



REGIÓN

DE DESARROLLO ECONÓMICO

NORTE CENTRAL



REVISADO: 1 DE JULIO DE 2021

“Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)”

PLAN REGIONAL NORTE CENTRAL

Años 2020-2023

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
BAYAMÓN / COMERÍO

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
SAN JUAN

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
GUAYNABO / TOA BAJA

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
MANATÍ / DORADO

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
LA MONTAÑA

TRASFONDO REGIONAL	3
A. Región Norte Central: Composición y Requisitos.....	3
VISIÓN HOLÍSTICA REGIONAL	4
ALINEAMIENTO ENTRE PLANES: ESTATAL UNIFICADO, REGIONAL Y LOCALES	5
I. VISIÓN Y METAS REGIONALES	6
A. Visión	6
B. Metas Regionales	6
II. DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN (FODA)	10
A. Fortalezas	12
B. Oportunidades.....	13
C. Debilidades	14
D. Amenazas	15
E. Desarrollo Económico y Estrategias Innovadoras.....	16
F. Análisis de la Situación Actual de la Región: Grupo Focal Junta de Alcaldes.....	17
III. ANÁLISIS ECONÓMICO Y ANÁLISIS DE LA FUERZA TRABAJADORA	18
A. Análisis Económico de la Fuerza Trabajadora y de las Actividades del Sistema de la Fuerza Trabajadora	18
B. Análisis de la Fuerza Trabajadora.....	21
C. Análisis del Desarrollo, Educación y Actividades de Adiestramiento de la Fuerza Laboral.....	33
IV. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS	41
A. Integración de los Recursos de las JLDL	41
B. Integración de Socios Medulares del Sistema en los Centros de Gestión Única	41
C. Iniciativas, Programas y Proyectos (IPP)	49
V. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGIÓN	60
A. Desarrollo de Proyectos y Actividades para las Industrias Existentes y Emergentes que generan Oportunidades de Empleo	60
B. Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales Disponibles en la Región.....	61
VI. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL	64
A. Proyecciones de Empleo por Industria Principal	64
B. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo.....	64
VII. COORDINACIÓN DE SERVICIO	67
A. Iniciativas de Desarrollo Económico Regional	67
B. Alianza de Servicios con los Municipios de la Región.....	67
VIII. PLANIFICACIÓN, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	68
A. Plan de Trabajo de la Región.....	68
B. Capital Humano para Materializar y Operar el Plan Regional	73
C. Presupuesto Propuesto.....	75
D. Itinerario del Plan de Trabajo	76

TRASFONDO REGIONAL

Según requerido por la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA) en su Sección 106, antes de finalizado el segundo año de inicio de la WIOA, el Gobernador de Puerto Rico identificó las regiones que habría en Puerto Rico como Estado, bajo dicha ley. La designación hizo mediante consulta con los Principales Funcionarios Electos o Alcaldes, y se presentaron el Plan Estatal Unificado.

Se identificaron cinco (5) áreas regionales o de planificación regional, para el Sistema del Desarrollo Laboral de Puerto Rico, que fueron presentadas por el Gobernador en el Plan Estatal Unificado de PR 2016 al 2020 y aprobadas por la Administración Federal de Empleo y Adiestramiento (ETA, por sus siglas en inglés). La Sección 106 (a) establece que, sin planificación regional, el estado no recibirá fondos de la Ley WIOA, a menos, que el estado haya sido definido como una sola Área Local, según se establece en la Sección 106 (d) ("single state area") antes del 2013.

Siendo parte de los requisitos para la delegación de fondos, la elaboración de planes de trabajo por un periodo de cuatro años entre las Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) que integran las regiones de desarrollo económico; la Región Norte Central presenta el Plan Regional correspondiente al periodo 2020-2023. El mismo contiene, además, estrategias que continúan siendo una necesidad de la región y no pudieron ser implementadas durante el periodo anterior 2016-2020 por diversas razones tales como: huracanes, terremotos y pandemia.

A. Región Norte Central: Composición y Requisitos

La Región Norte Central está compuesta por cinco (5) Juntas Locales de Desarrollo Laboral (en adelante, JLDL), que comprenden veinte (20) municipios con una población total de 1,146,190 para el 2019 (según datos del Instituto de Estadísticas de PR) y 1,132,863, según estimado al 2020, lo cual constituye un 35% de la población de Puerto Rico.

Esta composición que incluye a San Juan, Guaynabo y Bayamón como los municipios más grandes, lo que resulta en un reto en términos de servicios y diseño de estrategias, por ser metropolitana y con amplios municipios de la montaña con una diferencia marcada en la demanda ocupacional.

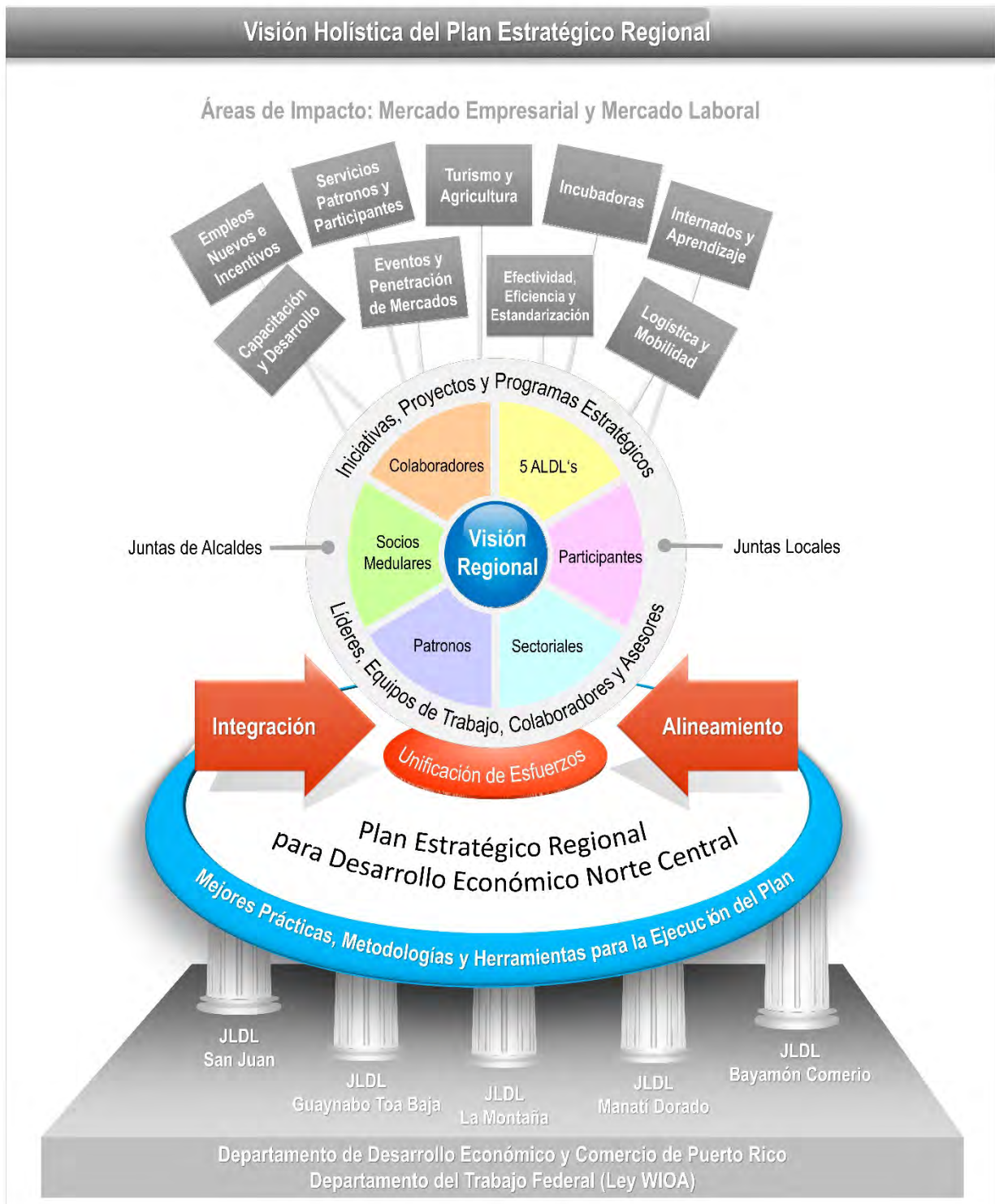


Población de la Región Norte Central		
Junta Local	Población 2019	Población 2020
San Juan	318,622	312,975
Guaynabo – Toa Baja	253,086	250,974
Manatí – Dorado	240,739	239,050
Bayamón – Comerío	187,845	185,050
La Montaña	145,898	144,814
Total	1,146,190	1,132,863

Fuente: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico Estimadas 2020
<https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

VISIÓN HOLÍSTICA REGIONAL

Este Plan Regional es preparado tomando en consideración la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos de las cinco (5) JLDL, enfocado en la incorporación de elementos, áreas y sectores a impactar. La imagen a continuación presenta una visión integrada de nuestro plan regional.



ALINEAMIENTO ENTRE PLANES: ESTATAL UNIFICADO, REGIONAL Y LOCALES

El Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico Norte Central (Plan o Plan Regional) fue preparado basado en las Guías de Planificación Regional y Local 2020-2023 de junio de 2020, dirigidas a los presidentes de las Juntas Locales.

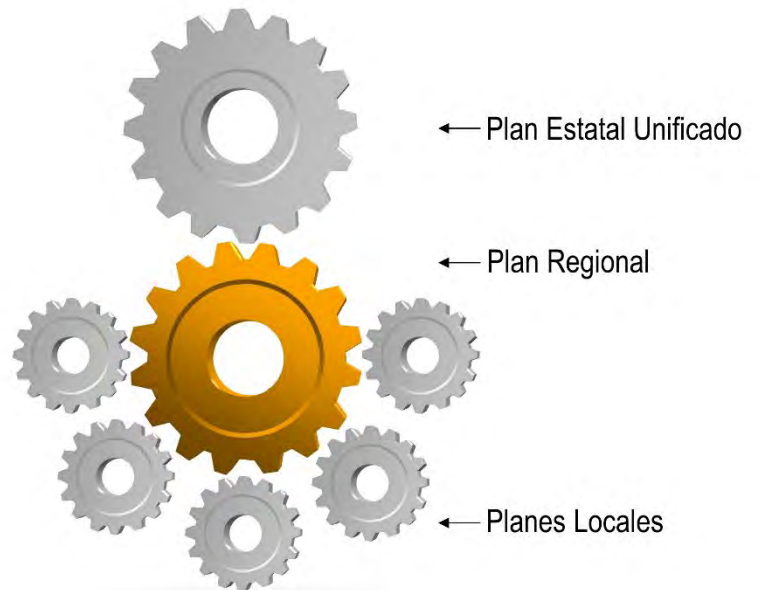
El plan fue desarrollado tomando en consideración el Plan Estatal Unificado (Plan Estatal) y los cinco (5) Planes Locales de las JLDL participantes de la región.

El objetivo de utilizar el Plan Estatal Unificado y Planes Locales era para la integración y alineamiento de elementos importantes a incorporar en el Plan Regional, tales como:

- Visión
- Enfoque
- Áreas a impactar
- Referencias de los análisis laborales y empresarial
- Entre otros.

El Plan Regional está alineado con el Plan Estatal Unificado 2020-2023 y completamente alineado con los planes locales, análisis laborales y empresariales de la región, y como punto importante, con los resultados de los grupos focales realizados en 2016 a las Juntas Locales y Juntas de Alcaldes de la región y revisados nuevamente en 2020.

Nuestro plan incluye nuevas visiones y estrategias para los próximos 4 años, atemperadas al Plan Estatal Unificado 2020-2023 con la integración y alineamiento de las iniciativas, proyectos o programas sugeridos.



I. VISION Y METAS REGIONALES

A. Visión

Ser una región dinámica, ágil, innovadora y competitiva en asociación con el mercado empresarial y laboral, contribuyendo a crear empleo pleno y bienestar económico regional entre los municipios que la componen.

B. Metas Regionales

1. *Desarrollo Económico*

Lograr un impacto favorable y significativo en el desarrollo económico de los veinte (20) municipios mediante los ofrecimientos y utilización de los servicios integrados a ser provistos por las JLDL de la región. De igual manera, apoyar en el desarrollo de las estrategias de desarrollo económico de los sectores específicos de patronos e industrias de la región en su desarrollo del recurso humano.

- Dar a conocer las actividades y eventos que se llevan a cabo en la región.
- Crear un calendario interactivo, en un portal común, donde los municipios y JLDL puedan dar a conocer sus eventos.
- Publicar el calendario a través de los portales de las JLDL para que esté disponible al público en general.
- Mediante la creación de contenido en redes sociales, lograr presencia y penetración en el mercado de la industria particular que se busca promocionar.
- Aumentar la participación de los residentes de la región en las actividades y eventos de nuestros municipios, impactando positivamente el desarrollo económico regional.
- Ofrecer adiestramientos dirigidos a ayudar individuos a obtener un empleo de mayor demanda en el mercado laboral.
- Fomentar el empresarismo y la creación de nuevos negocios en los municipios.
- Incrementar las competencias de los participantes y negocios en las industrias de mayor demanda y aumentar la empleabilidad en estas.
- Promover que las instituciones educativas intensifiquen la enseñanza de cultivos de productos agrícolas y de la industria pesquera.

2. *Desarrollo Empresarial*

Crear un impacto favorable y significativo en el desarrollo empresarial mediante el crecimiento sostenido de las entidades con y sin fines de lucro a causa de los servicios integrados de las JLDL.

- Lograr que los patronos reconozcan las JLDL de la región como fuente para la selección, reclutamiento y capacitación de candidatos.
- Acelerar los procesos de solicitud de servicios.
- Reducir el tiempo de entrega (radicación) de las propuestas.
- Reducir errores e información faltante en las propuestas.



- Aumentar la calidad y precisión del contenido de las propuestas.
- Asegurar la radicación de la documentación requerida.
- Eliminar las actividades que no añaden valor.
- Reducir la complejidad de los procesos.
- Lograr agilidad y rapidez en el flujo de servicios.
- Incrementar el valor añadido enfocado al cliente.
- Aumentar el tiempo y la calidad de los servicios.
- Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios.
- Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles.
- Automatizar el flujo de datos e información con sistemas y aplicaciones informáticos.
- Promover que los datos e información recolectados sean útil para el programa, procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso y logros.

3. *Desarrollo Laboral*

Desarrollar participantes competentes que cumplan con las necesidades de los patronos y demanda ocupacional de la región, logrando como resultado la colocación permanente y extendida en los patronos y participantes de los servicios integrados de la región.

Estimular y facilitar la expansión del empleo en la región, en particular en el sector privado atrayendo nuevas empresas al área que sean cónsonas con las tendencias de crecimiento económico a través de la creación de estrategias innovadoras.

Lograr la adecuada combinación de entidades educativas que se presten a educar para la demanda ocupacional del área, de tal manera que podamos proveer mano de obra capacitada y con destrezas mercadeables.

Contar con Centros de Gestión Única que sean tecnológicos y bien definidos, donde se encuentren patronos y mano de obra mercadeable, que logre el adecuado nivel de confiabilidad en éstos y sean de ayuda para desarrollar el mercado laboral de la región.

- Incrementar las oportunidades de empleo.
- Aumentar la probabilidad de pareo entre patronos y participantes
- Centralizar las oportunidades de empleo en una sola plataforma
- Lograr acuerdos de colaboración con agencias de empleo privadas.
- Lograr que los clientes reconozcan a las JLDL como una agencia de búsqueda de empleo y adiestramiento.
- Contar con un cuadro claro de la ubicación de empleo de la población de cada municipio, para establecer prioridades al emplear o relocalización de individuos fuera de sus municipios.
- Reducir la duplicidad de los servicios.
- Establecer formularios estandarizados.
- Movilizar la clientela hacia los lugares de adiestramiento y de ofertas de empleo en la región.
- Redelinear la actividad a base de la reglamentación y memoriales aplicables.
- Establecer política pública sobre el desarrollo de las actividades.



- Promover la actividad entre los patronos de la región para que se integren y colaboren con el desarrollo laboral
- Aumentar el número de patronos disponibles para reclutar participantes.
- Someter al Estado recomendaciones para la preparación de un proyecto de Ley dirigido a establecer el Programa de Aprendizaje de Puerto Rico
- Establecer política pública sobre el Programa de Aprendizaje.
- Identificar los patrocinadores del Programa para comenzar la evaluación y referido de participante, posterior al establecimiento de política pública.
- Agilizar los procesos de servicios a los patronos y participantes.
- Incrementar la probabilidad de colocación de los participantes.
- Cumplir con las necesidades de los patronos.
- Lograr usuarios competentes en la utilización de las plataformas.
- Asegurar que cada JLDL de la región tenga la presencia física y/o electrónica de los representantes de los socios medulares.
- Establecer política pública para uniformar la asignación de incentivos a participantes.

4. Juntas Locales de Desarrollo Laboral

Integrar, alinear y unificar los trabajos de las cinco (5) JLDL de la región en un sistema común que maximice recursos disponibles de una manera efectiva, eficiente y sostenida enfocada en los servicios para los patronos y participantes. A su vez, lograr la unión de trabajo entre todas las Juntas Locales que conforman la región, hacia el logro de un producto que refleje un camino económico de crecimiento.

- Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos: Juntas Locales, JLDL y Socios Medulares.
- Aumentar el éxito del desarrollo, implantación y ejecución del plan estratégico regional y local.
- Transformar las JLDL y colaboradores hacia la excelencia organizacional y operacional enfocada en el servicio al cliente.
- Aumentar la calidad de los servicios.
- Mejorar y estandarizar los procesos de las JLDL y colaboradores para garantizar los servicios.
- Cumplir con las necesidades de los clientes (patronos y participantes)
- Aumentar la probabilidad de realizar proyectos con los patronos.
- Aumentar la calidad de los servicios.
- Reducir y agilizar los procesos de servicios.
- Identificar líderes, equipos y colaboradores competentes para la implantación y ejecución del plan regional.
- Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.
- Lograr profesionales competentes en sus áreas de peritaje.
- Lograr capacitar sobre las áreas de aprendizajes desde niveles básicos, intermedios y avanzados, según aplique.
- Desarrollar un modelo de competencias con los elementos y componentes necesarios para lograr una región dinámica, ágil, innovadora y competitiva.

5. *Plan Regional*

Lograr cumplir con los elementos del plan, en conjunto, con el itinerario de implantación de las estrategias (iniciativas, proyectos y programas) con la calidad, recursos, costos y tiempo determinado.

- Obtener las definiciones (chárteres de proyectos) para cada una de las Iniciativas, Proyectos y Programas con los recursos, costos, periodo y otros elementos importantes.
- Lograr la planificación y desarrollo de cada Iniciativas, Proyectos y Programas.
- Lograr la ejecución de Iniciativas, Proyectos y Programas.
- Identificar líderes, equipos y colaboradores competentes para la implantación y ejecución del plan regional.
- Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.
- Incrementar los patronos que utilizan los servicios de la Región.
- Incrementar el reconocimiento y posicionamiento entre los individuos en búsqueda de mejorar sus destrezas educativas y ocupacionales para entrar al mercado empresarial y laboral de la Región.
- Recopilar datos e información productiva de la mercadeo empresarial y laboral.
- Obtener asesoramiento técnico para identificar empresas productivas y fuentes de empleo regionales.

6. *Calidad en el Servicio*

La Región Norte Central contará con un servicio de excelencia documentado por el cumplimiento de estándares de calidad y de ejecución en un alto nivel.

- Lograr la calidad, satisfacción y experiencia de servicios hacia los participantes, patronos, socios medulares, colaboradores y las JLDL.

II. DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN (FODA)

A raíz de la necesidad de información de la situación actual sobre la región, hemos revisado y validado los resultados de los grupos focales realizados en el 2016 con los miembros de las Juntas Locales. El propósito original de este análisis FODA es la revalidación e investigación de las experiencias, expectativas e interés percibido por los miembros de las Juntas en relación con los comportamientos y tendencias de los municipios, patronos y participantes asociados con el desarrollo económico, mercadeo empresarial y mercadeo laboral.

El objetivo de éste análisis es revalidar, confirmar y endosar las sugerencias, recomendaciones, inquietudes, áreas de oportunidad y la visión de los miembros sobre la regionalización estratégica. La meta es el análisis de la información obtenida para nutrir la formulación de las estrategias, iniciativas, proyectos y programas a desarrollar este plan. Se incluyen fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas incluidas en el plan regional anterior y que a la fecha fueron identificadas nuevamente en la región. Así como, nuevas iniciativas identificadas por las JLDL.

Grupo Focal de la Junta Local

En la primera etapa del grupo focal, se presentaron preguntas para identificar diferentes elementos de importancia asociado con el Centro de Gestión Única y los Patronos. Los resultados demuestran que el ochenta por ciento (80%) de los resultados están enfocados e impactan los siguientes elementos.

