



Región de Desarrollo Económico Norte Central



Radicación: 8 de octubre de 2020
“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



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter®

8 de octubre de 2020

Ing. Manuel Laboy Rivera
Secretario
Departamento de Desarrollo Económico
y Comercio de Puerto Rico
P.O. Box 195129
San Juan, Puerto Rico

RE: RADICACIÓN PLAN REGIONAL

Estimado Ingeniero Laboy Rivera:

Hacemos presentación del Plan Estratégico para la Región De Desarrollo Económico Norte Central. El Mismo está redactado conforme a los elementos requeridos por las Guías de Planificación Regional y Local 2020-2023 provista por el Departamento de Planificación del Programa de Desarrollo Laboral.

De tener alguna duda o necesitar información adicional, favor de comunicarse con este servidor a nuestra oficina, teléfono (787) 857-5335.

Atentamente,

William O. Jiménez Ortiz
Líder del Equipo de Trabajo
Región Norte Central
Director Ejecutivo, ALDL La Montaña

Cc: Lcda. Helena Márquez Acevedo
Directora Ejecutiva, ALDL Guaynabo-Toa Baja

José Francisco Rivera Pamias
Director Ejecutivo, ALDL Bayamón-Comerío

Gladys Robles Burgos
Directora Ejecutiva, ALDL Manatí-Dorado

Iraida Hornedo Camacho
Directora Ejecutiva, ALDL San Juan



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE ALCALDES
DE DESARROLLO LABORAL DE LA REGIÓN NORTE CENTRAL
ÁREA LOCAL GUAYNABO – TOA BAJA**

La Región de Desarrollo Económico Norte Central es integrada por las Área Locales de Desarrollo Laboral San Juan, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y Bayamón – Comerío, según se dispone en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act", mejor conocida por sus siglas WIOA.

Certificamos que el Plan Regional de la Región Norte Central para los Años Programas 2020 – 2023, fue preparado en colaboración con las Juntas Locales de las Áreas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte Central. Esto en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Y para que así conste, expedimos la siguiente certificación a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte en Guaynabo, Puerto Rico.

Sr. Oriel Rodríguez Ramírez
Presidente
Junta Local
ALDL Guaynabo – Toa Baja

Hon. Ángel Pérez Otero
Presidente
Junta de Alcaldes
ALDL Guaynabo – Toa Baja



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE ALCALDES
DE DESARROLLO LABORAL DE LA REGIÓN NORTE CENTRAL
ÁREA LOCAL – SAN JUAN**

La Región de Desarrollo Económico Norte Central es integrada por las Área Locales de Desarrollo Laboral San Juan, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y Bayamón – Comerío, según se dispone en la Ley “Workforce Innovation and Opportunity Act”, mejor conocida por sus siglas WIOA.

Certificamos que el Plan Regional de la Región Norte Central para los Años Programas 2020 – 2023, fue preparado en colaboración con las Juntas Locales de las Áreas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte Central. Esto en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Y para que así conste, expedimos la siguiente certificación a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte en San Juan, Puerto Rico.


Sr. Emilio Torres Hernandez
Presidente
Junta Local ALDL San Juan


Hon. Carmen Y. Cruz Soto
Alcaldesa
Municipio Autónomo San Juan



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter®

CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE ALCALDES DE DESARROLLO LABORAL DE LA REGIÓN NORTE CENTRAL ÁREA LOCAL – LA MONTAÑA

La Región de Desarrollo Económico Norte Central es integrada por las Áreas Locales de Desarrollo Laboral San Juan, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y Bayamón – Comerío, según se dispone en la Ley “Workforce Innovation and Opportunity Act”, mejor conocida por sus siglas WIOA.

Certificamos que el Plan Regional de la Región Norte Central para los Años Programas 2020 – 2023, fue preparado en colaboración con las Juntas Locales de las Áreas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte Central. Esto en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Y para que así conste, expedimos la siguiente certificación a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte en Orocovis, Puerto Rico.

Sra. Alma Rivera Torres
Presidenta Interina
Junta Local
ALDL – La Montaña

Hon. Jesús E. Colón Berlinger
Presidente
Junta de Alcaldes
ALDL – La Montaña



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE ALCALDES
DE DESARROLLO LABORAL DE LA REGIÓN NORTE CENTRAL
ÁREA LOCAL BAYAMÓN – COMERÍO**

La Región de Desarrollo Económico Norte Central es integrada por las Área Locales de Desarrollo Laboral San Juan, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y Bayamón – Comerío, según se dispone en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act", mejor conocida por sus siglas WIOA.

Certificamos que el Plan Regional de la Región Norte Central para los Años Programas 2020 – 2023, fue preparado en colaboración con las Juntas Locales de las Áreas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte Central. Esto en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Y para que así conste, expedimos la siguiente certificación a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte en Bayamón, Puerto Rico.


Sr. Eliud M. Díaz-González
Presidente
Junta Local ALDL Bayamón – Comerío

Hon. Ramón L. Rivera Cruz
Presidente
Junta de Alcaldes
ALDL – Bayamón - Comerío



Región de
Desarrollo Económico
Norte Central

americanjobcenter

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE ALCALDES
DE DESARROLLO LABORAL DE LA REGIÓN NORTE CENTRAL
ÁREA LOCAL MANATÍ - DORADO**

La Región de Desarrollo Económico Norte Central es integrada por las Área Locales de Desarrollo Laboral San Juan, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y Bayamón – Comerío, según se dispone en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act", mejor conocida por sus siglas WIOA.

Certificamos que el Plan Regional de la Región Norte Central para los Años Programas 2020 – 2023, fue preparado en colaboración con las Juntas Locales de las Áreas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte Central. Esto en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Y para que así conste, expedimos la siguiente certificación a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte en Dorado, Puerto Rico.

Sr. Erasmo Rafael Lamberty
Presidente
Junta Local
ALDL Manatí – Dorado

Hon. Wanda J. Soler Rosario
Presidenta
Junta de Alcaldes
ALDL Manatí - Dorado

CONTENIDO

I. Trasfondo Regional	1
A. Región Norte Central: Composición y Requisitos.....	1
II. Visión Holística Regional	2
III. Visión y Metas Regional.....	3
A. Visión	3
B. Objetivos Regionales	3
1. Desarrollo Económico	3
2. Desarrollo Empresarial.....	3
3. Desarrollo Laboral.....	4
4. Áreas Locales de Desarrollo Laboral	5
5. Plan Regional.....	6
6. Calidad en el Servicio.....	6
IV. Alineamiento entre Planes: Estatal Unificado, Regional y Local.....	7
V. Análisis Económico y Fuerza Laboral.....	9
A. Análisis Económico y Actividades del Sistema de la Fuerza Laboral.....	9
1. Clasificación Industrial.....	10
2. Empleo – Primer Trimestre 2020 Destacados por el DTRH.....	10
3. Datos Salarios Totales- Primer Trimestre 2020 destacados por el DTRH.....	11
4. Establecimientos	11
5. Datos Sobre Empleo y Desempleo en la Fuerza Laboral.....	12
B. Análisis de la Fuerza Laboral de la Región	13
1. Demografía.....	14
VI. Análisis del Desarrollo, Educación y Actividades de adiestramiento de la Fuerza Laboral	20
A. Población Bajo el Nivel de Pobreza	21
2. Población a impactar según la ley WIOA	23
2. Jóvenes.....	24
3. Desempleo y Tasa de Desempleo	25
4. Grupos en necesidad de la fuerza laboral.....	25
5. Población con Impedimentos en Puerto Rico y Grupo Trabajador de personas con Impedimentos	26
6. Empleo y Desempleo de las personas con impedimentos	27
VII. Análisis de la Situación Actual de la Región	28
A. Grupo Focal de la Junta Local	28
2. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Región	30
3. Metas de Servicio: Impactos, Desarrollo Económico, Estrategias e Innovación	34
4. Análisis de la Situación Actual de la Región: Grupo Focal Junta de Alcaldes.....	35

VIII.integración de Socios Medulares	36
A. Integración de Socios Medulares del Sistema en los Centros de Gestión Única	36
B. Programa del Servicio de Empleo de Wagner-Peyser, Título III de WIOA del Departamento del Trabajo en el CGU.....	38
C. Programa de Rehabilitación Vocacional de la Administración de Rehabilitación Vocacional.....	39
D. Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA del Departamento de Educación	40
E. Integración de socios en aspectos tales como: Registro Común, Servicio Universal.....	41
IX. Estrategias de Integración de Servicios	41
A. Estrategia de Integración, Colaboración y Servicios de la Región	44
4. Acuerdo de Colaboración de Recursos de las JLDL y Socios Medulares	44
5. Incorporación de las Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional ...	44
6. Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).	45
7. Sistema Integrado de Proveedores de Servicios Regional.....	45
8. 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	46
9. Identificar Oportunidades de Empleos	46
10. Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes	47
11. Calendario de Actividades y Eventos Regional	47
12. Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región.....	48
B. Estrategias de Integración asociadas con los Participantes.....	48
1. Referidos para Servicios de Sostén	48
2. Movilidad integrada regional.....	48
3. Programa de Internados.....	49
4. Programa de Aprendizaje.....	49
C. Estrategias de Integración asociadas con los Patronos	50
1. Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos.....	50
2. Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos	50
3. Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos	51
D. Estrategias de Integración asociadas con los Socios Medulares de WIOA	51
1. Registro Común	51
2. Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional.....	54
Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA)	54
X. Estrategias Sectoriales para atender las Necesidades de la Industria y Ocupaciones en Demanda dentro de la Región.....	55
A. Desarrollo de Proyectos y Actividades para las Industrias Existentes y Emergentes que generan Oportunidades de Empleo	55
1. Programa Regional de Incubadoras de Negocios	55
2. Industria Turística Tradicional, Turismo Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo	55
3. Agrícola y Pesca Experimental.....	56
B. Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales Disponibles en la Región	56

XI. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL	58
B. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo.....	58
XI. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL	61
XII. PLANIFICACIÓN, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	62
A. Plan de Trabajo de la Región.....	62
1. Construcción del Cimiento Regional	63
2. Metodología para la Administración del Plan Regional	64
3. Colaboración para la Competitividad Regional.....	64
4. Rutas para el Crecimiento Regional.....	65
5. Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional.....	65
B. Capital Humano para Materializar y Operacionalizar el Plan Regional	66
C. Presupuesto Propuesto.....	68
1. Distribución de costos entre JLDL de la Región Norte Central- Presupuesto Preliminar	68
D. Itinerario del Plan de Trabajo	69

I. 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, el estado haya sido definido como una sola Área Local, según se establece en la Sección 106 (d) (“single state area”) antes del 2013.

