

CONEXIÓN

LABORAL

ÁREA LOCAL NOROESTE



PLAN LOCAL CUATRIENAL JUNTA LOCAL NOROESTE 2024-2028 (REVISADO)

Preparado por: Advantage Business Consult

4 de abril de 2025
Sebastián Negrón Reichard
Secretario
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
355 F. D. Roosevelt Ave,
San Juan, Puerto Rico 00918

Estimado secretario Negrón:

En representación de la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL), presentamos el Plan Local AP 2024 - 2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para el área local Noroeste.

Este documento está siendo sometido a su revisión con la aprobación de JLDL Noroeste, de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA. El plan local establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA.

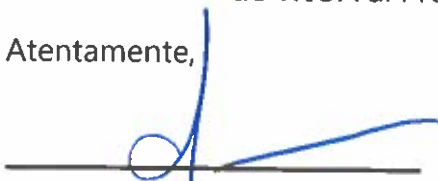
Por lo tanto, la JLDL mediante un proceso interactivo de reuniones e intercambio de información se logró establecer un conceso sobre la visión, metas y estrategias que persigue el Plan Local.

La JLDL solicitó comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR para el período del 6 de mayo de 2025 hasta el 5 de junio de 2025. El Plan Local estuvo disponible para revisión en la siguiente página web (<https://www.odlnoroeste.com/>) y en se publicó un aviso público en un rotativo local de la región noroeste. No se recibieron comentarios durante el período de comentario público de 30 días.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con la Directora Ejecutiva- Lourdes Ríos por teléfono (787) 819-1501 Ext. 502 o por correo electrónico a lrrios@odlnoroeste.com

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

Atentamente,



Hon. Julio Roldán Concepción
Presidente de la Junta Alcaldes
ALCL Noroeste



Lcdo. Pedro García Morell
Presidente de la Junta Local
ALCL Noroeste

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA DEL ÁREA LOCAL	7
2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: VISIÓN Y METAS	23
3. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL DEL ÁREA LOCAL Y ESTRATEGIAS.....	30
4. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: SISTEMA LOCAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA FUERZA LABORAL.....	53
5. CUMPLIMIENTO.....	74
6. ANEJOS.....	77

Tabla de Gráficas

Gráfica 1: Población total - ALDL Noroeste (2020-2022)	7
Gráfica 2: Población total comparativa Municipio de Aguadilla v. Añasco (2020-2022)	8
Gráfica 3: Distribución poblacional por edad - ALDL v. Puerto Rico (2022)	9
Gráfica 4: Población que completó escuela superior - Puerto Rico v. ALDL Noroeste (2022)	10
Gráfica 5: Población con barreras- Hogares Monoparentales - ALDL Noroeste (2020-2022)	14
Gráfica 6: Población con barreras - Bajo niveles de pobreza - ALDL Noroeste (2020-2022)	14
Gráfica 7: Población con barreras - 65 años o más ALDL Noroeste (2020-2022)	15
Gráfica 8: Destrezas requeridas en la Región Aguadilla-Isabela (2022)	17
Gráfica 9: Ocupaciones con mayor demanda Región Aguadilla-Isabela (2022)	17
Gráfica 10: Ocupaciones con mayor demanda para personas con grado menor al de Bachillerato - Región Aguadilla-Isabela (2022)	18
Gráfica 11: Ocupaciones con mayor demanda para personas con grado de Bachillerato o más Región Aguadilla-Isabela (2022)	19

Tabla de Tablas

Tabla 1: Indicadores Demográficos - ALDL Noroeste (2022)	8
Tabla 2: Distribución poblacional por grupos de edad - ALDL Noroeste 2022	9
Tabla 3: Niveles educativos obtenidos en edades 18 a 24 años (2022)	11
Tabla 4: Niveles educativos obtenidos en edades de 25 años o más (2022)	11
Tabla 5: Perfil laboral dentro del Área Local Noroeste	12
Tabla 6: Industrias con mayor participación laboral en el ALDL Noroeste (2023)	12
Tabla 7: Industrias con mayores cambios en empleados en el ALDL Noroeste (2020 - 2023)	13
Tabla 8: Industrias con mayores cambios en establecimientos en el ALDL Noroeste	13
Tabla 9: Población con discapacidades dentro del ALDL Noroeste - (2020-2022)	15
Tabla 10: Tasas de sobrecualificación y vacancias en la región Aguadilla-Isabela	16
Tabla 11: Metas y Estrategias de la Junta Local	24
Tabla 12: Metas de ejecución logradas y esperadas - Área Local Noroeste	29
Tabla 13: Junta de Directores de Alcaldes - Área Noroeste	32
Tabla 14: Composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste	35
Tabla 15: Representantes de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste	35
Tabla 16: Elementos del Programa de Jóvenes del Título 1	42
Tabla 17: Socios requeridos del Sistema de Gestión Única	53
Tabla 18: Roles de los socios requeridos	54

Tabla de Mapas

Mapa 1: Municipios del Área Local del Noroeste	6
--	---

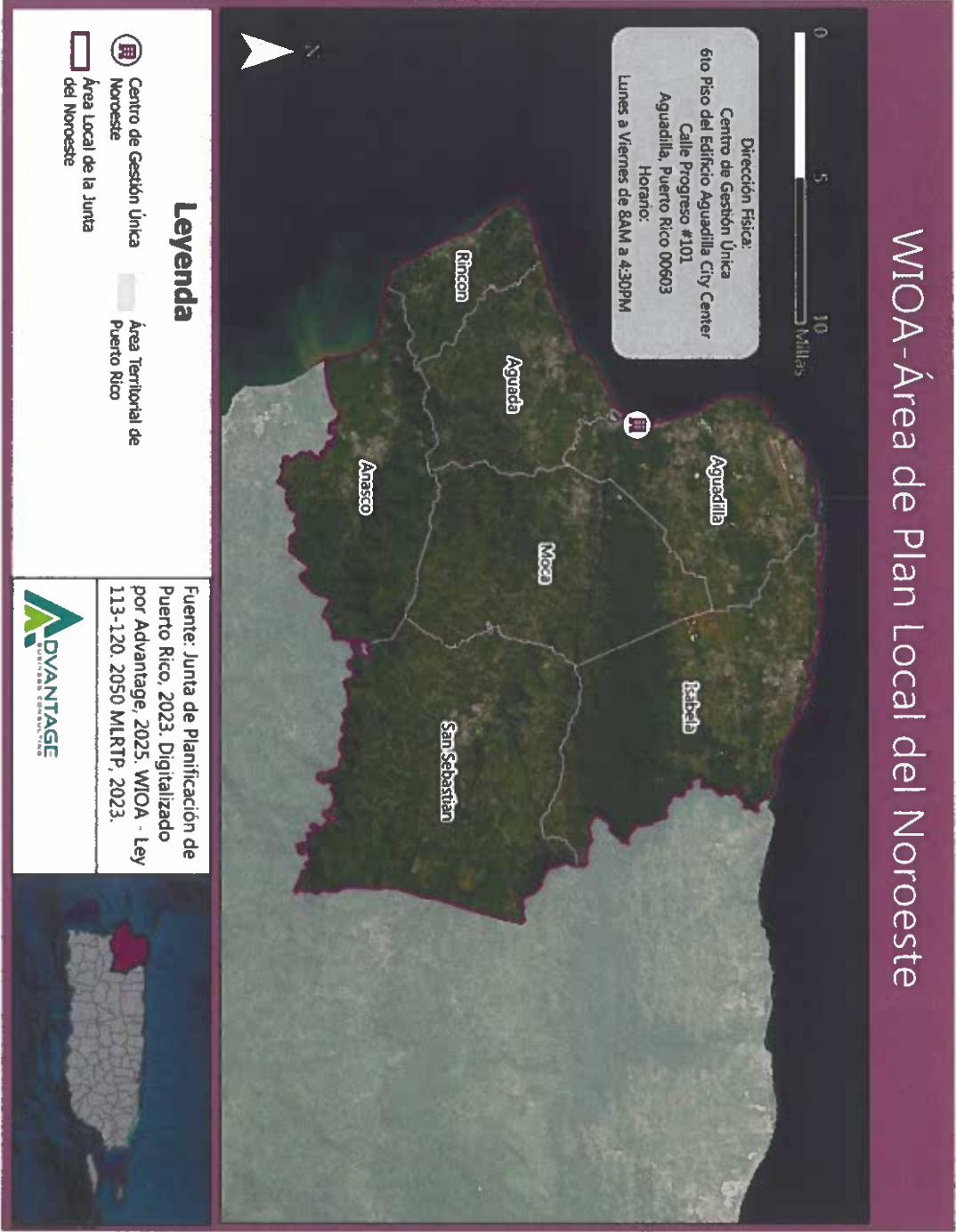
INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, Ley Pública 113-120 (WIOA, por sus siglas en inglés) aprobada el 22 de julio de 2014, fue elaborada para propulsar el desarrollo laboral a través del fortalecimiento, adiestramiento y facilitación a residentes que busquen una oportunidad en el mercado laboral. Mediante las distintas estrategias diseñadas para maximizar el éxito de los participantes, se promueve la capacitación en destrezas requeridas y solicitadas por los patronos de la región para la inserción de nueva mano de obra.

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) estipula la elaboración de tres (3) niveles de planificación: estatal, regional y local. Cada plan estructura y detalla el funcionamiento del programa de Desarrollo Laboral. El Plan Estatal Unificado es clave para el financiamiento con fondos públicos a los programas de desarrollo de la fuerza laboral. Por otro lado, el Plan Regional se dirige al establecimiento de estrategias a nivel regional de servicios y la formalización de acuerdos colaborativos entre las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL) y los Socios Medulares WIOA de la región. La elaboración de este Plan Local se alinea y dirige según la visión y misión del Plan Estatal y Regional aplicable, según es estipulado por el Programa de Desarrollo Laboral y WIOA.

El Plan Local tiene como objetivo la creación de estrategias para fomentar y fortalecer la fuerza trabajadora del Área Local de Desarrollo Laboral de Noroeste. Los municipios que conforman esta Área Local son Isabela, Moca, Aguadilla, Aguada, Rincón, Añasco y San Sebastián. Las estrategias desarrolladas fueron elaboradas mediante la integración de diversas partes de interés como la Junta Local, comunidades, socios y patronos que componen esta área geográfica.

Mapa 1: Municipios del Área Local del Noroeste



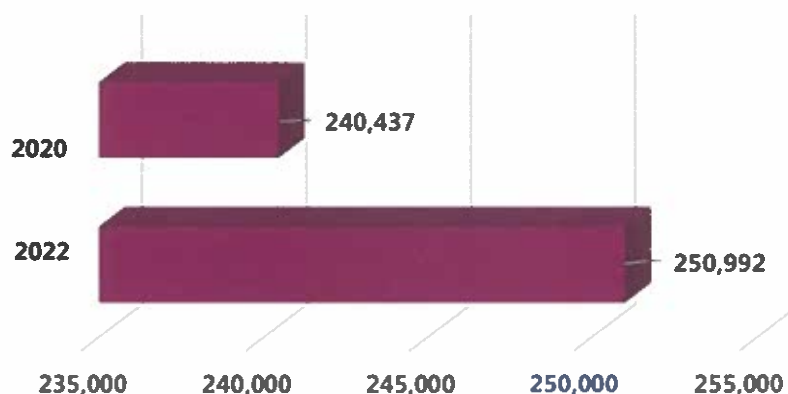
1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA DEL ÁREA LOCAL

1.1 Composición de la población y de la fuerza laboral

Tendencias Poblacionales

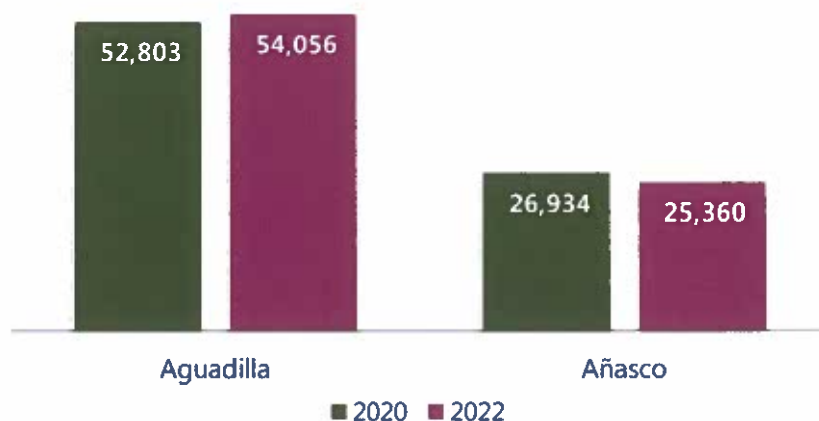
La población del Área Local de Noroeste ha registrado un aumento del 4.4% en el 2022 en relación con el 2020. Los municipios de Rincón, San Sebastián y Aguadilla son los principales contribuyentes a esta tendencia poblacional, quienes han experimentado incrementos poblacionales mayores al 7%. Añasco es el único municipio que ha experimentado una merma población de 1,574 residentes.

Gráfica 1: Población total - ALDL Noroeste (2020-2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tablas S0101

Gráfica 2: Población total comparativa Municipio de Aguadilla v. Añasco (2020-2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

Tabla 1: Indicadores Demográficos - ALDL Noroeste (2022)

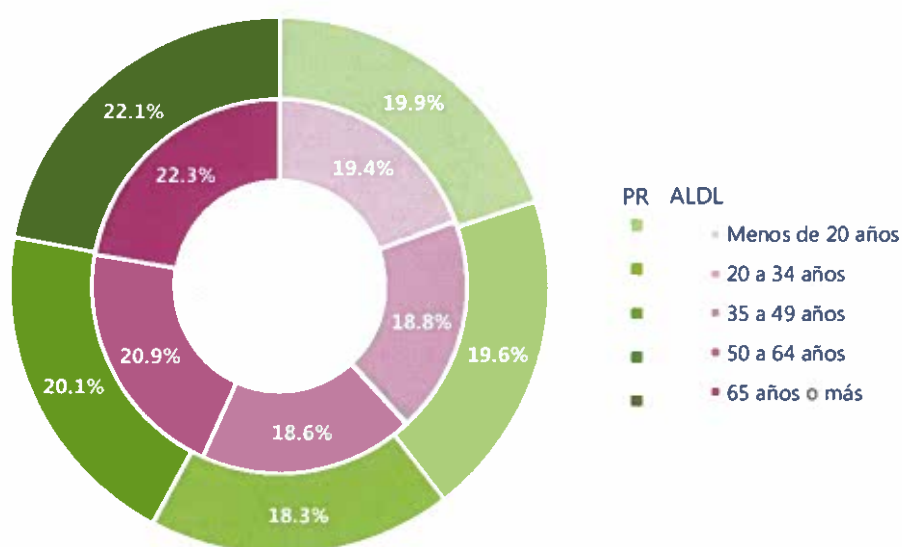
Indicadores Demográficos ALDL Noroeste - 2022					
Área Local	Población Total	Hombres	Mujeres	Hogares	Tamaño de hogar promedio
Puerto Rico	3,242,916	1,533,193	1,709,723	1,277,486	3.16
Aguada	37,866	18,460	19,406	12,904	2.93
Aguadilla	54,056	26,002	28,054	21,650	2.48
Isabela	42,415	20,721	21,694	14,843	2.86
Moca	37,179	18,171	19,008	13,254	2.8
Rincón	15,123	7,041	8,082	5,679	2.67
San Sebastián	38,993	19,028	19,965	13,978	2.78
Añasco	25,360	12,215	13,145	8,757	2.89
ALDL Área Noroeste	250,992	121,638	129,354	91,065	2.77

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex" y "Households and Families", 2020. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tablas S0101 y S1101.