Contexto: Centro de Gestión Única	Contexto: Patrono
Planes de emergencias administrativos y operacionales para el manejo de la organización en eventos catastróficos (desastres naturales y salud).	Planes de emergencias administrativos y operacionales para el manejo de la organización en eventos catastróficos (desastres naturales y salud).
Aplicación de Tecnología efectiva, eficiente y operacionalmente funcional basado en las experiencias de los Huracanes, Terremotos y Pandemias	Aplicación de Tecnología efectiva, eficiente y operacionalmente funcional basado en las experiencias de los Huracanes, Terremotos y Pandemias
Lograr excelencia de los servicios dirigidos a los patronos y participantes por las JLDL de la región.	Necesidad de mejorar las áreas de mercadeo (promoción, publicidad y redes sociales), y los procesos / documentación de los servicios a ofrecer.
Necesidad de mejorar las áreas de mercadeo (promoción, publicidad y redes sociales), y los procesos / documentación de los servicios a ofrecer.	Disponibilidad del banco talento para la selección y reclutamiento de candidatos que cumplan con sus necesidades.
Desarrollo de estrategias para promover servicios.	Incentivos (desembolsos) y beneficios tangibles para los patronos enfocados en el desarrollo empresarial (económico).
Lograr los procesos de orientación y cumplir con las necesidades de empleo.	Los patronos ven a las JLDL como Facilitadores para la identificación, selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo de su capital humanos
Ofrecer servicios de preparación, capacitación y desarrollo de los participantes enfocados en la búsqueda de empleo.	Centro de servicio para la preparación, capacitación y desarrollo de candidatos competentes.



Contexto: Centro de Gestión Única	
Sesión #1: Participantes ¿Qué conoce sobre los servicios que ofrece el Centro de Gestión Única? ¿Cómo se visualiza o cómo se integra, en términos del Centro de Gestión Única?	Pareto 20/80
Lograr excelencia de los servicios dirigidos a los patronos, participantes por las JLDL de la región.	23%
Necesidad de mejorar las áreas de mercadeo (promoción, publicidad y redes sociales), y los procesos / documentación de los servicios a ofrecer.	19%
Desarrollo de estrategias para promover servicios.	17%
Lograr los procesos de orientación y cumplir con las necesidades de empleo.	10%
Ofrecer servicios de preparación, capacitación y desarrollo de los participantes enfocados en la búsqueda de empleo.	9%
Personal con alto conocimiento de los procesos del CGU.	8%
Servicios de selección y reclutamiento (entrevistas) para los patronos	5%
Instalaciones con facilidades enfocadas para los participantes y patronos (áreas de trabajo).	5%
Excelencia en servicio a los participantes.	4%
La competencia (agencias privadas) impactan la población (participantes y patronos) a ser servidas.	1%
Total	100%

Contexto: Patrono	
Sesión #2: Patronos ¿Qué servicios se ofrecen a los patronos? ¿Cuál ha sido su experiencia? ¿Los recomendaría?	Pareto 20/80
Necesidad de mejorar las áreas de mercadeo (promoción, publicidad y redes sociales), y los procesos / documentación de los servicios a ofrecer.	19%
Disponibilidad del banco talento para la selección y reclutamiento de candidatos que cumplan con sus necesidades.	16%
Incentivos (desembolsos) y beneficios tangibles para los patronos enfocados en el desarrollo empresarial (económico).	15%
Los patronos ven a las JLDL como Facilitadores para la identificación, selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo de su capital humanos	14%
Centro de servicio para la preparación, capacitación y desarrollo de candidatos competentes.	11%
Los JLDL como fuente para satisfacer la oferta y demanda ("matching") de los clientes (participantes y patronos).	11%
Promover servicios a los patronos que ayuden en el desarrollo de la empresa.	10%
Disponibilidad a datos de mercadeo laboral para evaluar los comportamientos y tendencias asociadas con su capital humano.	3%
Ven las JLDL proveedores de servicios integrados para los patronos, participantes, socios y la región.	2%
Total	100%

A. Fortalezas

FORTALEZAS DE LA REGIÓN

- Integración, alineamiento y unificación de esfuerzos de las 5 JLDL
- Localización centralizada y accesible para los clientes.
- Instalaciones modernas con espacios cómodos y adecuados para los servicios.
- Tecnologías disponibles para servicio.
- Recursos humanos competentes y con buena actitud de servicios.
- Disponibilidad de presupuesto para atender los sectores de servicios.
- Transparencia en los procesos internos y externos de servicios.
- Demostrar compromiso, actitudes positivas y motivación las áreas de trabajo y hacia los clientes (participantes y patronos).
- Excelente administración de las operaciones y servicios.
- Integración y alineamiento de las Juntas en las estrategias, operaciones y servicios.



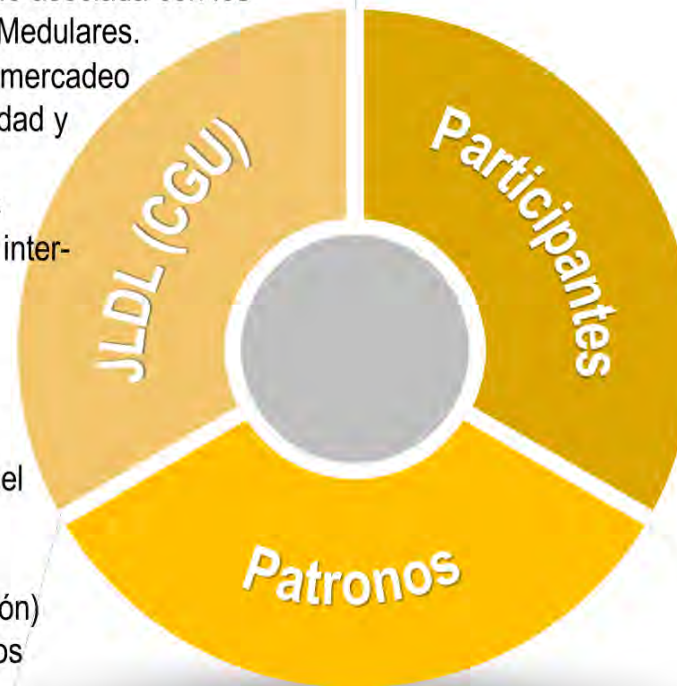
- Proveer servicios integrados y completos a los participantes
- Diversidad de adiestramientos para la capacitación y desarrollo de los participantes.
- Diversidad de oportunidades de empleo según el interés o necesidad de los participantes.
- Herramientas de desarrollo y tecnológicas para complementar a los participantes en la búsqueda de empleo.
- Datos del mercado laboral actualizado y segmentadas por tipos de participantes, necesidades y experiencias de trabajo.

- Comunicación directa, transparente y asertiva con los patronos asociado con los servicios y beneficios.
- Promoción de los servicios a todos los sectores y tipos de industrias.

B. Oportunidades

OPORTUNIDADES DE LA REGIÓN

- Incorporar tecnológica disponible asociada con los servicios de las JLDL y Socios Medulares.
- Incrementar la penetración del mercadeo laboral basado en la disponibilidad y composición de los fondos.
- Reducir la discrepancias en las estrategias de servicios a nivel inter-agencial.
- Desarrollar estrategias para hacer el mercado laboral más atractivo.
- Mejorar la infraestructura para el ofrecimiento de servicios a participantes y patronos.
- Mejorar los accesos (localización) para los participantes y patronos enfocados en facilitar los servicios a ofrecer.



- Mejorar en el ofrecimiento de readiestramiento y consejería.
- Mejorar la identificación y preparación de los perfiles de los participantes.
- Mejorar la cultura ocupacional en el mercado laboral.
- Capitalizar la población desempleada y desplazada para integrarlas en un ambiente laboral productivo.

- Apoyar a los patronos en los servicios de una manera integrada, enfocado en la generación de beneficios tangibles.
- Reducir documentación requerida (solicitada) a los patronos.
- Simplificar los procesos de servicios de los patronos.
- Ayudar en los patronos en el establecimiento de negocios, reaperturas de los negocios y reducir los cierres.
- Promoción de servicios a los patronos.
- Incorporar tecnológica disponible asociada con los servicios a Patronos.

C. Debilidades

DEBILIDADES DE LA REGIÓN

- Necesidad de identificar tecnología, procesos, sistemas y administración para responder ante situaciones de emergencias (huracanes, terremotos y pandemia).
- Necesidad de identificar recursos económicos, humanos, equipos y tecnologías adicionales para los ofrecimientos de los servicios que atiendan la población con necesidad de empleo.
- Necesidad de estrategias de mercadeo (promoción y publicidad) para la divulgación de los servicios.
- El proceso de “transición” del SIAC al PRIS no ha redundado en beneficios tangibles para la región a nivel de servicio y ejecución.
- Compromiso, colaboración y alineamiento inter-agencial enfocado en el buen funcionamiento de las JLDL incluyendo el cumplimiento de los Socios Medulares con los “MOU”.
- Pocos proveedores acreditados para dar certificaciones y credenciales en pueblos no-metro.
- Mejorar los procesos, documentación y tiempo de servicio en el manejo de casos.
- La ubicación de las JLDL, dificulta accesibilidad y prestación de servicios.



- Actualización de herramientas de tecnología avanzadas.
 - Necesidad de automatización y tecnología para la identificación, segmentación, revisión, búsqueda y discernimiento de los perfiles de los participantes.
- Con el objetivo de facilitar pareo de participantes con los empleos específicos solicitados o disponibles por los patronos.
- Actualización de herramientas de tecnología avanzadas.
 - Patronos con falta de conocimiento de los servicios, por ende, necesidad de integrar estrategias de mercadeo, promoción y publicidad de los servicios de las JLDL y Socios Medulares.

D. Amenazas

AMENAZAS DE LA REGIÓN

- Incertidumbre en el apoyo, acción y asignación de fondos para la implementación y ejecución Plan Regional de parte de las JLDL y Socios Medulares.
- Impactos desfavorables por situaciones de emergencias (huracanes, terremotos y pandemias)
- Pérdida de fondos federales por falta de utilización por los patronos y participantes.
- Falta de credibilidad por la dilación de procesos y documentación solicitada, que expira por la tardanza de los mismos.
- Deficiencias por la burocracia inter-agencial.
- Ser un ente persecuidor de los patronos y participantes en vez de ser facilitador para cumplir sus necesidades.
- Cambios continuos de las políticas públicas estatales y federales.
- Muchos reclutadores privados que proveen servicios a los patronos.



- Falta de empleados por beneficios de desempleo regular y PUA.
- Continua emigración afecta la disponibilidad de participantes con perfiles adecuados para cumplir las necesidades de los patronos.
- Perfiles con muy bajos niveles de competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas y actitudes), lo cuales no son candidatos potenciales para cubrir las necesidades de los patronos inmediatas, pues la duración de adiestramiento en destrezas para éstos es a largo plazo.

- Poca disposición de los patronos para utilizar o recibir los servicios basado en la burocracia, dilación de los procesos de servicios, cantidad de requisitos de cualificación, permisos y documentación requerida. Además, excesiva solicitud de documentación por expiración o pérdida interna de los expedientes.

E. Desarrollo Económico y Estrategias Innovadoras

Desarrollo Económico y Estrategias innovadoras

Proyección e Impactos en el Desarrollo Económico en PR.

- Viabilidad para las JLDL basado en la situación actual, enfocado en proveer servicios que estimulen el desarrollo empresarial integrando la fuerza laboral.
- Decrecimiento económico y poblacional, genera la necesidad de promover incentivos y beneficios tangibles para fomentar el desarrollo económico local.
- Convertir la situación actual en nuevas oportunidades de crecimiento local y regional.
- Integrar la visión de futuro regional a las nuevas necesidades de la población.
- Necesidad de identificar alternativas de financiamiento que ayuden a fortalecer el desarrollo y crecimiento económico.
- Incertidumbre en el desarrollo económico de la isla, genera temor en los empresarios para invertir y crecer en sus negocios.
- Buscar alternativas para fomentar otro tipo de desarrollo económico (industria o posiciones, por ejemplo: industrias emergentes, entre otras).

1

Factores que impactan - Región Norte Central -

Desarrollo Económico de los Municipios

- JLDL afectadas por la disminución de presupuesto, empleos, proveedores, patronos y el mercado laboral.
- Dependencia de los participantes y patronos en el gobierno para resolver sus situaciones. Creencia en que el gobierno es responsable de sus cosas.
- Disminución de los servicios a la población por aumentos en los costos operacionales basado en la situación actual de Puerto Rico (cambios y reducción de aportaciones estatales).
- Incertidumbre en un futuro cercano.

2

Estrategias Innovadoras

- Aplicación de Tecnológica: Patronos y Adiestramiento.
- Integrar operaciones y tecnología para optimizar las empresas, JLDL y servicios de los Socios Medulares.
- Estrategias de mercadeo (promoción, publicidad y redes sociales) para lograr la divulgación de los servicios.
- Incorporar estrategias, metodologías y herramientas para lograr excelencia en la experiencia de servicio (trato personalizado) a ser recibido por los participantes y patronos.
- Enfocar iniciativas a nivel turístico.
- Desarrollar micro empresas (por ejemplo: turismo, cultura, deportes e internet) para fomentar nuevas oportunidades de empleo y nuevos patronos.
- Capacitar y desarrollar a los Promotores con nuevas prácticas para promover los servicios de las JLDL y Socios Medulares por tipo de industria o sector.
- Diseñar un programa instruccional para la capacitación y desarrollo del personal de las JLDL y Socios Medulares dirigidos a aumentar la productividad y alto desempeño en los servicios y niveles de ejecución de los programas.

3

F. Análisis de la Situación Actual de la Región: Grupo Focal Junta de Alcaldes

A raíz de la necesidad de información de la situación actual sobre la región, hemos revisado y validado los resultados de los grupos focales realizados en el 2016 con los miembros de las Juntas Alcaldes. El propósito del análisis FODA es la revalidación e investigación de las experiencias, expectativas e interés percibido por los miembros de las Juntas en relación con los comportamientos y tendencias de los municipios, patronos y participantes asociados con el desarrollo económico, mercadeo empresarial y mercadeo laboral.

El objetivo es la recolección de sugerencias, recomendaciones, inquietudes, áreas de oportunidad y la visión de los miembros sobre la regionalización estratégica. La meta es el análisis de la información obtenida para nutrir la formulación de las estrategias, iniciativas, proyectos y programas a desarrollar este plan. A tales efectos, presentamos los resultados del grupo focal.

- **Integración Regional de Servicios**
 - ¿Qué beneficios y ventajas ustedes identifican en la integración regional de los servicios?
 - ¿Qué ventaja le ven para los participantes?
 - ¿Qué ventaja le ven para los patronos?
- **Iniciativas y Estrategias para el Desarrollo Económico Regional**
 - ¿Qué sector está impactando positivamente el desarrollo económico de su municipio?
 - ¿Qué otro sector económico le gustaría impactar o despuntar (crecer) en su municipio?
 - ¿Cómo compartiría esa estrategia con los otros miembros de la región?

A continuación, el resumen de los resultados y áreas de interés de los alcaldes en el grupo focal.

- Lograr la integración de las JLDL y Socios Medulares generará beneficios tangibles a la región, por ejemplo: aumentar y mejorar esas oportunidades para la región (servicios para patronos y participantes).
- Lograr servicios a los patronos y participantes sean centralizados, efectivos y eficientes.
- Lograr el diseño e implantación de una plataforma de sistema de información que ayudará a las JLDL y Socios Medulares en la integración y alineamiento de los programas con el objetivo de generar información inteligente para beneficios de los participantes y patronos.
- Realizar estudio de Movilidad con el objetivo de definir el flujo de los participantes en cuestión de sus lugares de vivienda y su lugar de trabajo para diseñar estrategias que ayuden a la región en la prestación de servicios.
- Lograr la movilidad de los participantes de manera integrada (estrategia).
- Reinventar las JLDL para incorporar las mejores prácticas para mejorar.
- Crear proyectos para el autoempleo de la población.
- Crear proyectos para identificar las oportunidades de empleo.
- Lograr el mejoramiento de procesos y documentación.
- Preparar y promover un plan de ventas y mercadeo con calendarios de eventos para la región.
- Preparar proyectos enfocados en la agricultura urbana en diversos métodos, arte urbano en su diversidad de métodos, estructuras en barro (orfebrería) y producciones artísticas.
- Lograr un incentivo común para los participantes de toda la región.
- Preparar un programa de internados y aprendizaje.

III. ANÁLISIS ECONÓMICO Y ANÁLISIS DE LA FUERZA TRABAJADORA

A. Análisis Económico de la Fuerza Trabajadora y de las Actividades del Sistema de la Fuerza Trabajadora

Los datos presentados de la composición industrial de los municipios designados en la Región Norte Central, se obtuvieron del Programa Censo Trimestral de Empleo y Salarios de la División de Estudios y Estadísticas del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que provee información por:

- industria, empleo,
- salario total trimestral,
- salario trimestral promedio por trabajador y
- unidades para Puerto Rico y sus municipios.

Empleo es un término que abarca el número total de trabajadores asalariados cubiertos por la Ley de Seguridad de Empleo e incluye cualquier servicio rendido para un patrono a cambio de salario. Los salarios totales incluyen la nómina de los trabajadores antes de hacer las deducciones para el pago de seguro social, pago de salarios anticipados, cuota de uniones y otras deducciones. Incluye también el pago de licencias por enfermedad, días feriados y vacaciones disfrutadas.

Las cifras de empleo total cubren a todas las personas que trabajaron y recibieron paga por jornada completa o tiempo parcial. También incluye a todos los oficiales asalariados de corporaciones y a los empleados de las agencias federales, agencias estatales, municipales, empleados asalariados agrícolas y parte del servicio doméstico. No se incluyen los empleados agrícolas, personas que trabajan por cuenta propia, familiares sin paga agrícola y no agrícola, miembros de las fuerzas armadas y confinados en instituciones penales.

Tampoco se incluye a los funcionarios ocupando un cargo electivo; miembros de la asamblea legislativa o jueces; miembros de la Guardia Nacional Estatal o Aérea; empleados prestando servicios temporeros en caso de fuego, tormenta, terremoto, inundación o cualquier otra emergencia similar; funcionarios ocupando puestos de confianza o de asesoría mediante el cual interviene o colabora sustancialmente en la formulación de política pública o prestando servicios en una posición de asesor cuya labor, ordinariamente, no requiera más de ocho (8) horas a la semana.

Es importante señalar que debido a que las cifras se obtienen de las nóminas de los establecimientos, cualquier persona que trabajó en más de un establecimiento se puede contabilizar más de una vez. Por esta razón, la cifra de empleo total no es una medida del número de empleos de tiempo completo disponible, ni la suma sin duplicar el número de trabajadores con paga. Aquellos establecimientos de los cuales no se tiene su ubicación física se incluyen en la tabla titulada No Codificado (99).

1. Sectores y Clasificación Industrial

Los patronos son clasificados de acuerdo con el Manual de Clasificación Industrial de Norte América (NAICS). Cada establecimiento se clasifica de acuerdo con la actividad industrial principal realizada. Cuando el patrono tiene más de un establecimiento con actividades industriales diferentes, éstos se clasifican separadamente de acuerdo con la actividad de cada establecimiento.



En la clasificación 92 se presenta la mayoría del gobierno federal, estatal y municipal. Las corporaciones públicas y otras agencias estatales están clasificadas de acuerdo con la actividad industrial realizada. La clasificación 99 (Otros) incluye los establecimientos que aún no se ha determinado a qué industria pertenecen.

2. Ocupaciones en Demanda y Emergentes – Primer Trimestre 2020 Destacados por el DTRH

De acuerdo con los datos más recientes del Departamento del Trabajo, para el mes de junio 2020, el empleo promedio en la Región Norte Central de Puerto Rico es de 413,840 lo cual refleja una disminución de 11,160, empleos a marzo de 2017 (425,000).

Las industrias con mayor empleo son: Administración Pública 61,613; Comercio al Detal 51,833, Servicios de Salud y Asistencia Social 43,385. En el área de manufactura los renglones con mayor empleo son: Alimentos y Productos Químicos.

Los cinco (5) municipios que reflejaron el empleo promedio mayor son: San Juan 124,176; Bayamón 59,270; Guaynabo 35,270, Toa Alta 24,595 y Toa Baja 26,455. De estos el municipio de Toa Baja, duplicó el empleo para este informe.

El Municipio de San Juan reportó el empleo promedio mayor en los siguientes sectores industriales:

- Administración Pública 42,209;
- Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos 27,928;
- Servicios de Salud y Asistencia Social 23,771;
- Comercio al Detal 21,928;
- Alojamiento y Servicios de Alimentos 21,211 y
- Servicios Educativos 17,249.

Los municipios con más empleo promedio en la manufactura son los siguientes: San Juan 4,254; Barceloneta 2,169; Bayamón 2,221, Guaynabo 2,123 y Vega Baja 1,790. Estos cinco (5) municipios representan el cuarenta por ciento (40%) del empleo total en la industria de Manufactura en la Región Norte Central.

Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo sobre las ocupaciones y las habilidades emergentes de más demanda en la región de América Latina y el Caribe, publicado en 2019, se indica que la historia reciente sugiere que el mercado laboral seguirá sufriendo cambios importantes, y cada vez más rápidos, en la demanda de ocupaciones y habilidades. En el comienzo del siglo 21 las industrias y ocupaciones emergentes se han destacado en las áreas de tecnología reemplazando en muchos casos ocupaciones existentes y con ellas dentro de cada ocupación las habilidades, las destrezas y capacidades requeridas evolucionan a medida que crece el Mercado laboral de regional. El cambio tecnológico esta transformando profundamente las ocupaciones y habilidades que requiere el mercado laboral global. Las ocupaciones que más crecimiento tienen están relacionadas a la economía digital (especialistas en sistemas y computadoras) y la industria de servicios como preparadores de alimentos, al igual que aumenta la demanda de habilidades digitales avanzadas como



desarrollo de herramientas web y softwares, conocimientos de tecnología de bases de datos y desarrollo de aplicaciones móviles. Nuestra región tiene pueblos en las áreas metropolitanas donde estas ocupaciones e industrias son altamente accesibles y en continuo desarrollo, el auge de estas ocupaciones acapara el sector de trabajo en línea y beneficia a los trabajadores y a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES).

Tomando en cuenta la política pública estatal para el fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) y ante la situación de emergencia que causó la pandemia del COVID-19 ponemos al relieve lo vital para la economía que son las PyMEs. Localmente, el gobierno ha actuado de manera rápida para poner a correr ayudas millonarias que al menos sirvan de red de seguridad en lo que llegan los fondos federales. El gobierno estatal, ha creado un incentivo para pequeños comerciantes afectados por la interrupción de sus operaciones durante la pandemia, a través de un programa de asistencia económica de emergencia para pequeños comerciantes, Business Interruption Grant (BIG) del Fondo de Alivio del Coronavirus. Con esto, ayudar a evitar el cierre definitivo de miles de negocios en Puerto Rico que es sin lugar a duda una prioridad de nuestra región, protegiendo a un sector débil, que son el pilar de nuestra la economía local.

3. Datos Salarios Totales- Primer Trimestre 2020 destacados por el DTRH

El total de salarios pagados por las industrias en la Región Norte Central durante el Primer Trimestre de 2020 ascendió a \$3,562,539,241.00. En adelante, detallamos los sectores más relevantes.

Las industrias que registraron los salarios mayores son:

● Administración Pública	\$519,559,496.00
● Servicios de Salud y Asistencia Social	\$349,581,882.00
● Finanzas y Seguros	\$327,654,272.00
● Comercio al Detal	\$288,211,096.00
● Servicios Educativos	\$276,139,797.00

En la industria de Manufactura los salarios mayores se registraron en:

● Productos Químicos	\$ 74,166,596.00
● Alimentos	\$ 34,958.999.00
● Productos de Metal	\$ 7,081,859.00

Los municipios con los salarios más altos son:

● San Juan	\$ 2,110,666,342.00
● Guaynabo	\$ 469,155,029.00
● Bayamón	\$ 340,729,843.00
● Manatí	\$ 109,265,536.00
● Barceloneta	\$ 82,164,051.00

Los municipios con mayor empleo de la región son: San Juan (241,941), Bayamón (53,246) y

Guaynabo (52,601).

4. Establecimientos

El total de establecimientos o unidades en la Región Norte Central para el primer trimestre de 2020 es de 22,378 lo que refleja una disminución al comparar con el 2016, en que fue de 22,760. Las industrias que reportaron mayor cantidad de establecimientos fueron:

- Comercio al Detal - 3,606
- Servicios de Salud y Asistencia Social - 3,245
- Servicios Profesionales y Técnicos - 2,800
- Alojamiento y Servicios de Alimentos -2,089

Los municipios de San Juan, Bayamón y Guaynabo, tienen la mayor cantidad de establecimientos. Entre los que registraron menor cantidad de establecimientos están los siguientes en orden ascendente: Florida, Comerío y Ciales.

B. Análisis de la Fuerza Trabajadora

1. Análisis del Empleo y Desempleo

En esta sección, se han utilizado datos del 2019, más adelante presentamos los más actualizados de la Fuerza Laboral.

Tabla I: Estatus de Empleo y Desempleo (Año 2019)

Estatus de Empleo	JLDL Bayamón		JLDL Guaynabo		JLDL La Montaña		JLDL Manatí - Dorado		JLDL San Juan		REGIÓN NORTE CENTRAL	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Population 16 years and over	166,164		218,712		123,175		203,850		283,102		995,003	
In labor force	81,037	48.77%	113,065	51.70%	50,611	41.09%	87,154	42.75%	146,414	51.72%	478,281	48.07%
Civilian labor force	80,913	48.69%	112,693	51.53%	50,588	41.07%	87,068	42.71%	146,229	51.65%	477,491	47.99%
Employed	69,957	42.10%	98,135	44.87%	38,777	31.48%	70,187	34.43%	123,077	43.47%	400,133	40.21%
Unemployed	10,956	6.59%	16,558	7.57%	12,411	10.08%	16,881	8.28%	23,152	8.18%	79,958	8.04%
Armed Forces	124	0.07%	372	0.17%	23	0.02%	86	0.04%	185	0.07%	790	0.08%
Not in Labor force	85,127	51.23%	105,647	48.30%	72,564	58.91%	116,696	57.25%	136,688	48.28%	516,722	51.93%

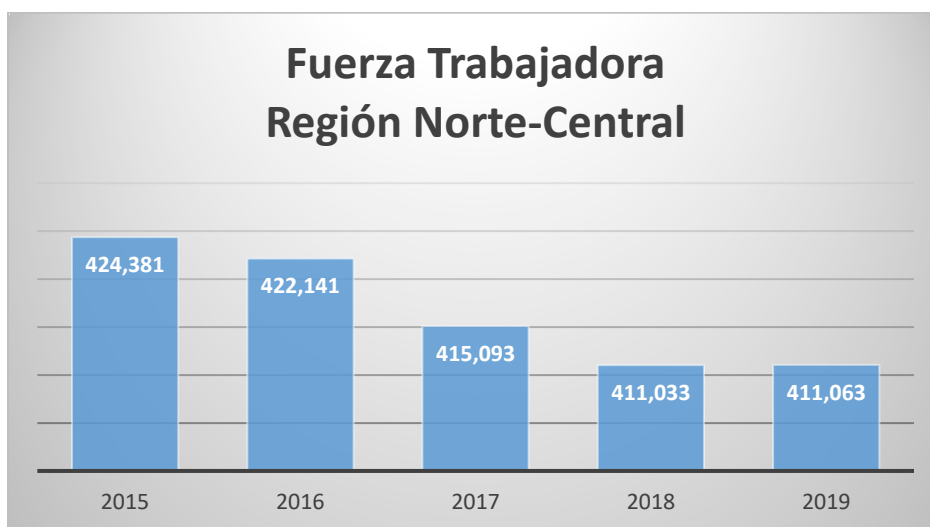
Fuente: Plan Estatal Unificado (*Employment Status 52301 2015-2019, American Community Survey 5 years estimate, U.S. Census Bureau*)



La Tabla I, muestra las características de la fuerza laboral de acuerdo con las Áreas de Desarrollo Laboral que componen la Región Norte Central. Las estadísticas presentadas son un estimado de los años 2015 al 2019 del Censo Federal.

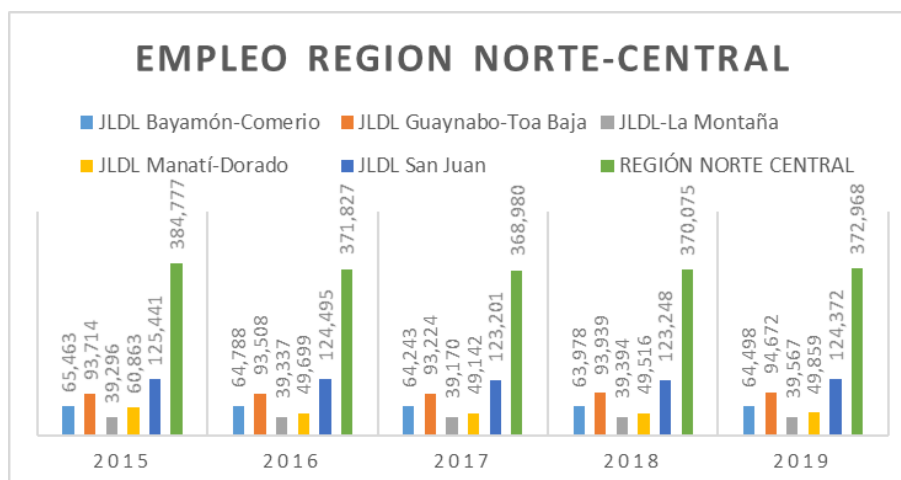
Fuerza Trabajadora

Para el año 2019, la fuerza trabajadora de la Región Norte-Central fue estimada en 411,063 personas, presentó un incremento de 30 personas cuando se compara con el año anterior (411,030). Desde año 2015 al 2018, se reflejó una reducción consecutiva en la Fuerza Trabajadora, según se muestra en la gráfica.



Empleo

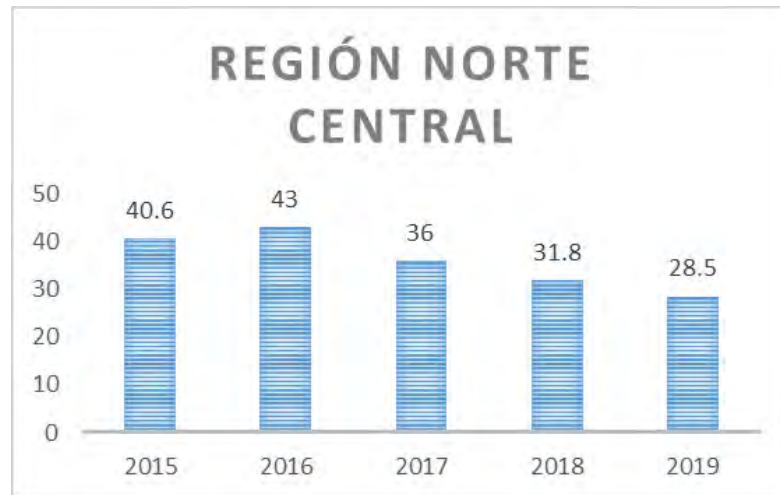
El empleo promedio para Región Norte-Central fue estimado en 372,968 personas. Según muestran los datos, desde el año 2015 hubo una disminución en el empleo. En el año 2019, se registró un incremento de 2,893 personas con respecto al año anterior. Al comparar el empleo del año 2015 versus el año 2019, se observó una disminución de -11,809 empleos.





Tasa de Desempleo

Para el año natural 2019 la tasa de desempleo para Región Norte-Centra es de 28.5%. Mostrando una reducción de 3.3% cuando se compara con el año natural 2018. En la gráfica se observa que hubo una disminución de 12.1% entre el año 2015 (40.6%) y 2019 (28.5%).



A continuación, presentamos la población total de la región, en términos de los grupos de edades, con la población potencial que más impactan los programas de adiestramiento y empleo que trabajamos, en particular, cómo se comporta la cohorte de jóvenes.

Tabla II: Distribución poblacional por edad entre el periodo 2015-2017

Edad	PR 2015	PR 2017	Cambios 2015-2017	EU 2017	Diferencia PR-US
16 años en adelante	44.7%	43.4%	-1.3%	63.2%	-19.8%
16 to 19 años	14.9%	13.3%	-1.6%	38.3%	-25.0%
20 to 24 años	53.4%	48.7%	-4.7%	74.8%	-26.1%
25 to 29 años	73.0%	70.2%	-2.8%	82.8%	-12.6%
30 to 34 años	74.8%	72.9%	-1.9%	82.8%	-9.9%
35 to 44 años	73.1%	72.6%	-0.5%	82.4%	-9.8%
45 to 54 años	60.5%	61.9%	1.4%	80.6%	-18.7%
55 to 59 años	42.3%	44.0%	1.7%	72.3%	-28.3%
60 to 64 años	25.2%	28.4%	3.2%	57.0%	-28.6%
65 to 74 años	9.6%	9.6%	0.0%	25.8%	-16.2%
75 años en adelante	2.7%	2.9%	0.2%	6.8%	-3.9%

Fuente: WIOA Unified Plan 2020 U.S. Census Bureau, 2017 and 2015 American Community Survey 1-Year Estimates



En el periodo desglosado en la Tabla II, se observa el patrón de cambio en el estimado poblacional que fue similar para todo Puerto Rico. Según se observa para Puerto Rico, la población ha variado sustancialmente entre el 2015 y 2017, y ha sido un patrón desde el 2014.

La población de más disminución es el segmento de jóvenes de 20 a 24 años (-4.7%), seguido por el segmento de adultos entre 60 y 64 años con una disminución de 3.2% y jóvenes de 25 a 29 años con un 2.8% de disminución. Esto nos indica que la población joven, en edad de productividad profesional está emigrando de Puerto Rico.

Tabla III: Distribución Población por Área Local, Región y Sexo 2018 y 2019

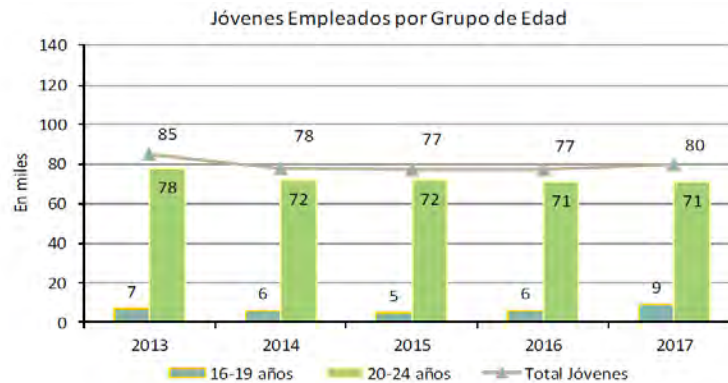
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-----
JLDL Bayamón-Comerio	188,938	187,917	-1,021	0.5
• Mujeres		99,292		52.8
• Varones		88,625		48.2
JLDL Guaynabo-Toa Baja	252,604	253,145	541	---
• Mujeres		133,783		52.8
• Varones		119,362		48.2
JLDL La Montaña	145,361	145,894	533	0.4
• Mujeres		75,135		51.5
• Varones		70,759		48.5
JLDL Manatí-Dorado	239,707	240,699	992	0.4
• Mujeres		125,645		52.2
• Varones		115,054		47.8
JLDL San Juan	320,761	318,441	-2,320	-0.7
• Mujeres		172,866		54.3
• Varones		145,575		45.7
TOTAL POBLACIÓN	1,141,371			36.0*

*Porcentual de la población de Puerto Rico. Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadísticas del Trabajo, Publicación Datos sobre la Fuerza Trabajadora, JLDL Bayamón, Guaynabo, La Montaña, Manatí, San Juan 2020

La Tabla III, nos presenta un cuadro de la población estimada al 2019 comparada con el 2018. La tendencia en disminución ha continuado y ha sido agravada desde el Huracán María. La proporción relativa por sexo continúa igual reflejando un segmento de féminas mayor que el de varones.

Análisis de Empleo y Desempleo de Jóvenes

Para el año 2017, el número de jóvenes empleados fue estimado en 80,000. Esta cifra es representativa del 8.2% del empleo total registrado en ese año (984,000). Al comparar con los datos de los años 2016 (77,000) y 2015 (77,000), el empleo juvenil reflejó un aumento de 3,000 trabajadores, en ambos años. La Gráfica, muestra, entre el 2013 y 2017, un aumento para el grupo de 16-19 años de 2,000 y una reducción de 7,000 jóvenes desempleados entre las edades de 20 a 24 años.



El estimado total de personas desempleados en el año 2017 fue de 119,000, de los cuales el segmento de 16 a 24 años representó el 19.2%. Como se muestra en la Gráfica 3, en los últimos cinco años el número de jóvenes desempleados disminuyó de 29,000 en el 2013 a 23,000 en el 2017. Como consecuencia, la tasa de desempleo juvenil bajó de 25.4% a 22.2% para los mismos años. No obstante, en el 2017 los jóvenes representaron el grupo de edad con la tasa de desempleo más alta entre las personas hábiles para trabajar (16-19 años, 32.5%; 20-24 años, 20.6%). Estas tasas de desempleo continúan siendo significativamente mayores al promedio registrado en el 2017 por la población de 25 a 54 años (10.3%). De los jóvenes desempleados ocho de cada diez estaban en el grupo de 20 a 24 años, mientras el 55.0% , del total de jóvenes, eran varones.

La tasa de empleo de los jóvenes (relación empleo juvenil / población juvenil) para el año 2017 fue de 19.3%. Esta proporción es 1.2 punto porcentual mayor a la registrada en el 2016 (18.1%). Esto significa que aproximadamente dos de cada diez jóvenes en Puerto Rico estaban empleados en el 2017. Por grupo de edad, este indicador para el 2017 fue de 5.2% en el segmento de 16 a 19 años y de 30.1% en el grupo de 20 a 24 años (Ver tabla abajo). Cuando comparamos la tasa de empleo de los jóvenes por género, el estimado de los varones fue de 23.2% frente a 15.3% registrado por las mujeres.

Tabla IV: Estado de Empleo de los Jóvenes por Grupo Edad

Estado de Empleo	Jóvenes					
	Total		16-19 años		20-24 años	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Población civil no institucional	415	425	179	186	236	239
Grupo Trabajador	103	103	14	10	89	94
Tasa Participación	24.8	24.3	7.8	5.3	37.9	39.1
Empleados	80	77	9	6	71	71
Tasa Empleo	19.3	18.1	5.2	3.1	30.1	29.8
Desempleados	23	26	5	4	18	22
Tasa Desempleo	22.2	25.3	32.5	40.6	20.6	23.7
Fuera del Grupo Trabajador	312	322	166	176	146	146

Fuente: DTRH, Encuesta del Grupo Trabajador para PR, Año 2017

2. Análisis de las Tendencias del Mercado Laboral

De acuerdo a la revista digital Eduweb, son varios los cambios que se prevén para el futuro laboral, los expertos han pronosticado diferentes cambios a los que todo trabajador tendrá que adaptarse si quiere seguir formando parte de este mercado de trabajo.

Habrà un aumento de la demanda de trabajadores cualificados, con unas competencias técnicas y transversales que les permitan adaptarse a los diferentes tipos de trabajo y a las demandas de cada sector. También se producirán cambios en las formas de trabajar, los tipos de trabajos y las características que tendrán que tener los trabajadores. Algunos de estos cambios ya se están empezando a ver en algunas empresas, conoce como se prevé el futuro laboral.

Una de las características más destacable de la nueva forma de trabajar es la flexibilización del trabajo: trabajos a tiempo parcial, horarios y vacaciones más flexibles y oportunidades para poder trabajar fuera de la oficina, lo que supondrá una deslocalización del trabajo. Ello supondrá la necesidad de personas versátiles con gran capacidad para adaptarse al cambio.

Por otro lado, la tecnología se ha extendido en todas las empresas, y ofrece la posibilidad de trabajar de forma diferente. Los entornos de trabajo también variarán, el teletrabajo, las áreas de coworking (profesionales independientes que comparten un espacio común de trabajo) o los grupos de trabajo distribuidos (trabajo cooperativo sin necesidad de mantener reuniones cara a cara, apoyándose en videoconferencias) serán los entornos de trabajo más comunes en el futuro.

3. Niveles de Educación y Destrezas de la Fuerza Trabajadora

La tabla V, presenta los niveles de educación por edades de Puerto Rico, según el CENSO 2020. La población general en PR entre las edades de 18 a 44 años que están en la edad de productividad profesional tienen en promedio el cuarto año completado (~ 60%) y un promedio de 24% tienen un nivel educativo de bachillerato. Para la población de 45 años o más refleja un 83.7% con cuarto año completado y un 29.3% con educación de bachillerato o más.