La Región Norte Central presentó su primer Plan Regional 2016-2020 al Programa de Desarrollo Laboral (en adelante, PDL) cumpliendo con la guía y requisitos de la planificación regional, el cual fue debidamente aprobado. En adelante presentamos el Plan 2020-2023.



A. Región Norte Central: Composición y Requisitos

La Región Norte Central está compuesta por cinco (5) Áreas Locales de Desarrollo Laboral (en adelante JLDL), que incluye veinte (20) municipios con una población total de 1,343,515 individuos (según datos del Censo 2010), y 1,141,371, según estimado al 2019 lo cual constituye un 36% de la población de Puerto Rico.

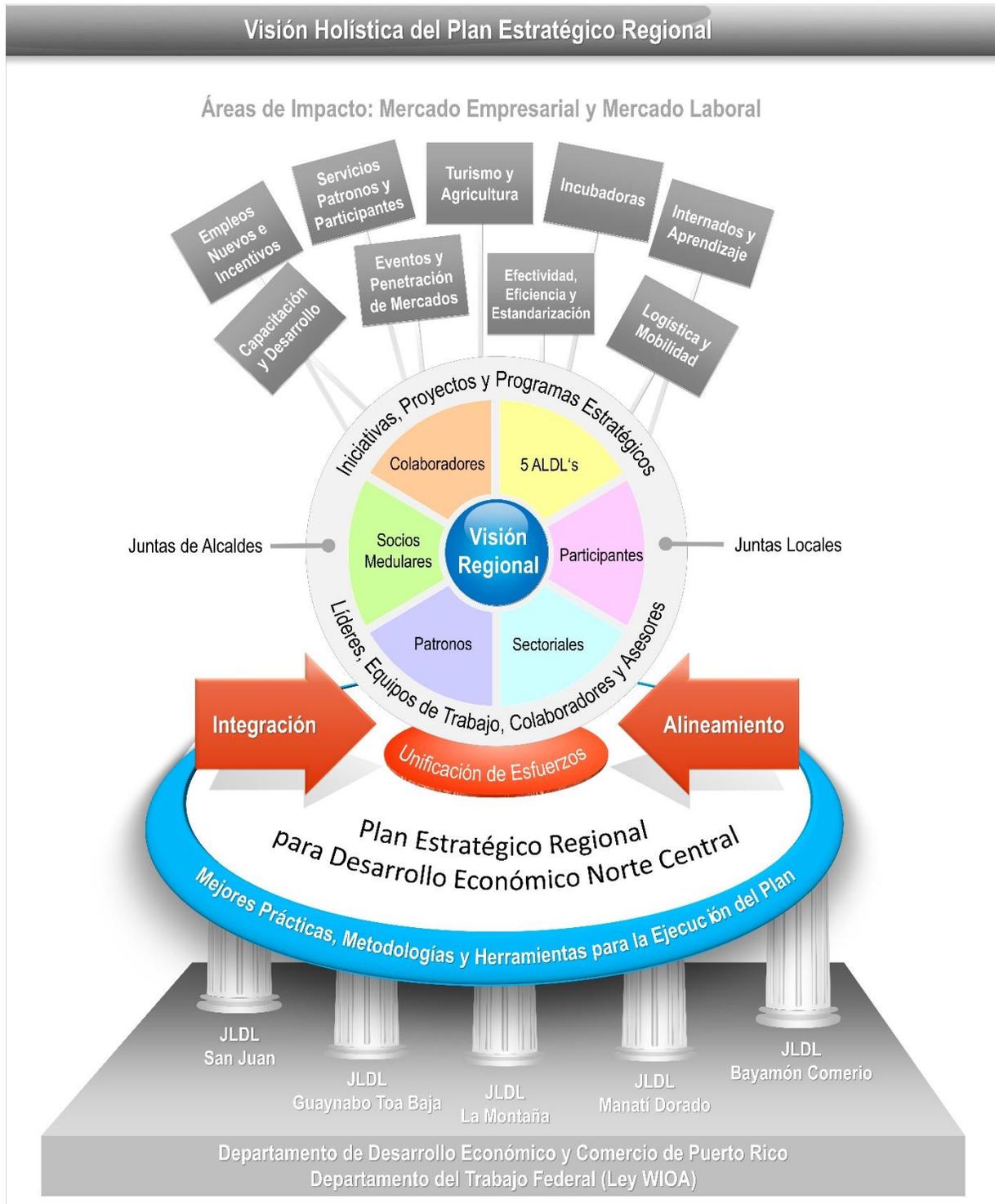
Población de la Región		
Área Local	Población 2010*	Población 2019
San Juan	395,326	370,761
Guaynabo – Toa Baja	289,739	252,604
Manatí – Dorado	270,779	239,707
Bayamón – Comerío	228,894	187,917
La Montaña	158,777	145,361
Total	1,343,515	1,141,371

*Según datos del Censo 2010 y Estimado al 2019

Esta composición que incluye a San Juan, Guaynabo y Bayamón como los municipios más grandes, resulta un reto en términos de servicio, por ser metropolitana y con amplios municipios de la montaña.

II. VISION HOLÍSTICA REGIONAL

El Plan fue 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. A continuación, presentamos una visión integrada.



III. VISIÓN Y METAS REGIONAL

A. Visión

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

B. Objetivos Regionales

1. *Desarrollo Económico*

Lograr un impacto favorable y significativo en el desarrollo económico de las JLDL 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 industria de la región en su desarrollo del recurso humano.

- 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, para que esté disponible al público.
- 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.
- 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.
- Incrementar las competencias de los participantes y negocios en dichas industrias.
- Aumentar la empleabilidad de estas industrias.
- Promover que las instituciones educativas intensifiquen la enseñanza de cultivos de productos agrícolas y pesquera.

2. *Desarrollo Empresarial*

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

- Lograr que los patronos reconozcan las JLDL (región) como fuente para la selección y reclutamiento 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 complejidad.
- 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

Lograr 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 por el Mercado Laboral.

- Incrementar las oportunidades de empleo.
- Aumentar la probabilidad 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 (región) 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 la actividad
- Promover la actividad entre los patronos de las JLDL
- 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. Áreas Locales de Desarrollo Laboral

Lograr 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 firmados: 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 el tiempo de entrega.
- 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 JLDL.

IV. ALINEAMIENTO ENTRE PLANES: ESTATAL UNIFICADO, REGIONAL Y LOCALES

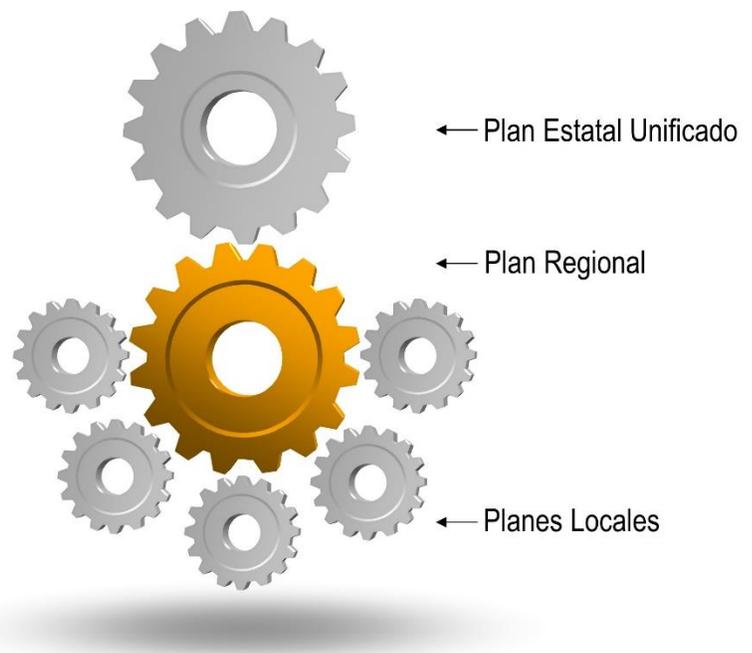
El Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico Norte Central (Plan o Plan Regional) fue preparado basado en las Guías de Planificación Regional y Local 2020-2023 de junio de 2020, dirigidas a los presidentes de las Juntas Locales.

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 las regiones designadas en el Plan Estatal Unificado 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 a las Juntas Locales y Juntas de Alcaldes de la región.



Puerto Rico se encuentra en la antesala de un nuevo gobierno, que iniciara en enero de 2021, con nuevas visiones y estrategias para los próximos 4 años que coinciden con el periodo de este plan.

Una vez completado el nuevo modelo de desarrollo económico, el Plan Estatal Unificado 20-23 será actualizado por el nivel estatal, las JLDL deberán incorporar, actualizar y atemperar el Plan Regional para la integración y alineamiento de las iniciativas, proyectos o programas sugeridos en el Plan Estatal Modificado.

