



C NEXIÓN
LABORAL
MANATÍ-DORADO

PLAN LOCAL CUATRIENAL

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
MANATÍ-DORADO
2024-2027

Tabla de Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
INTRODUCCIÓN	5
I. VISIÓN ESTRATEGICA Y OBJETIVOS	7
A. Implementación de las Estrategias Locales.....	7
1. Visión	7
2. Misión.....	7
3. Metas y Estrategias.....	7
4. Metas de Ejecución.....	10
II. ANÁLISIS DE LA FUERZA TRABAJADORA	11
A. Estimado de Población	11
B. Niveles Educativos.....	14
C. Escenario Laboral.....	16
D. Barreras al Empleo	18
E. Brechas de Destrezas y Ocupaciones en el Área.	20
1. Sobrecualificación y Vacancias.....	20
2. Destrezas Requeridas	21
3. Ocupaciones en Mayor Demanda	21
F. Desarrollo de Análisis FODA.....	23
III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA PÚBLICA.....	25
A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora.....	25
1. Junta de Directores de Alcaldes	27
2. Junta Local de Desarrollo Laboral.....	28
3. Director Ejecutivo/ Agente Fiscal	29
IV. COMPOSICIÓN DE LA JUNTA LOCAL.....	30
V. DISEÑO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS.....	33
A. Programas Modulares.....	34
1. Programa de Jóvenes	34
2. Programa de Adultos.....	36
3. Programa de Trabajadores Desplazados	36

VI. ESTRATEGIAS DE LA JUNTA LOCAL	38
A. Accesibilidad de Servicios y Facilidades a las Comunidades y Patronos	38
1. Estrategias para la Participación de las Comunidades y de los Empleadores	38
2. Estrategias y Prácticas para Aumentar la Participación de Comunidades y Empleadores.....	39
3. Estrategias para la Prestación de Servicios para Personas con Diversidad Funcional	39
4. Servicios y Actividades para Personas con Barreras para el Empleo	39
5. Reclutamiento y Capacitación de Jóvenes para su Integración a la Fuerza Laboral ...	40
6. Servicios y Recursos dirigidos a Empresas y Empleadores del Área Local.....	40
B. Fortalecimiento de Alianzas y Colaboraciones	41
1. Estrategias de Integración con los Programas Modulares	41
2. Fortalecimiento y Crecimiento de Relaciones con Socios Claves en el Desarrollo Económico	43
3. Medición y Comparación de Resultados obtenidos de Participación y Ejecución.....	43
4. Incrementar y Fortalecer la Comunicación y Colaboración	43
5. Coordinación de Programas y Actividades para el Ofrecimiento de Educación Secundaria y Postsecundaria	44
6. Servicios y Recursos Dirigidos por los Socios Mandatorios.....	44
C. Medición y Mejoramiento de Programas y Procesos Operacionales.....	50
1. Facilitación de Acceso a Servicios ofrecidos a través del Sistema de Gestión Única ..	50
2. Mejoramiento de la Educación de Adultos y Alfabetización.....	50
3. Mejoramiento de los Servicios Provistos por los Proveedores.....	50
4. Mejoramiento de Mecanismos de Recopilación y Atención de Necesidades de los Participantes, Comunidades y Empleadores.....	51
5. Programa de Capacitación Anual para Representantes de WIOA	51
6. Estandarización de Procesos para Mejorar la Eficiencia.....	51
VII. POLÍTICAS DE LA JUNTA LOCAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	52
VIII. COMPOSICIÓN DE LA JUNTA LOCAL	58
IX. CERTIFICACIONES.....	61
X. COMENTARIOS.....	62

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Local Cuatrienal del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí - Dorado 2024-2027 tiene como objetivo la creación de estrategias para fomentar y fortalecer la fuerza trabajadora del Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí - Dorado. Los municipios que conforman nuestra Área Local son Barceloneta, Ciales, Dorado, Florida, Manatí, Morovis, Vega Alta y Vega Baja. En este periodo, se tiene como prioridad expandir su énfasis hacia las comunidades y dar a conocer el alcance de sus servicios e iniciativas a través de todos los municipios que conforman el Área Local.

Esta refleja las tendencias sociodemográficas que se observan a través de la isla, con una población en descenso y de edad avanzada. No obstante, los altos niveles de participación laboral demuestran un panorama optimista ante una fuerza trabajadora que cuenta con las destrezas necesarias para reducir las brechas del mercado laboral.

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.

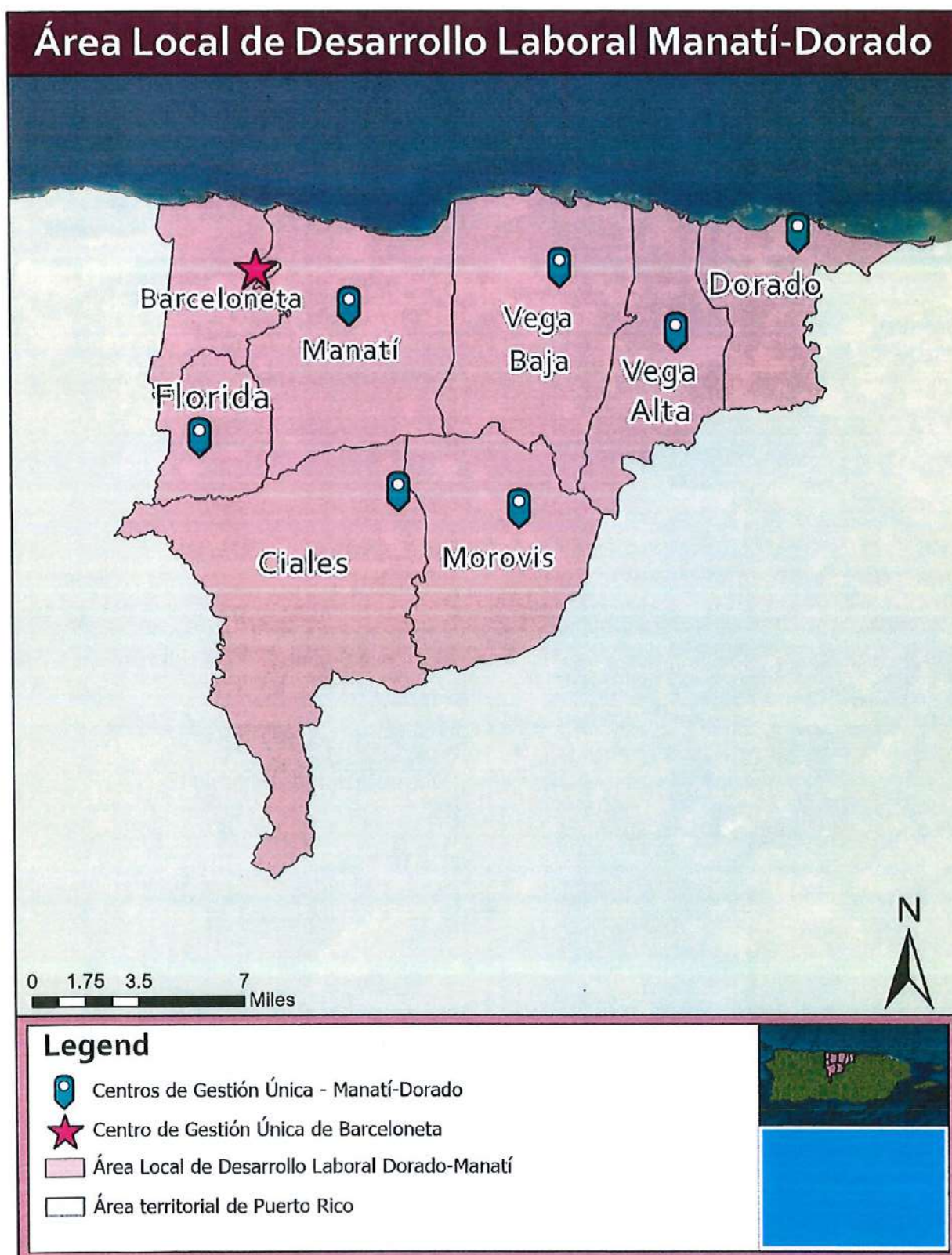


INTRODUCCIÓN

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 en 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.

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 Memorando de Entendimientos entre las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL) y los Socios Medulares de 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 Manatí - Dorado. Los municipios que conforman esta Área Local son Barceloneta, Ciales, Dorado, Florida, Manatí, Morovis, Vega Alta y Vega Baja. Las estrategias desarrolladas fueron elaboradas mediante la integración de diversas partes de interés como el Junta Local, comunidades, socios y patronos que componen esta área geográfica.



I. VISION ESTRATEGICA Y OBJETIVOS

A. Implementación de las Estrategias Locales

La visión y misión son fundamentales para establecer las prioridades e identificar oportunidades y desafíos para ayudar a trazar un camino entre todos los miembros hacia los objetivos comunes. A continuación, se presenta la visión y misión respecto al Plan Local como herramienta para fomentar la fuerza del mercado laboral en el Área Local Manatí-Dorado:

1. Visión

Lograr el máximo desarrollo educacional y crecimiento ocupacional de la población de nuestro sector geográfico, para el fortalecimiento e impulso del mercado laboral y la autonomía económica de nuestros ciudadanos, en total alineamiento con todos los programas medulares que sirven la clientela en búsqueda de oportunidades de empleo, educación y adiestramiento, creando así un ambiente de empleo pleno y satisfacción del cliente.

2. Misión

Promover el desarrollo educacional y el crecimiento ocupacional de la población del sector geográfico del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, con la finalidad de fortalecer e impulsar el mercado laboral y la autonomía económica de los ciudadanos.

3. Metas y Estrategias

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.

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
Desarrollar la fuerza laboral mediante el aumento del nivel educativo postsecundario y el acceso a la capacitación según las ocupaciones laborales que buscan los patronos del área.	- Realizar encuestas de necesidades a patronos de la región para identificar los requerimientos o adiestramientos para responder a la demanda laboral del área. - Coordinación de los socios que están a cargo de la capacitación de participantes para que actualicen sus programas según las necesidades detectadas en el mercado laboral regional.
Fortalecer enlaces del sector académico y privado.	- Fortalecer las existentes mediante la creación de actividades que fomenten la participación de manera continua de las comunidades y personas interesadas. - Establecer Memorando de Entendimientos con instituciones académicas de la región para ofrecer talleres a los participantes en diversas destrezas.
Estimular la creación de empresas o comercios locales para el crecimiento económico de las comunidades mediante estrategias innovadoras.	- Desarrollar Plan de Mercadeo dirigido a las comunidades sobre aspectos importantes de la Ley WIOA como los beneficios para las empresas comunitarias existentes y oportunidades para gestionar el desarrollo de nuevas empresas. - Satisfacer la demanda de servicios dirigidos a emprendedores de las comunidades. - Ofrecimiento de capacitación técnica a residentes para insertarlos en la fuerza laboral local.
Utilización de mecanismos disponibles de datos sobre la fuerza laboral y del mercado regional.	Reforzar los mecanismos de recopilación de datos primarios y secundarios para realizar análisis para la actualización de los servicios.

