

CNEXIÓN
LABORAL

ÁREA LOCAL CAROLINA



Plan Local 2024-2027



Preparado por:

DYTEKS

BORRADOR

Publicado para Comentarios Públicos

Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL.....	14
SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS.....	49
SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN.....	66
SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL.....	91
SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES.....	149
CERTIFICACIONES.....	161
REFERENCIAS.....	163

LISTADO DE TABLAS

<i>Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Carolina</i>	17
<i>Tabla 2. Ingresos por tipo de hogar en ALCL Carolina</i>	18
<i>Tabla 3. Nivel de pobreza en ALCL Carolina</i>	19
<i>Tabla 4. Nivel de Educación total en ALCL Carolina</i>	21
<i>Tabla 5. Medios de Transportación en ALCL Carolina</i>	23
<i>Tabla 6. Número de vehículos en el hogar en ALCL Carolina</i>	24
<i>Tabla 7. Distancia recorrida al trabajo en ALCL Carolina</i>	24
<i>Tabla 8. Top 10 de Ocupaciones con los salarios más altos en ALCL Carolina</i>	29
<i>Tabla 9. Ocupaciones con los salarios más bajos en ALCL Carolina</i>	30
<i>Tabla 10. Proyecciones a largo plazo en ALCL Carolina, 2030</i>	31
<i>Tabla 11. Cambios en Ocupaciones, 2022-2030</i>	32
<i>Tabla 12. Indicador Quarterly Workforce Indicators, 2018-2023</i>	34
<i>Tabla 13. Actividad Comercial ALCL Carolina</i>	35
<i>Tabla 14. Establecimientos Comerciales en ALCL Carolina, 2023</i>	36
<i>Tabla 15. Cantidad de empleados en ALCL Carolina</i>	37
<i>Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Carolina</i>	38
<i>Tabla 17. Destrezas Necesarias en Ocupaciones con Mayor Demanda</i>	39
<i>Tabla 18. Alineación de las Metas de la Junta Local y el Estado</i>	58
<i>Tabla 19. Metas Negociables y Metas Futuras</i>	63
<i>Tabla 20. Contribución al Logro de los Indicadores de Ejecución</i>	64
<i>Tabla 21. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios</i>	75
<i>Tabla 22. Calendario de Servicios del Área Local</i>	98

LISTADO DE FIGURAS

<i>Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Carolina</i>	10
<i>Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local</i>	12
<i>Figura 3. Población en ALCL Carolina</i>	14
<i>Figura 4. Promedio de Edad en ALCL Carolina</i>	15
<i>Figura 5. Distribución por Género en ALCL Carolina</i>	16

<i>Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Carolina</i>	20
<i>Figura 7. Acceso a Internet en ALCL Carolina</i>	22
<i>Figura 8. Población con discapacidades en ALCL Carolina</i>	23
<i>Figura 9. Fuerza Laboral en ALCL Carolina, 2023</i>	25
<i>Figura 10. Tasa de Participación laboral en el Área Local de Carolina, 2022-2023</i>	26
<i>Figura 11. Cambios en la fuerza laboral, 2022-2023</i>	27
<i>Figura 12. Tasa de desempleo en ALCL Carolina, 2023</i>	28
<i>Figura 13. Diagrama FODA</i>	44
<i>Figura 14. Construcción de Visión Área Local de Carolina</i>	49
<i>Figura 15. Visión Área Local de Carolina</i>	50
<i>Figura 16. Metas del Plan Local Carolina</i>	53
<i>Figura 17. Proceso para el Alineamiento Estratégico</i>	57
<i>Figura 18. Organigrama del ALCL Carolina</i>	70
<i>Figura 19. Flujograma del sistema local de prestación de servicios</i>	95

LISTADO DE MAPAS

Mapa 1. Municipio que Compone el ALCL Carolina	11
--	----

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ADA	Americans with Disabilities Act (Ley de Estadounidenses con Discapacidades)
AFI	Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura
ALCL	Área Local de Conexión Laboral
BLS	Bureau of Labor Statistics
CGU	Centro de Gestión Única
DDEC	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
DEPR	Departamento de Educación de Puerto Rico
DTRH	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
IEP	Individual Employment Plan (Plan Individualizado de Empleo)
ISY	In-School Youth (Jóvenes en la Escuela)
ITA	Individual Training Account (Cuenta Individual de Adiestramiento)
ITAs/CIA	Cuentas Individuales de Adiestramientos
JLCL	Junta Local de Conexión Laboral
LEP	Limited English Proficiency (Dominio Limitado del Inglés)
MOU	Memorando de Entendimiento
OJT	On-the-Job Training (Adiestramiento en el Trabajo)
OSY	Out-of-School Youth (Jóvenes Fuera de la Escuela)
PRIS	Participant Record Information System (Sistema de Información de Registro de Participantes)
QWI	Quarterly Workforce Indicators
RESEA	Reemployment Services and Eligibility Assessment (Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad)
SBDC	Small Business Development Center (Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas)
UETDP	Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos
WBT	Work-Based Training (Adiestramiento Basado en el Trabajo)
WIOA	Workforce Innovation and Opportunity Act (Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral)



Introducción



INTRODUCCIÓN

Desarrollo del Plan Local

El Plan Local Cuatrienal del Área Local de Carolina constituye un marco estratégico para fortalecer y expandir la infraestructura laboral del municipio, respondiendo de manera efectiva a las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo. Este documento integra un enfoque participativo, basado en la colaboración activa con empleadores, instituciones educativas, socios comunitarios y gubernamentales, y está alineado con las políticas locales, estatales y federales. Se fundamenta en el cumplimiento de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA), con énfasis en la Sección 108(b) y la Subparte D del 20 CFR §§ 679.560-679.580, que resaltan la importancia de los esfuerzos coordinados para optimizar los sistemas de prestación de servicios y maximizar los recursos disponibles en los programas medulares de WIOA: Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes, Wagner-Peyser, Educación para Adultos y Alfabetización, y Rehabilitación Vocacional.

Este plan no solo se alinea con las metas del Plan Estatal Unificado de Puerto Rico 2024-2027, sino que también forma parte de un esfuerzo regional más amplio para garantizar que las estrategias y recursos estén adaptados a las necesidades específicas de Carolina, al tiempo que promueven la resiliencia y el crecimiento económico en la región y el área local.

Propósito del Plan

El Plan Local de Carolina tiene como propósito principal abordar los desafíos del mercado laboral local, aprovechando las oportunidades emergentes en sectores estratégicos. El enfoque del plan está centrado en:

- Preparar una fuerza laboral competitiva, adaptada a los requerimientos del mercado actual y futuro.
- Promover la inclusión de poblaciones vulnerables, garantizando acceso equitativo a los servicios de empleo y capacitación.

- Fortalecer las alianzas estratégicas entre los socios del sistema de gestión única, empleadores e instituciones educativas, para maximizar el impacto de las inversiones y evitar duplicidades de esfuerzos.

Proceso para el Desarrollo del Plan Local

El proceso de elaboración del Plan Local de Conexión Laboral de Carolina siguió las directrices establecidas en la política WIOA-PP-01-2024, emitida por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral bajo el título "Guía para la Elaboración de los Planes Locales y Regionales". Este proceso se desarrolló utilizando un enfoque participativo y basado en evidencia, que incluyó los siguientes componentes clave:

1. **Análisis de datos laborales y económicos:** Se realizó una evaluación exhaustiva de las tendencias laborales, proyecciones de sectores emergentes y brechas de habilidades en áreas prioritarias como tecnología, biociencias, turismo y manufactura avanzada. Este análisis proporcionó una base sólida para identificar las necesidades actuales y futuras del mercado laboral en Carolina.
2. **Consultas y entrevistas:** El proceso incluyó la participación de empleadores, representantes educativos, líderes comunitarios y socios del sistema WIOA. A través de estas consultas y entrevistas, se recogieron valiosas perspectivas sobre las prioridades locales, permitiendo la alineación de objetivos y estrategias.
3. **Análisis de datos:** Además de evaluar las dinámicas laborales, se recopiló y analizó información proveniente de las bases de datos estatales y locales para identificar tendencias demográficas, económicas y de empleo. Este análisis garantizó que las decisiones estratégicas se basaran en información precisa y relevante.
4. **Desarrollo de visión, metas y estrategias:** A partir de los datos y la retroalimentación obtenida, se definieron la visión, las metas

estratégicas y las estrategias operativas del plan. Estas metas están alineadas con el Plan Estatal Unificado y responden a las necesidades específicas del área local de Carolina.

5. **Revisión y retroalimentación colaborativa:** Varias rondas de análisis y revisiones permitieron ajustar el contenido del plan, asegurando que reflejara fielmente las necesidades locales y las prioridades de los socios del sistema WIOA.

Este proceso, desarrollado a lo largo de varios meses, resultó en un plan robusto y bien fundamentado, que sirve como una guía estratégica para coordinar acciones, optimizar recursos y promover un desarrollo laboral sostenible en el área local de Carolina.

Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Carolina



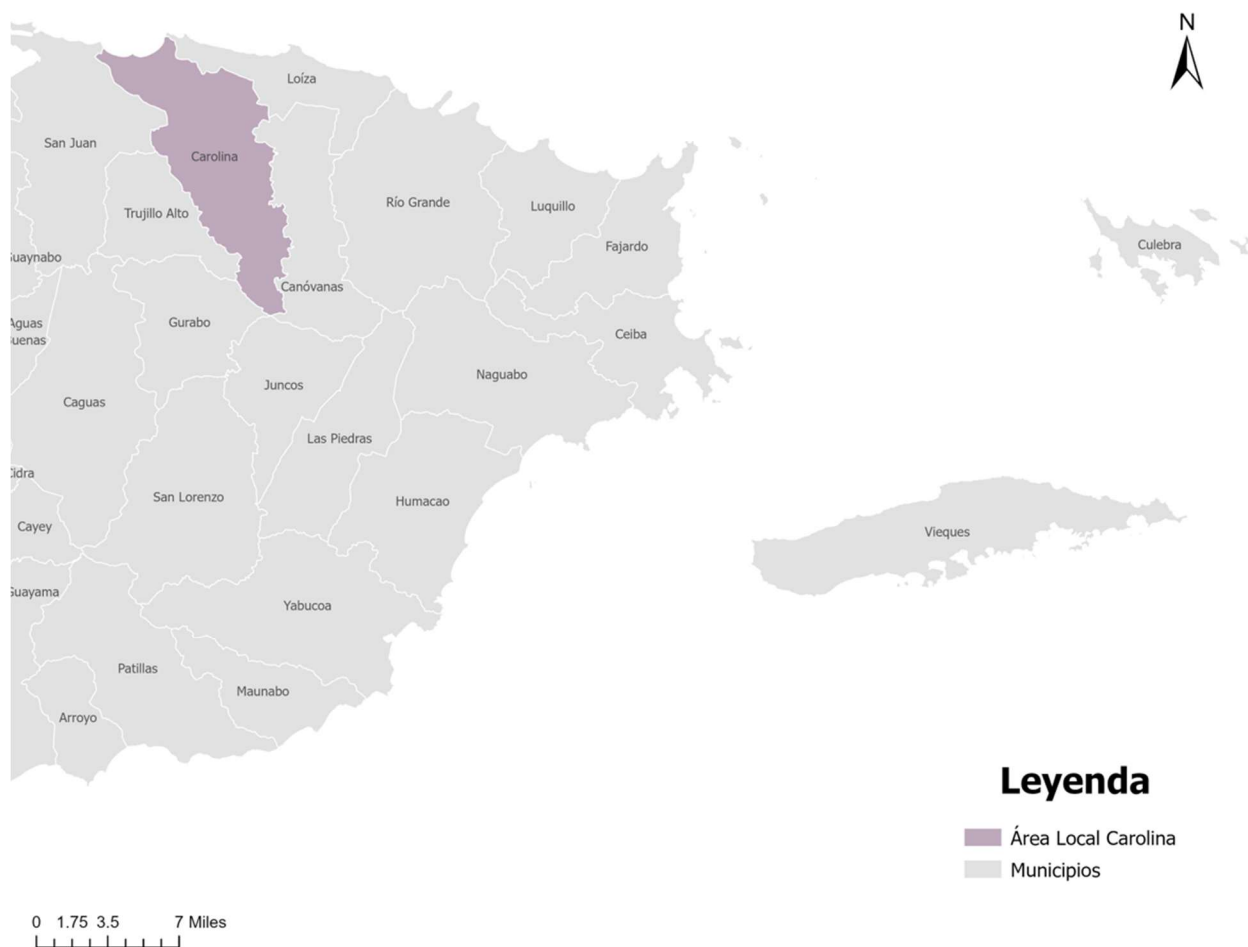
Contexto geográfico del Área Local Carolina

El Área Local de Carolina, situada en la región noreste de Puerto Rico, se distingue por ser uno de los principales centros urbanos y económicos del país,

caracterizado por su infraestructura avanzada y su conexión estratégica con los sectores de comercio, turismo, educación y manufactura. Carolina está conformada exclusivamente por el municipio del mismo nombre, y su cercanía con la capital, San Juan, le otorga una posición privilegiada para el desarrollo económico y laboral. Esta ubicación estratégica también permite a Carolina funcionar como un importante enlace entre las áreas metropolitanas y el resto de la Puerto Rico.

A continuación, se presenta un mapa que ilustra la ubicación geográfica y los límites del Área Local.

Mapa 1. Municipio que Compone el ALCL Carolina



Fuente: Elaborado por DYTEKS.

Reuniones para la Elaboración del Plan Local

Para la planificación del Área Local de Carolina, se implementó un proceso colaborativo de las partes clave del municipio. Esta metodología permitió identificar y analizar las necesidades y desafíos específicos, asegurando que estos fueran integrados en la formulación del Plan Local para garantizar una respuesta efectiva y alineada con las realidades del área.

A continuación, se presentan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Local:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local



The background features a collage of various business-related charts and graphs. In the top right, there is a pie chart with segments labeled 'Other', 'Africa', 'Asia', 'Europe', and 'USA'. To its left, a list shows 'Product A' with percentages: 37%, 30%, 17%, and 10%. Below that, a horizontal bar chart lists 'Australia', 'Europe', and 'Canada'. Further down, a bar chart is labeled 'Market share' and another one is labeled 'Prod'. The bottom right corner has a grid of 12 small black dots.

Planificación Estratégica

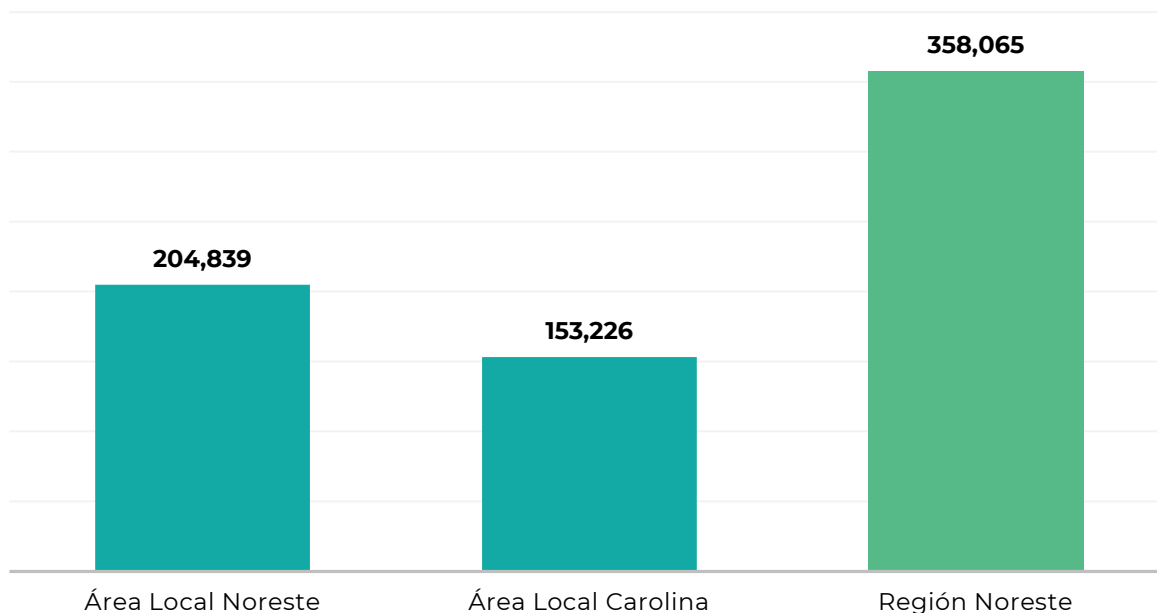
SECCIÓN 1: ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA
FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

1.1 Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del Área Local.

La población total del Área Local de Conexión Laboral de Carolina asciende a 153,226 habitantes, lo que representa el 42.7% de la población total de la Región Noreste, que cuenta con una población total de 358,065 personas. Comparativamente, el Área Local Noreste, con 204,839 habitantes, constituye la mayor proporción de la región, la cual agrupa a los municipios de Canóvanas, Fajardo, Luquillo, Naguabo, Río Grande, Loíza, Ceiba, Culebra y Vieques.

Figura 3. Población en ALCL Carolina



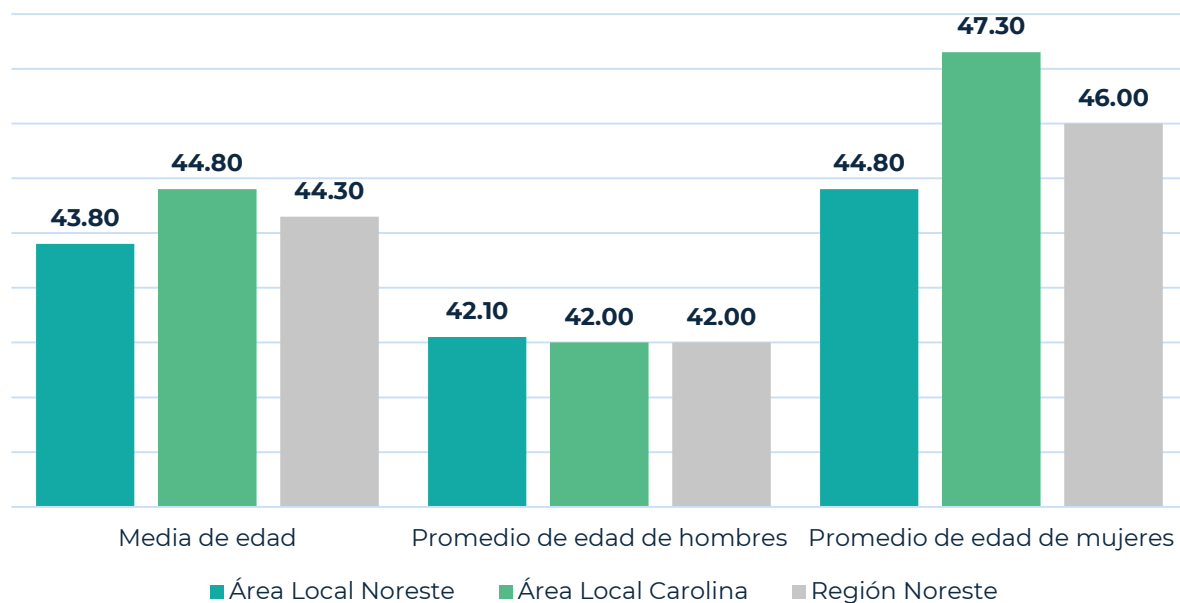
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Edad

La media de edad es de 44.8 años, lo que la posiciona por encima del promedio regional en la Región Noreste, que es de 44.3 años. Dentro de esta área, los hombres tienen un promedio de edad de 42 años, mientras que las mujeres alcanzan los 47.3 años, evidenciando una diferencia significativa de 5.3 años

entre géneros. En comparación, el Área Local Noreste presenta una media de edad más baja, de 43.8 años, con los hombres en promedio a los 42.1 años y las mujeres a los 44.8 años. Estas variaciones resaltan la importancia de adaptar políticas y programas a las características demográficas específicas de cada área, garantizando que se atiendan las necesidades de sus diferentes grupos poblacionales.

Figura 4. Promedio de Edad en ALCL Carolina



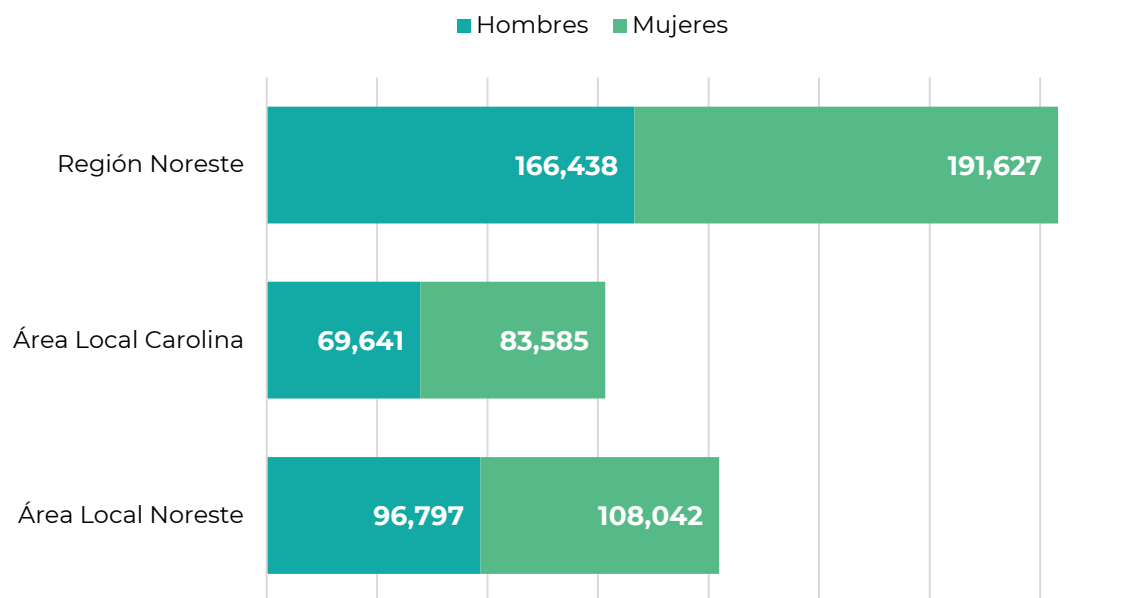
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Género

La población muestra una distribución de género con una ligera mayoría femenina. De un total de 153,226 habitantes, 83,585 son mujeres y 69,641 son hombres, representando un 54.55% y un 45.45% de la población, respectivamente. Esta tendencia es consistente con la distribución de género en los municipios del territorio Noreste, donde las mujeres también predominan con 108,042 habitantes frente a 96,797 hombres, lo que equivale al 52.75% y 47.25%, respectivamente. A nivel regional, las mujeres constituyen el 53.54% de la población, con 191,627 habitantes, mientras que los hombres

representan el 46.46%, con un total de 166,438. Estas diferencias demográficas subrayan la importancia de considerar la distribución por género al diseñar estrategias de desarrollo económico y social en la región.

Figura 5. Distribución por Género en ALCL Carolina



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

Migración

La migración es un factor clave que moldea la estructura demográfica en la Isla, con un impacto significativo en las áreas locales. Según la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, la migración hacia los Estados Unidos continúa siendo un fenómeno relevante, influenciado por factores como oportunidades laborales y desastres naturales. A nivel nacional, la emigración alcanzó las 43,000 personas en 2022, mientras que la inmigración se mantuvo en 27,000 personas, resultando en un balance migratorio negativo.

En el Área Local Carolina, que cuenta con una población de 152,312 habitantes, la movilidad residencial muestra que el 4.20% se mudó dentro del mismo

municipio, un 3.50% provino de otros municipios, un 1.00% llegó desde los Estados Unidos y un 0.30% de otros países. Comparativamente, el Área Local Noreste, con una población de 203,676, tiene menores tasas de movilidad, con un 2.92% de su población mudándose dentro del mismo municipio y un 2.22% desde otros municipios. Además, un 0.80% provino de los Estados Unidos y un 0.13% de otros países.

A nivel regional, con una población total de 355,988, refleja patrones similares, con un 4% de movilidad interna, un 3% de movilidad desde otros municipios, un 1% desde los Estados Unidos y un 0.22% desde otros países. Estas dinámicas migratorias resaltan la necesidad de implementar estrategias específicas que atiendan las necesidades de los municipios con mayor movilidad, asegurando que los servicios y las oportunidades laborales se ajusten a las características demográficas de cada área.

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Carolina

Territorio	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio	Población que se mudó desde otro municipio	Población que se mudó desde EE.UU.	Población que se mudó de otros países
Área Local Noreste	203,676	2.92%	2.22%	0.80%	0.13%
Área Local Carolina	152,312	4.20%	3.50%	1.00%	0.30%
Región Noreste	355,988	4%	3%	1%	0.22%

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

Ingresos, Pobreza y Programas de Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingreso en del área local refleja una economía relativamente robusta en comparación con otras áreas de la Región Noreste. Los hogares familiares tienen los ingresos más altos, con una mediana de \$41,729 y un promedio de \$54,179. Por otro lado, los hogares no familiares registran una mediana de

ingreso de \$22,427 y un promedio de \$34,336, evidenciando una brecha significativa entre los diferentes tipos de hogares.

En comparación, el Área Local Noreste tiene ingresos más bajos, con una mediana de ingreso general de \$23,914 y un promedio de \$33,934. Los hogares familiares también superan en ingresos a los no familiares en esta área, pero con cifras más modestas: una mediana de \$29,356 y un promedio de \$38,545. A nivel regional, la Región Noreste tiene una mediana de ingreso de \$29,520 y un promedio de \$41,078, situándose entre las dos áreas locales.

Tabla 2. Ingresos por tipo de hogar en ALCL Carolina

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Área Local Noreste	23,914	33,934	29,356	38,545	17,637	23,471
Área Local Carolina	35,126	48,222	41,729	54,179	22,427	34,336
Región Noreste	29,520	41,078	35,542	46,362	20,032	28,903

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1901.

Pobreza

La incidencia de la pobreza afecta al 29.30% de su población, lo que representa un desafío significativo para la región. Según los datos, 26.40% de los hombres y 31.70% de las mujeres viven por debajo del nivel de pobreza, destacando una diferencia notable entre géneros en esta área local.

A nivel de región, la incidencia de pobreza es ligeramente más alta, alcanzando el 35.26%. En términos de género, el 32.65% de los hombres y el 37.59% de las mujeres viven en condiciones de pobreza, lo que refuerza la necesidad de estrategias específicas para abordar esta desigualdad.

Por otro lado, el Área Local Noreste presenta una incidencia promedio de pobreza del 41.21%, siendo la más alta de las tres áreas. Entre los hombres, el

38.90% vive por debajo del nivel de pobreza, mientras que el porcentaje es aún mayor entre las mujeres, alcanzando el 43.48%.