Conscientes de que habrá nuevas visiones, nuestra región propondrá que los programas de la WIOA, se devuelvan al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, donde hay más afinidad y consistencia con las estrategias de capacitación de la fuerza laboral y del trabajo con los patronos.

Nuestra propuesta se debe a que lamentablemente el actual ente estatal el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) bajo el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), más allá de ser un ente facilitador, se ha convertido en una agencia que impide el desarrollo y cumplimiento con los propósitos de WIOA; ello en detrimento de nuestra facultad y autonomía en administrar los fondos asignados.

Específicamente, hemos confrontado los siguientes problemas:

- 1) Pérdida de fondos (devolución de los mismos) por unos \$15,000,000.
- 2) Dilación en las contestaciones a nuestras consultas y requerimientos.
- 3) Perdida en la oportunidad del desarrollo de actividades que redundan en beneficios para nuestros participantes.

Ante esta realidad, tratándose de un estatuto y programa cuyo objetivo es aumentar el empleo, la retención, y los ingresos de los participantes, el reconocimiento de la preparación educativa y profesional de los participantes, y como consecuencia mejorar la calidad de la fuerza laboral, nos parece que el ente que administre y fiscalice los fondos asignados a través de WIOA debe estar adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), como lo estuvo hasta el 2 de octubre de 2014.

Con la aprobación de la Ley 171-2014, se derogó la Ley 97-1991, se eliminó la Administración de Desarrollo Laboral (ADL) y se creó el Programa de Desarrollo Laboral (PDL), adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC),

Reiteramos que entendemos se sirven los mejores intereses de los participantes si la administración de los fondos federales es a través del DTRH. De esa forma, se integra en la ecuación la agencia con mayor experiencia y conocimiento sobre la fuerza laboral en Puerto Rico con más afinidad a la entidad federal el Departamento Federal del Trabajo y su Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA).

V. ANÁLISIS ECONÓMICO Y FUERZA LABORAL

A. Análisis Económico y Actividades del Sistema de la Fuerza Laboral

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. 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. Empleo – 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.

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, Comercio y Ciales.

5. Datos Sobre Empleo y Desempleo en la Fuerza Laboral

En esta Sección, se han utilizado datos del 2015, más adelante presentamos los más actualizados de la Fuerza Laboral.

Tabla I: Estatus de Empleo y Desempleo (Año 2015)

Estatus de Empleo	JLDL Bayamón Comercio		JLDL Guaynabo Toa Baja		JLDL La Montaña		JLDL Manatí – Dorado		JLDL San Juan		REGIÓN NORTE CENTRAL	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Population 16 years and over	177,347		226,426		126,813		344,672		305,478		1,180,736	
In labor force	87,983	49.61	123,055	54.34	50,496	39.81	135,005	39.16	158,209	51.8	554,748	46.98
Civilian labor force	87,764	49.48	122,976	54.31	50,459	39.79	134,922	39.14	158,109	51.8	554,230	46.93
Employed	73,374	41.37	102,132	45.1	41,109	32.41	108,944	31.6	133,186	43.6	458,745	38.85
Unemployed	14,390	8.11	20,844	9.2	9,350	7.37	25,978	7.53	24,923	8.2	95,485	8
Armed Forces	219	0.12	79	0.03	37	0.02	83	0	100	0	518	0.04
Not in Labor force	89,364	50.38	103,371	45.65	76,317	60.18	209,667	60.83	147,269	48.2	625,988	53.01

Fuente: Plan Estatal Unificado (*Employment Status 52301 2001-2015, American Community Survey 5 years estimate, U.S. Census Bureau Fact Finder*)

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 2011 al 2015 del Censo Federal.

B. Análisis de la Fuerza Laboral de la Región

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 área local, región, sexo y edad (2010-2014)

Área Local	Población Total			15 a 24 años		25 a 64 años		
	2014	M (%)	F-%	Cambio 2010-14	2014	Cambio 2010-14	2014	Cambio 2010-14
Bayamón - Comerío	221,806	47.8	52.2	-4.79	31,820	-6.99	112,598	-4.71
Guaynabo - Toa Baja	284,200	47.7	52.3	-2.39	40,946	-3.70	148,902	-2.01
La Montaña	162,347	49.2	50.8	-1.78	25,737	-4.75	83,056	-0.41
Manatí-Dorado	360,958	48.2	51.8	-2.11	52,053	-3.14	183,003	-2.12
San Juan	380,149	46.0	54.0	-6.08	52,487	-8.29	193,767	-6.25
	1,409,460							

Fuente: Plan Unificado (PEPAGES Sex Annual Estimates of the resident population for Selected Age Groups by Sex April 1, 2010 to July 1, 2015, U.S. Census Bureau American Fact Finder)

En el periodo desglosado en la Tabla II se observa el patrón de cambio en el estimado poblacional fue similar para todas las JLDL de la Región Norte Central.

Según se observa para las cinco (5) JLDL de la Región, la población ha variado sustancialmente entre el 2010 y el 2014.

De los cinco (5) JLDL, San Juan ha sido el área de más disminución en el segmento de jóvenes de 15 a 24 años (8.29%), seguido por Bayamón - Comerío con una disminución de 6.99% menos. Esto nos indica que la población joven del área está emigrando de Puerto Rico.

El segmento de 25 a 64 años ha disminuido más en San Juan con 6.25% y Bayamón - Comerío, con una disminución de 4.91% en el 2014.

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 POBLACION	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.

1. **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, esto es 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.

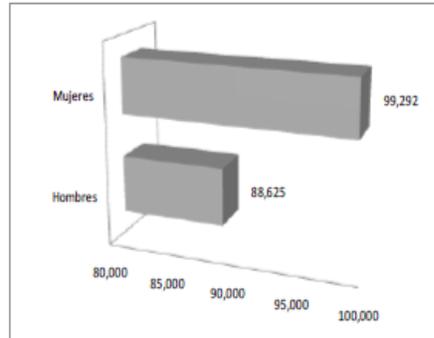
En adelante, presentamos la población por Áreas Locales que componen la Región con la distribución por sexo y población por edad al 2019.

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%.

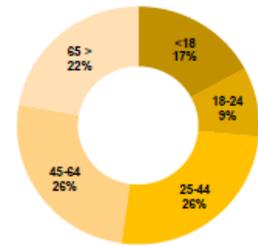
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Bayamón-Comerio	188,938	187,917	-1,021	-0.5
Bayamón	170,366	169,269	-1,097	-0.6
Comerio	18,572	18,648	76	0.4

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Género 2019



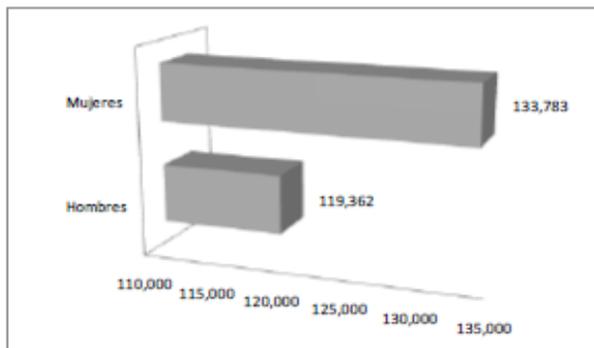
Distribución de Población por Edad 20



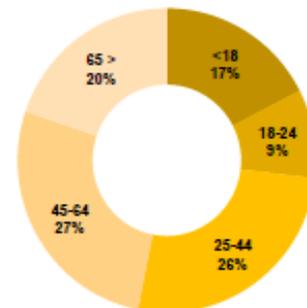
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Guaynabo-Toa Baja	252,604	253,145	541	-
Cataño	23,239	23,121	-118	0.2
Guaynabo	83,775	83,728	-47	-0.6
Toa Alta	71,008	72,025	1,017	0.5
Toa Baja	74,582	74,271	-311	0.4

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Género 2019



Distribución de Población por Edad 2019



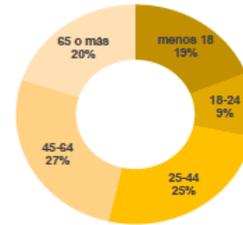
Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

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 Manati Dorado	239,707	240,699	992	0.4
Barceloneta	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
Manati	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



Distribución de Población por Edad



(-) Representa cero o redondeo a cero.

Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

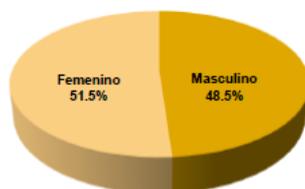
En la población estimada por Municipio de esta Área Local se evidencia que el Municipio de Toa Alta es el único que ha tenido un aumento en su población en el último año. El Área cuenta con un 26% de población entre 25 y 44 años de edad.