Tabla V: Niveles de Logros Educativos por Edad y Género

PUERTO RICO	Total	Percent	Male	Percent Male	Female	Percent Female
AGE BY EDUCATIONAL ATTAINMENT						
Population 18 to 24 years	319,225	(X)	160,974	(X)	158,251	(X)
Less than high school graduate	28,658	9.0%	17,146	10.7%	11,512	7.3%
High school graduate (includes equivalency)	84,181	26.4%	47,118	29.3%	37,063	23.4%
Some college or associate's degree	171,326	53.7%	82,805	51.4%	88,521	55.9%
Bachelor's degree or higher	35,060	11.0%	13,905	8.6%	21,155	13.4%
Population 25 years and over	2,301,735	(X)	1,063,370	(X)	1,238,365	(X)
Less than 9th grade	320,083	13.9%	163,917	15.4%	156,166	12.6%
9th to 12th grade, no diploma	168,325	7.3%	90,070	8.5%	78,255	6.3%
High school graduate (includes equivalency)	648,146	28.2%	329,989	31.0%	318,157	25.7%
Some college, no degree	279,696	12.2%	138,467	13.0%	141,229	11.4%
Associate's degree	258,905	11.2%	104,738	9.8%	154,167	12.4%
Bachelor's degree	443,589	19.3%	166,267	15.6%	277,322	22.4%
Graduate or professional degree	182,991	8.0%	69,922	6.6%	113,069	9.1%
High school graduate or higher	1,813,327	78.8%	809,383	76.1%	1,003,944	81.1%
Bachelor's degree or higher	626,580	27.2%	236,189	22.2%	390,391	31.5%
Population 25 to 34 years	385,530	(X)	189,277	(X)	196,253	(X)
High school graduate or higher	356,754	92.5%	171,298	90.5%	185,456	94.5%
Bachelor's degree or higher	126,465	32.8%	47,970	25.3%	78,495	40.0%
Population 35 to 44 years	395,192	(X)	188,374	(X)	206,818	(X)
High school graduate or higher	348,249	88.1%	158,318	84.0%	189,931	91.8%
Bachelor's degree or higher	132,895	33.6%	46,887	24.9%	86,008	41.6%
Population 45 to 64 years	841,348	(X)	390,464	(X)	450,884	(X)
High school graduate or higher	704,568	83.7%	307,628	78.8%	396,940	88.0%
Bachelor's degree or higher	246,849	29.3%	91,580	23.5%	155,269	34.4%
Population 65 years and over	679,665	(X)	295,255	(X)	384,410	(X)
High school graduate or higher	403,756	59.4%	172,139	58.3%	231,617	60.3%
Bachelor's degree or higher	120,371	17.7%	49,752	16.9%	70,619	18.4%

Fuente: Educational Attainment 2019 (estimated) - American Community Survey 1-Year Estimate S1501.

4. Brecha de Destrezas

Como puede desprenderse de la información relacionada a educación y empleo de nuestra región, es importante señalar que la brecha existente entre las destrezas de la población y las necesidades de los patronos es un reto para el crecimiento laboral. Las industrias que están en desarrollo o en alto crecimiento como lo son la salud, tecnología, turismo y manufactura tienen una carencia de personal capacitado en los puestos de alto rango y un exceso en los de bajas destrezas. Siendo alto el porcentaje de la población de menos preparación académica que residen en nuestra región, como consecuencia de esta brecha, estos terminan en empleos que no tienen un buen salario y con muy pocas oportunidades de crecimiento.

Nuestro mercado laboral atraviesa uno de los peores momentos de la historia reciente. La tasa de participación de empleo y el alto índice de desempleo son el reflejo de que las oportunidades de empleo no corresponden adecuadamente. Las iniciativas a nivel estatal están dirigidas a creación de empleo en industrias que requieren un nivel alto de educación, por lo que nosotros trabajaremos en iniciativas que permitan la creación de empleos y educación de los participantes en diferentes

áreas de alto rendimiento, como lo es la tecnología y a su vez reforzar las áreas de énfasis en las ocupaciones en demanda proyectadas para el 2026. Un poco más del 35% (70% en total) de estos empleos no requerirán una educación formal -más allá de bachillerato-, por lo que continuaremos reforzando las estrategias regionales educativas para considerar las profesiones proyectadas.

Según el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico 2020, en la tabla de las 30 ocupaciones de mayor crecimiento proyectados entre 2016 y 2026, 9 de las primeras 10, no requieren estudios más allá de grados técnicos o diploma de escuela superior. De hecho, un creciente porcentaje de personas con estudios superiores no puede encontrar empleo como profesional y termina empleándose en otras ocupaciones, lo que reafirma la importancia de saber cuáles son las habilidades emergentes y más demandadas para lograr el desarrollo económico de nuestra región acorde con el crecimiento económico global.

5. Características Generales y Demografía

Las tablas II y III, muestran las variantes de la población en los municipios que componen la Región Norte Central. En las próximas páginas incluimos datos por edades, por JLDL que nos muestran no solo la disminución en la población, pero especialmente en las edades de 5 a 49 años. Esto refleja una reducción en la fuerza laboral productiva de la región, entre las edades de 16 a 44 años. En adelante, los datos más recientes disponibles.

Esto significa que en los próximos cinco (5) años habrá un déficit en la expansión de la fuerza laboral en la economía regional. El cambio en el empleo en los grupos de edad productiva de la fuerza laboral creará un déficit de trabajadores disponibles en nuestra región, ya que los segmentos de 18 a 25 años se van reduciendo en todas las áreas locales de la Región.

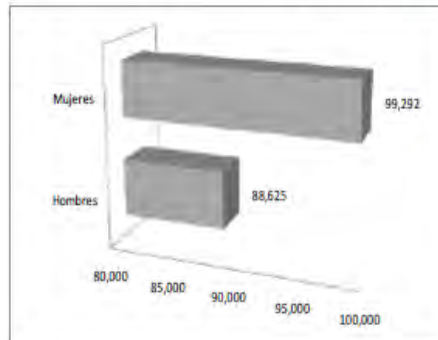
Esto conlleva una revisión en las fuentes de trabajo disponibles y las estrategias de adiestramiento para la fuerza laboral de la región. En adelante, presentamos la población por Áreas Locales que componen la Región con la distribución por sexo y población por edad al 2019.



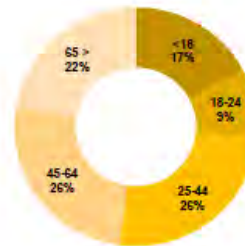
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Bayamón-Comerio	188,938	187,917	-1,021	-0.5
Bayamón	170,366	169,269	-1,097	-0.6
Comerio	18,572	18,648	76	0.4

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Género 2019



Distribución de Población por Edad 20

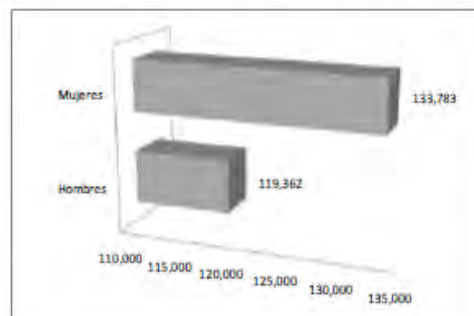


Bayamón cuenta con 48% de su población mayor de 45 años que todavía está en la fuerza trabajadora, pero un segmento de 18 a 25 años de solo 9%.

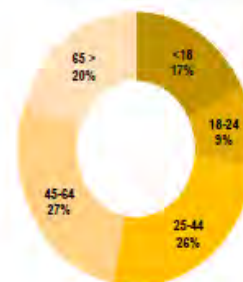
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Guaynabo-Toa Baja	252,604	253,145	541	-
Cataño	23,239	23,121	-118	0.2
Guaynabo	83,775	83,728	-47	-0.6
Toa Alta	71,008	72,025	1,017	0.5
Toa Baja	74,582	74,271	-311	0.4

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Género 2019



Distribución de Población por Edad 2019



Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

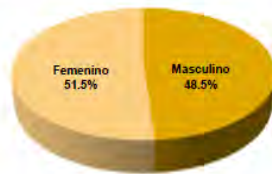


En la población estimada por Municipio de esta Junta Local se evidencia que el Municipio de Toa Alta es el único que ha tenido un aumento en su población en el último año. El Área cuenta con un 26% de población entre 25 y 44 años de edad.

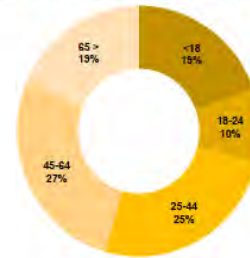
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL La Montaña	145,361	145,894	533	0.4
Barranquitas	27,499	27,725	226	0.8
Cidra	38,219	38,307	88	0.2
Corozal	32,259	32,293	34	0.1
Naranjito	27,180	27,349	169	0.6
Orocovís	20,204	20,220	16	0.1

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de la Población por Genero



Distribución de la Población por Grupo de Edad



Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

La Junta Local La Montaña, no ha tenido una pérdida de población en el período presentado. La población de 18 a 44 años es de 35% que es una con características mayor de necesidad de empleo y capacitación.

Distribución de Población Por Genero

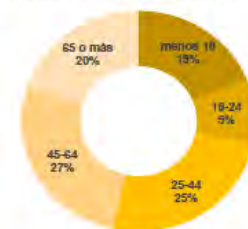
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	0.0
ALDL Manatí	239,707	240,699	992	0.4
Dorado	23,456	23,727	271	1.2
Ciales	15,869	15,808	-61	-0.4
Dorado	35,761	36,141	380	1.1
Florida	11,293	11,317	24	0.2
Manatí	37,359	37,287	-72	-0.2
Morovis	30,051	30,335	284	0.9
Vega Alta	35,782	36,061	279	0.8
Vega Baja	50,136	50,023	-113	-0.2

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población



Distribución de Población por Edad



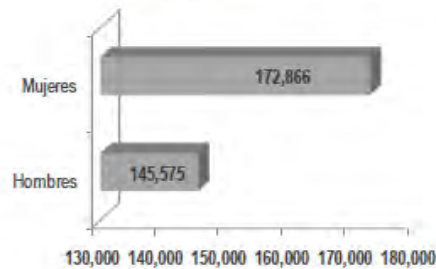
La JLDL Manatí – Dorado, no ha tenido una pérdida significativa de población en el año 2019.



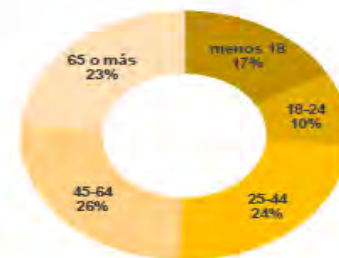
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	0.01
ALDL San Juan	320,761	318,441	-2,320	-0.7

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Género 2019



Distribución de Población por Edad 2019



Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

El Área Local de San Juan, continúa con una pérdida de población y un 49% mayor de 45 años.

Tabla VI: Estatus de Empleo y Desempleo (Año 2019)

Estatus de Empleo	JLDL Bayamón		JLDL Guaynabo		JLDL La Montaña		JLDL Manati - Dorado		JLDL San Juan		REGIÓN NORTE CENTRAL	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Population 16 years and over	166,164		218,712		123,175		203,850		283,102		995,003	
In labor force	81,037	48.77%	113,065	51.70%	50,611	41.09%	87,154	42.75%	146,414	51.72%	478,281	48.07%
Civilian labor force	80,913	48.69%	112,693	51.53%	50,588	41.07%	87,068	42.71%	146,229	51.65%	477,491	47.99%
Employed	69,957	42.10%	98,135	44.87%	38,777	31.48%	70,187	34.43%	123,077	43.47%	400,133	40.21%
Unemployed	10,956	6.59%	16,558	7.57%	12,411	10.08%	16,881	8.28%	23,152	8.18%	79,958	8.04%
Armed Forces	124	0.07%	372	0.17%	23	0.02%	86	0.04%	185	0.07%	790	0.08%
Not in Labor force	85,127	51.23%	105,647	48.30%	72,564	58.91%	116,696	57.25%	136,688	48.28%	516,722	51.93%

Fuente: Plan Estatal Unificado (Employment Status 52301 2015-2019, American Community Survey 5 years estimate, U.S. Census Bureau)

La Tabla VI, muestra las características de la fuerza laboral de acuerdo con las Juntas de Desarrollo Laboral que componen la Región Norte Central. Las estadísticas presentadas son un estimado de los años 2015 al 2019 del Censo Federal. El sistema de desarrollo de la fuerza laboral en la región necesitará trabajar más con las poblaciones específicas de WIOA e identificar cualquier grupo de talentos inexplorado que exista dentro de la Región.



Tabla VII: Fuerza Laboral-Empleo y Desempleo-Región Norte Central 2017 y 2018

JLDL	Marzo 2017				Marzo 2018			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Núm.	Tasa	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Núm.	Tasa
Bayamón/Comerio	72,200	66,300	5,800	8.1	69,657	64,729	4,929	7.1
Guaynabo/Toa Baja	102,200	95,000	7,200	7.5	99,530	93,521	6,009	6.0
La Montaña	44,300	39,600	4,600	10.5	43,686	38,807	4,879	11.2
Manatí/Dorado	69,500	61,700	7,800	11.2	67,178	60,685	6,493	9.7
San Juan	136,800	127,100	9,800	7.1	133,384	124,839	8,545	6.4
TOTAL	425,000	389,700	35,200	8.3	413,335	382,582	30,855	8.2

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. *Estadísticas de Desempleo por Municipios, Marzo 2018.*

Para marzo de 2018 el nivel de desempleo de la región estaba en 8.32% con una disminución de 0.1% en comparación con marzo de 2017. La fuerza trabajadora disminuyó y hubo un aumento en la población empleada.

Tabla VIII: Datos de la Fuerza Trabajadora y Empleo por Municipio RNC 2020

Municipios	Fuerza Trabajadora Junio 2020	Empleo Junio 2020	Desempleo Junio 2020	Tasa de Desempleo Junio 2020
Norte Central	413,840	379,461	34,379	8.3
Barceloneta	5,685	5,031	654	11.5
Barranquitas	7,056	6,335	721	10.2
Bayamón	64,966	59,270	5,696	8.8
Cataño	7,791	7,068	723	9.3
Ciales	3,633	3,192	441	12.1
Cidra	14,876	13,939	937	6.3
Comerio	4,720	4,274	446	9.4
Corozal	8,734	7,716	1,018	11.7
Dorado	12,919	12,023	896	6.9
Florida	3,189	2,824	365	11.4
Guaynabo	37,304	35,220	2,084	5.6
Manatí	11,059	10,115	944	8.5
Morovis	7,745	6,912	833	10.8
Naranjito	7,088	6,151	937	13.2
Orocovis	4,811	4,219	592	12.3
San Juan	134,556	124,176	10,380	7.7
Toa Alta	26,584	24,595	1,989	7.5
Toa Baja	28,651	26,455	2,196	7.7
Vega Alta	9,506	8,538	968	10.2
Vega Baja	12,967	11,408	1,559	12.0

La tabla anterior nos presenta los datos más recientes, destacados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a junio de 2020, sobre desempleo disponible luego del cierre ocasionado por el COVID-19. Se observa que la fuerza trabajadora de la Región ha disminuido al compararla con la de marzo de 2017. Igual hay una disminución en el empleo, no obstante, hubo un aumento en el 2018.

La tasa de desempleo más baja fue la de Guaynabo y Cidra, cuando antes era la de San Juan. El desempleo más alto lo tiene Ciales y como Junta Local Manatí – Dorado.

C. Análisis del Desarrollo, Educación y Actividades de Adiestramiento de la Fuerza Laboral

A continuación, se presentan los niveles de preparación académica más altos de Puerto Rico, por género, para después presentar el Nivel Educativo de la Región Norte Central.

Tabla IX: Nivel Académico Adquirido por la Población de las Áreas de Desarrollo Laboral

Nivel Académico	JLDL Bayamón-Comerio	JLDL Guaynabo-Toa Baja	JLDL La Montaña	JLDL Manatí-Dorado	JLDL San Juan
Población 25 años o más	146,279	188,637	81,236	197,903	251,574
Menos de 4to año (%)	21.80%	19.50%	29.00%	30.00%	20.40%
Graduado 4to año o GED (%)	24.90%	23.50%	30.80%	26.60%	21.50%
Algunos estudios universitarios Grado Asociado (%)	26.40%	24.00%	21.40%	23.20%	22.60%
Bachillerato o más (%)	26.90%	33.10%	18.80%	20.30%	35.50%

Fuente: WIOA Unified Plan 2020 Página 67

La Tabla IX nos ofrece un estimado de la población que requerirá de ayuda para obtener su diploma de cuarto año y otras actividades que les ofrezcan herramientas adecuadas para obtener un empleo.



Tabla X: Datos de Nivel de Pobreza de la Región

	Ingreso		Cambio	
	2009-2013	2014-2018	%	\$
JLDL Bayamón - Comerio				
Bayamón	26,279	26,017	-1.0%	-262
Comerio	14,075	12,812	-9.0%	-1,263
JLDL Guaynabo - Toa Baja				
Cataño	20,443	18,253	-10.7%	-2,190
Guaynabo	37,741	33,937	-10.1%	-3,804
Toa Alta	30,232	28,863	-4.5%	-1,369
Toa Baja	25,946	24,899	-4.0%	-1,047
JLDL La Montaña				
Barranquitas	16,179	15,970	-1.3%	-209
Cidra	26,280	19,949	-24.1%	-6,331
Corozal	17,609	15,088	-14.3%	-2,521
Orocovis	15,869	13,319	-16.1%	-2,550
Naranjito	17,878	19,332	8.1%	1,454
JLDL Manatí-Dorado				
Barceloneta	16,190	16,889	4.3%	699
Ciales	15,062	15,071	0.1%	9
Dorado	30,680	29,667	-3.3%	-1,013
Florida	18,298	20,315	11.0%	2,017
Manatí	19,523	19,459	-0.3%	-64
Morovis	16,327	20,589	26.1%	4,262
Vega Alta	19,567	18,895	-3.4%	-672
Vega Baja	17,790	19,096	7.3%	1,306
JLDL San Juan				
San Juan	24,725	22,146	-10.4%	-2,579

Fuente: Instituto de Estadísticas Puerto Rico (SDC-PR) publicado 19 de diciembre de 2019

De los 20 pueblos de nuestra región, siete de ellos están por debajo de la media de Puerto Rico, siendo Comerío uno de los más altos que sobrepasa el índice entre el 60% y 64%. Catorce (14) de ellos tuvieron un cambio negativo en sus ingresos.



Tabla XI: Educación de la Población Mayor de 25 años por JLDL

Local Area	Population 25 Years and Over	Less than HS Graduate (%)	HS Graduate or GDE (%)	Some College or Associate Degree (%)	Bachelor's Degree or Higher (%)
Bayamón – Comerío	146,279	21.8%	24.9%	26.4%	26.9%
Guaynabo – Toa Baja	188,637	19.5%	23.5%	24.0%	33.1%
La Montaña	81,236	29.0%	30.8%	21.4%	18.8%
Manatí – Dorado	197,903	30.0%	26.6%	23.2%	20.3%
San Juan	251,574	20.4%	21.5%	22.6%	35.5%

*Fuente: Plan Estatal Unificado 2020 – 2023, pág. 61 basado en Fuente de ACS 17, Est.5 años, Resumen al 2017. *Del por ciento de la población.*

"Employment Status", bajo la sección "Educational Attainment" nos presenta la población con grados académicos y el por ciento que está desempleada. Aunque no tenemos información sobre qué profesión o especialidad tiene la población, nos da indicios de hacia dónde debemos dirigir las estrategias de las personas preparadas para el empleo ("job ready").

Población Bajo el Nivel de Pobreza

La Carta de Orientación de Empleo y Adiestramiento (TEGL, por sus siglas en inglés) 19-16 del 1 de marzo de 2017, especifica que la prioridad también debe aplicarse a las personas que están subempleadas, así como de bajos ingresos. Congruentemente, WIOA se centra en servir a las personas con barreras al empleo. La intención de esta prioridad en la ley es asegurar el acceso a estas poblaciones.

Bajo WIOA, la prioridad del servicio se ofrece sin importar los niveles de financiamiento y también se amplía para incluir a las personas con destrezas básicas deficientes. Por lo tanto, la Región Norte Central se centrará específicamente en estas poblaciones para garantizar la alineación de los servicios entre todas las juntas locales, el desarrollo de la fuerza laboral de las áreas locales y por ende de la regional y los socios obligados.

Tabla XII: Población 25 años o más bajo Nivel de Pobreza según el Nivel Educativo

Nivel Educativo	Puerto Rico	Masculino	Femenino
Menos de Escuela Superior	62.50%	61.40%	63.70%
Graduado Escuela Superior (incluye equivalencia)	48.40%	41.30%	55.70%
Estudios Post Secundario o Grado Asociado	34.30%	24.80%	42.10%
Bachillerato o Mayor	16.60%	12.70%	18.90%

Fuente: U.S. Census Bureau, 2019 American Community Survey 1-Year Estimates

Las estadísticas presentadas en la tabla superior nos muestran la población entre los 25 años o más con un grado académico obtenido que viven bajo el nivel de pobreza. Esto puede ser un índice de

que los profesionales no están obteniendo empleo bajo el grado académico adquirido o emplean en otra profesión menos remunerada.

Podemos inferir que algunos de los grados obtenidos no son cónsonos con las ofertas de empleo que existen en el mercado laboral, lo que nos obliga a dirigir nuestros esfuerzos a compensar las lagunas que pueden existir entre lo estudiado y el mercado laboral. Estos pueden ser herramientas adicionales como idiomas, conocimientos de computadoras, redacción, comportamiento y otros.

Debido a estas discrepancias, el énfasis de la Región será el convocar a los líderes en desarrollo de la fuerza de trabajo, educación postsecundaria, desarrolladores económicos, asociaciones de la industria y líderes del sector. Estos grupos estarían en condiciones de revisar exhaustivamente la oferta de capacitación en la región y alinear los currículos de los proveedores de educación y adiestramiento con las habilidades y conocimientos que necesitan los empleadores de la región.