Tabla 3. Nivel de pobreza en ALCL Carolina

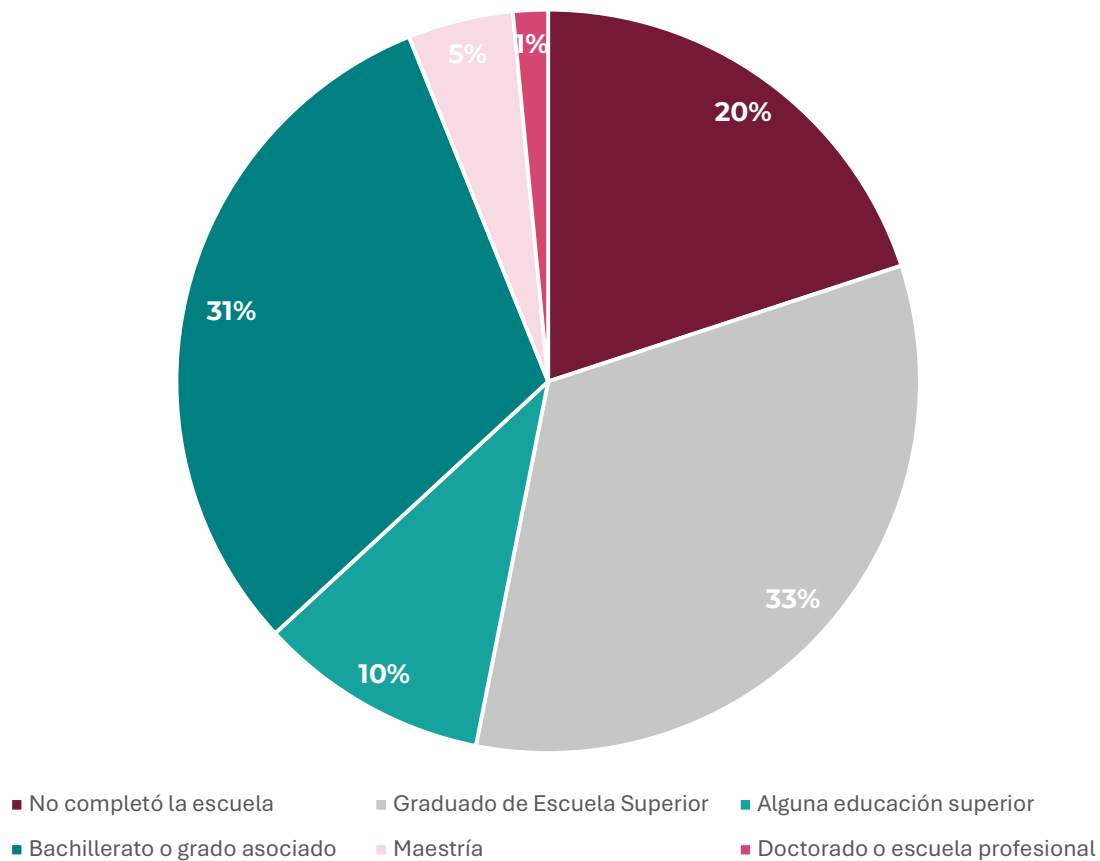
Municipios	Población total en nivel de pobreza	Población en índice de pobreza	Hombres total	Hombres en nivel de pobreza	Mujeres total	Mujeres en nivel de pobreza
Área Local Noreste	22,663.33	41.21%	10,697.67	38.90%	11,965.67	43.48%
Área Local Carolina	152,568	29.30%	69,303	26.40%	83,265	31.70%
Región Noreste	175,231	35.26%	80,001	32.65%	95,231	37.59%

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

Educación y Conectividad Tecnológica

Educación

La distribución educativa destaca una población con un nivel educativo relativamente más alto en comparación con la región. Con 114,772 personas de 25 años o más, el 12% no completó la escuela, mientras que el 27% se graduó de escuela superior. Además, un 12% tiene alguna educación superior sin culminar un grado, y el 40% cuenta con un bachillerato o grado asociado, lo que posiciona a esta área como una con mayor proporción de personas con educación superior. En términos de estudios avanzados, el 7% posee una maestría y el 3% tiene un doctorado o título profesional. El Área Local Carolina, con su mayor porcentaje de población con bachillerato, maestría y doctorado, se perfila como un pilar clave en la educación en la región.

Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Carolina

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

Los diversos niveles educativos presentes plantean un desafío significativo para las estrategias a desarrollar en este plan. Los datos indican que el 11.88% de la población de 25 años o más no ha completado la educación básica, mientras que el 26.72% son graduados de escuela superior. Una proporción importante, el 39.83%, ha alcanzado un bachillerato o grado asociado, y un 6.60% posee una maestría, mientras que el 2.55% cuenta con un doctorado o título profesional.

Para reducir estas disparidades, es esencial mejorar el acceso a la educación básica y a la formación vocacional, elevando así el nivel educativo mínimo y promoviendo la inclusión laboral de quienes tienen menos preparación. Al

mismo tiempo, resulta crucial aprovechar el potencial de la población altamente cualificada, particularmente aquellos con grados avanzados, para atraer inversiones y fomentar el desarrollo de sectores estratégicos como la tecnología, la salud y el turismo.

Este plan se enfoca en la creación de empleos de alta calidad, fomentando la investigación y el desarrollo, así como atrayendo oportunidades en industrias emergentes. Además, se prioriza el desarrollo de destrezas técnicas y básicas necesarias en sectores clave como la construcción y la tecnología, asegurando que la fuerza laboral esté bien equipada para responder a las demandas del mercado laboral actual.

Tabla 4. Nivel de Educación total en ALCL Carolina

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Área Local Noreste	30,113	50,003	15,122	46,391	6,930	2,292
Área Local Carolina	13,633	30,663	14,276	45,702	7,574	2,924
Región Noreste	43,746	80,666	29,398	92,093	14,504	5,216

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

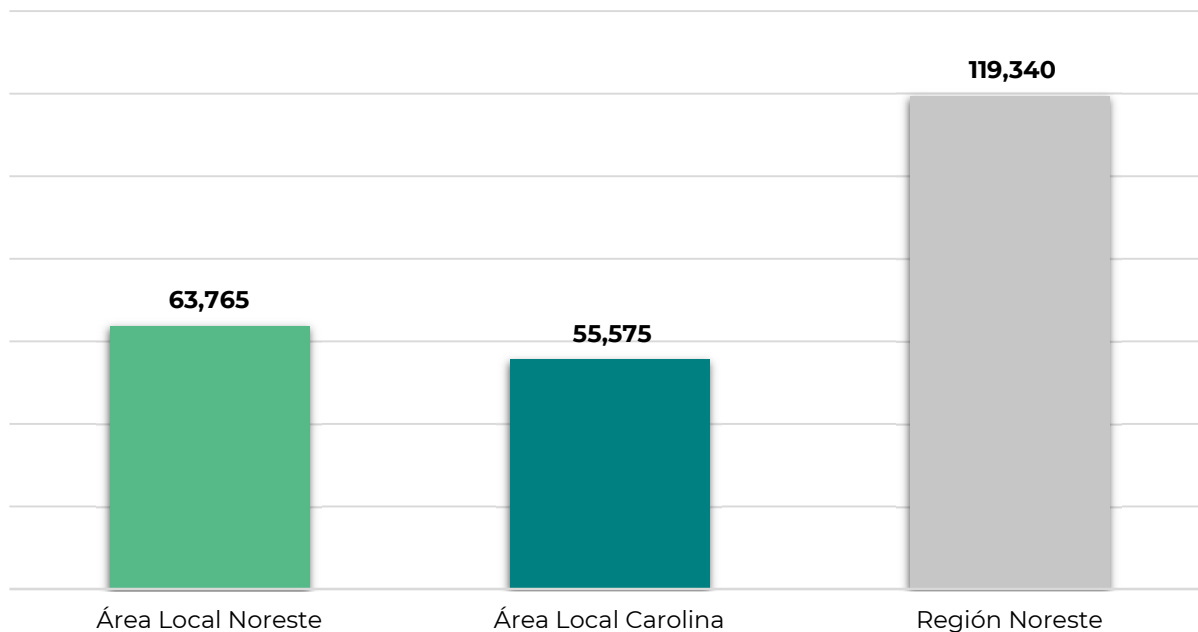
Accesibilidad a Internet

La conectividad a internet refleja un acceso limitado en comparación con el promedio regional del Noreste. De los 55,575 hogares en esta área local, una proporción significativa enfrenta desafíos para acceder a tecnologías digitales esenciales. En la Región Noreste, que comprende un total de 119,340 hogares, el acceso a internet muestra un panorama más diversificado, pero las disparidades persisten.

Esta brecha digital afecta la capacidad de los residentes para participar plenamente en actividades de teletrabajo y educación en línea, limitando así

su competitividad y oportunidades de desarrollo. En un contexto donde la conectividad digital se ha convertido en un pilar fundamental para la inclusión económica y social, es crucial implementar estrategias que reduzcan esta desconexión tecnológica, priorizando las áreas con menor acceso para fomentar el progreso en toda la región.

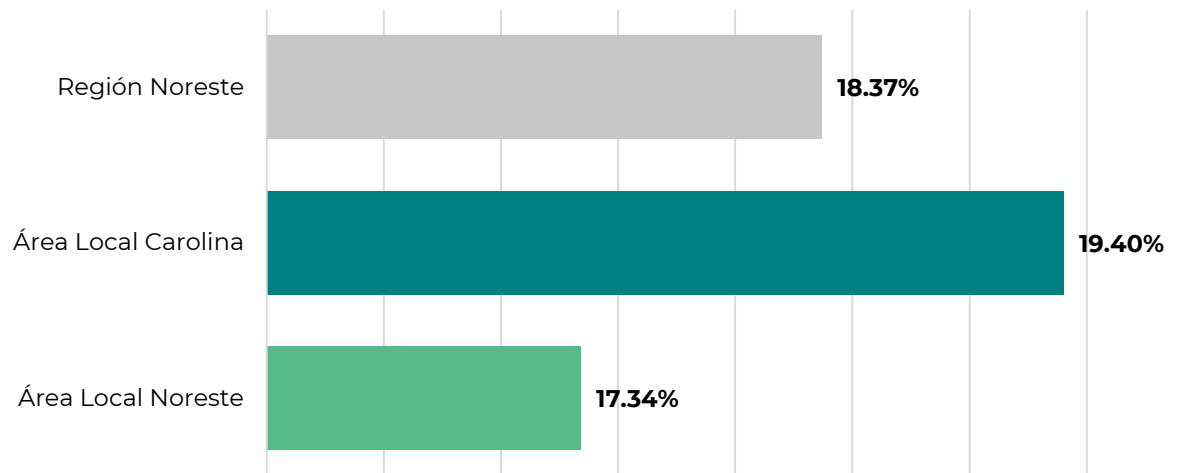
Figura 7. Acceso a Internet en ALCL Carolina



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

Poblaciones con Discapacidades

El 19.40% de la población local de Carolina tiene alguna discapacidad, un porcentaje superior al del promedio regional del 18.37% y al del Área Local Noreste con 17.34%. Esta proporción subraya la importancia de diseñar e implementar servicios y apoyos específicos que atiendan las necesidades de esta población.

Figura 8. Población con discapacidades en ALCL Carolina

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

Análisis de los Medios de Transportación del Área Local

Patrones de Movilidad

Un 46,767 de los trabajadores del territorio local prefiere viajar solos en sus vehículos, representando la opción principal de transporte. El carro compartido es la segunda modalidad más utilizada, con 4,585 personas optando por este método. Por otro lado, 4,989 personas trabajan desde el hogar, lo que refleja una tendencia creciente hacia el teletrabajo en la región.

El transporte público y las opciones, como motocicletas o bicicletas, son menos comunes, con 522 y 533 personas utilizándolas, respectivamente. Caminar sigue siendo una opción, adoptada por solo 749 trabajadores.

Tabla 5. Medios de Transportación en ALCL Carolina

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminado	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Área Local Noreste	56,470	3,824	367	1,582	1,452	4,508
Área Local Carolina	46,767	4,585	522	749	533	4,989
Región Noreste	103,237	8,409	889	2,331	1,985	9,497

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

Número de Vehículos en la Región

De los 58,145 hogares, la mayoría con 73% (42,479), cuentan con dos o más vehículos, lo que subraya una alta dependencia del transporte privado en la región. De estos, el 44% tienen dos vehículos, mientras que el 29% disponen de tres o más. Por otro lado, un 25% de los hogares cuentan con un vehículo, y solo el 2% (888 hogares) no disponen de ningún medio de transporte privado.

La cantidad de vehículos disponibles en los hogares refleja la importancia del transporte privado en las dinámicas laborales y sociales del Área Local Carolina.

Tabla 6. Número de vehículos en el hogar en ALCL Carolina

Municipios	Número de vehículos en el hogar				
	Total de vehículos disponibles en el hogar	No vehículos disponibles	1 vehículo	2 vehículos	3 vehículos o más
Área Local Noreste	68,203	1,585	16,543	27,767	22,308
Área Local Carolina	58,145	888	14,778	25,537	16,942
Región Noreste	126,348	2,473	31,321	53,304	39,250

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

Tiempo en Distancia al Empleo

Un 41% de los 58,160 trabajadores tiene viajes de 10 a 24 minutos, mientras que el 39% reporta desplazamientos de 25 a 59 minutos. Un 6% realiza trayectos cortos de menos de 10 minutos y el 13% enfrenta tiempos largos de 60 minutos o más.

Tabla 7. Distancia recorrida al trabajo en ALCL Carolina

Municipios	Trabajadores de 16 años o más	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Área Local Noreste	68,255	7%	51%	28%	13%
Área Local Carolina	58,160	6%	41%	39%	13%
Región Noreste	126,415	7%	46%	34%	13%

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

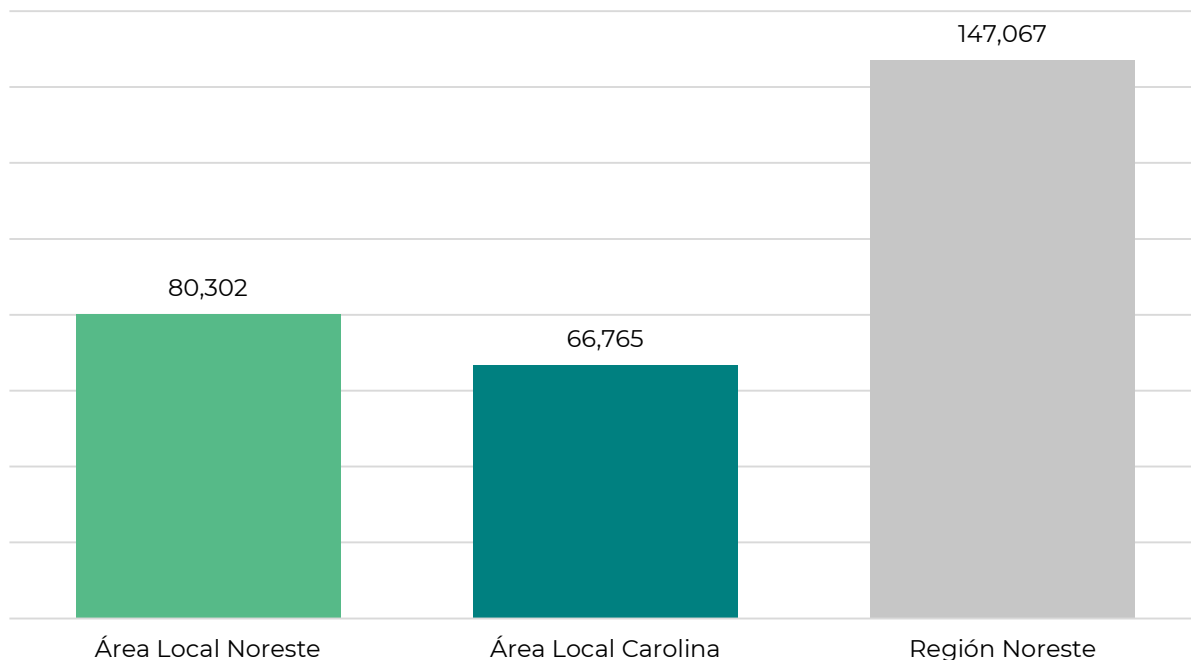
Mercado Laboral

Esta sección analiza las tendencias de empleo y desempleo, así como la composición sectorial de la fuerza laboral, evaluando las variaciones en el empleo por sector, los cambios en las tasas de desempleo y los niveles de participación en el mercado laboral.

Fuerza Laboral

El Área Local de Carolina cuenta con 66,765 personas activas en 2023, representando un rol significativo dentro de la Región Noreste. Según los datos del *Local Area Unemployment Statistics del Bureau of Labor Statistics*, Carolina constituye aproximadamente el 45% de la fuerza laboral total de la región, consolidándose como un pilar clave para la economía regional.

Figura 9. Fuerza Laboral en ALCL Carolina, 2023

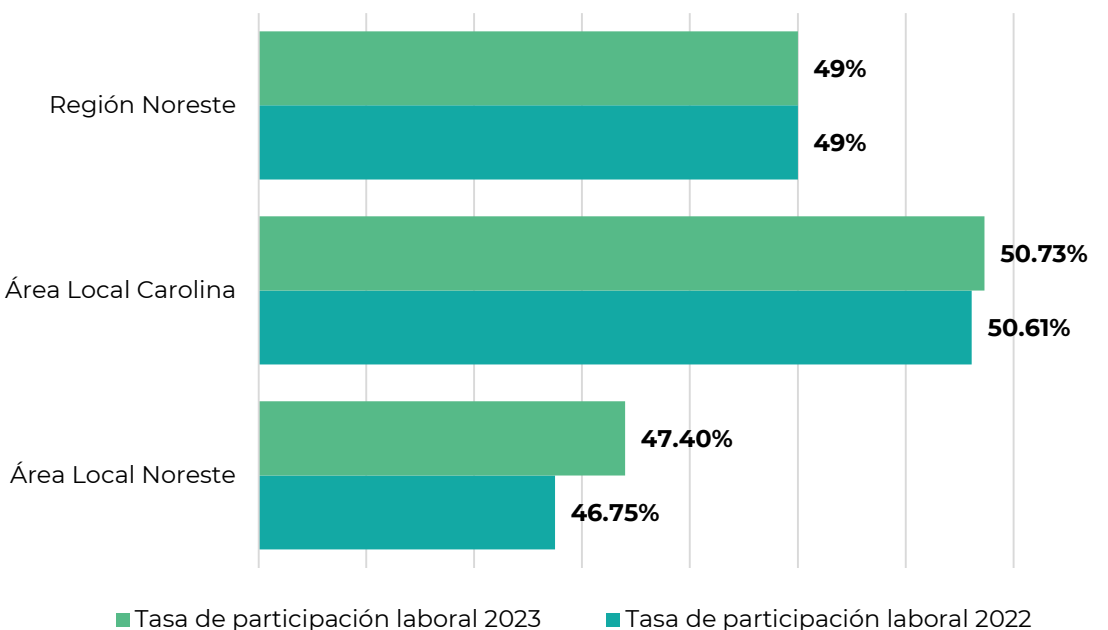


Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral en 2023 alcanzó el 50.73%, destacándose por encima del promedio regional del 49%. Estos datos reflejan una fuerte integración de la población al mercado laboral, posicionando al Área Local de Carolina como un referente en la actividad económica dentro de la Región Noreste.

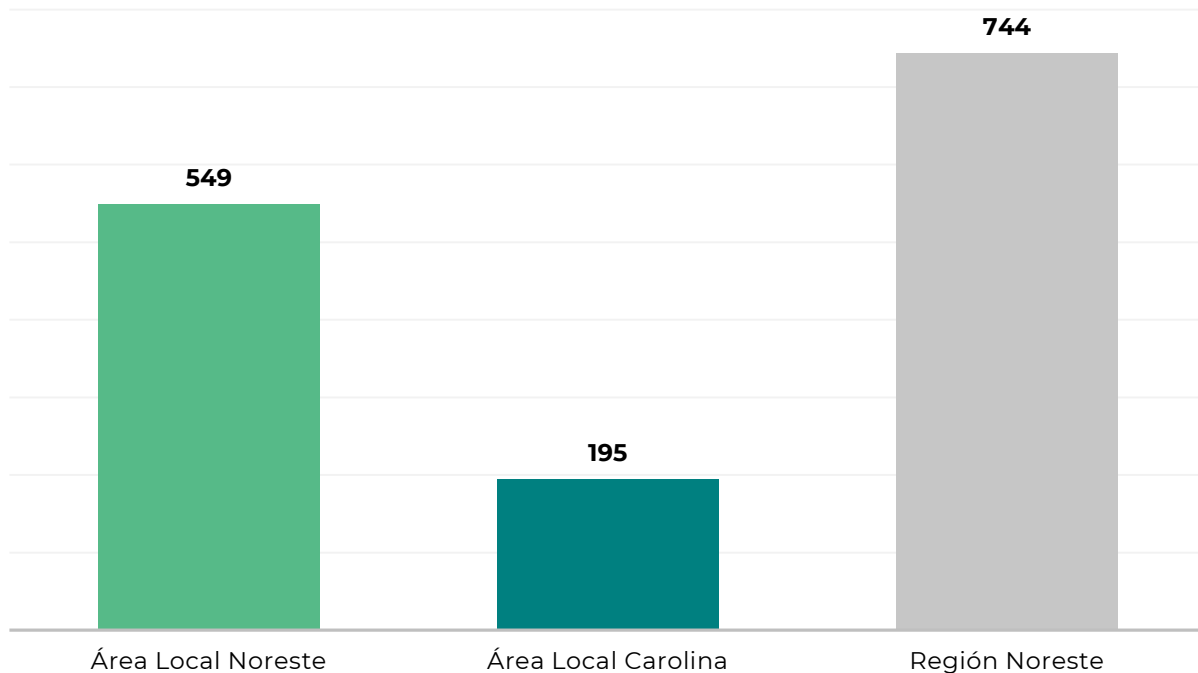
Figura 10. Tasa de Participación laboral en el Área Local de Carolina, 2022-2023



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

Variabilidad en la Fuerza Laboral

En el Área Local, la fuerza laboral aumentó de 66,570 personas en 2022 a 66,765 en 2023, mostrando un incremento de 195 personas. Este crecimiento representó el 48% del aumento total de la fuerza laboral de la región, subrayando la importancia del área local como un motor económico clave de la región. Estos datos refuerzan el rol estratégico de Carolina dentro del mercado laboral regional.

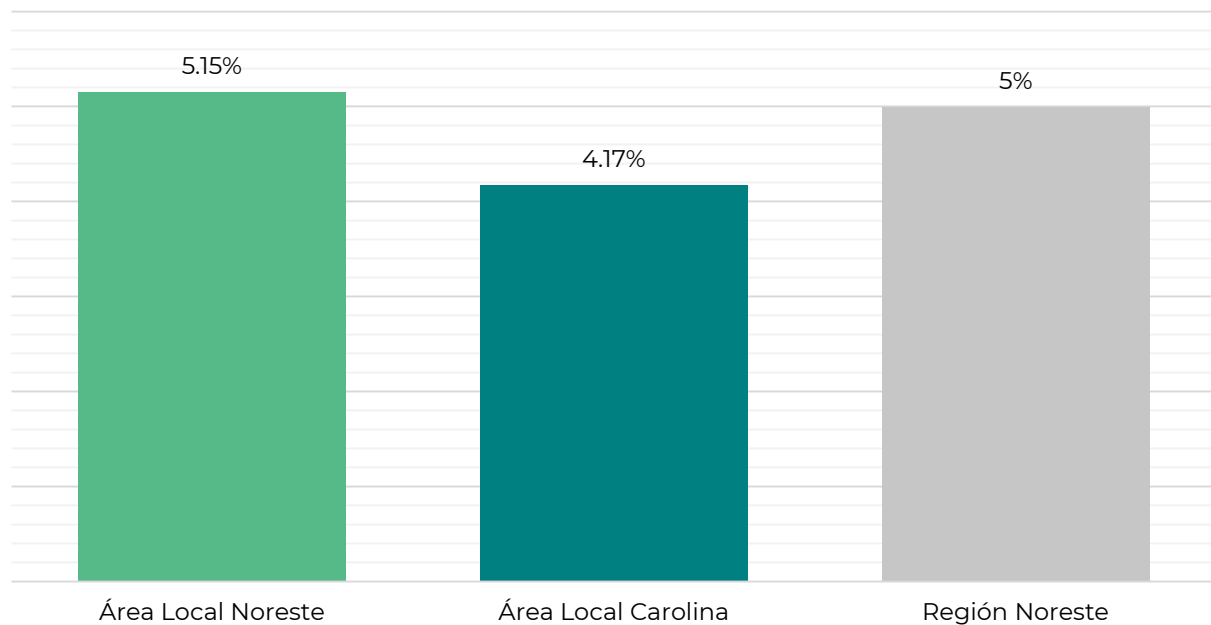
Figura 11. Cambios en la fuerza laboral, 2022-2023

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

Desempleo

Las tasas de desempleo muestran una tendencia a la baja entre 2022 y 2023, reflejando una posible mejora en las oportunidades laborales y la estabilidad económica de la zona. En 2023, la tasa de desempleo fue del 4.17%, una cifra inferior al promedio regional del 5%, lo que destaca su ventaja competitiva frente a otros municipios de la Región Noreste.

Esta disminución en el desempleo indica un fortalecimiento en el mercado laboral del Área Local, aunque sigue siendo esencial implementar estrategias que impulsen la generación de empleos de calidad y fomenten un crecimiento económico sostenible en la región.

Figura 12. Tasa de desempleo en ALCL Carolina, 2023

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022. Annual Estimates of the Resident Population for Puerto Rico Municipios: April 1, 2020 to July 1, 2023. (2024).

Ocupaciones con Salarios más Altos

El análisis de los salarios más altos subraya la importancia de profesiones altamente especializadas, especialmente en los sectores de la salud, ingeniería y educación. Entre las ocupaciones mejor remuneradas en el Área Local destacan:

- Médicos con un salario mediano de \$218,210 y un promedio de \$173,700.
- Pediatras generales, con una mediana salarial de \$133,930 y un promedio de \$125,940.
- Radiólogos, con una mediana de \$124,130 y un promedio de \$190,010.
- Profesores de Arquitectura a nivel postsecundario, con una mediana de \$123,510 y un promedio de \$128,050.
- Gerentes de Arquitectura e Ingeniería, con una mediana salarial de \$121,085 y un promedio de \$125,620.

- Gerentes de Producción Industrial, con una mediana de \$117,690 y un promedio de \$123,910.

Estos salarios reflejan la importancia de fomentar un sistema educativo robusto y orientado hacia las demandas del mercado laboral en áreas estratégicas. Promover la formación en profesiones de alta especialización no solo asegura empleos bien remunerados, sino que también impulsa el crecimiento económico sostenible en el Área Local de Carolina.

Tabla 8. Top 10 de Ocupaciones con los salarios más altos en ALCL Carolina

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos, todos los demás	\$218,210.00	\$173,700.00
Pediatras generales	\$133,930.00	\$125,940.00
Radiólogos	\$124,130.00	\$190,010.00
Profesores de Arquitectura, Postsecundaria	\$123,510.00	\$128,050.00
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería	\$121,085.00	\$125,620.00
Responsables de Producción Industrial	\$117,690.00	\$123,910.00
Gerentes de Ciencias Naturales	\$114,900.00	\$112,880.00
Médicos de medicina familiar	\$110,930.00	\$116,490.00
Farmacéuticos	\$107,835.00	\$99,635.00
Médicos de Medicina Interna General	\$106,560.00	\$119,680.00

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

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

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en las Áreas Locales revela disparidades significativas en las compensaciones laborales, destacando sectores que suelen requerir habilidades manuales o servicios básicos. Las medianas salariales anuales en las ocupaciones más mal remuneradas oscilan entre \$17,680 y \$18,470, mientras que los promedios salariales reflejan ligeras variaciones dependiendo de la categoría laboral.

En el Área Local Noreste, las ocupaciones como trabajadores de refuerzo de hierro y barras de refuerzo, con una mediana de \$17,680, destacan por ubicarse en el extremo inferior del rango salarial, mientras que los botones y porteadores de equipaje presentan salarios algo más competitivos con una mediana de \$18,470. Por otro lado, en el Área Local Carolina, los recolectores de residuos y material reciclable, con una mediana de \$18,335, muestran condiciones salariales que, aunque similares, sugieren ligeras diferencias en las prioridades económicas de la región.

El análisis regional apunta a que estas ocupaciones, aunque esenciales para el funcionamiento de la economía local, enfrentan desafíos significativos en términos de compensación. Esto subraya la importancia de establecer estrategias que promuevan la capacitación técnica y el acceso a empleos mejor remunerados, además de la necesidad de revisar las estructuras salariales para garantizar un nivel de vida más equitativo.

