	CPA Daniel Redón Santiago Gerente de Desarrollo economico Municipio de Carolina	Desarrollo Económico y Comunitario	Apartado 8 Carolina, Puerto Rico 00986-0008 Tel. (787) 757-2626 Fax (787) 757-2545 dredón@carolina.gobierno.pr	13 de abril de 2020
				13 de abril de 2024
2	Sra. Carmen Corchado Castro Oficial de Adiestramiento de Empleo y Desempleo 2 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Ley "Wagner Peyser"	PO Box 195540 San Juan, Puerto Rico 00919-5540 Tel. (787) 754-2119 Cel. (787) 903-7864 ccorchado@trabajo.pr.gov	6 de septiembre de 2018
				31 de diciembre de 2020
3	Sra. Arleen Válcarcel Delgado Consejera	Rehabilitación Vocacional	PO Box 191118 San Juan, Puerto Rico 00919-1118 Tel. (787) 729-0160 Ext. 3376 Cel. 787-619-1684 arleenvalcarcel@vra.pr.gov	1 de abril de 2018
				31 de diciembre de 2020

REGISTER APPRENTICESHIP PROGRAMS EXISTING IN PUERTO RICO
Workforce Development Program

PROGRAMAS APRENDIZAJE REGISTRADO, PUERTO RICO

	Registration Date	Registered Programs (Sponsor Name)	Planned Apprentices	Registration Number	Address
1	2019-oct-11	Hamilton Sundstrand (Collins Aerospace)	137	2020-PR74458	Santa Isabel, PR
2	2019-ago-9	Puerto Rico Industries for the Blind	125	2020-PR-74446	Mayaguez, PR
3	2020-mar-9	Hardwick Tactical Corp.	100	2020-PR-75795	Mayaguez, PR
4	2020-mar-25	Coopervision Manufacturing, LLC	285	2020-PR-75895	Juana Diaz, PR
5	2020-mayo-5	Guidant PR (Boston Scientific)	20	2020-PR-78276	Dorado, PR
6	2018-nov-11	PR Laborer's Joint Apprenticeship & Training Committee	Not specified	2019-PR-72267	San Juan, PR
7	2019-jun-24	GATEC, Inc	84	2017-ZA-500-18653	Gurabo, PR
8	2017-jun-7	Luftanza Tecknik	20+	2017-PR-725	Aguadilla, PR
9	2019-oct-4	Northeast Carpenters Apprenticeship Fund	Not specified	2019-PR-74310	Carolina
10	2019-may-23	Adaptive Construction Solutions	Not specified	2019-PR-73467	No address available
11	2019-ago-8	JATC National Restaurant Associations	Not specified	2019-PR-73975	Guaynabo, PR

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE CAROLINA

15 de octubre de 2020

Sr. Anthony A. Peña
Representative
United Brotherhood of Carpenters

Estimado señor Peña:

El pasado 22 de julio de 2014, fue firmada y aprobada la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, (WIOA) ley pública 113-128, efectiva la misma el 1 de julio de 2015. El propósito de esta ley es ayudar a los patronos y trabajadores a tener acceso a empleos, educación y adiestramiento entre otros, de forma tal que tengan éxito en el mercado laboral y provea a los patronos con trabajadores calificados que necesitan para competir en una economía global.

Requiere esta ley que es condición imprescindible que el Alcalde establezca una Junta Local al amparo de la Sección 107 de WIOA para que en coordinación y colaboración con éste, compartan la responsabilidad de establecer la política pública y de llevar a cabo las funciones y responsabilidades que establece WIOA para cada área local.

Los miembros del Sector Privado en dicha Junta deben ser personas con autoridad óptima en la toma de decisiones gerenciales de la empresa y autoridad en el reclutamiento de las empresas que representan en la Junta (Sección 107, b), (2), (A),i).

En la actualidad, nos encontramos en el proceso de identificar nuevos miembros para formar parte de la misma. Es por ello que le invitamos a que nomine miembros de su organización para formar parte de ésta.

Para información adicional, favor de comunicarse con el Sr. Rey F. Marrero Candelario, Director Ejecutivo del Área Local al 787-752-4090 ext. 2007.

Cordialmente,


José C. Aponte Dalmau
Alcalde



UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA

November 23, 2020

Anthony A. Peña
General Representative
101 Constitution Avenue
Washington, DC 20001

Honorable José C. Aponte Dalmau
P.O. Box 8
Carolina, PR 00984

Honorable Señor Alcalde Aponte,

Primero permítame agradecerle por invitarme a formar parte de la junta del Workforce Innovation Opportunity Act (WIOA). Sería un privilegio para nuestra organización ser parte de este esfuerzo.

Para poder servirle mejor a usted y a los objetivos de este programa, me gustaría **a través de esta carta** expresar mi interés en nominar a la Señora María Socorro Oyola para formar parte de la Junta Local de WIOA y representar a nuestra organización **Eastern Atlantic States Regional Council of Carpenters, Puerto Rico Local 787 (UBC)** en las reuniones.

La Señora Oyola es la persona de rango más alto en nuestra organización en Puerto Rico con autoridad en la toma de decisiones gerenciales para la UBC **Local 787** y con la experiencia necesaria para llevar a cabo una buena ejecución en dicho puesto.

Si desea discutir el asunto con más detalle, no dude en llamarme directamente. Agradezco su tiempo y consideración para que ella pueda formar parte de este equipo.

Atentamente,

Anthony A. Peña
General Representative

4. Actividades de la Junta Local - proporcionar una descripción de las actividades que ayudarán a los miembros de la Junta Local para llevar a cabo las funciones efectivamente.

- a. Conforme las funciones estipuladas en la Sección 107(d) de la Ley WIOA y la Sección 679.370 de la Reglamentación (Federal Register), la Junta Local llevará a cabo las actividades que se detallan a continuación para el cumplimiento de sus funciones;
 - i. Establecer comités de trabajo que apoyarán el desarrollo de las actividades permisibles y requeridas por ley.
 - ii. Los comités en coordinación con el Principal Funcionario Electo, desarrollarán un plan cuatrienal y colaborará en el desarrollo de un Plan Regional según requerido, con las juntas locales correspondientes.
 - iii. Reuniones de la Junta Local en pleno para discutir los planes, informes, evaluaciones, estrategias, recomendaciones y otros asuntos relaciones a sus responsabilidades.
 - iv. Reuniones individuales y/o grupales con el Director Ejecutivo, personal de apoyo y/u otros sectores del sistema de la fuerza laboral para asegurar que la prestación de servicios se lleve a cabo conforme establecido. Se tomarán en consideración aquellos aspectos que sea necesario modificar.
 - v. Reuniones con sector académico, proveedores de servicios para la promoción de su participación en el sistema de desarrollo laboral. Establecer enlaces permanentes con este sector a los fines de garantizar la implantación de las rutas ocupacionales que alinean el empleo, la capacitación, la educación y los servicios de apoyo que son necesarios para individuos, en particular las personas con barreras para el empleo.
 - vi. Desarrollo e implantación de la política pública para el adecuado funcionamiento del Centro de Gestión Única.
 - vii. Establecimiento de enlaces con los sectores de desarrollo económico, industrias, entre otros, para su amplia participación en el sistema. Estos enlaces permanentes asegurarán que las actividades satisfagan las necesidades de patronos y apoyen el crecimiento económico.

