



Región de Desarrollo Económico Norte Central



PLAN ESTRATÉGICO REGIONAL PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO NORTE CENTRAL

“Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)”

Años 2016-2020

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
BAYAMÓN / COMERÍO

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
S A N J U A N

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
GUAYNABO / TOA BAJA

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
MANATÍ / DORADO

ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
LA MONTAÑA

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. Metas Regionales..... | 3 |
| 1. Desarrollo Económico | 3 |
| 2. Desarrollo Empresarial | 3 |
| 3. Desarrollo Laboral | 3 |
| 4. Áreas Locales de Desarrollo Laboral..... | 3 |
| 5. Plan Regional | 3 |
| 6. Calidad en el Servicio..... | 3 |
| IV. ALINEAMIENTO ENTRE PLANES: ESTATAL UNIFICADO, REGIONAL Y LOCALES..... | 4 |
| V. ANÁLISIS ECONÓMICO Y FUERZA LABORAL..... | 4 |
| A. Análisis Económico y Actividades del Sistema de la Fuerza Laboral | 4 |
| 1. Clasificación Industrial..... | 5 |
| 2. Empleo | 5 |
| 3. Salarios Totales..... | 6 |
| 4. Establecimientos | 6 |
| 5. Datos Actuales Sobre Empleo y Desempleo en la Fuerza Laboral | 7 |
| B. Análisis de la Fuerza Laboral de la Región | 7 |
| 1. Demografía..... | 8 |
| VI. ANÁLISIS DEL DESARROLLO, EDUCACIÓN Y ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL..... | 12 |
| A. Población Bajo el Nivel de Pobreza..... | 13 |
| 1. Población a impactar según la ley WIOA..... | 16 |
| 2. Jóvenes | 19 |
| 3. Desempleo y Tasa de Desempleo..... | 19 |
| 4. Grupos en necesidad de la fuerza laboral | 20 |
| 5. Población con Impedimentos en Puerto Rico y Grupo Trabajador de personas con Impedimentos | 21 |
| 6. Empleo y Desempleo de las personas con impedimentos | 21 |
| VII. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN..... | 22 |
| A. Grupo Focal de la Junta Local..... | 22 |
| 2. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Región..... | 23 |
| 3. Metas de Servicio: Impactos, Desarrollo Económico, Estrategias e Innovación..... | 25 |
| B. Análisis de la Situación Actual de la Región: Grupo Focal Junta de Alcalde..... | 26 |

| | |
|---|-----------|
| VIII. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS..... | 27 |
| A. Estrategia de Integración, Colaboración y Servicios de la Región | 29 |
| 1. Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL..... | 29 |
| 2. Incorporación de las Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional | 29 |
| 3. Diseño para la Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos | 30 |
| 4. Identificar Oportunidades de Empleos..... | 31 |
| 5. Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes | 31 |
| 6. Calendario de Actividades y Eventos Regional | 32 |
| 7. Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región | 32 |
| B. Estrategias de Integración asociadas con los Participantes | 33 |
| 1. Referidos para Servicios de Sostén | 33 |
| 2. Movilidad integrada regional..... | 33 |
| 3. Programa de Internados..... | 33 |
| 4. Programa de Aprendizaje | 34 |
| C. Estrategias de Integración asociadas con los Patronos | 34 |
| 1. Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos..... | 34 |
| 2. Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos..... | 35 |
| D. Estrategias de Integración asociadas con los Socios Medulares de WIOA..... | 36 |
| 1. Inscripción Común..... | 36 |
| 2. Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional | 38 |
| 3. Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA)..... | 38 |
| | |
| IX. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGIÓN..... | 39 |
| A. Desarrollo de Proyectos y Actividades para las Industrias Existentes y Emergentes que generan Oportunidades de Empleo | 39 |
| 1. Programa Regional de Incubadoras de Negocios | 39 |
| 2. Industria Turística tradicional, Turismo Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo | 39 |
| 3. Agrícola y Pesca Experimental..... | 40 |
| B. Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales Disponibles en la Región | 40 |
| | |
| X. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL..... | 43 |
| A. Proyecciones de Empleo por Industria Principal | 43 |
| C. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo..... | 44 |
| | |
| XI. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL | 46 |