Tabla 9. Ocupaciones con los salarios más bajos en ALCL Carolina

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de primera línea de trabajadores de entretenimiento y recreación, excepto servicios de juegos de azar	\$17,680.00	\$23,120.00
Trabajadores de refuerzo de hierro y barras de refuerzo	\$17,680.00	\$20,390.00
Cortadoras y recortadoras de carne, aves y pescado	\$17,680.00	\$20,580.00
Reparadores de carrocerías y afines	\$17,950.00	\$24,090.00
Operadores telefónicos	\$18,010.00	\$23,240.00
Operadores y encargados de máquinas de cocción de alimentos	\$18,040.00	\$19,850.00
Trabajadores relacionados con la preparación y el servicio de alimentos, todos los demás	\$18,190.00	\$20,080.00
Recolectores de Residuos y Material Reciclable	\$18,335.00	\$19,115.00
Profesores de ciencias sociales, postsecundaria, todos los demás	\$18,410.00	\$41,700.00
Botones y porteadores de equipaje	\$18,470.00	\$21,560.00

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

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

Proyecciones de Empleo en Área Local de Carolina

Las proyecciones laborales para el periodo 2020-2030 destacan un crecimiento general del empleo del 13%, lo que refleja una expansión económica significativa en esta área. Este incremento está impulsado por sectores clave que muestran una alta demanda de empleo.

Las ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas lideran el crecimiento con un aumento del 30.7%, indicando un fortalecimiento del sector de hospitalidad y alimentos en la región. Las ocupaciones de cuidado y servicio personal también presentan un notable incremento del 37.3%, evidenciando la creciente necesidad de servicios orientados al bienestar y atención personalizada.

El sector de ventas, con un aumento proyectado del 15.4%, refleja la expansión del comercio minorista y un fortalecimiento del dinamismo económico local. Además, áreas técnicas como la instalación, mantenimiento y reparación proyectan un incremento del 15.9%, subrayando la importancia de estos servicios esenciales para el desarrollo económico y la infraestructura regional.

Sin embargo, algunas áreas muestran retrocesos. Las ocupaciones relacionadas con la instrucción educativa y bibliotecología proyectan una disminución del 4.8%, mientras que las ocupaciones en servicios comunitarios y sociales tienen una reducción proyectada del 3%. Estas cifras resaltan la necesidad de reevaluar la sostenibilidad de estos sectores para fomentar una diversificación del mercado laboral.

Tabla 10. Proyecciones a largo plazo en ALCL Carolina, 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	42,955	48,529
Ocupaciones Gerenciales	1,775	2,043
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	1,730	1,842

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	422	451
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	496	558
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	565	583
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	366	355
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	66	58
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	2,480	2,360
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	109	132
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	1,991	2,390
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	178	196
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	4,415	5,772
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	2,232	2,537
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	236	324
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	5,968	6,887
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	5,775	5,836
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,356	1,530
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,514	1,755
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	1,543	1,643
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	4,792	5,696

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

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

Tabla 11. Cambios en Ocupaciones, 2022-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Todas las Ocupaciones	5,574	13.0
Ocupaciones Gerenciales	268	15.1
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	112	6.5
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	29	6.9
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	62	12.5
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	18	3.2
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	-11	-3.0

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	-8	-12.1
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-120	-4.8
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	23	21.1
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	399	20.0
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	18	10.1
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	1,357	30.7
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	305	13.7
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	88	37.3
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	919	15.4
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	61	1.1
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	174	12.8
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	241	15.9
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	100	6.5
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	904	18.9

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

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

Análisis del Comportamiento Laboral mediante el QWI

Los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau proporcionan información precisa y detallada sobre las dinámicas del mercado laboral, como empleo, contrataciones y salarios, que permiten observar tendencias y fluctuaciones en diferentes áreas geográficas a lo largo del tiempo.

Los datos de empleo entre 2019 y 2023 evidencian una recuperación significativa del mercado laboral tras la contracción inicial. En 2019, se registraron 238 empleos, pero en 2020 hubo una marcada disminución de 880 empleos, reflejando el impacto de la pandemia y otros eventos adversos. Sin embargo, a partir de 2021, Carolina experimentó una recuperación notable con

la incorporación de 1,226 empleos. Este crecimiento continuo de manera sostenida en 2022 y 2023 con 834 y 608 empleos adicionales, respectivamente. En total, el cambio acumulado en el empleo durante el periodo 2019-2023 es de 155%. Este incremento sobresaliente subraya la capacidad de resiliencia y adaptación de la economía local. Factores como la reactivación del comercio, el fortalecimiento del sector de servicios y la inversión en infraestructura han sido clave para este crecimiento.

Este dinamismo en Carolina contrasta con otras áreas de la región, y posiciona al área como un modelo de recuperación y crecimiento sostenible. Fomentar políticas de empleo inclusivas y asegurar la continuidad de inversiones estratégicas será esencial para consolidar esta tendencia positiva en los próximos años.

Tabla 12. Indicador Quarterly Workforce Indicators, 2018-2023

Área	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Cambio 2019-2023
Área Local Noreste	-562	357	-119	308	527	365	2%
Área Local Carolina	476	238	-880	1,226	834	608	155%
Región Noreste	-86	595	-999	1,534	1,361	973	64%

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

Actividad Comercial en el Área Local de Carolina

El Área Local de Carolina cuenta con un total de 2,060 establecimientos comerciales, lo que representa una parte significativa de la actividad económica en la Región Noreste. En términos de empleo, suma 39,614 trabajadores, mientras que los ingresos totales generados ascienden a \$16,837,642,000, con una nómina anual de \$1,117,423,000.

Este análisis resalta la importancia de Carolina como un eje económico dentro de la región. Su alta concentración de negocios, empleo y generación de ingresos salariales refleja su papel dominante en la economía local y su contribución al desarrollo económico de la Región Noreste. Con una base

económica diversa y robusta, Carolina actúa como un motor económico que impulsa el crecimiento y la estabilidad financiera, reforzando su posición estratégica en la economía de Puerto Rico.

Tabla 13. Actividad Comercial ALCL Carolina

Área Geográfica	Número de establecimientos	Número de empleados	Salarios totales (\$1,000)
ALCL Carolina	2,060	39,614	\$1,117,42
ALCL Noreste	1,893	22,949	\$533,550

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

Establecimientos Comerciales

La economía cuenta con un total de 2,060 establecimientos comerciales, destacando la diversidad de sectores que sostienen el desarrollo económico de la región. El sector del comercio al por menor lidera con 453 establecimientos, representando el 22.00% del total. Le siguen los Servicios de alojamiento y restauración, que cuentan con 286 establecimientos (13.88%), y el sector de Asistencia sanitaria y social, que suma 249 establecimientos (12.08%).

Los Servicios profesionales, científicos y técnicos comprenden 169 establecimientos, representando el 8.20% del total, mientras que Otros servicios (excepto administración pública) tienen 142 establecimientos, lo que equivale al 6.90%. En conjunto, estos cinco sectores abarcan 1,299 establecimientos, constituyendo el 63.06% del total.

Los demás sectores comerciales, que incluyen una variedad de actividades económicas, suman 761 establecimientos, representando el 36.94% del total. Esta distribución subraya la importancia de los sectores clave en el ALCL de Carolina, mientras que los sectores restantes refuerzan la base económica diversificada que impulsa el crecimiento y la resiliencia de la región.

Tabla 14. Establecimientos Comerciales en ALCL Carolina, 2023

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio al por menor	453	22.00%
Servicios de alojamiento y restauración	286	13.88%
Asistencia sanitaria y social	249	12.08%
Servicios profesionales, científicos y técnicos	169	8.20%
Otros servicios (excepto administración pública)	142	6.90%
Subtotal	1,299	63.06%
Todos los demás sectores comerciales	761	36.94%
Total	2,060	100.00%

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

Empleos por Actividad Comercial

El desglose del empleo por sector en el área local de Carolina evidencia la relevancia de varios sectores esenciales en la economía local. El comercio al por menor lidera como principal empleador, con 8,498 trabajadores, representando el 21.46% de la fuerza laboral. A este le sigue el sector de servicios administrativos y de apoyo, con 8,253 empleados, que constituyen el 20.83% del empleo total.

El sector de servicios de alojamiento y restauración ocupa un lugar destacado, empleando a 5,726 personas, lo que equivale al 14.46% de la fuerza laboral. Por otro lado, el sector de transporte y almacenamiento cuenta con 4,187 trabajadores (10.57%), mientras que la manufactura contribuye con 3,399 empleos, representando el 8.58%. El sector de asistencia sanitaria y social emplea a 3,210 personas, constituyendo el 8.11% del total.

En conjunto, estos seis sectores principales concentran 33,273 empleados, equivalentes al 83.99% del empleo total. Los demás sectores, que incluyen una variedad de actividades, agrupan a 6,341 empleados, representando el 16.01%

de la fuerza laboral. En total, la región emplea a 39,614 personas, destacando una economía diversificada y orientada hacia sectores clave.

Tabla 15. Cantidad de empleados en ALCL Carolina

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Comercio al por menor	8,498	21.46%
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	8,253	20.83%
Servicios de alojamiento y restauración	5,726	14.46%
Transporte y almacenamiento	4,187	10.57%
Manufactura	3,399	8.58%
Asistencia sanitaria y social	3,210	8.11%
Subtotal	33,273	83.99%
Todos los demás sectores comerciales	6,341	16.01%
Total	39,614	100.00%

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

Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en 2023 evidencian una concentración significativa en sectores clave de la economía local. El sector de manufactura lidera, con salarios totales de \$10,311,508, representando el 61.24% del total del área. En segundo lugar, se encuentra el comercio al por menor, con \$2,129,908, que constituye el 12.65% de los salarios totales.

El sector de transporte y almacenamiento ocupa el tercer lugar, aportando \$1,475,402 (8.76%), seguido por el comercio al por mayor, con \$972,391 (5.78%). Por su parte, los servicios de alojamiento y restauración contribuyen con \$453,386, lo que equivale al 2.69% del total.

En conjunto, estos sectores principales acumulan \$15,342,595, lo que representa el 91.12% de los salarios totales en la región. Los demás sectores económicos suman \$1,495,047, llevando el total de salarios en el área a \$16,837,642. Esta distribución refleja la relevancia de los sectores líderes en el dinamismo económico y su capacidad para ofrecer empleo con compensaciones competitivas.

Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Carolina

Sector	Salarios	Porcentaje del total
Manufactura	\$10,311,508	61.24%
Comercio al por menor	\$2,129,908	12.65%
Transporte y almacenamiento	\$1,475,402	8.76%
Comercio al por mayor	\$972,391	5.78%
Servicios de alojamiento y restauración	\$453,386	2.69%
Subtotal	\$15,342,595	91.12%
Todos los demás sectores	\$1,495,047	8.88%
Total	16,837,642	100%

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

1.2 ¿Cómo se definen las brechas de destrezas en el Área Local? Provea una descripción de las destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores en la Región y el Área Local.

El Área Local ha identificado diversas brechas de destrezas que afectan la alineación entre las necesidades de los empleadores y las capacidades de la fuerza laboral disponible. Estas brechas se manifiestan en la discrepancia entre las destrezas más demandadas y aquellas en las que los trabajadores de Carolina presentan menor dominio, lo que impacta la competitividad y el acceso a empleos bien remunerados en la región.

Según el informe "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2023" del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, los empleadores en la región priorizan habilidades como puntualidad y responsabilidad (82.2%), capacidad para seguir instrucciones (79.0%) y trabajo en equipo (69.1%). No obstante, se identifican brechas significativas en pensamiento crítico (17.2%), dominio del inglés (13.2%) y habilidades tecnológicas (9.1%), lo que subraya la necesidad de fortalecer programas de capacitación que respondan a estos desafíos. Para atender estas brechas, el

Área Local implementa estrategias orientadas a mejorar el acceso a capacitación en destrezas digitales, inglés como segundo idioma y resolución de problemas, asegurando que la fuerza laboral esté mejor preparada para las oportunidades del mercado actual y futuro.

Tabla 17. Destrezas Necesarias en Ocupaciones con Mayor Demanda

Destrezas	Por ciento	
	2023	2022
Puntualidad y responsabilidad	82.2	82.7
Capacidad para seguir instrucciones	79.0	78.1
Capacidad para trabajar en equipo	69.1	67.4
Comunicación oral y escrita	62.6	61.0
Capacidad de aprendizaje	56.7	57.1
Habilidad para ofrecer servicio al cliente	53.6	53.0
Capacidad para trabajar bajo presión	36.0	38.7
Habilidad para trabajar con supervisión mínima	38.2	37.5
Habilidad para identificar y solucionar problemas	38.0	37.1
Habilidad para anticipar y evitar problemas	38.8	35.9
Capacidad para tomar decisiones	31.2	32.9
Auto motivación, iniciativa propia y dinamismo	27.2	28.9
Familiaridad con el uso de la computadora	23.0	22.7
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y exigencias	21.5	19.7
Destrezas matemáticas	20.1	20.7
Capacidad para determinar prioridades y cumplir con itinerarios	19.6	22.3
Pensamiento crítico	17.2	15.8
Capacidad para realizar tareas repetitivas	16.5	17.6
Destrezas interpersonales	16.6	15.7
Ser minucioso en el trabajo	16.4	15.2
Liderazgo	14.5	14.7
Dominio del idioma inglés	13.2	14.9
Agilidad para operar maquinaria y equipo	10.7	10.4
Capacidad para organizar, planificar y manejar recursos	9.6	10.4
Conocimiento de la tecnología de información	9.1	9.8
Conocimiento técnico o académico	8.9	10.8
Orientación hacia la obtención de resultados	8.4	10.4

Destrezas	Por ciento	
	2023	2022
Destrezas físicas y manipulativas	6.9	7.7
Creatividad e innovación	5.0	6.3
Capacidad de negociación	4.9	5.8

Fuente: Mercado Laboral de Puerto Rico, 2023.

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

El Área Local enfrenta una serie de desafíos estructurales y estratégicos en su esfuerzo por alinear las destrezas de su fuerza laboral con las necesidades cambiantes de los empleadores en el Municipio. Estos desafíos abarcan desde brechas de habilidades técnicas hasta la necesidad de mejorar la conexión entre las instituciones educativas y las industrias en crecimiento.

1. Brechas en Destrezas Claves para el Mercado Laboral

Los empleadores priorizan habilidades esenciales como puntualidad y responsabilidad (82.2%), capacidad para seguir instrucciones (79.0%) y trabajo en equipo (69.1%). Sin embargo, el mercado laboral evidencia deficiencias críticas en pensamiento crítico (17.2%), dominio del inglés (13.2%) y competencias tecnológicas (9.1%), elementos fundamentales en sectores en crecimiento como la tecnología, la manufactura avanzada y la salud. Esta disparidad subraya la urgencia de fortalecer programas de educación y adiestramiento que doten a la fuerza laboral con destrezas acordes a la evolución del mercado.

2. Falta de Vinculación entre Educación y Mercado Laboral

Si bien Carolina cuenta con una alta tasa de participación laboral del 50.73%, la desconexión entre las instituciones educativas y las industrias

emergentes dificulta la adaptación de los programas académicos a las demandas del mercado. La falta de certificaciones alineadas con sectores como tecnología, logística, comercio y salud impide que los trabajadores se integren rápidamente a empleos bien remunerados.

3. Retos en la Retención de Talento y Emigración Laboral

La emigración de jóvenes y profesionales capacitados sigue siendo un factor crítico que afecta la disponibilidad de talento en la región. Un 29.3% de la población de Carolina vive en condiciones de pobreza, lo que motiva a muchos trabajadores a buscar mejores oportunidades fuera de la Isla. Esto genera un círculo vicioso en el que los empleadores enfrentan dificultades para retener talento cualificado, lo que limita el crecimiento de sectores clave. Para contrarrestar este fenómeno, se están desarrollando incentivos laborales y programas de capacitación en el trabajo que fomenten la permanencia de profesionales en el Municipio.

4. Necesidad de Modernizar el Sistema de Capacitación

El auge de la automatización y la digitalización en los sectores económicos exige que los trabajadores adquieran nuevas competencias. Sin embargo, las oportunidades de adiestramiento en habilidades digitales y automatización son limitadas. Programas que impulsen la capacitación en gestión de datos, ciberseguridad y uso de software especializado son cruciales para mejorar la empleabilidad y la competitividad de la fuerza laboral en Carolina.

5. Estrategias para Mejorar la Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral

Para mejorar la alineación entre las destrezas laborales y las oportunidades de empleo, el Área Local ha implementado las siguientes estrategias:

- Programas de adiestramiento para trabajadores incumbentes, asegurando que los empleados actuales puedan mejorar sus destrezas y acceder a mejores oportunidades dentro de sus empresas.
- Colaboraciones con empleadores para identificar y cubrir vacantes de nivel de entrada, facilitando la inserción de nuevos trabajadores a través de programas de mentoría y adiestramiento en el trabajo.
- Expansión de certificaciones técnicas en sectores estratégicos como salud, tecnología, construcción y logística, en alianza con instituciones educativas y gremios empresariales.
- Iniciativas de aprendizaje basado en la experiencia, como pasantías y programas de "on-the-job training", que permiten a los trabajadores desarrollar habilidades prácticas mientras están empleados.
- Reforzamiento de la enseñanza del inglés y habilidades de comunicación efectiva para aumentar la competitividad de la fuerza laboral en industrias orientadas al turismo y el comercio internacional.

El Área Local de Carolina enfrenta retos significativos para alinear la oferta de destrezas laborales con las demandas de los empleadores. No obstante, a través de la implementación de alianzas estratégicas, modernización de programas educativos y políticas de retención de talento, se busca cerrar las brechas de habilidades y fortalecer la competitividad de la fuerza laboral.

[1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local, incluyendo educación y adiestramiento.](#)

El Área Local de Carolina enfrenta diversos desafíos para alinear las destrezas de su fuerza laboral con las actividades de educación y adiestramiento necesarias para satisfacer las demandas de los empleadores regionales.

Fortalezas - Carolina cuenta con una infraestructura económica robusta, respaldada por su ubicación estratégica cerca del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín y su participación en sectores clave como el comercio al por menor, transporte y almacenamiento, y servicios de alojamiento y restauración. Además, la región posee una fuerza laboral significativa y diversa, con una tasa de participación laboral del 50.73% en 2023. Estos factores crean una base sólida para fomentar el desarrollo de programas educativos y de adiestramiento alineados con las necesidades del mercado laboral.

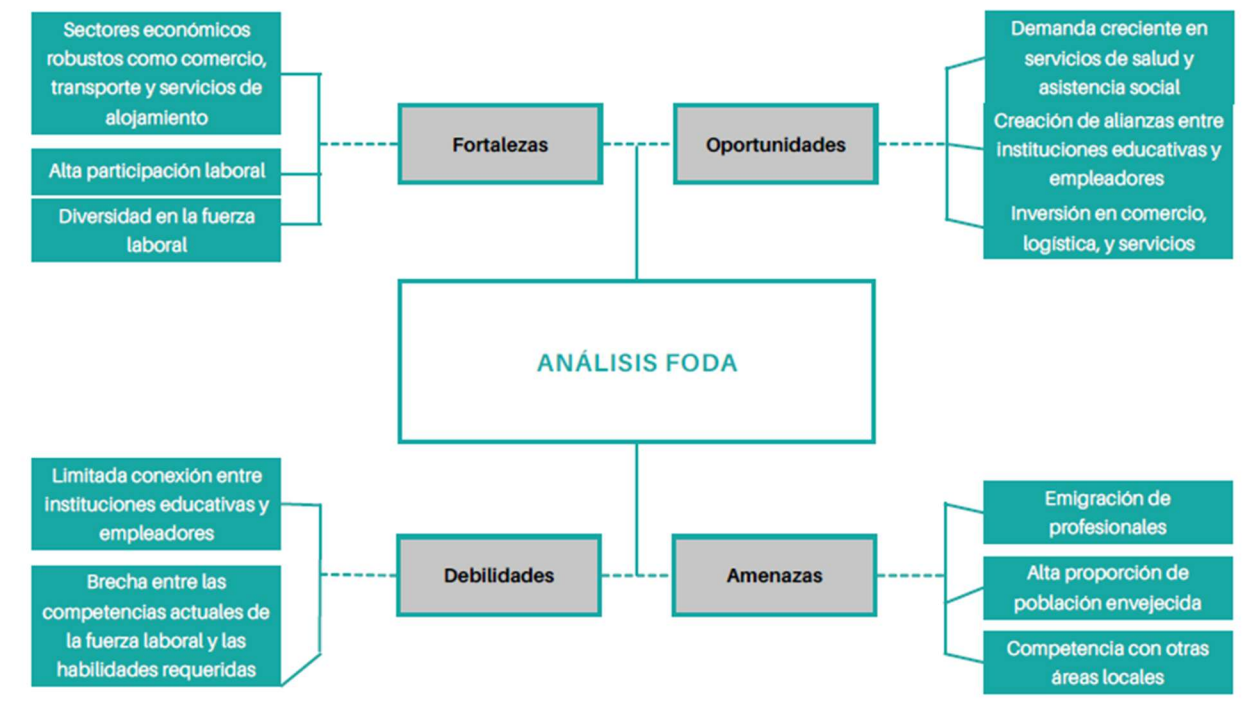
Oportunidades - El crecimiento de sectores como el comercio, la logística y los servicios representa una oportunidad para implementar iniciativas de capacitación técnica en áreas como gestión de inventarios, transporte eficiente y servicio al cliente. Asimismo, la creciente demanda de profesionales en el sector de salud y asistencia social abre la posibilidad de desarrollar programas especializados que fortalezcan las destrezas técnicas y blandas necesarias en estos campos.

Debilidades - Una de las principales debilidades del Área Local es la brecha entre las competencias actuales de la fuerza laboral y las habilidades técnicas avanzadas requeridas por sectores estratégicos. Esta brecha se refleja en la falta de capacitación en áreas como automatización, manejo de tecnologías emergentes y especialización en servicios. Además, la limitada conexión entre las instituciones educativas y los empleadores dificulta la alineación de los programas formativos con las necesidades reales del mercado.

Amenazas - La emigración de jóvenes y profesionales capacitados, junto con el envejecimiento de la población, representa una amenaza para la disponibilidad de capital humano en la región. La discrepancia entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral restringe el acceso de los empleadores a una fuerza laboral calificada, lo que podría frenar el crecimiento económico local. Asimismo, la competencia con otras entidades que ofrecen

servicios similares y el rezago en la adopción de tecnologías avanzadas podrían afectar la competitividad de Carolina.

Figura 13. Diagrama FODA



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

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

1. Análisis de las condiciones económicas regionales: La Región Noreste presenta una economía diversa con sectores fundamentales como el turismo, la construcción, los servicios de salud y el comercio. Carolina, como municipio

cabecera y puerta de entrada internacional, desempeña un papel estratégico gracias al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, su extensa red hotelera, playas y zonas turísticas. Este dinamismo contrasta con las limitaciones de municipios más remotos, como Vieques y Culebra, donde la conectividad y el acceso a servicios siguen siendo desafíos significativos. La planificación estratégica busca reducir estas desigualdades mediante la inversión en programas de desarrollo económico local.

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

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

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

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

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

6. Inclusión social y económica: Uno de los objetivos de la planificación estratégica es garantizar la integración de grupos tradicionalmente marginados, incluyendo jóvenes, mujeres, personas con discapacidades y residentes de municipios remotos. Para lograr esto, se han desarrollado programas específicos de capacitación en habilidades técnicas y blandas, oportunidades de emprendimiento. Carolina, como centro urbano, tiene la capacidad de expandir estas oportunidades mediante programas específicos

en sus universidades, centros comunitarios y redes empresariales, facilitando la transición de los jóvenes y otros grupos vulnerables hacia el empleo formal.

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

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



Planificación Estratégica

SECCIÓN 2: VISIÓN Y METAS



SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS

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

La Junta Local establece una visión estratégica y metas integrales para preparar a su fuerza laboral, alineadas con las prioridades del Plan Estatal WIOA de Puerto Rico 2024, y considerando las necesidades locales. Estas acciones están diseñadas para responder a los cambios en el mercado laboral, promover el desarrollo social y fortalecer el crecimiento económico sostenible.

Construcción de Visión Local 2024-2027

Durante el proceso de construcción de la nueva visión del Plan Local, se llevó a cabo una actividad en la que representantes del Área Local seleccionaron una palabra clave que reflejara su aspiración para el ALCL de Carolina. Esta dinámica facilitó la recopilación de diversas perspectivas que representan las prioridades y metas estratégicas de persona clave que contribuye a diario para el éxito del ALCL. A continuación, se presenta un análisis cualitativo que presenta los elementos prioritarios identificados a lo largo de este ejercicio.

Figura 14. Construcción de Visión Área Local de Carolina



Visión Regional 2024-2027

La Junta Local ha desarrollado una visión estratégica alineada con las necesidades del mercado laboral, las oportunidades de crecimiento en sectores clave para la economía y, de manera fundamental, los elementos prioritarios de participación de las partes interesadas. Como parte de este proceso, se realizó un análisis cualitativo en el que se identificaron y evaluaron las palabras clave que reflejan las aspiraciones y objetivos estratégicos del Área Local. A través de este enfoque participativo, se definieron prioridades y metas orientadas a fortalecer la empleabilidad, fomentar la innovación y mejorar la competitividad de la región. A continuación, se presenta la visión que guiará las estrategias del Área Local de Carolina para el periodo 2024-2027.

Figura 15. Visión Área Local de Carolina

VISIÓN

La Junta Local de Conexión Laboral de Carolina impulsa una fuerza laboral accesible, innovadora y conectada a través de programas estratégicos de desarrollo profesional en sectores de alto crecimiento y transformación digital. Mediante alianzas con empleadores, instituciones educativas y socios comunitarios, se promueve la capacitación en nuevas tecnologías, el desarrollo empresarial y la formación en ocupaciones emergentes. Este enfoque colaborativo fortalecerá el crecimiento económico local, asegurando una fuerza laboral competitiva y resiliente ante los cambios del mercado.

Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

La Junta Local de Carolina ha diseñado metas estratégicas alineadas con las prioridades del Plan Estatal Unificado WIOA 2024-2027 y las necesidades

específicas del Área Local. Estas metas están orientadas a fomentar el desarrollo económico, promover la inclusión social y mejorar la competitividad de la fuerza laboral local en sectores como tecnología, turismo, biociencias y manufactura. Asimismo, buscan fortalecer las colaboraciones multisectoriales, fomentar el uso de tecnologías emergentes y garantizar un acceso equitativo a servicios de empleo y capacitación, especialmente para poblaciones vulnerables como jóvenes fuera de la escuela, personas con discapacidades y trabajadores desplazados.

La formulación de estas metas fue el resultado de un proceso participativo que incluyó consultas con empleadores, instituciones educativas y líderes del ecosistema laboral identificando las principales necesidades y oportunidades del mercado laboral local. Este enfoque integral asegura que las estrategias propuestas no solo respondan a las demandas actuales, sino que también promuevan la resiliencia y la capacidad de adaptación de la fuerza laboral ante los cambios del entorno laboral, fortaleciendo la conexión entre las competencias de los participantes y las necesidades de los empleadores.

Meta 1: Desarrollo de Habilidades en Sectores Estratégicos

Estrategias:

- Expandir y diversificar los programas de adiestramiento y certificación en sectores emergentes como tecnología, manufactura y energías renovables, asegurando su alineación con las necesidades del mercado laboral.
- Aumentar las oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo mediante la integración de programas de aprendizaje registrado, pasantías y experiencias prácticas con empresas aliadas.
- Crear y fortalecer rutas de desarrollo ocupacional en coordinación con instituciones educativas y empresas locales, asegurando el mejoramiento profesional de los participantes en sectores estratégicos.

Meta 2: Garantizar la equidad en el acceso a los servicios

Estrategias

- Ampliar y diversificar la cobertura de los servicios de empleo y capacitación en áreas con necesidades para personas con barreras para el empleo, priorizando poblaciones vulnerables y de difícil acceso.
- Implementar estrategias de divulgación proactiva y accesibles para mejorar la visibilidad y el acceso a los servicios del Centro de Gestión Única (CGU), utilizando medios digitales, impresos y comunitarios.
- Ofrecer un sistema integral de apoyo a participantes con barreras al empleo, incluyendo asistencia en transporte, ayuda económica, consejería laboral y acceso a servicios de apoyo complementarios.