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
	- Mantener y reforzar las estrategias de divulgación de los servicios que se ofrecen mediante la utilización de redes sociales, medios digitales, periódicos, eventos comunitarios y municipales, entre otros. - Realizar encuestas o entrevistas con residentes, participantes y patronos para obtener retroalimentación de los servicios y los cambios de Demanda Ocupacional que está afrontando el Área Local.
Mantener accesibles y funcionales los Centros de Gestión Única (CGU) a tono de las necesidades de los participantes y las comunidades.	- EL Área Local velará que las instalaciones físicas que ajusten a las necesidades de los participantes y que mejore la accesibilidad. - Asegurar que nos mantengamos a la vanguardia de los sistemas de información y tecnológicos para facilitar el acceso y utilización de servicios, actividades y programas que se ofrecen en los CGU.
Actualizar la tecnología que se utilizan en los CGU para facilitar el acceso y uso por parte de los participantes y comunidades sin requerir destrezas avanzadas.	Optimizar el portal electrónico para que los participantes puedan tener acceso inmediato y efectivo a los servicios ofrecidos.
Mantener los procesos de flujo de información entre el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado y los colaboradores para garantizar un servicio de excelencia a los participantes, comunidades y patronos.	Documentar los procesos de recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas entre las oficinas, programas y colaboradores.
Optimizar los servicios de ofrecimiento de oportunidades laborales mediante la optimización de herramientas.	Establecer, actualizar y sistematizar un banco de ofertas laborales y talentos de manera electrónica para que los manejadores de casos puedan

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
	identificar oportunidades de forma ágil y eficaz según los requerimientos de los participantes y los patronos.

4. Metas de Ejecución

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.

Metas de Ejecución Logradas y Esperadas - Area Local Manatí-Dorado				
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	42.1%	43.5%	53.5%	54.0%
Trabajadores Desplazados	46.3%	43.6%	52.5%	53.0%
Jóvenes	43.8%	51.7%	50.0%	50.5%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de Salida)				
Adultos	31.9%	47.7%	49.0%	51.0%
Trabajadores Desplazados	23.6%	54.3%	52.0%	54.0%
Jóvenes	39.1%	51.1%	50.0%	50.5%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de Salida)				
Adultos	\$2,753		\$2,500	\$2,600
Trabajadores Desplazados	\$3,842		\$2,600	\$2,700
Jóvenes	\$2,210	\$2,502	\$1,800	\$1,900
Tasa de Logro Credencial				
Adultos	40.0%	55.2%	42.0%	42.5%
Trabajadores Desplazados	50.0%	50.0%	51.0%	51.5%
Jóvenes	34.4%	45.0%	20.0%	20.5%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos		100%	80.0%	80.5%
Trabajadores Desplazados			58.0%	58.5%
Jóvenes		84.2%	32.1%	34.1%

Fuente: Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

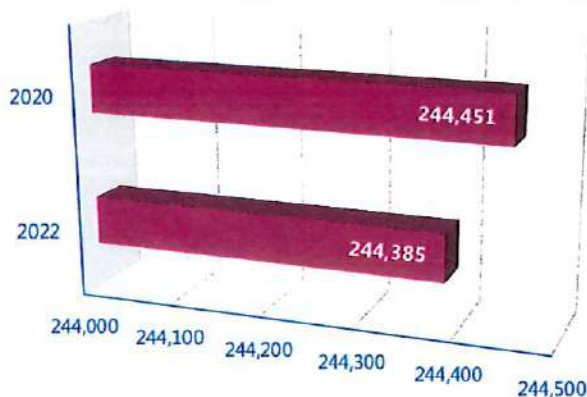
* Los valores presentados son basados en la ejecución obtenida durante el segundo y tercer trimestre del año programa 2023.

II. ANÁLISIS DE LA FUERZA TRABAJADORA

A. Estimado de Población

La población del Área Local de Manatí-Dorado ha mostrado una tendencia relativamente estable desde principios de 2020. Al inicio de la década, se estimaba que la población en esta área era de 244,451 habitantes, cifra que para el año 2022 se redujo ligeramente a 244,385 habitantes.

Población Total - ALDL Manatí-Dorado



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.

Entre los municipios que componen el Área Local, en 2022, la mayor concentración de individuos y hogares se localizó en Vega Baja, mientras que Florida registró los valores más bajos en estos indicadores. Dentro de los cambios experimentados entre 2020 y 2022, se destaca Vega Baja, con una población de 51,089 habitantes, registrando el mayor aumento en términos absolutos de 3,093 personas, lo que representa un incremento del 6%. En contraste, Morovis, con una población de 30,659 habitantes, experimentó la mayor pérdida, con una disminución de 1,993 habitantes, equivalente al 7%.



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.

Indicadores demográficos ALDL Manatí-Dorado - 2022					
Área Local	Población Total	Hombres	Mujeres	Hogares	Tamaño de hogar promedio
Puerto Rico	3,272,382	1,551,668	1,720,714	1,219,658	2.7
ALDL Manatí - Dorado	244,385	116,941	127,444	87,271	2.8
Barceloneta	22,604	10,661	11,943	8,254	2.7
Ciales	16,924	8,182	8,742	5,446	3.1
Dorado	35,786	17,336	18,450	11,950	3.0
Florida	11,641	5,440	6,201	4,469	2.6
Manatí	39,310	18,355	20,955	14,645	2.7
Morovis	28,659	14,190	14,469	9,810	2.9
Vega Alta	35,279	16,928	18,351	12,599	2.8
Vega Baja	54,182	25,849	28,333	20,098	2.7

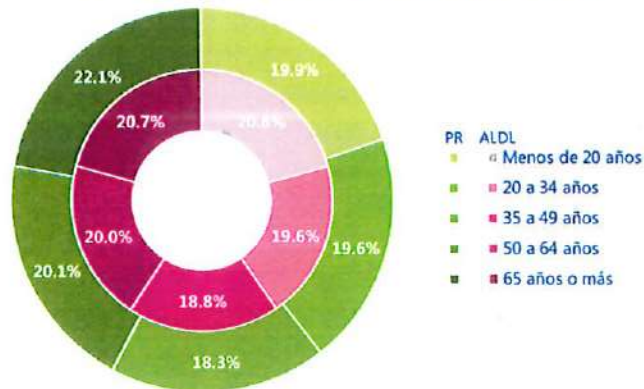
Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex" y "Households and Families", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tablas S0101 y S1101.

Al analizar la distribución por edad, se observa que el grupo de menos de 20 años es el más numeroso, con 50,825 habitantes (20.8%), seguido por el grupo de 65 años o más, con 50,677 personas (20.7%). Comparando esta distribución con la de Puerto Rico, se destaca que el Área Local posee una población más joven en general.

No obstante, al comparar las cifras de principios de la década con las de 2022, se observa una disminución del 8.1% en la población menor de 20 años y un aumento del 8.5% en la población de 65 años o más. Estos datos sugieren un envejecimiento poblacional dentro

del área, tendencia que podría contrarrestar la juventud relativa que caracteriza actualmente a la población local, dado el mantenimiento de niveles casi constantes de población.

Distribución poblacional por edad



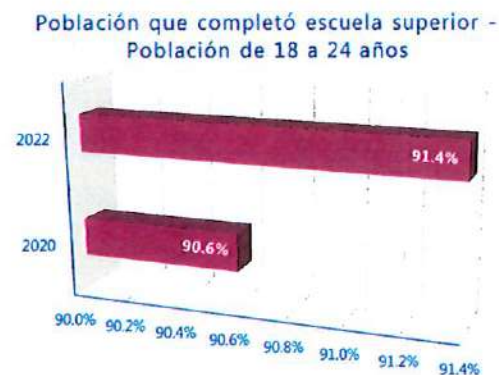
Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

Distribucion de Edades ALDL Manatí-Dorado - 2022						
Area 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 Manatí - Dorado	244,385	50,825	48,020	46,041	48,822	50,677
Barceloneta	22,604	4,629	4,698	4,520	4,095	4,662
Ciales	16,924	3,429	3,112	2,858	3,735	3,790
Dorado	35,786	7,802	6,616	7,611	7,059	6,698
Florida	11,641	2,495	2,301	2,240	2,238	2,367
Manatí	39,310	7,936	7,463	6,923	7,722	9,266
Morovis	28,659	6,087	6,028	5,391	6,033	5,120
Vega Alta	35,279	7,623	7,222	6,577	6,897	6,960
Vega Baja	54,182	10,824	10,580	9,921	11,043	11,814

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

B. Niveles Educativos

La población que ha completado escuela superior ha mostrado una notable mejoría en el Área Local de Manatí-Dorado. A principios de la década, el porcentaje de personas que habían terminado escuela superior en esta área era del 76.6% (150,004 personas). Para el año 2022, esta cifra aumentó en un 2% (6,989 personas), alcanzando el 78.5%. Este incremento se atribuye principalmente a un aumento del 2.2% en la población de 25 años o más que representa el 89% del total, y en menor medida a un incremento del 0.8% en la población de 18 a 24 años que constituye el remanente de la población. Sin embargo, comparado con los niveles educativos del resto de la isla, la proporción de personas con diploma de escuela superior en el Área Local sigue siendo inferior a la media de Puerto Rico.



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Educational Attainment", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1501.



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Educational Attainment", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1501.

Población que completó escuela superior



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

Dentro del grupo de edad de 18 a 24 años, el municipio de Morovis registra el porcentaje más bajo de personas que no han completado escuela superior, con un 7.4%. En contraste, el municipio de Dorado presenta el nivel más alto de personas con título universitario de bachillerato y otros grados, alcanzando un 13.1%.

Por otro lado, al observar la población de 25 años o más, el municipio de Dorado reporta los niveles más bajos de personas sin completar escuela superior (17.2%) y los niveles más altos de personas con título universitario de bachillerato y otros grados (33.1%).