La demografía del ALDL Noroeste revela una tendencia hacia el envejecimiento poblacional, con 56,475 residentes mayores de 65 años representando el 22% de la población total. Por otro lado, los jóvenes menores de 20 años constituyen el 19% con 48,914 habitantes.

Esta composición demográfica refleja las tendencias generales de Puerto Rico. Las proyecciones sugieren que esta tendencia se intensificará en los próximos años, siguiendo el patrón observado en la última década donde el grupo de adultos mayores experimentó un aumento significativo mientras la población joven disminuyó.

Gráfica 3: Distribución poblacional por edad - ALDL v. Puerto Rico (2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

Tabla 2: Distribución poblacional por grupos de edad - ALDL Noroeste 2022

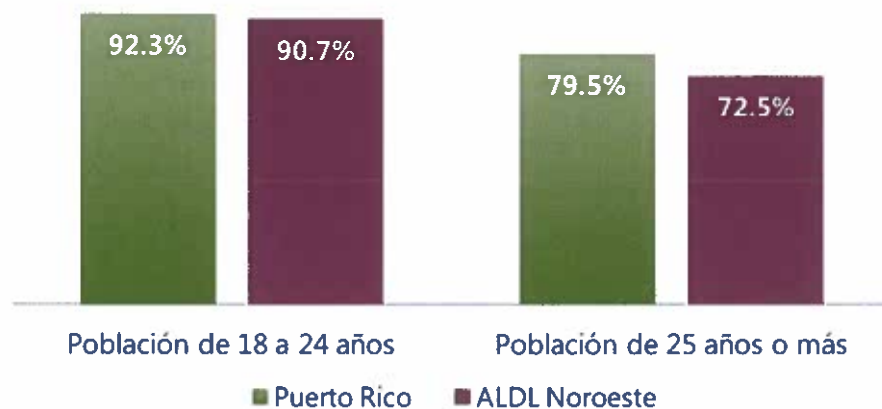
Distribución Poblacional ALDL Noroeste - 2022						
Área Local	Población Total	Menos de 20 años	20 a 34 años	35 a 49 años	50 a 64 años	65 años o más
Puerto Rico	3,272,382	650,616	642,291	599,557	656,984	722,934
ALDL Noroeste	252,774	48,914	47,475	47,002	52,908	56,475
Aguada	37,998	7,036	7,183	6,924	8,697	8,158
Aguadilla	54,752	10,942	10,427	9,955	10,822	12,606
Isabella	42,817	8,169	8,296	8,316	8,915	9,121
Moca	37,363	7,741	7,542	7,111	7,733	7,236
Rincon	15,164	2,580	2,372	2,853	3,362	3,997
San Sebastian	39,183	7,679	6,774	7,074	7,941	9,715
Añasco	25,497	4,767	4,881	4,769	5,438	5,642

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

Niveles Educativos

La población de 25 años o más que ha completado escuela superior en el Área Local Noroeste muestra diferencias notables al compararla con Puerto Rico. Esta disparidad de 7 puntos porcentuales sugiere la necesidad de fortalecer las iniciativas educativas dirigidas específicamente a la población adulta en la región Noroeste, mientras se mantienen los esfuerzos exitosos que han resultado en tasas más favorables entre la población joven.

Gráfica 4: Población que completó escuela superior - Puerto Rico v. ALDL Noroeste (2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Educational Attainment", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1501.

En el ALDL Noroeste, para el grupo de 18 a 24 años, Isabela registra el porcentaje más alto de personas sin completar escuela superior (15%), mientras que Rincón presenta el más bajo (4%).

Tabla 3: Niveles educativos obtenidos en edades 18 a 24 años (2022)

Niveles educativos obtenidos en edades de 18 a 24 años - 2022					
Área Local	Población de 18 a 24 años	No completo escuela superior	Escuela Superior o equivalencia	Grado Asociado o Créditos Universitarios	Bachillerato y otros grados
Puerto Rico	305,813	23,485	81,057	169,085	32,186
ALDL Noroeste	22,505	2,095	5,972	11,767	2,671
Aguada	3,263	231	759	1,911	362
Aguadilla	5,094	606	1,764	2,213	511
Isabela	3,814	562	799	2,136	317
Moca	3,651	287	1,225	1,674	465
Rincón	1,147	44	253	780	70
San Sebastián	3,283	246	746	1,805	486
Añasco	2,253	119	426	1,248	460

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Educational Attainment", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tab

Para la población de 25 años o más, Aguada muestra el porcentaje más alto de personas sin completar escuela superior (33%), mientras que Isabela presente el más bajo (24%). Además, Isabela destaca con el mayor porcentaje de residentes con bachillerato y otros grados (25%) en ese grupo de edad.

Tabla 4: Niveles educativos obtenidos en edades de 25 años o más (2022)

Niveles educativos obtenidos en edades de 25 años o más - 2022					
Área Local	Población de 25 años o más	No completo escuela superior	Escuela superior o equivalencia	Grado Asociado o Créditos Universitarios	Bachillerato y otros grados
Puerto Rico	2,400,393	492,938	672,281	556,723	678,451
ALDL Noroeste	187,512	51,558	54,442	38,024	43,488
Aguada	28,576	9,475	7,299	5,647	6,155
Aguadilla	40,147	9,673	12,584	7,960	9,930
Isabela	31,882	7,553	9,896	6,350	8,083
Moca	26,947	7,601	8,306	4,739	6,301
Rincón	11,750	3,168	2,948	2,892	2,742
San Sebastián	29,132	8,739	7,664	6,588	6,141
Añasco	19,078	5,349	5,745	3,848	4,136

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Educational Attainment", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tab

Escenario Laboral

Basado en el análisis del Perfil Laboral del Área Local Noroeste, se observa un crecimiento notable en el sector empresarial, con un aumento de 789 establecimientos. Esto va acompañado de un aumento de más de 15% en los ingresos promedios del área.

Tabla 5: Perfil laboral dentro del Área Local Noroeste

Perfil laboral dentro del Área Local Noroeste				
Indicador	2020	2023	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Establecimientos	3,266	4,055	789	24.2%
Fuerza Laboral	73,516	81,186	7,670	10.4%
Empleados	66,219	81,186	14,967	22.6%
Promedio de ingresos	\$23,333	\$26,918	\$3,585	15.4%
Desempleados	7,296	6,341	-955	-13.1%
Tasa de Desempleo (%)	10.1%	7.8%	-	-2%

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Local Area Unemployment Statistics" y "Quarterly Census of Employment and Wages", 2020 y 2023.

Al analizar las industrias en el Área Local Noroeste para 2023, se encontró que el Comercio al por menor lidera el empleo y cuenta con el mayor número de establecimientos, seguido por la industria de la Manufactura. En términos de salarios, la Manufactura se destaca con el salario anual promedio más alto de \$43,047, mientras que el Comercio al por menor, a pesar de ser el mayor empleador, registra el salario anual promedio más bajo de \$20,780.

Tabla 6: Industrias con mayor participación laboral en el ALDL Noroeste (2023)

Industrias con mayor participación laboral en el ALDL Noroeste - 2023					
NAICS	Industria	Empleados	Establecimientos	Salario total devengado	Salario Annual Promedio
44-45	Comercio al por menor (detal)	8,657	869	\$179,865	\$20,780
31-33	Manuactura	7,686	230	\$330,829	\$43,047
92	Administración Publica	6,938	87	\$241,702	\$34,839
61	Servicios Educativos	5,105	69	\$164,042	\$32,142
62	Cuidados de Salud y Asistencia Social	4,483	629	\$121,642	\$27,135

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Quarterly Census of Employment and Wages", 2023.

Los Servicios Educativos lideraron el crecimiento de empleos con un aumento de más del 100% desde el 2020. A pesar de que la mayoría de las industrias han mostrado un incremento en el número de empleados hay cuatro sectores que experimentaron pérdidas de empleo: Servicios Profesionales, científicos y técnicos, Comercio al por mayor, Finanzas y Seguros e Información.

Tabla 7: Industrias con mayores cambios en empleados en el ALDL Noroeste (2020 - 2023)

Industrias con mayores cambios en empleados en el ALDL Noroeste					
NAICS	Industria	2020	2023	Cambio	
				Absoluto	Porcentual
61	Servicios Educativos	1,751	5,105	3,354	191.5%
92	Administración Pública	3,621	6,938	3,317	91.6%
71	Artes, Entretenimiento Y Recreación	165	293	128	77.6%
81	Otros Servicios (Exceptuando la administración pública)	424	662	238	56.1%
31-33	Manufactura	5,033	7,686	2,653	52.7%
42	Comercio al por mayor	677	439	-238	-35%
54	Servicios Profesionales, científicos y técnicos	3,290	2,551	-739	-22.5%
51	Información	349	294	-55	-15.8%
52	Finanzas Y Seguros	805	693	-112	-13.9%

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Quarterly Census of Employment and Wages", 2020 y 2023.

Por otro lado, el número de establecimientos aumentó en todas las industrias, excepto en dos (2). Estos incrementos en el número de establecimientos crean condiciones sostenibles, donde la apertura de nuevos negocios sostiene el incremento en el número de empleados observado.

Tabla 8: Industrias con mayores cambios en establecimientos en el ALDL Noroeste

Industrias con mayores cambios en establecimientos en el ALDL Noroeste					
NAICS	Industria	2020	2023	Cambio	
				Absoluto	Porcentual
22	Utilidades	8	14	6	75.0%
23	Construcción	148	238	90	60.8%
54	Servicios Profesionales, científicos y técnicos	221	330	109	49.3%
72	Alojamiento, Servicios de Alimentos y Lugares para Beber	382	562	180	47.1%
51	Información	23	33	10	43.5%
22	Minería	6	5	-1	-17%
92	Administración Pública	96	87	-9	-9.4%

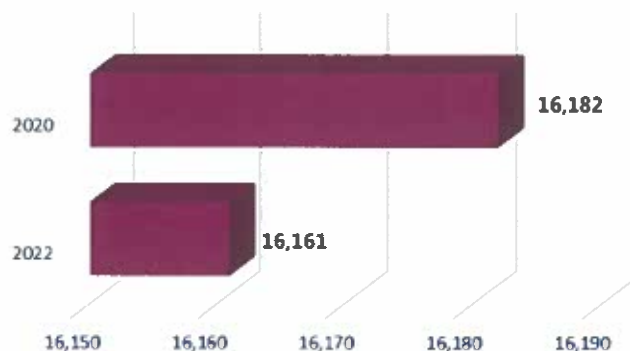
Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Quarterly Census of Employment and Wages", 2020 y 2023.

Barreras al Empleo

Las barreras al empleo son obstáculos que dificultan el acceso al trabajo o limitan el desempeño equitativo de los trabajadores. En el Área Local, la mayoría de los indicadores principales de estas barreras han mostrado cambios positivos o pocas variaciones.

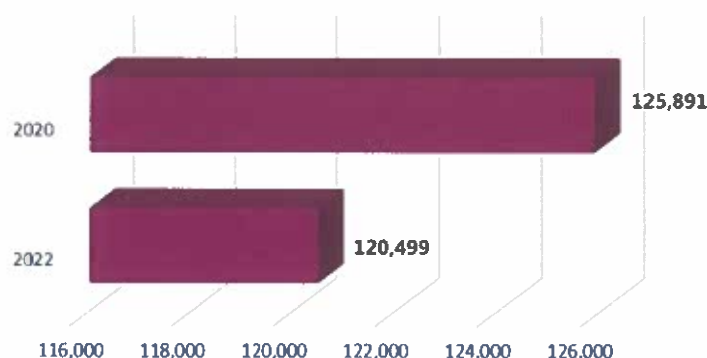
Tanto los hogares monoparentales como las familias bajo los niveles de pobreza han disminuido entre el 2020 y el 2022.

Gráfica 5: Población con barreras- Hogares Monoparentales – ALDL Noroeste (2020-2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Household Type for Children Under 18 Years in Households", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla B09005.

Gráfica 6: Población con barreras - Bajo niveles de pobreza – ALDL Noroeste (2020-2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Poverty Status in the Past 12 Months", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1701.

Sin embargo, las discapacidades y la población de mayores de 65 años, aún presentan una tendencia de crecimiento. En cuanto a las discapacidades, esta población en ALDL Noroeste, creció un 9%. Entre las discapacidades o dificultades que mayormente afectan a la población está la dificultad para caminar y para vivir de manera independiente.

Aunque menos prevalente, la dificultad auditiva es la más que ha aumentado en los últimos dos años, por lo que no se debe pasar por desapercibida.

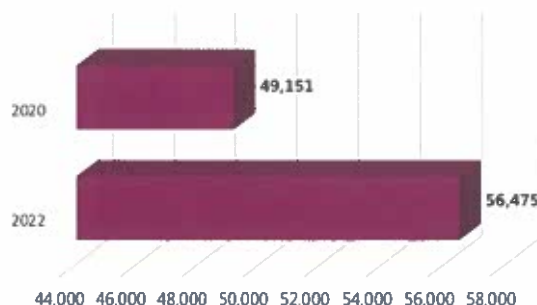
Tabla 9: Población con discapacidades dentro del ALDL Noroeste - (2020-2022)

Población con discapacidad dentro del ALDL Noroeste					
Discapacidad	2020	Porcentaje de la Población	2022	Porcentaje de la Población	Cambio (%)
Población con Discapacidad	59,512	24%	64,751	26%	8.8
Con dificultad auditiva	16,327	7%	18,301	7%	12.1
Con dificultad de visión	24,102	10%	26,301	11%	9.1
Con dificultad cognitiva	23,035	9%	23,991	10%	4.2
Con dificultad para caminar	36,374	15%	38,670	15%	6.3
Con dificultad para el autocuidado	10,138	4%	10,261	4%	1.2
Con dificultad para vivir independientemente	29,137	12%	29,510	12%	0.0

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Disability Characteristics", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5

Cuando se analizan todas las barreras de población, se tiene que mencionar el incremento en la población de 65 años o más. Los datos muestran un aumento de 15% entre 2020 y 2022. Este crecimiento es incluso más pronunciado que el aumento de 8.5% (3,950 personas) mencionado desde principios de la década, sugiriendo una aceleración en la tendencia. El incremento significativo refleja los desafíos crecientes que enfrenta la población de adultos mayores, particularmente en términos de barreras laborales debido a limitaciones físicas, cognitivas y tecnológicas. La magnitud de este aumento, especialmente en un período relativamente corto, respalda la proyección de que esta barrera continuará creciendo a medida que la población envejece.

Gráfica 7: Población con barreras - 65 años o más ALDL Noroeste (2020-2022)



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Poverty Status in the Past 12 Months", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1701

1.2 Brechas de destrezas y ocupaciones en el Área Local

1. Sobrecualificación y vacancias

La región de Aguadilla-Isabela muestra cambios significativos en sus indicadores laborales que podrían tener importantes implicaciones. Por una parte, la tasa de sobre cualificación a pesar de exhibir una leve reducción, se mantiene en un nivel alto en el 2022, lo que sugiere un desajuste persistente entre la educación de la fuerza laboral y las oportunidades disponibles. El hecho de que los establecimientos con vacantes difíciles de cubrir se mantengan en un alto nivel, agudiza el desafío estructural en la región, ya que a pesar de mostrar una alta sobrecualificación de la fuerza laboral, sus capacidades no son las que requiere el mercado para cubrir las vacantes difíciles.