Meta 3: Fomentar la colaboración entre los actores clave del sistema laboral

Estrategias

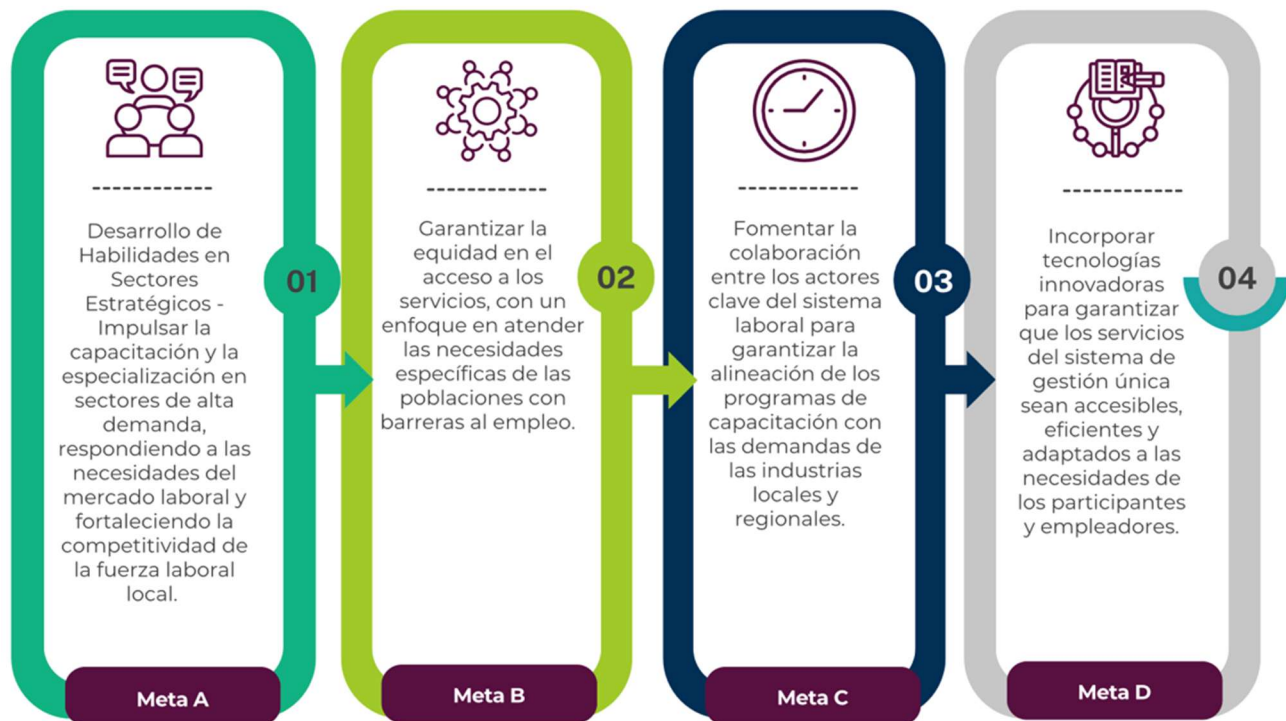
- Formalizar acuerdos de colaboración con el sector privado y agencias gubernamentales para desarrollar programas de capacitación especializados que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Coordinar y fortalecer estrategias conjuntas con la Región Noreste y otros actores clave para desarrollar iniciativas alineadas con las políticas de desarrollo laboral y económico del Estado.
- Implementar programas de capacitación en ocupaciones emergentes, incluyendo turismo, salud y tecnología, asegurando la disponibilidad de talento calificado en sectores estratégicos.

Meta 4: Incorporar tecnologías innovadoras para garantizar servicios accesibles y eficientes

Estrategias

- Implementar herramientas digitales y plataformas virtuales para optimizar la gestión de información, mejorar la experiencia del usuario y facilitar el acceso a servicios de empleo y capacitación.
- Automatizar procesos clave del sistema de empleo y formación, incluyendo registros, referidos y seguimiento de participantes, para aumentar la eficiencia operativa y mejorar la toma de decisiones basada en datos.
- Fortalecer la capacitación en destrezas tecnológicas y competencias digitales para preparar a la fuerza laboral para la transformación digital y la automatización en el entorno laboral.

Figura 16. Metas del Plan Local Carolina



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

La Junta Local ha desarrollado una estrategia de integración y colaboración con las entidades que administran los programas medulares y otros programas requeridos y opcionales bajo WIOA. Esta estrategia tiene como objetivo maximizar el uso de los recursos disponibles, optimizando los servicios del Centro de Gestión Única (CGU) para lograr la visión estratégica y las metas del Área Local.

1. Coordinación con Socios Medulares y el Municipio

El CGU de Carolina cuenta con un Memorando de Entendimiento (MOU) que establece la colaboración entre los socios mandatarios, incluyendo el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, Rehabilitación Vocacional, Educación de Adultos, TANF, Pathstone y otros programas para garantizar la prestación efectiva de servicios que incluyen:

- Título I: Servicios para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, con énfasis en programas de capacitación técnica y profesional en sectores de alta demanda.
- Título II: Educación para Adultos y Alfabetización, asegurando la conexión con trayectorias profesionales para personas con deficiencias de habilidades básicas.
- Título III: Servicios de Wagner-Peyser, integrando la colocación laboral con programas de capacitación y asistencia técnica para empleadores.
- Título IV: Rehabilitación Vocacional, promoviendo la inclusión de personas con discapacidades en programas de empleo y capacitación.

Además, Carolina ha fortalecido su colaboración con el municipio, integrando servicios complementarios como:

- Referidos a programas municipales de vivienda y asistencia social, permitiendo que los participantes superen barreras para el empleo.
- Coordinación con la Gerencia de Desarrollo Económico del Municipio, que actúa como enlace para facilitar oportunidades de empleo y emprendimiento.
- Acceso a programas municipales para microempresarios y pequeñas empresas, asegurando apoyo integral a quienes deseen desarrollar negocios propios.

2. Integración de Servicios y Optimización del Sistema de Referidos

La JLCL Carolina ha diseñado un sistema de referencia integrado, asegurando que los participantes sean canalizados de manera eficiente a los servicios más adecuados dentro del CGU. Este sistema permite:

- Identificación de necesidades individuales desde la primera orientación y canalización de los participantes a programas de capacitación, empleo o asistencia social.
- Derivación de casos a programas específicos, garantizando que los participantes con necesidades particulares, como acceso a vivienda o apoyo financiero, reciban servicios integrados.
- Asignación equitativa de costos entre los socios del CGU, asegurando la sostenibilidad de los servicios mediante el financiamiento compartido.

3. Evaluación y Monitoreo del Impacto de los Programas

Para garantizar la efectividad de los servicios, la JLCL Carolina ha implementado mecanismos de evaluación y monitoreo, incluyendo:

- Requisitos de informes de desempeño para proveedores, condicionando el desembolso de fondos a la presentación de datos de ejecución y efectividad.

- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes para medir la calidad de los servicios y ajustar estrategias de intervención.
- Seguimiento a la colocación y retención en el empleo, evaluando la efectividad de los programas de adiestramiento y el impacto en la empleabilidad.

4. Incorporación de Tecnologías para la Modernización de Servicios

Como parte de su estrategia de integración, la JLCL Carolina ha implementado herramientas digitales y automatización de procesos para mejorar la prestación de servicios. Estas incluyen:

- Plataformas virtuales para acceso remoto a orientación ocupacional y capacitación en línea.
- Automatización de procesos, incluyendo registros de participantes, referidos y generación de reportes de desempeño.
- Uso de inteligencia de datos para evaluar tendencias del mercado laboral y alinear la oferta de capacitación con las necesidades emergentes.

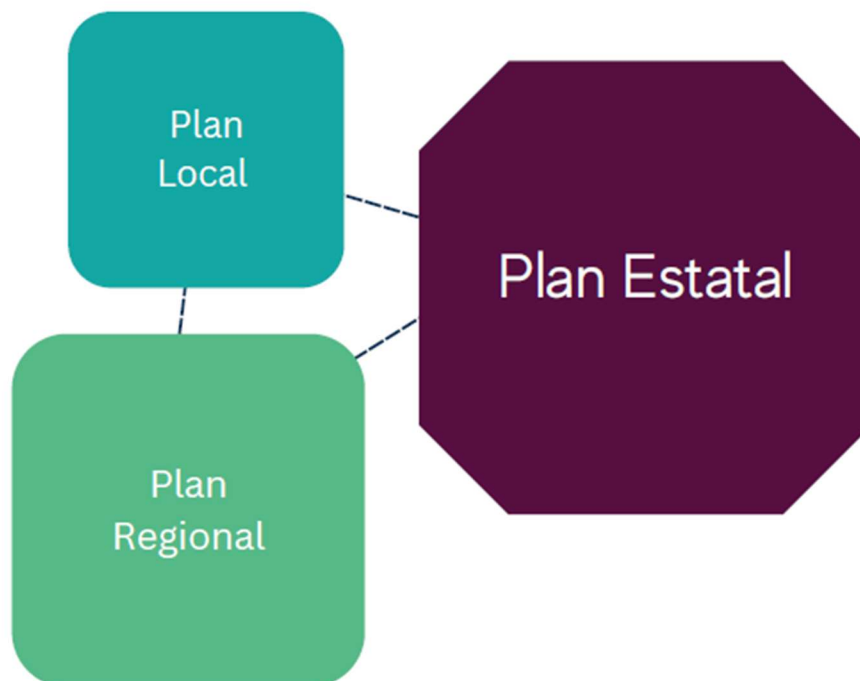
[2.3 ¿Cómo se alinearán, respaldarán y contribuirán la visión y las metas de la junta local con la visión y metas del gobernador para el sistema de desarrollo laboral del estado, así como con cualquiera de las metas y estrategias articuladas en el plan regional?](#)

La Junta Local de Carolina establece un enfoque estratégico para alinear su visión y metas con las prioridades del Gobernador, el Plan Estatal Unificado WIOA 2024-2027, y las estrategias regionales delineadas en el Plan Regional del Noreste. Este esfuerzo asegura que las acciones de la JLCL no solo respondan a las demandas del mercado laboral local, sino que también

contribuyan al desarrollo económico sostenible y a la cohesión regional. La alineación de metas se estructura en torno a las cuatro metas estratégicas del Plan Local de Carolina, garantizando una implementación efectiva y una integración coherente con las metas estatales y regionales.

En el proceso del desarrollo del Plan Regional del Noreste, las juntas locales de la región, incluida Carolina y el Área Local noreste, participaron de un proceso colaborativo que no solo permitió coordinar esfuerzos, sino también fortalecer la integración y cooperación entre los distintos actores del desarrollo laboral. A través de esta estrategia conjunta, se garantiza que las metas y estrategias locales se alineen con la visión del gobernador y las prioridades establecidas a nivel regional, promoviendo un sistema de desarrollo de la fuerza laboral más eficiente, integrado y orientado al crecimiento sostenible.

Figura 17. Proceso para el Alineamiento Estratégico



Alineación de Metas Locales con Metas Estatales

A continuación, se presenta la alineación de las metas de la Junta Local de Carolina y las metas del Plan Estatal Unificado de Puerto Rico.

Tabla 18. Alineación de las Metas de la Junta Local y el Estado

Metas de la Junta Local de Carolina	Metas del Plan Estatal de Puerto Rico
<p>Meta 1: Desarrollo de habilidades en sectores estratégicos. Se impulsará la capacitación y la especialización en sectores de alta demanda para fortalecer la competitividad de la fuerza laboral.</p>	<p>Meta 1: Desarrollo del capital humano a través de oportunidades de capacitación ajustadas a las necesidades del mercado global y local.</p>
<p>Meta 2: Garantizar la equidad en el acceso a los servicios. Se fortalecerán estrategias para asegurar que los servicios de empleo sean accesibles para poblaciones con barreras para el empleo, promoviendo la inclusión y la equidad.</p>	<p>Meta 2: Colaboración interagencial para modernizar los sistemas y garantizar la equidad en el acceso a oportunidades de empleo.</p>
<p>Meta 3: Fomentar la colaboración entre los actores clave del sistema laboral. Se consolidarán alianzas estratégicas con empresas, instituciones educativas y socios comunitarios para alinear los programas de capacitación con las demandas del mercado.</p>	<p>Meta 3: Un mercado laboral ágil y competitivo, mediante el fortalecimiento de programas de aprendizaje y certificación en colaboración con actores clave.</p>
<p>Meta 4: Incorporar tecnologías innovadoras para garantizar servicios accesibles y eficientes. Se modernizarán los procesos y herramientas del sistema de gestión única para mejorar la prestación de servicios.</p>	<p>Meta 4: Alianzas estratégicas y multisectoriales, promoviendo un ecosistema de innovación y desarrollo sostenible.</p>

1. Conexión de Adultos, Trabajadores Desplazados y Otras Poblaciones con Ocupaciones de Alta Demanda

La JLCL Carolina facilita la conexión de los participantes con ocupaciones de alta demanda mediante estrategias que aseguren el acceso equitativo a oportunidades de empleo sostenible.

- Implementación de programas de adiestramiento y certificación en sectores emergentes como tecnología, manufactura avanzada, salud y energías renovables, garantizando que los participantes adquieran habilidades alineadas con las tendencias del mercado laboral.
- Fortalecimiento de alianzas con empleadores y agencias gubernamentales para asegurar que los programas de capacitación respondan a las necesidades actuales del sector productivo y ofrezcan oportunidades de colocación laboral inmediata.
- Estrategias de divulgación y alcance comunitario dirigidas a jóvenes, adultos desplazados y poblaciones con barreras al empleo, promoviendo su participación en programas de formación y capacitación.

✓ **Alineado con META 1, 3 y 4 del Plan Estatal.**

2. Reducción de Brechas de Destrezas Identificadas en el Análisis del Mercado Laboral

Para abordar las brechas de destrezas en la fuerza laboral, la JLCL Carolina implementa estrategias orientadas al fortalecimiento de la capacitación y el acceso a oportunidades educativas.

- Diseño e implementación de rutas de desarrollo ocupacional que integran educación y empleo, asegurando que los participantes transiten de la formación a la colocación en empleos de calidad.
- Fortalecimiento de los programas de educación para adultos y alfabetización digital mediante la colaboración con instituciones educativas y centros de capacitación, con el objetivo de mejorar las competencias básicas de los trabajadores.

- Impulso de la formación en habilidades blandas y destrezas técnicas esenciales para la empleabilidad, incluyendo destrezas de comunicación, resolución de problemas, pensamiento crítico y conocimientos tecnológicos avanzados.

✓ **Alineado con META 1 y 2 del Plan Estatal.**

3. Desarrollo e Implementación de un Plan Integral de Trayectorias Profesionales (Career Pathways)

Para facilitar la progresión profesional de los participantes, la JLCL Carolina ha implementado un modelo de trayectorias profesionales que fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento laboral.

- Integración de programas de educación, adiestramiento y empleo que permiten a jóvenes y adultos acceder a una formación estructurada con oportunidades de crecimiento en el mercado laboral.
- Promoción de credenciales reconocidas a nivel estatal y nacional, en colaboración con colegios comunitarios y programas postsecundarios, asegurando que los egresados cuenten con certificaciones que mejoren su competitividad en la industria.
- Desarrollo de iniciativas dirigidas a jóvenes fuera de la escuela y adultos con barreras al empleo, ofreciendo oportunidades de reingreso educativo, formación técnica y acompañamiento en su transición al mundo laboral.

✓ **Alineado con META 1, 2, 3 y 4 del Plan Estatal:** Desarrollo del capital humano.

4. Coordinación con Instituciones Educativas para Mejorar Servicios y Evitar Duplicidad de Esfuerzos

La JLCL Carolina trabaja en colaboración con instituciones de educación secundaria y postsecundaria para mejorar la efectividad de los programas de formación y capacitación.

- Integración de programas técnicos y vocacionales alineados con la Ley Carl D. Perkins V, asegurando que la formación académica esté en sintonía con las necesidades de la industria y del mercado laboral actual.
- Uso de datos del mercado laboral para ajustar la oferta educativa, permitiendo la identificación de áreas de alta demanda y la adaptación de los currículos educativos para satisfacer esas necesidades.
- Fortalecimiento de la orientación ocupacional y académica, asegurando que los participantes reciban asesoramiento personalizado para seleccionar programas educativos y de capacitación que maximicen sus oportunidades de empleo.

✓ **Alineado con META 1, 3 y 4 del Plan Estatal.**

5. Implementación de Estrategias para Servicios a Patronos y Crecimiento Económico

Para garantizar que las empresas locales cuenten con talento calificado, la JLCL Carolina ha diseñado estrategias de servicio a patronos que faciliten el acceso a recursos humanos capacitados y promuevan el desarrollo empresarial.

- Creación de un equipo especializado en servicios a negocios, encargado de colaborar con empleadores para identificar necesidades de talento y desarrollar programas de capacitación ajustados a los requerimientos específicos de cada sector productivo.
- Establecimiento de programas de incentivos para la contratación de participantes capacitados, ofreciendo apoyo financiero y beneficios a los empleadores que contraten egresados de programas de formación.

- Fomento del desarrollo de pequeñas y medianas empresas (PYMES) mediante asistencia técnica, financiamiento y programas de mentoría para nuevos emprendedores, asegurando la diversificación del mercado laboral y el fortalecimiento del ecosistema económico local.

✓ **Alineado con META 3 y 4 del Plan Estatal**

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

La Junta Local ha negociado niveles locales de ejecución en estrecha coordinación con el Estado y los funcionarios electos principales, cumpliendo con las disposiciones de la sección 116(c) de WIOA. Estos acuerdos establecen indicadores clave de desempeño diseñados para medir y mejorar el impacto de los programas de desarrollo laboral en el Área Local. Estas medidas no solo alinean los esfuerzos locales con los estándares estatales y federales, sino que también guían la planificación estratégica para maximizar el impacto de los recursos asignados.

Estos niveles negociados son esenciales para asegurar que los programas y servicios de la JLCL respondan a las demandas del mercado laboral y beneficien a grupos prioritarios como adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, particularmente aquellos con barreras para el empleo. Además, promueven una mejora continua en la competitividad y empleabilidad de los participantes, evaluando constantemente el desempeño y ajustando estrategias para optimizar los resultados. Este enfoque refuerza el compromiso de la JLCL con el desarrollo económico sostenible del área local, asegurando que sus metas estén alineadas con las prioridades estatales, regionales y federales.

Tabla 19. Metas Negociables y Metas Futuras

WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes)	Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución Negociadas
Medidas de Ejecución	AP 2022	AP 2023	AP 2024	AP 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	53.5%	54%	54%	55%
Trabajadores Desplazados	52.5%	53%	53%	54%
Jóvenes	50%	50.50%	50.50%	51%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	49%	51%	51%	52%
Trabajadores Desplazados	52%	54%	54%	55%
Jóvenes	50%	50.50%	50.50%	51%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	2,500	2,600	2,600	2626
Trabajadores Desplazados	2,600	2,700	2,700	2726
Jóvenes	1,800	1,900	1,900	1918
Tasa de Logro de Credencial				
Adultos	42%	42.50%	42.5%	44%
Trabajadores Desplazados	51%	51.50%	51.50%	53%
Jóvenes	20%	20.5%	20.50%	22%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos	72%	72.45%	72.45%	52%
Trabajadores Desplazados	52.20%	52.65%	52.65%	48%
Jóvenes	28.89%	30.69	30.69%	35%

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

Las metas estratégicas de la Junta Local de Carolina están diseñadas para apoyar y potenciar el cumplimiento de los niveles de ejecución negociados con el Estado, asegurando que las estrategias implementadas respondan a las

demandas del mercado laboral y contribuyan al desarrollo económico sostenible del área local. Estas metas, alineadas con las prioridades estatales y regionales, fortalecen la capacidad de la fuerza laboral y garantizan la inclusión de poblaciones vulnerables, contribuyendo al logro de los indicadores clave de desempeño como la tasa de empleo, las ganancias promedio, el logro de credenciales reconocidas y las ganancias medibles en destrezas.

Las metas locales no solo actúan como guías operativas para la planificación estratégica, sino que también aseguran que los recursos sean utilizados de manera eficiente y que las acciones implementadas tengan un impacto directo y positivo en la fuerza laboral.

A continuación, se describe cómo estas metas contribuyen al logro de las medidas de desempeño negociadas:

Tabla 20. Contribución al Logro de los Indicadores de Ejecución

Metas de la JLCL Carolina	Contribución al Logro de los Indicadores de Ejecución
Meta 1: Desarrollo de habilidades en sectores estratégicos	Contribuye al aumento en la tasa de empleo al fortalecer programas de capacitación en sectores de alta demanda, como tecnología y manufactura. Mejora la tasa de logros en credenciales al expandir certificaciones reconocidas en el mercado laboral.
Meta 2: Garantizar la equidad en el acceso a los servicios	Asegura que las poblaciones con barreras al empleo tengan acceso a capacitación y apoyo, impactando directamente las tasas de colocación y retención en el mercado laboral.
Meta 3: Fomentar la colaboración entre actores clave del sistema laboral	Facilita la colocación laboral mediante alianzas estratégicas con empleadores y agencias gubernamentales, asegurando una transición efectiva de los participantes al empleo formal.
Meta 4: Incorporar tecnologías innovadoras para garantizar servicios accesibles y eficientes	Mejora el acceso y la eficiencia en los programas de capacitación y empleo, reduciendo las brechas en la adquisición de destrezas medibles y optimizando los procesos de referidos y seguimiento.



Planificación Operacional

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



SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

3.1 Descripción general del sistema de gobernanza para el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el Área Local.

El sistema de gobernanza del Área Local de Conexión Laboral de Carolina está diseñado para integrar entidades clave, promover la planificación estratégica y garantizar la implementación eficiente de los programas bajo la Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA). Este sistema fomenta la colaboración entre el Municipio Autónomo de Carolina, la Junta Local, los socios del Centro de Gestión Única y otras entidades relacionadas.

A continuación, se describe el sistema de gobernanza:

Alcaldes

El alcalde del Municipio Autónomo de Carolina es la figura que supervisa el sistema de gobernanza local, garantizando el cumplimiento de las políticas estratégicas en coordinación con la ALCL. El Alcalde también colabora con otros funcionarios municipales para garantizar que los programas de empleo y adiestramiento respondan a las necesidades de la fuerza laboral local y los sectores económicos prioritarios.

Entidad responsable de la distribución de fondos (Agente Fiscal)

El ALCLC ha sido designado como el agente fiscal por el alcalde, en colaboración con la JLCL. Este organismo es responsable de:

- Administrar los fondos asignados bajo el Título I de WIOA.
- Asegurar que los recursos sean utilizados conforme a las normativas locales y federales.
- Establecer mecanismos de control financiero para la supervisión de activos y el registro de transacciones financieras.

Rol de la Junta Local de Conexión Laboral (JLCL)

La JLCL está compuesta por representantes de negocios, organizaciones laborales, entidades educativas, y socios comunitarios asegurando una conexión directa con las necesidades del mercado laboral.

La JLCL tiene las siguientes funciones clave:

1. Desarrollar estrategias y políticas para mejorar la capacitación y empleabilidad de la población.
2. Supervisar el cumplimiento de los objetivos y metas del plan local.
3. Fomentar la colaboración con socios del sistema laboral, incluyendo empleadores, agencias gubernamentales y organizaciones comunitarias.
4. Evaluar y aprobar programas de capacitación y empleo financiados con fondos WIOA.

Operador del Centro de Gestión Única (CGU)

El Centro de Gestión Única es operado por una entidad seleccionada mediante un proceso competitivo, conforme a las regulaciones de WIOA. Esta entidad es responsable de coordinar los servicios de empleo, adiestramiento y apoyo a los participantes, garantizando el acceso equitativo a las oportunidades laborales. Entre sus funciones principales destacan:

- Ofrecer servicios de orientación laboral, colocación en empleos y asesoramiento profesional.
- Facilitar el acceso a programas de adiestramiento técnico y certificaciones profesionales.
- Colaborar estrechamente con los empleadores locales para identificar las destrezas y competencias requeridas.

Este centro integra servicios mandatorios y opcionales para ofrecer recursos de empleo, adiestramiento, y educación en un formato accesible y centrado

en el cliente. Entre algunas de las entidades participantes se encuentran el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Educación y la Administración de Rehabilitación Vocacional.

El CGU también se caracteriza por contar con un sistema de servicios universales y un área de recursos para autogestión, promoviendo un enfoque inclusivo y centrado en el cliente.

Composición de la Junta Local y Comités Permanentes

La composición de la Junta Local de Conexión Laboral de Carolina (JLCL) y la estructura de sus comités permanentes están definidas en el Reglamento Interno de la Junta Local. Según este documento, la Junta Local está compuesta por representantes de negocios, la fuerza laboral, entidades de educación y adiestramiento, y entidades gubernamentales de desarrollo económico y comunitario.

Comités Permanentes de la JLCL

Los comités permanentes desempeñan un papel clave en la gobernanza y supervisión de los programas y servicios del sistema laboral en el Área Local. Los principales comités identificados en los documentos son:

1. Comité Operacional del Sistema de Gestión Única: Se encarga de coordinar la integración de los servicios y asistencia operativa en el sistema de gestión única, facilitando la colaboración entre los socios del sistema.
2. Comité de Jóvenes: Diseña y supervisa estrategias de apoyo y desarrollo para jóvenes, asegurando que las organizaciones comunitarias participen en la provisión de servicios para este grupo.
3. Comité para Personas con Impedimentos: Supervisa la accesibilidad programática y física de los servicios de la JLCL para garantizar el cumplimiento con la Ley ADA y la sección 188 de WIOA.

4. Comité de Evaluación, Selección y Planificación: Recomienda políticas públicas, define prioridades de servicio y colabora en la planificación estratégica del área local.
5. Comité de Enlace con el Sector de Negocios: Facilita la vinculación entre la JLCL y el sector empresarial, promoviendo la participación activa de los patronos y la planificación de estrategias de promoción y divulgación.
6. Comité de Monitoreo y Presupuesto: Desarrolla mecanismos de evaluación, auditoría y seguimiento para garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en el área local.
7. Comité Ejecutivo: Compuesto por el presidente, vicepresidente, secretario y director ejecutivo de la Junta, este comité se encarga de la administración interna y la supervisión de las operaciones de la Junta.

Persona(s) responsable(s) de garantizar igualdad de oportunidades

El Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO), designado por la entidad administrativa, es el encargado de:

- Asegurar el cumplimiento con la Sección 188 de WIOA y otras normativas aplicables.
- Supervisar la implementación de procesos no discriminatorios en los servicios y actividades del sistema.

A continuación, se incluye el organigrama del ALCL de Carolina.

Figura 18. Organigrama del ALCL Carolina



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

El Área Local cuenta con una red de programas socios que, en conjunto, ofrecen servicios integrados para el desarrollo de la fuerza laboral. Estos programas incluyen tanto socios obligatorios bajo la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral como socios adicionales que fortalecen la prestación de servicios en el área local. Además, el ALCLC mantiene un Memorando de Entendimiento (MOU) con el Municipio de Carolina, a través del cual se facilita la coordinación de servicios de apoyo y asistencia

complementaria para los participantes. Esta colaboración permite el acceso a iniciativas de autoempleo, desarrollo de microempresas y otros programas municipales, fortaleciendo las oportunidades de inserción y crecimiento económico de la población atendida.

Programas Requeridos bajo WIOA

1. Título I de WIOA – Programas de Empleo y Formación

- **Programa de Jóvenes:** Brinda acceso a oportunidades de empleo, educación y formación a jóvenes de 16 a 24 años.
- **Programa de Adultos:** Apoya a personas con acceso limitado al empleo mediante formación profesional y asistencia laboral.
- **Programa de Trabajadores Desplazados:** Ayuda a personas que han perdido su empleo con reentrenamiento y recolocación laboral.

2. Título II – Educación para Adultos

- **Departamento de Educación de Puerto Rico:** Ofrece educación básica para adultos, cursos de equivalencia de escuela secundaria y programas de formación profesional.

3. Título III – Programas de Wagner-Peyser

- **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH):** Provee servicios de empleo, asistencia en la búsqueda de trabajo y programas de apoyo a veteranos.

4. Título IV – Rehabilitación Vocacional

- **Administración de Rehabilitación Vocacional:** Brinda servicios a personas con discapacidades para su integración al mercado laboral.

5. TANF (Asistencia Temporal para Familias Necesitadas) – Departamento de la Familia

- Ofrece apoyo a familias de bajos ingresos con asistencia económica y servicios de empleo.