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

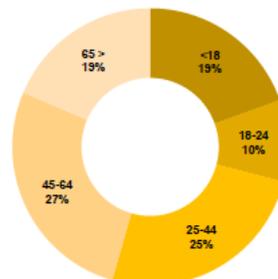
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL La Montaña	145,361	145,894	533	0.4
Barranquitas	27,499	27,725	226	0.8
Cidra	38,219	38,307	88	0.2
Corozal	32,259	32,293	34	0.1
Naranjito	27,180	27,349	169	0.6
Orocovis	20,204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



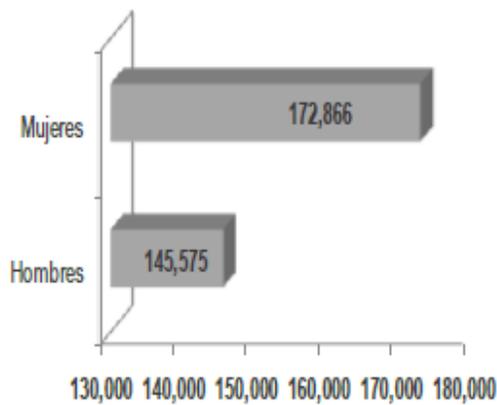
Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

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

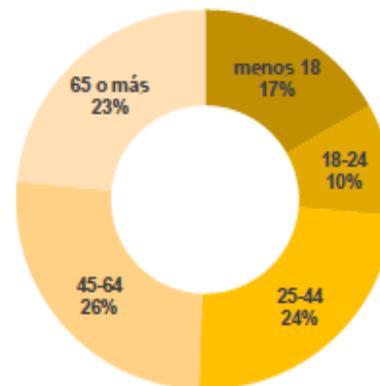
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	0.01
ALDL San Juan	320,761	318,441	-2,320	-0.7

(-) 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 IV: Estatus de Empleo Año 2011-2015

Estatus de Empleo	JLDL Bayamón Comercio		JLDL Guaynabo Toa Baja		JLDL La Montaña		JLDL Manatí - Dorado		JLDL San Juan		REGIÓN NORTE CENTRAL	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Population 16 years and over	177,347		226,426		126,813		344,672		305,478		1,180,736	
In labor force	87,983	49.61	123,055	54.34	50,496	39.81	135,005	39.16	158,209	51.8	554,748	46.98
Civilian labor force	87,764	49.48	122,976	54.31	50,459	39.79	134,922	39.14	158,109	51.8	554,230	46.93
Employed	73,374	41.37	102,132	45.1	41,109	32.41	108,944	31.6	133,186	43.6	458,745	38.85
Unemployed	14,390	8.11	20,844	9.2	9,350	7.37	25,978	7.53	24,923	8.2	95,485	8
Armed Forces	219	0.12	79	0.03	37	0.02	83	0	100	0	518	0.04
Not in labor force	89,364	50.38	103,371	45.65	76,317	60.18	209,667	60.83	147,269	48.2	625,988	53.01

Fuente: Selected Economic Characteristics 2011-2015 DP03, U.S. Census Bureau American Fact Finder

La Tabla IV, 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 2011 al 2015 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 V: Fuerza Laboral-Empleo y Desempleo-Región Norte Central 2017 y 2018

JLDL	Marzo 2017				Marzo 2018			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Núm.	Desempleo Tasa	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Núm.	Desempleo 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 VI: 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.

VI. 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 VII: 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		REGIÓN NORTE CENTRAL	
	TOTAL	PERCE NT	TOTAL	PERCE NT	TOTAL	PERCE NT	TOTAL	PERCE NT	TOTAL	PERCE NT	TOTAL	PERCE NT
Total Población de 18 a 24 años	22,090		28,089		17,474		26,244		36,705		130,602	
No tiene escuela superior	2,368	10.8	3,091	11	1,786	10.22	4,604	17.54	4,759	13	16,608	12.71
Escuela Superior o equivalencia	6,682	30.2	8,199	29.18	6,116	35	6,514	24.82	9,961	27.1	37,472	28.69
Grado Asociado o Créditos Universitarios	11,622	52.6	14,423	51.34	8,399	48	14,045	53.51	18,360	50	66,849	51.18
Bachillerato y otro grado Universitario	13,357	6.04	2,376	8.45	1,173	6.7	1,081	4.11	3,625	9.9	21,612	16.54
Total Población de 25 años o más	149,481		189,666		104,491		174,622		258,787		877,047	
Less than 9th grade	22,146	14.6	24,769	13.05	20,946	20.04	34,027	19.48	35,743	13.8	137,631	15.69
9th to 12th grade, no diploma	13,046	8.72	14,355	7.56	10,392	9.94	22,737	13.01	21,634	8.4	82,158	9.36
High school graduate (includes equivalency)	35,880	24	45,399	23.93	31,625	30.2	43,018	24.6	55,120	21.3	211,042	2.4
Some college, no degree	25,604	17.12	25,775	13.58	13,708	3.11	21,320	12.2	31,830	12.3	118,237	1.34
Associate's degree	13,770	9.21	18,357	9.6	9,048	8.65	17,906	10.25	26,383	10.2	85,464	9.74
Bachelor's degree	29,355	1.63	41,798	2.2	14,941	14.29	26,708	15.29	54,252	21	167,054	19.04
Graduate or professional degree	10,210	6.83	19,213	1.01	3,831	3.66	7,912	4.53	33,825	13.1	74,991	8.55

Fuente: Educational Attainment 2011-2015 American Community Survey 5 years Estimate S1501, U.S. Census Bureau American Fact Finder

La Tabla VIII 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.

Según las estadísticas el 12.71% de la población entre las edades de 18 a 24 años no posee un diploma de cuarto año y el 15.99% de la población entre las edades de 25 años o más de la Región Norte Central no tienen el diploma de escuela superior, herramienta solicitada por los patronos en Puerto Rico.

Tabla VIII: Datos Nivel de Pobreza y Grado Académico Obtenido por Región

	ALDL BAYAMON COMERIO	ALDL GUAYNABO TOA BAJA	ALDL LA MONTAÑA	ALDL MANATI DORADO	ALDL SAN JUAN	REGION NORTE CENTRAL
TOTAL POPULATION	177,347	226,426	126813	209144	305,478	1,045,208
POVERTY STATUS IN THE PAST 12 MONTHS						
Below poverty level	40,527	49,313	45327	61869	80,713	277,749
At or above the poverty level	81,583	117,647	49017	82198	131,978	462,423
DISABILITY STATUS						
With any disability	25,309	29,355	22974	27226	31,471	136,335

Fuente: Educational Attainment 2011-2015 American Community Survey 5 year Estimate S1501.
U.S. Census Bureau American Fact Finder

Tabla IX: 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's Degree (%)	Bachelor's Degree or Higher (%)
Bayamón – Comerio	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”).

A. Población Bajo el Nivel de Pobreza

La Carta de Orientación para la Formación y el Empleo (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 X: Población 25 años o más bajo Nivel de Pobreza al 2015

Fuente: Selected Economic Characteristics 2011-2015 DP03, U.S. Census Bureau American Fact Finder

Porcentaje de la Población de	Bayamón	Comerio	Osorio	Guaynabo	Toa Baja	Toa Alta	Guaynabo	Osorio	Comerio	Manatí	Guaynabo	Escondido	Osorio	Florida	Manatí	Monte	Vegetal	Vegetal	San Juan
25 años o más bajo el Nivel de Pobreza y con nivel académico obtenido %																			
que tiene cuarto año	50.6	68.1	66.4	53.1	53.4	57.4	77.2	57.7	68.5	62.3	70.2	74.2	71.4	52.9	75.6	61.7	64.2	63.2	53.2
Graduado de Escuela Superior incluyendo equivalencia	35	57.4	49.0	39.6	37.4	39.1	61.8	39.1	53.1	48.5	55	54.1	68.9	44.3	45.2	47.4	51.1	45.5	43.4
Grado Asociado o créditos universitarios	27.5	42.3	34.5	24.5	23.7	21.7	46.5	27.2	46.7	40.7	44.4	34.2	39.9	25.6	45.5	35.2	46.5	35.2	35.5
Bachillerato o más	12	21.5	10.7	3.1	1.1	7.5	28.7	11.4	26.1	15.6	22.3	24.8	17.7	10.3	29.5	14.6	21.9	16.2	16.6

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 debe ser 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 / adiestramiento con las habilidades y conocimientos que necesitan los empleadores de la región.

Tabla XI: Estatus en el Empleo Población Discapacitada

Área Local de Desarrollo Laboral	Bayamón Comercio	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 Fact Finder

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.

Tabla XII: PR, Personas Empleadas por Grado Académico, No Ajustado (octubre 2016)
Grupos por Nivel de Preparación Académica

Último Grado Completado	Total*		Hombres		Mujeres	
	Oct. 2016	Oct. 2015	Oct. 2016	Oct. 2015	Oct. 2016	Oct. 2015
TOTAL	974	988	537	551	436	437
1. Bachillerato	300	276	126	120	174	156
2. Diploma Escuela Superior	267	279	163	182	104	97
3. Grado Asociado/Tec. Voc.	148	170	77	96	71	74
4. Curso Post-secundario	75	91	51	54	24	37
5. Maestría	58	64	27	23	31	41

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, octubre 2016, Publicado 18 de noviembre de 2016 (* en miles).

Tabla XIII: Nivel de Pobreza y Grado Académico Obtenido

	ALDL BAYAMON COMERIO	ALDL GUAYNABO TOA BAJA	ALDL LA MONTAÑA	ALDL MANATI DORADO	ALDL SAN JUAN	REGION NORTE CENTRAL
TOTAL POPULATION	177,347	226,426	126813	209144	305,478	1,045,208
POVERTY STATUS IN THE PAST 12 MONTHS						
Below poverty level	40,527	49,313	45327	61869	80,713	277,749
At or above the poverty level	81,583	117,647	49017	82198	131,978	462,423
DISABILITY STATUS						
With any disability	25,309	29,355	22974	27226	31,471	136,335

Fuente: Educational Attainment 2011-2015 American Community Survey 5 year Estimate S1501 U.S. Census Bureau American Fact Finder

2. Población a impactar según la ley WIOA

WIOA requiere que se les dé prioridad a los beneficiarios de la asistencia pública, a otras 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 para la Formación y el Empleo (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.

Bajo WIOA, la prioridad del servicio se ofrece sin importar los niveles de financiamiento y también se amplía para incluir a las personas con habilidades 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.

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 se emplean en otra profesión menos remunerada.

Debido a estas discrepancias, un fuerte énfasis de la Región debe ser 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 capacitación con las habilidades y conocimientos que necesitan los empleadores de la región.