Niveles educativos obtenidos en edades de 18 a 24 años - 2022					
Area 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 Manatí - Dorado	22,846	1,966	7,085	11,775	2,020
Barceloneta	2,127	168	780	1,103	76
Ciales	1,388	104	422	784	78
Dorado	3,355	375	907	1,635	438
Florida	1,429	164	380	885	0
Manatí	3,554	266	1,293	1,675	320
Morovis	2,752	203	547	1,717	285
Vega Alta	3,371	315	1,290	1,414	352
Vega Baja	4,870	371	1,466	2,562	471

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

Niveles educativos obtenidos en edades de 25 años o mas - 2022					
Area 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 Manatí - Dorado	177,068	40,955	53,006	40,913	42,194
Barceloneta	16,451	3,661	5,541	3,446	3,803
Ciales	12,489	4,032	3,697	2,773	1,987
Dorado	25,622	4,411	6,662	6,073	8,476
Florida	8,080	1,808	2,910	1,857	1,505
Manatí	28,786	6,967	8,857	6,113	6,849
Morovis	20,557	4,902	6,531	5,277	3,847
Vega Alta	25,230	5,907	7,155	6,442	5,726
Vega Baja	39,853	9,267	11,653	8,932	10,001

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

C. Escenario Laboral

Los indicadores de empleo analizados en el Área Local de Manatí-Dorado mostraron cambios positivos al comparar los valores de 2023 con los de 2020. Todos los indicadores observados reflejaron mejoras, con la disminución del desempleo destacándose como el cambio más significativo en términos porcentuales, reduciéndose en un 31.2% (2,180 personas). En contraste, el aumento en la fuerza laboral experimentó el menor cambio, con un crecimiento del 7%.

Perfil laboral dentro del ALDL Manatí-Dorado				
Indicador	2020	2023	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Establecimientos	2,630	3,123	493	18.7%
Fuerza Laboral	70,030	74,915	4,885	7.0%
Empleados	63,052	70,117	7,065	11.2%
Promedio de ingresos	\$28,911	\$32,838	\$3,927	13.6%
Desempleados	6,978	4,798	-2,180	-31.2%
Tasa de Desempleo (%)	10.0	6.4	-3.5	-35.5%

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

Este comportamiento general se mantiene a nivel industrial y proporciona información valiosa sobre la actividad económica y las tendencias dentro de sectores específicos. Al analizar las industrias en el Área Local para 2023, se encontró que la manufactura emplea la mayor cantidad de trabajadores, seguida de cerca por el comercio al por menor, que también cuenta con el mayor número de establecimientos, haciéndolos industrias clave en el Área Local.

Industrias con mayor participación laboral en el ALDL Manatí-Dorado - 2023					
NAICS	Industria	Empleados	Establecimientos	Salario total devengado	Salario Annual Promedio
31-33	Manufactura	9,192	145	\$544,856	\$43,036
44-45	Comercio al por menor (detal)	8,679	652	\$190,911	\$20,779
62	Cuidados de salud y asistencia social	6,137	564	\$195,444	\$31,248
56	Administración y apoyo, central de desechos y servicios de reparación	2,264	105	\$69,826	\$25,043
72	Alojamiento, Servicios de Alimentos y Lugares para Beber	1,955	338	\$30,339	\$14,834

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

En cuanto a los cambios en las industrias, la mayoría experimentaron aumentos en el número de empleados. Notablemente, la industria del comercio al por menor, que tiene la segunda mayor cantidad de empleados, mostró el incremento más significativo, casi triplicando el cambio de la siguiente industria con un aumento de 1,576 empleos.

Industrias con mayores cambios en empleados en el ALDL Manatí-Dorado					
NAICS	Industria	2020	2023	Cambio	
				Absoluto	Porcentual
44-45	Comercio al por menor (detal)	7,103	8,679	1,576	22.2%
23	Construcción	1,346	1,929	583	43.3%
31-33	Manufactura	8,638	9,192	554	6.4%
62	Cuidados de salud y asistencia social	5,738	6,137	399	7.0%
42	Comercio al por mayor	1,302	1,550	248	19.0%
72	Alojamiento, Servicios de Alimentos y Lugares para Beber	2,594	1,955	-639	-24.6%
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos	716	356	-360	-50.3%
11	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	374	159	-215	-57.5%
48-49	Transporte y Almacén	121	113	-8	-6.6%

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), que registraron la pérdida de un (1) solo establecimiento cada una, lo que podría estar dentro del margen de error. 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.

Industrias con mayores cambios en establecimientos en el ALDL Manatí-Dorado					
NAICS	Industria	2020	2023	Cambio	
				Absoluto	Porcentual
44-45	Comercio al por menor (detal)	553	652	99	17.9%
62	Cuidados de salud y asistencia social	491	564	73	14.9%
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos	257	326	69	26.8%
72	Alojamiento, Servicios de Alimentos y Lugares para Beber	273	338	65	23.8%
23	Construcción	140	197	57	40.7%
51	Información	24	23	-1	-4.2%
61	Servicios educativos	46	45	-1	-2.2%

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

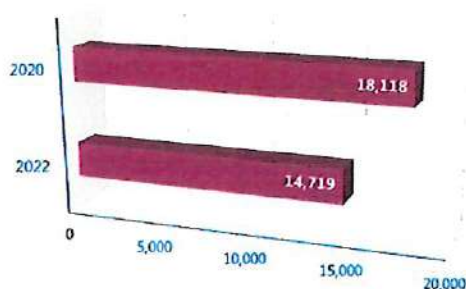
D. Barreras al Empleo

Las barreras de 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.

Una de las barreras que mostró una mejora significativa durante el período observado fue la situación de los hogares monoparentales. Estos hogares enfrentan un mayor riesgo de insuficiencia de recursos económicos para su sostenimiento y el de sus familias, debido a que cuentan con una única persona encargada de proveer y cuidar a sus hijos, lo que incrementa la probabilidad de caer en la pobreza. Desde principios de la década, esta población ha experimentado una reducción sustancial de aproximadamente el 19% (3,399 hogares), aunque este cambio también podría atribuirse al envejecimiento poblacional observado y la baja tasa de natalidad.

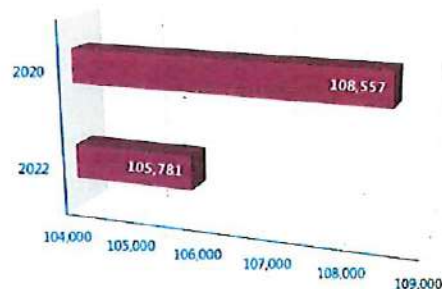
Consecuentemente, otra barrera que demostró una mejora notable fue la situación de la población que vive en condiciones de pobreza. Esta población enfrenta comúnmente una carencia de recursos, oportunidades y habilidades necesarias para encontrar y mantener empleos con salarios dignos. En 2022, se observó una mejora en la situación financiera de esta población en comparación con el inicio de la década, con una disminución de aproximadamente 2,776 personas (2.6%) viviendo bajo niveles de pobreza.

Población con Barreras - Hogares monoparentales



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

Población con Barreras - Bajo niveles de pobreza



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.

Por otro lado, la población con discapacidades también mostró una disminución, aunque en menor medida que las demás barreras con cambios beneficiosos. En términos totales, se observó una reducción mínima de 789 personas en esta categoría. Dentro de las categorías específicas de discapacidad, la disminución más significativa fue en la población con dificultades de visión, con una reducción considerable del 26% (4,665 personas), siendo la única categoría que mostró un cambio positivo.

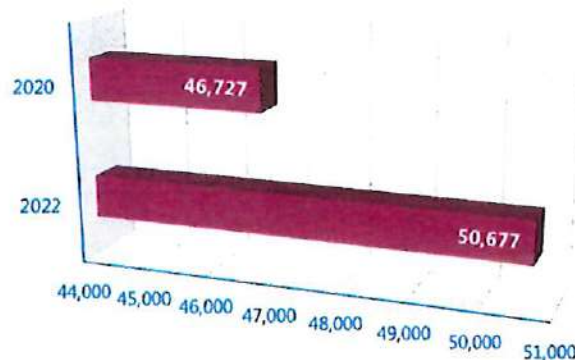
En contraste, las demás categorías de discapacidad experimentaron aumentos en sus poblaciones respectivas, siendo el más notable en términos absolutos el aumento de 1,882 personas (6.9%) en la población con dificultades para caminar.

Población con discapacidad dentro del ALDL Manatí-Dorado					
Discapacidad	2020	Porcentaje de la Población (%)	2022	Porcentaje de la Población (%)	Cambio (%)
Población con Discapacidad	52,252	21.5	51,463	21.1	-1.5
Con dificultad auditiva	10,529	4.3	11,353	4.7	7.8
Con dificultad de visión	17,905	7.4	13,240	5.4	-26.1
Con dificultad cognitiva	20,819	8.5	21,400	8.8	2.8
Con dificultad para caminar	27,198	11.2	29,080	11.9	6.9
Con dificultad para el autocuidado	12,657	5.2	13,493	5.5	6.6
Con dificultad para vivir independientemente	24,227	9.9	25,504	10.5	0.1

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Disability Characteristics", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S1810.

Sin embargo, entre todas las barreras analizadas, la población de 65 años o más experimentó el único incremento de las barreras principales, con un aumento del 8.5% (3,950 personas) desde principios de la década. Los trabajadores mayores de 65 años enfrentan obstáculos debido a los declives naturales en sus capacidades físicas y cognitivas, y también pueden enfrentar la obsolescencia de habilidades requeridas para trabajar debido al continuo progreso tecnológico. Con la población manteniéndose relativamente estable en el Área Local, se espera que esta barrera aumente en paralelo con el envejecimiento de la población.

Población con Barreras - 65 años o más



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

E. Brechas de Destrezas y Ocupaciones en el Área.

1. Sobrecualificación y Vacancias

La tasa de sobrecualificación está disminuyendo en la región que abarca el Área Local de Dorado-Manatí. Durante el último año, la tasa de sobrecualificación se redujo en aproximadamente 4.8 puntos porcentuales, lo que indica que una mayor proporción de la población está encontrando empleos acordes con su nivel de estudios.

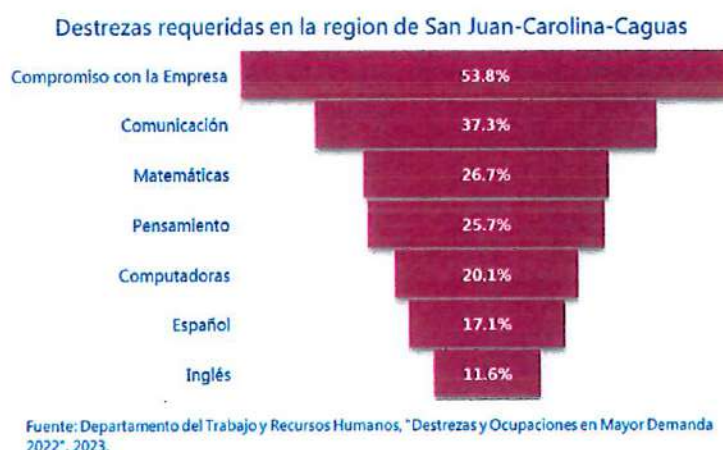
Asimismo, la tasa de vacantes mostró una leve mejora en la zona, reduciendo la cantidad de puestos vacantes en un 0.4%, alcanzando una tasa del 9.5%. Además, la proporción de vacantes en nuevos puestos durante este período, junto con la reducción del 4.7% en la cantidad de establecimientos con puestos difíciles de cubrir, destaca el aumento en la actividad económica de la zona durante este tiempo.