6. Job Corps

- Proporciona educación, formación técnica y empleo a jóvenes de 16 a 24 años en áreas especializadas.

7. Pathstone

- Ofrece servicios de empleo y formación a trabajadores agrícolas y personas mayores de 55 años.

Programas Adicionales y Socios Estratégicos

1. One Stop Career Center of Puerto Rico

- Apoya a comunidades vulnerables, incluyendo personas en reingreso tras encarcelamiento, con programas de empleo y formación.

2. INSEC (Instituto Socioeconómico Comunitario)

- Proporciona servicios a comunidades en desventaja económica y participa en la planificación y ejecución de estrategias de empleo.

3. Aeroespacial y Tecnologías Emergentes

- Se han establecido acuerdos con el One Stop Career Center of Puerto Rico Aeroespacial para alinear programas de capacitación con industrias de alta demanda.

Estrategias de colaboración con los socios

La Junta Local de Conexión Laboral de Carolina (JLCLC) desempeña un papel fundamental en la integración de estos programas para evitar la duplicación

de servicios y garantizar una alineación efectiva con las necesidades de la comunidad y los objetivos estratégicos locales.

Mecanismo de Coordinación

- A. Centro de Gestión Única (CGU):** Todos los socios operan bajo un sistema de acceso unificado en el CGU/AJC de Carolina, lo que permite a los participantes acceder a múltiples servicios desde un mismo lugar.
- B. Memorandos de Entendimiento (MOUs):** La JLCLC ha firmado acuerdos de colaboración con cada socio, estableciendo sus responsabilidades y compromisos en la prestación de servicios.
- C. Reuniones de Coordinación:** Se llevan a cabo encuentros periódicos con los representantes de cada socio para garantizar el alineamiento de estrategias y compartir mejores prácticas.
- D. Sistema de referido eficiente:** permite conectar a los participantes con el programa adecuado según sus necesidades.

3. Alineación con las estrategias estatales, regionales y locales

A. Plan Estatal

Los servicios de la JLCL están diseñados para apoyar las metas del Plan Estatal, incluyendo la reducción de la tasa de desempleo, el aumento en la retención laboral y la satisfacción de las necesidades de los empleadores con una fuerza laboral calificada y competitiva. Se han implementado estrategias como:

- La integración de programas de aprendizaje registrado y formación en sectores clave como salud, tecnología y manufactura avanzada.
- La alineación de los programas de capacitación con ocupaciones en alta demanda, asegurando que los participantes obtengan certificaciones reconocidas a nivel estatal y nacional.

- La colaboración con agencias estatales y la implementación de estrategias de tecnología para maximizar la accesibilidad a los servicios laborales.

B. Plan Regional

En colaboración con la Junta Local del Noreste, Carolina participa activamente en estrategias regionales que fortalecen la movilidad laboral y la integración de servicios. Este enfoque fomenta una respuesta coordinada ante las necesidades del mercado de trabajo en ambas áreas locales, a través de:

- Alianzas estratégicas para el desarrollo de programas conjuntos, como iniciativas de formación en el sector turístico y servicios de salud.
- Eventos y ferias de empleo coordinadas con la región noreste, promoviendo oportunidades de colocación laboral para jóvenes y adultos con barreras al empleo.
- Intercambio de datos del mercado laboral entre ambas áreas para optimizar la toma de decisiones y el diseño de estrategias efectivas.

C. Plan Local

A nivel local, la JLCL ha diseñado programas y servicios para responder a las necesidades específicas de la fuerza laboral de Carolina, priorizando sectores estratégicos como manufactura, turismo y salud, y atendiendo a poblaciones prioritarias, incluyendo jóvenes, veteranos y personas con discapacidades. Algunas acciones clave incluyen:

- Expansión de programas de capacitación en sectores de alto crecimiento, con énfasis en habilidades digitales y ocupaciones técnicas en demanda.
- Colaboración con el sector empresarial y educativo para garantizar que la oferta de capacitación esté alineada con las necesidades de los patronos locales.

- Fortalecimiento de la accesibilidad a los servicios de empleo mediante estrategias de divulgación y el uso de plataformas digitales para la inscripción y seguimiento de participantes.

Tabla 21. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios

Socio	Programa que representa	Estado del MOU/AFI
Departamento del Trabajo	Servicio de Empleo y Programas de Desarrollo Laboral	MOU firmado (10/09/2024 - 30/08/2027), AFI en proceso
Departamento Educación/Educación de Adultos y Literacia	Educación de Adultos y Alfabetización	MOU y AFI firmados (09/08/2024 - 30/06/2025)
Área de Carreras Técnicas Carl D. Perkins	Carreras Técnicas - Carl D. Perkins	Borrador enviado, en espera de respuesta
Rehabilitación Vocacional	Servicios de Rehabilitación Vocacional	MOU y AFI firmados (29/12/2023 - 30/09/2026)
Pathstone	Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	MOU y AFI firmados (25/06/2024 - 30/06/2028)
Job Corps	Capacitación y empleo para jóvenes	MOU y AFI firmados (14/03/2023 - 14/03/2026)
Departamento de La Familia (TANF)	Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF)	MOU firmado (13/06/2024 - 30/09/2026), AFI firmado (23/12/2021 - 22/12/2024)
Departamento de la Familia ADSEF	Asistencia Nutricional y Servicios Económicos (ADSEF)	MOU firmado (10/10/2023 - 31/12/2026)
One Stop Career Center of Puerto Rico - Second Chance	Reintegración de personas con antecedentes penales	MOU firmado (27/05/2022 - 27/05/2025)
One Stop Career Center of Puerto Rico - Programa Avanzando 2 Good Jobs	Programa de capacitación y colocación laboral	MOU firmado (28/04/2023 - 30/09/2026)
INSEC	Desarrollo de microempresas y autosuficiencia económica	MOU firmado (07/03/2024 - 11/02/2027)

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

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

El Área Local de Carolina trabaja en estrecha colaboración con las entidades encargadas de implementar los programas medulares de WIOA para garantizar que las personas con barreras para el empleo accedan a oportunidades de desarrollo laboral efectivas. A través de la 'Política y Procedimiento para el Otorgamiento de Cuentas Individuales de Adiestramiento' (ALDLC-DCGU-SI-01), se les otorga a los participantes la capacidad de seleccionar proveedores de capacitación certificados que ofrezcan programas de adiestramiento alineados con las necesidades del mercado laboral local. Esta estrategia asegura que los participantes obtengan certificaciones reconocidas y mejora su inserción en ocupaciones de alta demanda.

Además, se han establecido estrategias específicas para facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y garantizar el coregistro de participantes en programas relevantes, fortaleciendo así la integración y efectividad de los servicios.

Ampliar el Acceso a Servicios para Personas Elegibles

La JLCL ha diseñado estrategias alineadas con sus metas principales, priorizando la inclusión y equidad, el fortalecimiento de alianzas estratégicas y la modernización del sistema de prestación de servicios:

1. Validación de la elegibilidad con enfoque en poblaciones prioritarias:

- Se implementa un proceso de validación que incluye la revisión de documentos de respaldo, como identificaciones, comprobantes de ingresos y certificaciones escolares, para garantizar la elegibilidad de los participantes.

- Para las personas con barreras al empleo, como jóvenes fuera de la escuela (OSY), trabajadores desplazados y personas con discapacidades, se brinda asistencia adicional a través de orientaciones personalizadas y apoyo técnico. Este proceso se desarrolla conforme a la Guía General para la Determinación de Elegibilidad.

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

- El personal sigue un protocolo detallado que incluye:
 1. Evaluación inicial para identificar barreras y necesidades específicas.
 2. Revisión de documentación presentada por el participante.
 3. Referencia a socios comunitarios o gubernamentales para obtener documentos faltantes si es necesario.
 4. Autodeclaración como último recurso, validada mediante entrevistas y corroboración con bases de datos disponibles.

3. Colaboración y Referidos

- Implementación del Procedimiento General de Servicios para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes (ALDLC-DCGU-01), que establece los protocolos para la admisión, evaluación y referidos de participantes a servicios específicos según sus necesidades.
- Uso de Memorandos de Entendimiento (MOU) con entidades como Rehabilitación Vocacional, el Departamento de la Familia y proveedores para formalizar el acceso a servicios de apoyo complementarios.
- Implementación del Procedimiento de Seguimiento al Participante (ALDLC-DCGU-SP-01), que permite el seguimiento de

cada caso para asegurar la continuidad y efectividad de los servicios prestados.

- Fortalecimiento de la colaboración con el Municipio de Carolina para ofrecer servicios complementarios como asistencia para la vivienda, transporte, y apoyo para la creación de microempresas, entre otros servicios.

4. Ampliación del acceso mediante tecnología y servicios integrados:

- La modernización del sistema de prestación de servicios incluye el uso de plataformas digitales para facilitar la inscripción en programas de adiestramiento y educación.
- El Centro de Gestión Única opera como punto de servicio donde los participantes pueden acceder a servicios de empleo, adiestramiento y apoyo en un solo lugar.
- Acuerdos con Instituciones de Educación a través de Memorandos de Entendimiento (MOUs) para facilitar el acceso a servicios educativos. Un ejemplo de esto es el MOU con el Departamento de Educación.
- Se otorgan Cuentas Individuales de Adiestramiento para cubrir costos de matrícula y certificaciones en ocupaciones de alta demanda. Este proceso está regulado por la Política y Procedimiento para el Otorgamiento de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ALDLC-DCGU-SI-01).
- Promoción de Programas de Aprendizaje Registrado en colaboración con Pathstone y Job Corps, se implementan aprendizajes en sectores emergentes. Esta iniciativa se encuentra respaldada por el MOU con Pathstone.

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

La JLCL trabaja activamente para diseñar e implementar un plan estructurado de trayectorias profesionales, asegurando que los participantes puedan avanzar hacia metas laborales y educativas:

1. **Estrategias para garantizar el coregistro y el acceso a programas medulares:**

- Integración de sistemas tecnológicos como el PRIS para compartir información de los participantes entre programas del Título I, II y IV.
- Adiestramiento cruzado del personal de programas medulares para garantizar que los participantes reciban información y orientación adecuada sobre todas las opciones disponibles.
- Campañas informativas y talleres para aumentar el conocimiento sobre programas como educación para adultos y alfabetización (Título II) y rehabilitación vocacional (Título IV).
- Se ha establecido un sistema digital de referidos entre programas para evitar duplicidad de servicios y asegurar la inscripción de participantes en los programas adecuados.

2. **Promoción del acceso a credenciales postsecundarias reconocidas:**

- Colaboración con empleadores y entidades educativas para desarrollar programas de aprendizaje registrado y On-the-Job Training (OJT), diseñados para facilitar la obtención de credenciales reconocidas por la industria.
- Expansión de programas en línea y acuerdos con el Municipio de Carolina y otras instituciones para garantizar que los participantes, incluidos en áreas rurales, tengan acceso a capacitación técnica y profesional.

3. **Elementos operacionales para desarrollar trayectorias profesionales:**

- Implementación de un enfoque por etapas que incluye:
 - a) Evaluación inicial para identificar intereses y habilidades del participante.
 - b) Desarrollo de un Plan Individual de Empleo (IEP) con metas claras y plazos definidos.
 - c) Vinculación con programas de adiestramiento y educación alineados con las metas profesionales del participante.
 - d) Seguimiento continuo para ajustar las estrategias según las necesidades cambiantes del participante.
- 4. **Fomento de alianzas estratégicas para trayectorias profesionales:**
 - Establecimiento de alianzas sectoriales con empleadores y proveedores para garantizar que las trayectorias profesionales estén alineadas con las demandas actuales y futuras del mercado laboral.
 - Uso de incentivos para empleadores que participen en programas de aprendizaje registrado y OJT.
 - Formalizar acuerdos con empresas y organizaciones del área local para asegurar oportunidades de empleo a los participantes que completan programas de formación.

3.4 ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para:

- Apoyar un sistema de desarrollo laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;

Para mejorar la participación empresarial en el sistema de desarrollo laboral, el Área Local ha implementado la 'Política Pública para la Planificación, Desarrollo, Implantación y Evaluación de Actividades de Adiestramiento No Competitivas' (ALDLC-DCGU-SB-01). Esta política promueve la colaboración entre el sector privado y el sistema de gestión única a través de programas

como el OJT, el Adiestramiento a la Medida y el Internado en el Sector Privado. Estas estrategias permiten que los empleadores capaciten directamente a los participantes, asegurando que adquieran destrezas relevantes para la industria y facilitando su contratación y retención en el empleo.

1. Estrategias para Diseño de Programas Sectoriales:

- Desarrollo de programas específicos para sectores estratégicos como tecnología, salud, energías renovables, ingeniería, química, turismo y manufactura avanzada, en colaboración con empleadores locales y regionales.
- Implementación de encuestas empresariales regulares para identificar demandas emergentes en el mercado laboral y ajustar los programas de capacitación.
- Facilitar acuerdos colaborativos para programas de capacitación y acceso a tecnología avanzada.

2. Estrategias para Programas de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT):

- Expansión de programas de aprendizaje registrado y preaprendizaje, diseñados para proporcionar habilidades técnicas y certificaciones reconocidas por la industria.
- Creación de consorcios sectoriales que permitan a los empleadores participar activamente en el diseño de programas OJT y adiestramiento a la medida.
- Implementar programas de adiestramiento en el empleo (OJT) y aprendizaje registrado para sectores clave como manufactura avanzada, biociencias y turismo.

3. Estrategias para Fortalecimiento de Pequeñas Empresas:

- Ofrecer apoyo a pequeñas y medianas empresas (PYMES) que participen en iniciativas de capacitación y contratación de trabajadores desplazados o jóvenes fuera de la escuela (OSY).

- Diseñar módulos de formación que aborden necesidades comunes, como habilidades digitales, manejo financiero y liderazgo.
 - Desarrollar un programa de mentoría empresarial donde se vincule a PYMES con grandes empresas para compartir mejores prácticas y recursos. Además, mediante la colaboración con el Municipio de Carolina se ofrecen capacitaciones y talleres para participantes interesados en el desarrollo de PYMES.
- [Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial:](#)

Fomentar el compromiso empresarial mediante estrategias innovadoras y dinámicas garantizará que las empresas participen activamente en el desarrollo de la fuerza laboral local. A continuación, estrategias por temas principales:

1. **Equipos de Servicios a Negocios Especializados:**

- **Establecer equipos sectoriales dedicados:** Formar grupos con experiencia específica en sectores clave para ofrecer soluciones personalizadas a los empleadores.
- **Capacitación continua del personal:** Adiestrar a los equipos en tendencias emergentes del mercado laboral y habilidades de comunicación efectiva con empleadores.
- **Sistema de gestión de relaciones empresariales:** Utilizar herramientas digitales para rastrear interacciones con empleadores y medir la efectividad de los servicios prestados.
- **Orientaciones:** Ofrecer a los empleadores información sobre incentivos y beneficios disponibles, incluyendo subsidios salariales y créditos contributivos para la contratación de empleados

2. **Foros Empresariales:**

- **Organización de foros temáticos:** Enfocados en sectores clave, como innovación tecnológica, para identificar necesidades específicas.
 - **Mesas redondas colaborativas:** Fomentar el intercambio de ideas y la creación de estrategias conjuntas entre empleadores, proveedores y socios.
 - **Facilitación de redes empresariales:** Crear espacios donde los empleadores puedan conectarse entre sí y con recursos del sistema WIOA.
3. **Medición de Resultados Empresariales:**
- **Utilización de indicadores:** Enfocados en métricas como tasas de colocación laboral, satisfacción empresarial y retención de talento.
 - **Evaluaciones periódicas de impacto:** Realizar revisiones trimestrales de los resultados obtenidos y ajustar las estrategias según las necesidades identificadas.
 - **Transparencia en los resultados:** Publicar informes de desempeño para fomentar la confianza y fortalecer la colaboración con los empleadores.

- [Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas;](#)

La JLCL prioriza la colaboración regional como un eje principal para maximizar el impacto de las iniciativas de desarrollo laboral, promoviendo la cohesión entre las metas locales, regionales y estatales. Esta coordinación permite optimizar los recursos disponibles, evitar la duplicación de esfuerzos y garantizar una mayor efectividad en la implementación de programas y servicios. Además, fomenta la integración de soluciones innovadoras que aborden las necesidades específicas de los sectores

económicos clave en la región, asegurando una fuerza laboral competitiva y alineada con las demandas del mercado.

1. **Colaboración Multisectorial:**

- **Integración con el Plan Regional del Noreste:** Participar activamente en iniciativas regionales compartidas, alineando metas locales con objetivos regionales.
- **Mapeo regional de recursos:** Identificar y optimizar el uso de recursos compartidos entre las áreas locales para evitar duplicidades y maximizar la eficiencia.
- **Promoción de alianzas estratégicas:** Facilitar la cooperación entre juntas locales, instituciones educativas, empleadores y proveedores para fortalecer los programas de capacitación.

2. **Proyectos Regionales Conjuntos:**

- **Desarrollo de actividades sectoriales:** Colaborar con la Junta Local del Noreste para diseñar e implementar programas de capacitación para industrias estratégicas, según revele el análisis del mercado laboral.
- **Fomento de la movilidad laboral:** Crear plataformas que permitan a los participantes acceder a oportunidades educativas y laborales en toda la región.
- **Diseño de iniciativas regionales conjuntas:** Invertir en infraestructura compartida, como formación técnica, ferias de empleo entre otras.

3. **Integración de Tecnología:**

- **Desarrollo de una plataforma digital regional:** Facilitar el acceso a información compartida, oportunidades de capacitación y servicios de colocación laboral.

- **Monitoreo:** Implementar herramientas tecnológicas para rastrear el impacto de las iniciativas regionales y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos.
- **Promoción de la conectividad digital:** Mejorar el acceso a herramientas tecnológicas en áreas rurales y comunidades desatendidas.
- [Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del seguro de desempleo \(UI\).](#)

Para mejorar la participación de las empresas y empleadores en el sistema de desarrollo laboral y fortalecer los vínculos con los programas del seguro de desempleo (UI), la JLCL de Carolina busca incluir estrategias que fomenten la conexión entre los programas de empleo y los servicios de UI, asegurando que las empresas estén más involucradas y que los desempleados puedan reincorporarse rápidamente al mercado laboral.

1. **Servicios de Reempleo Personalizados:**

- **Integración del programa RESEA en el CGU:** Proporcionar orientación laboral personalizada, disponibilidad de talleres y servicios para transición laboral adaptados a las necesidades individuales. Además, se ha desarrollado protocolos de colaboración con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para referir a los reclamantes a programas de capacitación y empleo.

2. **Colaboración con Wagner-Peyser:**

- **Programas complementarios de orientación laboral:** Ofrecer servicios adicionales, como elaboración de resúmenes profesionales y preparación para entrevistas.

El Área Local de Carolina cuenta con los servicios de empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos integrados físicamente en el CGU.

3.5 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el Área Local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la Junta Local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa?

La Junta Local de Carolina implementa una estrategia integral para alinear las actividades de inversión en la fuerza laboral con las prioridades de desarrollo económico de la región. Este enfoque asegura que las necesidades de las industrias clave sean atendidas, promoviendo la creación de empleo, el autoempleo y el fortalecimiento de microempresas.

Coordinación Estratégica Futura con Socios Regionales y Empleadores

a) Colaboración con Entidades Económicas

- **Mapeo de capacidades sectoriales:** En colaboración con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), organizaciones empresariales y el Municipio de Carolina para identificar sectores de alto crecimiento y adaptar los programas de capacitación a sus necesidades
- **Desarrollo de programas piloto:** Desarrollo de programas piloto en sectores emergentes identificadas por empleadores y socios regionales.

b) Interacción Dinámica con Empleadores Locales

- **Foros sectoriales:** Reuniones especializadas con industrias prioritarias para anticipar necesidades y diseñar programas alineados con el futuro del mercado laboral.

c) Fortalecimiento de las Incubadoras Empresariales

- **Expansión de las incubadoras empresariales:** Implementar nuevos programas de incubación enfocados en sectores emergentes, como tecnología de inteligencia artificial y energías renovables.

- **Ampliar el Acceso:** Integrar puntos que faciliten el acceso a servicios en comunidades remotas para ampliar el alcance de los servicios empresariales.

Promoción del Adiestramiento en Destrezas Empresariales y Servicios a Microempresas

a) Recursos al Servicio de los Participantes

- **Inversión en herramientas tecnológicas:** Uso de plataformas de aprendizaje para mejorar las competencias de los emprendedores.
- **Alianzas estratégicas:** Establecer convenios con instituciones locales y globales para ofrecer programas especializados en gestión empresarial.
- **Programa de Desarrollo Económico de Microempresas:** Este programa, en alianza con organizaciones de empresas, tiene como objetivo fomentar el emprendimiento y la autosuficiencia económica, ofreciendo ciclos de capacitación obligatorios y acceso a equipo para la creación de empresas. Además, el procedimiento para la Planificación y Desarrollo de Actividades de Adiestramiento No Competitivas (ALDLC-DCGU-SB-01) establece que se dará prioridad a microempresas y pequeños comerciantes, asegurando que reciban incentivos y apoyo financiero para la capacitación de sus empleados.

d) Estrategias Innovadoras de Adiestramiento para el Autoempleo

- **Programas de mentoría y apoyo a emprendedores:** Se brindará acompañamiento a nuevos empresarios mediante programas de mentoría en colaboración con el sector privado.
- **Programas para poblaciones prioritarias:** Capacitación en habilidades avanzadas, como e-commerce y gestión de negocios en línea, adaptada a poblaciones vulnerables, como mujeres cabeza de hogar y adultos mayores.

- **Adiestramientos en destrezas empresariales:** A través de acuerdos con Pathstone y Job Corps, se ofrecen cursos de gestión empresarial, educación financiera y acceso a capital semilla.
- **Incentivos para el autoempleo:** La Política de Prioridad para Microempresas y Pequeños Comerciantes permite a estos negocios recibir subsidios salariales de hasta el 75% del salario de sus empleados, facilitando la contratación de trabajadores capacitados.

Medición de Resultados con Empleadores

a) Indicadores Clave

- **Proyección de impacto empresarial:** Medir las microempresas creadas y su impacto en el crecimiento económico local.
- **Resultados específicos en sectores estratégicos:** Monitorear el impacto directo de los programas en industrias clave y su contribución al desarrollo económico regional.

b) Monitoreo Proactivo y Evaluación

- **Revisión anual de estrategias:** Ajustar continuamente las iniciativas según las tendencias y resultados del mercado.

Estrategias para Respaldar el Autoempleo

a) Capacitación Específica y Dinámica

- **Adiestramiento en habilidades:** Permisos necesarios para el desarrollo de una empresa, cursos en innovación, diseño de servicios y gestión sostenible para preparar a los participantes para los mercados emergentes.
- **Programas de certificación:** En áreas como tecnologías y gestión de proyectos empresariales.

b) Soporte a Poblaciones Vulnerables

- **Programas para exconvictos y personas con discapacidades:** Desarrollo de estrategias colaborativas con ONGs y entidades privadas para ofrecer un entorno inclusivo y capacitaciones de alta especialización.
- **Asesoría personalizada:** Integración de mentores especializados para acompañar a estos grupos en la creación y sostenibilidad de sus negocios.

Promoción de la Alineación Futura entre Desarrollo Laboral y Económico

a) Planes Regionales

- **Integración de planes:** Desarrollo de un plan regional basado en datos dinámicos y prospectivos para anticipar demandas económicas y ajustar los programas de inversión laboral.
- **Proyectos interregionales:** Colaboración con otras juntas locales para crear iniciativas que trasciendan los límites locales y respondan a las necesidades de toda la región.

b) Colaboración Multisectorial

- **Ecosistemas de innovación:** Creación de redes de colaboración entre empresas, instituciones educativas y agencias gubernamentales para fomentar la innovación y la transferencia de conocimiento.
- **Conferencias y exposiciones:** Organización de eventos regionales que conecten a empleadores con talento y promuevan la creación de sinergias en sectores clave.



Planificación Operacional

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



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

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

El sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral en el Área Local de Carolina está estructurado para garantizar la coordinación efectiva entre los distintos socios del sistema y las partes interesadas. A través del 'Procedimiento General de Servicios para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes' (ALDLC-DCGU-01), se establecen las directrices para la integración de servicios entre agencias de empleo, educación y formación laboral. Este procedimiento detalla los mecanismos de coordinación, los criterios de elegibilidad y las estrategias para la colocación de participantes en programas de adiestramiento y empleo.

Interacción entre los Actores Clave del Sistema

1. **Rol del Alcalde:** El alcalde de Carolina es responsable de supervisar la estrategia general del sistema, asegurando que las decisiones y políticas implementadas respondan a las necesidades de la comunidad y el sector empresarial.
2. **El Área Local de Conexión Laboral (ALCL):** es la entidad encargada de la planificación, implementación y supervisión de los programas y servicios bajo la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) en el municipio de Carolina. Su función principal es conectar a los ciudadanos con oportunidades de empleo, adiestramiento y educación, asegurando la integración efectiva entre la fuerza laboral y el sector empresarial.
3. **La Junta Local de Conexión Laboral (JLCL):** La JLCL diseña y aprueba políticas públicas para la prestación de servicios laborales, supervisa la

ejecución de los programas de WIOA y establece alianzas con el sector privado.

4. **Socios Programáticos y Otras Partes Interesadas:** Los socios programáticos incluyen entidades que implementan programas bajo los Títulos I-IV de WIOA. Estos socios, junto con organizaciones comunitarias y educativas, trabajan en estrecha colaboración para garantizar un acceso equitativo y efectivo a los servicios ofrecidos en el CGU.

Funciones Programáticas Clave

1. **Operador del CGU:** El operador del CGU es responsable de coordinar los servicios ofrecidos por los socios, asegurando la integración de programas y la accesibilidad para los participantes. El operador del CGU es seleccionado mediante un proceso competitivo, conforme a las regulaciones establecidas, asegurando que la entidad seleccionada tenga la capacidad de coordinar servicios interagenciales de manera efectiva.
2. **Entidades que Ofrecen Servicios de Título I:** Las actividades del Título I, que incluyen programas para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, son implementadas por entidades seleccionadas a través de un proceso competitivo. Estas entidades proporcionan servicios de capacitación, adiestramiento y apoyo, priorizando a las poblaciones con barreras al empleo.
3. **Servicios de Educación y Alfabetización de Adultos (Título II):** Los servicios bajo el Título II son ofrecidos por instituciones como colegios comunitarios y organizaciones sin fines de lucro que brindan instrucción en habilidades básicas, preparación para el GED y alfabetización digital.
4. **Servicios de Wagner-Peyser (Título III):** Los programas del Título III, administrados por la agencia estatal, incluyen servicios de colocación laboral, orientación profesional y talleres de habilidades laborales. Estos

servicios están completamente integrados en el CGU para maximizar su accesibilidad.

5. **Servicios de Rehabilitación Vocacional (Título IV):** Las actividades del Título IV son implementadas por la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), enfocándose en proporcionar asistencia personalizada a personas con discapacidades. Los servicios incluyen evaluación vocacional, orientación laboral y apoyo en el lugar de trabajo.
6. **Programa TANF del Departamento de la Familia:** Apoya a familias con bajos ingresos a través de subsidios y programas de adiestramiento.

Otros Socios del Sistema

Además de los socios obligatorios bajo WIOA, el CGU de Carolina integra a otros programas clave:

- **Pathstone Corporation:** Servicios para trabajadores agrícolas y adultos mayores desempleados.
- **Job Corps:** Programas de adiestramiento y colocación laboral para jóvenes de 16 a 24 años.
- **INSEC:** Fomenta el emprendimiento y la autosuficiencia económica a través de capacitación en microempresas.

Garantía de Igualdad de Oportunidades

La JLCL ha designado a un Coordinador de Igualdad de Oportunidades que supervisa el cumplimiento de la Sección 188 de WIOA y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Este coordinador garantiza la accesibilidad física y programática de los servicios, asegurando que los clientes con discapacidades o dominio limitado del inglés reciban atención adecuada.