Tabla XIII: Estatus en el Empleo Población Discapacitada

	Bayamón Comerio	Guaynabo Toa Baja	La Montaña	Manatí Dorado	San Juan	Región Norte Central
Total	122,897	171,364	101,063	142,818	212,846	750,988
En la fuerza laboral	81,666	116,178	49,271	72,779	137,408	457,302
Empleados	69,229	96,659	41,870	59,381	114,668	381,807
Con discapacidad	9,131	7,145	4,306	4,385	7,871	32,838
Desempleados	12,437	19,519	6,354	13,398	22,740	74,448
Con discapacidad	2,323	2,090	1,025	1,686	2,411	9,535

Fuente: *Employment Status by Disability Status and Type B18120, U.S. Census Bureau American Community Survey*

Los datos de la Tabla XIII no han sido actualizados desde el 2015. La población con discapacidades o con algún impedimento empleadas al 2015 en la región Norte Central sumaban un total de 32,838 personas, un 8.60 % de la fuerza laboral. La cantidad de personas discapacitadas desempleadas sumaban un total de 9,535 personas, representativo del 12.80% de los desempleados del área. El tipo de discapacidad de los residentes en los municipios que componen el área excepto Florida y Ciales de los cuales no obtuvimos estadísticas.

La siguiente tabla muestra los datos más actualizados para algunos de los municipios de la región.

	Puerto Rico	Municipio Bayamón	Municipio Guaynabo	Municipio San Juan	Municipio Toa Baja	Municipio Toa Alta
Total	1,923,396	98,311	50,970	187,260	47,567	45,367
En la fuerza laboral	1,162,408	67,962	36,942	131,747	29,039	30,746
Empleados	995,020	61,159	33,698	107,560	27,863	26,922
Con discapacidad	72,502	7,431	3,063	5,970	815	2,674
Desempleados	167,388	6,803	3,244	24,187	1,176	3,824
Con discapacidad	17,403	1,338	314	2,441	95	594

Fuente: *Employment Status by Disability Status and Type B18120, ACS 1 year 2019*

Tabla XIV: PR, Personas Empleadas por Grado Académico, No Ajustado Grupos por Nivel de Preparación Académica

Último Grado Completado	Total			Hombres		Mujeres	
	Sep 2020	Ago 2020	Sep 2019	Ago 2020	Sep 2019	Ago 2020	Sep 2019
TOTAL	950	960	979	536	558	425	421
Diploma Escuela Superior	293	292	286	191	194	102	92
Curso Post-Secundario/ Técnico Vocacional	51	57	60	34	43	22	17
Grado Asociado	177	174	186	111	110	62	76
Bachillerato	264	284	287	119	123	165	164
Maestría	68	62	67	21	20	41	47

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, Septiembre 2020, Publicado 20 de octubre de 2020

Población a Impactar Según la Ley WIOA

WIOA requiere que se les dé prioridad a los beneficiarios de la asistencia pública, a personas de bajos ingresos y a las personas que carecen de habilidades básicas cuando se ofrecen servicios de carreras y servicios de capacitación individualizados utilizando los fondos del programa WIOA Título I para adultos.

La Carta de Orientación de Empleo y Adiestramiento (TEGL, por sus siglas en inglés) 19-16 especifica que la prioridad también debe aplicarse a las personas que están tanto subempleadas como de bajos ingresos. Congruentemente, WIOA se centra en servir a las personas con barreras al empleo. La intención de esta prioridad en la ley es asegurar el acceso a estas poblaciones.

La Región Norte Central se centrará específicamente en las poblaciones prioritarias según la ley WIOA para garantizar la alineación de los servicios entre todas las juntas locales, el desarrollo de la fuerza laboral de las áreas locales y por ende de la regional y los socios obligados.

Debido a este análisis, la Región convocará a los líderes en desarrollo de la fuerza de trabajo, educación postsecundaria, desarrolladores económicos, asociaciones de la industria y líderes del sector para dar énfasis a servicios dirigidos a la población de alta necesidad. Estos grupos estarían en condiciones de revisar exhaustivamente la oferta de capacitación en la región y alinear los currículos de los proveedores de capacitación con las habilidades y conocimientos que necesitan los empleadores de la región.



Tabla XV: PR, Personas Empleadas por Grupo Ocupacional Principal por grupos ocupacionales más grandes (no ajustado)

Grupo Ocupacional Principal	Total			Hombres		Mujeres	
	Sep 2020	Ago 2020	Sep 2019	Ago 2020	Sep 2019	Ago 2020	Sep 2019
TOTAL	950	960	979	536	558	425	421
Profesionales, ejecutivos y gerenciales	287	300	321	142	152	158	169
Profesionales y Relacionados	107	121	125	54	53	67	72
Maestros	51	52	52	13	14	39	40
Administradores, Gerenciales y Ejecutivos	115	114	131	65	75	50	56
Semi-Profesionales	15	13	11	11	11	a/	a/
Técnicos, vendedores y de apoyo administrativo	247	273	240	101	85	171	156
Técnicos de Salud	25	26	23	11	7	14	17
Vendedores y relacionados	66	67	70	41	41	26	29
Secretarias	29	30	35	a/	a/	29	34
Oficinistas y Relacionados	28	32	28	3	7	29	22
Ocupacionales de apoyo administrativo	100	118	84	45	30	73	55
Ocupaciones de servicio	163	152	164	92	97	61	67
Servicios Doméstico	7	4	8	-	-	4	8
Servicio Protectivo	63	62	58	50	44	11	14
Otros Servicios	92	86	98	42	52	45	45

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, Septiembre 2020, Publicado 20 de octubre de 2020

Grupos en necesidad de la fuerza laboral

- Recipientes de Asistencia Nutricional

En la Región Norte Central, en sus cinco (5) JLDL, existen 319,457 hogares que reciben asistencia nutricional, lo que constituye un 6.36% de la población del área.

Si consideramos que una unidad familiar con un promedio de 3 personas se estima un total de 958,971 personas que reciben asistencia. De estos desconocemos qué población tendría 16 años o más, que es nuestra clientela potencial.



Tabla XVI: Hogares Asistencia Nutricional-2017

		Type of Household (% of total by type)	Type of Household (% of total by type)	Type of Household (% of total by type)
Area	Households on Food Stamps	Married couple	Single male headed household	Single female headed household
United States	15,029,498	6.8%	21.2%	35.4%
Puerto Rico	467,827	27.2%	48.0%	56.7%
JLDL				
Bayamón-Comerio	23,076	18.4%	33.3%	48.3%
Guaynabo-Toa Baja	25,169	16.7%	36.1%	45.6%
La Montaña	18,721	39.6%	59.9%	66.0%
Manatí-Dorado	40,937	32.0%	52.2%	61.6%
San Juan	40,594	13.9%	32.0%	51.7%

*Fuente: Plan Estatal Unificado 2020 – 2023, pág. 48 basado en Fuente de ACS 17, Est.5 años, Resumen al 2017. *Del por ciento de la población.*

Población con Impedimentos en Puerto Rico y Grupo Trabajador de personas con Impedimentos

Los Centros de Gestión Única mediante sus programas del Título I y la Administración de Rehabilitación Vocacional, darán prioridad en atender a personas con impedimentos hábiles para emplearse.

De acuerdo con la Oficina del Procurador de Personas con impedimentos, este segmento se define como "toda persona que como consecuencia o resultado de un defecto congénito, una enfermedad o deficiencia en el desarrollo, accidente o por cualquier otra razón, haya quedado privado de una o más de sus funciones básicas, tales como: movilidad, comunicación, cuidado propio, autodirección, tolerancia al trabajo en términos de vida propia o de su capacidad para ser empleado o que dichas funciones hayan afectado o limitado el funcionamiento de esa persona".

De acuerdo con CENSO 2012-2017 (Tabla XVII), Puerto Rico tiene 8.5% del grupo trabajador con algún impedimento. Un 11.4% está desempleado y un 33% está fuera de la fuerza laboral. Siendo estas dos últimas categorías la población que debemos identificar en nuestra región para ofrecerle nuestros servicios para que se integren a la fuerza laboral. Entendiendo que el grupo que se considera apto y disponible para emplearse en la región debe ser similar al comportamiento de Puerto Rico.



Tabla XVII: Grupo Trabajador de Personas con Impedimentos

Status and Disability Type	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Employed population with a disability	8.6%	8.5%	8.6%	7.8%	7.8%	8.5%
Hearing difficulty	17.0%	18.1%	17.8%	20.1%	16.7%	17.6%
Vision difficulty	30.8%	31.4%	33.2%	33.9%	36.7%	35.8%
Cognitive difficulty	31.2%	30.9%	29.3%	30.1%	27.1%	28.3%
Ambulatory difficulty	43.4%	39.8%	41.8%	44.5%	38.0%	39.5%
Self-care difficulty	7.6%	6.2%	8.9%	10.4%	8.2%	11.9%
Independent living difficulty	12.8%	13.9%	16.2%	12.7%	11.4%	13.7%
Unemployed population with a disability	11.4%	11.4%	11.1%	12.2%	12.8%	10.4%
Hearing difficulty	14.2%	13.0%	13.8%	14.1%	10.6%	22.0%
Vision difficulty	28.6%	31.5%	32.6%	36.5%	30.2%	29.0%
Cognitive difficulty	46.0%	46.2%	43.0%	46.6%	43.3%	40.7%
Ambulatory difficulty	32.3%	37.3%	34.0%	29.7%	34.5%	31.4%
Self-care difficulty	6.4%	8.6%	9.5%	8.9%	9.3%	7.1%
Independent living difficulty	20.2%	16.6%	21.4%	21.0%	20.1%	13.7%
Population not in labor force with a disability	30.3%	30.1%	30.4%	30.4%	29.7%	28.2%
Hearing difficulty	4.2%	3.9%	4.1%	4.0%	3.7%	4.0%
Vision difficulty	7.8%	6.9%	7.7%	7.3%	7.5%	7.7%
Cognitive difficulty	16.3%	16.1%	16.0%	15.6%	14.5%	13.9%
Ambulatory difficulty	16.9%	16.5%	17.2%	17.0%	16.4%	15.5%
Self-care difficulty	6.6%	6.6%	7.0%	7.4%	6.8%	7.2%
Independent living difficulty	15.1%	15.2%	15.3%	15.1%	14.1%	13.5%

Fuente: Plan Unificado 2020-2023 p. 57

IV. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS

A continuación, presentamos las estrategias de colaboración, integración y alineamiento de los recursos de las JLDL y de los Socios Medulares. Las estrategias a presentar están sujetas a los acuerdos de colaboración entre las partes asociadas en referencia a las operaciones de los CGU de las JLDL y las Iniciativas, Propuestas y Programas del plan regional (en adelante, IPP).

A. Integración de los Recursos de las JLDL

La formulación de las estrategias regionales están contempladas en la integración, colaboración y servicios entre las cinco (5) JLDL de la región, socios medulares, patronos y participantes. Las JLDL de la región proponen plan de trabajo preliminar para las etapas de definición, planificación e implantación de las estrategias propuestos para el año programa 2020-2023.

A su vez, las JLDL seleccionarán y asignarán personal para liderar y trabajar con las iniciativas, proyectos y programas del Plan. Los procesos de implantación de las estrategias están organizadas y planificadas de manera secuencial. Las estrategias están formuladas desde la preparación del cimiento y plataforma del plan, con un nivel de complejidad básico hasta estrategias de gran impacto en el mercado empresarial y laboral, con un nivel de complejidad alto.

B. Integración de Socios Medulares del Sistema en los Centros de Gestión Única

Integrar los socios medulares en todos los servicios del CGU-AJC creando un proceso de trabajo común a través de los sistemas o plataforma de entrada de información, que recoja toda la información de elegibilidad común, estrategias de servicio que incluyan el potencial de servicios comunes en los casos en que aplique, seguimiento y salida que tome en consideración la ejecución común.

Como antes esbozado, la Región de Desarrollo Económico Norte Central tiene como meta estratégica el promover la integración de los socios medulares del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, no solo en lo que a presencia física se refiere, sino también en cuanto a servicios cruzados, para evitar duplicidad de esfuerzos y de inversión de recursos, y cumplir con la Ley WIOA.

El Plan Estatal Unificado de 2020-2023 establece que adoptará un *"...soporte común para adelantar la adopción de planes locales y regionales por parte de las juntas locales, los líderes de programas y los funcionarios electos que optimice la integración de los programas y la implantación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales"*. Es en cumplimiento de esta meta que aunamos esfuerzos para trazar un plan de trabajo completo, enfocado y alineado con las estrategias, objetivos y metas del estado y en beneficio de nuestra clientela.

No obstante, nuestra región al igual que las otras que integran el sistema de desarrollo e innovación, se han visto limitadas en hacer realidad su propósito según exponemos en adelante, haciendo la salvedad de que según veremos en las estrategias planificadas en esta sección, hemos trazado la ruta con creatividad y grandes expectativas.

Las cinco JLDL que integran la región, La Montaña, Bayamón - Comerío, San Juan, Guaynabo - Toa Baja y Manatí-Dorado han estado trabajando en el proceso de integración de los socios medulares y opcionales que cada una ha ido juntando para sus CGU. Los principales socios son el Servicio de Empleo, Rehabilitación Vocacional y Departamento de Educación con su programa de Educación de Adultos y Alfabetización.

A la fecha, todas las Juntas Locales de la Región cuentan con el Programa del Servicio de Empleo de manera física o virtual. En cuanto a los Programas de Rehabilitación Vocacional y Programa de Educación de Adultos y Alfabetización, se han creado los acuerdos que han sido tramitados a las entidades responsables de los socios. Algunas de las JLDL de la región ya tienen sus AFI y MOU con otros socio como AARP, PathStone, Acción Social de PR, Servicios Comunes - CDBG, Vivienda Municipal, AMSI – Ticket to Work.

La Región Norte Central, está trabajando en la firma de Acuerdos de Colaboración Regional (ACR), donde se enfatizará la complementariedad e integridad de los servicios, según plasmado en el MOU de los socios medulares del Sistema de Desarrollo Laboral de PR, firmado el 30 de septiembre de 2018 y acordado por todas las partes, incluidos los presidentes de las JLDL.

Una vez concretados todos los Acuerdos de Colaboración, las Juntas Locales llevaremos a cabo un sinnúmero de actividades con el fin de lograr una integración de programas, que trascienda los acuerdos y que podamos implementar. Todos estos acuerdos, estarán sujetos a los cambios en proceso y que puedan requerir el estado posterior a la aprobación de este plan.

Entre estas actividades podemos mencionar:

- Integración de los Operadores del CGU-AJC con el propósito del cumplimiento con el plan regional, como plan de trabajo dirigido a integrar a los Socios Medulares (Educación de Adultos, Servicio Empleo, Rehabilitación Vocacional y Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados) y otros socios en el Sistema de Gestión Única, así como los opcionales.
- Evaluar constantemente las recomendaciones que puedan traer a la mesa los Operadores del CGU-AJC, para una mejor ejecución en la integración de los Programas Medulares.
- Reunir, de forma regular, a los representantes de los Programas Medulares, del PDL y de las Áreas Locales para atajar dificultades y retos en el proceso de integración, incluyendo la resistencia a la misma.
- Designar un grupo de trabajo para establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet, para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y para maximizar, integrar y coordinar la utilización de las redes sociales con el propósito de llegar a la juventud y difundir los beneficios y éxitos del sistema.
- Estableceremos, como parte de la integración de los Programas Medulares, un itinerario servicios de parte de los socios, donde no solo estarán físicamente en el CGU-AJC, sino que haremos uso de la tecnología para que nuestros participantes puedan acceder los servicios aun cuando no haya un representante en el CGU-AJC en ese momento. Para esto, haremos uso de tecnología que facilite las videoconferencias, por ejemplo: Skype, Zoom, Microsoft Teams, entre otros.
- Para agilizar el servicio, trabajaremos un formulario universal que recopile toda la información inherente a los criterios de elegibilidad de los socios. Esto permitirá que en una sola entrevista se obtenga toda la información del participante y se agilice el proceso de determinación de elegibilidad.
- Adiestraremos a todos los funcionarios del CGU-AJC en relación con los servicios que ofrecen los Socios Medulares y Obligados (adiestramiento cruzado), de manera que podamos canalizar mejor las necesidades de los clientes/participantes y los recursos disponibles para estos, y que abarque los conocimientos, las destrezas y la motivación requeridas para aumentar la capacidad, experiencia y eficiencia del personal, en el grado que sea requerido, de acuerdo con

su función en el flujo de servicio.

Los servicios especializados de los programas medulares que ya se están trabajando en los CGU, como en el caso del Servicio de Empleo, son los que resumimos en adelante:

– **Programa del Servicio de Empleo de Wagner-Peyser, Título III de WIOA del Departamento del Trabajo en el CGU**

Como socio medular, tendrá presencia física o virtual en nuestros CGU ofreciendo los siguientes servicios:

- Verificará si hay participación previa en la plataforma oficial que sea provista por el estado o por la región.
- Entrará los datos identificables para completar la participación de solicitantes en necesidad y se le ofrecerá:
 - Orientación de servicios disponibles a través de todos los socios medulares.
 - Se le completará un perfil del solicitante.
 - Se le ofrecerán servicios básicos de carrera y servicios de autogestión, tales como; preparación de resume, información de mercado laboral, entre otros
 - Se completará el formulario Universal 511 y se corroborará registro en el Programa de Seguro por Desempleo.
 - Referidos a patron-os con ofertas para posible colocación en empleo.
- Tomará y registrará ofertas de empleo en la plataforma existente, el programa Puerto Rico US Job o programa similar que lo sustituya.
- Compartirá ofertas de empleo con los socios medulares en el CGU.
- Certificará empleo o colocación del participante.
- Referirá participantes que necesiten adiestramiento o servicios del Título I de la WIOA o de cualquier otro socio del CGU.

Para la integración efectiva de este programa en el centro, se necesita una plataforma de información que integre todos los campos de la WIOA y que enlace los datos con los demás programas para efectos en la ejecución común.

Estando ya establecido el sistema PRIS en nuestras JLDL, es nuestro interés integrar al mismo una plataforma complementaria que se ajuste a nuestras necesidades únicas como región, contemplando nuevas funcionalidades no incluidas en el sistema PRIS.

– **Programa de Rehabilitación Vocacional de la Administración de Rehabilitación Vocacional**

Los servicios que puede ofrecer el Programa de Rehabilitación Vocacional (en adelante PRV) en el CGU a individuos de 16 años o más están, con impedimentos físicos o mentales, están enmarcados dentro de los siguientes:

- Consejería y Orientación.
- Evaluación para determinar elegibilidad a los servicios.
- Orientar a familiares sobre el proceso de rehabilitación vocacional del solicitante o consumidor.
- Identificación de necesidades para rehabilitación vocacional.
- Referidos a otras agencias.
- Restauración Física o mental.



- Actividades de transición orientada al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades postsecundarias (Ley Núm. 51).
- Adiestramientos, ajuste personal y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto, materiales, de adiestramiento.
- Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional.
- Interpretes a sordos, y lectores, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos.
- Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional.
- Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos.
- Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de un empleo.
- Empleo regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales con fondos de la Ley Randolph Sheppard, Ley 140 de 1976.
- Incentivos salariales.
- Servicios de Post-empleo necesarios para ayudar a la persona a progresar y retener un empleo.
- Clases de guiar adaptadas. Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo
- Orientará también sobre los criterios de elegibilidad para recibir servicios de la ARV.
- Una determinación por un profesional cualificado de que el solicitante tiene un impedimento físico o mental.
- Una determinación por un profesional cualificado de que el impedimento físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento sustancial para empleo.
- Una determinación por un Consejero de Rehabilitación Vocacional cualificado de la ARV de que el solicitante requiere rehabilitación vocacional para prepararse, obtener y retener un empleo consistente con sus fortalezas, recursos, prioridades, habilidades, capacidades residuales funcionales y selección informada.
- Presunción de que el solicitante puede beneficiarse de los servicios de rehabilitación vocacional para obtener un empleo.

Según observamos en los servicios disponibles a través del PRV, este es un servicio que, aunque tiene como meta la rehabilitación de individuos con potencial de empleo, como meta final, no es un programa de servicios a los patronos a diferencia de los programas del Servicio de Empleo y los Programas del Título I de WIOA. Su integración de patronos conlleva un énfasis en orientar a los patronos de la posibilidad de emplear individuos rehabilitados y con apoyo del programa de Empleo Sostenido.

– Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA del Departamento de Educación

Como socio medular el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA, al estar presente en el CGU, ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles a través de su programa que son las alternativas que se describen en adelante.

Los servicios educativos se ofrecen por medio de proveedores elegibles bajo propuestas competitivas para asistir adultos en:

- El proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica.