- viii. Reuniones con el Monitor adscrito a la Junta Local en relación con su Plan de Trabajo, Informes de Monitoria y otros relacionados.
- ix. Supervisar las actividades de inversión en la fuerza laboral de adiestramiento y empleo, y el sistema de gestión única en el Área Local; garantizar el buen uso y manejo de los fondos para las actividades del sistema y alcanzar las medidas de ejecución.
- x. Participar en las reuniones que se lleven a cabo sobre la negociación de las medidas de ejecución.
- xi. Desarrollar un presupuesto para las actividades de la Junta Local consistentes con el Plan Local y sus responsabilidades, sujeto a la aprobación del Principal Funcionario Electo.
- xii. Promover la implantación de guías emitidas por el DDEC para el desarrollo de la fuerza laboral.
- xiii. A través de los comités de trabajo establecer enlaces y acuerdos para el mejoramiento continuo de la prestación de servicios, incluyendo que el Centro de Gestión Única cuente con amplia y diversa disponibilidad de servicios y proveedores que maximice la elección del cliente.

B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local

Incluir la descripción de las estrategias que adoptará la Junta Local para lograr sus objetivos y visión estratégica. Estas estrategias deben considerar la situación económica, el desarrollo laboral, las actividades de educación y de adiestramiento.

1. Metas para incorporar los servicios del CGU en el desarrollo económico de la región.

Nuestras metas están encaminadas hacia la integración coordinada de los sectores empresariales, laborales, educativos, organizaciones de base comunitaria, programas medulares, entre otros socios, para el ofrecimiento amplio de servicios y herramientas para el desarrollo de destrezas mercadeables que logren satisfacer las demandas del mercado laboral y redunden en un pleno desarrollo económico, tomando en consideración el Plan de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de Carolina.

- a. Promover el Centro de Gestión Única como el área de prestación de servicios integrados para todos los sectores que involucra el desarrollo económico.
- b. Divulgación de servicios disponibles y la planificación de desarrollo económico.
- c. Diseñar actividades que apoyen el Plan de Desarrollo Económico de Carolina.
- d. Intercambio de información de los planes de desarrollo económico de la región y del estado.
- e. Coordinación entre la Junta Local, las agencias pertinentes al desarrollo económico a través del Programa de Desarrollo Laboral y el Municipio Autónomo de Carolina para fomentar y promover las oportunidades de empleo y las medidas para prevenir el cierre de centros de trabajo.

2. Metas para el desarrollo de la fuerza laboral.

Proveer a los individuos, especialmente personas con barreras para el empleo, las destrezas y credenciales necesarias para asegurar y avanzar en el empleo con salarios razonables; y proveer a la industria con trabajadores diestros para que logren éxito en la economía global.

- a. Enfatizar en los servicios y coordinación entre los programas para desarrollar actividades de educación, adiestramiento y empleo.
- b. Expandir la exposición temprana de los jóvenes en la escuela a la gama de oportunidades de carreras y de educación superior disponibles a través del sistema de la fuerza laboral.
- c. Atender la necesidad de capacitar sobre destrezas de empleabilidad, entender las expectativas laborales, adquirir destrezas de vida, y competencias relacionadas.
- d. Mejorar el alcance de las actividades de alfabetización en el idioma inglés en la población que así lo requiera.
- e. Implementar según guías que emita el Programa de Desarrollo Laboral el Programa de Aprendizaje Registrado.

3. Metas de desarrollo del mercado laboral.

Ampliar y reforzar la integración de los ofrecimientos y la satisfacción de las necesidades del sector privado para lograr la expansión de este sector.

- a. Mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral, especialmente sobre autoempleo y promover el emprendimiento micro empresarial entre los clientes elegibles, incluyendo la expansión de las Pymes.
- b. Coordinación con entidades pertinentes encargadas de promover la creación de empleos.

1. Presentar las estrategias específicas que implementará la Junta Local, incluyendo las asociaciones con la industria o con industrias en demanda, ocupaciones y Desarrollo de Carreras (*Pathway*).

5. *Metas para la integración del sector privado y académico.*

Sistema de desarrollo laboral como punto de contacto e intercambio entre los buscadores de empleo, instituciones para la capacitación de los individuos para satisfacer las necesidades de la industria.

- a. A través de los Comités de la Junta Local establecer enlaces con los sistemas inherentes a la fuerza laboral, educación superior, desarrollo económico y servicios de apoyo al empleo, para el establecimiento de asociaciones con la industria y el desarrollo de carreras.
- b. Aprovechar el liderazgo del DDEC para entrelazar las actividades de desarrollo de la fuerza laboral, económicas y de sectores claves, incluyendo el sector académico.

6. *Metas de alineación de las Juntas Locales requeridas en la planificación regional.*

Promover y mantener la coordinación de ofrecimiento de servicios entre la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral del Noreste y la Junta Local de Carolina, según está conformada la Región Este.

- a. Mantener coordinación con las Juntas Locales correspondientes y la Junta Estatal para el desarrollo integral de la fuerza laboral que a su vez resulte en la dirección del desarrollo económico.
- b. Adoptar las metodologías provistas por las Agencias que establecen las políticas públicas del sistema para el desarrollo de las estrategias sectoriales y rutas ocupacionales.

7. *Metas para el uso de la información del mercado (LMI) y la fuerza laboral*

Ampliar y mantener actualizada la información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de calidad, oportunos e integrados que sustenten decisiones de política pública y permiten la comparación con otras jurisdicciones. Amplio acceso a la misma de individuos en busca de empleo, patronos, instituciones, entre otros sectores.

- a. Garantizar a los clientes la disponibilidad y acceso de información actualizada y la orientación necesaria para la toma de decisiones sobre capacitación y carreras, para competir en los mercados de trabajo.