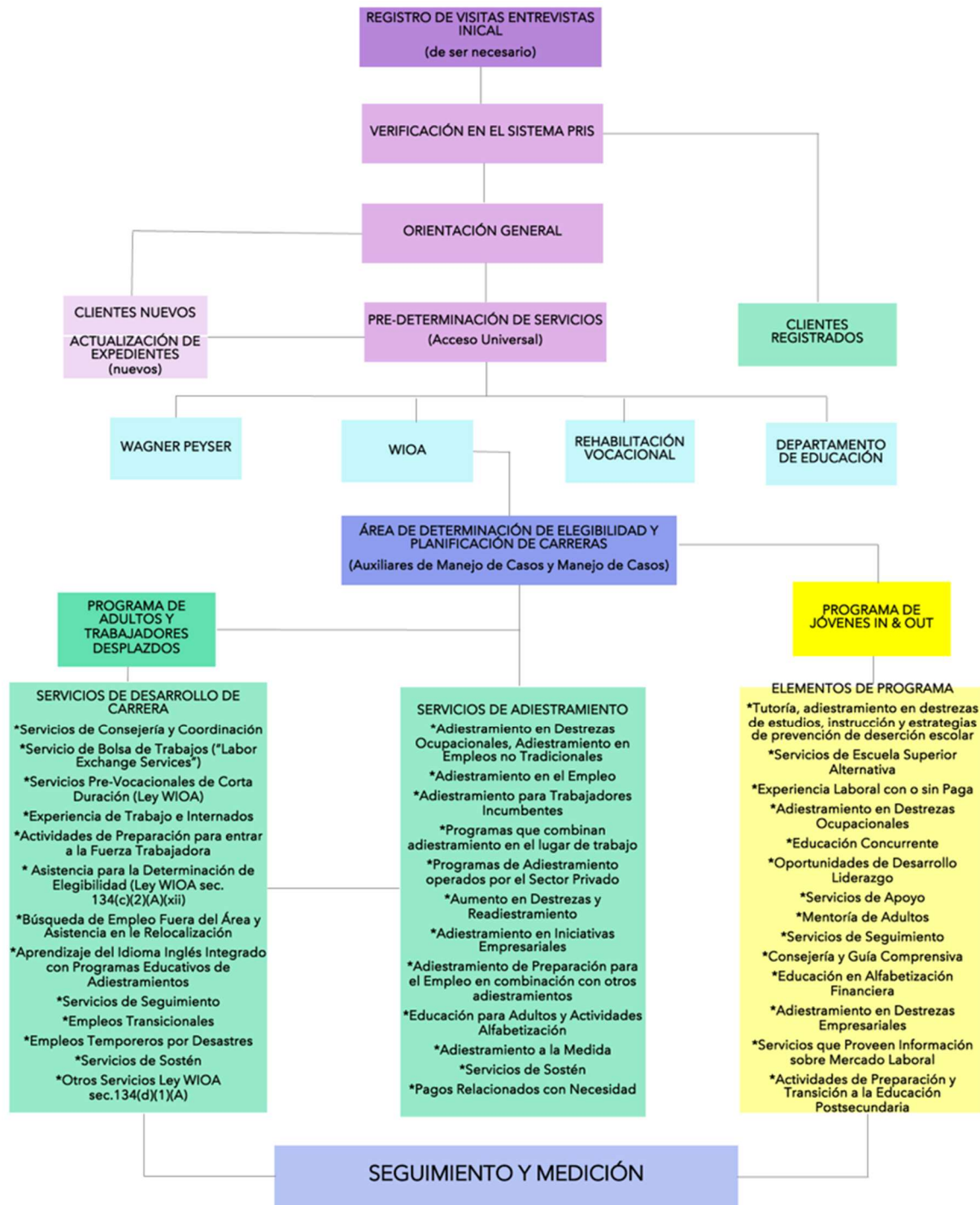
Red del Sistema de Gestión Única

El sistema de gestión única en Carolina incluye una amplia red de socios y partes interesadas clave:

- **Instituciones Educativas:** Colaboran en el diseño e implementación de programas de capacitación alineados con las necesidades del mercado.
- **Organizaciones Comunitarias:** Proveen servicios complementarios, como transporte y cuidado infantil, para facilitar la participación de los clientes.
- **Empresas Locales:** Participan activamente en el diseño de programas sectoriales y ofrecen oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo. Por ejemplo, por medio de alianzas con el Municipio de Carolina se brinda asesoría en autoempleo y desarrollo de negocios en el Centro de Desarrollo Empresarial.

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

Figura 19. Flujograma del sistema local de prestación de servicios.



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

El Centro de Gestión Única de Carolina está compuesto por socios estratégicos que garantizan la prestación de servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo a personas en búsqueda de empleo y empleadores. Estos socios incluyen entidades requeridas bajo WIOA y otras organizaciones clave que fortalecen la red de servicios.

Los socios del CGU colaboran en la provisión de recursos, financiamiento y servicios, asegurando una integración eficiente del sistema de desarrollo laboral local. A continuación, se enumeran los socios y sus funciones dentro del CGU de Carolina.

Socios Requeridos y Funciones

1. **Programa Título I de WIOA: Servicios para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes**
 - **Función Principal:** Proporciona adiestramientos ocupacionales, experiencias laborales y servicios de desarrollo de habilidades para jóvenes y adultos.
2. **Programa Wagner-Peyser (Título III de WIOA)**
 - **Función Principal:** Ofrece servicios de empleo, incluyendo referidos laborales, asistencia en la búsqueda de empleo, ferias de empleo y talleres de preparación laboral.
 - Contribuye con recursos en especie mediante personal destacado en el CGU y herramientas tecnológicas para la gestión de empleo.
3. **Programa de Educación y Alfabetización de Adultos (Título II de WIOA)**

- **Función Principal:** Brinda programas de alfabetización y educación de adultos, incluyendo clases de inglés como segundo idioma y preparación para el diploma de escuela superior.
 - Participa activamente en el sistema de referidos y evaluación de candidatos que requieren servicios educativos
4. **Programa de Rehabilitación Vocacional (Título IV de WIOA)**
- **Función Principal:** Servicios para personas con discapacidades, como evaluaciones vocacionales y capacitación adaptativa.
5. **Servicios para Veteranos (WIOA y Wagner-Peyser)**
- **Función Principal:** Facilitar la reintegración laboral de veteranos y sus cónyuges elegibles.
6. **Programas de Seguro de Desempleo (UI)**
- **Función Principal:** Brindar acceso a servicios de reclamación y reemplazo para desempleados.

Otros Socios Clave

1. Job Corps

- Proporciona adiestramiento ocupacional y educación gratuita para jóvenes de 16 a 24 años.
- Brinda programas residenciales y servicios de colocación laboral en sectores de alta demanda.

2. Pathstone Corporation

- Implementa programas de empleo y adiestramiento para trabajadores agrícolas y adultos mayores.
- Facilita la certificación y adiestramiento en destrezas técnicas para fomentar el empleo sostenible.

3. INSEC – Programa de Desarrollo de Microempresas

- Ofrece capacitación y financiamiento para la creación y fortalecimiento de microempresas.

- Apoya a individuos con barreras para el empleo a través de iniciativas de autoempleo y mentoría.

El Calendario de Visitas de los Socios del CGU asegura la presencia organizada de los socios en el centro, lo que mejora la experiencia del cliente al facilitar acceso directo a servicios especializados.

Tabla 22. Calendario de Servicios del Área Local

Socio	Día(s)	Horario
Título I - WIOA	Todos los días	8:00 AM - 12:00 PM; 1:00 PM - 4:30 PM
Departamento del Trabajo/Servicio de Empleo/Wagner-Peyser	Lunes a viernes	8:00 AM - 4:30 PM
Departamento de Educación	Martes	9:00 AM - 4:00 PM
TANF/Departamento de la Familia	Lunes (o martes si el lunes es feriado)	8:00 AM - 12:00 PM
Rehabilitación Vocacional	Martes	8:00 AM - 11:30 AM
Pathstone Senior Community Development Services	Primeros tres viernes del mes	9:30 AM - 1:30 PM
Trabajadores Migrantes	Último viernes del mes	9:30 AM - 1:30 PM
Job Corps	Tercer y último lunes del mes	8:00 AM - 12:00 PM
AMSI Ticket To Work	Último viernes del mes	9:00 AM - 12:00 PM

El Centro de Gestión Única de Carolina reúne a un conjunto diverso de socios requeridos y otros colaboradores que, mediante su coordinación y contribuciones, fortalecen la prestación de servicios de desarrollo laboral en el área local.

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

Para facilitar el acceso equitativo a los servicios, el Área Local de Carolina ha implementado un enfoque estructurado basado en el 'Procedimiento de Seguimiento al Participante' (ALDLC-DCGU-SP-01). Este procedimiento establece un marco para garantizar que los participantes reciban un monitoreo continuo desde su ingreso hasta su inserción laboral, asegurando

que se identifiquen y resuelvan barreras al empleo en tiempo. Además, se han desarrollado estrategias de accesibilidad digital y apoyo logístico para permitir el acceso a servicios de adiestramiento y empleo en comunidades desatendidas y rurales.

1. Planes para Expandir y Maximizar Recursos

- **Integración de plataformas digitales:** Uso del sistema PRIS (Participant Record Information System) para registrar y monitorear en tiempo real la participación y progreso de los clientes, garantizando que los datos de los participantes estén disponibles de manera oportuna para los socios.
- **Optimización de Centros de Gestión Única (CGU):** Mejora de los servicios ofrecidos en el CGU con herramientas tecnológicas que permiten la inscripción en línea, acceso a servicios de orientación y disponibilidad de recursos educativos y de empleo.
- **Capacitación del personal:** Desarrollo continuo de competencias en el personal del CGU para asegurar el conocimiento actualizado de los recursos disponibles y de las necesidades específicas de los participantes.
- **Alianzas con el sector privado y educativo** para mejorar la calidad de la formación y su alineación con las demandas del mercado.
- El Procedimiento ALDLC-DCGU-SB-01 establece la política pública para la planificación, desarrollo e implementación de actividades de adiestramiento en el empleo, asegurando que los programas se alineen con las necesidades del mercado.

2. Estrategias para Facilitar el Acceso a Áreas Remotas

- **Uso de plataformas en línea:** Implementación de servicios virtuales para ofrecer acceso orientación y consejería laboral desde cualquier ubicación.

- **Expansión de servicios en el CGU:** Además de los servicios presenciales en el CGU de Carolina, de ser necesario se puede expandir los servicios del CGU en áreas con acceso limitado al CGU.
- **Acceso a Transportación:** Coordinación con el Sistema de Transportación SITRAC del Municipio de Carolina para facilitar el acceso de personas en zonas rurales al CGU de Carolina.

3. Desarrollo de Trayectorias Profesionales

- **Colaboración con programas educativos:** Coordinación con entidades de Educación para Adultos y Rehabilitación Vocacional para alinear programas de capacitación y formación con las trayectorias profesionales de los participantes.
- **Credenciales reconocidas por la industria:** Implementación de programas que faciliten el acceso a certificaciones en sectores clave como turismo y hospitalidad, salud y cuidado de envejecientes, tecnología.
- **Orientación personalizada:** Uso de manejadores de casos que guíen a los participantes a través de planes de empleo específicos a las necesidades de cada participante.
- **Cuentas Individuales de Adiestramiento (CIA):** para cubrir costos de matrícula, materiales y certificaciones.
- **Programas de aprendizaje registrado y preaprendizaje** en ocupaciones de alta demanda.

4. Gestión de Información y Comunicación

- **Intercambio eficiente de información:** Coordinación entre socios para garantizar que la información relevante sobre servicios y recursos esté disponible y accesible de forma rápida y efectiva.

- **Aumentar integración de datos:** Se explora la integración de herramientas de inteligencia de datos para mejorar el monitoreo y desempeño de los programas.
- **Accesibilidad para personas con discapacidades:** Asegurando que todos los materiales sean accesibles, incluyendo el uso de intérpretes y traducción de documentos en múltiples idiomas para aprendices de inglés y personas con discapacidades auditivas.
- **Estrategias de Divulgación:** Presencia en ferias de empleo, escuelas y eventos comunitarios para acercar los servicios a la ciudadanía. Integrar un equipo de alcance comunitario para visitar áreas de difícil acceso.

5. Satisfacción de las Necesidades de las Poblaciones Prioritarias

- **Estrategias específicas para personas con barreras al empleo:** Programas enfocados en alfabetización digital, educación financiera y desarrollo de habilidades transferibles.
- **Accesibilidad inclusiva:** Garantía de que los servicios sean accesibles para todos, incluyendo apoyo para transporte en colaboración con socios locales como el Municipio de Carolina con el Sistema de Transportación SITRAC y provisión de materiales adaptados para poblaciones específicas.
- **Programas de alfabetización digital** para mejorar las competencias tecnológicas de los participantes.
- **Programas de reubicación laboral** para personas que enfrentan limitaciones geográficas.

El Procedimiento ALDLC-DCGU-SB-01 también establece lineamientos para mejorar el acceso a los servicios mediante la integración con los socios del CGU. En conjunto, estas estrategias garantizan que la JLCL de Carolina no solo facilite el acceso a servicios esenciales, sino que también asegure que estos

servicios sean relevantes, inclusivos y alineados con las necesidades de la fuerza laboral y el mercado laboral del Área Local.

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

La Junta Local de Carolina está comprometida con garantizar la igualdad de acceso a los servicios, programas e instalaciones que forman parte del sistema de prestación de servicios de gestión única, cumpliendo plenamente con la Sección 188 del WIOA y las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Este compromiso se traduce en acciones específicas que aseguran la accesibilidad física, programática y tecnológica para todos los usuarios, con un enfoque particular en las personas con discapacidades y aquellas con dominio limitado del inglés (LEP, por sus siglas en inglés).

1. Accesibilidad Física y Programática

El CGU de Carolina ha implementado medidas de accesibilidad física y programática para garantizar el uso equitativo de sus instalaciones:

- **Rampas de acceso, ascensores y señalización en Braille** para personas con movilidad reducida.
- **Zonas de atención preferencial** dentro del CGU para facilitar el acceso a servicios a personas con discapacidades.
- **Revisión periódica de las instalaciones** por especialistas en accesibilidad, según el MOU de Rehabilitación Vocacional.

Además, el CGU cuenta con estaciones tecnológicas asistivas diseñadas para personas con discapacidades físicas y visuales, incluyendo:

- **Software de reconocimiento de voz** Dragon Naturally Speaking (DNS) y control por movimiento de cabeza (eViacam).
- **Teclados adaptativos y dispositivos de entrada alternativa** para personas con movilidad reducida.
- **Lector de pantalla NVDA y magnificadores de texto** para personas con discapacidad visual.

2. Tecnología y Materiales Accesibles

El sistema de gestión única incluye herramientas tecnológicas para garantizar la accesibilidad programática:

- **Sistemas de información accesibles:** asegurando compatibilidad con lectores de pantalla y herramientas de navegación asistida.
- **Materiales educativos y de capacitación:** Disponibles en formatos accesibles, como letra grande, braille y formatos digitales compatibles con tecnologías de asistencia.
- **Traducciones e intérpretes:** Recursos multilingües para personas con LEP, incluidos intérpretes y traducción de documentos clave.
- **Programas de alfabetización digital y capacitación en herramientas tecnológicas:** dirigidos a personas con discapacidades y adultos con dominio limitado de la tecnología.
- **Atención remota a través de videollamadas y teleconferencias:** para garantizar el acceso de personas con movilidad reducida.

3. Capacitación del Personal

La JLCLC mantiene un programa de capacitación continua para el personal del CGU en temas de accesibilidad e igualdad de oportunidades. Estas capacitaciones incluyen:

- **Derechos civiles y normativa de igualdad de oportunidades:** Entrenamientos sobre los requisitos de la Sección 188 y la ADA, asegurando que el personal esté familiarizado con las normativas y mejores prácticas.
- **Sensibilización y etiqueta en la atención a personas con discapacidades:** Programas para fortalecer la comprensión y habilidades del personal en la interacción con personas con discapacidades.
- **Atención a Limited English Proficiency (LEP):** Capacitación específica para asistir a personas con dominio limitado del inglés, incluyendo el uso de herramientas de traducción y la colaboración con socios especializados.
 - Traducción de materiales y documentos clave a los idiomas más hablados.
 - Servicio de interpretación, con disponibilidad de intérpretes en inglés y español.
 - Capacitación del personal en atención a personas LEP, asegurando un servicio inclusivo.
- **Uso de tecnología asistiva y herramientas de accesibilidad** en los servicios del CGU.

4. Estrategias de Divulgación Afirmativa

Para garantizar la inclusión de grupos diversos, la JLCL realiza esfuerzos proactivos de divulgación:

- **Campañas de comunicación:** Publicidad en medios locales, redes sociales y boletines comunitarios para informar sobre la disponibilidad de programas y servicios.
- **Colaboración con grupos comunitarios:** Alianzas con organizaciones que trabajan con poblaciones diversas, como personas con discapacidades, migrantes y comunidades de bajos ingresos, para mejorar el alcance de los servicios.
- **Consultas periódicas:** Encuentros con líderes comunitarios y grupos de interés para recibir retroalimentación sobre los esfuerzos de inclusión y accesibilidad.
- **Campañas comunitarias:** Integrar un equipo de alcance comunitario para orientar a las personas sobre los servicios.
- **Distribución de materiales informativos accesibles** en escuelas, centros de salud y organizaciones sin fines de lucro.

5. Participación de Socios en la Capacitación y Operación

Los socios del CGU desempeñan un papel clave en garantizar la accesibilidad, incluyendo:

- **Administración de Rehabilitación Vocacional:** Provee apoyo técnico y recursos especializados para personas con discapacidades.
- **Educación para Adultos (Título II):** Ofrece programas de alfabetización y desarrollo de destrezas para personas con LEP.
- **Wagner-Peyser (Título III):** Colabora en la implementación de estrategias de inclusión laboral para poblaciones con barreras para el empleo.

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

La JLCL de Carolina está comprometida con la mejora continua de los proveedores elegibles, asegurando que sus servicios respondan a las necesidades de los empleadores, trabajadores y personas en búsqueda de empleo. Este compromiso se materializa a través de proyecciones de necesidades del mercado, evaluación de proveedores, monitoreo continuo y estrategias de divulgación para fortalecer la calidad y variedad de los programas de adiestramiento y empleo.

1. Proyección de Necesidades de Empleadores, Trabajadores y Personas que Buscan Empleo

Estrategias:

1. Análisis de mercado laboral:

- Revisión periódica de datos del mercado laboral local y regional para identificar sectores de alta demanda y las habilidades requeridas en cada uno.
- Colaboración con socios económicos y empleadores clave para identificar tendencias emergentes y necesidades futuras.
- Banco de información de necesidades empresariales, donde se documentan las demandas del mercado laboral y los tipos de formación requeridos.

2. Consulta directa con empleadores:

- Organización de foros empresariales y reuniones sectoriales para identificar áreas de oportunidad y necesidades específicas de formación y adiestramiento.

3. Evaluación continua de las demandas de los participantes:

- Implementación de encuestas y entrevistas a los participantes para identificar barreras al empleo y brechas en habilidades.

2. Plan de Divulgación para Comprender Necesidades

Estrategias:

1. Relación directa con empleadores:

- Creación de un enlace entre empleadores y proveedores de servicios, facilitando el diseño de programas adaptados a las necesidades empresariales.

2. Plataformas digitales:

- Uso de portales en línea para recopilar y analizar las necesidades de empleadores y participantes en tiempo real.

3. Alianzas con cámaras de comercio y entidades educativas:

- Colaboración para recibir retroalimentación constante sobre la calidad de los servicios ofrecidos por los proveedores.
- Colaboración con el Centro para el Desarrollo Empresarial de Carolina.
- Colaboraciones locales como el Departamento de Desarrollo Económico y Vivienda del Municipio de Carolina.

3. Garantizar Proveedores de Calidad

Estrategias:

1. Proceso competitivo de selección:

- Implementación de procesos de adquisición competitivos, basados en criterios objetivos como experiencia, historial de desempeño, y capacidad para cumplir con las metas del sistema.
- Invitar periódicamente a instituciones educativas y organizaciones a presentar solicitudes de elegibilidad como proveedores de adiestramiento.

2. Incentivos para atraer proveedores de calidad:

- Desarrollo de acuerdos de colaboración con instituciones educativas, entidades privadas y organizaciones comunitarias para expandir la oferta de servicios.

3. **Monitoreo continuo del desempeño:**

- Evaluación periódica de los resultados alcanzados por los proveedores a través de análisis cuantitativos y cualitativos.

4. Proceso de Evaluación y Monitoreo

Estrategias:

1. **Indicadores clave de desempeño (KPIs):**

- Monitoreo de métricas como tasas de colocación laboral, obtención de credenciales reconocidas y satisfacción de los participantes.

2. **Auditorías regulares:**

- Inspecciones programadas para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y las normativas estatales y federales.

3. **Recomendaciones de los participantes:**

- Recolección de datos a través de encuestas y llamadas de comunicación para obtener información de retroalimentación de los servicios.

5. Uso del Ciclo del Proceso de Selección

Estrategias:

1. **Revisión periódica de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles (ETPL):**

- Actualización y expansión constante de la lista para incluir nuevos proveedores que cumplan con los estándares de calidad.

2. **Fase de retroalimentación:**

- Inclusión de opiniones de los participantes y empleadores en el proceso de evaluación para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de selección.

3. **Orientación con proveedores:**

- Talleres y seminarios ofrecidos por la JLCL para garantizar que los proveedores estén actualizados con las tendencias y necesidades del mercado laboral.

6. Incrementar la Participación de Proveedores en la ETPL

Estrategias:

1. Campañas informativas:

- Difusión de los beneficios de formar parte de la ETPL entre instituciones educativas y organizaciones comunitarias y privadas.
- Fomentar la especialización y diversificación de los programas de adiestramiento para incluir nuevas tendencias y tecnologías en la formación laboral.

2. Facilitación del proceso de inscripción:

- Simplificación del proceso administrativo para que más entidades puedan registrarse como proveedores elegibles.

3. Acompañamiento técnico:

- Apoyo directo para ayudar a los proveedores a cumplir con los requisitos técnicos y normativos necesarios para su inclusión en la ETPL.

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

El Área Local proporciona una variedad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados mediante la aplicación de la 'Política y Procedimiento para el Otorgamiento de Cuentas Individuales de Adiestramiento' (ALDLC-DCGU-SI-01). Esta política permite que los participantes seleccionen programas educativos en instituciones aprobadas, asegurando que reciban capacitación alineada con las necesidades

del mercado. Además, se prioriza el acceso a adiestramientos en sectores de alta demanda.

Identificación y Determinación de Actividades Necesarias

1. Análisis del Mercado Laboral

- La JLCL colabora con empleadores, la Junta Estatal, y entidades como el Departamento del Trabajo para identificar sectores emergentes y ocupaciones en alta demanda. Esto incluye la revisión de datos laborales locales y regionales proporcionados por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).
- Se llevan a cabo mesas de trabajo sectoriales y análisis de tendencias de habilidades requeridas para anticipar las necesidades futuras de adiestramiento.

2. Adaptación a las Necesidades Futuras

- Se evalúan periódicamente las habilidades críticas para sectores como manufactura, biociencias, tecnología de la información, comercio al detal, turismo, entre otras, asegurando que los programas de capacitación evolucionen con las demandas del mercado.

Criterios y Procesos para Seleccionar Actividades

1. Criterios de Evaluación

- Relevancia del programa con respecto a las demandas de los sectores estratégicos.
- Impacto esperado en la empleabilidad de los participantes, incluyendo la obtención de credenciales reconocidas.
- Calidad y desempeño previo de los proveedores de servicios.

2. Proceso de Selección

- Se realiza un proceso competitivo, basado en la política WIOA-PP-02-2023, que evalúa propuestas de proveedores utilizando indicadores como tasas de colocación laboral, satisfacción de participantes y cumplimiento con estándares de calidad.
- La JLCL asegura que los proveedores cumplan con estándares de inclusión para poblaciones con barreras al empleo.

3. **Revisiones Futuras y Mejora Continua**

- La junta realiza auditorías regulares y sesiones de retroalimentación con empleadores, proveedores y participantes para ajustar los programas según las necesidades cambiantes.

Atracción y Calidad de Proveedores

1. **Estrategias para Aumentar Proveedores**

- Campañas de divulgación dirigidas a proveedores de adiestramiento locales, regionales y en línea, promoviendo su registro en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Servicios de Adiestramiento (ETPL).
- Alianzas con instituciones educativas y plataformas digitales para diversificar las opciones de capacitación disponibles.

2. **Determinación de Calidad**

- Evaluación continua de los resultados de los programas ofrecidos, incluyendo la obtención de certificaciones y la tasa de retención en el empleo.
- Implementación de encuestas de satisfacción para asegurar la calidad y efectividad de los servicios.

Implementación de la Política de Prioridad de Servicio

La JLCL garantiza la prioridad de servicio para adultos de bajos ingresos, beneficiarios de asistencia pública y personas con deficiencias de habilidades básicas, en cumplimiento con la Sección 134(c)(3)(E) de WIOA y 20 CFR § 680.600.

1. **Política de Prioridad**

- Todos los operadores del CGU y socios del sistema deben priorizar el acceso a servicios para estas poblaciones.
- Se realizan verificaciones periódicas para garantizar el cumplimiento de la política en los programas de adiestramiento.

2. **Transferencia de Fondos**

- Los fondos entre los programas de adultos y trabajadores desplazados se transfieren según sea necesario para cubrir necesidades específicas y garantizar la continuidad de los servicios.

Disponibilidad de Actividades para Adultos y Trabajadores Desplazados

La JLCLC ofrece una variedad de programas de empleo y adiestramiento, incluyendo:

- **Adiestramiento en destrezas ocupacionales**, incluyendo empleo no tradicional.
- **Programas de aprendizaje en el empleo (OJT)**, que combinan formación teórica con práctica en el lugar de trabajo.
- **Adiestramiento a la medida**, desarrollado con el compromiso de los patronos para emplear a los participantes al finalizar el curso.
- **Adiestramiento para trabajadores incumbentes**, dirigido a mejorar las destrezas de empleados actuales y permitir su avance profesional.

- **Educación para adultos y alfabetización**, para mejorar competencias básicas y facilitar la transición a programas ocupacionales.
- **Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA's)**, que permiten a los participantes seleccionar cursos alineados con sus intereses y el mercado laboral.

Desarrollo de Trayectorias Profesionales y Participación Concurrente

El diseño de los servicios del CGU permite la participación concurrente en múltiples programas de WIOA. Esto se logra mediante:

1. Trayectorias Profesionales

- Los programas combinan educación básica, adiestramiento técnico y empleo, facilitando transiciones hacia empleos en sectores clave.
- Los programas de aprendizaje registrado y adiestramiento en el empleo (OJT) permiten a los participantes obtener experiencia práctica mientras desarrollan habilidades técnicas.
- Planes Individuales de Empleo, que guían a los participantes en su desarrollo profesional.
- Uso de herramientas de evaluación para identificar intereses y habilidades.

2. Participación Concurrente

- Los participantes tienen acceso simultáneo a múltiples servicios y programas de WIOA, maximizando los recursos disponibles y mejorando los resultados individuales.

Evaluación de Actividades

1. Monitoreo y Evaluación de Desempeño

- La JLCL utiliza el sistema PRIS para monitorear el progreso de los participantes y medir los resultados de los programas de adiestramiento.
- Indicadores clave incluyen tasas de colocación laboral, retención y obtención de credenciales.

2. Encuestas de Satisfacción

- Se realizarán encuestas periódicas para recopilar información de los participantes y empleadores, asegurando la calidad y relevancia de los servicios.

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

La Junta Local de Carolina implementa los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134 de WIOA a través de un enfoque coordinado que utiliza Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) y, en ciertas circunstancias, contratos específicos. Este sistema busca maximizar la eficiencia en la prestación de servicios, garantizar la elección informada de los clientes y atender las necesidades específicas del mercado laboral local.

1. Límites y Metodología para las ITA

1. Límite de las ITA en el Área Local

- El monto máximo asignado para las ITA en el Área Local de Carolina es revisado anualmente, siguiendo la Política y Procedimiento de la Junta Estatal de Conexión Laboral. Este límite

está diseñado para cubrir los costos de matrícula, materiales de estudio, y tarifas relacionadas.