Tasas de Sobrecualificación y Vacancias en la región de San Juan-Carolina-Caguas				
Indicador	2021	2022	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Tasa de Sobrecualificación	44.4	39.6	-4.8	-10.8%
Tasa de Vacantes para cada Área	9.9	9.5	-0.4	-4.0%
Vacantes por Plazas Desocupadas	91.5	89.5	-2.0	-2.2%
Vacantes por Puestos Nuevos	8.5	10.5	2.0	23.5%
Establecimientos con Vacantes Dificiles de Cubrir	90.0	85.3	-4.7	-5.2%

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

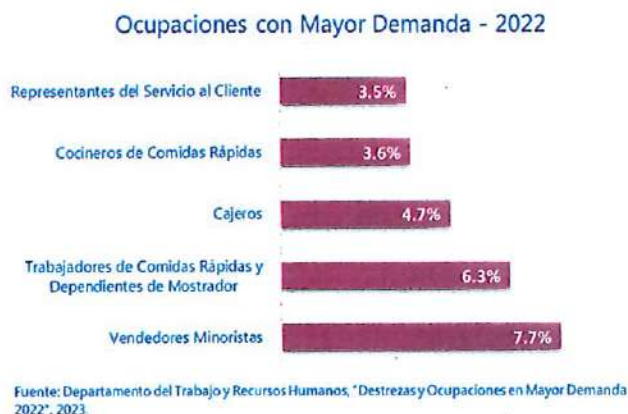
2. Destrezas Requeridas

Los empleadores, al llenar puestos de trabajo, requieren empleados con ciertas habilidades para desempeñar sus tareas de manera satisfactoria. Al comparar por categorías las habilidades requeridas para los puestos solicitados, el compromiso con la empresa resultó ser la habilidad requerida más significativa (53.8%), un 16.5% más alta que la siguiente habilidad más solicitada de comunicación. Notablemente, el dominio del inglés fue la habilidad menos requerida (11.6%) por los empleadores en la región observada.



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.



Estos empleos provienen principalmente de oportunidades para personas con menos de un grado de bachillerato, siendo los vendedores el grupo más demandado con un 10% de las ocupaciones en esta categoría.

Es notable que la mayoría de los puestos mayormente demandados no requieran un grado de bachillerato, lo que sugiere que un título universitario no es necesario para cubrir la mayor parte de las vacantes existentes. Además, estas oportunidades laborales pueden asociarse con las industrias emergentes en las áreas locales con mayor desarrollo profesional, tal como se observa en la sección C.

Ocupaciones con Mayor Demanda para Personas con Grado menor al de Bachillerato - 2022



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

Por otro lado, los puestos más demandados para personas con un grado de bachillerato o más fueron los de contadores y auditores, representando el 6.7% de los puestos a cubrir. Dentro de este grupo, se puede observar que las ocupaciones con mayor demanda consisten principalmente en trabajos de oficina y del sector médico.

Ocupaciones con Mayor Demanda para Personas con Grado de Bachillerato o Más - 2022

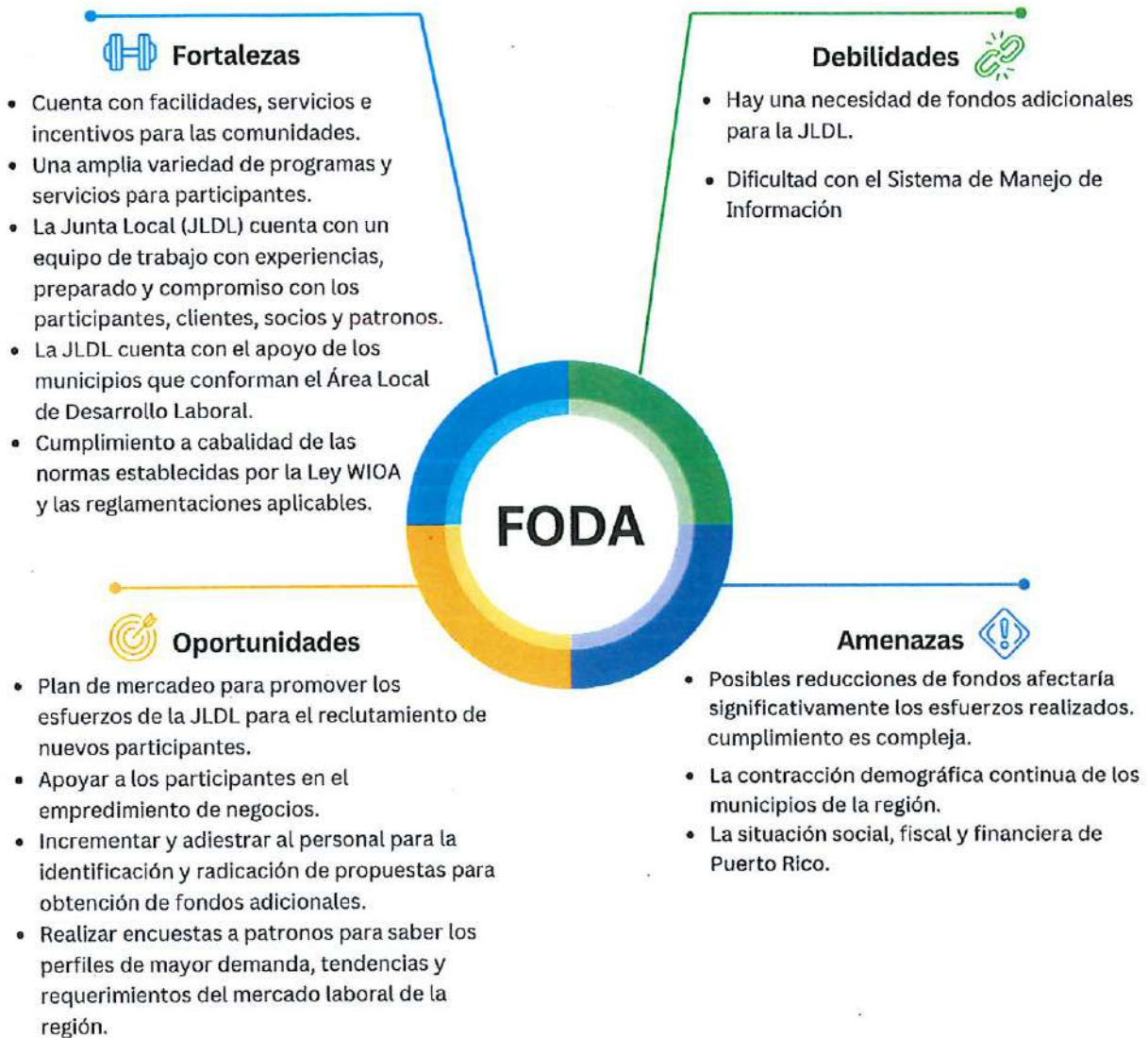


Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

F. Desarrollo de Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta estratégica utilizada por organizaciones para asegurar que haya unos objetivos claros que estén dirigidos según las capacidades, herramientas y limitaciones con las que se cuenta mediante una evaluación y comprensión abarcadora. Para esto, se toma en consideración las ventajas y desventajas con las que cuenta la organización o entidad para determinar y analizar los puntos fuertes que se pueden aprovechar de manera efectiva y fortalecer aquellos factores internos o externos que pueden limitar o impedir la capacidad de crecimiento o potencial. Este análisis fue realizado según la retroalimentación de representantes de la Junta Local y demás partes interesadas.

ANÁLISIS FODA



III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA PÚBLICA

A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora

El Área Local de Desarrollo Económico de Manatí-Dorado está compuesta por una Junta de Directores de Alcaldes y una Junta Local de Desarrollo Laboral las cuales son responsables de autorizar políticas públicas del sistema de desarrollo laboral. Otras responsabilidades son velar, supervisar y monitorear los servicios y operaciones del Área Local y del Centro de Gestión Única (CGU), así como facilitar la prestación de servicios, fomento y mejoramiento profesional y la planificación estratégica de los programas medulares. Cada posición es fundamental para propiciar servicios de calidad para las comunidades y participantes, así como fortalecer las conexiones con colaboradores y patronos.

El Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado está en cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral y las reglamentaciones aplicables en su desarrollo organizacional y operación del Centro de Gestión Única, los servicios ofrecidos y la forma en cómo se atienden y manejan los casos de participantes. A continuación, se describen las posiciones según la jerarquía organizativa del Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado.



1. Junta de Directores de Alcaldes

Ente establecido para actuar como subreceptor y que será responsable de fiscalizar y velar por los usos de los fondos asignados al Área Local en virtud de lo establecido en Ley WIOA. Para el Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado, son ocho (8) los que componen este ente según lo estipulado por ley y la cantidad de municipios que conforman el Área Local. A continuación, el listado y la posición vigente de los miembros.

Junta de Directores de Alcaldes	
Funcionario	Municipio que representa
Hon. María M. Vega Pagán Presidenta	Vega Alta
Hon. Marcos Cruz Molina Vicepresidente	Vega Baja
Hon. Alexander Burgos Otero Tesorero	Ciales
Hon. José A. Sánchez González Secretario	Manatí
Hon. Wanda J. Soler Rosario	Barceloneta
Hon. Carlos A. López Rivera	Dorado
Hon. José R. Gerena Polanco	Florida
Hon. Carmen I. Maldonado González	Morovis

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

2. 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 Manatí-Dorado según las actualizaciones y requerimientos establecidos.



Fuente: Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado (2024).

3. Director Ejecutivo/ Agente Fiscal

Funcionario nombrado por el Presidente de la Junta de Directores de Alcaldes, responsable de planificar, coordinar y supervisar en el ámbito administrativo de carácter fiscal que desarrolla el ente administrador de fondos en el ALDL. Trabaja bajo la supervisión general del Presidente de la Junta de Directores de Alcaldes en responsabilidades delegadas. Debe cumplir con las normas y procedimientos establecidos en la Ley WIOA y con la reglamentación Interpretativa, Memoriales y Circulares aplicables en el ámbito federal y estatal. De igual manera, debe velar por el cumplimiento de los estatutos establecidos por el Código Municipal de Puerto Rico, el Reglamento para la Administración Municipal, las leyes y reglamentos federales que apliquen.



Fuente: Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado (2024).