- b. Mantener la coordinación entre la Junta Local y las agencias pertinentes para asegurar información actualizada del mercado laboral a todas las partes interesadas en el sistema de fuerza laboral.
 - c. Promover e implantar los procesos que establezca el PDL sobre la uniformidad de presentación de informes
- 2. Describir las estrategias que la Junta Local va a utilizar para alinearse con los programas medulares, para lograr un sistema integrado de atención al cliente consistente con la visión estratégica y objetivos descritos anteriormente. El Plan Estatal Unificado de Puerto Rico, incluye las estrategias estatales para la alineación de los programas medulares (*core programs*).

4. Metas de alineación con los socios obligados y opcionales del CGU.

Integración plena con los socios obligados y opcionales del CGU y la coordinación eficiente de la prestación de servicios.

- a. Establecimiento de políticas de integración con los socios obligados y opcionales para delinear los servicios de cada programa.
- b. Establecer comités de trabajo para mantener identificados los socios en el CGU y asegurar la accesibilidad a cada programa.
- c. Orientación amplia de cada socio a los clientes.

8. Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en el sistema de los Centros de Gestión Única.

Establecer la coordinación necesaria entre los componentes del CGU a los fines de que la prestación de los servicios se de en forma efectiva y ágil, de manera que los servicios disponibles se identifiquen fácilmente y los individuos en busca de empleo y los patronos puedan satisfacer sus necesidades.

- a. Dirigir esfuerzos para que se reconozca el Centro de Gestión Única como la opción principal para acceder a servicios integrales de desarrollo de Fuerza Laboral.
- b. Establecer Memorandos de Entendimiento para integrar los servicios a prestar por cada socio.
- c. Asegurar la disponibilidad constante de los servicios, centrados en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet.
- d. Cumplir con la política desarrollada en cuanto igualdad de oportunidades y accesibilidad tanto física como programática.

- e. Fortalecer y promover los servicios dirigidos a las PYMES, en cuanto el uso de las facilidades o personal para llevar a cabo discernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.

9. Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistemas de información de los Centros de Gestión Única.

Se estructuran las facilidades donde ubica el CGU conforme al flujo de servicios que se brindan, para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de todos sus componentes.

- a. Promover la identificación de las facilidades del CGU y de los programas que se brindan en el mismo para su fácil acceso.
- b. Asegurar que los servicios integrados a brindarse se presenten físicamente en secuencia.

10. Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los Centros de Gestión Única.

Lograr operar el CGU con personal altamente capacitado y comprometido con las metas de la Agencia.

- a. Mantener un programa de adiestramiento acordado entre los socios del programa, que abarque los conocimientos, destrezas y motivación requerida para lograr la eficiencia del personal en la prestación de servicios.
- b. Mantener capacitado al personal sobre la importancia de la validación de datos, los procesos de recopilación y la importancia de la precisión de informes para el correcto funcionamiento de todo el sistema.
- c. Apoyar los recursos de personal que sirven a patronos.

11. Metas de implantación y uso de tecnologías de información de los Centros de Gestión Única.

La implantación y uso de tecnologías de información de los CGU cumplan con los requisitos programáticos.

- a. Velar por el cumplimiento de las políticas establecidas sobre la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas en el sistema.
- b. Implantar aplicaciones para compartir datos claves que faciliten el registro y posterior manejo de estos para agilizar la prestación de servicios.

- c. Generar informes confiables sobre los programas de acuerdo con los requerimientos de la reglamentación aplicable.

12. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los Centros de Gestión Única.

Promover el flujo adecuado de información y el mejoramiento continuo de los procesos establecidos en el CGU, enfocados en los servicios a los clientes.

- a. Implantar una infraestructura de memorandos de entendimiento para establecer y describir las responsabilidades de los programas socios, incluyendo; establecer un enfoque común del sistema como puerta principal de servicios de la fuerza laboral; la integración progresiva del registro de participantes; garantizar que los servicios son provistos por su función, no por programa, incluida la prestación de servicios de apoyo; disponer información básica sobre otros programas en las oficinas de los socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos; adoptar procesos de evaluación inicial uniformes a través de los programas; utilizar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencias de los servicios para los participantes; implantar un flujo secuencial común en las unidades de servicios para la inscripción del cliente, y su progresión hacia el desarrollo de destrezas, contratación y colocación.
- b. Mantener una unidad de servicios y divulgación del sistema dirigida a patronos.

13. Metas de monitoria y vigilancia de los Centros de Gestión Única.

A través del amplio sistema de monitoria y vigilancia logrará un sistema de prestación de servicios bajo la Ley WIOA, de excelencia y efectividad.

- a. Seguir las guías revisadas y vigentes que sean implantadas por el PDL y asegurar el cumplimiento de los procesos en la prestación de servicios conforme la reglamentación aplicable.

14. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad.

Proveer a la fuerza trabajadora, especialmente a personas con barreras para el empleo, con la capacitación de calidad necesaria para obtener y retener un empleo.

- a. Promover una consejería abarcadora centrada en el cliente para que sean orientados sobre las oportunidades de empleo, las tendencias del mercado laboral y otros recursos disponibles.

- b. Promover la participación en las actividades realizadas por entidades gubernamentales pertinentes al sistema de desarrollo laboral en cuanto al sector de educación.
- c. Establecer herramientas de divulgación de las actividades y los diversos programas de educación disponibles, incluyendo aquellos que atienden personas con impedimentos y ex ofensores, promoviendo las ventajas de la educación básica de adultos como un medio para alcanzar la equivalencia de la escuela secundaria, mejores oportunidades de empleo y educación, y capacitación post secundaria.
- d. Establecer acuerdos con los socios y enlaces efectivos con el sector educativo.

15. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los empleadores y patronos.

Coordinación estratégica de servicios para la satisfacción de los empleadores y patronos con la mano de obra calificada.

- a. Fortalecer la Unidad de Patronos y brindar herramientas a su personal para la amplia divulgación de las actividades a desarrollarse.
- b. Establecimiento de enlaces efectivos e intercambio de información en cuanto las destrezas y capacitación que los patronos buscan en los trabajadores potenciales.
- c. Fortalecer los servicios de consejería abarcadora.

C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local

Describir las actividades de integración con los programas medulares de WIOA, con el objetivo de implementar las estrategias adoptadas por la Junta Local, entre ellas:

1. Búsqueda de Candidatos

La Junta Local, a través del desarrollo de política pública; comités de trabajo, y memorandos de entendimiento con los programas medulares de WIOA, entre otros, se reconoce como la puerta principal al desarrollo de la fuerza laboral. El CGU espera conocer las necesidades de sus clientes asegurando el acceso universal a sus programas y actividades de los clientes elegibles y patronos/industrias. Los servicios que ofrecen los programas medulares que conforman el CGU son divulgados a través de internet; redes sociales; ferias de servicios; literatura escrita; enlaces con sectores económicos y académicos, entre otros. Esta divulgación tiene como propósito dar a conocer el sistema y atraer los clientes.