- o Actualmente, el límite estándar por participante es de hasta \$10,000 anuales, aunque se puede ajustar según las necesidades del mercado laboral y la demanda de programas de adiestramiento en sectores prioritarios.

2. Metodología para Establecer Límites

- o La JLCL evalúa las necesidades del mercado laboral utilizando datos provistos por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) y otras entidades clave.
- o Se consideran factores como el costo promedio de los programas de capacitación en sectores estratégicos, la demanda laboral en la región y los recursos disponibles en el sistema de gestión única.

2. Circunstancias para el Uso de Contratos en Lugar de ITAs

Si bien las Cuentas Individuales de Adiestramiento son el mecanismo principal para la capacitación de adultos y trabajadores desplazados, la JLCLC puede optar por contratos de adiestramiento en circunstancias específicas. Según la normativa, estos contratos se utilizan cuando:

1. El adiestramiento es en el empleo (OJT), adiestramiento a la medida o para trabajadores incumbentes.
2. No hay suficientes proveedores elegibles en el área local que puedan ofrecer el adiestramiento requerido.
3. Se trata de programas especializados dirigidos a poblaciones con barreras significativas para el empleo (por ejemplo, exconvictos, personas con discapacidades, víctimas de violencia doméstica, etc.).

4. El adiestramiento es proporcionado por una institución educativa superior y está diseñado para capacitar a múltiples personas en sectores estratégicos.
5. Cuando se utiliza un contrato de pago por desempeño, garantizando que los proveedores solo reciban fondos en base a resultados medibles.

Estos contratos son adjudicados de manera competitiva y cumplen con los requisitos establecidos en la Política y Procedimiento para la Planificación, Desarrollo, Implantación y Evaluación de Actividades de Adiestramiento No Competitiva.

3. Elección Informada del Cliente en la Selección de Programas

1. Estrategias para Garantizar la Elección Informada

- **Orientación Individualizada:** Los clientes reciben asesoramiento individual para identificar programas de capacitación alineados con sus intereses, habilidades y metas profesionales.
- **Acceso a Información:** A través del sistema PRIS y otros recursos digitales, los participantes pueden comparar proveedores de servicios de la lista de Proveedores Elegibles de Servicios de Adiestramiento (ETPL), incluyendo datos sobre tasas de colocación laboral, duración del programa y credenciales obtenidas.
- **Uso de Recursos Visuales y Digitales:** Materiales accesibles, como folletos y portales en línea, facilitan la comprensión de las opciones disponibles.
- **Orientación personalizada por parte de los manejadores de casos:** quienes brindan asesoría sobre las opciones disponibles en función de los intereses y habilidades del participante.

- **Uso del Plan Individual de Empleabilidad (PIE):** donde se establecen las metas del participante y se identifican los programas más adecuados.

2. Ajustes Razonables para Personas con Discapacidades

- La JLCL asegura que los participantes con discapacidades tengan acceso a servicios adaptados a sus necesidades, incluyendo tecnología asistiva, intérpretes y materiales en formatos accesibles.
- Se realizan evaluaciones personalizadas para garantizar que las opciones de adiestramiento sean apropiadas y efectivas para cada individuo.
- Coordinación con Rehabilitación Vocacional para facilitar la participación en programas de adiestramiento adecuados a sus habilidades y capacidades.

4. Coordinación entre ITAs y Contratos

1. Integración de ITAs y Contratos

- La JLCL coordina el uso de ITAs y contratos para maximizar la cobertura de los servicios de adiestramiento. Por ejemplo:
 - Los ITAs son utilizados principalmente para programas individuales, mientras que los contratos son implementados para proyectos grupales o sectoriales.
 - En casos donde los costos exceden los límites de las ITAs, los contratos pueden complementar la financiación para garantizar la participación de los clientes en programas críticos.

2. Supervisión y Evaluación

- Se implementan revisiones regulares para garantizar que ambos mecanismos estén alineados con las metas locales y estatales de desarrollo laboral.
- Los resultados de los programas son analizados para determinar su efectividad y realizar ajustes en los procesos de selección y adjudicación.

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

La Junta Local de Carolina ha desarrollado su planificación de servicios para atender las necesidades de los jóvenes, con énfasis en aquellos fuera de la escuela (OSY) y aquellos que enfrentan mayores barreras para el empleo, incluidas personas con discapacidades. A través de estrategias innovadoras, colaboraciones efectivas y programas adaptados, la JLCL busca proporcionar a los jóvenes las herramientas necesarias para una integración exitosa al mercado laboral.

1. Comité Permanente de Jóvenes y los 14 Elementos del Programa

Composición y Rol del Comité Permanente de Jóvenes: El Comité Permanente de Jóvenes está compuesto por representantes de instituciones educativas, agencias gubernamentales, organizaciones comunitarias, empleadores y jóvenes participantes. Su papel clave incluye:

- **Diseño de Programas:** Desarrollo de estrategias para implementar los 14 elementos del programa requeridos bajo WIOA, tales como:
 - Preparación para la obtención de credenciales reconocidas.
 - Actividades de experiencia laboral.
 - Asesoramiento académico y profesional.

- **Monitoreo y Evaluación:** Supervisión de la implementación de servicios y la calidad de las actividades ofrecidas.
- **Recomendaciones sobre la política pública** en materia de empleo y educación para jóvenes.
- **Coordinación con instituciones educativas y empleadores** para facilitar la formación y colocación de jóvenes en experiencias laborales significativas.

Los 14 Elementos del Programa: Se garantiza la disponibilidad de los 14 elementos requeridos, asegurando un enfoque integral que combina educación, experiencia laboral y apoyo personalizado.

2. Prioridades y Estrategias para Jóvenes Fuera de la Escuela (OSY)

Reclutamiento y Servicios Prioritarios

- **Estrategias de Reclutamiento:** La JLCL emplea campañas de divulgación dirigidas a través de redes sociales, eventos comunitarios y colaboraciones con socios como escuelas, programas de educación para adultos y organizaciones comunitarias.
- **Cumplimiento del Requisito del 75%:** Se asegura que al menos el 75% del presupuesto de los programas juveniles se destine a servicios para jóvenes OSY, incluyendo actividades de preparación laboral y adiestramiento.
- **Colaboraciones con el Departamento de Educación y otras agencias** para conectar a jóvenes con programas de educación alternativa y certificaciones ocupacionales.
- **Campañas de divulgación comunitaria** dirigidas a identificar jóvenes en situación de vulnerabilidad, incluyendo aquellos con historial de deserción escolar, jóvenes en hogares de crianza y exofensores.

3. Incremento de Oportunidades de Experiencia Laboral

Requisito del 20% de Experiencia Laboral

- **Acuerdos con empleadores locales** para proporcionar experiencias laborales con subsidios parciales o totales del salario.
- **Estrategias de Monitoreo:** Los resultados de estas experiencias se monitorean mediante encuestas de satisfacción de los empleadores y evaluaciones de desempeño de los participantes.
- **Internados en el sector privado,** que permiten a los jóvenes adquirir habilidades en un entorno de trabajo real, con reembolso de hasta el 100% del salario del participante.
- **Programas de aprendizaje registrado** en industrias de alta demanda, facilitados por entidades como Job Corps y Pathstone.

4. Desarrollo de Trayectorias Profesionales

El desarrollo de trayectorias profesionales es un componente esencial del programa juvenil de la JLCLC, asegurando que los jóvenes tengan acceso a formación alineada con las necesidades del mercado laboral. Las estrategias incluyen:

- **Evaluaciones individualizadas** para identificar intereses y habilidades de los participantes.
- **Programas de educación integrada** que combinan alfabetización, formación ocupacional y experiencia laboral.
- **Uso del Plan Individual de Servicios (ISS)** para trazar un camino educativo y profesional adaptado a cada joven

5. Coregistro y Coordinación con Programas Asociados

Aumento del Coregistro

- **Participación Concurrente:** Se promueve la participación de los jóvenes en múltiples programas de WIOA, como Títulos I, II y IV, facilitando una red integrada de servicios.

- **Colaboración con Socios:** Las agencias asociadas, como la Administración de Rehabilitación Vocacional y los programas de Educación para Adultos, trabajan en conjunto para garantizar que los servicios estén alineados y sean accesibles.
- **Uso de sistemas de gestión compartidos,** asegurando que los jóvenes sean referidos de manera efectiva a múltiples servicios.
- **Coordinación con programas de asistencia pública** para garantizar que los participantes reciban apoyo integral (ej., TANF, SNAP).

6. Reclutamiento de Empleadores para Experiencias Laborales

El reclutamiento de empleadores para proporcionar experiencias laborales y oportunidades de contratación se lleva a cabo mediante:

- **Colaboraciones,** Por ejemplo, con Asociaciones como la Cámara de Comercio y Asociaciones industriales.
- **Plataformas digitales y ferias de empleo,** conectando jóvenes con empleadores de sectores en crecimiento.
- **Incentivos financieros a los empleadores** que contraten y capaciten jóvenes bajo esquemas de OJT y adiestramiento a la medida.

7. Requisitos de Documentación y Elegibilidad

Criterios de Elegibilidad para Jóvenes

- **Validación de Elegibilidad:** Se utilizan procesos sistemáticos para verificar la elegibilidad de los jóvenes, priorizando a aquellos con barreras significativas.
- **“Asistencia Adicional”:** Se define y monitorea el uso de esta categoría para jóvenes ISY y OSY, asegurando el cumplimiento del límite del 5% para ISY.

8. Servicios de Transición Preempleo del Título IV de WIOA

En alianza con la Administración de Rehabilitación Vocacional, la JLCLC facilita servicios de transición preempleo para jóvenes en la escuela con discapacidades, tales como:

- Orientación y exploración de carreras adaptadas a sus capacidades.
- Experiencias de trabajo inclusivas con apoyo de intérpretes y ajustes razonables.
- Uso de tecnología asistiva en el CGU, incluyendo software de accesibilidad y dispositivos de comunicación.

9. Colaboración con Job Corps

La JLCLC colabora con Job Corps para brindar apoyo en el desarrollo técnico y educativo de jóvenes entre 16 y 24 años. Actualmente, la JLCLC monitorea la participación de estos jóvenes en los programas a través de sistemas de seguimiento digital y evaluaciones periódicas de impacto, asegurando que las intervenciones contribuyan al desarrollo de sus habilidades y oportunidades laborales.

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

La Junta Local de Carolina implementa una estrategia integral para garantizar que las actividades de inversión en la fuerza laboral en el Área Local estén alineadas con los servicios de Respuesta Rápida a nivel estatal. Esta coordinación busca facilitar transiciones efectivas para trabajadores afectados por despidos masivos o cierres de empresas, minimizar el impacto negativo en la fuerza laboral y apoyar la estabilidad económica del área.

A. Coordinación con el Estado y Equipos Regionales

Integración con Servicios Estatales:

- La Junta Local colabora estrechamente con el Estado y otras entidades designadas para establecer mecanismos de asistencia inmediata a trabajadores desplazados.
- Se fortalecen las conexiones con las iniciativas de desarrollo económico local y estatal para facilitar la reubicación de los trabajadores afectados en sectores de alta demanda.
- Se identifican estrategias prospectivas para mitigar el impacto de los despidos en el área y desarrollar mecanismos de intercambio de información sobre desplazamientos potenciales.
- La JLCL participa en reuniones y comités interagenciales para coordinar actividades de inversión laboral en casos de cierres empresariales.
- Se designan representantes locales para colaborar con los equipos de Respuesta Rápida estatales, asegurando que los servicios lleguen rápidamente a los afectados.

B. Servicios de Respuesta Rápida en el Área Local

Servicios Proactivos:

- **Evaluación Ocupacional y Consejería:** Se ofrece orientación para la reubicación laboral y el ajuste a nuevas oportunidades de empleo.
- **Readiestramiento y Certificaciones:** Se identifican programas de formación rápida para mejorar la empleabilidad de los trabajadores desplazados.
- **Acceso a Servicios de Apoyo:** Se brindan servicios de asistencia financiera, transporte y tecnología para facilitar la reintegración al mercado laboral.

Acceso a Recursos Locales:

- Utilización de los Centros de Gestión Única para proporcionar servicios inmediatos a trabajadores afectados, como orientación profesional, registro en programas de adiestramiento y acceso a ferias de empleo locales.
- Integración de programas de capacitación en sectores de alta demanda para mejorar las oportunidades de reempleo.

Procesos Operacionales para la Coordinación

1. Alerta Temprana:

- Comunicación constante con el sector privado en colaboración con el Estado para identificar eventos que activen los servicios de Respuesta Rápida.
- Contacto inmediato con los empleadores afectados para planificar actividades y servicios específicos.

2. Intercambio de Información:

- Uso de plataformas tecnológicas, como el sistema PRIS, para garantizar que la información de los participantes y empleadores sea compartida entre los socios estatales y locale..

Enlace con Empleadores y Trabajadores

1. Reuniones y Talleres:

- Organización de reuniones entre empleadores, empleados afectados y representantes de servicios de Respuesta Rápida para coordinar recursos y oportunidades.
- Realización de sesiones informativas para trabajadores desplazados sobre opciones de reempleo, beneficios y servicios de apoyo disponibles.

2. Programas de Recolocación:

- Colaboración con empleadores para establecer programas de recolocación laboral en sectores relacionados.
- Facilitar la transición a través de servicios de adiestramiento en habilidades específicas demandadas por la industria local.

C. Evaluación y Monitoreo de la Coordinación

- La Junta Local de Carolina es responsable de coordinar estos servicios y establecer el primer contacto con los trabajadores afectados tras recibir información de despidos o cierres en la región.
- Se realiza un monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las estrategias de Respuesta Rápida y ajustar las acciones según las necesidades emergentes

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

La Junta Local de Carolina implementa un enfoque para coordinar programas y actividades de educación secundaria y postsecundaria con las inversiones en la fuerza laboral, asegurando la integración efectiva de estos programas con las actividades laborales, la mejora de servicios y la prevención de la duplicidad de esfuerzos. Este enfoque garantiza una integración efectiva entre las instituciones educativas y los programas laborales para responder a las necesidades del mercado y los participantes.

1. Estrategias para Coordinar y Mejorar Servicios de Desarrollo Laboral

A. Colaboración con Instituciones Educativas

1. Alianzas Estratégicas:

- La JLCL mantiene alianzas con instituciones y escuelas técnicas locales para crear diálogos y fomentar la discusión para alinear los currículos educativos con las demandas del mercado laboral.

- Participación en mesas de trabajo interinstitucionales para coordinar ofertas educativas con las trayectorias profesionales priorizadas por el área local.
- Se han implementado herramientas de divulgación para asegurar que los participantes conozcan las opciones de educación disponibles, incluyendo aquellas dirigidas a personas con barreras para el empleo.

2. **Programas Integrados:**

- Desarrollo de programas duales que combinan educación secundaria/postsecundaria con adiestramiento laboral, facilitando la transición de los estudiantes al mercado laboral.
- Promoción de programas como la Ley Carl D. Perkins V para fortalecer la alineación entre la educación técnica y profesional con las demandas laborales.

B. Prevención de la Duplicidad de Servicios

1. **Sistemas de Información Compartidos:**

- Uso de plataformas tecnológicas compartidas para monitorear y coordinar los servicios ofrecidos por los socios educativos y laborales, evitando esfuerzos redundantes.
- Integración del sistema PRIS con los sistemas de gestión educativa para garantizar la coherencia en los servicios ofrecidos.
- Se ha desarrollado un sistema de referidos interinstitucional para garantizar que los participantes sean dirigidos al programa más adecuado según sus necesidades, evitando la duplicidad de servicios.
- Implementación de revisiones periódicas de los programas ofrecidos para garantizar que los servicios estén alineados y no se superpongan.

2. Mejorar la Accesibilidad a Programas de Educación y Tecnología

A. Expansión de Programas de Adiestramiento en Línea

1. Adopción de Tecnología en Educación Técnica y Profesional:

- Promoción de programas de adiestramiento en línea para facilitar el acceso a comunidades rurales y participantes con movilidad limitada.
- Se han integrado sistemas de aprendizaje asistido por tecnología en los Centros de Gestión Única, incluyendo programas de alfabetización digital y capacitación en herramientas tecnológicas avanzadas.

2. Ampliación de Infraestructura Digital:

- Instalación de puntos de acceso tecnológico en el CGU y otros centros comunitarios para garantizar el acceso equitativo a herramientas educativas.
- Inclusión de herramientas de alfabetización digital para personas con barreras tecnológicas.

B. Programas de Inclusión Educativa

1. Programas para Adultos y Jóvenes:

- Coordinación con programas de Educación para Adultos y Alfabetización para ofrecer formación técnica y profesional a adultos y jóvenes fuera de la escuela (OSY).
- Fomento de programas de High School Equivalency (HSE) combinados con certificaciones técnicas en demanda.
- La Junta Local colabora con el Departamento de Educación de Puerto Rico a través del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA, proporcionando acceso a cursos de equivalencia de escuela secundaria y programas de alfabetización.
- Se han implementado estrategias para mejorar el acceso de jóvenes y adultos a estos programas, incluyendo apoyo financiero y consejería educativa.

2. **Accesibilidad Inclusiva:**

- Implementación de servicios de interpretación y materiales en varios idiomas para aprendices de inglés y personas con discapacidades.
- Uso de tecnología de asistencia para garantizar que los programas educativos sean accesibles a todos los participantes.

3. **Coordinación de Programas Pertinentes**

A. **Educación para Adultos y Organizaciones Comunitarias**

1. **Colaboración con Proveedores Locales:**

- Trabajo conjunto con proveedores de educación para adultos, como organizaciones de base comunitaria y colegios técnicos, para ofrecer programas que combinen alfabetización con habilidades técnicas.
- Expansión de programas de mentoría para apoyar a los participantes en su transición hacia carreras profesionales.
- Alianzas con proveedores de servicios de adiestramiento registrados en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL) para garantizar una oferta educativa alineada con las necesidades del mercado.

2. **Iniciativas Comunitarias:**

- Desarrollo de talleres y programas en colaboración con colaboradores comunitarios para fortalecer habilidades blandas y técnicas en sectores importantes para el desarrollo de la mano de obra local.

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

La Junta Local implementa estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de servicios de Wagner-Peyser con otros programas del sistema de gestión única. Esto se logra mediante los siguientes mecanismos:

1. Coordinación de Roles y Responsabilidades entre los Socios

La prestación de servicios en el Centro de Gestión Única se basa en una estructura de integración de servicios entre los socios, lo que permite que los programas coordinen sus esfuerzos para proveer servicios abarcadores y de alta calidad.

El personal de Wagner-Peyser y el Título I de WIOA trabajan en conjunto para:

- Proveer servicios de carrera y asistencia en la colocación laboral.
- Coordinar referidos entre programas para evitar que los participantes reciban servicios duplicados.
- Implementar un proceso estructurado basado en la integración centrada en el cliente.

a) Definición de Responsabilidades:

- Los roles y responsabilidades de los socios del sistema de gestión única, incluyendo Wagner-Peyser, Educación para Adultos, Rehabilitación Vocacional y otros, están claramente establecidos en acuerdos de colaboración (MOU).
- Estos acuerdos detallan las funciones específicas de cada socio, evitando la duplicidad de servicios y asegurando la alineación de objetivos.

b) Reuniones de Coordinación:

- Reuniones mensuales entre el operador del CGU, los administradores y los socios para garantizar la coordinación de servicios y la solución de problemas operativos.
- Supervisión constante para evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas a cada socio.

2. Integración de Programas en el CGU

- Wagner-Peyser opera en el CGU con personal dedicado a la provisión de servicios de intercambio laboral, asesoramiento en la búsqueda de empleo y referidos a programas complementarios.
- Se mantienen acuerdos con el Departamento de Educación y Rehabilitación Vocacional para asegurar que los participantes tengan acceso a una red integrada de servicios.

Implementación de Estrategias de Integración**1. Espacios Compartidos:**

- Uso de áreas comunes en los CGU para ofrecer servicios, facilitando la interacción entre los socios y promoviendo un enfoque colaborativo.
- Programas de educación para adultos y servicios de Rehabilitación Vocacional coordinados con programas de empleo y adiestramiento.

2. Uso de Tecnología:

- Implementación del sistema PRIS como herramienta centralizada para la gestión de información de los participantes, permitiendo que todos los socios accedan a datos actualizados y reduciendo la duplicidad en la recopilación de datos.

3. Mecanismos de Referidos

- Se han implementado procesos formales de referidos para garantizar que los clientes sean dirigidos a los servicios adecuados de manera eficiente.
- Los referidos pueden realizarse de forma electrónica, a través de formularios estandarizados o mediante coordinación directa entre el personal de los socios.

a) **Establecimiento de Protocolos:**

- Cada socio tiene protocolos definidos para referir participantes a otros programas dentro del CGU, asegurando que los clientes reciban los servicios adecuados.
- Los referidos incluyen seguimientos para verificar que los participantes hayan accedido efectivamente a los servicios recomendados.

b) **Capacitación en Referidos:**

- Capacitación regular para el personal sobre los mecanismos de referidos, garantizando una derivación eficiente y oportuna entre programas.

4. Orientación para la orientación de servicios de carrera

a) **Servicios de Orientación:**

- Provisión de orientación inicial para todos los participantes, incluyendo una evaluación de sus necesidades y metas laborales.
- Desarrollo de Planes Individuales de Empleo (IEP) que alineen los servicios con las metas de los participantes, asegurando un enfoque consistente y personalizado.

b) **Flujo de Clientes:**

- En el CGU se implementa un sistema estructurado de atención que dirige a los participantes a servicios básicos y de adiestramiento según sus necesidades específicas.

5. Desarrollo Profesional del Personal

Fortalecimiento de Capacidades del Personal

1. Adiestramiento Cruzado:

- Programas de adiestramiento cruzado entre socios para fortalecer el conocimiento del personal sobre los servicios disponibles, mejorando la integración y la calidad de los servicios ofrecidos.

2. Capacitaciones Especializadas:

- Talleres regulares sobre derechos civiles, igualdad de oportunidades y accesibilidad para garantizar el cumplimiento de la Sección 188 de WIOA y la Ley ADA.
- Capacitaciones en sensibilidad cultural y trato adecuado para atender a personas con barreras al empleo, incluyendo personas con discapacidades y aprendices de inglés.

6. Esfuerzos para Evitar la Duplicidad y Mejorar Servicios

Monitoreo y Evaluación Constante

a) Supervisión Regular:

- La Junta Local evalúa y monitorea la calidad y efectividad de los servicios ofrecidos a través del CGU.
- Se analizan los datos de rendimiento de los socios para identificar oportunidades de mejora y optimizar la prestación de servicios

7. Divulgación y Estrategias de Inclusión

a) Estrategias de Divulgación:

- Publicidad en medios locales y redes sociales para informar a las comunidades sobre los servicios disponibles.
- Envío de avisos a escuelas, organizaciones comunitarias y otras instituciones para llegar a poblaciones elegibles.

b) Consulta con Grupos Comunitarios:

- Reuniones regulares con organizaciones y otros grupos de interés para identificar necesidades y mejorar el alcance de los servicios.

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

La Junta Local ha establecido mecanismos de coordinación con el Departamento de Educación de Puerto Rico y otros socios estratégicos para garantizar que los programas de educación de adultos y alfabetización se integren con las iniciativas de desarrollo laboral.

1. Participación de Proveedores de Educación de Adultos en el Desarrollo del Plan Local

a) Colaboración con Proveedores del Título II:

- Durante el desarrollo del Plan Local, los proveedores de educación de adultos bajo el Título II de WIOA participaron en consultas lo que permitió incorporar sus perspectivas y garantizar la alineación de las estrategias con las necesidades de educación básica y alfabetización en el Área Local.
- La JLCL promueve la participación continua de estos proveedores en la planificación estratégica, específicamente en temas relacionados con la integración de programas educativos con iniciativas laborales.

b) Alineación Estratégica:

- Los proveedores del Título II han sido fundamentales en el diseño de estrategias que aseguren la conexión entre las actividades educativas y las oportunidades de empleo, garantizando que los servicios respondan a las necesidades de las personas con barreras para el empleo.

2. Revisión de Solicitudes del Título II**a) Proceso de Revisión:**

- El proceso incluye la evaluación de cómo las actividades propuestas por los solicitantes alinean sus metas con las prioridades del plan local y regional, asegurando su consistencia con las Secciones 107(d)(11)(A) y (B)(i) de WIOA y la Sección 232 de WIOA.

b) Criterios de Evaluación:

- Relevancia de las actividades propuestas en función de las necesidades identificadas en el mercado laboral local.
- Potencial impacto en la mejora de destrezas básicas y el acceso a oportunidades de empleo.
- Estrategias de los solicitantes para coordinar sus servicios con los programas de desarrollo laboral bajo el Título I.

3. Recomendaciones al Departamento de Educación de Puerto Rico**a) Alineación y Coordinación:**

- La JLCL trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Educación de Puerto Rico para garantizar que las actividades del Título II estén alineadas con las necesidades de desarrollo laboral local.

- Se emiten recomendaciones formales al Departamento de Educación basadas en el análisis de las solicitudes, con el objetivo de fortalecer las conexiones entre los programas educativos y los servicios laborales.
- Desarrollo de actividades conjuntas entre el Departamento de Educación y la JLCL para abordar las necesidades de alfabetización y destrezas básicas en poblaciones prioritarias, incluyendo personas con barreras para el empleo.

4. Coordinación de Actividades del Título I y Título II

a) Integración de Servicios:

- Los Centros de Gestión Única ofrecen servicios integrados que incluyen programas de alfabetización, educación básica y adiestramiento laboral, asegurando que los participantes puedan acceder a una gama completa de recursos.
- Los manejadores de casos trabajan en colaboración con los proveedores del Título II para garantizar que las personas inscritas en programas del Título I puedan beneficiarse de servicios educativos según sus necesidades específicas.
- Se implementan evaluaciones estandarizadas de destrezas básicas para identificar las necesidades educativas de los participantes y asignarlos a programas apropiados.

b) Desarrollo de Trayectorias Profesionales:

- La JLCL diseña trayectorias profesionales que integran componentes educativos y laborales, permitiendo a los participantes avanzar desde programas de alfabetización hasta programas de capacitación técnica y empleo en sectores de alta demanda.

c) **Evaluaciones Compatibles:**

- Administración de evaluaciones estandarizadas para identificar las necesidades educativas y laborales de los participantes, asegurando que las intervenciones sean específicas y efectivas.

5. Estrategias de Apoyo y Acceso

- Se implementan estrategias de acceso para participantes con barreras al empleo, incluyendo asistencia en transportación, tutorías para el examen de equivalencia de escuela superior y programas de transición a la educación postsecundaria.
- Se han establecido procesos de referidos y seguimiento entre los programas del Título I y II para garantizar que los participantes reciban apoyo continuo y puedan avanzar en sus objetivos educativos y laborales.

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

La Junta Local de Carolina, a través del sistema de prestación de servicios de gestión única, asegura una oferta integral y equitativa de servicios, actividades y recursos que responden a las necesidades de los participantes, incluyendo aquellos delineados en la Sección 3(24) de WIOA, con un enfoque especial en personas con barreras para el empleo. A continuación, se detalla cómo se estructuran estos servicios para cumplir con los objetivos del sistema y maximizar el impacto en la comunidad local.

1. Servicios Universales Disponibles

- **Servicios de Empleo Wagner-Peyser:**

- Registro, orientación y asistencia para la búsqueda de empleo, incluyendo talleres de preparación de currículum, estrategias de entrevista y conexión directa con empleadores.
- Acceso a ferias de empleo, foros empresariales y oportunidades de colocación laboral a través del sistema integrado de los Centros de Gestión Única.
- Centro de Recursos: Área separada para clientes que acceden a servicios de manera independiente, incluyendo acceso a computadoras para la búsqueda de empleo, fotocopiadoras y asistencia con la preparación de resume para búsqueda de empleo.
- **Orientación Inicial y Evaluación de habilidades:**
 - Uso de un proceso estructurado de admisión en el CGU para establecer el estatus del participante, identificar barreras para el empleo y desarrollar un Plan Individual de Servicios que alinee los servicios con las necesidades y habilidades específicas del participante.
 - Servicios de información sobre el mercado laboral: Estadísticas de empleo, tendencias del mercado y demanda de ocupaciones.
- **Capacitación y Adiestramiento:**
 - Acceso a programas de aprendizaje registrado, adiestramiento en el empleo y cursos de certificaciones reconocidas por la industria en sectores económicos emergentes.
- **Divulgación y Promoción:**
 - Sesiones informativas regulares en comunidades para divulgar los beneficios del sistema, incluyendo servicios específicos para poblaciones con barreras al empleo.