Tabla XIV: PR, Personas Empleadas por Grupo Ocupacional Principal (No ajustado) (octubre 2016) por grupos ocupacionales más grandes

Último Grado Completado	Total		Hombres		Mujeres	
	Oct. 2016	Oct. 2015	Oct. 2016	Oct. 2015	Oct. 2016	Oct. 2015
TOTAL	974	988	537	551	436	437
1- Profesionales, ejecutivos y gerenciales	334	290	171	135	163	155
-Administrativos, gerenciales y ejecutivos	135	126	83	67	53	59
-Profesionales y relacionados	122	100	52	48	69	52
2-Técnicos, vendedores y de apoyo administrativo	254	278	88	97	166	180
-Ocupacionales de apoyo administrativo	90	81	31	27	59	54
-Vendedores y relacionados	62	80	37	52	25	28
3-Ocupaciones de servicio	173	168	93	98	80	70
-Otros servicios	109	108	52	59	57	49
-Servicios protectivos	51	51	40	37	10	13

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, octubre 2016, Publicado 18 de noviembre de 2016.

2. Jóvenes

- Empleo y Desempleo en los Jóvenes

Según los datos de la Encuesta del Grupo Trabajador para Puerto Rico, (no contamos con datos segregados por región), para el año natural 2015 que se presentan en la Tabla XV, más adelante, indican que un promedio de 116,000 jóvenes entre las edades de 16 a 24 años participa en el mercado laboral de Puerto Rico. Esta cifra representó una reducción de 4,000 en el total de jóvenes en la fuerza laboral al comparar con el año 2014 (120,000). La tasa de participación de los jóvenes en el 2015 se ubicó en 2539%, una baja de 0.3% con relación al 2014.

- Jóvenes Empleados

Para el 2015 la cantidad de jóvenes empleados se ubicó en 87,000, lo cual representa un 8.8 del empleo total registrado en ese año 2015. Sin embargo, al comparar esta cifra con datos del 2014 y 2013, el empleo juvenil refleja una baja de 1,000 en el 2014 y de 7,000 en el 2015.

3. Desempleo y Tasa de Desempleo

El estimado de jóvenes desempleados en el 2015 fue de 136,000, de los cuales los segmentos de 16 a 24 representó el 20.6%. En los últimos años entre el 2011 y el 2015 el grupo de jóvenes desempleados disminuyó de 36,000 en el 2011 a 28,000 en el 2015, así la tasa de desempleo entre los jóvenes disminuyó de 29.8% a 24.4%.

Es importante resaltar que ha ocurrido una reducción en el tamaño de la población civil no institucional de 16 a 24 años desde el 2005 (527,000) a 2015 (446,000) o una disminución de 81,000 personas. Esta es la tendencia en Puerto Rico donde el grupo de mayores ha aumentado en proporción por diversas razones que se mencionan en la parte demográfica.

Tabla XV: Estado de Empleo de los Jóvenes por Grupo Edad (en miles)

Estado de Empleo	Jóvenes					
	Total		16-19 años		20-24 años	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Población Civil No Institucional.	446	457	193	199	253	258
Grupo Trabajador	116	120	12	14	104	106
● Tasa Participación*	25.9	26.2	6.2	6.8	41.0	41.2
● Empleados	87	89	6	8	81	80
● Tasa Empleo	19.6	19.4	3.2	4.1	32.1	31.2
● Desempleados	28	31	6	5	22	26
● Tasa Desempleo	24.4	26.0	47.6	39.2	21.7	24.3
Fuera del Grupo trabajador	331	337	182	186	149	151

Fuente: DTRH, Encuesta del Grupo Trabajador para PR, año 2015. *% población 16 años o más en grupo trabajador.

4. Grupos en necesidad de la fuerza laboral

- Recipientarios 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

Area	Households on Food Stamps	Type of Household	Type of Household	Type of Household
		(% of total by type)	(% of total by type)	(% of total by type)
		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%
Local Workforce Development Area				
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.*

5. 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 estadísticas de estimados del CENSO 2010 para el 2014, los municipios de la región cuentan con 750,988 personas con algún impedimento. De estos, un total de 457,302 están en la fuerza laboral y 381,807 están empleados. El municipio con más población de este grupo es el municipio de San Juan, seguido por el municipio de Bayamón. En la tabla que sigue, se incluye el detalle para todos los municipios.

EN EL EMPLEO CON DISCAPACIDAD

	Bayamón	Comerio	Cataño	Guaynabo	Toa Alta	Toa Baja	Barranquitas	Cidra	Corozal	Naranjito	Orocovis	Barceloneta	Dorado	Manatí	Vega Alta	Vega Baja	Morovis	San Juan	
Total	110077	12820	16720	56423	47963	50258	18636	27096	22395	18734	14202	15086	23396	25314	23605	35172	20245	212846	750988
En la fuerza laboral	76344	5322	11057	37729	32564	34828	6791	17584	10460	8269	6167	6261	14188	13861	12372	15633	10464	137408	457302
Empleados	64743	4486	7692	33220	28065	27682	6360	15375	8470	7165	4500	5027	11739	11063	10061	13827	7664	114668	381807
-Con discapacidad	8580	551	408	2863	2045	1829	297	2691	151	85	1082	1035	532	656	419	748	995	7871	32838
Desempleado	11601	836	3365	4509	4499	7146	431	2209	1990	1104	1667	1234	2449	2798	2311	1806	2800	22740	75495
-Con discapacidad	2231	92	243	530	728	589	17	405	189	57	357	175	304	330	170	247	460	2411	9535
No en la fuerza laboral	33733	7498	5663	18694	15399	15430	11845	9512	11935	10465	8035	8825	9208	11453	11233	19539	9781	75438	293686
-Con discapacidad	13138	2086	1462	6083	5011	8387	3141	3990	2439	2995	4119	3703	2174	3319	2703	5473	3359	17887	91469

Fuente: Censo 2010, estimados.

Por otro lado, encontramos datos muy distintos obtenidos de una encuesta especial realizada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para Puerto Rico. De acuerdo con la encuesta que se hace por muestreo, para el 2014 existían unas 286,000 personas de 16 años o más que indicaron tener impedimento. Esto representa un 9.9 por ciento de la población civil no institucional. Un 2.5 por ciento se consideró apto para trabajar.

6. Empleo y Desempleo de las personas con impedimentos

De acuerdo con la misma encuesta, la cantidad de personas con impedimento en el grupo trabajador se estimó en 7,000. De éstas, se estimaron 5,000 personas empleadas, lo cual representa un 0.5% del empleo total. Consideramos que la región puede servir entre un 0.5% a 1% de personas con impedimento, entendiendo que el grupo que se considera apto y disponible para emplearse en la región debe ser similar al comportamiento de Puerto Rico.

Tabla XVI: Estado de empleo de personas con Impedimento Puerto Rico Marzo 2014 (en miles)

Estado de Empleo	Encuesta Grupo Trabajador			Personas con Impedimentos		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población Civil No Inst.	2,880	1,353	1,527	286	151	135
Grupo Trabajador	1,164	681	484	7	4	3
● Tasa Particip.*	40.4	50.3	31.7	2.5	2.7	2.2
● Empleados	1,000	576	424	5	3	2
● Desempleados	164	104	60	a/	a/	a/
● Tasa Desempleo	14.1	15.4	12.4	a/	a/	a/
Fuera del Grupo trabajador	1,715	672	1,043	280	148	132

Fuente: Plan Estatal Unificado 2016, pág. 339-40, basado en Fuente de ACS 2009-2014, Est. 1 año.

*% población 16 años o más en grupo trabajador. a/ Muy pocos casos en la muestra.

VII. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN

A raíz de la necesidad de información de la situación actual sobre la región, hemos revisado y validado los resultados de los grupos focales con los miembros de las Juntas Locales. El propósito es la re-validación e re-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. En este Plan, está presente puntualmente, los análisis asociados con huracanes, terremotos y pandemia, según las experiencias desde el 2017 hasta el presente.

El objetivo es re-validar, 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. A tales efectos, presentamos los resultados del grupo focal.

A. 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 (naturales y salud).	Planes de emergencias administrativos y operacionales para el manejo de la organización en eventos catastróficos (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%

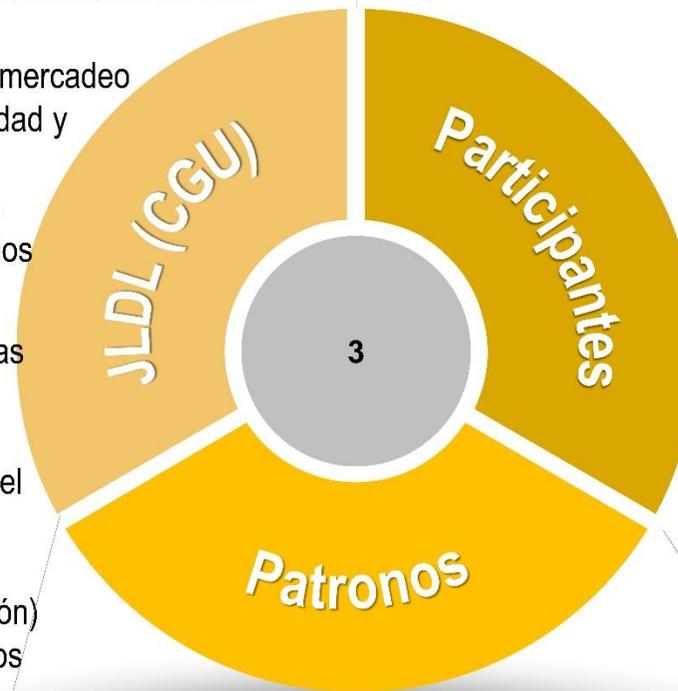
2. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Región

FORTALEZAS DE LA REGIÓN

- 
- Integración, Alineamiento y unificación de esfuerzos de las 5 JLDL's
 - 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.