2. Evaluación de Participantes (*Assesment*)

Los clientes acceden a una recepción común donde se canalizan los servicios a ofrecerse de acuerdo a sus intereses, su capacitación y sus necesidades, a través de una evaluación inicial que realiza el personal asignado a estos fines, de información básica del cliente.

Una vez identificadas las necesidades y las barreras del cliente, se procede a consejería abarcadora por personal con el conocimiento pertinente, que proporcionan una evaluación más detallada, además de información y orientación sobre los requisitos del trabajo, oportunidades de empleo y/o adiestramiento, entre otros servicios disponibles.

3. Medidas Comunes

Se implantarán herramientas de medición uniformes para evaluar la efectividad de los servicios de acuerdo a los resultados obtenidos y el logro y satisfacción de los clientes.

4. *Common Intake*

Los clientes nuevos y participantes del sistema convergen en una recepción común en la que personal correspondiente obtiene los datos y los valida a través del sistema implantado a esos fines y ofrecen orientación general sobre los servicios disponibles, a los cuales se refieren. El cliente puede optar por el auto servicio que se brinda a través del centro de recursos integrados.

5. Plan de Adjudicación de Costos (*Cost Allocation Plan*)

Los costos en que incurre el CGU son distribuidos, según las normas establecidas a través de la implantación de memorandos de entendimiento; acuerdos de distribución de costos y la aplicación para distribución de costos según tiempo invertido en servicios.

6. Referidos para Servicios

Los clientes (nuevos o participantes) serán referidos a los servicios correspondientes luego de una evaluación, siguiendo el proceso y las normas uniformes establecidos a estos fines. El personal está capacitado para identificar los servicios a los cuales serán referidos los clientes.

7. Referidos para Servicios de Sostén

Los servicios de sostén son claves para que los participantes se mantengan en los programas y/o servicios y son fundamentales para mejorar las tasas de terminación. En la etapa de planificación de carreras el personal hará una evaluación abarcadora para identificar los servicios de sostén que el cliente necesita y ofrecerá orientación sobre la disponibilidad de éstos.

D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales del CGU

Describir como las actividades identificadas en el inciso anterior ayudaran a la integración de los programas de los socios requeridos para los Centros de Gestión Única, socios opcionales, y otras actividades provistas bajo el Título I y Título II de WIOA, a la vez que se evita la duplicación en la prestación de servicios.

1. Las actividades esbozadas anteriormente ayudarán a la integración de los programas medulares, socios requeridos y opcionales del CGU, entre otros, manteniendo el acceso a los programas/servicios. Estos estarán representados físicamente o a través de tecnología.
2. El personal de los programas que componen el CGU tendrán dominio de los procesos establecidos, de los servicios disponibles en el mismo y de los métodos de referimiento.
3. La prestación de servicios medulares y de los socios, entre otros, estará fundamentado en una integración centrada en el cliente y un enfoque de mejoramiento continuo, apoyada por guías adecuadas que contribuyan a la alineación de los programas, la junta, operador y proveedores de servicios; un proceso estructurado funcionalmente, entre otros.

E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU

Describir como los programas de los socios requeridos y opcionales de los Centros de Gestión Única, coordinarán sus actividades y recursos para proveer servicios abarcadores y de alta calidad, enfocados en el cliente, incluyendo la prestación de servicios de sostén, sobre todo aquellos dirigidos a las poblaciones de individuos con necesidades.

1. **Ver Sección II.** Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos

Describir como los programas de los socios requeridos y opcionales de los CGU, coordinaran sus actividades y recursos para proveer servicios abarcadores, de alta calidad a los patronos para satisfacer sus necesidades actuales y proyectadas de la fuerza laboral, para ayudar a alcanzar las metas de la industria y otros socios del sistema de la fuerza trabajadora.

1. A través del Servicio de Empleo y la Unidad de Patronos se atenderán las necesidades específicas de negocios, incluyendo las PYMES, y patronos, a la vez que se promoverá el uso de las instalaciones y personal del CGU, según se requiera, para llevar a cabo actividades de cernimiento, entrevistas, u otras actividades permitidas. Estos servicios serán prestados principalmente por personal de Wagner-Peyser y el Título I. El mismo posee la capacidad necesaria para coordinar los servicios de los programas socios y para mejorar el conocimiento de patronos sobre estrategias sectoriales específicas.
2. Además de los servicios mencionados sobre selección, se brindan servicios de información sobre mercado laboral, uso de los CGU para la divulgación de ofertas de empleo, información sobre incentivos, subsidios, seguimiento y servicios de apoyo a empleados, y servicios iniciales para obtener documentos oficiales que los patronos requieren.

G. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas

Describir como las estrategias adoptadas por la Junta Local facilitarán la participación de los colegios y de las instituciones de educación técnica y vocacional, como socios en el sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora, para crear un sistema de educación y adiestramiento dirigido a la creación de empleos.

1. Participar en las actividades y procesos que desarrolle el PDL, y aprovechar los enlaces que el Programa implante para adoptar un marco común en la implantación de rutas ocupacionales y para adelantar la alineación de los sistemas de educación y los sistemas de la fuerza laboral. Las instituciones educativas serán involucradas en calidad de proveedores de servicios y poseen un rol significativo en el Aprendizaje Registrado.
2. La Junta establece como estrategia la recopilación de un banco de información donde se recogen las necesidades y solicitudes de los clientes y la demanda de los patronos de la región sobre las capacitaciones, preparación que necesitan sus empleados para así cumplir con una fuerza trabajadora preparada.

Con esta información se toman Adiestramientos, Talleres y/o capacitaciones ofrecidas por las instituciones técnicas y/o vocacionales para ser ofrecidas a nuestra clientela y así crear una fuerza trabajadora

preparada para cumplir con las necesidades de la industria lo que redundará en creación de empleos.

H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con los Proveedores de Servicios de Adiestramiento

Describir como las estrategias adoptadas incluirán la participación de los proveedores de servicios de adiestramiento, registrados en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento, como socios colaboradores en el sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora para crear un sistema de educación y adiestramiento dirigido a la creación de empleos.