La disminución del 38% en la tasa de vacantes podría indicar una contracción en las oportunidades laborales generales. Sin embargo, el aumento de más del 100% en vacantes por puestos nuevos sugiere una transformación positiva en el mercado laboral, con la creación de nuevas oportunidades que podrían requerir diferentes habilidades. Esta combinación de indicadores sugiere que la región necesita estrategias focalizadas para alinear mejor la educación y capacitación con las demandas emergentes del mercado laboral.

Tabla 10: Tasas de sobrecualificación y vacancias en la región Aguadilla-Isabela

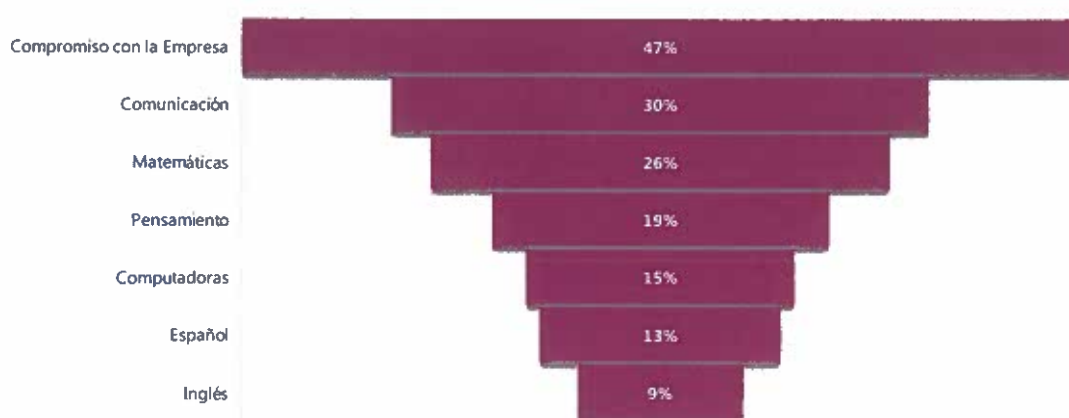
Tasas de Sobrecualificación y Vacancias en la Región de Aguadilla-Isabela			
Indicador	2021	2022	Cambio
	(%)	(%)	Absoluto
Tasa de Sobrecualificación	45.7	45.3	-0.4
Tasa de Vacantes para cada Área	7.1	4.4	-2.7
Vacantes por Plazas Desocupadas	95.7	89.4	-6.3
Vacantes por Puestos Nuevos	4.3	10.6	6.3
Establecimientos con Vacantes Difíciles de Cubrir	95.7	95.7	0

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor

2. Destrezas Requeridas

En la región de Aguadilla-Isabela, el análisis de destrezas requeridas por empleadores revela una clara jerarquía de habilidades. El compromiso con la empresa lidera significativamente con 47%, seguido por habilidades de comunicación con 30%. Esta distribución sugiere que los patronos de la región valoran más las habilidades interpersonales y el compromiso organizacional que las competencias técnicas.

Gráfica 8. Destrezas requeridas en la Región Aguadilla-Isabela (2022)

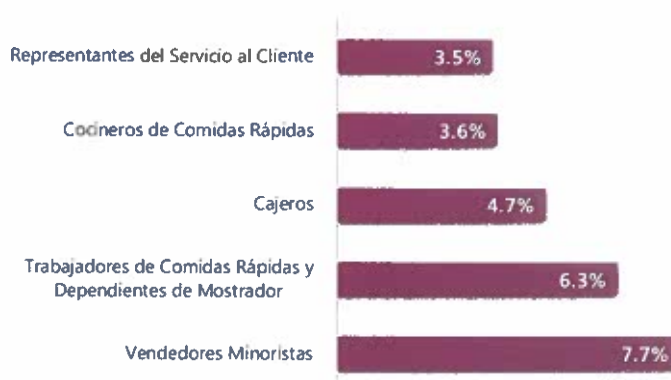


Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

3. Ocupaciones en Mayor Demanda

A nivel isla en Puerto Rico, se observó que los empleos más demandados durante 2022 fueron los de vendedores minoristas, representando el 7.7% de los puestos a cubrir.

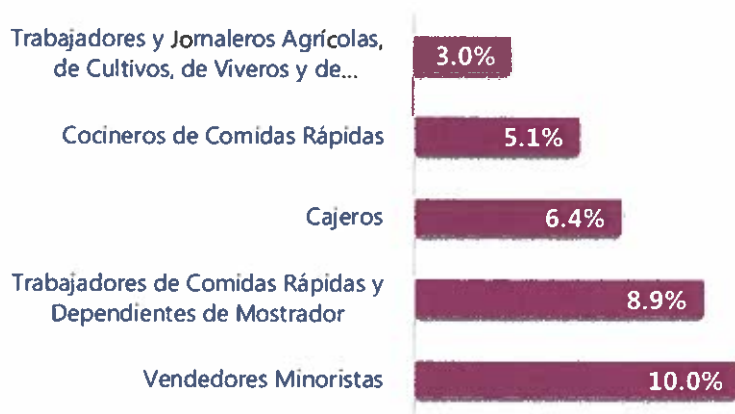
Gráfica 9: Ocupaciones con mayor demanda Región Aguadilla-Isabela (2022)



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

Los datos del mercado laboral indican que la mayoría de las posiciones vacantes actuales no exigen educación universitaria. Esta tendencia es particularmente notable en el sector de ventas, que representa el 10% de todas las posiciones disponibles. Esta estructura de empleo refleja un mercado donde las oportunidades están mayormente alineadas con destrezas técnicas y vocacionales, respondiendo a las necesidades específicas de los sectores económicos en crecimiento dentro de la región.

Gráfica 10: Ocupaciones con mayor demanda para personas con grado menor al de Bachillerato - Región Aguadilla-Isabela (2022)



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

De igual manera, las posiciones de trabajo más demandadas para aquellos con educación de nivel bachillerato o superior son las de contadores y auditores, constituyendo el 6.7% del total de vacantes disponibles. En este sector, las áreas de mayor demanda se centran en puestos administrativos y del ámbito de servicios.

Gráfica 11: Ocupaciones con mayor demanda para personas con grado de Bachillerato o más Región Aguadilla-Isabela (2022)



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

1.3 Desafíos de la fuerza laboral

La fuerza laboral del Área Local enfrenta dos desafíos:

1. Tasa de sobrecualificación alta.
2. Barreras de empleo relacionadas a la población de mayores de 65 años y la población con discapacidad con una tendencia hacia el crecimiento.

A pesar de exhibir una leve reducción, con respecto al 2021, la tasa de sobrecualificación se mantiene en un nivel alto en el 2022. Esto sugiere un desajuste persistente entre la educación de la fuerza laboral y las oportunidades disponibles. Esta problemática se agudiza en la población mayor de 25 años, quien muestra rezagos en el porcentaje que ha completado escuela superior. Por otra parte, el hecho de que los establecimientos con vacantes difíciles de cubrir se mantengan en un alto nivel, agudiza el desafío estructural en la región, ya que a pesar de mostrar una alta sobrecualificación de la fuerza laboral, sus capacidades no son las que requiere el mercado para cubrir las vacantes difíciles.

En el caso de las barreras de empleo, la población con discapacidades y la población de mayores de 65 años, aún presentan una tendencia de crecimiento. Los municipios del Área Local Noroeste no son ajenos a estas tendencias que se están observando a través de toda la isla, no obstante, señalan la necesidad de trabajar en conjunto con los distintos grupos de interés para propiciar servicios que atiendan las necesidades especiales de estas poblaciones.

1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral

Análisis FODA

Para establecer objetivos alineados con las capacidades y recursos disponibles, se implementó un análisis FODA, metodología que permite identificar sistemáticamente las fortalezas y aspectos que requieren atención dentro de la estructura del Área Local. Este proceso evaluativo, que contó con la participación de miembros de la Junta Local y diversos sectores interesados, facilita la comprensión de factores tanto internos como externos que pueden potenciar o restringir el desarrollo organizacional.

ANÁLISIS FODA



FORTALEZAS

- Facilita servicios, facilidades e incentivos para las comunidades.
- Cuenta con facilidades, servicios e incentivos para las comunidades.
- La Junta Local dispone de un grupo de trabajo experimentado, capacitado y dedicado a los participantes, patronos, asociados y empleadores.
- La administración local dispone del respaldo de los municipios integrantes del Área Local de Desarrollo Laboral.
- Implementación total de las regulaciones dictadas por la ley WIOA y las normativas pertinentes.



DEBILIDADES

- Falta de conocimiento, por parte de la comunidad empresarial del Área Local, sobre los beneficios potenciales disponibles.
- Optimizar los procedimientos de documentación y formularios de los participantes para fomentar la eficiencia y la sencillez.
- Ausencia de métricas para evaluar la participación de patronos, participantes y recursos externos.
- Poca diversidad industrial entre los patronos participantes.



OPORTUNIDADES

- Plan de mercadeo para impulsar las iniciativas de la JLDL para el reclutamiento de nuevos participantes.
- Apoyar a los participantes en el emprendimiento de negocios.
- Aumentar y capacitar al personal en el reconocimiento y registro de propuestas para la captación de fondos adicionales.
- Ejecutar encuestas a empleadores para conocer los perfiles con más demanda, las tendencias y las necesidades del mercado del trabajo en la zona.
- Ampliar la colaboración con patronos del sector agrícola.
- Aumentar la oferta de programas de aprendizaje.
- Establecer programas de apoyo continuo a los participantes.



AMENAZAS

- Concepción generalizada de que la radicación de propuestas y los procesos de cumplimiento es compleja.
- Posibles reducciones de fondos a largo plazo dado excedentes presupuestarios.
- El descenso demográfico constante de los municipios de la región.
- La situación socioeconómica y fiscal de Puerto Rico.
- Aumento insostenible de la fuerza laboral desplazada en el Área Local.
- Alta tasa de inelegibilidad de los jóvenes y desplazados.

1.5 Planificación estratégica y las condiciones económicas de la región

Área Local del Noroeste

El Área Local del Noroeste, que abarca Aguada, Aguadilla, Añasco, Rincón, Moca, Isabela y San Sebastián, tiene una economía basada en el turismo, la agricultura, aeroespacial y la manufactura. Rincón e Isabela son reconocidos por sus playas y cultura del surf, lo que contribuye a los sectores de hospitalidad y turismo de Puerto Rico. El Aeropuerto Rafael Hernández de Aguadilla sirve como un centro logístico y de carga aérea, apoyando el comercio en la región y en todo Puerto Rico. La región fomenta la manufactura, ofreciendo oportunidades de empleo en oficios y trabajos manuales en industrias como la electrónica, aeroespacial y dispositivos médicos. La agricultura es importante en Moca y San Sebastián, donde se cosecha café, plátanos y frutas tropicales. El área también está experimentando un crecimiento en las industrias de la biotecnológica y farmacéutica.

En las secciones 1.1 y 1.2 de este documento se detallan en mayor profundidad las tendencias observadas en la economía local de los municipios que componen el Área Local Noroeste.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: VISIÓN Y METAS

2.1 Visión Estratégica y Metas de la Junta Local

La misión y visión son cruciales para definir las prioridades y reconocer oportunidades y retos, con el fin de asistir en la construcción de un camino entre todos los integrantes hacia las metas compartidas. El siguiente apartado detalla la visión y misión que guían al Plan Local en su objetivo de desarrollar la fuerza laboral del Área Local Noroeste.

Visión

Lograr la autosuficiencia y productividad de nuestros clientes, facilitando las herramientas para fortalecer la fuerza trabajadora. Promoviendo una cultura de empleo de excelencia de forma comprometida y sensible a las necesidades de cada individuo; aumentando la competitividad económica de la Región Noroeste.

Misión

Ser la Conexión Laboral más efectiva en la prestación de servicios, ofreciendo apoyo y solidaridad a nuestros clientes, tanto en Puerto Rico como en Estados Unidos. A través de profesionales altamente capacitados y comprometidos, demostrando así nuestra excelencia y sirviendo de ejemplo e inspiración a entidades públicas y privadas.

Metas y estrategias de la Junta Local

Las estrategias representan el camino crítico para transformar la visión de la Junta Local en resultados tangibles que beneficien directamente a los participantes, patronos y colaboradores. Con este fin, se desarrolló un conjunto integral de objetivos y estrategias que se enfocan en tres pilares fundamentales: el fortalecimiento de colaboraciones externas, el desarrollo de un ecosistema sostenible y diverso, y la optimización en la prestación y accesibilidad de servicios a todos los sectores impactados por los programas.

Las metas y estrategias que son avaladas por los líderes locales y las juntas para optimizar las oportunidades disponibles y minimizar las debilidades estructurales presentes en el sistema laboral se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 11: Metas y Estrategias de la Junta Local

METAS Y ESTRATEGIAS DE LA JUNTA LOCAL	
Metas	Estrategias
• Complementar las estrategias de alcance para los grupos de interés.	• Asegurar la viabilidad financiera y continuidad de los esfuerzos. • Desarrollar programas de incentivos para potenciales patronos, participantes y público general que participen de actividades de alcance. • Esfuerzos específicos se estarán dirigiendo al sector a los patronos industriales para aumentar su participación.
• Mejorar la accesibilidad de los servicios para la población con diversidad funcional.	• Se ofrecerán servicios especializados, como intérpretes de lenguaje de señas y tecnología asistida. • Se capacitará al personal de la JLDL para atender de manera efectiva a la población con diversidad funcional. • Para asegurar que estas y otras poblaciones servidas tengan acceso a los servicios de la Junta Local acuerdos de transportación se estarán estableciendo con los municipios del área.
• Reducción de las barreras de empleo de la población del Área Local.	• Fortalecer y mejorar los programas de capacitación en habilidades básicas e interpersonales, así como servicios de consejería y apoyo psicológico. • Extender el ofrecimiento de programas de capacitación específica para personas con discapacidades y servicios de intermediación laboral.
• Mantener la viabilidad financiera del CGU.	• La privatización ha sido un factor clave en el éxito del Centro de Gestión Única, permitiendo su crecimiento y fortalecimiento.

METAS Y ESTRATEGIAS DE LA JUNTA LOCAL	
Metas	Estrategias
	Por ello, es fundamental garantizar un financiamiento adecuado que asegure su continuidad operativa.
• Fortalecer los lazos con socios claves.	• Realizar reuniones periódicas y foros para discutir necesidades y oportunidades de colaboración. • Establecer equipos de trabajo interinstitucionales para proyectos específicos y se promoverá la participación de socios en comités y juntas asesoras para asegurar una colaboración continua y efectiva.
• Incrementar y fortalecer la comunicación de todos los grupos de interés.	• Se implementarán medidas que promueva la colaboración entre los socios, representantes, participantes y empleados de la JLDL mediante la utilización de nuevos programas y con la realización de reuniones periódicas.
• Estrategias para coordinar colaboraciones con instituciones de educación secundaria y postsecundarias.	• Desarrollar rutas de carrera que integren educación y capacitación laboral. • Se proporcionarán servicios de apoyo, como tutoría y consejería académica, para asegurar la retención de los participantes.
• Mejoramiento de mecanismos de recopilación y atención a las necesidades de los participantes, patronos y otros grupos de interés.	• Los proveedores trabajarán en estrecha colaboración con empleadores locales para entender sus necesidades y desarrollar programas de capacitación relevantes. • Se realizarán análisis de mercado laboral y se adaptarán los programas para satisfacer las demandas actuales y futuras.