OPORTUNIDADES DE LA REGIÓN

- Incorporar tecnología disponible asociada con los servicios de la organización.
- Incrementar la penetración del mercadeo laboral basado en la disponibilidad y composición de los fondos.
- Reducir la discrepancias en las estrategias o tácticas de servicios a nivel interagencial.
- Desarrollar estrategias y tácticas 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 tecnología disponible asociada con los servicios a Patronos.

DEBILIDADES DE LA REGIÓN

- Tecnología, procesos, sistemas y administración deficiente para responder a situaciones de emergencias (huracanes, terremotos y pandemia)
- Falta de recursos económicos, humanos, equipos y tecnologías para los ofrecimientos de los servicios que atiendan la población con necesidad de empleo.
- Falta 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.

- Falta de compromiso, colaboración y alineamiento interagencial enfocado en el buen funcionamiento de las JLDL's incluyendo los Socios Medulares "MOU's".
- Falta de proveedores acreditados para dar certificaciones y credenciales.
- Mejorar los procesos, documentación y tiempo de servicio en el manejo de casos.
- Falta de conocimiento de las JLDL's de los mercados empresarial (sectores y tipos de industria).
- Diversidad en la topografía (ubicación) de las JLDL's dificulta accesibilidad y prestación de servicios.

- Tecnología Deficiente

- Falta 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.

- Tecnología Deficiente
- 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's (CGU) y Socios Medulares.



AMENAZAS DE LA REGIÓN

- Incertidumbre en el apoyo, acción y asignación de fondos para la implementación y ejecución Plan Regional.
- Impactos desfavorables por situaciones de emergencias (huracanes, terremotos y pandemia)
- 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 interagencial.
- Ser un ente perseguidor 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 de los participantes con bajos niveles de competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas y actitudes), lo cuales no son candidatos potenciales para las necesidades de los patronos.

- Falta de 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.

3. Metas de Servicio: Impactos, Desarrollo Económico, Estrategias e Innovación

Desarrollo Económico y Estrategias innovadoras

Proyección e Impactos en el Desarrollo Económico en PR.

- Viabilidad para las JLDL's 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 alternativas por la falta de financiamiento de los Municipios, JLDL's, Socios Medulares, Patronos y Participantes 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

- Municipios afectados por la disminución de presupuesto de los Centros de Gestión Única, empleos, proveedores, patronos y mercado laboral.
- Dependencia de los participantes y patronos del Municipio para resolver sus situaciones. Creencia en que el Municipio 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's 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's y Socios Medulares por tipo de industria o sector.
- Diseñar un programa instruccional para la capacitación y desarrollo del personal de las JLDL's y Socios Medulares dirigidos a aumentar la productividad y alto desempeño en los servicios y niveles de ejecución de los programas.

3

4. **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 con los miembros de las Juntas Alcaldes. El propósito es la re-validación e re-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. En este Plan, está presente puntualmente, el análisis asociado con huracanes, terremotos y pandemias, según las experiencias desde el 2017 hasta el presente.

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 la mejora 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.

VIII. INTEGRACIÓN DE SOCIOS MEDULARES

Estaremos presentando las estrategias de colaboración, integración y alineamiento de los Socios Medulares según solicitados por PDL. A razón de ello, deseamos declarar que las estrategias a presentar están sujetas los acuerdos de colaboración entre las partes asociadas (PDL, JLDL y Socios Medulares) en referencia a las operaciones de las JLDL (CGU) e IPP del plan regional.

A. 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 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 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.

Todas las Juntas Locales de la Región cuentan con el Programa del Servicio de Empleo. 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.

La realidad es que desde el Modelo de CGU, no se ha entendido o aceptado la necesidad de unión. Hay determinaciones sobre sistemas que desde la perspectiva del nivel local y regional podemos trabajar. Pero se requiere de la función del PDL para completar los sistemas básicos de información que faltan para la entrada de datos comunes que cubran características, colocación y ejecución común. Además, poder lograr acuerdos funcionales que lleven a un plan de distribución de costos comunes.

La Región Norte Central, una vez el Estado firme los Acuerdos de Colaboración ("MOU") entre los socios obligados y el Programa de Desarrollo Laboral (PDL), logrará finalmente la firma de Acuerdos de Colaboración, enfatizará la complementariedad e integridad de los servicios.

Una vez firmados 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 de compartirles 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.
- Incluir en el Plan Regional las recomendaciones de implantación que pudieran 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.
- 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:

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

Como socio medular, es la puerta de entrada al 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 patronos 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 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.

C. 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 post-secundarias (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.

D. 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.

E. 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.

Medidas de desempeño comunes: Puerto Rico no se acogió a este sistema.

IX. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS

La formulación de las estrategias regionales está compuesta por seis (6) áreas importantes con el propósito de atender los procesos de integración, colaboración y servicios entre las cinco (5) JLDL de la región.

Las JLDL's de la región proponen un presupuesto preliminar para las etapas de definición, planificación e implantación de las estrategias propuestos para el año programa 2020-2023. A su vez, las JLDL's 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.

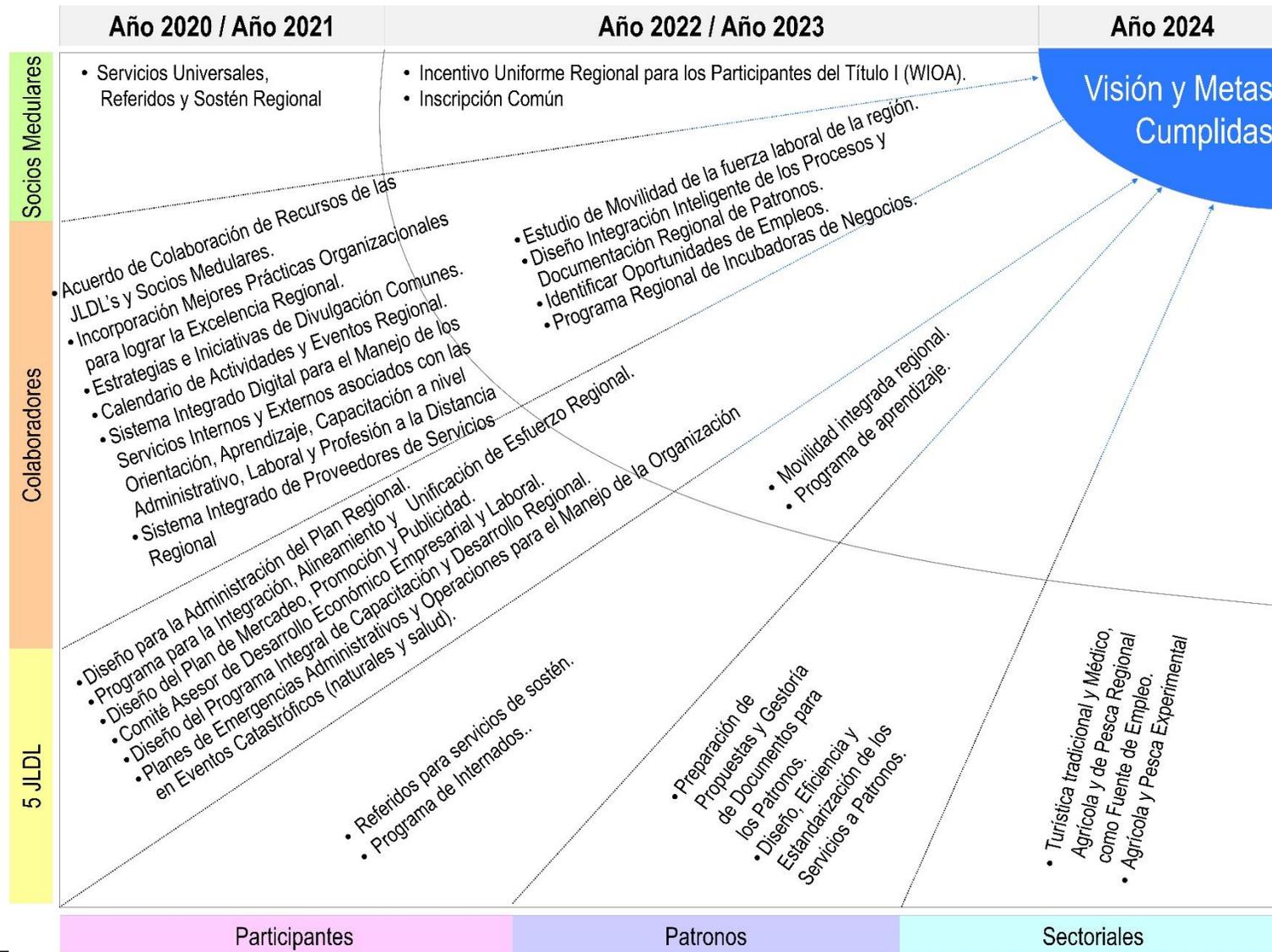
Las estrategias están formuladas desde la preparación del cimiento y plataforma del plan, con un nivel de complejidad básico hasta estrategias de gran impacto en el mercado empresarial y laboral, con un nivel de complejidad alto.

Áreas Estratégicas Regional



A continuación, la ruta estratégica para la implantación de las iniciativas, proyectos y programas.