1. Según dispuesto bajo WIOA, la jurisdicción mantiene una lista pública de proveedores elegibles y sus programas de adiestramiento, incluyendo información pertinente y de costos. La Junta Estatal adoptó procedimientos para la determinación inicial de elegibilidad y la certificación posterior de estos proveedores.
2. Al emitir una determinación, el procedimiento requiere que las juntas locales:
 - ✓ Analizar el impacto de factores económicos, geográficos y demográficos, y las características de las poblaciones atendidas por los proveedores, incluyendo sus dificultades de acceso a servicios, si las hubiera.
 - ✓ Determinar las ocupaciones para las que se solicitan los servicios de adiestramiento, que deberán ser ocupaciones para las que haya demanda en la región geográfica cubierta por la junta local.
 - ✓ Mantener el proceso de determinación de elegibilidad inicial de proveedores abierto durante todo el año.
 - ✓ Establecer los criterios de elegibilidad, los requisitos para obtener información adicional y los niveles mínimos de desempeño para los proveedores de adiestramiento adicionales a lo exigido por la Junta Estatal, que pudieran ser aplicables a la zona específica.
 - ✓ Salvaguardar la confidencialidad de la información de identificación personal de cualquier archivo de educación, incluyendo las circunstancias relacionadas con el consentimiento previo, y cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA, por sus siglas en idioma inglés).
 - ✓ Periódicamente, invitar a las instituciones educativas públicas y privadas y organizaciones comunitarias a presentar solicitudes para la determinación de elegibilidad inicial o posterior como proveedores de adiestramiento para ocupaciones con demanda.

- ✓ En cuanto a los programas de aprendizaje, promover la inclusión automática en la Lista Estatal de proveedores, tras la petición cursada por un proveedor registrado.
- ✓ Adoptar procedimientos relativos a adiestramiento en el empleo (on-the-job); adiestramiento a la medida; adiestramiento para trabajadores; empleo transicional; o las circunstancias descritas en la sección 134(c)(3)(G)(ii) de WIOA.

Con excepción del programa de Aprendizaje Registrado, los operadores del sistema de Gestión Única deben recopilar información sobre desempeño y determinar si los proveedores cumplen con los criterios establecidos. Los proveedores que cumplan con los criterios se considerarán como proveedores de adiestramiento elegibles.

I. Identificación de Recursos Adicionales para Aumentar el Acceso a Servicios de Educación y Adiestramiento

Describir como las estrategias adoptadas por la Junta Local permitirán al ALDL allegar otros recursos federales, estatales y locales que propicien un mayor acceso a programas de educación y adiestramiento en colaboración con las instituciones educativas descritas previamente.

1. Para allegar otros recursos que propicien un mayor acceso a programas de educación y adiestramiento la Junta Local considerará las siguientes áreas;
 - a) Identificar y buscar oportunidades de financiación competitivas adicionales que puedan beneficiar cualquier componente del sistema de desarrollo laboral.
 - b) Se cuantifican las contribuciones de los municipios en dichas áreas y Centros de Gestión Única.
 - c) A través de Memorandos de Entendimiento se establecerán acuerdos para compartir recursos disponibles con otros organismos.
 - d) Alentar al Área Local a apoyar la prestación de servicios integrados a través de acuerdos financieros y no financieros.

J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la obtención de Credenciales

Describir como las estrategias de la Junta Local mejorarán el acceso a Instituciones postsecundarias con actividades conducentes a la obtención de credenciales reconocidos, incluyendo certificados provistos bajo el programa

de *Registered Apprenticeship*. Esto incluye certificados o licencias reconocidos por la industria que puedan ser portátiles y acumulables.

1. El Área Local apoyará y promoverá las actividades desarrolladas por el PDL en la implantación de rutas ocupacionales para expandir la accesibilidad de credenciales reconocidas de la industria, incluyendo certificados bajo el programa de Aprendizaje Registrado, considerando el mercado laboral del área, las industrias en crecimiento y la demanda ocupacional correspondiente. Las actividades a realizarse tendrán como fin una ocupación acorde con la demanda ocupacional.

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

Describir como las actividades identificadas previamente, serán coordinadas con las estrategias y actividades de desarrollo económico adoptadas a nivel estatal por el Gobernador de Puerto Rico, el DDEC y la Compañía de Fomento Industrial, entre otros.

1. Se promoverá la participación de las actividades adoptadas a nivel estatal; la política pública que se desarrolle a estos fines y la colaboración con las unidades gubernamentales pertinentes al desarrollo económico.
2. Apoyar el entrelazamiento del desarrollo económico y el desarrollo de la fuerza trabajadora a través de la coordinación con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos, con la finalidad de facilitar la creación de empleos a través de los bancos de mano de obra calificada del sistema de desarrollo de la fuerza laboral y para facilitar el acceso a empleo de los más jóvenes y las personas con barreras.

L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

El Plan Estatal Unificado deberá incluir una descripción de los sistemas y políticas operacionales que apoyan la implementación de las estrategias descritas previamente en la Sección Estratégica. Los sistemas operativos del ALDL que contribuirán a la implementación de las estrategias de la Junta Local son los siguientes:

1. Descripción del estado de los sistemas operativos:

a) Sistemas de Información de Mercado Laboral (LMI).

El sistema de información del mercado laboral y la fuerza laboral (WLMI, por sus siglas en idioma inglés), establecido bajo la sección 491-2 de la Ley Wagner-Peyser, es administrado y mantenido por el DTRH. El

Departamento también mantiene un Negociado de Estadísticas Laborales, una División de Investigación sobre Destrezas Ocupacionales, y administra la Encuesta de Empleo y Salarios y la Encuesta de Empleo No Agrícola, además de otras encuestas especiales, estudios e investigaciones. Los productos están disponibles en <http://www.mercadolaboral.pr.gov/>. Nuestro Centro de Gestión Única tiene disponible este recurso para todos nuestros participantes.

b) Sistemas de Bases de Datos, Sistemas de Comunicación, Sistemas para el Manejo de Casos, Bancos de Empleos, etc.

El PRIS, “Participant Record Information System”, es el sistema de manejo de datos para la red de Centros de Gestión Única y entró en función en marzo de 2020, según señala el Plan Estatal Unificado (borrador). Este sistema en línea para la recopilación de datos incluye el registro común y manejo de casos a través de los programas de Título I y Título III, y la nueva base de datos de WIOA, “Participant Individual Record Layout” (PIRL). El sistema consiste en un programa online multiusuarios, incluyendo las reglas de cumplimiento establecidas por DOLETA.

Cabe señalar, que según el Plan estatal esta aplicación será utilizada por los programas incluidos en el mismo, y nuestra Area Local se encuentra en espera que el PDL emita instrucciones y asistencia para completar su funcionamiento.

c) El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en inglés).