2.2 Estrategias de la Junta Local para trabajar con las entidades que manejan los programas modulares, con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del Área Local

Reconociendo la importancia de las entidades que manejan los programas modulares la Junta Local busca implementar las siguientes estrategias con el fin de lograr la visión estratégica y las metas establecidas.



Medición y evaluación de resultados obtenidos de participación y ejecución a través de todos los programas modulares

La Junta Local desarrollará un sistema integral de monitoreo y evaluación que incluye indicadores clave de desempeño, encuestas de satisfacción y análisis de datos. Se implementarán herramientas de gestión de proyectos y *software* de seguimiento para recopilar y analizar datos en tiempo real. Los resultados serán comparados con estándares nacionales y regionales para asegurar la efectividad de los programas. Esfuerzos especiales se estarán dirigiendo a recopilar retroalimentación de pasados participantes y patronos para identificar áreas de oportunidad.



Mejoramiento de mecanismos de recopilación y atención a las necesidades de los participantes, patronos y otros grupos de interés.

Los proveedores trabajarán en estrecha colaboración con empleadores locales para entender sus necesidades y desarrollar programas de capacitación relevantes. Se realizarán análisis de mercado laboral y se adaptarán los programas para satisfacer las demandas actuales y futuras. Además, se establecerán servicios de intermediación laboral para facilitar la colocación de los participantes en empleos adecuados. Atención especial se le estará brindando a aquellos patronos que brinden oportunidades a la población con discapacidades.



Estrategias de estandarización de procesos para mejorar la eficiencia de los servicios provistos por la JLDL.

Mediante la realización de diagnósticos y análisis sobre los procesos y prácticas que se realizan, se desarrollarán medidas de mejoramiento y fortalecimiento de las herramientas utilizadas para proveer mejor servicio. Se implementarán herramientas de documentación y referidos uniformes, y se establecerá un registro de proveedores de servicios de jóvenes y de servicios de carreras de acuerdo con los establecimientos del Plan Regional Noroeste.

2.3 La visión y metas de la Junta Local y su alineación al Plan Regional y el sistema de desarrollo laboral del estado

Para la elaboración y diseño de los objetivos generales y metas específicas a nivel local, se tomó en consideración las metas y estrategias presentadas en el Plan Estatal Unificado y en el Plan Regional Noroeste para que estuvieran alineadas. Esto beneficia de manera significativa la implementación de programas y actividades que fortalecen la fuerza laboral local tomando en consideración a las comunidades, participantes, colaboradores, patronos y empleadores. Para esto, se enfocaron tres (3) resultados y estrategias base:



Accesibilidad

Continuar aumentando y facilitando el acceso a participantes, comunidades, patronos y empleadores a educación, adiestramientos y servicios de apoyo a través de los programas modulares y proveedores. Esto conlleva mejorar la disponibilidad de recursos tecnológicos, plataformas de información, acceso a transportación y otras estrategias para atraer a nuevos participantes y la continuidad de los que se están beneficiando de los programas en la actualidad. Mejorar la accesibilidad y los recursos inciden de manera significativa en minimizar o eliminar las barreras para el empleo, además de fomentar enlaces duraderos entre los socios modulares. Para esto, es requerido gestionar la viabilidad financiera para asegurar la continuidad del Centro de Gestión Única privado.



Alineamiento

Alinear, coordinar e integrar los servicios de educación, empleo y programas de adiestramiento para satisfacer las necesidades de los participantes y comunidades que comprenden el área local. Para esto, se debe desarrollar programas efectivos para desarrollar a participantes en carreras con alta salida laboral en el área local. Esto se puede lograr mediante la generación de oportunidades de educación o adiestramiento. Por otro lado, es fundamental la elaboración de planes y rutas de trabajo comprensivos para la coordinación y alineamiento con el Estado y los programas modulares que estén dirigidos a lograr una alta tasa de empleo en la región. Esto también debe ir atado con la visión de desarrollo económico en el Área Local.



Calidad

Lograr llenar las necesidades de los participantes y comunidades, así como la de los patronos o empleadores mediante la expansión y fortalecimiento de alianzas, vías de comunicación y esfuerzos de involucramiento. Parte de estos esfuerzos pueden ser canalizados por programas de promoción efectiva y abarcadora. Los programas y servicios de educación deben estar a la altura y cumplir con estándares de calidad para que los participantes cuenten con una base sólida para poder insertarse a la fuerza laboral de manera exitosa. Además, se debe asegurar la transparencia y calidad en cada programa y servicio ofrecido mediante la utilización de tecnologías y sistemas de información de alta de capacidad.

2.4 Niveles de ejecución negociados

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

En el ámbito local, se detallan los niveles de ejecución alcanzados en los diferentes programas del Título I durante los años 2022 y 2023, junto con las metas de ejecución acordadas para los programas en los años 2024 y 2025.

En vista del crecimiento económico que experimentan los municipios que componen el Área Local, las estrategias que se establecen en este Plan buscan armonizar los servicios a la par con el perfil de la fuerza laboral existente. Sin dejar a un lado las barreras de empleo que enfrenta dicha población. Con esto en cuenta el Área Local entiende que logrará satisfactoriamente las medidas de ejecución negociadas.

Tabla 12. Metas de ejecución logradas y esperadas - Área Local Noroeste

Metas de Ejecución Logradas y Esperadas - Área Local Noroeste				
Programas WIOA Título I (Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes)	Medidas de Ejecución Logradas	Medidas de Ejecución Logradas	Medidas de Ejecución Negociadas	Medidas de Ejecución Negociadas
	Año Programa 2022	Año Programa 2023*	Año Programa 2024	Año Programa 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de Salida)				
Adultos	61%	63%	55%	56%
Trabajadores Desplazados	65%	66%	64%	65%
Jóvenes	45%	46%	46%	46%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de Salida)				
Adultos	49%	51%	52%	53%
Trabajadores Desplazados	52%	52%	53%	54%
Jóvenes	45%	46%	42%	42%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de Salida)				
Adultos	\$2,920	\$3,120	\$3,413	\$3,713
Trabajadores Desplazados	\$3,480	\$3,610	\$4,020	\$4,320
Jóvenes	\$2,924	\$3,100	\$5,454	\$5,553
Tasa de Logro Credencial				
Adultos	52%	55%	64%	64%
Trabajadores Desplazados	52%	53%	78%	80%
Jóvenes	47%	48%	27%	33%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos	26%	26%	62%	63%
Trabajadores Desplazados	18%	19%	60%	61%
Jóvenes	32%	33%	30%	32%

Fuente: Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Junta Local de Desarrollo Laboral Área Noroeste.

*Los valores presentados son basados en la ejecución obtenida durante el segundo y tercer trimestre del año 2023.

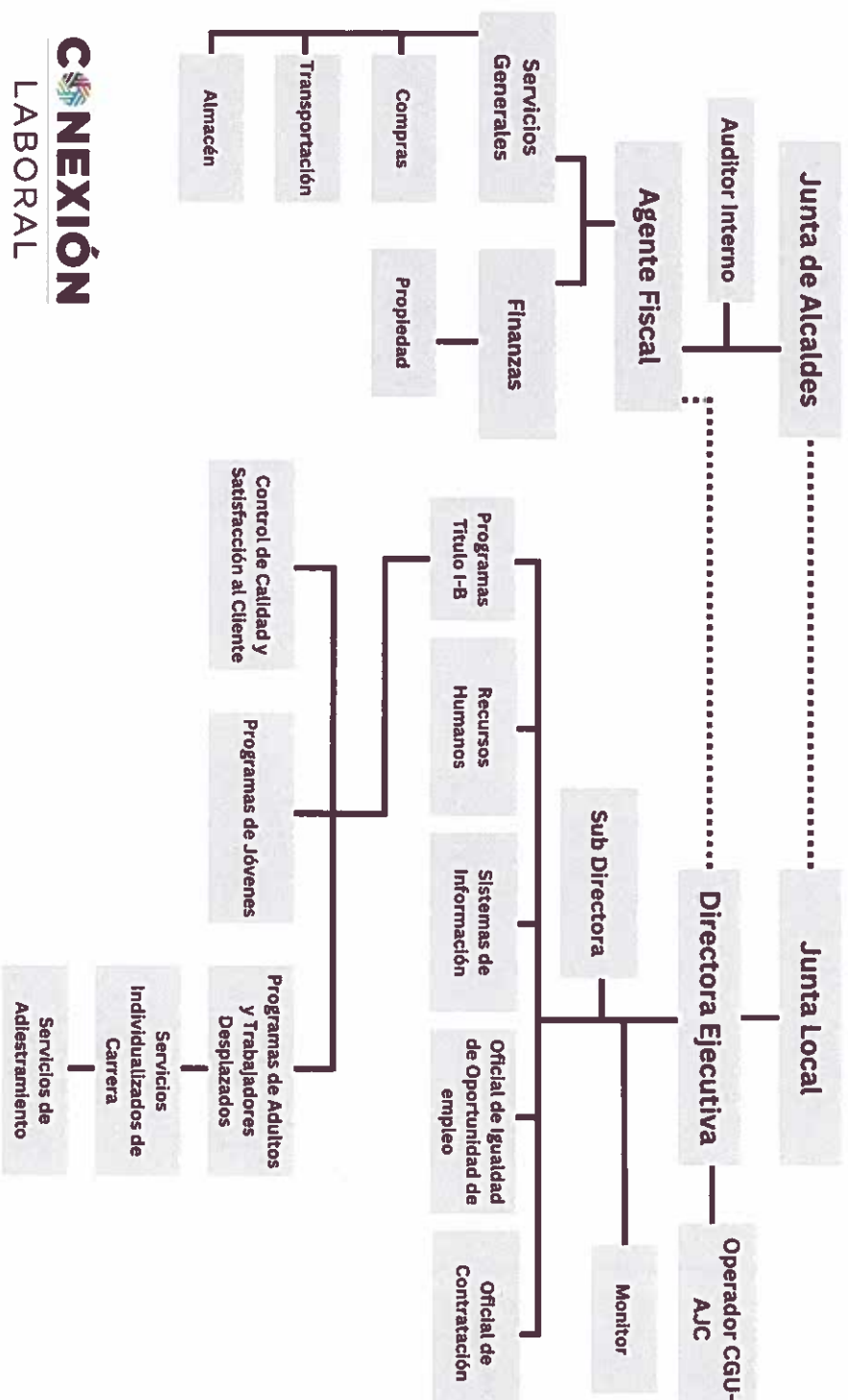
3. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL DEL ÁREA LOCAL Y ESTRATEGIAS

3.1 Sistema de Gobernanza de la Junta Local

El Área Local de Desarrollo Económico del Noroeste está integrada por la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral, responsables de gestionar el sistema de desarrollo laboral en el área. También incluye el Centro de Gestión Única (CGU-AJC), que centraliza y agiliza la ejecución de proyectos de reconstrucción financiados con fondos federales, y el American Job Center (AJC), que ofrece servicios de empleo, capacitación laboral y apoyo a patronos. Cada posición es esencial para impulsar un servicio de calidad para comunidades y participantes.

En referencia a la estructura y funcionamiento del territorio que comprende el Noroeste para el desarrollo del empleo, podemos confirmar que esta entidad opera en total concordancia con la normativa establecida por la Ley de Oportunidad y de Innovación de la Fuerza Laboral. Esta conformidad abarca todos los aspectos de su gestión, incluyendo su estructura organizativa, el funcionamiento del CGU, y los protocolos de atención y manejo de casos de sus beneficiarios. Procederemos a detallar la estructura jerárquica de los puestos que conforman esta división territorial dedicada al desarrollo laboral del Área Noroeste.

SISTEMA GESTIÓN ÚNICA NOROESTE - DEFINICIÓN DE ROLES



Junta de Directores de Alcaldes

La Junta de Alcaldes es el organismo rector de los trabajos del Área Noroeste, que en conjunto con la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL), establecen la política pública a seguir. Según establecido por la WIOA, los Alcaldes son los beneficiarios de los fondos que recibe el área y se trabajan en acuerdo con la Junta Local en el establecimiento de la política pública y supervisión.

Tabla 13: Junta de Directores de Alcaldes - Área Noroeste

Junta de Directores de Alcaldes	
Funcionario	Municipio que representa
Hon. Julio Roldán Concepción (Presidente)	Aguadilla
Hon. Miguel Méndez Pérez (Vicepresidente)	Isabela
Hon. Efraín "Franco" Barreto Barreto (Secretario)	Moca
Hon. Eladio "Layito" Cardona	San Sebastián
Hon. Kabir B. Solares García	Añasco
Hon. Christian E. Cortés Feliciano	Aguada
Hon. Carlos D. López Bonilla	Rincón

Fuente: Página web Conexión Laboral Área Local Noroeste (2025).

Junta Local de Desarrollo Laboral

La Junta Local es establecida en la sección 107 (d) (12) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para establecer la política pública del sistema local y todo lo relativo a los proveedores que forman parte del sistema local y en coordinación de la promoción con el sector privado. La Junta Local cuenta con un presupuesto para contar con recursos humanos capacitados para trabajar en funciones de políticas públicas y supervisión. Los roles y posiciones están segmentados según las necesidades de la Junta Local para el cumplimiento cabal de las funciones asignadas a este ente. A continuación, la organización y los puestos que componen la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste según las actualizaciones y requerimientos establecidos.

JUNTA LOCAL



Director(a) Ejecutivo(a)

Persona encargada de la planificación, coordinación, dirección y supervisión de las actividades que se generan en la Oficina de la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste. Colabora en la formulación y ejecución de la Políticas Públicas de la Junta Local. Algunas responsabilidades adicionales son:

- Realiza evaluaciones y análisis de datos para asesorar y brindar recomendaciones.
- Realiza labores de promocionar en comunidades, instituciones, patronos y agencias de los servicios que se prestan.



Operador CGU-AJC

Coordina la prestación de servicios de los socios requeridos y los proveedores de servicios 20 CFR 678.620 (a) 2. La Junta Local puede establecer roles adicionales para el Operador del CGU, incluyendo, pero no limitándose a:

- a. Coordinar los proveedores de servicio en todo el sistema de gestión única, ...
- b. Puede proveer servicios de carrera 20 CFR 680.160
- c. Recopila información sobre la ejecución y determina si los proveedores de adiestramientos "basados en el empleo" cumplen con los criterios establecidos 20 CFR 680.530 (c)
- d. Difunde información que identifique a los proveedores y programas que han cumplido con los criterios de ejecución 20 CFR 680.530 (d)



Monitor(a)

Persona encargada de planificar y realizar intervenciones en los programas, sistemas, procedimientos y operaciones programáticas y fiscales para determinar si se efectúan conforme a las leyes y reglamentaciones federales en el Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste. Algunas responsabilidades adicionales son:

- Realiza revisiones de la información en los Informes de Colocaciones.
- Realiza encuestas de satisfacción de los servicios a los participantes.
- Cumple con el Plan Anual de Monitoria.

Fuente: Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste (2025).