IV. COMPOSICIÓN DE LA JUNTA LOCAL

La Junta Local es un conglomerado de personas de interés de la fuerza laboral que cuentan con distintas preparaciones y posiciones en las empresas o entidades ubicadas en el Área Local. Las funciones principales de la Junta Local de Desarrollo Laboral son:

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 (JLDD) se rige por políticas internas de funcionamiento, las cuales incluye el Código de Ética de la JLDD Manatí-Dorado, el Reglamento Interno de la JLDD Manatí-Dorado, 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 con en todas las posiciones disponibles, según los requisitos de la Ley WIOA. A continuación, la composición ejecutiva vigente:

Composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado		
Nombre	Posición	Empresa o entidad que representa
Josué Cruz Rivera Presidente Junta Local	Presidente	Hogar Tesoro de Vida
Agnelis Laureano Vega VP Junta Local	Presidenta	NW Bilingual Academy
Yamaira Negrón Larregui Secretaria	Directora	Mi Pequeño Edén Inc.

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

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

Representantes de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado		
Nombre	Empresa o entidad que representa	Posición en la empresa o entidad
Carlos Otero Bagué	Supermercados Agranel	Propietario
Eliezer Morales Rodríguez	Vigotsky Bilingual Academy	Propietario
Luis J. Díaz Rolón	Alejandro's Health Food	Propietario
Zoraida Miranda Viera	Vicepresidenta Ejecutiva	Florida Coop
Noel Torres Rosado	Centro de Distribución Fam Coop	Propietario
Cándido Rivera López	Presidente Ejecutivo	Cooperativa Manatí
Nicolás Megwinoff Fagudo	Air Master and Windows and Doors	Director
Aixa Malavé López	Aixa Malavé Real State	Propietaria
Jessica Cruz Calderón	Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras	Representante
Sol A. Martínez Rodríguez	Asociación de Maestros de Puerto Rico	Representante
Josean Feliciano García	Hardwick Tactical Corporation	Vicepresidente Ejecutivo
Damaris Feliciano Cintrón	Hogar Ruth Inc.	Representante
Luis A. Rodríguez Archilla	Departamento de Educación Programa de Educación para Adultos	Auxiliar Administrativo III

Heriberto Rodríguez Adorno	Instituto de Comercio de Puerto Rico (ICPR Junior College)	Director Recinto
Jessica Guardiola Torres	Municipio de Vega Alta	Recaudadora Auxiliar
Wilfredo Hernández Rosario	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Ayudante Especial del Secretario
Gloris Núñez Torres	Administración de Rehabilitación Vocacional Título IC WIOA Programa de Rehabilitación Vocacional	Directora Regional

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (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:



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 es convocada al menos dos (2) veces al año programado.

V. DISEÑO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

Para la elaboración y diseño de los objetivos generales y metas específicas a nivel local, se tomó en consideración las metas y estrategias presentados en el Plan Estatal Unificado y en el Plan Regional Norte-Central para que estuvieran alineadas.¹ 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 que los Centros de Gestión Única cuenten con facilidades que fomenten la accesibilidad y promueva la equidad, respeto e igualdad para todas las personas.



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 que vayan a la par con las necesidades del área. 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.



Calidad

La calidad de los ofrecimientos se logrará al satisfacer 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 capacidad.

¹ Al momento de la elaboración del Plan Local Manatí-Dorado 2024-2027, el Plan Estatal Unificado y el Plan Regional Norte-Central estaban en etapa de borrador.

A. Programas Medulares

Los programas medulares 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 Manatí-Dorado, se establecieron tres (3) programas medulares:

1. Programa de Jóvenes

La Junta Local reconoce la necesidad de atender la población joven de 14 a 24 años ya que es uno de los grupos principales en el área. Parte de los beneficios de la Ley WIOA es permitir el ofrecimiento de una gama de servicios de alta calidad mediante el Programa de Jóvenes dirigido para asistir al joven elegible para alcanzar el éxito académico y de empleo dentro o fuera de la escuela. El programa está compuesto de catorce (14) elementos con el enfoque de mejorar el nivel de educación y el desarrollo de destrezas en industrias y/o ocupaciones en demanda.

Elementos del Programa de Jóvenes	
1. Tutoría, Adiestramiento en Destrezas de Estudio, Instrucción y Prevención de Deserción	2. Servicios de Escuela Secundaria Alternativa y Recuperación Deserción Escolar.
3. Experiencia Laboral con o sin Paga.	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 Apoyo.	8. Mentoría de Adultos.
9. Servicios de Seguimiento.	10. Consejería y Guía Comprensiva.
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 Manatí-Dorado (2024).

Para que un joven pueda recibir los servicios del programa, primero debe ser considerado elegible mediante una evaluación objetiva. En la sección 129 (a)(1)(B) y (C) de la Ley WIOA, se establece unos criterios de elegibilidad para poder ser participante del Programa de Jóvenes. Estos criterios varían si son jóvenes fuera de la escuela (OSY en sus siglas en inglés) o jóvenes en la escuela (ISY por sus siglas en inglés). A continuación, los criterios según el tipo de participante:

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.



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.

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:

- Política Pública para los Servicios a través del Programa de Jóvenes WIOA-02-2016-A del 14 de abril de 2016.
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes WIOA-03-2023 del 14 de junio de 2023.

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. 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:

- Política Pública para los Servicios a través del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados WIOA-01-2016-A del 14 de abril de 2016.
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados WIOA-05-2019 del 10 de abril de 2019.

Los servicios de carreras en el Programa de Adulto y Programa de Trabajadores Desplazados están divididos en tres (3) categorías:

- Servicios de Carreras Básicos.
- Servicios de Carrera Individualizados.
- Servicios de Seguimiento.

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.

VI. ESTRATEGIAS DE LA JUNTA LOCAL

Las estrategias son fundamentales ya que funcionan como rutas de acción que están diseñados para lograr los objetivos definidos por la Junta Local y así lograr mayor impacto en las comunidades. Por tanto, se detallan los objetivos y estrategias diseñadas para alcanzar la visión y metas que buscan fortalecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema diverso y sostenible, y mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios. A través de la planificación estratégica, programas de capacitación y alianzas, se promueve el desarrollo del capital humano, la competitividad y la integración regional. Estas estrategias están alineadas a la visión y metas del Plan Estatal Unificado 2024-2027 y del Plan Regional Norte-Central. A continuación, se presentan las estrategias desarrolladas por la Junta Local que están agrupadas por tres (3) áreas temáticas:

Accesibilidad de Servicios y Facilidades a las Comunidades y Patronos



Estrategias para la Participación de las Comunidades y de los Empleadores

Se continuará implementando estrategias de campañas de concienciación comunitaria, eventos de *networking* y ferias de empleo. Se desarrollarán programas de incentivos para empleadores que participen en programas de capacitación y empleo. Además, se fortalecerán las alianzas con organizaciones comunitarias y educativas para llegar a más participantes y empleadores.



Estrategias y Prácticas para Aumentar la Participación de Comunidades y Empleadores

La Junta Local realizará análisis de necesidades y encuestas para identificar áreas de mejora. Se desarrollarán campañas de mercadeo dirigidas y programas piloto innovadores para atraer a más participantes y empleadores. Además, se fortalecerá la retroalimentación y la participación comunitaria en la planificación y evaluación de programas mediante reuniones públicas, talleres, grupos de discusión, encuestas y cuestionarios que se estarán divulgando mediante las redes sociales, página oficial de la JLDL, boletines informativos, entre otros.²



Estrategias para la Prestación de Servicios para Personas con Diversidad Funcional

Las entidades asegurarán la accesibilidad de todos los servicios mediante el cumplimiento de las normativas ADA y proporcionando adaptaciones razonables. Se ofrecerán servicios especializados, como intérpretes de lenguaje de señas y tecnología asistida. Además, se capacitará al personal para atender de manera efectiva a personas con diversidad funcional.



Servicios y Actividades para Personas con Barreras para el Empleo

Fortalecimiento y mejoras a 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 para facilitar su ubicación en empleos adecuados,

² Para más información sobre participación ciudadana, verificar:
<https://www.hudexchange.info/programs/cdbg-dr/cpee-toolkit-espanol/determinar-las-estrategias-de-participacion/>

así como los servicios de tutoría y mentoría para ayudar a superar barreras personales y profesionales.



Reclutamiento y Capacitación de Jóvenes para su Integración a la Fuerza Laboral

La Junta Local implementará programas de mentoría y se fortalecerán las alianzas con empleadores para ofrecer más oportunidades de empleo. Además, se reclutará a jóvenes mediante campañas en redes sociales, colaboración con escuelas y eventos comunitarios. Los Programas de pasantías, Pre-Aprendizaje y capacitación en habilidades interpersonales para jóvenes se van a seguir implementando con mejoras según recomendaciones realizadas por los propios participantes y personal de estos programas.



Servicios y Recursos dirigidos a Empresas y Empleadores del Área Local

Se continuará ofreciendo los servicios de intermediación laboral, análisis de necesidades de capacitación y programas de incentivos fiscales. Las actividades incluirán ferias de empleo, talleres de desarrollo de la fuerza laboral y programas de aprendizaje. Los recursos proporcionarán acceso a fondos de capacitación y apoyo para el desarrollo de planes de carrera para empleados.

B. Fortalecimiento de Alianzas y Colaboraciones



Estrategias de Integración con los Programas Medulares

Esta estrategia busca integrar a los socios medulares con los servicios provistos por el Centro de Gestión Única para crear un proceso de trabajo en común más robusto. La integración de estos socios medulares del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral con el CGU habilita un desempeño mayor de los servicios ofrecidos y evita la duplicidad de esfuerzos. Además, la Junta Local colaborará estrechamente con las entidades que ejecutan los programas medulares mediante la creación de acuerdos de asociación y memorandos de entendimiento. Se establecerán comités conjuntos para la planificación y evaluación de los programas, asegurando una comunicación constante y efectiva. La Junta Local proporcionará supervisión y apoyo técnico continuo para garantizar que los programas cumplan con los objetivos establecidos y las regulaciones de WIOA. Las actividades que se desarrollaran como parte de la integración es como sigue:



Busqueda de Candidatos

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 Manatí-Dorado. Colabora en la formulación y ejecución de la Políticas Públicas de la Junta Local. Algunas responsabilidades adicionales son:

- Publicación de anuncios en medios de prensa escrita y radiales sobre los servicios disponibles ofrecidos por los socios principales y obligados en el CGU.
- Divulgación de los servicios y actividades a través de redes sociales.
- Coordinación de visitas a municipios, instituciones universitarias, escuelas, colegios, comunidades especiales, hospitales y centros comerciales.



Evaluación de Participantes

Basado en los requisitos y criterios de los Socios Modulares y Obligados, el personal del CGU proporcionará orientación sobre los servicios disponibles y evaluará las necesidades de los participantes para dirigirlos al programa de adiestramiento y empleo más adecuado según sus necesidades.



Medidas y Registro Común

La Junta Local, en coordinación con el operador del CGU, se reunirá con los representantes de los socios modulares para discutir y evaluar sus procesos de recopilación de datos e información para todos los programas y actividades adscritos al CGU, garantizando el estricto cumplimiento de estos procesos. Una vez recopilados los datos, se procederá a estandarizar los procedimientos, tomando en consideración las normas y regulaciones aplicables a cada uno de los Programas Modulares. Los datos a recopilar incluyen: búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, entrevistas, avalúos referidos, entrada de datos, entre otros.