El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en idioma inglés) es utilizado por el PDL para mantener los datos de contabilidad de los fondos federales asignados bajo WIOA a las áreas locales, así como los desembolsos a los participantes y proveedores, y los conceptos de gasto administrativo y operacional. Todas las áreas locales deben proporcionar los datos requeridos por el sistema, independientemente del uso de sistemas propios de información financiera. La agencia utiliza MIP como su sistema de Información Contable.

d) Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo.

El sistema permite la presentación en línea de una reclamación compensación de seguro por desempleo. Los usuarios pueden presentar una reclamación inicial si han trabajado en Puerto Rico por lo menos dos trimestres durante los últimos 18 meses, y si perdieron su empleo debido a razones fuera de su control. Este recurso está disponible en el Centro de Gestión Única.

e) El Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en idioma inglés), que utiliza el sistema de datos de Educación de Adultos de Puerto Rico.

El sistema de datos de Educación de Adultos Puerto Rico utiliza el Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en idioma inglés) diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación, análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias para alcanzar los niveles esperados de rendimiento.

La implantación del Sistema de Información de Adultos reforzara el cumplimiento de los requisitos de pagos relacionados a necesidad.

Nos encontramos en espera de las guías que se emitan para la implantación del mismo en nuestro CGU.

f) La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación Vocacional.

La ARV mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación. El sistema mantiene los datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales. CRIS (por sus siglas en idioma inglés) no está integrado aun con los sistemas de los Centros de Gestión Única o el DTRH.

Nos encontramos en espera de las guías que se emitan para la implantación del mismo en nuestro CGU.

g) Bancos de Empleo.

PR.JOBS es el Banco de Empleo oficial del DTRH. Este recurso, accesible para patronos y buscadores de empleo en general, se proporciona de forma gratuita bajo la plataforma de *Direct Employers*, como parte de un acuerdo con NASWA para hacer disponible la herramienta a las agendas estatales que prestan servicio a la fuerza trabajadora. *Direct Employers* opera Job Central, un centro de intercambio en línea donde los patronos pueden publicar ofertas de empleo disponibles y reclutar candidatos elegibles, y los solicitantes de empleo pueden buscar ofertas de trabajo y solicitar empleo. Como parte del proceso de búsqueda de empleo se les recomienda a todos los clientes que se registren en PR.JOBS. El mismo está registrado como página de inicio en el buscador de internet, para que nuestros clientes tengan fácil acceso.

h) Sistema de Intercambio Laboral {Labor Exchange}.

PR.JOBS recopila ahora las oportunidades de empleo no duplicadas publicadas por patronos verificados. No obstante, el Sistema de Intercambio Laboral de WP (en SIAC), no se beneficia de las más de 900 oportunidades de empleo publicadas diariamente en PR.JOBS.

- i) **Procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, incluidos en el CGU, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, intake, assesment, referidos, data entry, etc.**

Ver secciones L y O.

M. Políticas de la Junta Local que apoyen la implementación de estrategias

Describir el desarrollo de guías, procedimientos, procesos, políticas públicas, para asistir a la Junta Local, la Junta de Alcaldes, los socios requeridos y opcionales del CGU para la determinación de métodos equitativos y estables de financiación de la infraestructura de funcionamiento del CGU. Podrán incluir políticas del Plan de Adjudicación de Costos, Manuales y Reglamentos, entre otros, para el funcionamiento del CGU.

1. Se adjuntan las Políticas Públicas desarrolladas por la Junta Local para el funcionamiento del CGU.

N. Evaluación de programas (*Assesment*) y socios del Centro de Gestión Única

1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado

Describir como los programas medulares de Título 1 del Plan Estatal Unificado, Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, serán evaluados anualmente a base de las medidas de ejecución descritas en la Sección 116(b) de WIOA. Esta evaluación de la Junta Local deberá incluir la calidad de los servicios, efectividad y mejoramiento de los programas por área local o el proveedor de servicios. Dichas evaluaciones de la Junta Local deberán tener en cuenta los objetivos de la planificación estratégica y los planes regionales requeridos por WIOA.

- a. La evaluación de los programas medulares del plan se llevarán a cabo de manera continua a partir de la entrada de los participantes al sistema. La misma se realizará a través de encuestas de satisfacción antes, durante y luego de la participación; medida de los resultados y logros obtenidos; evaluación de cumplimiento con la ejecución; ejecución de los proveedores de servicios de cada programa; monitorias abarcadoras durante y posterior a las actividades desarrolladas, entre otras. Además de servicios de seguimiento a estos fines.

2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU

Describir como los servicios de los programas de los socios obligados del CGU incluidos en el Plan Estatal Unificado serán evaluados por la Junta Local. Dichas evaluaciones deben tener en cuenta los objetivos establecidos en la planificación local y regional.

- a. La Junta Local utilizará las herramientas establecidas para evaluar los programas de los socios obligados en términos de su cumplimiento con los requisitos básicos, accesibilidad programática y física. Además se utilizarán las guías y directrices emitidas por las agencias estatales y federales pertinentes al sistema de desarrollo laboral.

3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU

WIOA requiere un proceso de evaluación continua de los planes estratégicos adoptados a nivel estatal y local. El DOLETA requerirá que los resultados de la Evaluación de la efectividad de los programas medulares y otros programas del CGU, incluidos en el Plan Estatal Unificado, sean utilizados en el proceso de modificación de la planificación estratégica. La Junta Local deberá describir como se usaran estas evaluaciones para adaptar sus estrategias y la planificación de actividades y servicios basada en los resultados obtenidos.

- a. La Junta Local a través de informes periódicos sobre las evaluaciones realizadas, considerará los resultados obtenidos para modificar la planificación estratégica y los objetivos establecidos, de acuerdo a los requerimientos de la reglamentación aplicable. Estos resultados aportarán al mejoramiento continuo en la prestación de servicios.

4. Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de investigación

Describir como la Junta Local se integrará a las evaluaciones y proyectos de investigación sobre actividades de los programas medulares de Título I de WIOA; como coordinará y colaborará con el estado y con agencias del Estado responsables de la administración de todos los programas medulares

con las evaluaciones e investigaciones sobre la implementación de WIOA; y, además, como los proyectos estarán coordinados con las evaluaciones previstas por el Departamento del Trabajo Federal y el Departamento de Educación Federal de EU, bajo WIOA.

- a. La Junta Local se integrará en las evaluaciones y proyectos de investigación que desarrollen las agencias del Estado responsables de la administración de los programas medulares de WIOA, según sea convocada.