Composición de la Junta Local

La Junta Local se compone de Representantes del sector privado, quienes constituyen mayoría de los miembros de la Junta, Representantes de la Fuerza Laboral; de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adiestramiento; y Representantes de Entidades Gubernamentales, de Desarrollo Económico y Comunitario.

1. Desarrollar el Plan Local junto a la Junta de Directores de Alcaldes.
2. Integrar, convocar y lograr acuerdos para el desarrollo de actividades y servicios para participantes de los programas.
3. Encaminar el desarrollo de carreras y profesiones.
4. Desarrollar de tecnología para ayudar y fortalecer las capacidades de los programas.
5. Investigar y analizar la fuerza y mercado laboral regional.
6. Monitorear, revisar y evaluar los programas y actividades WIOA.
7. Promover prácticas e iniciativas eficaces para el desarrollo laboral del Área Local.
8. Realizar instrumentos de medición de ejecución de los programas locales.
9. Coordinar con los distintos proveedores de servicios.
10. Seleccionar al operador de los Centros de Gestión Única.
11. Integrar a los patronos del sector privado en las actividades y esfuerzos de los programas.

La Junta Local de Desarrollo Local (JLDL) se rige por políticas internas de funcionamiento, las cuales incluye el Código de Ética de la JLDL Noroeste, el Reglamento Interno de la JLDL Noroeste, el Procedimiento de Monitoria de Actividades Programáticas y Fiscales bajo la Ley WIOA y las Políticas sobre la Selección de Proveedores de Servicios establecido por el registro estatal. Actualmente, la Junta Local cuenta con miembros en todas las posiciones disponibles, según los requisitos de la Ley WIOA. A continuación, la composición ejecutiva vigente:

Tabla 14: Composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste

Composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste		
Nombre	Posición	Empresa o entidad que representa
Lcdo. Pedro García Morell	Propietario	Bufete de Abogados García Mejías
Pablo Juarbe Machado	Propietario	Frappe Krystel
Efraín Ramírez Nueves	Presidente	Colegio Carib

Fuente: Página web Conexión Laboral Noroeste (2024).

El resto de los representantes de la Junta Local compuestos por la fuerza laboral del Área Local Noroeste son:

Tabla 15: Representantes de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste

Representantes de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste		
Nombre	Empresa o entidad que representa	Posición en la empresa o entidad
William López Rodríguez	ECOMAX Aguadilla	Dueño
Efraín Acevedo Rodríguez	Galerías de Isabela	Propietario
Dr. Pedro Falto Detres	Colegio de Médicos, Cirujanos de PR	Médico
Luis Matos Colon	Maba Real Estate	Presidente
Efraín Rodríguez Delgado	COPAN Industries	Director Ejecutivo
Eridania Suzaña Abreu	Punta Borinquen Shopping Center	Presidenta
Amarilys Ruiz Hernández	Dept. de Agricultura	Rep. Comercio
Lcdo. Joel Méndez Yulfo	Rest. Vittata Gastro Pub	Presidente

Fredeswinda Valentín Valentín	Asociación de Maestros de Puerto Rico	Profesora
Nancy Badillo Gonzales	Unión Independiente de Autoridad de Acueductos	Auxiliar Fiscal
Ivelisse Acevedo Serrano	Lufthansa Technik	Directora Rec. Humanos

Fuente: Página web Conexión Laboral Noroeste (2024).

La Junta Local de Desarrollo Laboral está conformada por varios comités para trabajar programas o aspectos específicos como parte de las metas y estrategias establecidas. Los comités están compuestos por miembros de la Junta Local los cuales tienen la responsabilidad del funcionamiento y logros de metas propuestas por cada comité vigente. A continuación, los distintos comités:



Comité Ejecutivo

Objetivos y Responsabilidades

Asiste en la toma de decisiones estratégicas y urgentes que no pueden esperar a la próxima reunión ordinaria de la Junta y en la solución de situaciones que requieran una acción rápida y centralizada. Está constituido por el presidente, vicepresidente, secretario y dos vocales. En adición, incluye a los presidentes de los comités adscritos a la Junta Local.



Comité Operacional del Centro de Gestión Única

Objetivos y Responsabilidades

Proveer información y asistir con asuntos operacionales y otros relacionados al Sistema de prestación de servicios de gestión única, que puede incluir como miembros representantes de los socios de los centros de gestión única.



Comité de Servicios a Jóvenes

Objetivos y Responsabilidades

Proveer información y asistir con la planificación y asuntos operacionales relacionados a la provisión de servicios a jóvenes, lo que debe incluir organizaciones de base comunitaria con probada experiencia de servicio a jóvenes elegibles exitosamente.



Comité para Personas con Impedimentos

Objetivos y Responsabilidades

Proveer información y asistir con asuntos operacionales y otros relacionados con la provisión de servicios a personas con impedimentos, incluyendo lo relativo a la prohibición de discrimen y provisiones bajo la "American with Disabilities Act" en cuanto a la accesibilidad programática y física a los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única así como el adiestramiento adecuado al personal en proveer apoyo o acomodo y en la búsqueda de oportunidades de empleo a las personas con impedimentos.



Comité de Monitorías

Objetivos y Responsabilidades

El Comité tiene el propósito fundamental de fortalecer la independencia, integridad y confiabilidad de la función fiscalizadora de la Oficina de Monitoria y Auditoria y la transparencia de los procesos y transacciones fiscales y financieras.

Este Comité debe estar compuesto de no menos de tres (3) ni mayor de siete (7) personas, los cuales no podrán ser funcionarios, empleados ni contratistas de Conexión Laboral del Noroeste. Las actuaciones de los miembros del Comité no podrán constituir conflicto de intereses.

Los miembros del Comité desempeñarán el cargo por un término de dos años y podrán ser designados por un término adicional de tres años. La designación no podrá exceder el periodo para el cual fue designado a la Junta Local, por la Junta de Alcaldes del Noroeste. En el caso de sustitución de un miembro, antes de finalizar el período para el cual fue nombrado, se nombrará un sucesor por el término dispuesto originalmente y podrá ser designado bajo las mismas condiciones.

El Comité será responsable de:

- Revisar y aprobar un estatuto o carta constitutiva de la actividad de auditoría y monitoria.
- Revisar y dar seguimiento al Plan de Auditorias y Monitorias Anual.
- Revisar los Informes de las Auditorias y Monitorias efectuadas y dar seguimiento a los Planes de Acción Correctiva.

El Comité velará por que las funciones, objetivos y metas de auditoría y monitoria, los planes de trabajo, el plan de educación continuada y los planes de acción correctiva sean suficientes para cumplir con las expectativas de la gerencia.

El Comité se reunirá periódicamente cuantas veces sea necesario, pero nunca menos de tres (3) veces al año. Las reuniones se convocarán por escrito. Se prepararán minutas de estas reuniones. El Auditor Principal asistirá a cualquier reunión que el Comité entienda conveniente para aclarar cualquier asunto relacionado con los aspectos a discutir en la misma. El Comité, mediante coordinación con el Auditor Principal, tendrá acceso a la información, documentos y otros que sean necesarios para llevar a cabo sus funciones.



Comité Enlace con Patronos

Objetivos y Responsabilidades

- Desarrollará procesos de comunicación con los patronos del área local.
- Promoverá la participación de patronos del sector privado en las actividades dirigidas al desarrollo de la fuerza trabajadora.
- Planificará actividades de apoyo, promoción y/o divulgación sobre los programas que se ofrecen en el área local dirigidas a los patronos del área. Las actividades a realizar podrán incluir orientaciones, ferias, seminarios, foros, etc.
- Organiza actividades dirigidas a los patronos en relación con otros servicios relacionados con sus necesidades.
- Planifican y participan en actividades relacionadas con el desarrollo económico de los municipios del área local.
- Promoverá la participación de otras entidades del área local en las actividades de la Junta Local.



**Comité de Planificación Estratégica
y Evaluación de Presupuesto**

Objetivos y Responsabilidades

Recomendará la política pública, prioridades de servicio y las ocupaciones en demanda en el área local que enmarcan el desarrollo de las Especificaciones o Planes de Trabajo. Evaluará el Plan de Trabajo, según preparado por funcionarios adscritos a la Junta Local, someterá recomendaciones para la aprobación final de la Junta Local y la Junta de Alcaldes. Esto último también aplica a las modificaciones que se efectúen al Plan de Trabajo y/o al presupuesto. Enviará copia de los documentos antes descritos al director del ente que administra los fondos del Título I-B y al Operador del Centro de Gestión Única, si es un ente diferente, al administrador de los fondos.

Evaluará los datos relacionados con la negociación de los niveles de ejecución del desempeño de los programas del área local y redactará las recomendaciones. Estas serán sometidas al Comité Ejecutivo para aprobación.

Dará seguimiento al cumplimiento de las medidas de ejecución según aprobadas por el (la) Gobernador(a).

Evaluará un potencial de proveedores de servicios a ser recomendados a la Junta Local, para ofrecer Servicios Intensivos para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, que son ofrecidos por el operador del sistema de gestión única.

Recomendará otros proveedores para aquellos servicios no incluidos en la oferta del CGU.



**Comité Servicios de Carrera
Individualizados**

Objetivos y Responsabilidades

Selección y evaluación de proveedores de servicios de carrera individualizados dirigido al programa de adultos y trabajadores desplazados. Creación de Guías para el proceso de competencia de propuestas de servicios en cumplimiento con el desarrollo de destrezas.



**Comité Certificación
Proveedores de Servicios - Comité
Evaluador de Propuestas**

Objetivos y Responsabilidades

El comité es responsable de seleccionar los proveedores de los Servicios de Carrera Individualizados correspondientes a los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados. Los proveedores de servicios presentan propuestas y son evaluados basado en la Guía y Formularios de Evaluación. Los servicios de carrera individualizados se les proveerán a los participantes, que se determine así lo requieran, para obtener o mantener un empleo, consistente con la demanda del mercado laboral.

Como consecuencia de este proceso competitivo, los proveedores elegibles se incluirán en un Registro de Proveedores de Servicios de Carrera Individualizados por año programa. Es de este Registro que se contratarán los servicios, según se necesiten durante el año.

Los comités de trabajo de la Junta Local se reúnen según surgen las etapas de operación u organización anuales para el desarrollo de planes, estudios de mercado laboral, registros de proveedores, entre otros. Estos comités están estructurados para realizar funciones inherentes a la Junta Local, por lo que tienen que realizar informes y presentarlos en los plenos que son convocados al menos dos (2) veces al año.

3.2 Programas Socios (Título I)

Los programas modulares han sido diseñados con el propósito de cumplir con las metas establecidas en las estrategias de la Junta Local. En el caso del Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste, se establecieron tres (3) programas modulares:

3.2.1 Programa de Jóvenes

Para garantizar que los servicios lleguen a quienes más los necesitan, todos los participantes deberán cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos en la sección 129 (a)(1)(B) y (C) de la ley WIOA, con criterios específicos para jóvenes fuera de la escuela (OSY) y jóvenes en la escuela (ISY), determinados mediante una evaluación objetiva.

Tabla 16: Elementos del Programa de Jóvenes del Título 1

Elementos del Programa de Jóvenes	
1. Tutoría, Adiestramiento en Destrezas de Estudio, Instrucción y Prevención de Deserción	2. Servicios de Escuela Secundaria Alterna y Recuperación Deserción Escolar.
3. Experiencia Laboral con o sin Paga incluyendo internados, empleo de verano y adiestramiento en el empleo.	4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales.
5. Educación Ofrecida Concurrentemente con Actividades de Preparación de la Fuerza Laboral.	6. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo.
7. Servicios de Sostén.	8. Servicios de Mentoría por parte de Adultos.
9. Servicios de Seguimiento.	10. Orientación y Consejería Abarcadora.
11. Educación en Alfabetización Financiera.	12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales.
13. Servicios que Ofrecen Información sobre el Mercado Laboral.	14. Actividades de Preparación y Transición a la Educación Postsecundaria.

Fuente: Página web Conexión Laboral Noroeste (2024).

PROGRAMA DE JÓVENES



Jóvenes fuera de la escuela (OSY)

- 16 a 24 años al momento del registro en el sistema.
- No asiste a ninguna escuela.
- Presenta uno o más de los siguientes criterios:
 - Desertor escolar.
 - Joven dentro de la edad de asistencia obligatoria a la escuela, pero no ha asistido al menos al último trimestre.
 - Joven con escuela secundaria o equivalente, pero cuenta con deficiencias básicas y/o fortalecer el inglés.
 - Individuo sujeto al sistema de justicia juvenil o de adultos.
 - Persona sin hogar, niño o joven sin hogar, es un fugitivo/a, persona en cuidado de crianza o ha abandonado el sistema de cuidado de crianza, niña/o elegible para asistencia bajo la sección 477 de la Ley de Seguridad Social o en una colocación fuera del hogar.
 - Joven que está embarazada o criando.
 - Joven con diversidad funcional.
 - Persona de bajos ingresos que requiere asistencia adicional para ingresar o completar un programa educativo o para mantener un empleo.
 - Joven que requiere asistencia adicional para completar un programa de adiestramiento o para asegurar y mantener empleo.



Jóvenes en la escuela (ISY)

- Asiste a la escuela.
- 14 a 21 años (a menos que sea un individuo con diversidad funcional que está en la escuela bajo la ley estatal).
- Individuo de bajos ingresos y cuenta con al menos uno de los siguientes criterios:
 - Deficiente en destrezas básicas.
 - Es aprendiz en inglés.
 - Un ofensor.
 - Persona sin hogar niño/a o joven sin hogar, es un fugitivo/a, persona en cuidado de crianza o ha abandonado el sistema de cuidado de crianza, niña/o elegible para asistencia bajo la sección 477 de la Ley de Seguridad Social o en una colocación fuera del hogar.
 - Joven que está embarazada o criando.
 - Joven con diversidad funcional.
 - Persona de bajos ingresos que requiere asistencia adicional para ingresar o completar un programa educativo para mantener un empleo.
 - Joven que requiere asistencia adicional para completar un programa de adiestramiento o para asegurar y mantener empleo.

El Área Local cuenta con políticas públicas y procedimientos para el adecuado proceso de servicio, selección y reclutamiento en el Programa de Jóvenes. Las políticas públicas son:

- Adopción Política Pública de Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores y Desplazados y Jóvenes
JLNO-24-034 de 17 de diciembre de 2024.
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes
JLNO-22-013 del 24 de marzo de 2022.

3.2.2 Programa de Adultos

El Programa de Adulto sirve a individuos de 18 años o más y no mayor de 72 años, según establece la Sección 132 de WIOA (1)(A). El programa va dirigido a brindar servicios principalmente a personas en desventaja económica categorizada como *“lower living standard income level”*. Para poder ser participante de este programa, el solicitante debe contar con los siguientes requisitos:

- ⌘ Ser ciudadano americano o cumplir con los requisitos de naturalización de ser extranjero.
- ⌘ Si es varón, debe estar inscrito en el servicio militar de los Estados Unidos.