Plan de Adjudicación de Costos

La Junta Local será responsable de suscribir un Memorando de Entendimiento con los socios del CGU. Una de las áreas a considerar en el Memorando de Entendimiento es la negociación de los costos de operación del CGU. Los costos incluirán:

- Costos de infraestructura y otros costos adicionales.
- La contribución de los socios, que serán los costos permitidos, razonables, necesarios y asignables al programa conforme a los principios de costos federales.



Referidos para Servicios

Se establecerá una colaboración estrecha entre los socios del sistema para la atención, identificación y referidos de clientes y/o participantes a ser servidos bajo los programas de adiestramiento y empleo que dirigen. Este proceso se realizará mediante referidos a través del sistema y/o utilizando el documento de Referidos a Socios / Agencia del CGU.



Referidos para Servicios de Sostén

El procedimiento de Servicios de Sostén proporcionará, según la necesidad, los servicios disponibles y aplicables al participante para que pueda cubrir sus necesidades y completar satisfactoriamente sus metas educativas y ocupacionales en la actividad programática.

- El Planificador de Carreras determinará la necesidad de servicios de sostén del participante durante el desarrollo de la Evaluación Objetiva, Estrategia Individual y el Plan Individual de Empleo.
- Referirá al participante al Departamento de la Familia, u otra entidad disponible en el sistema, para determinar la disponibilidad de los servicios y evitar duplicidades.
- Una vez se determine que los servicios no están disponibles, se recomendarán los servicios de sostén correspondientes.



Fortalecimiento y Crecimiento de Relaciones con Socios Claves en el Desarrollo Económico

La Junta Local ha creado y adoptado medidas benefactoras para empleadores y socios claves, como la adopción de programas y servicios mediante la promoción de beneficios tangibles como la reducción de costos de capacitación y el acceso a una fuerza laboral capacitada. No obstante, se fortalecerán medidas de integración mediante reuniones periódicas y foros con socios claves en el desarrollo económico 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.



Medición y Comparación de Resultados obtenidos de Participación y Ejecución

El Área Local cuenta con 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.



Incrementar y Fortalecer la Comunicación y Colaboración

Se mantendrá la implementación de medidas que continúe promoviendo la colaboración entre los socios, representantes y empleados de la JLDL mediante la utilización de nuevos programas y con la realización de reuniones anuales mediante protocolos estandarizados para discutir y planificar estrategias de comunicación, documentación de acuerdos y planes de acción. El representante elegido de la JLDL Manatí-Dorado llevará los puntos, mediciones, estrategias y datos a las reuniones convocadas por la Región Norte-Central.



Coordinación de Programas y Actividades para el Ofrecimiento de Educación Secundaria y Postsecundaria

El Área Local fortalecerá las 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.



Servicios y Recursos Dirigidos por los Socios Mandatorios

Mandatorios que proporcionan, de manera directa y continua, servicios integrados a aquellos participantes que cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos por cada socio. Para atender a los participantes, la Junta Local coordina los servicios ofrecidos por los socios mandatorios, garantizando el acceso a los servicios que aborden las necesidades particulares de cada participante. A continuación, se detallan los socios del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado y los servicios que ofrecen, junto con las comunidades a las que asisten.

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
AARP Foundation Program	- Personas de bajos ingresos - Desempleados - Mayores de 55 años	- Servicio de adiestramiento en el empleo - Orientación del mercado laboral - Referido a empleo
Acción Social (ASPRI)	- Individuos - Familias - Comunidades de bajos recursos	- Centros para adultos mayores - Tutorías - Bellas Artes - Empleo - Agricultura tradicional y moderna - Asistencia de emergencia - Desarrollo comunitario

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
		• Cuidado en el hogar • Mochila alegre • Donaciones y distribución de alimentos • Fondos delegados
Administración de Rehabilitación Vocacional	• Jóvenes, Adultos o Trabajadores Desplazados. • Personas con Impedimento Físico o Mental; o resulta en un impedimento sustancial para empleo.	• Adiestramiento • Consejería en rehabilitación y orientación de carreras • Licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial • Manutención • Referimientos y otros servicios que son necesarios para ayudar a los solicitantes/consumidores • Restauración física y mental • Servicios de asistencia personal • Servicios de evaluación • Servicios de empleo sostenido • Servicios de interpretación para personas sordas, sordas parciales, y sordociegas • Servicios de lectores a ciegos, servicios de rehabilitación educativa, orientación y movilidad para personas ciegas • Servicios de post empleo • Servicios de rehabilitación vocacional a los miembros de la familia de un solicitante/consumidor • Servicios de transición
Arbor E & T, LLC con Localidad en Arecibo Job Corps	• Jóvenes	• Termina el cuarto año • Programa universitario • Transportación • Hospedaje • Servicios médicos • Paga quincenal • Alimentos • Uniformes • Seguridad 24/7

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
Departamento de Educación de Puerto Rico	Adultos y Trabajadores Desplazados	- Historia de la educación de adultos - Programa de educación para adultos - Ofrecimiento educativo disponible para adultos - Programa de servicios integrados a comunidades - Secretaría auxiliar de educación ocupacional y técnica - Educación ocupacional y técnica - Educación básica incluye alfabetización primaria - Educación secundaria - Inglés conversacional - Alfabetización integrada de inglés y educación cívica - Tutorías para el examen de equivalencia de escuela superior - Programa de educación y capacitación integrada - Educación a distancia - Programa de educación para la fuerza laboral - Servicios de instituciones correccionales - Exámenes de asignatura del PEA
Departamento de la Familia	- Individuos - Familias - Personas de edad avanzada - Personas con impedimentos - Personas sin hogar	- Programa de Asistencia Nutricional (PAN) - Programa TANF - Programa de Rehabilitación Económica y Social (PRES) - Programa de alimentos para niños en hogar de cuidado - Programa de distribución de alimentos
PathStone Corporation	Obreros agrícolas	- Desarrollo de destrezas ocupacionales, consejería, orientación en la búsqueda de empleo, servicios de emergencia - Información del mercado laboral, evaluación de intereses - Charlas, talleres y conferencias

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
		- Programa de vivienda - Programa nacional de empleo a obreros agrícolas y sus dependientes - Programa de adiestramiento y empleo en áreas ambientales - Programa de adiestramiento y empleo en la industria solar - Programa de re-integración para ex ofensores - Programa para Jóvenes "YouthBuild"
Según MOU Departamen to del Trabajo y Recursos Humanos División de: Servicios de Empleo (Wagner Peyser)	- Veteranos - Personas con discapacidad - Trabajadores mayores de edad - Reclamantes de seguro por desempleo - Trabajadores desplazados - Trabajadores agrícolas - Jóvenes que están o han estado en el sistema hogares sustitutos	- Servir de enlace entre el patrono y el solicitante de empleo, de esta manera se ayuda a los patronos a satisfacer sus necesidades de reclutamiento mediante el referimiento de trabajadores cualificados. - Registro de solicitantes de empleo. - Información del mercado de empleo. - Toma de oferta y colocaciones. - Consejería ocupacional - Servicios de re-empleo a reclamantes de Seguro por Desempleo. - Promoción selectiva de empleo. - Relaciones patronales. - Servicios de empleo a estudiantes universitarios. - Servicios de empleo a trabajadores del sector agrícola. - Referimiento a servicios de sostén.
AARP Foundation, Inc.	Adultos mayores de 55 años.	- Servicios de adiestramiento en el empleo - Orientación del mercado laboral, referidos a empleo
Acción Social de Puerto Rico, Inc.	Servicios dirigidos a pobres y desventajados	- Envejecientes - Desarrollo Comunal encaminado a evitar delincuencia juvenil - Empleabilidad

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
	con múltiples barreras	• Emergencias relacionadas a la salud y equipo médico. • Amas de llaves • Desamparados
P.A.C.T.A (Puentes Abiertos Comunidades Transformadas y Autosuficientes)	• Jóvenes • Adultos • Trabajadores Desplazados	• Proyecto Sigue Adelante: servicios de apoyo y educación como Trabajo Social Clínico, servicios de emergencia. • Proyecto Abriendo Oportunidades • Iniciativa H.E.L.P. • Ferias de Salud • Pruebas rápidas de VIH
One Stop Career Center of P.R., Inc.	• Jóvenes • Adultos • Trabajadores Desplazados • Patronos • Ex Ofensores	• Determinación de Elegibilidad • Divulgación y Orientación a la información y servicios disponibles • Evaluación Inicial de niveles de destrezas literarias, numéricas, proficiencia en el idioma inglés. • Servicios de Intercambio Laboral búsqueda de empleo y asistencia para colaboración en el empleo. • Reclutamiento. • Provisión de estadísticas de la fuerza laboral. • Asistencia para establecer elegibilidad a programas de asistencia económica para programas de adiestramiento y educación.
Boys & Girls Clubs of P.R., Inc.	• Jóvenes	• Evaluaciones de diagnóstico académico, educación financiera, capacitación empresarial y oportunidades de experiencia laboral. • Evaluaciones, referencias acceso a cuentas de capacitación individual (ITA) y otras oportunidades de capacitación profesional.

SERVICIOS PROVISTOS POR SOCIOS DE LA JUNTA LOCAL		
Socio	Clientela	Servicios
		- Programa BGCPR Youth Build para la capacitación en el trabajo y la colocación laboral. - Pruebas diagnósticas académicas. - Proporcionar referencias de empelados en busca de candidatos para contratar en áreas relacionadas con la construcción o el cuidado de ancianos.
Guardia Nacional de Puerto Rico (GNPR)	- Jóvenes - Adultos - Trabajadores Desplazados - Veteranos - Patronos - Empleados	- Orientar a la Población - Participación en Ferias e Servicios que coordina el Área Local - Ofrecer talleres capacitación, charlas sobre prevención del acoso sexual en el entorno laboral.

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

C. Medición y Mejoramiento de Programas y Procesos Operacionales



Facilitación de Acceso a Servicios ofrecidos a través del Sistema de Gestión Única

El Área Local mejorará el acceso a los servicios mediante la integración de sistemas tecnológicos que permitan la inscripción y seguimiento en línea. Se implementarán programas móviles y satélites para áreas rurales. Las estrategias se adaptarán a las necesidades específicas de cada Centro de Gestión Única, considerando factores como la demografía y las características del mercado laboral local.



Mejoramiento de la Educación de Adultos y Alfabetización

Expandir y mejorar los programas de alfabetización y educación básica para adultos, en colaboración con instituciones educativas locales. Entre estas están las clases de GED y programas de desarrollo de habilidades digitales. Además, se mejorarán los servicios de tutoría y mentoría para apoyar a los adultos en su proceso educativo.