5. Alineación de Políticas Públicas

Establecer como se realizará la alineación con las políticas del Estado, las operaciones, los sistemas administrativos y otros procedimientos para asegurar la coordinación y evitar la duplicación de esfuerzos y servicios de los programas de la fuerza trabajadora.

- a. La Junta Local se alineará con las políticas del Estado siguiendo las guías de cumplimiento a estos fines que emitan las agencias pertinentes al sistema de desarrollo laboral, federales y/o estatales.
- b. Estableciendo enlaces y acuerdos de colaboración con las mismas.
- c. Participando en actividades, reuniones y/o proyectos según convocados.
- d. Asegurar y vigilar la integración efectiva de los programas de la fuerza trabajadora

O. Datos de los Programas

I. Alineación e Integración de Datos

Describir los procesos para alinear e integrar los sistemas de datos de los programas medulares de WIOA; Título I de WIOA; Título II de WIOA; los programas de seguro de desempleo; educación postsecundaria; proveedores de servicios; socios requeridos y opcionales del CGU, entre otros. La descripción de la integración de los sistemas de datos deberá incluir los objetivos de la Junta Local para lograr la integración y el progreso alcanzado hasta la fecha.

1. Alineación e Integración de Datos

La Junta Local desarrollará las estrategias correspondientes según las directrices de integración que establezca el Programa de Desarrollo Laboral conforme los acuerdos establecidos a los fines de alinear e integrar todos los sistemas y programas disponibles de WIOA y sus componentes. Ver sección L.

a. Planes de Junta Local para integrar los sistemas de manejo de información MIS de los programas medulares y que estén interconectados para maximizar el intercambio eficiente de los elementos de datos comunes para apoyar la evaluación y ejecución del sistema.

El desarrollo de estrategias para la alineación de los sistemas de tecnología y datos a través de los programas socios de gestión única para mejorar la prestación de servicios y mejorar la eficiencia en la presentación de informes sobre las medidas de desempeño (incluyendo el diseño e implementación de ingreso común, la recopilación de datos, información sobre manejo de casos, medición de desempeño y presentación de informes y la incorporación de la participación local en tal diseño e implementación, para mejorar la coordinación de los servicios a través de los programas socios de gestión única)

b. Describir los planes de la Junta Local para sistemas de datos

El uso de tecnología y de sistemas de datos ofrece a los participantes un mayor acceso a servicios integrados mientras que reducen los costos de servicio, duplicidad y costos operacionales. Apoya las actividades del CGU de forma eficiente y responsablemente, proporciona la infraestructura necesaria para los sistemas que son utilizados en el ALDL Carolina, de manera que aligera los procesos y es de mayor eficacia para el participante. Garantiza un excelente servicio a los participantes proporcionándole tecnología actualizada y a su vez garantiza el cumplimiento de las directrices federales y estatales según. Aumenta la fiabilidad de los datos y la eficiencia de las operaciones del CGU y facilita el acceso a los datos económicos de Carolina para el público, a través de navegación mejorada y funciones de búsqueda.

c. Explicar cómo la Junta Local asistirá al gobernador en la alineación de uso de la tecnología y sistema de datos.

Asegurar la coordinación con las agencias y programas pertinentes al mercado laboral y el desarrollo de la fuerza trabajadora, a los fines de garantizar que se generen datos de alta calidad e integrados, para apoyar el desarrollo de políticas públicas, y la toma de decisiones de los buscadores de empleo y patronos.

El Plan Estatal Unificado indica que el sistema de datos establecido en Puerto Rico es el PRIS, que estaría en función a partir de marzo de 2020. El mismo cuenta con un registro y manejo de casos común, y está basado en “Participant Individual Record Layout”, (PIRL). Además, dicho plan indica que Puerto Rico firmó un acuerdo con DOLETA el cual incorpora los seis programas requeridos de WIOA para intercambiar informes trimestrales de records de salarios.

Por otro lado, garantizar el cumplimiento con el acceso y disponibilidad de la información de los sistemas de datos establecidos por los programas integrados en el Centro de Gestión Única, AJC.

d. Describir los planes del ALDL para desarrollar y producir los informes requeridos bajo la sección 116 sistema de ejecución.

Será parte del cumplimiento de ALDL Carolina, de producir informes semanales, trimestrales y mensuales basados en las características de cada cliente que visita el Centro de Gestión Única y cada participante servido en los programas de los Socios. Esto ayudará en la planificación, adquisición y atención a nuevas estrategias de servicios que redunden en beneficio de la ejecución del programa servicios como parte del “Performance Accountability, Information and Reporting System” según el TEN 8-16.

Las recomendaciones y/o acciones correctivas a del sistema de información gerencial promueve de la toma de decisiones, en pro del programa y dirigidas a cumplir sus ejecutorias según lo establece la Ley WIOA.

2. Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas

La Junta Local evaluará el logro de los participantes luego de recibir los servicios dispuesto en Ley, a través de los resultados de las medidas de ejecución establecidas. Además, a través de informes frecuentes realizados en el seguimiento ofrecido a los clientes; generar informes de desempeño que incluyan participantes servidos y sus características socioeconómicas; logros alcanzados, servicios prestados, fondos invertidos, informes preparados por los proveedores de servicios, entre otros.

3. Uso de datos del Registro de Salarios (*Wage Record Data*) del Seguro por Desempleo (UI).

Explicar como el ALDL cumple con los requisitos de utilizar los resultados de los registros trimestrales de salarios para validar las medidas de ejecución, realizar evaluaciones y como fuente de información del mercado laboral, acorde con las leyes federales y estatales. Este elemento se aplicará a los programas medulares.

- a. Implantación de las guías que emita el Programa de Desarrollo Laboral a estos fines.
- b. El PDL ha desarrollado un estrategia para incluir toda la información sobre compensación disponible para permitir a SIAC actualizar cualquier información relacionada, enlazado al Registro de Salarios, el cual es la fuente primaria de datos.

P. Garantías de Privacidad

Describir las garantías de privacidad incorporadas en el sistema de desarrollo de fuerza laboral del ALDL, incluyendo las medidas exigidas por el Artículo 444 de la *General Education Provisions Act* (20 U.S.C. 1232g) y otras leyes federales. Puede hacer referencia al Plan Estatal Unificado para identificar las medidas de seguridad incorporadas a nivel estatal.

- a. La Junta Local cumplirá con las disposiciones establecidas por leyes federales y estatales. Se asegurará del cumplimiento con guías adicionales que emita el DDEC y/o PDL basadas en las recomendaciones de USDOL sobre “Prácticas prometedoras para lograr el acceso universal y la igualdad de oportunidades; referencias para la sección 188”.