3.2.3 Programa de Trabajadores Desplazados

Este programa es diseñado para individuos que no están empleados según definido en la Sección 13 (15) y (63) el cual determinará su elegibilidad basada en las siguientes categorías:

- ⌘ Ha terminado o fue suspendido de su empleo.
- ⌘ Ha recibido una notificación de terminación o suspensión del empleo y:
 - Es elegible o ha agotado sus derechos a compensación por desempleo.
 - Es parte de la fuerza laboral y no es elegible a compensación por desempleo por ganancias insuficientes o porque no está cubierto por ley.
 - Es poco probable que regrese a la industria u ocupación de la cual terminó o fue suspendido.
- ⌘ Ha terminado, fue suspendido o ha recibido una notificación de terminación o suspensión del empleo como resultado de un cierre permanente o suspensión sustancial en una planta, facilidad o empresa.
- ⌘ Tiene un empleo (incluyendo agricultor, ganadero o pescador), pero está desempleado como resultado de las condiciones económicas generales de la comunidad en que reside o debido a desastres naturales.

- ⌘ Es ama de casa desplazada/o.
- ⌘ Servicios sin paga en el hogar a los miembros de la familia.
- ⌘ Ha dependido del ingreso del ingreso de otro miembro de familiar.
- ⌘ Es esposa/o dependiente de un miembro activo de las Fuerzas Armadas.

Para el Programa de Trabajadores Desplazados y el Programa de Jóvenes, el Área Local cuenta con políticas públicas y procedimientos para el adecuado proceso del servicio, selección y reclutamiento:

- ⌘ Adopción Política Pública de Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores y Desplazados y Jóvenes
JLNO-24-034 de 17 de diciembre de 2024.
- ⌘ Política Pública Seguimiento a Participantes Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes
JLNO-23-018 de 29 de marzo de 2023.

Los servicios de adiestramientos elegibles para Adultos y Trabajadores Desplazados están diseñados para desarrollar las destrezas ocupacionales necesarias para que los participantes servidos puedan obtener y mantener un empleo en el mercado laboral. Estas actividades de adiestramientos deben estar relacionados a ocupaciones en demanda en el mercado laboral del Área Local.

- 3.3 ¿Cómo trabajará la Junta Local con las entidades que llevan a cabo programas modulares para:
- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.

Las siguientes estrategias reconocen las barreras de empleo que enfrenta la población general y aquellos con discapacidades en el Área Local y subrayan la importancia de ofrecerles servicios adecuados. Asimismo, establecen acciones concretas para atender sus necesidades y promover una mejora en su acceso al empleo.



Estrategias para reducir las barreras de empleo

En los últimos años, la población del Área Local ha experimentado mejoras en cuanto a las barreras de empleo. Aun así, continuarán las estrategias para fortalecer y mejorar los programas de capacitación en habilidades básicas e interpersonales, así como servicios de consejería y apoyo psicológico. Se extenderá el ofrecimiento de programas de capacitación específica para personas con discapacidades y servicios de intermediación laboral para facilitar su ubicación en empleos adecuados. Además, se ofrecerán servicios de tutoría y mentoría para ayudar a superar barreras personales y profesionales.



Estrategias para la Prestación de Servicios para Personas con Discapacidades

La Junta Local trabajará en conjunto con patronos y entidades de adiestramiento para asegurar que estas cumplan con las normativas ADA y proporcionen adaptaciones razonables para la población con diversidad funcional. Se ofrecerán servicios especializados, como intérpretes de lenguaje de señas y tecnología asistida. Además, se capacitará al personal para atender de manera efectiva a la población con diversidad funcional. Para asegurar que estas y otras poblaciones servidas tengan acceso a los servicios de la Junta Local, acuerdos de transportación se estarán estableciendo con los municipios que cuentan con su propio sistema de transportación colectiva.



Seguimiento individualizado a los participantes con el fin de facilitar y fortalecer el desarrollo de sus trayectorias profesionales

Establecer un sistema de acompañamiento liderado por exparticipantes exitosos, quienes actuarán como mentores voluntarios en días específicos, compartiendo su tiempo y experiencia para apoyar a los nuevos participantes. Esta iniciativa busca fortalecer la motivación, ofrecer ejemplos reales de éxito y crear una red de apoyo comunitario que fomente la retención y el compromiso.

Según se detalla en el Plan Regional del Noroeste, esta estrategia se estará implementando de la siguiente manera:

- a) **Selección de mentores exparticipantes:** Identificar exparticipantes destacados que hayan completado el programa con éxito y estén dispuestos a donar su tiempo.
- b) **Capacitación para mentores exparticipantes:** Realizar una capacitación breve para equipar a los mentores con herramientas y estrategias para guiar a los nuevos participantes.
- c) **Jornadas de mentoría y desarrollo:** Organizar jornadas mensuales dedicadas exclusivamente a actividades de mentoría, donde los participantes actuales puedan interactuar con los mentores. Incluir actividades estructuradas como:
 - Charlas motivacionales.
 - Talleres prácticos basados en las experiencias de los mentores.
 - Sesiones de preguntas y respuestas.

Los mentores compartirán sus propias historias, incluyendo desafíos enfrentados y estrategias utilizadas para superarlos.

d) **Creación de redes de apoyo entre mentores y participantes:** Fomentar conexiones entre participantes y mentores más allá de las sesiones formales, promoviendo el intercambio de contactos y la creación de grupos de apoyo en línea.

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

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

Reconociendo la diversidad empresarial y con el objetivo de incursionar en distintas industrias, se establecen las siguientes estrategias.



Estrategias para fomentar la participación de los grupos de interés

Para complementar las estrategias de alcance ya implementadas por la Junta Local para los grupos de interés, se implementarán estrategias para asegurar la viabilidad financiera y continuidad de estos esfuerzos. Además, se desarrollarán programas de incentivos para potenciales patronos, participantes y público general que participen de dichas actividades. Esfuerzos específicos se estarán dirigiendo al sector de los patronos industriales para aumentar su participación dentro del Área Local. Además, se fortalecerán las alianzas con organizaciones comunitarias y educativas para llegar a más participantes y empleadores potenciales.

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



Estrategias para asegurar servicios y recursos dirigidos a patronos del Área Local

Se ofrecerán servicios de intermediación para los patronos existentes y potenciales, en donde se evaluará sus necesidades de capacitación y los programas de incentivos fiscales que mejor se alinean con sus intereses. Esfuerzos específicos se estarán dirigiendo a patronos del sector agrícola para beneficiar aquellos municipios que sostienen actividades económicas en áreas más rurales.



Atracción de patronos de sectores emergentes

Esta estrategia busca ampliar la red de patronos al atraer empresas de sectores emergentes, que actualmente tienen poca representación en el programa WIOA. A través de un análisis a nivel local y regional y mesas de diálogo sectoriales, se identificarán las necesidades específicas de estas industrias y se presentarán los beneficios del programa para motivar su participación. Esto no solo diversificará las opciones laborales para los participantes, sino que también posicionará a WIOA como un programa alineado con las demandas actuales del mercado laboral.

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



Estrategias para reducir el alto nivel de sobrecualificación de la fuerza laboral del Área Local

Dado el incremento poblacional y la diversificación de las industrias en los municipios que componen el Área Local, es pertinente que la Junta Local establezca estrategias para mejorar las oportunidades laborales disponibles a jóvenes, adultos y desplazados. Esto requiere la diversificación de patronos y la incorporación de industrias que actualmente están subrepresentadas.

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



Coordinar esfuerzos entre el Área Local y las agencias pertinentes para los programas del Seguro por Desempleo

Reconociendo el alcance de los servicios provistos, la Junta Local buscará complementar los programas del Seguro por Desempleo (UI). En ese proceso el personal seleccionado se adiestrará para conocer los procesos de cumplimiento para evitar duplicidad de esfuerzos y el mejor uso de los fondos destinados a la población desempleada que atiende el Área Local.

Por otra parte, el Centro de Gestión Única recibe diariamente participantes citados por el programa de RESEA para su seguimiento correspondiente con el Departamento del Trabajo. Estos participantes una vez orientados y atendidos por el personal del Servicio de Empleo de nuestro socio, pasa a ser orientado por un Job Career Coach. Este personal le orienta sobre los adiestramientos disponibles, ofertas de empleo, OJT y cuentas de

estudios individualizado. A su vez, se le deja saber la documentación necesaria para la elegibilidad de estos programas.

De igual forma recibimos referidos de RESEA de participantes que por diversas razones no visitaron las facilidades y estos son orientados mediante llamada telefónica. En adición, cada viernes, el programa de RESEA recibe un grupo de participantes del programa de desempleo para talleres del programa Reinsértate. Estos participantes de igual forma son orientados por nuestros Jobs Career Coach sobre todos nuestros servicios incluyendo la creación de sus resumé, referidos a ofertas de empleo y todo lo correspondiente a nuestros servicios.

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?

Según los acuerdos de inversión detallados en el Plan Regional, el Área Local Noroeste buscará apalancar los esfuerzos regionales para beneficio del Área Local. Esto incluye el aprovechamiento de recursos compartidos como programas de adiestramiento sectoriales, iniciativas de desarrollo económico regional, y plataformas de intermediación laboral que permiten una mayor visibilidad del talento disponible y las necesidades de los patronos. Asimismo, se utilizarán estrategias regionales de promoción, ferias de empleo conjuntas y desarrollo de infraestructura tecnológica que favorezcan la colaboración entre áreas locales. Estas acciones permitirán evitar la duplicidad de esfuerzos y asegurar la maximización del impacto en el desarrollo económico local. Por tal razón, se establece la importancia de fortalecer las relaciones con socios clave como municipios, instituciones postsecundarias, entidades sin fines de lucro, agencias de desarrollo económico y representantes del sector privado, quienes serán fundamentales para impulsar un crecimiento económico integrado y sostenible en el Área Local Noroeste.



Estrategias para fortalecer las relaciones con socios claves para impulsar el desarrollo económico del Área Local

Desde su creación la Junta Local ha creado y adoptado medidas que han beneficiado a los patronos del área a través de reducción de costos de adiestramiento y el acceso a una fuerza laboral capacitada. No obstante, dado el crecimiento económico que están experimentando los municipios del área, es necesario continuar fortaleciendo los lazos con socios claves mediante reuniones periódicas y foros para discutir necesidades y oportunidades de colaboración. Además, se establecerán equipos de trabajo interinstitucionales para proyectos específicos y se promoverá la participación de socios en comités y juntas asesoras para asegurar una colaboración continua y efectiva.

4. **PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: SISTEMA LOCAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA FUERZA LABORAL**

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

El sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral, incluyendo los principales interesados y entidades en el Área Local se detallan y describen en la sección 3.1 de este Plan.

- 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).

Tabla 17: Socios requeridos del Sistema de Gestión Única

Socios Requeridos del Sistema de Gestión Única
Job Corps
Programa Nacional de Empleo Agrícolas
YouthBuild
SCSEP (Senior Community Service Employment Program under Older Americans Act)
Programa de Asistencia por Ajuste Comercial (TAA)
JVSG (Jobs for Veterans State Grant)
CSBG (Community Services Block Grant)
Seguro por Desempleo (UI)
Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF)
Carl D. Perkins
Actividades de Adiestramiento y Empleo de HUD
Second Chance Act (Sec 212)

Los socios ofrecen sus servicios de forma presencial o mediante referidos. De la misma forma, de ser necesario, los socios pueden ofrecer sus servicios de forma remota, haciendo uso de la tecnología disponible, garantizando que los participantes reciban los

servicios en un periodo razonable de tiempo. El rol principal de los socios es proveer acceso a los programas y servicios que ofrecen la entidad que representa, incluyendo los servicios de carrera, según le aplique.

Tabla 18: Roles de los socios requeridos

Roles de los Socios Requeridos	
Título I-B: Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados	1. Servicios individualizados de carrera 2. Servicios de adiestramiento 3. Seguimiento
Programa de Jóvenes	1. Según se detallan en la sección 3.2 de este Plan.
Job Corps	1. Sistema de evaluación de solicitantes al programa para determinar si son elegibles y determinar si Job Corps sirve las necesidades de adiestramiento y empleo del solicitante.
Migrantes y Trabajadores Estacionales	1. Experiencia de trabajo 2. Adiestramientos vocacionales 3. Transportación 4. Preparación para el trabajo 5. Colocación en empleo 6. Seguimiento y servicios post-empleo 7. Adiestramiento en el empleo 8. Servicios de transición
Wagner Peyser	1. Asistir a las personas en la búsqueda de empleo para su reintegración al mercado laboral y adiestrarles en el uso de las herramientas del USDOL 2. Seguimiento 3. Servicios de reempleo a los reclamantes del Seguro por Desempleo (UI)
Educación de Adultos y Alfabetización Título II Ley WIOA	1. Proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica. 2. Obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia

	puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos e hijas. 3. Culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales. 4. Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.
CSBG (Community Services Block Grant)	1. Programa de Desarrollo Comunal 2. Programa de Mejoras de Viviendas 3. Programa de Asistencia Económica 4. Programa de Autosuficiencia 5. Programa de Empleo 6. Programa de Desarrollo Económico (Programa de Auto Empresas)
Seguro por Desempleo (UI)	-
Programa de Asistencia Temporera para Familias Necesitadas (TANF)	El representante del Programa TANF ofrecerá orientación sobre sus servicios según las siguientes características: 1. Experiencia de trabajo 2. Adiestramiento ocupacional 3. Preparación para el trabajo 4. Colocación en empleo 5. Incentivos a patronos 6. Seguimiento y servicios post-empleo 7. Servicios de emergencia y vivienda
Carl D. Perkins	El representante de la Secretaria de Educación Ocupacional y Técnica presente en el CGU-AJC orientará sobre los servicios disponibles de la siguiente manera: 1. Coordinar y ofrecer actividades basadas en la estrategia de Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL) alineados a los elementos del programa de jóvenes en la escuela.

	2. Coordinar y ofrecer Programas de Estudio ruta directa, CTE, y la estrategia de Aprendizaje Basado en el Trabajo WBL atemperados a la demanda laboral del Área Local de Desarrollo Laboral. 3. Coordinar y ofrecer actividades de Servicio Comunitario en la aplicación de destrezas de la especialidad ocupacional. 4. Coordinar la estrategia de Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL) en relación con los internados ocupacionales. 5. Establecer una colaboración con el Coordinador de Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL) y los funcionarios del Sistema de Gestión Única.
Actividades de Adiestramiento y Empleo de HUD	-
Second Chance Act (Sec 212)	-
Título IV Programa de Rehabilitación Vocacional	1. Adiestramiento 2. Consejería en Rehabilitación y Orientación de Carreras 3. Licencias Ocupacionales, Herramientas, Equipos y Capital Inicial 4. Manutención 5. Otros Bienes y Servicios 6. Referimientos y Otros Servicios que son Necesarios para Ayudar a los Solicitantes/Consumidores 7. Restauración Física y Mental 8. Servicios de Asistencia Personal 9. Servicios de Evaluación 10. Servicios de Empleo Sostenido 11. Servicios de Interpretación para Personas Sordas, Sordas Parciales y Sordo-Ciegas 12. Servicios de Lectores a Ciegos, Servicios de Rehabilitación Educativa, Orientación y Movilidad para Personas Ciegas 13. Servicios de Post-Empleo

	14. Servicios de Rehabilitación Vocacional a los Miembros de la Familia de un Solicitante/Consumidor 15. Servicios de Transición
--	---

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

La Junta Local facilitará el acceso a los servicios mediante un sistema estructurado en el Centro de Gestión Única – American Job Center (CGU-AJC), donde todo individuo que visite las instalaciones tiene acceso inicial a recursos de autoayuda. Luego, es referido a un manejador de casos, quien completa el “Perfil del Solicitante” con información personal, educativa y laboral. Esta información se registra en el sistema PRIS, junto con los servicios iniciales de orientación, captación e información programática. En caso de que el interés del participante sea la búsqueda de empleo, se le refiere al programa Wagner-Peyser, donde se utiliza la Forma 511. Si el participante está interesado en talleres u otros servicios de WIOA, se inicia el proceso de evaluación de elegibilidad y se recopilan los documentos requeridos. Completada esta etapa, el expediente pasa al Área de Control de Calidad, donde se valida la información y se confirma su ingreso correcto en PRIS. Si se detectan errores u omisiones, el caso se devuelve para su corrección antes de continuar con los servicios.