Mejoramiento de los Servicios Provistos por los Proveedores

La Junta Local implementará un sistema de evaluación de proveedores basado en métricas de desempeño y retroalimentación de los participantes. Se realizarán monitorias y se ofrecerá capacitación y apoyo técnico a los proveedores para mejorar sus servicios. Los proveedores que no cumplan con los estándares serán asistidos en el desarrollo de planes de mejora.



Mejoramiento de Mecanismos de Recopilación y Atención de Necesidades de los Participantes, Comunidades y Empleadores Locales

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.



Programa de Capacitación Anual para Representantes de WIOA

El Área Local tiene como meta alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público de todos nuestros empleados.



Estandarización de Procesos para Mejorar la Eficiencia

Mediante la realización de diagnósticos y análisis sobre los procesos y prácticas que se realizan para poder desarrollar 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 Norte-Central.

VII. POLÍTICAS PÚBLICAS 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
2023		
WIOA-01-2024	Política Pública que establece la Guía para el Proceso de Selección Competitiva de los Proveedores de Servicios bajo el Programa de Jóvenes y de la Responsabilidad de la Junta Local de Proporcionar una Lista de Proveedores al Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.	24 de enero de 2024
WIOA-09-2023	Política Pública para Adoptar la Política Pública de Prioridad De Servicios Del Programa De Adultos Del Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA).	22 de diciembre de 2023
WIOA-08-2023	Política Pública sobre diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad "Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility" (DEIA, por sus siglas en inglés).	17 de noviembre de 2023
WIOA-07-2023	Política Pública sobre empleos transicionales para participantes de los programas de adultos y trabajadores desplazados.	28 de septiembre de 2023
WIOA-06-2023	Política Pública sobre experiencia de trabajo bajo los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados.	28 de septiembre de 2023
WIOA-05-2023	Política Pública Sobre el Uso de las Hojas de Asistencia para Participantes en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.	14 de junio de 2023
WIOA-04-2023	Política Pública sobre Aceptación de Firmas Electrónicas en Documentos Oficiales Recibidos en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí / Dorado.	14 de junio de 2023
WIOA-03-2023	Política Pública sobre Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes.	14 de junio de 2023
WIOA-02-2023	Política Pública para otorgar un incentivo a participantes del programa de adultos y trabajadores desplazados por	6 de febrero de 2023

	obtención de logros de credencial de cuarto año con el socio del Departamento de Educación de "Conexión Laboral" Área Local Manatí-Dorado.	
WIOA-01-2023	Política Pública sobre el lanzamiento de nueva marca "Conexión Laboral".	6 de febrero de 2023
2022		
WIOA-04-2022	Política Pública para el Desarrollo de la Actividad de Adiestramiento de Base en el Empleo (WORK-BASED TRAINING-WBT) para el Programa de Aprendizaje Registrado "Apprenticeship".	24 de agosto de 2022
WIOA-03-2022	Política Pública para establecer el Aumento al Salario Mínimo de los Trabajadores en Proyectos de Construcción Sufragados con Fondos Federales de Reconstrucción.	24 de agosto de 2022
WIOA-02-2022	Derogar Política Pública Núm. WIOA-08-2020 del 22 de julio de 2021, sus enmiendas y el Procedimiento para el Otorgamiento de Servicios de Sostén a Participantes del Título I-B de la Ley WIOA y sus enmiendas. Para la Creación de la Política Pública sobre la Aprobación de Servicios de Sostén, así como para ordenar la Adopción de un Procedimiento para el Otorgamiento del Servicio de Sostén a Participantes del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado para el Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.	4 de marzo de 2022
WIOA-01-2022	Política Pública para Establecer el Pago del Salario Mínimo Estatal para Participantes en los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.	4 de marzo de 2022
WIOA-06-2021-A	Enmienda a Política Pública para la Creación del Acuerdo Colaborativo para Establecer la Actividad de Experiencia de Empleo para los Programas de Jóvenes y Programa Adultos del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado	21 de junio de 2022
WIOA-10-2020-A	Enmienda a Política Pública para el Desarrollo de la Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT)-Reembolso a Patronos	29 de junio de 2022
2021		
WIOA-06-2021	Política Pública para la Creación del Acuerdo Colaborativo para Establecer la Actividad de Experiencia de Empleo para los Programas de Jóvenes y Adultos del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.	17 de diciembre de 2021
WIOA-05-2021	Autorización para Crear el Procedimiento para Ofrecer Servicios a Participantes con Diversidad Funcional en el Área Local de Desarrollo Manatí/Dorado.	17 de diciembre de 2021

WIOA-04-2021	Derogar Política Pública WIA-01-2011 Para denegar elegibilidad Inicial o subsiguiente a programas o proveedores de servicios por incumplimiento de niveles de ejecución y para vedar por un periodo de dos años a programa o proveedor de servicios por cualquiera de los siguientes criterios: no alcanzar niveles de ejecución; someter intencionalmente información imprecisa o incorrecta; no cumplir con la ley WIA y/o su Reglamentación. Creación de la Política Pública para Denegar la Elegibilidad Inicial o Subsiguiente a Programas o Proveedores de Servicios, bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en Inglés) y para vedar un Programa o Proveedor de Servicios por Cualesquiera de los siguientes criterios: no alcanzar niveles de ejecución; someter intencionalmente información imprecisa o incorrecta; no cumplir con la ley WIA y/o su Reglamentación.	27 de octubre de 2021
WIOA-03-2021	Derogar Política Pública WIOA-04-2020 para Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación Relacionada con las Actividades de la Junta de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado y Adoptar la Política Pública creada por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral DDEC-WIOA-01-2021.	27 de octubre de 2021
WIOA-02-2022	Política Pública para Procesar Pagos Mediante Mecanismo de Depósito Directo A Participantes de Título I-B	20 de agosto de 2021
WIOA-01-2021	Política Pública Seguimiento a Participantes del Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.	5 de febrero de 2021
2020		
WIOA-10-2020	Política Pública para el Desarrollo de la Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT)-Reembolso a Patronos	10 de noviembre de 2020
WIOA-09-2020-B	Enmendar la Política Pública Núm. WIOA-09-2020 del 22 de julio de 2020 para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes, según enmendada.	4 de marzo de 2022
WIOA-09-2020-A	Política Pública para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes.	9 de noviembre de 2020
WIOA-09-2020	Política Pública para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes.	9 de noviembre de 2020
WIOA-09-2020	Política Pública para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes.	22 de julio de 2020
WIOA-02-2022	Derogar Política Pública Núm. WIOA-08-2020 del 22 de julio de 2021, sus enmiendas y el procedimiento para el otorgamiento de servicios de sostén a participantes del título I-B de la Ley WIOA y sus enmiendas.	4 de marzo de 2022
WIOA-08-2020-A	Enmienda Política para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes.	27 de octubre de 2021

WIOA-08-2020	Política Pública para Otorgar Servicios de Sostén a Participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.	22 de julio de 2020
WIOA-07-2020	Política Pública para Autorizar el Pago de Salarios a los Participantes Activos en las Actividades de Experiencia de Trabajo con Paga, Empleos Transicionales e Internados Cancelados Debido al Covid-19.	13 de mayo de 2020
WIOA-06-2020-B	Enmienda Política Pública Teletrabajo en Relación con las Actividades Dirigidas a Clientes, Participantes, Patronos y Proveedores de Servicios.	21 de junio de 2022
WIOA-06-2020-A	Enmienda Política Pública Teletrabajo en Relación con las Actividades Dirigidas a Clientes, Participantes, Patronos y Proveedores de Servicios.	20 de agosto de 2021
WIOA-06-2020	Política Pública Teletrabajo en Relación con las Actividades Dirigidas a Clientes, Participantes, Patronos y Proveedores de Servicios.	27 de abril de 2020
WIOA-05-2020	Política Pública para el Cumplimiento del Estándar de Salud y Seguridad verificado con el Permiso Único de las Facilidades Físicas en las cuales se ubican a los Participantes.	23 de abril de 2020
WIOA-03-2021	Derogar Política Pública Núm. WIOA-04-2020 para Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación Relacionada con las Actividades de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado y adoptar la Política Pública creada por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral DDEC-WIOA-01-2021.	27 de octubre 2021
WIOA-04-2020	Política Pública para Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación Relacionada con las Actividades de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.	23 de abril de 2020
WIOA-03-2020-A	Enmienda Política Pública Criterios de Elegibilidad del Programa de Jóvenes: Asistencia Adicional que Requiere un Joven de Bajos Ingresos, para Completar un Programa Académico o para Mantener y Retener un Empleo.	27 de octubre de 2021
WIOA-03-2020	Política Pública Criterios de Elegibilidad del Programa de Jóvenes: Asistencia Adicional que Requiere un Joven de Bajos Ingresos, para Completar un Programa Académico o para Mantener y Retener un Empleo.	23 de abril de 2020
WIOA-02-2020-A	Enmienda a Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Adultos.	21 de junio de 2022
WIOA-02-2020	Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Adultos.	23 de abril del 2020
WIOA-01-2020-B	Enmienda Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Jóvenes.	6 de febrero de 2023
WIOA-01-2020-A	Enmienda Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Jóvenes.	27 de octubre de 2021
WIOA-01-2020	Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Jóvenes.	23 de abril de 2020

2019		
WIOA-10-2019	Política Pública Planificación de Carreras Participantes de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.	10 de abril del 2019
WIOA-09-2019	Política Pública Seguimiento a Participantes del Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.	10 de abril del 2019
WIOA-08-2019	Política Pública para el Desarrollo de la Actividad Programática de Empleos Transicionales.	10 de abril del 2019
WIOA-07-2019-A	Enmienda Política Pública para Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes.	27 de octubre de 2021
WIOA-07-2019	Política Pública para Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes.	10 de abril del 2019
WIOA-06-2019-A	Enmienda Política Pública para la actividad de Adiestramiento a la Medida.	27 de octubre de 2021
WIOA-06-2019	Política Pública para la actividad de Adiestramiento a la Medida.	10 de abril de 2019
WIOA-05-2019	Política Pública para la Determinación de Elegibilidad de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.	10 de abril de 2019
WIOA-04-2019-A	Enmienda Política Pública para la determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes.	5 de febrero de 2021
WIOA-04-2019	Política Pública para la determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes.	10 de abril de 2019
WIOA-03-2019	Política Pública dejar sin efecto solicitud de los Registros "SYSTEM FOR AWARD MANAGEMENT" (SAM) Así como el "DATA UNIVERSAL NUMBERING SYSTEM" (DUNS).	10 de abril de 2019
WIOA-02-2019	Política Pública Proceso de Selección Proveedores de Servicios de Programa de Jóvenes	10 de abril de 2019
WIOA-01-2019	Política Pública para Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT).	13 de febrero de 2019
2018		
WIOA-01-2018	Política Pública sobre la Cultura Ética y Valores Organizacionales del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.	10 de agosto de 2018
2017		
WIOA-01-2017	Política Pública para la Actividad de Empleos Transicionales, Servicios de Búsqueda de Empleo Fuera del Área y Relocalización para Adultos y Trabajadores Desplazados, Título I de la Ley WIOA.	21 de julio de 2017
2016		
WIOA-05-2016	Política Pública para la Preparación de Presupuestos Auspiciados con Fondos Delegados al ALDLMMD incluyendo aquellos distintos a la Ley WIOA.	29 de agosto de 2016
WIOA-04-2016	Certificación de Orientación al Participante sobre la Disponibilidad de Fondos WIOA para las Cuentas de Adiestramiento Individual (ITA'S).	29 de agosto de 2016