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

Describir como la Junta Local implementará y monitoreará la prioridad de prestación de servicios para veteranos de acuerdo con los requisitos de Ley de Empleos para los Veteranos, codificado en la Sección 4215 de 38 U.S.C, que se aplica a todos los programas financiados en su totalidad o en parte por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento de Trabajo (DOLETA). Describir el proceso de referido a los socios del CGU para aquellos veteranos que se determine con una barrera significativa en el empleo, puedan recibir los servicios de un especialista de *Jobs for Veterans State Grants* (JVSG) y/o *Disabled Veterans' Outreach Program* (DVOP).

- a. El Centro de Gestión Única y el público en general está advertido del derecho a la prioridad en el servicio debida a los veteranos y cónyuges elegibles, a través de anuncios publicados en los tabloneros de anuncios y cerca de los puntos de entrada de los centros de prestación de servicios. Además, el personal del Servicio de Empleo y el CGU están totalmente capacitados para identificar las personas cubiertas en el mostrador de recepción y a lo largo del flujo de los procesos. Si un veterano cumple con la definición de veterano con barreras significativas para el empleo, el veterano o cónyuge elegible se refiere a un especialista para la prestación de servicios.

R. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para las personas con discapacidad

Describir como el sistema de gestión única cumplirá con la Sección 188 del WIOA y las disposiciones aplicables de la *Americans with Disabilities Act* de 1990 (42 U.S.C. 12101 et seq.), con respecto a la accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas, servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidad. Además, deberá incluir una descripción del cumplimiento con el adiestramiento y apoyo al personal del CGU para atender las necesidades de las personas con discapacidad. Describir la política de certificación de CGU, particularmente los criterios de accesibilidad.

- a. El sistema de gestión única se mantiene en cumplimiento con la accesibilidad para las personas con discapacidad tanto a las facilidades físicas como a las actividades programáticas.
- b. Las áreas de acceso están debidamente identificadas al igual que los servicios disponibles de cada programa para su fácil acceso.
- c. El CGU/AJC cuenta con el equipo de tecnología asistiva según se detalla a continuación;

Estación 1:

Sistemas de acceso a computadora y recursos de información para usuarios con impedimento físico y cognoscitivo.

- Computadora desktop
- Monitor Touch-screen con cámara web integrada
- Bluetooth connectivity
- MS Office 365
- Programa de reconocimiento de voz (DNS, español)
- Programa de control por movimiento de cabeza (eViacam)
- Trackball (ya disponible en el Centro)
- Teclado con “keyguard”

- Programas de teclado virtual (Click-N-Type, Optikey)
- Programa para rodear el mouse en la pantalla (mouse wrap) (CursorUS)
- Programa de control automático de funciones de mouse (SmartClick)
- Programa para asistencia en la lectura y sintetizador de voz (Balabolka)
- Audífono USB con micrófono
- Puntero de mano para presionar teclas (Typing Aid)
- Opciones de Accesibilidad de Windows (Ease of Access)

Estación 2: sistemas de acceso a computadora y recursos de información para usuarios ciegos y con baja visión.

- Computadora desktop
- Monitor Touch-screen con cámara web integrada
- Bluetooth connectivity
- MS Office 365
- Teclado con teclas grandes y de alto contraste
- Programa magnificador de pantalla completa (Windows magnifier)
- Lector de pantalla NVDA (o programa Jaws)
- Programa Open Book con cámara portátil PEARL
- Audífono con micrófono (3.5mm plug)
- Opciones de Accesibilidad de Windows (Ease of Access)
- Otros equipos de Asistencia Tecnológica a ser incorporados al Centro
- Refreshable Braille Display (Focus 14)
- iPad (11" iPad Pro)
- Accesorios para el iPad
- Soporte de iPad para captura de imagen y OCR (ScanJig Plus)
- Brazo articulado para soporte de iPad
- Stylus telescópico de mango engrosado
- Teclado Bluetooth con letras de alto contraste
- Audífonos "over the ear" con micrófono (3.5mm plug)
- Adaptador USB-C a 3.5mm (para audífonos)
- Apple TV (para conexión de iPad a TV)
- Aplicaciones para el iPad
- Herramientas de accesibilidad de iOS (built-in)
- Apps de captura de imagen y reconocimiento de texto
- Voice Dream Reader App
- Voice Dream Scanner App
- VisionAssist App

- Inspiration Maps App
- HearYouNow App – ExSilent (amplificador personal simplificado)
- Flip Writer AAC App
- Apple TV
- Sistema de magnificación electrónica de escritorio
- TV-Eye Compact Desktop Electronic Magnifier
- TV de 28” a 32” (para utilizar como pantalla de CCTV)

S. Atender la accesibilidad del sistema gestión única para las personas con dominio limitado del inglés

Describir como el sistema se asegurará de que cada centro es capaz de satisfacer las necesidades de individuos con limitaciones en el dominio del idioma inglés, así como los procedimientos establecidos, adiestramiento del personal, recursos y otros materiales.

- a. Según especificado en el Plan Estatal Unificado el idioma principal utilizado, oral y escrito, en la prestación de servicios es el español.

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

La Junta Local coordinará la planificación conjunta y los programas medulares, socios requeridos y opcionales, cumpliendo con las guías emitidas por las entidades estatales y federales pertinentes al sistema de desarrollo laboral y asegurando que la planificación local y regional este alineada al Plan Estatal Unificado. Se planifica llevar a cabo reuniones para compartir información actualizada en los planes; solicitud de asistencia técnica de ser necesario, etc.

IV. DESCRIPCION DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PARA LOS PROGRAMAS DE JOVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS, BAJO EL TITULO I DE WIOA

Esta sección se considerará en las Especificaciones de Trabajo para el AP 2016-17, de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.

V. COMENTARIOS Y REVISION PÚBLICA

El Plan Estratégico y la Especificación de Trabajo de las ALDL, deberán estar disponibles para la revisión y comentarios públicos, esto en cumplimiento con el *Sunshine Provision*, dispuesto en la reglamentación federal. Deberán informar al público en general, así como a los socios del sistema sobre el proceso de preparación del Plan y la disponibilidad para someter comentarios y recomendaciones al mismo. Es necesario mantener evidencia del cumplimiento con este requisito dispuesto en la

reglamentación federal. Además, incluir copia del aviso público al enviar el Plan Estratégico y la Especificación de Trabajo al PDL.

El Plan está disponible en la página de la Junta, **Aldcarolina.org**, para la revisión pública. Los comentarios y recomendaciones que resulten de la revisión pública serán considerados e integrados al Plan Local Cuatrienal.