- Uso de plataformas digitales y redes sociales para informar a la comunidad sobre los programas disponibles.

2. Proceso de Admisión y Evaluación de Necesidades

• Estrategias de Identificación de Necesidades:

- Aplicación de herramientas de evaluación como entrevistas iniciales y pruebas de habilidades básicas para determinar las necesidades del participante y establecer un Plan Individual de Servicios personalizado.

• Detección de Barreras al Empleo:

- Evaluación inicial para identificar barreras específicas como discapacidades, falta de destrezas básicas, dominio limitado del inglés, historial delictivo y necesidades de cuidado infantil o transporte.
- Coordinación con socios como la Administración de Rehabilitación Vocacional y organizaciones comunitarias para desarrollar soluciones dirigidas al participante.

• Seguimiento Continuo:

- Monitoreo constante del progreso de los participantes y ajustes en sus planes de servicios según sea necesario.

3. Servicios Personalizados para Personas con Barreras al Empleo

• Atención a Personas con Discapacidades (Título IV de WIOA):

- Coordinación con la Administración de Rehabilitación Vocacional para ofrecer servicios especializados como evaluaciones vocacionales, asistencia tecnológica y apoyo en el lugar de trabajo.

• Servicios para Jóvenes Fuera de la Escuela (OSY):

- Programas de orientación y capacitación diseñados para jóvenes en situación de riesgo, enfocados en el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y ocupacionales.
- **Soporte a Exconvictos:**
 - Talleres específicos para la reintegración laboral y asesoramiento sobre derechos laborales.
 - Programas de capacitación en oficios y habilidades transferibles que promuevan el autoempleo o la integración a sectores en crecimiento.
- **Servicios a Personas con Dominio Limitado del Inglés (LEP):**
 - Ofrecimiento de clases de alfabetización en inglés y español.
 - Traducción de documentos clave y acceso a intérpretes en los CGU para garantizar la comprensión y participación efectiva.

4. Estrategias para la Inclusión y Equidad

En cumplimiento con la Sección 188 de WIOA, el CGU de Carolina se asegura de que los servicios sean accesibles para personas con discapacidades, implementando:

- Tecnología de asistencia;
- Intérpretes y documentos traducidos; y
- Capacitación continua del personal.

5. Programas de Apoyo y Divulgación

- **Expansión de Experiencias Laborales:**
 - Desarrollo de programas de pasantías y prácticas laborales en colaboración con empleadores locales para promover la adquisición de experiencia laboral en sectores de alta demanda.

- Uso de plataformas digitales y redes sociales para promover los servicios y eventos disponibles.
- **Actividades de Divulgación Comunitaria:**
 - Colaboración con escuelas, organizaciones comunitarias para promover los servicios disponibles entre las poblaciones prioritarias.
 - Sesiones informativas y ferias de empleo, en colaboración con instituciones educativas y agencias gubernamentales.
 - Materiales accesibles para poblaciones de todas las comunidades.
- **Capacitación del Personal:**
 - Adiestramiento continuo de los manejadores de casos en temas de igualdad de oportunidades, derechos civiles, sensibilidad cultural y accesibilidad para personas con discapacidades.

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el Área Local?

La Junta Local de Carolina reconoce la importancia de atender las necesidades de las empresas y empleadores locales como una estrategia clave para impulsar el desarrollo económico sostenible en el área local. A través de una red coordinada de servicios y recursos, la JLCL asegura que las empresas tengan acceso a herramientas, programas y personal capacitado que respalde su crecimiento y competitividad. Además, el Área Local de Carolina ha establecido una estrategia para la prestación de servicios a empresas, incluyendo el acceso preferencial a programas de adiestramiento para poblaciones prioritarias.

1. Estructura y Roles del Equipo de Servicios a Patronos

1. Estructura del Equipo:

- La JLCLC cuenta con un equipo de servicios a patronos dentro del Centro de Gestión Única, quienes se encargan de coordinar los esfuerzos dirigidos a las empresas. Este equipo trabaja en conjunto con los programas del Título I de WIOA (Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes) y los servicios de empleo bajo la Ley Wagner-Peyser (Título III) para garantizar la prestación de servicios alineados con las necesidades del sector patronal.

2. Roles Principales del Personal:

- Realizar análisis de necesidades empresariales mediante comunicación directa con los patronos.
- Conectar a las empresas con los programas y servicios disponibles.
- Coordinar servicios de capacitación en el lugar de trabajo (On-the-Job Training, OJT) y programas de aprendizaje registrado.

2. Conexión de Socios con Empleadores

1. Servicios de Educación Básica y Alfabetización:

- Los socios, como los proveedores de Educación de Adultos bajo el Título II de WIOA, ofrecen:
 - Programas de alfabetización y destrezas básicas en el lugar de trabajo.
 - Capacitación en competencias digitales y habilidades blandas requeridas por los empleadores.
 - Ofrecer apoyo financiero a empresas que contraten a participantes de programas de adiestramiento.

2. Integración con Programas de Educación y Desarrollo:

- Coordinación esfuerzos con las instituciones educativas para diseñar programas de capacitación adaptados a las necesidades empresariales.
- Implementación de talleres conjuntos entre empleadores y socios del sistema para mejorar la alineación entre las destrezas demandadas y la oferta educativa.

3. Servicios a Patronos Disponibles bajo el Título III de WIOA

a) Acceso a Servicios Wagner-Peyser:

- Búsqueda y referidos de empleo.
- Orientación sobre incentivos y beneficios para patronos.
- Acceso a información del mercado laboral y estadísticas de empleo.
- Facilitación de ferias de empleo y actividades de reclutamiento.
- Asistencia en procesos de selección y evaluación de candidatos

b) Acceso Empresarial:

- Las empresas pueden acceder a estos servicios mediante:
 - Visita al CGU, como punto de contacto físico o a través de llamada con el personal a cargo.

4. Servicios a Patronos Disponibles bajo el Título IV de WIOA

a) Coordinación con la Administración de Rehabilitación Vocacional:

- Asistencia en el diseño de adaptaciones en el lugar de trabajo y asesoría en accesibilidad.
- Provisión de personal capacitado para trabajar con personas con discapacidades.

- Apoyo técnico y financiamiento para la contratación de empleados con discapacidades.

5. Interacción de Empresas y Empleadores con la Educación

a) Participación en Programas Educativos:

- Participación de los patronos en el diseño de programas educativos para garantizar que la capacitación esté alineada con las demandas del mercado.
- Iniciativas de certificación y adiestramiento especializado en sectores de alta demanda.
- Modelos de aprendizaje registrado y programas de preaprendizaje.
- Promoción de alternativas de autoempleo, en alianza con el Centro de Desarrollo Empresarial, se ofrecen programas de capacitación en emprendimiento.

b) Colaboración con Jóvenes:

- Involucrar a empleadores en programas para jóvenes fuera de la escuela (OSY), promoviendo la transición de estos jóvenes al empleo mediante oportunidades de experiencia laboral.

6. Prácticas Innovadoras de la JLCL

a) Reducción de Duplicidades:

- Uso de sistemas integrados como PRIS para centralizar la información y evitar la duplicación de servicios.
- Coordinación interinstitucional para garantizar la alineación de esfuerzos entre socios.

b) Estrategias de Participación Empresarial:

- Implementación de foros empresariales para fomentar el diálogo directo entre empleadores y la JLCL.
- Estrategias sectoriales, impulsando alianzas con industrias en crecimiento en colaboración con programas como One Stop Career Center.
- Adiestramiento a la Medida y OJT, programas diseñados para cubrir las necesidades específicas de cada empresa, con incentivos de reembolso en costos de adiestramiento.

c) **Promoción de Programas Sectoriales:**

- Diseño de programas de adiestramiento a la medida para responder a necesidades específicas de los sectores.

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

La Junta Local de Carolina reconoce la importancia de integrar los servicios de apoyo, incluyendo transportación, cuidado de niños y otros servicios esenciales, para facilitar la participación efectiva de los clientes en actividades de empleo y adiestramiento. La estrategia de coordinación está diseñada para maximizar el acceso, eliminar barreras y promover la autosuficiencia de los participantes.

1. Identificación de Servicios y Recursos de Apoyo

La JLCLC trabaja en colaboración con diversas agencias y organizaciones locales para identificar los servicios y recursos de apoyo disponibles en el Municipio. Entre los principales servicios identificados se encuentran:

1. Transportación:

- Colaboración con agencias municipales para garantizar el acceso al sistema de transporte público.

- El Municipio de Carolina cuenta con el Sistema Intermodal de Transportación Carolinense (SITRAC), el cual facilita la movilidad de los ciudadanos dentro del centro urbano y áreas rurales, promoviendo así el acceso a oportunidades de empleo y adiestramiento.

2. **Cuido de Niños:**

- Coordinación con programas locales como el Departamento de la Familia y proveedores de cuidado certificados para garantizar servicios accesibles y asequibles.
- Se ha establecido un proceso para la adjudicación y pago de servicios de cuidado de niños, garantizando el acceso a padres y madres que participan en adiestramientos y empleos. Este programa cubre hasta un máximo por niño de hasta \$400 mensuales para cuidado a tiempo completo y \$200 para cuidado tiempo parcial, con un límite de tres dependientes por participante.

3. **Servicios de Apoyo Integral:**

- La Junta Local colabora con One Stop Career Center of Puerto Rico, Inc., que ofrece consejería legal, asesoría en vivienda y programas de reinserción comunitaria para exconfinados y otras poblaciones en desventaja.
- Coordinación con la Administración de Rehabilitación Vocacional para atender las necesidades de personas con discapacidades.
- Facilitación de servicios de vida independiente y programas de reinserción comunitaria para poblaciones vulnerables, incluyendo exconvictos y personas en riesgo de exclusión social.

- También se contemplan servicios médicos y psicoevaluativos, incluyendo asistencia para exámenes físicos, espejuelos y medicamentos de emergencia para participantes que lo necesiten.

2. Coordinación de Servicios y Recursos de Apoyo

Para asegurar la efectividad de estos servicios, la JLCL emplea las siguientes estrategias:

1. Integración con los Centros de Gestión Única (CGU):

- Los CGU actúan como puntos de referencia donde los participantes pueden acceder a una variedad de servicios de apoyo en un solo lugar.
- Manejadores de casos capacitados evalúan las necesidades de los participantes y facilitan referidos a servicios externos según sea necesario.

2. Colaboración Interinstitucional:

- Establecimiento de acuerdos de colaboración con el Municipio de Carolina, agencias gubernamentales, proveedores de servicios y organizaciones comunitarias para compartir recursos y coordinar esfuerzos.
- Participación en mesas de trabajo interagenciales para identificar brechas en los servicios de apoyo y desarrollar soluciones conjuntas.

3. Programas de Apoyo para Poblaciones Vulnerables:

- Servicios de mentoría y apoyo personalizado para jóvenes fuera de la escuela (OSY), trabajadores desplazados y adultos con barreras significativas para el empleo.

- Creación de planes personalizados de servicios para garantizar que las barreras individuales sean atendidas.

Cumplimiento

SECCIÓN 5: CUMPLIMIENTO



SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral de Carolina (JLCLC) ha establecido acuerdos colaborativos estratégicos, en cumplimiento con la sección 107(d)(11) de WIOA y el 20 CFR § 679.560(b)(13), para garantizar la integración de servicios y el acceso equitativo al conjunto de recursos disponibles en el sistema de gestión única (CGU/AJC). Estos acuerdos incluyen Memorandos de Entendimiento (MOU) y Acuerdos de Financiamiento de Infraestructura (AFI) con socios medulares, así como colaboraciones con entidades clave que fortalecen la prestación de servicios para todos los residentes, incluyendo personas con discapacidades y otros grupos vulnerables.

1. Proceso de Elaboración de los Memorandos de Entendimiento (MOU) y los Acuerdos de Infraestructura (AFI):

El proceso para establecer los Memorandos de Entendimiento (MOU) y los Acuerdos de Financiamiento de Infraestructura (AFI) sigue una metodología que garantiza la alineación con los objetivos estratégicos del sistema de gestión única y el cumplimiento de las regulaciones de WIOA. A continuación, se detallan las etapas principales de este proceso:

Proceso de Elaboración de los Memorandos de Entendimientos (MOU):

- **Identificación de Socios:** La JLCLC identifica a los socios, incluyendo agencias gubernamentales, instituciones educativas, organizaciones comunitarias y empleadores locales, que desempeñan un papel clave en la prestación de servicios.
- **Consulta Inicial y Análisis de Necesidades:** Se realizan reuniones con cada socio para comprender sus servicios, capacidades y áreas de

colaboración, asegurando que los acuerdos reflejen las necesidades de los participantes y las metas del sistema laboral.

- **Redacción del MOU:** Se redacta un documento que define:
 - Los servicios específicos que cada socio proporcionará.
 - Los procedimientos de referidos y el intercambio de información.
 - La coordinación de actividades para garantizar la integración de servicios.
 - Los mecanismos para garantizar la igualdad de acceso y la no discriminación.
- **Revisión y Aprobación:** El MOU es revisado por los asesores legales de ambas partes para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables. Posteriormente, es aprobado por la Junta Local de Conexión Laboral y firmado por los representantes autorizados de cada entidad.
- **Monitoreo y Actualización:** Se realizan revisiones periódicas para asegurar el cumplimiento de los términos establecidos, y el MOU se actualiza según las necesidades cambiantes del sistema laboral.

Proceso de Elaboración de los Acuerdos de Financiamiento de Infraestructura (AFI):

- **Determinación de Costos Compartidos:** La JLCLC calcula los costos de infraestructura, incluyendo el alquiler de las instalaciones, los servicios públicos, el mantenimiento, el equipo y los servicios administrativos.
- **Asignación Proporcional de Costos:** Los costos se distribuyen entre los socios medulares en función de su nivel de participación y el uso de las instalaciones y servicios del CGU.
- **Negociación de Contribuciones:** La JLCLC negocia con cada socio para determinar la contribución financiera específica, asegurando que sea equitativa y acorde con su capacidad presupuestaria.

- **Formalización del AFI:** El acuerdo documenta:
 - La contribución financiera de cada socio.
 - Los plazos y condiciones de pago.
 - Los procedimientos para la rendición de cuentas y la auditoría de los fondos.

2. Integración y Acceso a los Servicios del Sistema de Gestión Única

El Centro de Gestión Única es el punto central para la prestación de servicios, garantizando que los participantes puedan acceder de manera integrada a los recursos disponibles. Los acuerdos colaborativos aseguran una coordinación fluida y sin duplicación de esfuerzos:

- **Sistema de Referidos y Seguimiento:** Procedimientos específicos para los referidos entre las entidades colaboradoras y el CGU/AJC.
- **Adiestramiento Cruzado del Personal:** Sesiones conjuntas para que el personal conozca los servicios disponibles y pueda orientar a los participantes.
- **Intercambio de Información:** Protocolos para garantizar la confidencialidad y el uso seguro de los datos de los participantes.

3. Cooperación y Colaboración Continua

Los acuerdos colaborativos incluyen mecanismos para garantizar la cooperación y el intercambio de mejores prácticas:

- **Reuniones Periódicas:** Revisión trimestral de los resultados de los programas y ajustes estratégicos según las necesidades del mercado laboral.
- **Monitoreo y Evaluación:** Seguimiento continuo del desempeño mediante indicadores de colocación laboral, retención en el empleo y satisfacción de los participantes.

- **Informes Anuales:** Cada entidad colaboradora presenta un informe anual que detalla los logros alcanzados y las áreas de mejora identificadas.

4. Coordinación para la Prestación de Servicios a Personas con Discapacidades

En cumplimiento con la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 U.S.C. 721(a)(11)(B)), la JLCLC y la ARV coordinan los siguientes servicios:

- **Evaluaciones y Consejería Profesional:** Identificación de necesidades específicas y orientación profesional para personas con discapacidades.
- **Adiestramiento y Colocación Laboral:** Programas adaptados a las habilidades y capacidades de cada participante.
- **Apoyo a los Empleadores:** Colaboración con empleadores locales para facilitar la contratación de personas con discapacidades y garantizar las adaptaciones necesarias.

Los acuerdos colaborativos establecidos por la JLCLC garantizan la integración y el acceso a los servicios del sistema de gestión única, cumpliendo con los requisitos de WIOA. A través de los MOU y AFI con los socios medulares y las colaboraciones con otras organizaciones, se asegura que los participantes, incluyendo personas con discapacidades y otros grupos vulnerables, puedan acceder a los recursos necesarios para desarrollar sus habilidades, encontrar empleo y alcanzar la autosuficiencia económica. La coordinación efectiva a través del CGU y el seguimiento continuo del desempeño fortalecen la calidad y eficiencia de los servicios prestados, contribuyendo al desarrollo económico y social del Área Local de Carolina.

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

La Junta de Carolina ha adoptado un enfoque estratégico y estructurado para garantizar su desempeño como una junta de alta ejecución. Para ello, se han implementado medidas para optimizar la prestación de servicios, fortalecer la administración fiscal, mejorar la coordinación con los socios del sistema de gestión única y garantizar el cumplimiento con las regulaciones estatales y federales.

1. Cumplimiento de Metas de Ejecución y Evaluación de Desempeño

- La JLCL mantiene un monitoreo riguroso de sus metas de desempeño, asegurando el cumplimiento de los indicadores de colocación laboral, retención de empleo y credenciales obtenidas por los participantes.
- Se han establecido procesos de evaluación continua, incluyendo revisiones trimestrales de desempeño de los programas, para identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario.
- Se utiliza el sistema PRIS para documentar el progreso de los participantes y garantizar la recopilación de datos precisa y oportuna para reportes estatales y federales.

2. Gobernanza Transparente y Administración Fiscal Responsable

- Se han reforzado los controles internos y las políticas de adquisiciones, asegurando una administración eficiente de los fondos asignados.
- La JLCL realiza auditorías internas periódicas para evaluar el uso adecuado de los recursos y la conformidad con las normativas establecidas.
- Se han implementado procedimientos para mejorar la transparencia en la contratación de proveedores de adiestramiento y servicios, asegurando que cumplan con los requisitos de calidad y pertinencia.

3. Coordinación y Colaboración con Socios del Sistema de Gestión Única

- La JLCL ha establecido mecanismos de colaboración con los operadores del Centro de Gestión Única y los socios del sistema para mejorar la integración de servicios.
- Se han desarrollado protocolos de referidos para facilitar la transición fluida de los participantes entre los programas de WIOA, asegurando que reciban servicios adecuados a sus necesidades.
- Se han implementado reuniones regulares con los socios del sistema para evaluar el desempeño de los programas y diseñar estrategias de mejora continua.

4. Expansión del Acceso a los Servicios para Poblaciones Prioritarias

- Se han adoptado estrategias para garantizar que los servicios lleguen a poblaciones con barreras al empleo, como personas con discapacidades, trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.
- Se han mejorado los servicios de accesibilidad en el CGU para fortalecer la experiencia de los participantes con barreras para el empleo.
- Se han fortalecido las alianzas con agencias comunitarias y programas de apoyo para garantizar que los participantes reciban servicios complementarios, tales como transportación, cuidado de niños y asesoría legal.

5. Desarrollo de Capacidades para el Personal y Mejoras en la Prestación de Servicios

- Se han implementado programas de adiestramiento continuo para el personal en temas como accesibilidad, estrategias de colocación laboral, uso del sistema PRIS y cumplimiento normativo.

- Se han desarrollado sesiones de capacitación cruzada entre los socios del sistema para garantizar que todos los proveedores comprendan los requisitos de los programas y brinden servicios coordinados.
- Se han optimizado los procesos internos del CGU para mejorar la experiencia del usuario y agilizar el acceso a los servicios de adiestramiento y empleo.

6. Fortalecimiento de la Relación con los Empleadores y la Respuesta a las Necesidades del Mercado Laboral

- Se han establecido foros empresariales y mesas de trabajo con sectores estratégicos para alinear las necesidades del mercado laboral con los programas de capacitación.
- Se han implementado incentivos para empresas que participen en programas de aprendizaje en el trabajo (OJT) y programas de aprendizaje registrado.
- Se ha fortalecido la relación con empleadores mediante la asignación de personal especializado en servicios empresariales que facilite la integración de las empresas en el sistema de desarrollo laboral.

7. Evaluación y Mejora Continua de los Programas

- Se han establecido métricas de desempeño para medir el impacto de los programas de adiestramiento y empleo en los participantes y empleadores.
- Se han desarrollado planes de acción correctivos basados en los hallazgos de las auditorías y revisiones de desempeño para garantizar la mejora continua de los servicios.
- Se ha promovido la adopción de prácticas innovadoras en la prestación de servicios, como el uso de herramientas tecnológicas para la capacitación y el seguimiento de los participantes.

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

La Junta Local ha establecido un proceso de participación inclusivo y colaborativo para garantizar que todas las partes interesadas contribuyan activamente al desarrollo del Plan Local. Este proceso involucra a representantes del sector empresarial, instituciones educativas, organizaciones laborales, agencias gubernamentales y socios del programa WIOA, asegurando que las estrategias y prioridades reflejen las necesidades reales del mercado laboral y de la comunidad.

1. Etapas del Proceso de Participación

A. Convocatoria y Divulgación Pública

- La JLCLC realiza una convocatoria pública a través de su sitio web oficial, medios de comunicación locales y plataformas digitales para invitar a todas las partes interesadas a participar en el desarrollo del Plan Local.
- Esta convocatoria describe el propósito del Plan, los temas a tratar y las formas de participación disponibles, garantizando el acceso equitativo a la información.

B. Mesas de Trabajo y Reuniones de Consulta

- **Representantes Empresariales:** La Junta mantiene un diálogo continuo con la Unidad de Patronos y el Servicio de Empleo, organizando mesas de trabajo para identificar las competencias y destrezas requeridas por los empleadores, especialmente en sectores estratégicos como tecnología, manufactura y salud.

- **Instituciones Educativas:** La JLCLC colabora con universidades, colegios técnicos y programas de educación de adultos para alinear los programas de educación con las demandas del mercado.

C. Publicación del Borrador y Comentarios Públicos

- La JLCLC publica el borrador del Plan Local en su sitio web, habilitando un período de comentarios públicos para que cualquier parte interesada pueda revisar el documento y enviar sus sugerencias.
- Además, se realiza una presentación oficial del Plan donde los representantes de negocios, educación, organizaciones laborales y la comunidad pueden expresar sus opiniones y recomendaciones.

2. Mecanismos de Seguimiento y Participación Continua

- **Reuniones Trimestrales:** La JLCLC organiza reuniones trimestrales con los socios del programa y otras partes interesadas para monitorear la implementación del Plan Local y realizar los ajustes necesarios.
- **Informes Anuales:** Cada entidad colaboradora presenta un informe anual que detalla los logros alcanzados y las acciones implementadas para mejorar la integración y el acceso a los servicios.

El proceso de participación de la Junta Local de Carolina garantiza una colaboración sólida y efectiva entre todas las partes interesadas, asegurando que el Plan Local refleje las necesidades reales del mercado laboral y promueva la inclusión social y económica de todos los residentes. A través de mesas de trabajo, reuniones de consulta, comités especializados y mecanismos de retroalimentación continua, la JLCLC fortalece su capacidad para desarrollar estrategias innovadoras y sostenibles que impulsen el crecimiento económico y la competitividad del Municipio y la Región.

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

La Junta Local ha establecido un proceso transparente y participativo para garantizar que el público tenga la oportunidad de revisar y comentar sobre el contenido del Plan Local antes de su presentación al Estado, conforme a lo establecido en el 20 CFR § 679.560(b)(19). Este proceso incluye la publicación del borrador del Plan Local, un período de comentarios públicos de 30 días, y la integración de los comentarios recibidos en la versión final del documento. El proceso se describe a continuación:

1. Publicación del Plan y Notificación Pública

Para asegurar el acceso a la revisión del Plan Local y fomentar la participación del público, la JLCL implementa las siguientes estrategias:

- **Publicación en la página web oficial:** El borrador del Plan Local se publica en la página oficial de la Junta Local de Carolina para que todas las partes interesadas puedan revisarlo.
- **Notificación en medios de comunicación:** Se emiten comunicados en plataformas digitales, redes sociales y, cuando es pertinente, en medios tradicionales para informar sobre la disponibilidad del Plan y el período de comentarios públicos.
- **Distribución a socios clave y entidades gubernamentales:** Se envían copias del borrador del Plan a organizaciones laborales, entidades educativas, socios del programa WIOA, agencias gubernamentales y otras partes interesadas para garantizar su revisión.

2. Recepción y Documentación de Comentarios

Durante el período de 30 días, la JLCL facilita diferentes canales para la presentación de comentarios, tales como:

- **Correos electrónicos y cartas formales:** Se habilita un correo electrónico específico y una dirección postal para recibir comentarios de manera oficial.

- **Reuniones públicas y foros virtuales:** Se organizan sesiones de consulta con representantes de la comunidad, empleadores, instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro para discutir el contenido del plan.

3. Evaluación e Incorporación de Comentarios

- **Análisis de los comentarios recibidos:** Un comité de revisión analiza las observaciones enviadas y las categoriza según su relevancia y aplicabilidad al plan.
- Se elabora un informe que incluye:
 - Un resumen de los comentarios recibidos.
 - Las respuestas de la JLCLC a cada comentario, indicando si se realizaron cambios en el documento y justificando las decisiones tomadas.

4. Integración de Comentarios y Aprobación Final

- Los comentarios que resulten en modificaciones al Plan Local se incorporan en el documento final, asegurando que refleje las opiniones y necesidades de la comunidad y las partes interesadas.
- La versión revisada del Plan Local es presentada a la Junta Local para su aprobación final, junto con el informe de comentarios públicos y las respuestas correspondientes.

5. Presentación del Plan al Estado

- La versión final del Plan Local, junto con el informe de comentarios públicos, se presenta al Programa de Conexión Laboral dentro del plazo establecido.
- El informe incluye:

- La lista de todas las personas y organizaciones que enviaron comentarios.
- El contenido íntegro de los comentarios recibidos.
- Las respuestas de la JLCLC, detallando los cambios realizados o las razones para no incluir determinadas sugerencias.

CERTIFICACIONES

El Área Local de Conexión Laboral Carolina certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, antes de la fecha de vigencia de este plan.

Acuerdo entre todos los alcaldes, si corresponde.

Acuerdo entre el alcalde y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.

Acuerdo entre el alcalde y la JLCL.

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

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

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

Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.

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

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

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

Contrato(s) de servicios profesionales, si corresponde.

Referencias



REFERENCIAS

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Julio 2022). Proyecciones a Largo Plazo por ocupación 2020-2030. Recuperado de: <https://www.mercadolaboral.pr.gov/LMI/pdf/Proyecciones/Puerto%20Rico-Proyecciones%20a%20Largo%20Plazo%20por%20Ocupaci%3%b3n.pdf>

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

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2022). Estudio del Impacto Social y Económico del COVID-19. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2022/12/Estudio-Impacto-Social-y-Economico-del-COVID-19-en-Puerto-Rico-para-redes.pdf>

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

Plan Local Cuatrienal . (2020). Plan Área Local Desarrollo Laboral Carolina 2020-2023.

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

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

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

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

U.S. Census Bureau. (2022). Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años [Tabla S0701PR].

U.S. Census Bureau. (2024). Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años [Tabla S2301].

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

Recuperado de: <https://data.census.gov/>.

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

<https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

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

U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies, LEHD. (2024). Quarterly Workforce Indicators (QWI). Recuperado de:

<https://qwiexplorer.ces.census.gov/#x=0&g=0>

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

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de:

https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de:

https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

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