Ruta Estratégica: Implementación de Iniciativas, Proyectos y Programas



A. Estrategia de Integración, Colaboración y Servicios de la Región

4. Acuerdo de Colaboración de Recursos de las JLDL y Socios Medulares			Complejidad: Intermedio
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.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ul style="list-style-type: none"> Lograr la colaboración de las Juntas Locales, JLDL y Socios Medulares enfocados en la Regionalización Estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados: Juntas Locales, JLDL y Socios Medulares. 	<ul style="list-style-type: none"> Presidente de las Juntas, Directores Ejecutivos de las JLDL, y representantes de los Socios Medulares. 	Comienza en el primer trimestre del año 2021.
5. Incorporación de las Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional			Complejidad: Intermedio
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 la organizaciones o estructuras administrativas, operacionales y servicio.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<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 dirigidas al desarrollo económico de las JLDL y Socios Medulares hacia la Excelencia Regional. 	<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. Cumplir con las necesidades de los clientes (patronos y participantes) 	<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. 	Comienza en el primer trimestre del año 2021.

6. Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).			Complejidad: Bajo
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.			
Objetivos: <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. 	Metas: <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. 	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. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios 	Itinerario: Comienza en el tercer trimestre del año 2021.

7. Sistema Integrado de Proveedores de Servicios Regional			Complejidad: Alto
Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para unificar a todos los proveedores de servicio de las JLDL's en un sistema de servicio integrados de proveedores			
Objetivos: <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. ● Presentar un inventario de recursos, cursos, seminarios, academias, certificaciones disponibles para la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. 	Metas: <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 los patronos 	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. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	Itinerario: Comienza en el Primer trimestre del año 2021.

8. 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			Complejidad: Alto
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>)			
Objetivos: <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. 	Meta: <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 	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. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	Itinerario: Comienza en el primer trimestre año 2021.

9. Identificar Oportunidades de Empleos			Complejidad: Alto
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.			
Objetivos: <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. ● 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. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar las oportunidades de empleo. ● Aumentar la probabilidad pareo entre patronos y participantes ● Centralizar las oportunidades de empleo en una sola plataforma ● Lograr acuerdos de colaboración con agencias de empleo privadas. 	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. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	Itinerario: Comienza en el Segundo trimestre del año 2022.

10. Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes			Complejidad: Intermedio
<p>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>			
<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>Comienza en el primer trimestre del año 2021.</p>

11. Calendario de Actividades y Eventos Regional			Complejidad: Intermedio
<p>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>			
<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:</p> <p>Comienza en el primer trimestre del año 2021.</p>

12. Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región			Complejidad: Alto
<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:</p> <p>Comienza en el Primer trimestre del año 2022.</p>

B. Estrategias de Integración asociadas con los Participantes

1. Referidos para Servicios de Sostén			Complejidad: Intermedio
<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>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un inventario de todos los servicios de apoyo por programa, elegibilidad, beneficios, etc. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reducir la duplicidad de los servicios. ● Establecer formularios estandarizados. 	<p>Recursos:</p> <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>Itinerario:</p> <p>Comienza en el Primer trimestre del año 2022.</p>

2. Movilidad integrada regional			Complejidad: Alto
<p>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.</p>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar el acceso de la clientela a las oportunidades de adiestramiento y de empleo. 	<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Movilizar la clientela hacia los lugares de adiestramiento y de ofertas de empleo en la región. 	<p>Recursos:</p> <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>Itinerario:</p> <p>Comienza en el tercer trimestre del año 2022.</p>

3. 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:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<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. 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● Líderes y equipo de trabajo regional. ● Socios Medulares. ● Personal de las JLDL de la región. 	Comienza en el tercer trimestre del año 2021.

4. 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. 	Comienza en el segundo trimestre del año 2022.

C. Estrategias de Integración asociadas con los Patronos

1. Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos			Complejidad: Intermedio
<p>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.</p>			
<p>Objetivos:</p> <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. 	<p>Metas:</p> <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. 	<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>Comienza en el Primer trimestre del año 2021.</p>

2. Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos			Complejidad: Intermedio
<p>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>			
<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 ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Comienza en el segundo trimestre del año 2021.</p>

3. Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos			Complejidad: Alto
Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para manejar todos los procesos y documentación de los patronos			
Objetivos: <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. 	Metas: <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 	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. ● Gerente de Proyecto. ● Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) ● Proveedores de servicios. 	Itinerario: Comienza en el primer trimestre del año 2021.

D. Estrategias de Integración asociadas con los Socios Medulares de WIOA

1. 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: Comienza 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.

SELEP: Este sistema de elegibilidad y Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento (SELEP) es un sistema en línea para simplificar y estandarizar la determinación de elegibilidad de las entidades y programas educativos que interesan formar parte de la lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento. La aplicación deberá ser actualizada para cumplir con la publicación de los datos de proveedores, como requiere la Ley WIOA.

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 este sistema.

- **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-Emplo 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.

Para que se logre una integración, las mejoras a la plataforma de búsqueda de trabajo tendrán que integrar el programa puertorico.usnlx.com, que es la aplicación que recopila ahora las oportunidades de empleo, publicadas por patronos verificados.

La nueva plataforma PRIS, deberá incluir todas las ofertas publicadas en puertorico.usnlx.com para que estén disponibles para ser utilizadas por el nuevo sistema. A la fecha, desconocemos si la nueva plataforma integrará lo mencionado anteriormente.

La Región Norte Central y sus áreas locales, al igual que todas las quince (15) Áreas Locales, conocemos que es necesario integrar, pero al presente se espera por la determinación del nivel estatal para que sea viable. Deberá ser una verdadera alternativa de sistema común o una de conexión vía enlaces entre los diferentes sistemas de recopilación de información.

2. 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: Comienza en el primer trimestre del año 2021.

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: Comienza en el tercer trimestre del año 2021.

X. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGION

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.

1. 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. 	Comienza en el cuarto trimestre del año 2021.
2. 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.			
Objetivos:	Metas:	Recursos:	Itinerario:
<ol 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar las competencias de los participantes y negocios en dichas industrias. Aumentar la empleabilidad de estas industrias. 	<ol style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. 	Comienza en el segundo trimestre del año 2021.

3. Agrícola y Pesca Experimental			Complejidad: Intermedio - Alto
Descripción: Desarrollar un proyecto regional de iniciativas pre-vocacionales 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.			
Objetivos: <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. 	Metas: <ul style="list-style-type: none"> Promover que las instituciones educativas intensifiquen la enseñanza de cultivos de productos agrícolas y pesquera. 	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. 	Itinerario Comienza en el tercer trimestre del año 2021.

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
 - Farmacéutica
 - Energía sostenible
 - Finanzas
 - Agro industrias
 - Aeroespaciales
 - Equipo médico
 - Ingeniería y arquitectura
 - Transportación
 - Innovación empresarial

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

XI. 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

Código SOC	Título SOC	Empleo 2018	Empleo Proyectada 2028	Cambio (2018-2028)		Puestos Vacantes Anuales				Salarios (\$) 2018						
				Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total	Salario Promedio Hora	Salario Promedio Anual	Salario por Hora Anual (Percentiles)				
										10th 25th Mediana o 50th 75th 90th						
00-0000	Total de Todas las Ocupaciones*	386,783	533,679	5,896	0.70	43,953	69,246	690	113,925	\$14.76	\$29,490	\$7.35	\$8.50	\$10.01	\$15.34	\$24.05
	Finanzas y Gerenciales	112,427	115,888	2,461	2.19	3,346	6,700	246	10,292	\$27.71	\$57,535	\$11.79	\$16.07	\$22.75	\$34.22	\$49.53
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	54,598	65,029	1,231	1.90	1,094	3,520	120	6,607	\$36.32	\$75,540	\$14.02	\$20.44	\$29.40	\$44.95	\$54.10
	Ocupaciones Relacionadas con Actividades Comerciales y Financieras	47,929	49,159	1,230	2.57	1,352	3,180	120	4,655	\$19.10	\$39,730	\$8.95	\$11.69	\$15.00	\$23.47	\$30.06
13-0000	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	188,714	188,862	147	0.08	3,907	9,165	15	15,087	\$28.95	\$43,544	\$10.01	\$12.58	\$18.08	\$25.66	\$32.25
	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	12,075	13,313	1,238	10.26	215	732	124	1,071	\$20.90	\$43,470	\$9.64	\$13.22	\$18.31	\$29.17	\$36.30
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	14,541	15,419	478	3.28	372	835	48	1,255	\$20.17	\$54,440	\$12.29	\$17.11	\$23.90	\$33.21	\$44.52
19-0000	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	\$14.28	\$19.80	\$28.41	\$41.15
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	15,521	15,092	-429	-2.76	520	1,105	-43	1,582	\$14.09	\$29,300	\$8.49	\$10.09	\$12.95	\$16.68	\$21.07
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	7,192	7,242	50	0.70	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	-11.77	2,344	2,792	-731	4,405	\$16.89	\$35,130	\$8.38	\$10.56	\$14.66	\$20.02	\$25.96
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	10,744	10,559	-185	-1.10	650	1,148	-18	1,777	\$17.15	\$35,950	\$8.23	\$9.35	\$14.10	\$20.59	\$28.34
	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	53,840	59,942	6,102	11.75	1,504	1,805	630	3,939	\$17.45	\$36,300	\$8.47	\$10.26	\$14.18	\$18.59	\$30.63
29-0000	Ocupaciones de Servicios	212,219	223,024	10,797	5.04	12,605	17,625	1,070	31,300	\$10.08	\$26,978	\$7.87	\$8.22	\$9.04	\$16.85	\$19.65
	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	11,060	13,194	2,134	19.20	610	914	212	1,536	\$10.02	\$20,830	\$7.87	\$8.32	\$9.06	\$10.32	\$13.75
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	33,836	31,807	-2,029	-3.77	2,219	3,403	-203	5,419	\$12.01	\$24,960	\$8.00	\$8.59	\$9.71	\$15.20	\$18.02
	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	68,716	73,719	5,004	7.28	4,829	7,290	500	12,629	\$9.13	\$18,990	\$7.80	\$8.18	\$8.79	\$9.43	\$11.02
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	48,137	51,347	2,210	4.50	2,800	3,732	221	6,753	\$9.76	\$20,290	\$7.84	\$8.28	\$8.88	\$9.93	\$13.00
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	25,571	32,969	3,398	11.49	2,137	2,386	340	4,863	\$9.49	\$19,750	\$7.84	\$8.24	\$8.88	\$9.58	\$11.85
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	117,339	121,539	4,200	3.39	6,972	10,240	-400	17,812	\$11.10	\$23,090	\$7.66	\$8.22	\$9.10	\$11.14	\$17.17
43-0000	Ocupaciones de Oficinas y de Apoyo Administrativo	160,727	152,177	-8,550	-5.35	7,690	10,524	-591	17,402	\$12.04	\$25,640	\$7.36	\$8.62	\$9.64	\$13.60	\$18.95
45-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura	7,411	7,066	-345	-4.63	286	308	-76	1,128	\$10.70	\$22,260	\$7.67	\$8.34	\$9.11	\$10.85	\$14.74
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	43,823	43,530	-293	-0.64	1,440	2,184	-46	4,754	\$10.55	\$22,040	\$7.03	\$8.30	\$9.09	\$11.00	\$16.16
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	32,003	33,974	671	2.03	1,044	2,240	67	3,351	\$12.90	\$26,820	\$7.94	\$8.96	\$10.70	\$16.04	\$21.09
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	53,946	56,010	2,064	3.77	2,424	4,347	-394	6,377	\$11.55	\$24,340	\$7.92	\$8.47	\$9.42	\$12.58	\$18.49
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Tránsito de Materiales	49,536	52,228	2,692	5.39	2,340	3,960	267	6,567	\$10.98	\$22,860	\$7.66	\$8.35	\$9.30	\$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.