WIOA-03-2016-A	Proceso de Enmienda a Política Pública para Otorgar Servicios de Sostén a Participantes de los Programas de Adultos-Trabajadores Desplazados y Jóvenes.	21 de julio de 2017
WIOA-03-2016	Política Pública de la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado para Otorgar Servicios de Sostén a Participantes de los Programas de Adultos-Trabajadores Desplazados y Jóvenes.	14 de abril de 2016
WIOA-02-2016-A	Política Pública para los servicios Provistos a través del programa de Jóvenes.	14 de abril de 2016
WIOA-02-2016-A	Proceso de Enmienda a Política Pública para los Servicios Provistos a través de los Programas de Jóvenes.	14 de abril de 2016
WIOA-02-2016	Política Pública para los Servicios Provistos a través de los Programas de Jóvenes.	28 de enero de 2016
WIOA-04-2021	Creación de Política Pública para denegar la elegibilidad inicial o subsiguiente a programas o proveedores de servicios, bajo la Ley de oportunidades y de innovación de la fuerza laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) y para vedar un programa o proveedor de servicios por cualquiera de los siguientes criterios: no alcanzar niveles de ejecución; someter intencionalmente información imprecisa o incorrecta; no cumplir con la ley WIA y/o su Reglamentación.	27 de octubre de 2021
2011		
WIOA-02-2011	Para denegar elegibilidad Inicial o subsiguiente a programas o proveedores de servicios por incumplimiento de niveles de ejecución. Para vedar por un periodo de dos años a programa o proveedor de servicios por cualquiera de los siguientes criterios: no alcanzar niveles de ejecución; someter intencionalmente información imprecisa o incorrecta; no cumplir con la ley WIA y/o su Reglamentación.	26 de enero de 2011

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

VIII. Composición de la Junta Local



Fecha de Sometida la lista de
 Membresía: 25 de abril de 2024

Área Local: Manatí/Dorado

A. REPRESENTANTES DE NEGOCIOS – Bajo WIOA Sec. 107(b)(2)(A), Mínimo, el 51 por ciento deben ser representantes de negocios. Como mínimo, dos miembros deben representar a la pequeña empresa según la definición de la Administración de Pequeñas Empresas de los Estados Unidos. Los representantes de las empresas que prestan servicios en las Juntas Locales también pueden prestar servicios en la Junta Estatal. Cada representante empresarial debe cumplir con los siguientes criterios:						
1. ser propietario, CEO, director de operaciones u otra persona con autoridad óptima para la formulación de políticas o la contratación; 2. proporciona oportunidades de empleo que, como mínimo, incluyan una adiestramiento y desarrollo de alta calidad y pertinentes para el trabajo en sectores industriales u ocupaciones de gran demanda en el Área Local; o 3. ser nombrados entre personas nominadas por las organizaciones empresariales locales y las asociaciones comerciales empresariales.						
Nombre y Título del Miembro	Nombre de la Organización o Agencia	Número de Empleados	Municipio de Ubicación de la Organización	Tipo de Negocio o Industria que Representa	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
Presidente:						
Josué Cruz Rivera (Presidente)	Hogar Tesoro de Vida	8	Florida	Sector Privado	1/junio/2023	1/junio/2027
Pequeños Negocios (2):						
1) Zoraida Miranda Viera (Vicepresidenta Ejecutiva)	Florida Coop	31	Florida	Sector Privado	11/junio/2023	11/junio/2025
2) Cándido Rivera López (Presidente Ejecutivo)	Cooperativa Manatí	75	Manatí	Sector Privado	11/junio/2023	11/junio/2025
Otros Representantes de Negocios						
1) Carlos Otero Bague (Propietario)	Supermercados Agranel	13	Ciales	Sector Privado	11/junio/2023	11/junio/2025
2) Eliezer Morales Rodríguez (Propietario)	Vigotsky Bilingual Academy	25	Barceloneta	Sector Privado	11/junio/2023	11/junio/2025
3) Luis J. Díaz Rolón (Propietario)	Alejandro's Health Food	2	Morovis	Sector Privado	26/octubre/2022	11/junio/2025

4) Agnelis Laureano Vega (Presidenta)	NW Bilingual Academy	42	Vega Alta	Sector Privado	11/junio/2023	11/junio/2025
5) Noel Torres Rosado (Propietario)	Centro de Distribución Fam Coop	54	Vega Alta	Sector Privado	24/octubre/2022	11/junio/2025
6) Yamaira Negrón Larregui (Directora)	Mi Pequeño Edén Inc. Academia Edén Montesson	14	Vega Baja	Sector Privado	11/junio/2021	11/junio/2025
7) Nicolás Magwinoff Fagudo (Director)	Air Master and Windows and Doors	1,200	Barceloneta	Sector Privado	6/diciembre/2021	11/junio/2025
8) Aixa Malavé López (Propietaria)	Aixa Malavé Real State	5	Vega Alta	Sector Privado	6/marzo/2024	6/marzo/2026
Total de Representantes de Negocios: 12						
8. REPRESENTANTES DE LA FUERZA LABORAL - WIDA Sección 107(b)(2)(B). No menos del 20% de la Junta Local debe ser representantes de la fuerza laboral.						
Nombre y Título del Miembro	Nombre de la Organización o Agencia	Nombre de la Organización	Municipio de Ubicación de la Organización	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	
Organizaciones Laborales (2 Requeridas)						
1) Jessica Cruz Calderón (Representante)	Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras		Arecibo	11/junio/2023	11/junio/2025	
2) Sol A. Martínez Rodríguez (Representante)	Asociación de Maestros de Puerto Rico		Vega Baja	11/junio/2023	11/junio/2025	
Programa de Aprendizaje Registrado (1 Requerido)						
1) Josean Feliciano García (Vicepresidente Ejecutivo)	Hardwick Tactical Corporation		Morovis	11/junio/2021	11/junio/2025	
Además de los representantes mencionados, la Junta puede añadir lo siguiente para contribuir al requisito del 20%:						
Nombre y Título del Miembro	Nombre de la Organización o Agencia	Municipio de Ubicación de la Organización	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización		
Organización(es) de Base Comunitaria (Opcional)						

1) Damaris Feliciano Cintrón (Representante)	Hogar Ruth Inc.	Vega Alta	11/junio/2021	11/junio/2025
Empleo y adiestramiento de jóvenes (Opcional)				
C. REPRESENTANTES DE EDUCACIÓN Y ADIESTRAMIENTO - WIDA Artículo 107(b)(2)(C). El balance de la Junta Local debe incluir:				
Educación y alfabetización de adultos (1 requerido)				
1) Luis A. Rodríguez Archilla (Auxiliar Administrativo II)	Departamento de Educación Programa de Educación para Adultos	Arecibo	11/junio/2023	11/junio/2025
Educación superior (1 requerido)				
1) Heriberto Rodríguez Adorno (Director Recinto)	Instituto de Comercio de Puerto Rico (ICPR Junior College)	Manatí	11/junio/2023	11/junio/2025
Desarrollo económico y comunitario (1 requerido)				
1) Jessica Guardiola Torres Wagner Peyser (1 requerido)	Municipio de Vega Alta	Vega Alta	20/noviembre/2023	11/junio/2025
Rehabilitación Vocacional (1 Requerido)				
1) Wilfredo Hernández Rosario	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	San Juan	1/diciembre/2023	11/junio/2025
1) Lcda. Gloris Núñez Torres (Directora Regional)	Administración de Rehabilitación Vocacional Título IV WIOA Programa de Rehabilitación Vocacional	Arecibo	31/enero/2024	11/junio/2025
Además de los representantes mencionados, la Junta puede incluir los siguientes:				
Educación y adiestramiento para individuos con barreras para el empleo (Opcional)				
Desarrollo Económico y Comunitario que representen el Transporte, la Vivienda y los Programas de Asistencia Pública (Opcional)				
Organizaciones filantrópicas (Opcional)				
Otros, según proceda (Opcional)				

IX. CERTIFICACIONES



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMERCIO

16 de julio de 2024

Hon. María M. Vega Pagán
Presidenta
Junta de Alcaldes
Manatí-Dorado
PO Box 1390
Vega Alta, P.R. 00692-1390

Estimada señora alcaldesa:

Reciba un cordial saludo del equipo de trabajo del Programa de Conexión Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).

Según la evaluación realizada por el personal de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas (PEVE) de Conexión Laboral, se certifica que la composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado cumple con los requisitos establecidos en la Sección 107 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) y la Política Pública Número WIOA-Q4-20, *Guía sobre el Proceso de Certificación, Recertificación y Descertificación de las Juntas Locales, así como los requerimientos en la Composición de los Miembros de la Junta Local bajo la WIOA.*¹

Esta recertificación estará vigente hasta el 30 de junio de 2026.

Agradezco sus esfuerzos para asegurar que la Junta Local continúe desarrollando estrategias eficaces para mejorar las oportunidades de empleo en beneficio del pueblo de Puerto Rico y para fortalecer la fuerza laboral.

Cordialmente,

Hon. Manuel Cidre Miranda
Secretario
Departamento de Desarrollo
Económico y Comercio

Anejo

c. Hon. Pedro Pierluisi Urrutia, gobernador

¹ Conforme comunicación emitida por el gobernador, Hon. Pedro Pierluisi Urrutia, el 20 de junio de 2024, en la cual me concede el poder de certificar la composición de las Juntas Locales.

X. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA

El Plan Local Cuatrienal para los Años Programas 2024-2027, está disponible para comentarios. El propósito de esto es relacionado a que toda la comunidad pueda revisarlo y someter comentarios que puedan surgir. Para comentarios favor de escribirnos a la siguiente dirección de correo electrónico: bramos@aldlmanatidorado.org. A su vez, puede visitarnos en nuestras instalaciones ubicadas ubicada en la Urbanización Cataluña, Calle 1, Carretera #140, Kilómetro #68.1, segundo nivel del Edificio Juan Cancel Ríos en Barceloneta, Puerto Rico.