Para los socios que no tienen acceso directo a PRIS, como Rehabilitación Vocacional, PathStone, Job Corps y Educación de Adultos, se establecen procesos formales de referidos y documentación de servicios provistos. Un personal designado de la Junta Local o del proveedor con acceso autorizado se encarga de ingresar estos datos en PRIS en coordinación con el manejador de casos correspondiente. Además, si se utilizan sistemas adicionales de manejo de información por parte de los proveedores contratados, se asegura la alineación precisa y oportuna de los datos ingresados en esos sistemas con

PRIS, justificando este proceso como una medida eficiente en términos de tiempo, esfuerzo y recursos públicos. Estas acciones permiten garantizar que todos los servicios ofrecidos bajo el sistema de gestión única sean accesibles, documentados y alineados con los requisitos federales de desempeño.



La privatización ha sido un factor clave en el éxito del Centro de Gestión Única, permitiendo su crecimiento y fortalecimiento. Por ello, es fundamental garantizar un financiamiento adecuado que asegure su continuidad operativa. Mantener un presupuesto bien estructurado permitirá optimizar recursos, desarrollar nuevas iniciativas y seguir ofreciendo servicios de calidad que impulsen el desarrollo y la sostenibilidad del Centro.

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

El Área Local cumple con los requisitos de prioridad de servicios a las personas con impedimentos dentro de los programas de jóvenes, adultos y desplazados. La Junta Local, garantiza la accesibilidad física y programática al AJC en cumplimiento con la Ley Federal de estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990, según enmendada. Las facilidades del CGU cuenta con lo siguiente:

- Fotocopiadoras multi funcionales (4) que proveen servicio de escaneo e impresión monocroma y a color. Una de estas multifuncionales permite trabajos de imprenta

que nos ayudan a preparar la promoción a través de folletos, hojas sueltas, posters, etc.

- ⌘ Equipo portátil (laptops) asignado a cada empleado (60) y adicional en almacén para asignar en caso de nuevos empleados o que alguno de estos equipos falle y necesitemos reponer.
- ⌘ Impresoras portátiles disponibles para utilizar en caso de trabajos fuera de las facilidades.
- ⌘ Mobile *Wi-Fi Hotspot* disponible para utilizar en actividades fuera de las facilidades, entre las cuales se incluyen ferias, talleres, entre otras.
- ⌘ Wireless Access Point (3) que ofrecen conexión de la red local a los empleados; ofrece conexión a Internet a visitantes que utilicen nuestras facilidades; entiéndase socios, auditores, patronos, etc.
- ⌘ HD Smart TV para utilizar en actividades fuera de las facilidades para presentar promociones e información sobre los programas y servicios de la Ley WIOA.
- ⌘ Impresoras de red distribuidas por área (~13).
- ⌘ Two-node Server Cluster que interconecta los recursos físicos y mantienen 5 máquinas virtuales que ofrecen los servicios de DHCP, DNS, File and Storage, IIS, Print, App, Backup, entre otros.
- ⌘ Unidad de Almacenamiento de datos centralizados o SAN (*Storage area network*) que permite *backup* automático de nuestros datos y lo monitorea.
- ⌘ Repositorio de almacenamiento (NAS) para resguardo y recuperación de archivos.
- ⌘ Pantallas Interactivas para presentaciones y colaboraciones de 65" (2) y 75" (1).
- ⌘ Sistema de teléfono y cámara para video conferencias ubicado en Salón de Conferencias.
- ⌘ Proyector fijo en Salón de Conferencias
- ⌘ Cámaras de Seguridad en entrada, recepción, área de servicios y entrada posterior al almacén.

- 80 Sistemas de teléfono a través de IP (VoIP). Extensiones disponibles para todos los empleados del área local, empleados de AMSI y socios como el Departamento del Trabajo, Departamento de Educación, PathStone y Rehabilitación Vocacional.
- 80 Teléfono TTY disponible para personas sordas o con dificultades auditivas o del habla.
- 80 Tabletas o iPad en el área de promoción.
- 80 Computadoras de escritorio (3) con pantalla táctil en la recepción para visitantes que necesiten Internet o el uso de alguna aplicación como Word, Excel o PowerPoint.
- 80 Auriculares para todos los empleados.
- 80 *Scanners* en área de servicio.
- 80 Ponchadores biométricos para el registro de jornada laboral de los empleados. Permite acceso remoto a través de aplicación web.
- 80 Impresora para creación de tarjetas de identificación.
- 80 Impresora termal para crear etiquetas o *labels* para el control de la propiedad.
- 80 Baterías de servidores; switches; firewall.

Los equipos presentes en las facilidades de CGU utilizan los siguientes programas o *softwares*: Microsoft 365 Business Basic and Business Standard, Microsoft Windows Server 2012 R2 Std, 2019 Std, 2022 Std., Microsoft SQL Management Studio v19, Veeam Backup and Replication Community Edition, Canva, Omniform Premium, Omniform Filler, Omnipage v18, Kofax Power PDF Advanced v5.1, Nuance PDF Converter, Dragon Professional v15.0, Testmate TABE Clas-e v6.5, entre otros.

Adicional a esto, el Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo y/o los Especialistas de Empleo y Adiestramiento visita a los proveedores para asegurarse que cumple con las disposiciones con respecto a accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas y servicios para personas con discapacidad. Además de asegurar que estos no caigan en prácticas de discriminación con respecto a aspectos raciales y étnicos, religiosos, entre otros.

Aun cuando la mayoría de los clientes dominan el español que es nuestro idioma oficial, se han identificado personas bilingües (español-inglés) que pueden atender y garantizar un servicio adecuado en el AJC. Los empleados del CGU también están adiestrados en ADA a través de la Rehabilitación Vocacional.

Por otra parte, la Junta Local ha designado a una empresa para llevar a cabo un Estudio de Necesidades, Calidad y Satisfacción de Servicios Integrados a comenzarse a mediados del 2025. Esto con el objetivo de medir el nivel de satisfacción y la retroalimentación del público atendido en el CGU, entre otros componentes relacionados.

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

La Junta Local reconoce que sus proveedores son elemento esencial para atender las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo en el área. Las estrategias aquí establecidas buscan estandarizar la estructura operacional con los proveedores. De ese modo, las expectativas entre la Junta y sus proveedores se mantienen consistentes y claras. Además, que permite la integración de nuevos proveedores.

Por el momento la Junta Local suministra unos cuestionarios para medir el nivel de satisfacción de los participantes con los proveedores. **(Ver Anejo B)**



Estrategias para mejorar los servicios provistos por los proveedores

Para garantizar y mejorar la calidad de los servicios provistos por los proveedores existentes y futuros, la Junta Local contratará una firma para realizar una investigación especializada con el fin de:

- ⌘ Evaluar la satisfacción con los servicios de CLNO, en relación con los programas que se ofrecen al programa de jóvenes, adultos y/o personas desplazadas, según corresponda.
- ⌘ Realizar estudios de opinión de patronos y participantes.
- ⌘ Realizar estudios comparativos con otras áreas locales y análisis de nuevas estrategias en el marco de la Ley WIOA.
- ⌘ Cualquier otro estudio solicitado por la Directora Ejecutiva o los cuerpos rectores, el cual deberá presentarse en un proyecto de investigación mediante propuestas separadas e individuales, con indicación del costo del proyecto especial y formalizado a través de una enmienda al contrato.



Mejoramiento de mecanismos de recopilación y atención a las necesidades de los participantes, patronos y otros grupos de interés.

Los proveedores trabajarán en estrecha colaboración con empleadores locales para entender sus necesidades y desarrollar programas de capacitación relevantes. Se realizarán análisis de mercado laboral y se adaptarán los programas para satisfacer las demandas actuales y futuras. Además, se establecerán servicios de intermediación laboral para facilitar la colocación de los participantes en empleos adecuados. Atención especial se le estará brindando a aquellos patronos que brinden oportunidades a la población con discapacidades.



Estrategias de estandarización de procesos para mejorar la eficiencia de los servicios provistos por la JLDL.

Mediante la realización de diagnósticos y análisis sobre los procesos y prácticas que se realizan, se desarrollarán medidas de mejoramiento y fortalecimiento de las herramientas utilizadas para proveer mejor servicio. Se implementarán herramientas de documentación y referidos uniformes, y se establecerá un registro de proveedores de servicios de jóvenes y de servicios de carreras de acuerdo con los establecimientos del Plan Regional Noroeste.



Estrategias para incrementar y fortalecer la comunicación de todos los grupos de interés

Se implementarán medidas que promuevan la colaboración entre los socios, representantes, participantes y empleados de la JLDL. Se utilizarán nuevos programas y se realizarán reuniones anuales mediante protocolos estandarizados para discutir y planificar estrategias de comunicación, documentación de acuerdos y planes de acción.

- 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 pone a la disposición de los participantes adultos y trabajadores desplazados los siguientes servicios:

- ⌘ Servicio Individualizados de Carrera, esto incluye
 - a. Desarrollo del Plan Individual de Empleo (PIE);
 - b. Consejería individual;
 - c. Planificación de carreras;
 - d. Consejería grupal;
 - e. Servicios pre-vocacionales de corta duración;

- f. Internados y experiencias de trabajo, incluyendo Empleos Transicionales que estén relacionados a una carrera;
 - g. Asistencia para la búsqueda de empleo fuera del área y asistencia para la relocalización;
 - h. Actividades de alfabetización financiera;
 - i. Aprendizaje del idioma inglés;
 - j. Entre otros servicios.
- ⌘ Servicios de Adiestramiento, estos no cuentan con una secuencia predeterminada. Es el Planificador de Carreras quien determina la necesidad que tiene el participante para recibir servicios de:
- a. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales
 - b. Adiestramiento en el Empleo ("On the Job Training" /OJT)
 - c. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes
 - d. Programas que combinan el adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada
 - e. Adiestramientos operados por el sector privado
 - f. Aumento en destrezas y readiestramiento
 - g. Adiestramiento en iniciativas empresariales
 - h. Adiestramiento en preparación para el empleo
 - i. Educación para adultos y mejoramiento en destrezas básicas
 - j. Adiestramiento a la medida
 - k. Servicios de sostén y pago relacionados con necesidad (NRP)
 - l. Entre otros servicios.
- ⌘ Seguimiento - Según establece la Sección 134(c)(2)(A)(xii), el seguimiento se ofrecerá por un periodo mínimo de doce meses, contados a partir del primer día de trabajo del participante. El tipo y duración estará sujeto a los

Planes Individuales de Empleabilidad. El seguimiento se proporcionará mediante distintos métodos.

La Junta Local se integrará a Comités de Trabajo organizados como parte de la evaluación de las actividades de los Programas de los Socios del Título I de WIOA, en los ámbitos regionales y locales, mediante presencia física o comunicación por medios electrónicos. Además, se compromete a revisar informes y emitir recomendaciones o medidas correctivas a base de las evaluaciones efectuadas. Colaborará con la Junta Estatal en todas aquellas áreas que le sea requerido en beneficio del sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora.

- 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?

Según las políticas sobre las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA's, por sus siglas en inglés), el Área Local solo autorizará las ITA's en entidades incluidas en el Registro de Proveedores de Servicios de Adiestramiento recomendado por la Junta Local y aprobado por el Consejo de Desarrollo Ocupacional, según el procedimiento aprobado.

Las ITA's se utilizarán para matricularse en ofrecimientos académicos, técnicos o vocacionales dirigidos a ocupaciones en demanda en el mercado de empleo en el Área Local o en otras Áreas Locales en las cuales el cliente esté dispuesto a relocarse.

Según la política pública número JLNO-23-019 se detalla la política de otorgación de las ITA's en la Área Local. Se establece que la duración de una ITA no excederá un periodo de veinticuatro (24) meses, excepto que la estrategia individual de servicios así lo establezca. La aprobación final de este servicio extendido, previo al inicio de este, corresponde al Comité Ejecutivo, adscrito a la Junta Local. Este Comité se reserva el

derecho de solicitar información adicional a la provista en la Estrategia de Servicios y entrevistar al Planificador de Carreras y al participante. Podrá aprobar hasta un bachillerato.

El costo de una ITA no excederá de \$10,000.00 (aportación WIOA) por participante. Se establece además que en casos particulares en los que el costo sea mayor al límite establecido, la aprobación final del servicio corresponde a la Junta Local bajo las mismas condiciones que el inciso anterior. Además, debe haberse agotado toda posibilidad de combinación de fondos con Becas PELL u otras ayudas disponibles. La Junta Local podrá aprobar hasta un máximo de \$18,000.00. Si un participante ha completado dos años conducentes a completar un bachillerato se podrá otorgar una ITA para completar los dos (2) últimos años de estudios. El Planificador de Carreras considerará los factores que no le permitieron completar el grado, como parte del proceso de evaluación. El participante deberá presentar una transcripción de créditos y certificación relacionada con cumplimiento, de los estudios cuyos periodos no han sido subvencionados por la Ley WIOA. El informe de progreso o transcripción de créditos será determinante en la aprobación de la ITA (en términos de progreso satisfactorio y total de créditos aprobados), además de la disponibilidad de fondos.

Se le delega a la Directora Ejecutiva el establecer el procedimiento a seguir para cualquier otra determinación de la otorgación de las ITA's.

- 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.

En el caso particular de los jóvenes (entiéndase 14 a 24 años), WIOA establece una secuencia de servicios, donde una vez se determina la elegibilidad, se le asigna al joven un Planificador de Carreras para que, en colaboración, desarrollen el documento de

Estrategia Individualizada de Servicios (EIS). Según los resultados de la entrevista a cada participante se debe ofrecer los siguientes servicios:

- ⌘ Tutoría, adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción, estrategias de prevenciones de deserción escolar y estrategias de recuperación.
- ⌘ Servicios de Escuela Superior Alternativa, servicios de recuperación de deserción escolar.
- ⌘ Servicios de Transición Preempleo del Título IV.
 - Empleo de Verano
 - Experiencia de trabajo
 - Mentorías
 - Talleres de preparación para fuerza laboral
 - Internados
 - Talleres de ofrecimiento por Universidades
- ⌘ Experiencia de Trabajo con o sin paga, incluyendo internado y Exposición al Trabajo; Programas de Pre-Aprendizaje; Empleo de Verano y Adiestramiento en el Empleo (OJT).
- ⌘ Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales.
- ⌘ Educación que se ofrece de forma recurrente con actividades de preparación para la integración a la fuerza trabajadora y adiestramiento para una ocupación específica o u conglomerado de ocupaciones.
- ⌘ Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo.
- ⌘ Servicios de Sostén.
- ⌘ Servicio de Mentoría por parte de Adultos.
- ⌘ Servicio de Seguimiento.
- ⌘ Orientación y Consejería abarcadora.
- ⌘ Educación de Conceptos Financieros.