- La obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos y que conduzcan a mejoras sostenibles en las oportunidades económicas de su familia.
- La culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales.
- Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.

Estos servicios se ofrecen a través del arreglo de servicios de las variedades educativas, siguientes:

- Educación Básica: ABE-Adult Basic Educación
- Educación Secundaria: ASE-Adult Secondary Education
- Inglés Conversacional: ESL-English as a Second Language
- Alfabetización Integrada de Inglés y Educación Cívica
- IEL/CE-Integrated English Literacy / Civic Education
- Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior – Ley 217
- Servicios en Instituciones Correccionales
- Exámenes de Asignatura del PEA

Se integra también como programa opcional del DE el programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas-Carl D. Perkins con su variedad de ofertas ocupacionales.

Según observamos en los servicios disponibles a través de los programas del DE este es un servicio que, aunque tiene como meta integrar individuos con potencial de empleo, al mundo ocupacional como meta última, no es un programa de servicios a los patronos a diferencia de los programas del Servicio de Empleo y los Programas del Título I de WIOA.

La integración de patronos será para promover el recibir recomendaciones de necesidades de adiestrar mano de obra en destrezas y ocupaciones que son de difícil reclutamiento, para establecer currículos que produzcan recursos de calidad.

O sea, integrar a los patronos desde la perspectiva de estudio de los ofrecimientos del departamento en términos de determinar si los currículos y destrezas obtenidas se ajustan a las necesidades de la industria.

Como hemos establecido en este plan, realizaremos encuestas entre los patronos para obtener insumo sobre las necesidades de la industria y así el Departamento beneficiaria. También se orientará a los patronos para posibilitar que se mercadeen y empleen egresados de sus programas.

– **Integración de socios en aspectos tales como: Registro Común, Servicio Universal**

Para la integración efectiva de todos estos programas en el CGU, se necesita una plataforma de información que integre todos los campos de la WIOA y, que enlace los datos con los demás programas para efectos en la ejecución común. Estando ya establecido el sistema PRIS a nivel estatal, es nuestro interés integrar el mismo con una plataforma que se ajuste a nuestras necesidades únicas como región.

La misma sería una que haya sido desarrollada contemplando toda la información que se requiere para reportar y que está esbozada en el PIRL, sumada a nuevas funcionalidades no contempladas

en el sistema actual y que nos permitirán fortalecer el registro común a través de todas las JLDL de nuestra región.

A continuación, las áreas de estratégicas regionales y la ruta estratégica para la implementación de las iniciativas, proyectos y programas. Se incluye el detalle de las iniciativas, proyectos y las iniciativas, programas y proyectos (en adelante, IPP).

Áreas de Estratégicas Regionales

- Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL y Socios Medulares
- Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos.
- Sistema Integrado Digital para el Manejo de los Servicios Internos y Externos asociados con las Orientación, Aprendizaje, Capacitación a nivel Administrativo, Laboral y Profesión a la Distancia
- Incorporación Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional.
- Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región.
- Programa Regional de Incubadoras de Negocios.
- Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes.
- Calendario de Actividades y Eventos Regional.
- Identificar Oportunidades de Empleos.

- Servicios Universales, Referidos entre Socios Medulares.
- Política de Sostén Regional.
- Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA).
- Registro Común.

- Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos.
- Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos.

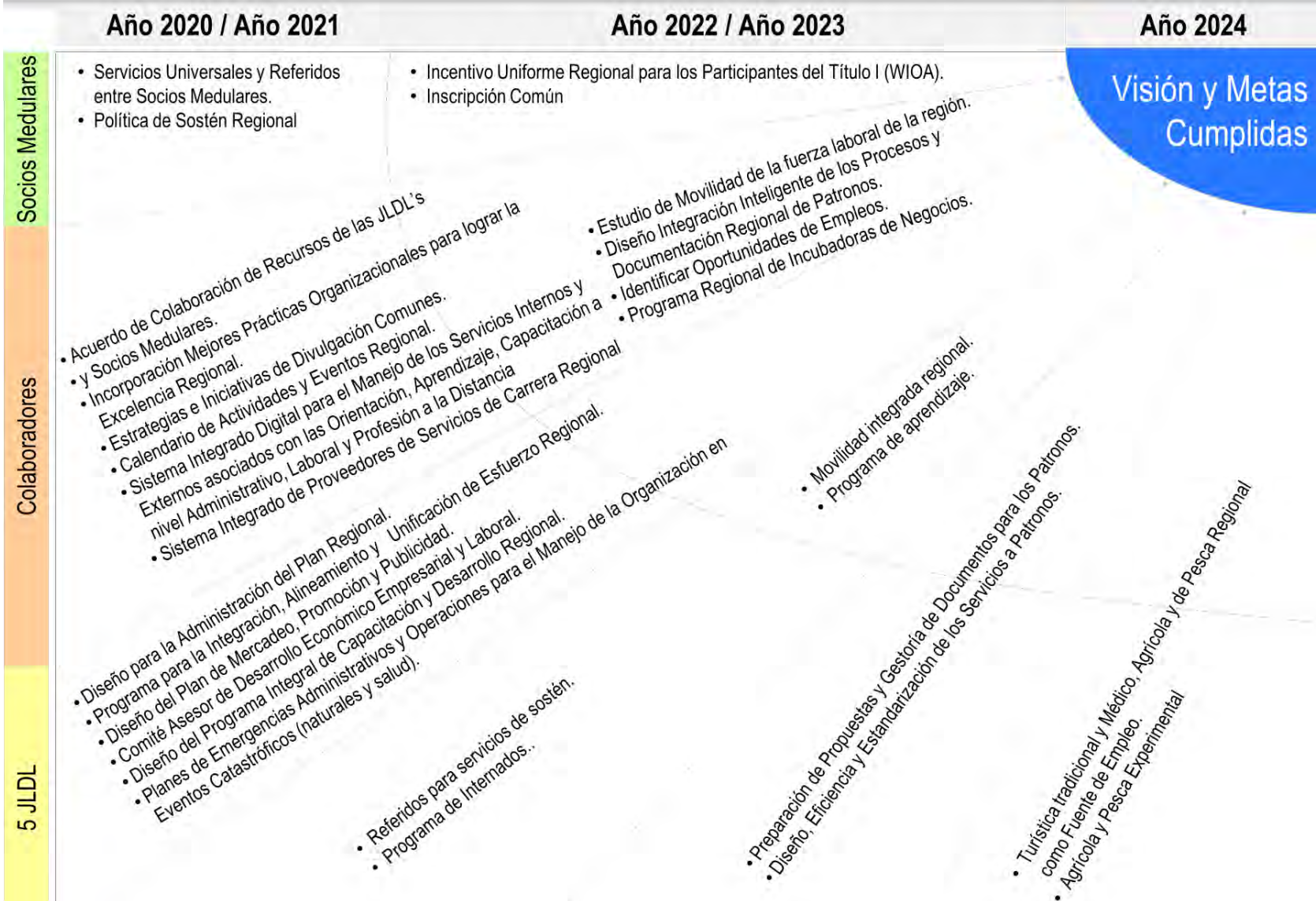
- Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (desastres naturales y salud).
- Diseño para la Administración del Plan Regional.
- Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo Regional.
- Diseño del Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad.
- Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral.
- Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional.



- Referidos para servicios de sostén.
- Programa de Internados.
- Movilidad integrada regional.
- Programa de aprendizaje.

- Turística tradicional y Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo.
- Agrícola y Pesca Experimental

Ruta Estratégica: Implementación de Iniciativas, Proyectos y Programas



- Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos.
- Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos.
- Turística Tradicional y Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo.
- Agrícola y Pesca Experimental

C. Iniciativas, Programas y Proyectos (IPP)

1. Acuerdo de Colaboración de Recursos de las JLDL y Socios Medulares			Complejidad: Intermedio
<p>Descripción: Facilitar acuerdos de prestación de servicios que reflejen estrategias comunes para la región. Los acuerdos de colaboración serán delineados entre las Juntas Locales de las JLDL y los Socios Medulares para establecer la política pública, proceso y documentación para la planificación, desarrollo, implantación de las estrategias presentadas en este plan estratégico.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lograr la colaboración de las Juntas Locales, JLDL y Socios Medulares enfocados en la Regionalización Estratégica. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados: Juntas Locales, JLDL y Socios Medulares. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presidente de las Juntas, Directores Ejecutivos de las JLDL, y representantes de los Socios Medulares. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.</p>
2. Incorporación de las Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional			Complejidad: Intermedio
<p>Descripción: Diseñar e implementar un programa para la integración de las mejores prácticas organizacionales enfocadas en el desarrollo y crecimiento económico sostenible de las JLDL enfocado en la excelencia regional. Las prácticas para incorporar comienzan desde los elementos de planificación estratégica, cultura organizacional, operacionales, servicios, productividad, rendimiento hasta el retorno de las inversiones con los clientes internos (empleados y socios) y clientes externos (patronos y participantes). Las mejores prácticas serán aplicadas a las Juntas Locales, ALDL y Socios Medulares para alcanzar equitativamente la excelencia a través de las organizaciones o estructuras administrativas, operacionales y servicio.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar la excelencia gubernamental de las JLDL y Socios Medulares que componen la región. ● Promover una cultura integrada y alineada enfocada en el desarrollo y crecimiento de las JLDL y Socios Medulares de la región. ● Lograr organizaciones efectivas, eficientes y estandarizadas enfocadas en el servicio al cliente (patronos y participantes). ● Reducir las actividades que no añaden valor a los clientes y enfocarse en las que si añaden valor. ● Lograr la implantación y ejecución efectiva y eficiente del plan estratégico regional y locales basado en la utilización adecuado de presupuesto y el rendimiento esperado. ● Estar a la vanguardia con las mejores prácticas para el crecimiento organizacional 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar el éxito del desarrollo, implantación y ejecución del plan estratégico regional y local. ● Transformar las JLDL y Socios Medulares hacia la excelencia organizacional y operacional enfocada en el servicio al cliente. ● Aumentar la calidad de los servicios ● Mejorar y estandarizar los procesos de las JLDL y Socios Medulares para garantizar los servicios. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.</p>

dirigidas al desarrollo económico de las JLDL y Socios Medulares hacia la Excelencia Regional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplir con las necesidades de los clientes 		
3. Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (desastres naturales y salud).			Complejidad: Bajo
<p>Descripción: Preparar, planificar, desarrollar e implementar planes para emergencias administrativos y operacionales para el manejo de la organización en eventos catastróficos (naturales y salud) a nivel Regional. En la iniciativa, la Región estará alineado para coordinar estrategias con fondos federales aprobados para trabajar con la recuperación y reconstrucción de Puerto Rico.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lograr una organización estable, funcional y competitiva administración y prestación de servicios durante emergencia catastrófica. ● Proveer los servicios a los patronos y participantes de manera continua. ● Continuar con la ejecución de los planes estratégicos, administrativos, operacionales y financieros de manera efectiva, eficiente y sostenida. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la continuidad de las operaciones de la organización. ● Garantizar los servicios. ● Cumplir con los objetivos y metas administrativas, operacionales y financieras a pesar de las emergencias. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2021.</p>
4. Sistema Integrado de Proveedores de Servicios de Carrera Regional			Complejidad: Alto
<p>Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para unificar a todos los proveedores de servicio de carrera de las JLDL en un sistema de servicio integrados de proveedores.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Optimizar los recursos disponibles. ● Agilizar los procesos de cualificación. ● Obtener una diversidad de proveedores cualificados. ● Proveer herramienta de identificación, selección y contratación para los patronos. ● Proveer herramienta digital para la región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región en la identificación, selección y cualificación de proveedores. ● Obtener una base de datos de proveedores integrada y unificada. ● Agilizar los servicios a 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el Primer trimestre del año 2021.</p>



<ul style="list-style-type: none"> ● Presentar un inventario de recursos, cursos, seminarios, academias, certificaciones disponibles para la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. 	<p>los patronos</p>	<p>eficiencia (procesos y documentación)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proveedores de servicios. 	
<p>5. Sistema Integrado Digital para el Manejo de los Servicios Internos y Externos asociados con las Orientación, Aprendizaje, Capacitación a nivel Administrativo, Laboral y Profesión a la Distancia</p>			<p>Complejidad: Alto</p>
<p>Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para la creación, manejo y servicios de los servicios de orientación, aprendizaje, capacitación, administrativa y operacional interna, en conjunto con los servicios a los participantes y patronos a nivel laboral y profesión a la Distancia (<i>"Learning Management System"</i>)</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Optimizar los recursos disponibles. ● Agilizar los procesos de orientaciones, capacitaciones, etc. ● Obtener una diversidad de contenido disponible. ● Proveer herramienta digital para la región. ● Presentar un inventario de recursos, cursos, seminarios, academias, certificaciones disponibles para la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. 	<p>Meta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región en los procesos de aprendizaje, capacitación, etc. ● Obtener un inventario de contenido de enseñanzas, aprendizaje, etc. a nivel administrativo, operacional, laboral y empresarial ● Agilizar los servicios a los patronos 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el primer trimestre año 2021.</p>
<p>6. Identificar Oportunidades de Empleos</p>			<p>Complejidad: Alto</p>
<p>Descripción: Diseñar e implementar un sistema integrado (relaciones "MOU") e inteligente (programa - aplicación) para la identificación, recolección, clasificación y manejo de oportunidades de empleo generadas por las entidades gubernamentales e industria privadas, por ejemplo: Juntas Locales, JLDL, Socios Medulares y otros Colaboradores.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la base de datos de oportunidades de empleo para los participantes de la región. ● Lograr que la región sea un centro de oportunidades de empleo para cada una de las JLDL que la componen. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar las oportunidades de empleo. ● Aumentar la 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el Segundo</p>



<ul style="list-style-type: none"> ● Obtener una plataforma (aplicación) disponible a través de internet para la búsqueda de empleo directo con el patrono utilizando la región (JLDL) y Socios Medulares como facilitadores para la colocación. ● Facilitar los procesos de pareo, identificación y selección para el patrono. ● Facilitar los procesos de identificación, selección e interés de los participantes. ● Lograr el pareo de las necesidades de los patronos y participantes. ● Coordinar con las industrias, comercios y entidades sin fines de lucro de la región, con el fin de crear un inventario de oportunidades de empleos disponibles y promover las mismas dentro del sistema de Centro de Gestión Única de cada Área Local. 	<p>probabilidad pareo entre patronos y participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Centralizar las oportunidades de empleo en una sola plataforma ● Lograr acuerdos de colaboración con agencias de empleo privadas. 	<p>las JLDL de la región.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	<p>trimestre del año 2022.</p>
---	---	--	--------------------------------

7. Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes

Complejidad: Intermedio

Descripción: Los proyectos de trabajo regionales ya sean iniciativas con la industria y proyectos de adiestramiento y empleo regionales, requerirán que se establezcan medidas de divulgación general. Se establecerán acciones específicas para las estrategias que se delinee como comunes para la región. Las iniciativas comunes con los socios medulares requerirán de programas de: divulgación común de beneficios y servicios afines; y divulgación de programas innovadores para la clientela de todos los socios.

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer las estrategias para promocionar los servicios de la región. ● Establecer las medidas de divulgación para los proyectos de adiestramiento y empleo de la región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lograr que los patronos reconozcan las JLDL y Socios Medulares como fuente para la selección y reclutamiento de candidatos. ● Lograr que los participantes reconozcan a las JLDL como una agencia de búsqueda de empleo y adiestramiento. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.</p>
---	---	---	--

8. Calendarios de Actividades y Eventos Regional

Complejidad: Intermedio

Descripción: Como parte de los esfuerzos de integración y regionalización de iniciativas de desarrollo económico es indispensable el desarrollo de una estrategia de publicidad y promoción para dar a conocer lo que nuestros municipios, en conjunto, tienen para ofrecer.



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un Calendario de Eventos para la Región. ● Conocer las actividades de interés que se estarán llevando a cabo en los municipios vecinos, que aportan a la economía de la Región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dar a conocer las actividades/eventos que se llevan a cabo en la Región. ● Crear un calendario interactivo, en un portal común, donde los Municipios puedan dar a conocer sus eventos. ● Lograr calendario disponible en las JLDL y Socios Medulares para que esté a la vista del público que las visita. ● Mediante la creación de contenido en redes sociales, lograr presencia y penetración en el mercado de la industria particular que se busca promocionar. ● Aumentar la participación de los residentes de la Región en las actividades/eventos de nuestros municipios, impactando positivamente el desarrollo económico regional. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario: Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.</p>
<p>9. Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región</p>			<p>Complejidad: Alto</p>
<p>Descripción: Realizar un estudio que determine dónde se emplea o trabajan los residentes de los municipios de la región norte central. Este tipo de estudio era realizado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), que ofrecía datos de la realidad laboral de la población de las distintas JLDL de la Región, para establecer estrategias de necesidades de movilidad conociendo en qué lugares se emplea nuestra gente.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer políticas públicas y estrategias para promoción de búsqueda de patronos fuera del ámbito municipal. ● Determinar necesidades de transportación de la fuerza laboral de los municipios de la región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contar con un cuadro claro de la ubicación de empleo de la población de cada municipio, para establecer prioridades al emplear o relocalización de individuos fuera de sus municipios. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Representantes de los Socios Medulares ● Un proveedor cualificado en estudios y encuestas de mercado de empleo. ● Participantes. 	<p>Itinerario: Proyectado para comenzar en el Primer trimestre del año 2022.</p>
<p>10. Referidos para Servicios de Sostén</p>			<p>Complejidad: Intermedio</p>
<p>Descripción: Los referidos para servicios de sostén se efectuarán mediante la utilización de formularios uniformes desarrollados en común. Los servicios de sostén, según establecido por la Ley WIOA, no deben duplicar servicios que ofrecen otros programas.</p>			

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un inventario de todos los servicios de apoyo por programa, elegibilidad, beneficios, etc. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Reducir la duplicidad de los servicios. ● Establecer formularios estandarizados. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Representantes de los Socios Medulares ● Personal de las JLDL de la región. 	Itinerario: Proyectado para comenzar en el Primer trimestre del año 2022.
11. Movilidad integrada regional			Complejidad: Alto
Descripción: Facilitar el acceso de los clientes activos y potenciales del sistema, a los servicios y ofertas de empleo. Crear una red de servicios de transportación con proveedores privados o recursos municipales.			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar el acceso de la clientela a las oportunidades de adiestramiento y de empleo. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Movilizar la clientela hacia los lugares de adiestramiento y de ofertas de empleo en la región. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Representantes de los Socios Medulares ● Personal de las JLDL de la región. 	Itinerario: Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2022.
12. Programa de Internados			Complejidad: Intermedio
Descripción: Uniformar y promocionar activamente la actividad de internado para los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados en las JLDL que integran la región, y maximizar la utilización entre los patronos privados.			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Ubicar un número considerable de participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados en el sector privado mediante la actividad de Internado. ● Promover los internados en las industrias de alta tecnología con el fin de generar empleos permanentes en la región. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Redefinir la actividad a base de la reglamentación y memoriales aplicables. ● Establecer política pública sobre el desarrollo de la actividad ● Promover la actividad entre los patronos de las JLDL ● Aumentar el número de patronos disponibles para reclutar participantes 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Socios Medulares. ● Personal de las JLDL de la región. 	Itinerario: Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2021.

13. Programa de Aprendizaje			Complejidad: Alto
Descripción: Instituir los programas de pre aprendizaje y aprendizaje en la región para aumentar la gama de servicios que se ofrecen para los participantes y patronos.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ul style="list-style-type: none"> ● Ubicar participantes en actividades de Pre Aprendizaje y Aprendizaje dentro del sector privado 	<ul style="list-style-type: none"> ● Someter al Estado recomendaciones para la preparación de un proyecto de Ley dirigido a establecer el Programa de Aprendizaje de Puerto Rico ● Establecer política pública sobre el Programa de Aprendizaje. ● Identificar los patrocinadores del Programa para comenzar la evaluación y referido de participante, posterior al establecimiento de política pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Patronos. ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Socios Medulares. ● Personal de las JLDL de la región. 	Projectado para comenzar en el segundo trimestre del año 2022.
14. Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos			Complejidad: Intermedio
Descripción: Asistir y facilitar a los patronos la preparación de propuestas descriptivas para la solicitud de servicios, en conjunto con documentación interna de la empresa y gubernamental. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar al patrono los procesos de solicitud de servicios. ● Cualificar adecuadamente a los patronos. ● Agilizar la búsqueda de documentación. ● Acelerar la asignación de fondos para los servicios solicitados. ● Ser una región dinámica, ágil y competitiva en la prestación de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Acelerar los procesos de solicitud de servicios. ● Reducir el tiempo de entrega (radicación) de las propuestas. ● Reducir errores e información faltante en las propuestas ● Aumentar la calidad y precisión del contenido de las propuestas. ● Asegurar la radicación de la documentación requerida. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región 	Projectado para comenzar en el Primer trimestre del año 2021.
15. Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos			Complejidad: Intermedio
Descripción: Integrar y estandarizar los servicios dirigidos a los patronos de una manera efectiva, eficiente y sostenida. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria.			