1

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 2018	Empleo Proyectado 2028	Cambio (2018 - 2028)	
					Empleo	Porcentual
1	561000	Servicios Administrativos	73,458	81,550	8,092	11.02
2	821000	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	822000	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	448000	Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal	17,637	20,100	2,463	13.96
9	623000	Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería	6,226	8,352	2,127	34.17
10	6010	Empleados por Cuenta Propia No-Incorporado	126,130	128,068	1,938	1.55
11	452000	Tiendas de Mercadería en General	25,149	26,936	1,787	7.11
12	824000	Asistencia Social	9,418	11,194	1,776	18.86
13	531000	Bienes Raíces	10,563	12,058	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	17,460	1,126	6.89
18	713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,676	3,618	942	35.20
19	721000	Alojamiento, incluye Hoteles y Moteles	10,769	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.

XI. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONOMICO 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. Se crearon cinco (5) regiones:

- **INTECO:** En el área de Caguas a Humacao entre otros.
- **DISUR:** En el área sur que incluyendo a Ponce.
- **PRTEC:** Corredor Tecnológico del Oeste de PR, consorcio del clúster tecnológico del oeste, que incluye a Isabela, Aguadilla Hormigueros, Cabo Rojo, Mayagüez, Moca y Rincón
- **INTENOR:** que incluye los municipios de Arecibo, **Barceloneta**, Camuy, Ciales, **Corozal**, **Dorado**, Florida, Hatillo, **Manatí**, Morovis, **Vega Alta**, Vega Baja, Utuado, **Toa Baja** y **Toa Alta**.
- **INTENE:** en el área noreste, incluye a Carolina.

La Región Norte Central cuenta con veinte (20) municipios de los cuales la mayoría estaban incluidos en el consorcio de INTENOR, municipios resaltados en el texto anterior.

El consorcio de INTENOR es, por tanto, el más cercano a la región. No obstante, en el proceso de coordinación y gestiones realizadas (comunicación escrita, electrónica y llamadas telefónicas) se encontró que, como consorcio, al presente está inactivo. El Sistema Universitario Ana G. Méndez estuvo trabajando proyectos iniciados como el proyecto del Parque Científico de la Universidad en Barceloneta que tenía como objetivo desarrollar recursos humanos en destrezas ocupacionales competentes, iniciativas empresariales y creación de nuevos negocios. Según datos recientes este parque fue cerrado.

La Región Norte Central estudiará la posibilidad de incentivar la activación de este consorcio regional 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.

XII. 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 operacionalización 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 las cinco (5) estrategias para materializar y establecer el plan regional:

1. Construcción del Cimiento Regional

Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo de las JLDL, Socios Medulares y Colaboradores de la Región Norte Central			Complejidad: Bajo
<p>Descripción: 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>			
<p>Objetivos:</p> <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. 	<p>Metas:</p> <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. 	<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 ● Personal de PDL ● Gerente de Proyecto ● Analista de negocios y eficiencia ● Proveedores de servicios 	<p>Itinerario: Comienza en el tercer trimestre del año 2020</p>

2. Metodología para la Administración del Plan Regional

Diseño del Programa para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas (IPP))			Complejidad: Bajo
<p>Descripción: 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>			
<p>Objetivos:</p> <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. 	<p>Metas:</p> <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. 	<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. ● Personal de PDL. ● Gerente de Proyecto. 	<p>Itinerario: Comienza en el tercer trimestre del año 2020.</p>

3. Colaboración para la Competitividad Regional

Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral			Complejidad: Bajo
<p>Descripción: 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>			
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer acuerdos colaborativos. ● Fortalecer las redes empresariales regionales. ● Fortalecer la fuerza laboral regional. 	<p>Metas:</p> <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. 	<p>Recursos:</p> <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>Itinerario: Comienza en el tercer trimestre del año 2020.</p>

4. Rutas para el Crecimiento Regional

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>Comienza en el tercer trimestre del año 2020.</p>

5. Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional

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. ● Representantes de los Socios Medulares. ● Gerente de Proyecto. ● Proveedores de servicios. 	<p>Itinerario:</p> <p>Comienza en el tercer trimestre del año 2020.</p>

B. Capital Humano para Materializar y Operacionalizar 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 será 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's:

- 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's

- 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 Juntas Locales para distribuir la responsabilidad de los trabajos de su organización, compartir costos y trabajar elementos comunes. Los porcentajes propuestos serán de acuerdo con las IPP individuales y las partidas presupuestarias que apliquen a cada una de las IPP.

En términos de la contribución de los fondos por las JLDL y sus Juntas Locales, los mismos serán determinados basado en la relación de las IPP con las necesidades del JLDL. Además, se evaluará cómo estas IPP se ajustan, integran y alinean con el mercado laboral y clientela, según las IPP que se determinen viables. Las cantidades de los fondos para la contribución regional, será directamente proporcional a los presupuestos individuales de cada JLDL.

Inicialmente se necesitarán \$1,500,000 para la planificación e implantación de las estrategias propuestas para el AP 2020-23. 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%
Servicios de Sostén	5%	5%	5%	5%	5%
Adiestramientos	15%	15%	15%	15%	15%

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 operacionalización de la plataforma para la implementación del Plan.

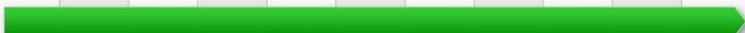
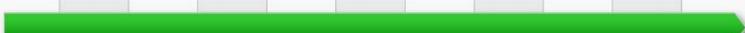
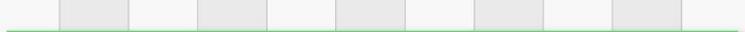
En la sección XIII A (1, 2, 3 y 4) del documento se presenta el plan de trabajo con los elementos importantes para lograr dicha plataforma. Según surja la necesidad se verificará la disponibilidad de fondos recuperados por el PDL, según informado por su Directora, para presentar propuestas específicas.

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 operacionalización 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 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 BAJO																		
Planificación, desarrollo e implementación del plan	XII (A)(2)	Diseño para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas)																
	XII (A)(1)	Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo Regional																
	XII (A)(4)	Diseño del Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad																
	XII (A)(3)	Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral																
	IX (A)(3)	Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).																
	XII (A)(5)	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												
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO																		
Estrategias Socios Medulares	IX (D)(2)	Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional					■	■	■									
Estrategia Integración, Colaboración y Servicio (EICS)	IX (A)(1)	Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL					■	■	■									
	IX (A)(2)	Incorporación Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional					■	■	■									
	IX (A)(7)	Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes					■	■	■									
	IX (A)(8)	Calendario de Actividades y Eventos Regional					■	■	■									
Estrategias Patronos	IX (C)(1)	Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos					■	■	■									
	IX (C)(2)	Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos						■	■	■								
Estrategias Sectoriales	X (A)(2)	Turística tradicional y Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo						■	■	■								
Estrategias Participantes	IX (B)(1)	Referidos para Servicios de Sostén						■	■	■								
	IX (B)(3)	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												
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO - ALTO																		
Estrategias Socios Medulares	IX (D)(3)	Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA)																
Estrategias Sectoriales	X (A)(3)	Agrícola y Pesca Experimental																
Estrategias Socios Medulares	IX (D)(1)	Registro Común																
ESTRATEGIAS CON NIVEL DE COMPLEJIDAD ALTO																		
EICS	IX (A)(9)	Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región																
Estrategias Participantes	IX (B)(2)	Movilidad integrada regional																
EICS	IX (C)(3)	Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos																
EICS	IX (A)(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	IX (A)(4)	Sistema Integrado de Proveedores de Servicios Regional (SELEP)																
EICS	IX (A)(6)	Identificar Oportunidades de Empleos																
Estrategias Participantes	IX (B)(4)	Programa de Aprendizaje																
EICS	X (A)(1)	Programa Regional de Incubadoras de Negocios																

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