- ⌘ Adiestramiento en Destrezas Empresariales.
- ⌘ Servicios que proveen información sobre el mercado laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras.
- ⌘ Actividades que ayudan a los jóvenes a prepararse para la transición a la educación postsecundaria y adiestramientos.

La Junta Local prioriza el reclutamiento de los jóvenes, en términos porcentuales los jóvenes atendidos se dividen entre el 25% dentro y el 75% a jóvenes fuera de la escuela. Para aquellos que están en la escuela (ISY), la Junta Local se rige por los estándares estatales para determinar el 5% del uso de la asistencia adicional. Así las cosas, el Área se ha acogido por los últimos dos años al *waiver* ofrecido de 50%/50%. Esto para dividir el gasto destinado para la actividad de Experiencia de Trabajo y otros gastos destinados a los programas de jóvenes en el área.

A nivel de la Región Noroeste, las áreas correspondientes se han coordinado para adaptarse a las tendencias modernas de consumo de información y la diversificación de industrias y patronos. Ambas estrategias están diseñadas con el fin de incrementar el alcance a los jóvenes y ampliar los ofrecimientos en línea con los gustos y preferencias de esta población.

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?

El procedimiento número JLNO-24-030, detalla como el Área Local coordinará las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará la respuesta rápida. Este servicio es especializado y dirigido a trabajadores que se verán afectados en casos de cierre de operaciones o cesantías masivas que sean notificadas con 180 días de antelación y que se puedan extenderse hasta un periodo de seis meses, según lo establece la Sección 3(15) de WIOA. Este servicio se ofrece en colaboración con el estado, representado por la

Unidad de Respuesta Rápida para Trabajadores Desplazados y Patronos, los socios requeridos, opcionales y agencias de la comunidad, según el lugar de residencia de los trabajadores afectados. Los servicios del Centro de Gestión Única también se integran en el proceso.

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 reconoce la importancia de alinear la educación y alfabetización de la fuerza laboral con el propósito de conectar estos recursos con las vacantes existentes en el área. Por tal motivo, la Junta Local persigue las siguientes estrategias:



Estrategias para coordinar colaboraciones con instituciones de educación secundarias y postsecundarias

Aprovechando el desarrollo y crecimiento de nuevas industrias a través de todos los municipios pertenecientes al Área Local y la brecha de la preparación de la fuerza laboral, la Junta Local establecerá alianzas con instituciones educativas locales para ofrecer programas de educación secundaria y postsecundaria.

Se desarrollarán rutas de carrera que integren educación y capacitación laboral. Además, se proporcionarán servicios de apoyo, como tutoría y consejería académica, para asegurar la retención y el éxito de los participantes. Esto se logrará mediante:

- Participación concurrente con servicios integrados y acuerdos colaborativos (MOU, AFI).

- 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.

Para integrar eficazmente a Wagner-Peyser y evitar duplicación:

- ⌘ Se coordina referido cruzado de participantes a los servicios pertinentes.
- ⌘ Uso de un sistema común de registro y evaluación para todos los socios.
- ⌘ Participación de Wagner-Peyser en la planificación conjunta y reuniones operacionales.
- ⌘ Evaluación de la efectividad del referido y retroalimentación continua.
- ⌘ Referido formal documentado y seguimiento por parte del manejador de caso.

- 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?

En la sección 4.10 se detallan los servicios de Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA. Las solicitudes para ofrecer actividades de Educación de Adultos y Alfabetización bajo el Título II se hace a través de Wagner-Peyser, como socio obligatorio. Esto mediante un proceso de fijo y continuo. Para asegurar la coordinación entre la Junta Local y los socios de Título I y Título II se trabaja el programa de Resea. (Véase el Anejo C para un flujograma de la coordinación entre la Junta Local y los socios del Título I y II.)

Un borrador del Plan estuvo disponible para que los proveedores de Educación de Adultos y Alfabetización pudieran emitir comentarios relacionados a los temas presentados en la sección 4.11.

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?

En el Área Local se propicia un proceso de evaluación de tres niveles al cliente, en el tercer nivel se hace una evaluación de necesidades especiales para identificar barreras de empleo. En el caso de aquellos clientes que muestren algún tipo de barrera de empleo se ofrecen servicios individualizados de carrera:

- a. Desarrollo del Plan Individual de Empleo (PIE);
- b. Consejería individual;
- c. Planificación de carreras;
- d. Consejería grupal;
- e. Servicios pre-vocacionales de corta duración;
- f. Internados y experiencias de trabajo, incluyendo Empleos Transicionales que estén relacionados a una carrera;
- g. Asistencia para la búsqueda de empleo fuera del área y asistencia para la relocalización;
- h. Actividades de alfabetización financiera;
- i. Aprendizaje del idioma inglés;
- j. Entre otros servicios.

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

El Área Local propicia una amplia variedad de servicios para las empresas y empleadores, principalmente mediante el Centro de Gestión Única. Entre estos se encuentran los siguientes servicios:

- ☞ Preevaluación y reclutamiento de participantes cualificados;
- ☞ Acceso a información relacionada con las tendencias de crecimiento industrial;

- ⌘ Datos económicos y otra información de importancia laboral;
- ⌘ Administración de pruebas ocupacionales a los clientes, previo a referidos;
- ⌘ Uso de las instalaciones del CGU-AJC para adiestramiento, entrevista y otros;
- ⌘ Orientación sobre subsidios salariales disponibles.

En adición a esto se ofrecen servicios a patronos a través del Programa de Título IV, mediante el socio mandatorio (Rehabilitación Vocacional Física). Estos participan de todas las actividades ofrecidas por Conexión Laboral del Noroeste.

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

Tanto la Región Noroeste y como el Área Local Noroeste muestran patrones de movilidad laboral similares, predominando el uso de vehículos privados con un 86% de trabajadores conduciendo solos. Por otra parte, 6 de los municipios pertenecientes al Área Local cuentan con un sistema de transportación colectivo. Tomando estos elementos en cuenta y a tono con la Política Pública JLNO-21-0007, para la Implementación y Ofrecimiento de Servicios de Sostén a Participantes Elegibles de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, la Junta Local establecerá los siguientes elementos de coordinación para servicios de transportación y otros servicios de apoyo:



Servicios de transportación y otros servicios de apoyo

- ⌘ Coordinar con municipios y apalancar programas de transporte colectivo existentes.
- ⌘ Identificar las necesidades de movilidad en zonas rurales y áreas con menor acceso a transporte.
 - ⌘ Movilización de personal para brindar servicios en áreas de difícil acceso.
 - ⌘ Estrategias dirigidas a desertores escolares, personas con poca escolaridad o dificultades de movilidad.

5. **CUMPLIMIENTO**

- 5.1 Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del Área local llevarán a cabo los requisitos para 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 ha establecido memorandos de entendimiento (*MOUs*) con todos los socios medulares y opcionales del Centro de Gestión Única (CGU) para garantizar la integración de servicios. Estos acuerdos aseguran:

- ⌘ Coordinación de servicios entre socios.
- ⌘ Acceso físico y virtual a servicios.
- ⌘ Uso compartido de sistemas de información y protocolos comunes de evaluación y referidos.
- ⌘ Creación de un modelo de servicios cruzados para evitar duplicidad y facilitar la continuidad de servicios entre programas

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

Todo el componente de la Junta Local del Área Noroeste está comprometido con continuar en una trayectoria de alta ejecución. Mediante este Plan Local se detalla varias acciones concretas para lograr dicha meta tal como:

- ⌘ Establecimiento de metas claras de ejecución en programas de Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados, incluyendo indicadores como tasas de empleo y ganancias medianas.
- ⌘ Uso del sistema PRIS (*Puerto Rico Intergrated System*) para seguimiento de desempeño y datos en tiempo real.
- ⌘ Capacitación constante al personal y promotores de empleo.

- ⌘ Evaluaciones anuales del CGU y del cumplimiento programático.
 - ⌘ Establecimiento de métricas e informes periódicos para evaluar la efectividad del sistema y aplicar mejoras continuas.
- 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 representarse de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad?

Mediante el grupo de trabajo establecido para la elaboración del Plan Local, la Junta Local estableció una colaboración directa con las distintas entidades que tengan algún interés por el desarrollo del Plan Local.

- ⌘ Se utilizaron grupos de enfoque e intercambio de información para recoger insumos.
 - ⌘ Se fomenta la participación de los socios en los comités de planificación y evaluación.
 - ⌘ Se publican los borradores en medios digitales para fomentar retroalimentación de los aliados estratégicos.
- 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 tiene un compromiso con mantener sus estándares de transparencia y participación ciudadana. Por tal razón, el Plan Local 2024-2027 fue publicado en la página oficial (<https://www.odlnoroeste.com/>). Además, la disponibilidad del borrador del Plan fue divulgado en un rotativo local de la región.

De ese modo los aliados estratégicos como participantes, proveedores, empleadores, entidades gubernamentales, entre otros, tendrán la oportunidad de revisar y comentar el Plan. La Junta Local se compromete en revisar e incorporar los comentarios a la versión final del Plan en su debido tiempo.

Luego del periodo de los 30 días, la Junta Local no recibió comentarios del borrador del Plan Local.

5.5 ¿Cuál es el proceso que utiliza la Junta Local para proporcionar un periodo de comentarios al público de 30 días antes de la presentación del plan?

A tono con la política JLNO-21-002 sobre transparencia y divulgación, la Junta Local propicia una amplia variedad de canales para asegurar la divulgación del Plan Local, como se detalla en la sección 5.4 de este Plan.

6. ANEJOS

A. Políticas de la Junta Local para la implementación de estrategias

La Junta Local y la Junta de Directores de Alcaldes son las responsables de establecer políticas públicas dirigidas a la coordinación e implantación de actividades del Título I-B y de los Centros de Gestión Única Laboral según lo establecido por la Ley WIOA. Estas políticas cumplen con los nuevos requisitos establecidos por la Ley WIOA para asegurar que se cumpla cabalmente con los estatutos federales y estatales.

Política Pública Aplicable		
Política Pública	Asunto	Vigencia
2024		
JLNO-24-034	Adopción Política Pública de Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes	17 de diciembre de 2024
JLNO-24-031	Política Pública sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad ("Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility", en adelante DEIA, por sus siglas en inglés.)	12 de septiembre de 2024
2023		
JLNO-23-019	Política Pública Otorgación Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA'S)	30 de marzo de 2023
JLNO-23-018	Política Pública seguimiento a Participantes Programas de Adultos, Trabajadores y Jóvenes.	30 de marzo de 2023
2022		
JLDO-22-015	Política Pública de Pago mediante Deposito Directo a participantes Título I-B de la ley WIOA y a Proveedores de Bienes Y Servicios Del Área Programática del ALDL Noroeste	16 de noviembre de 2022

JLNO-22-012	Política Pública Actividad Adiestramiento a la Medida	24 de marzo de 2022
JLNO-22-011	Política Pública para el Desarrollo de la Actividad de Empleos transicionales como parte de los servicios de Carrera Individualizados.	24 de marzo de 2022
JLNO-22-010	Política Pública para la Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes	24 de marzo de 2022
2021		
JLNO-21-008	Política Pública Evaluación y Contratación Actividades de Adiestramiento Formación en el Trabajo ("Work Based Training")	2 de diciembre de 2021
JLNO-21-007	Política Pública para la Implementación y Ofrecimiento de Servicios de Sostén a Participantes Elegibles de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados	2 de diciembre de 2021
JLNO-21-005	Política Pública para el Reembolso de hasta un 90% de los salarios/hora a Patronos, en relación con Actividad Programática de Adiestramiento en el Empleo (OJT)	2 de diciembre de 2021
JLNO-21-002	Política Pública para Cumplir con el Requisito de Transparencia y Divulgación de las Actividades de la Junta Local de Desarrollo Laboral del Noroeste	3 de septiembre de 2021
JLNO-21-001	Política Pública para la Selección de Proveedores Elegibles de Servicios para el Programa de Jóvenes	3 de septiembre de 2021

Fuente: Página web Conexión Laboral Área Local Noroeste (2025).

B. Cuestionarios a los participantes sobre los servicios provistos



**CONEXIÓN
LABORAL**
ÁREA LOCAL NOROESTE

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR EL JOVEN

ALN-C-06
Rev 2-2023



Nombre del Participante: _____ Fecha: _____
 Agencia o Institución: _____

1. Describe la experiencia que has tenido durante la actividad. _____

2. ¿Te ha ofrecido esta experiencia la oportunidad de desarrollar destrezas interpersonales y ocupacionales que te ayudarán a alcanzar tus metas futuras? ☐ Sí ☐ No
 Si la contestación es No, explique: _____

3. ¿Te gustan las actividades que llevas a cabo? ☐ Sí ☐ No
 Si la contestación es No, explique: _____

4. ¿Has tenido algún problema durante la participación? ☐ Sí ☐ No
 Si la contestación es Sí, explique: _____

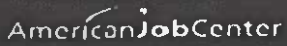
5. ¿Cómo evalúas los siguientes puntos?

	Excelente	Bueno	Satisfactorio
a. Ambiente de trabajo o estudio			
b. Agencia o Institución			
c. Oportunidad de desarrollar destrezas ocupacionales			
d. Satisfacción con las tareas asignadas			
e. Material o equipo (si aplica)			
f. Servicios en general			
g. Estipendio ofrecido (pago diario)			
h. Facilidades físicas			

Firma del Participante

Firma del Planificador de Carrera

Fecha (mes/día/año)



Calle Progreso # 100 • Aguadilla City Center • 6^o piso (alto de la Oficina de AAA Y ASUME)
 PO Box 992 Aguadilla PR 00605-0992 • (787) 819-1500 | 1501 | 1502 | 1503 • TTY: (787) 819-1533
 Buscamos por excelencia de oportunidades



**EVALUACIÓN DE LA
ACTIVIDAD POR EL PARTICIPANTE**
Experiencia de Trabajo, Internado
Limitado, Curso o Adiestramiento

ALN-C-07
Rev. 2-2023



☐ E.T. ☐ I.L. ☐ Adiestramiento
☐ O.J.T. ☐ Destrezas ocupacionales ☐ Otro: _____

Nombre del Participante: _____ Fecha: _____

Nombre de la Agencia o Institución: _____

1. ¿Percibes que estás alcanzando las metas trazadas?
☐ Si ☐ No ☐ Si la contestación es No, explica: _____

2. ¿Has tenido problemas en el escenario de trabajo, estudio o adiestramiento? Si _____ No _____
Si la contestación es SI, explica: _____

Evalúa los siguientes puntos según aplique:

Criterios	Adecuado	No adecuado	No Aplica
1. Salones de clases o áreas de trabajo			
2. Servicios sanitarios			
3. Limpieza			
4. Trato de los maestros o supervisores			
5. Facilidades Físicas			
6. Seguridad			
7. Otros			

Si indicó no adecuado explica: _____

Comentarios adicionales: _____

Nombre del Cliente

Nombre del Manejador

Firma del Cliente

Firma del Manejador

Fecha (mes/día/año)

AmericanJobCenter

Calle Progreso • 100 • Aguadilla City Center • 6^{ta} piso (al lado de la Oficina de AAA Y ASUME)
PO Box 992 Aguadilla PR 00605-0992 • (787) 819-1500 | 1501 | 1502 | 1503 • TTY: (787) 819-1533

C. Flujograma de Servicios ALDL-Noroeste en el CGU del Noroeste