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definir el valor de los servicios. ● Identificar y delinear el flujo de valor y las actividades en los procesos. ● Identificar las áreas a mejorar. ● Establecer actividades basadas en las necesidades de los patronos. ● Establecer los procesos estandarizados, optimizados, ordenados y controlados. ● Identificar las áreas de oportunidad para reducir los desperdicios asociados con los procedimientos, proformas, manejo de datos e información (documentación). ● Definir y preparar los procedimientos alineados con el diseño eficiente del flujo de valor de los procesos considerando los cambios del Programa. ● Evaluar el contenido en las proformas para identificar el flujo de datos e información basado en los requisitos de los procesos y auditoría de cumplimiento gubernamental. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar las deficiencias. ● Reducir complejidad. ● Lograr agilidad y rapidez. ● Incrementar los servicios. ● Aumentar el tiempo y la calidad de los servicios. ● Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios. ● Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles. ● Automatizar el flujo de datos e información con aplicaciones. ● Lograr que los datos e información a ser recolectada sea útil para el programa, tanto para los procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso y logros 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Personal de PDL. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia ● Proveedor es de servicios. 	<p>Itinerario: Proyectado para comenzar en el segundo trimestre del año 2021.</p>
<p>16. Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos</p>			<p>Complejidad: Alto</p>
<p>Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para manejar todos los procesos y documentación de los patronos</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Optimizar los recursos disponibles. ● Agilizar los procesos ● Proveer herramienta para manejar los patronos ● Proveer herramienta digital para la región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región. ● Obtener una base de datos de los patronos ● Agilizar los servicios a los patronos 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario: Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.</p>

17. Registro Común			Complejidad: Intermedio - Alto
Descripción: Utilizar los sistemas de inscripción común establecidos por el estado y/o socios medulares para los clientes y patronos, enfocados en los servicios de la región.			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Maximizar la utilización de las plataformas provistas. ● Proveer acceso a los patronos para identificar y seleccionar candidatos. ● Proveer acceso a los patronos para postear las plazas disponibles. ● Proveer acceso a los participantes para facilitar la búsqueda de empleo y servicios disponibles. ● Proveer los adiestramientos para capacitar los usuarios en referencia a las plataformas existentes y/o futuras. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Agilizar los procesos de servicios a los patronos y participantes. ● Incrementar la probabilidad de colocación de los participantes. ● Cumplir con las necesidades de los patronos. ● Lograr usuarios competentes en la utilización de las plataformas. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Socios Medulares. ● Personal de las JLDL de la región. 	Itinerario: Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2021.

Se detallan a continuación los sistemas de información y recopilación según identificados en el Plan Unificado:

- **Sistemas del Título I**

PRIS: Este sistema sustituye al sistema SIAC, que se describe más adelante. Está desarrollado para cumplir con la sección 116(d)(1) de WIOA y sus reglamentos relacionados.

La funcionalidad de éste está estrictamente relacionada con el cumplimiento de reportar los datos de desempeño de las Áreas Locales, según la información recopilada de los participantes en el formato PIRL y las reglas de validación establecidas por DOLETA.

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

Está pendiente de determinar si el Estado integrará otros programas a las plataformas existentes.

- **Programa de Seguro por Desempleo**

Programa Desempleo: *Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo* - el sistema permite la presentación en línea de una reclamación compensación de seguro por desempleo.

Los usuarios pueden presentar una reclamación inicial si han trabajado en Puerto Rico por lo menos dos (2) trimestres durante los últimos dieciocho (18) meses, y si perdieron su empleo debido a razones fuera de su control.

El tiempo para completar la solicitud no debe exceder de treinta (30) minutos. Además, se aceptan reclamaciones por teléfono, a través del número (787) 945-7900, servicio que está disponible durante las horas de trabajo regulares.

- **Programa de Educación para Adultos**

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

El Sistema de Información de Adultos es una aplicación que maneja el procesamiento de la información en las diferentes áreas funcionales, cumple con las normas y requisitos del Sistema de Educación de Adultos y procesa la presentación de informes federales requeridos para el sistema NRS.

- **Administración de Rehabilitación Vocacional**

CRIS: La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) utiliza el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación (CRIS por sus siglas en inglés). El sistema mantiene los datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales.

CRIS no está integrado aún con los sistemas de los Centros de Gestión Única o el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Las capacidades de manejo de casos del sistema se han actualizado para recopilar datos sobre servicios de Transición Pre-Empleo de estudiantes con impedimentos.

- **Programa del Servicio de Empleo**

El programa puertorico.usnlx.com es el banco de empleo oficial del DTRH y del Servicio de Empleo. Este recurso, accesible para patronos y buscadores de empleo en general, se proporciona de forma gratuita bajo la plataforma de "Direct Employers", como parte de un acuerdo con NASWA para hacer disponible la herramienta a las agencias estatales que prestan servicios a la fuerza trabajadora.

"Direct Employers" opera Job Central, un centro de intercambio en línea donde los patronos pueden publicar ofertas de empleo disponibles y reclutar candidatos elegibles, y los solicitantes de empleo pueden buscar ofertas de trabajo y solicitar empleo.

18. Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional			Complejidad: Intermedio
Descripción: Optimizar e integrar los servicios que se ofrecen en el Centro de Gestión Única de cada JLDL de la Región con los socios medulares.			
Objetivos: ● Establecer acuerdos entre las JLDL y socios medulares, incluyendo distribución de costos, servicios e instalaciones en un solo lugar de manera integrada.	Metas: ● Asegurar que cada JLDL de la región tenga la presencia física y/o electrónica de los representantes de los socios medulares.	Recursos: ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región.	Itinerario: Proyectado para comenzar en el primer trimestre del año 2021.
19. Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA)			Complejidad: Intermedio - Alto
Descripción: Uniformar el monto del incentivo que se le ofrece a los participantes de la región, al trabajar o participar en actividades y proyectos de naturaleza regional, establecidas en el Plan Regional, para que no existan diferencias entre la clientela (joven, adultos y trabajadores desplazados) que se beneficie de los programas.			
Objetivos: ● Revisar todas las políticas públicas de las Juntas Locales donde se establezcan los incentivos.	Metas: ● Establecer política pública para uniformar la asignación de incentivos a participantes.	Recursos: ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región.	Itinerario: Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2021.

V. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGIÓN

A. Desarrollo de Proyectos y Actividades para las Industrias Existentes y Emergentes que generan Oportunidades de Empleo

Hemos tomado en consideración los planes de desarrollo económico de los municipios de nuestra región que nos han provisto datos, observándose que hay convergencia en términos de proyectos de planificación, que podemos tomar en consideración.

Luego del análisis realizado entre mercado, empleo, industria y su interacción con nuestros municipios y los proyectos que los municipios de nuestra región interesan desarrollar, esbozaremos de forma preliminar algunas estrategias para atender las necesidades de los distintos sectores.

20. Programa Regional de Incubadoras de Negocios			Complejidad: Alto
Descripción: Desarrollar actividades de adiestramiento en empresarismo que incluye asistencia técnica y cursos para individuos que deseen desarrollar un negocio propio. Seleccionar las Instituciones Educativas elegibles y aprobadas por el Registro Estatal de Proveedores de Adiestramiento que provean programas y servicios que están de acuerdo con la demanda laboral de las empresas de la región.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ul style="list-style-type: none"> Expandir las oportunidades económicas de la población brindándoles las herramientas necesarias para ampliar sus habilidades y conocimientos para obtener un empleo permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer adiestramientos dirigidos a ayudar individuos a obtener un empleo de mayor demanda en el mercado laboral. Aumentar el empresarismo y la creación de nuevos negocios en los municipios de la Región. 	<ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. 	Proyectado para comenzar en el cuarto trimestre del año 2021.
21. Industria Turística Tradicional, Turismo Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo			Complejidad: Intermedio
Descripción: Promover la generación de nuevos empleos asociados a las industrias de turismo (tradicional y médico), agrícolas, de pesca, turísticas, gastronómicas, las artes, el entretenimiento, ya establecidas en la Región mediante la promoción de todos los servicios disponibles para los patronos. Integrar estas industrias entre todos los pueblos de la Región a través de planes de venta y mercadeo enfocados en la promoción e integración del turismo de la Región.			



<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expandir estas industrias a través de la Región. • Proveer capacitación y desarrollo de los participantes entorno a estas industrias de los municipios de la región. • Promover el establecimiento de patronos que sirvan estas industrias. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar las competencias de los participantes y negocios en dichas industrias. • Aumentar la empleabilidad de estas industrias. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las JLDL de la región. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el segundo trimestre del año 2021.</p>
<p>22. Agrícola y Pesca Experimental</p>			<p>Complejidad: Intermedio - Alto</p>
<p>Descripción: Desarrollar un proyecto regional de iniciativas prevocacionales y actividades de preparación para la fuerza trabajadora enfocadas en el desarrollo agrícola y de pesca experimental para fomentar el desarrollo empresarial de esos sectores en toda la región.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estimular el desarrollo de comunidades agrícolas y la industria pesquera para aumentar el mercado laboral de esos sectores en toda de la Región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover que las instituciones educativas intensifiquen la enseñanza de cultivos de productos agrícolas y pesquera. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las JLDL de la región. 	<p>Itinerario</p> <p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2021.</p>

B. Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales Disponibles en la Región

Las organizaciones de negocios más importantes de la región están ubicadas en San Juan y Guaynabo estas son:

- **Asociación de Industriales de PR (AIPR):** Esta asociación constituye el grupo más grande de asociados por industrias y tiene representantes de distintos sectores industriales, con ocupaciones de crecimiento o en demanda, tales como:
 - Información y tecnología
 - Agro industrias
 - Ingeniería y arquitectura
 - Farmacéutica
 - Aeroespaciales
 - Transportación
 - Energía sostenible
 - Equipo médico
 - Innovación empresarial
 - Finanzas

Cuenta con tres (3) regiones en la región norte central con las que hemos realizado coordinación para estar al tanto de las necesidades de la industria; Región Metropolitana, Región Metro Oeste y Región Norte. Varias de las cinco (5) JLDL de la región son socios de la AIPR. De diez (10) tácticas y puntales que éstos están impulsando, hay varios que podrán ser punta de lanza en las estrategias con industria:



- Creación de empresas locales: se apoyará educando empresarios y promoviendo la creación de una incubadora de negocios regional.
- Educación: creación de proyectos de reeducación y readiestramiento de trabajadores incumbentes.

- **Cámara de Comercio de PR (CCPR)**

La CCPR es la organización que agrupa comercios en general. Por lo cual, es imperativo mantener vínculos con esta asociación para conocer las necesidades de los empresarios y comerciantes. Tiene como propósito, entre otros, realizar investigación y análisis en temas de interés público que afectan los negocios, la educación y el gobierno y a su vez diseminan los resultados de estos. Es por ello, que crearemos alianzas con la Cámara para que la región se mantenga al día en los asuntos que afectan los negocios.

También, estamos censando los capítulos de comerciantes de los municipios de la región, para contar con datos a nivel local, aun cuando al presente no hay muchos municipios con capítulos de la Cámara. Tenemos, por ejemplo, el municipio de Florida que tiene entre sus planes de desarrollo económico ayudar a crear una asociación de comerciantes para así fortalecer este sector en su área. La Cámara cuenta con varios proyectos que son de interés al sistema y la región:

- Proyecto Emprende con la Universidad Metropolitana con el objetivo de crear empresarios.
- Proyecto impulsa la Empresa

- **Centro Unido de Detallistas de Puerto Rico**

Esta organización es la que reúne la mayor membresía de pequeñas y medianas empresas de bienes y servicios incluyendo técnicos, profesionales y pequeños y medianos industriales. Esta organización será integrada en términos de enlaces con los planes por sectores de negocios.

Como parte de las estrategias de integración estaremos desarrollando relaciones ("MOU") con una variedad de entidades que nos ayuden en la colocación de participantes a través de iniciativas, proyectos y/o programas de beneficios para ambas partes. A continuación, una lista de las posibles entidades a contactar:

- **Alianzas con Programas Federales**

- Small Business & Technology Development Center: <http://prsbtdc.org/#principio>
- Instituto de la Mujer Empresarial: <http://www.mujieryempresas.org/cms/>
- Small Business Administration
- Export Council
- MBDE
- Puerto Rico Manufacturing Extension (NIST-MEP)

- **Alianzas con Asociaciones**



Se estarán identificado entidades del tercer sector para evaluar intereses mutuos para crear alianzas de colaboración, participación o contribuciones a los proyectos, programas o iniciativas del Plan.

VI. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL

Los datos de mercado laboral están basados en datos a nivel isla.

A. Proyecciones de Empleo por Industria Principal

Los grupos de industrias principales con mayor número de empleos y crecimiento al 2028 son:

Tipo de Industria	Número de Empleos
Servicios Administrativos	81,550
Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas	66,142
Servicios Ambulatorios	43,841

Ocupaciones con Mayor Crecimiento 2016 – 2028 por Grupo Ocupacional son:

Tipo de Industria	Número de Empleos
Asistencia Social	30.73
Servicios de Alimentos	22.59
Técnico de Farmacia	22.24

Las Ocupaciones de Empleo por Grupo Ocupacional Principal 2016 – 2026 principales son:

Grupo Ocupacional	Cambio Por ciento
Apoyo Relacionados con el Cuidado de la Salud	12.62
Relacionado con la Preparación de Servicios de Comidas	9.45
Relacionadas con la Ciencia y Matemáticas	4.01
Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	2.91

B. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo

De acuerdo con las Proyecciones de Industrias con mayor crecimiento en empleo entre el 2018 – 2028 tenemos las siguientes industrias

PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL
2018 - 2028

Codigo SOC	Título SOC	Empleo 2018	Empleo Proyectada 2028	Cambio (2018-2028) Empleo	Cambio (2018-2028) Porcentual	Puestos Vacantes Anuales				Salarios (\$) 2018						
						Salidas de la Fuerza Laboral		Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total	Salario Promedio Anual	Salario por Hora Anual (Percentiles)				
						Retiro	Desempleado					10th	25th	Mediana o 50th	75th	90th
00-0000	Total de Todas las Ocupaciones*	386,783	532,679	145,896	37.7%	43,953	69,246	690	113,625	\$14.76	\$29,490	\$7.33	\$8.50	\$10.01	\$15.34	\$24.05
	Finanzas y Gerenciales	112,927	175,095	62,168	54.9%	3,349	6,708	288	10,222	\$27.71	\$57,635	\$11.79	\$16.07	\$22.75	\$34.22	\$49.59
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	84,698	85,020	322	0.4%	1,094	3,820	120	6,037	\$36.32	\$79,840	\$14.62	\$20.44	\$29.49	\$44.96	\$54.10
	Ocupaciones Relacionadas con Actividades Comerciales y Financieras	47,829	48,159	330	0.7%	1,352	3,180	120	4,655	\$19.10	\$39,700	\$8.86	\$11.69	\$16.00	\$23.47	\$30.06
13-0000	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	182,714	182,852	138	0.1%	3,907	9,165	35	15,087	\$28.93	\$42,644	\$10.01	\$12.58	\$18.08	\$25.66	\$32.96
	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	12,075	13,313	1,238	10.2%	215	732	154	1,071	\$20.90	\$43,470	\$9.64	\$13.22	\$18.31	\$28.17	\$36.30
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	14,541	15,419	878	6.0%	372	935	46	1,255	\$28.17	\$54,440	\$12.29	\$17.11	\$23.90	\$33.21	\$44.50
	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	6,518	6,517	-1	-0.02%	127	491	0	618	\$22.92	\$47,880	\$10.57	\$14.26	\$19.80	\$28.41	\$41.16
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	15,521	15,082	-439	-2.8%	520	1,105	-43	1,582	\$14.09	\$29,300	\$8.49	\$10.09	\$12.95	\$18.88	\$21.07
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	7,192	7,242	50	0.7%	175	260	5	440	\$32.29	\$67,170	\$14.04	\$19.00	\$27.10	\$41.54	\$54.41
	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	62,085	54,779	-7,306	-11.7%	2,344	2,792	-731	4,405	\$16.89	\$35,130	\$8.38	\$10.56	\$14.66	\$20.02	\$25.86
	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	18,744	18,559	-185	-1.0%	650	1,148	-18	1,777	\$17.15	\$35,680	\$8.23	\$9.35	\$14.10	\$20.59	\$28.34
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	53,640	58,942	5,302	9.9%	1,504	1,806	630	3,939	\$17.45	\$36,300	\$8.47	\$10.28	\$14.18	\$18.59	\$30.63
	Ocupaciones de Servicios	212,375	223,026	10,651	5.0%	12,605	17,825	1,070	31,300	\$10.96	\$20,970	\$7.57	\$8.92	\$12.47	\$18.85	\$23.85
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	11,060	13,194	2,134	19.2%	810	914	212	1,836	\$10.02	\$20,830	\$7.87	\$8.32	\$9.08	\$10.32	\$13.75
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	53,806	51,807	-1,999	-3.7%	2,219	3,403	-200	5,419	\$12.01	\$24,960	\$8.00	\$8.59	\$9.71	\$11.20	\$16.00
	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	68,715	73,710	5,004	7.2%	4,820	7,290	500	12,629	\$9.13	\$18,930	\$7.80	\$8.18	\$8.79	\$9.43	\$11.02
57-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	48,137	51,347	3,210	6.7%	3,800	3,732	221	6,753	\$9.76	\$20,200	\$7.84	\$8.28	\$8.98	\$9.93	\$13.80
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	23,571	22,969	-602	-2.6%	2,137	2,388	340	4,863	\$9.49	\$19,750	\$7.84	\$8.24	\$8.88	\$9.58	\$11.65
41-0000	Maestros y Ocupaciones Relacionadas	117,339	121,938	4,599	3.9%	9,972	19,240	-409	17,672	\$11.10	\$23,490	\$7.96	\$8.92	\$10.16	\$13.14	\$17.13
43-0000	Ocupaciones de Oficinas y de Apoyo Administrativo	160,727	152,177	-8,550	-5.3%	7,089	10,654	-581	17,492	\$12.04	\$25,640	\$7.38	\$8.62	\$9.64	\$13.64	\$18.93
	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura	7,641	7,366	-275	-3.6%	286	308	-76	1,228	\$10.70	\$22,280	\$7.67	\$8.14	\$9.11	\$10.45	\$14.74
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	40,823	43,520	2,697	6.6%	1,440	3,384	-48	4,784	\$16.53	\$32,640	\$7.03	\$8.10	\$9.08	\$11.00	\$14.19
	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	21,093	23,974	2,881	13.7%	1,944	2,260	57	3,757	\$12.90	\$28,820	\$7.94	\$8.96	\$10.70	\$16.04	\$21.09
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	55,940	56,016	76	0.1%	2,424	4,347	-394	6,377	\$11.65	\$24,240	\$7.92	\$8.87	\$9.42	\$12.58	\$18.49
	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Tránsito de Materiales	48,539	52,226	3,687	7.6%	3,340	3,960	267	6,367	\$10.58	\$22,860	\$7.68	\$8.39	\$9.19	\$10.78	\$16.17

*Total de Todas las Ocupaciones incluye el empleo por cuenta propia no-incorporado.

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), julio 2020.

PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA LAS 20 INDUSTRIAS DE MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS 2018 - 2028

Rango	Código NAICS	Industria Título NAICS	Empleo		Cambio (2018 - 2028)	
			Empleo 2018	Empleo Proyectado 2028	Empleo	Porcentual
1	581000	Servicios Administrativos	73,458	81,550	8,092	11.02
2	621000	Servicios Ambulatorios de Salud	35,767	43,841	8,074	22.57
3	722000	Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas	60,148	66,142	5,994	9.97
4	541000	Servicios Profesionales y Técnicos	31,508	36,104	4,596	14.59
5	622000	Hospitales (Públicos y Privados)	29,134	31,969	2,835	9.73
6	523000/ 524000/ 525000	Actividades de la Bolsa de Valores e Inversiones / Seguros y Actividades Relacionadas / Pensiones, Fondos y Otros Instrumentos Financieros	16,270	19,052	2,782	17.10
7	551000	Gerencia de Compañías y Empresas	15,194	17,819	2,625	17.28
8	446000	Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal	17,637	20,100	2,463	13.96
9	623000	Facilidades Residenciales de Cuidado y Enfermería	6,225	8,352	2,127	34.17
10	6010	Empleados por Cuenta Propia No-Incorporado	126,130	128,088	1,958	1.55
11	452000	Tiendas de Mercadería en General	25,149	26,936	1,787	7.11
12	624000	Asistencia Social	9,418	11,194	1,776	18.86
13	531000	Bienes Raíces	10,563	12,068	1,505	14.25
14	485000	Transportación Terrestre de Pasajeros	2,495	3,895	1,400	56.11
15	518000	Proveedores de Internet, Portales de Búsqueda y Procesamiento de Datos	2,165	3,332	1,167	53.90
16	441000	Venta de Piezas y Vehículos de Motor	12,300	13,445	1,145	9.31
17	910000	Gobierno Federal, incluye Servicio Postal	16,334	17,480	1,126	6.89
18	713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,676	3,618	942	35.20
19	721000	Alojamiento, incluye Hoteles y Moteles	10,768	11,705	936	8.69
20	445000	Tiendas de Alimentos y Bebidas	26,846	27,596	750	2.79

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), Julio 2020.

VII. COORDINACIÓN DE SERVICIO

A. Iniciativas de Desarrollo Económico Regional

Desde el 2000, se inició la organización de consorcios de desarrollo económico, promovidos por la Administración Federal de Empleo y Adiestramiento (ETA) a través de las iniciativas WIRED iniciadas en 1998 y en Puerto Rico por la Ley de Municipios Autónomos, ahora Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendanda.

Los consorcios de desarrollo económico activos son:

- PRTEC
- Porta del Sol
- INTENE
- INTECO
- DISUR

La Región Norte Central cuenta con veinte (20) municipios de los cuales la mayoría estaban incluidos en el consorcio de INTENOR. Lamentablemente, al presente, esta iniciativa se encuentra inactiva. Por lo que, la Región Norte Central estudiará la posibilidad de incentivar la activación de este consorcio regional entre los municipios que componen la región y así coordinar proyectos que sean afines con los propósitos de WIOA y del Plan Estatal Unificado en la región.

De no ser posible, se eliminará esta alternativa y se integrará las relaciones enfocadas a desarrollar acuerdos con las asociaciones, colegios y sociedades profesionales establecidas en Puerto Rico. Dicho acuerdo de colaboración estará alineado con las iniciativas, programas y proyectos de la región. Además, trabajaremos para la integración y colaboración con asociaciones comerciales e industriales: Asociación de Industriales de Puerto Rico (PRMA), Centro Unido de Detallista (CUD), Asociación de Restaurantes de Puerto Rico (ASORE).

B. Alianza de Servicios con los Municipios de la Región

La Región Norte Central fomenta la creación de una alianza y acuerdos colaborativos de servicios con los veinte (20) municipios de la región que permitan los siguientes acuerdos:

1. Integración de oficinas o dependencias municipales que tienen un impacto directo con la población en necesidad; para que puedan coordinar y referir a los ciudadanos para recibir servicios, tales como: orientación, asistencia en la búsqueda de empleo o adiestramientos. Se recomienda crear alianzas con aquellas relacionadas a ayuda al ciudadano.
2. Integración de oficinas o dependencias municipales que ofrecen servicios a patronos para que se pueda establecer una relación desde que establecen sus empresas en el municipio. Con esto, fomentamos las alianzas que permitirán posteriormente que el patrono se beneficie de los servicios que ofrecen las JLDL tales como: como proceso de entrevistas y reclutamiento hasta adiestramiento para su personal a través de servicios de Ferias de Empleo, Adiestramiento en el Empleo, Experiencias de Empleo, Adiestramientos a la Medida, entre otros.

VIII. PLANIFICACIÓN, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

A. Plan de Trabajo de la Región

La ejecución del plan está compuesta por la integración de estrategias y metodologías necesarias para la materialización y organización de las iniciativas, programas y proyectos (en adelante, IPP) presentado en este plan. El plan de trabajo, ilustrado en el itinerario incluido en este plan, presenta el flujo de implantación de las estrategias por hitos, niveles de complejidad y periodos de manera estructurada, desde la integración de las JLDL y Socios Medulares hasta completar todos las IPP.

Esta sección, presenta la plataforma para la planificación, desarrollo, implantación y medición enfocado en los planes de trabajos específicos para cada IPP; utilizando el concepto "Charter" como herramienta principal para estos propósitos. Para lograr el éxito del plan, estaremos comenzando con las siguientes estrategias:

- **Construcción del Cimiento Regional:** Realizar los procesos de integración, alineamiento y unificación de esfuerzo entre las Juntas Locales, JLDL, Socios Medulares y Colaboradores de la Región Norte Central.
- **Metodología para la Administración del Plan Regional:** Plataforma de ejecución y administración de los planes de trabajos específicos por IPP.
- **Colaboración para la Competitividad Regional:** Comités de asesores y expertos para la contribución en la dirección, productividad y desempeño de los líderes y colaboradores en la ejecución del plan.
- **Rutas para el Crecimiento Regional:** Estrategias para la divulgación de las IPP, penetración y posicionamiento de la Región.
- **Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional:** Fortalecimiento del capital humano enfocado en la excelencia en servicios, efectividad, eficiencia y sostenimiento de la región.

A continuación, presentamos estrategias para materializar y establecer el plan regional:



1. Construcción del Cimiento Regional

23. Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo de las JLDL, Socios Medulares y Colaboradores de la Región Norte Central			Complejidad: Bajo
Descripción: <p>El éxito de la planificación, desarrollo e implantación del Plan dependerá de los recursos humanos designado para esta labor.</p> <p>La integración de los recursos de cinco (5) JLDL y Socios Medulares es el reto mayor en el plan, por ende, proponemos un programa para la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos, incorporando las mejores prácticas organizacionales.</p> <p>El propósito del programa es la formación de los líderes y equipos de trabajo regionales, en conjunto con el personal de apoyo de las JLDL, Socios Medulares y cualquier otro recurso externo.</p>			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Integrar y alinear estratégica, táctica y operacionalmente a los recursos. ● Capacitar los recursos humanos con las mejoras prácticas enfocadas en los conceptos de planificación estratégicas, mercadeos empresariales y laborales y en el diseño y desarrollo de iniciativas, proyectos y programas. ● Capacitar a los recursos humanos para los procesos para administración de proyectos en sus respectivas etapas (definición, planificación, ejecución, control y monitoreo). ● Capacitar a los líderes regionales como facilitadores, asesores, "coaches" y mentores en los procesos de implantación del Plan. ● Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar líderes, equipos y colaboradores competentes para la implantación y ejecución del plan regional. ● Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional ● Personal de las JLDL de la región ● Representantes de los Socios Medulares ● Personal de PDL ● Gerente de Proyecto ● Analista de negocios y eficiencia ● Proveedores de servicios 	Itinerario: <p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2020</p>

2. Metodología para la Administración del Plan Regional

24. Diseño del Programa para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas (IPP))			Complejidad: Bajo
Descripción: <p>Utilizar la metodología para la gerencia de proyecto para la administración de las estrategias (IPP) para garantizar los procesos de implantación del plan efectiva, eficiente y sostenidamente. La metodología nos brindará la estructura necesaria para integrar, alinear y unificar los esfuerzos de los líderes, equipos de trabajo, entidades o individuos interesados ("stakeholders"), personal de apoyo entre otros.</p>			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar las etapas para la gerencia de proyectos: definición, planificación, ejecución, control/monitoreo y cierre. ● Incorporar las guías para desarrollar los planes para el manejo de las IPP (calidad, tiempo, recursos, itinerarios, comunicaciones, costos entre otras.) ● Medir el cumplimiento en la ejecución del plan regional basado en las IPP, objetivos y metas propuestas. ● Medir la calidad, satisfacción y experiencia de servicios hacia los participantes, patronos, socios medulares, colaboradores y JLDL. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Obtener las definiciones (charters) para cada una de las IPP con los recursos, costos, periodo y otros elementos importantes. ● Lograr la planificación y desarrollo de cada IPP ● Lograr la ejecución y resultados propuesto de las IPP. ● Cumplir los objetivos y metas de las IPP. ● Lograr la satisfacción de los participantes y patronos por los servicios ofrecidos. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Personal de PDL. ● Gerente de Proyecto. 	Itinerario: <p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2020.</p>

3. Colaboración para la Competitividad Regional

25. Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral			Complejidad: Bajo
Descripción: <p>Crear comités de asesores para el desarrollo económico integrada por representantes internos de las JLDL, en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada JLDL de la región.</p>			



Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer acuerdos colaborativos. ● Fortalecer las redes empresariales regionales. ● Fortalecer la fuerza laboral regional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilar datos e información productiva de la mercadeo empresarial y laboral. ● Obtener asesoramiento técnico para identificar empresas productivas y fuentes de empleos regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Personal de las JLDL de la región. 	<p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2020.</p>

4. Rutas para el Crecimiento Regional

26. Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad			Complejidad: Bajo
<p>Descripción: El éxito del Plan dependerá en parte de las estrategias de mercadeo utilizadas para "vender", promocionar y comunicar las iniciativas, proyectos y programas regionales, en conjunto con los servicios de las JLDL. Por tal motivo, las Juntas Locales de la Región desarrollarán e implementarán un Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad Regional.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● "Vender" los servicios de la Región. ● Posicionar la Región como marca. ● Penetrar los mercados empresariales y laborales para lograr el pareo de patronos y participantes. ● Dar a conocer las iniciativas, proyectos y programas de la Región. ● Realizar estrategias y tácticas asociadas con promoción, publicidad, mercadeo digital, entre otras. ● Realizar estudios de mercado empresarial de la Región. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar los patronos que utilizan los servicios de la Región. ● Incrementar el reconocimiento y posicionamiento entre los individuos en búsqueda de mejorar sus destrezas educativas y ocupacionales para entrar al mercado empresarial y laboral de la Región. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo. ● Personal de las JLDL. ● Personal PDL. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Estrategas de Mercadeo. ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectado para comenzar en el tercer trimestre del año 2020.</p>



5. Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional

27. Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional			Complejidad: Bajo
<p>Descripción:</p> <p>Diseñar, desarrollar e implementar un programa integral para la capacitación y desarrollo de los empleados de las JLDL de la región enfocado en incrementar las competencias de los profesionales que redunden en JLDL locales más competente, productivas y con alto desempeño.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados de la región. ● Realizar un evaluó para determinar las discrepancias entre los niveles de competencias actuales y deseados. ● Diseñar un programa de instruccional con las áreas y niveles de aprendizaje enfocado en la enseñanza, aprendizaje y aplicabilidad de competencias adquiridas a nivel funciones, operacionales y gerenciales. ● Capacitar y desarrollar a los empleados de la región (JLDL). 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lograr profesionales competentes en sus áreas de peritaje. ● Lograr capacitar sobre las áreas de aprendizajes desde niveles básicos, intermedios y avanzados, según aplique. ● Desarrollar un modelo de competencias con los elementos y componentes necesarios para lograr una región dinámica, ágil, innovadora y competitiva. 	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Personal de las JLDL de la región. ● Representant es de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Proyectad o para comenzar en el tercer trimestre del año 2020.</p>

B. Capital Humano para Materializar y Operar el Plan Regional

Los recursos están compuestos por dos elementos: recursos humanos e instalaciones. Las JLDL seleccionarán los recursos humanos necesarios para ser asignados como líderes y miembros de los equipos de trabajo regional. Estos recursos serán formados (capacitados) para cumplir con los roles y responsabilidades asociadas con cada iniciativa, proyecto o programa. Las instalaciones de las JLDL de la región serán parte de los recursos para facilitar, utilizar y prestar los servicios, tanto individuales de cada JLDL, como los servicios integrados presentados en el plan.

Presidente de la Juntas

- Conducir procesos competitivos que promuevan la eficiencia y la efectividad en las estrategias de la región.
- Trabajar en coordinación para asegurar que la cantidad y calidad de los servicios y ofrecimientos sean suficientes para cumplir con las necesidades de la región.
- Representar a la Junta Local, en actos, acciones o gestiones CUANDO sea necesario.
- Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y determinaciones de la región Norte Central.
- Celebrar y ejecutar los actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos y fines de la región, de conformidad con lo establecido en el Plan Regional.
- Estrechar lazos de colaboración con diversos sectores en beneficio de la fuerza laboral y las empresas.

Directores Ejecutivos de las JLDL

- Establecer la política pública de la región para la prestación de servicios de adiestramiento y empleo.
- Dirigir y supervisar y coordinar todas las labores que se realicen en beneficio de la región.
- Fomentar el desarrollo de la infraestructura social y económica de la región.
- Brindar servicios innovadores de empleo y adiestramiento que encaminen a los beneficiarios de éstos hacia la autosuficiencia y autogestión.
- Garantizar el éxito del proyecto Región Norte Central.
- Establecer la política pública para la integración de los trabajos enfocados en el desarrollo del Plan Regional.
- Administra el presupuesto local y el regional.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Gerente de Proyecto – Empleado o Consultor de las JLDL

- Ser intermediario entre la gerencia y los responsables de las tareas.
- Trabajar con la presentación de las etapas del proyecto.
- Supervisar las tareas, conocer cada tarea y medir su evolución y el desempeño de los involucrados. Detectar los riesgos asociados.
- En coordinación con el director del JDL; establecer estrategias de promoción y divulgación de los proyectos en la región.
- Integra equipos de trabajo multidisciplinarios.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Líderes – Coordinadores de Proyectos – Empleados de las JLDL



- Colaborar con el Gerente del Proyecto en la implantación y ejecución del plan regional y lograr que se cumplan con las fechas límites establecidas en el Plan.
- Facilitar a los patronos, los procesos de solicitud de servicios
- Asiste, al patrono, en la búsqueda de documentos requeridos
- Trabaja la asignación de fondos para los servicios que solicitan los patronos.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada

MIS

- Realiza diagnósticos y pronósticos de mediana complejidad
- Diseña, aplica e interpreta encuestas y otros instrumentos
- Elabora métodos y procedimientos para la estructuración y presentación de datos estadísticos y la actualización de estas
- Actualiza cuadros estadísticos e información relevante relacionada con los proyectos asignados.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada

Manejador de Casos

- Cumplir con las necesidades de adiestramiento y empleo de los patronos y participantes.
- Seleccionar participantes cualificados para cada oportunidad de empleo que surja entre los patronos
- Administrar pruebas a los participantes con el propósito de facilitar el proceso de pareo, identificación y selección
- Determinar elegibilidad de los participantes y determinar la necesidad de servicios de sostén.
- Mantener un acervo de plazas y adiestramientos disponibles a nivel de la región para ubicar a los participantes en los programas de jóvenes, adultos y desplazados.
- Ubicar los participantes en las actividades a desarrollarse con el sector privado y otros sectores.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada

Planificador

- Recopila, clasifica y analiza la información para la elaboración y control de ejecución de planes y programas de Región
- Realiza estudios para la evaluación de proyectos en ejecución o para la formulación de nuevos proyectos
- Define las metas, objetivos y variables para la elaboración del Plan Regional y sus modificaciones
- Evaluar proyectos y formula recomendaciones sobre los mismos
- Presta asistencia técnica en materia de su competencia
- Evalúa, con directivos de la dependencia, los objetivos y alcances de los programas y proyectos de la Región
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada

Coordinador de Enlace

- Velar por el cumplimiento de lo que se establece en el Plan Regional Norte Central



- Ejecutar el plan de trabajo y el desarrollo de los proyectos especiales de la región
- Proveer el acceso necesario a los patronos y proveedores de servicios, para divulgar las plazas disponibles.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Especialista en Gerencia y Presupuesto

- Efectúa cálculos estadísticos y económicos
- Suministra información de carácter económico
- Mantiene registro de datos relacionados con la región
- Realiza informes periódicos de las actividades que lleva a cabo
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada

C. Presupuesto Propuesto

1. Distribución de costos entre JLDL de la Región Norte Central- Presupuesto Preliminar

Hemos presentado en este plan el acuerdo que fue firmado entre los Alcaldes y las Juntas Locales para distribuir la responsabilidad de los trabajos de su organización, compartir costos y trabajar elementos comunes. El porcentaje de aportación recomendado para implementar las IPP esbozadas en este plan será de un 20%, de acuerdo a la asignación presupuestaria de cada JLDL, según el año de implementación. Esto no limita a que una JLDL pueda tener un porcentaje de aportación distinto al aquí acordado conforme a las IPP a implementar, pudiendo resultar en una aportación mayor o menor de acuerdo al impacto o beneficio en sus municipios.

Las JLDL, evaluarán cómo estas iniciativas, proyectos y programas se ajustan, integran y alinean con el mercado laboral, según se determinen viables. Las cantidades de los fondos para la contribución regional, serán directamente proporcional a los presupuestos individuales de cada JLDL. No obstante, esta aportación será evaluada durante la etapa de planificación y desarrollo de cada IPP y puede ser enmendada de acuerdo a la situación individual de cada JLDL y su participación en la estrategia.

La planificación anual será compartida entre los directores de las cinco (5) JLDL para estructurar las áreas comunes y entrar en proceso:

- Anuncios para la adquisición de proveedores de no haberlos en los registros.
- Distribución de costos
- Designar coordinadores de proyectos regionales, entre otros.

Categorías	Aportación Preliminar Presupuesto por JLDL				
	San Juan	Bayamón	Dorado	Guaynabo	La Montaña
Administración	1%	1%	1%	1%	1%
Programa	19%	19%	19%	19%	19%

Nota: Las aportaciones estarán sujetas a la relación de las IPP, no todas las partidas del presupuesto de las JLDL mencionadas en las categorías serán sujetas al porcentaje de aportación mencionando, .

En términos de costos generales, se ha determinado que cada JLDL separará, en la medida de lo posible, una proporción de los fondos recibidos para los trabajos regionales según detallamos.

Por otro lado, estaremos preparando los "charters" de las IPP para determinar las aportaciones específicas. Sin embargo, existe la posibilidad de la necesidad de solicitud fondos a nivel estatal para la fase de materialización y operación de la plataforma para la implementación del Plan.

En la sección VIII del documento se presenta el plan de trabajo con los elementos importantes para lograr dicha plataforma. Según surja la necesidad se verificará la disponibilidad de fondos recuperados por el PDL, para presentar propuestas específicas.

D. Itinerario del Plan de Trabajo

El itinerario está estructurado basado en las estrategias presentadas en las secciones VIII, IX y XI en el documento. La organización del plan de trabajo fue ilustrada de la siguiente manera:

- **Hitos:** Los puntos críticos importantes para lograr la ejecución de los proyectos.
- **Niveles de complejidad (bajo, intermedio, intermedio-alto y alto):** grado de complejidad.
- **Áreas de Enfoque:** áreas de impacto del plan para las JLDL, Socios Medulares, Participantes, Patronos y colaboradores.
- **Números de referencia:** lugar donde se encuentra el detalle de las IPP en el documento.
- **Iniciativas, Programas y Proyectos:** Estrategias del Plan Regional.
- **Etapas de los procesos para la materialización y operación del plan:** Definición (charters), planificación-desarrollo, implantación, ejecución/medición/control y cierre de las IPP.
- **Periodo del Plan de Trabajo:** Años fiscales y trimestre ("T").

Itinerario para la Implemetación de las Estrategias (Iniciativas, Proyectos y Programas)

Areas de Enfoque	#	Tarea	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD BAJO																		
Planificación, desarrollo e implementación del plan	24	Diseño para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas)																
	23	Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo Regional																
	26	Diseño del Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad																
	25	Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral																
	3	Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).																
	27	Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional																

LEYENDA:  Etapa Definición  Etapa Planificación y Desarrollo  Etapa Implementación  Etapa Ejecución, Monitoreo y Control

Itinerario para la Implementación de las Estrategias (Iniciativas, Proyectos y Programas)

Áreas de Enfoque	# Ref	Tarea	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO																		
Estrategias Socios Medulares	18	Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional					■	■	■									
	1	Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL					■	■	■									
Estrategia Integración, Colaboración y Servicio (EICS)	2	Incorporación Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional					■	■	■									
	7	Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes					■	■	■									
	8	Calendario de Actividades y Eventos Regional					■	■	■									
Estrategias Patronos	14	Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos					■	■	■									
	15	Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos						■	■	■								
Estrategias Sectoriales	21	Turística tradicional y Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo						■	■	■								
Estrategias Participantes	10	Referidos para Servicios de Sostén						■	■	■								
	12	Programa de Internados							■	■	■							

LEYENDA: ■ Etapa Definición ■ Etapa Planificación y Desarrollo ■ Etapa Implementación ■ Etapa Ejecución, Monitoreo y Control

Itinerario para la Implementación de las Estrategias (Iniciativas, Proyectos y Programas)

Áreas de Enfoque	# Ref	Tarea	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO - ALTO																		
Estrategias Socios Medulares	19	Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA)																
Estrategias Sectoriales	22	Agrícola y Pesca Experimental																
Estrategias Socios Medulares	17	Registro Común																
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD ALTO																		
EICS	9	Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región																
Estrategias Participantes	11	Movilidad integrada regional																
EICS	16	Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos																
EICS	5	Sistema Integrado Digital para el Manejo de los Servicios Internos y Externos asociados con las Orientación, Aprendizaje, Capacitación a nivel Administrativo, Laboral y Profesión a la Distancia																
EICS	4	Sistema Integrado de Proveedores de Servicios de Carrera Regional																
EICS	6	Identificar Oportunidades de Empleos																
Estrategias Participantes	13	Programa de Aprendizaje																
EICS	20	Programa Regional de Incubadoras de Negocios																

LEYENDA:  Etapa Definición  Etapa Planificación y Desarrollo  Etapa Implementación  Etapa Ejecución, Monitoreo y Control