| | |
|---|-----------|
| XII. PLANIFICACIÓN, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN..... | 47 |
| A. Metodología para la Administración del Plan Regional | 47 |
| 1. Diseño del Programa para la Administración del Plan Regional..... | 47 |
| B. Construcción del Cimiento Regional..... | 48 |
| 1. Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo de las ALDL's de la Región Norte Central | 48 |
| C. Rutas para el Crecimiento Regional | 48 |
| 1. Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad | 48 |
| D. Colaboración para la Competitividad Regional..... | 49 |
| 1. Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral | 49 |
| E. Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional..... | 49 |
| 1. Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional | 49 |
| F. Itinerario de Implementación | 50 |
| | |
| XIII.PRESUPUESTO Y RECURSOS | 51 |
| A. Presupuesto Preliminar Propuesto..... | 51 |
| B. Recursos | 51 |
| | |
| XIV. APENDICES..... | 51 |
| Anejo A: Composición Industrial de los Municipios de la Región | 52 |
| Anejo B: Características del Sector Económico | 53 |
| Anejo C: Nivel Educativo de la Población | 54 |
| Anejo D: Estatus de Empleo..... | 55 |
| Anejo E: Estimados de Población por Grupo de Edad y Sexo | 56 |
| Anejo F: Estatus de Empleo por Tipo y Estatus de Discapacidad | 57 |
| Anejo G: Pobreza por Población | 58 |
| Anejo H: Acuerdo de Colaboración: Juntas de Alcaldes y Juntas Locales..... | 59 |

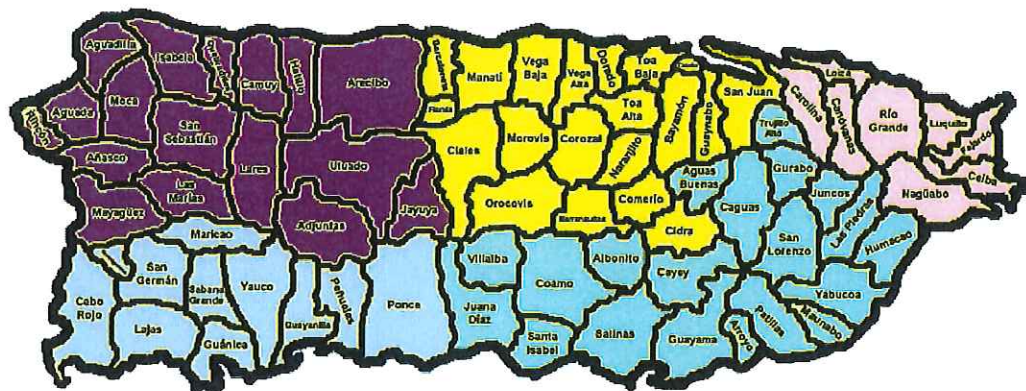
ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------|--|
| I | Estatus de Empleo y Desempleo (Año 2011-2015). |
| II | Distribución Poblacional por Área Local, Región Sexo y Edad (2010 – 2014). |
| III | Áreas Locales Población por Edad Años (2010 y 2015). |
| IV | Población Total por Municipio (Años 2010 y 2015). |
| V | Cambios Poblacionales por Área Local. |
| VI | Estatus de Empleo Año 2011-2015. |
| VII | Fuerza Laboral Empleo y Desempleo, Región Norte Central . |
| VIII | Nivel Académico Adquirido por la Población de las Áreas de Desarrollo Laboral. |
| IX | Datos Nivel de Pobreza y Grado Académico Obtenido por Región. |
| X | Población 25 años o más bajo el Nivel de Pobreza. |
| XI | Estatus en el Empleo Población Discapacitada. |
| XII | PR Personas Empleadas por Grado Académico, No Ajustado (octubre 2016) – Grupos por Nivel de Preparación Académica. |
| XIII | Nivel Académico Adquirido por la Población de las Áreas de Desarrollo Laboral. |
| XIV | Nivel de Pobreza y Grado Académico Obtenido. |
| XV | PR Personas Empleadas por Grupo Ocupacional Principal (no ajustado) (octubre 2016) – Por grupos ocupacionales más grandes. |
| XVI | Fuerza Laboral, Participación en la Fuerza Laboral y Desempleo, por Área local (2005-15 y 2015). |
| XVII | Estado de Empleo de los Jóvenes por Grupo Edad (en miles). |
| XVIII | Hogares Asistencia Nutricional – 2014. |
| XIX | Recibo de Asistencia Nutricional por Composición Familiar por Área Local – 2014. |
| XX | Estado de empleo de personas con Impedimento Puerto Rico Marzo 2014 (en millas). |

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 tenía que haber identificado las regiones del Estado, para poder recibir fondos de esta ley. La designación tenía que ser en consulta con los Principales Funcionarios Electos o Alcaldes.

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.

El 2 de agosto de 2016, el Programa de Desarrollo Laboral (en adelante PDL) emitió la guía y requisitos de la planificación regional, según las áreas aprobadas.



A. Región Norte Central: Composición y Requisitos

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

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.

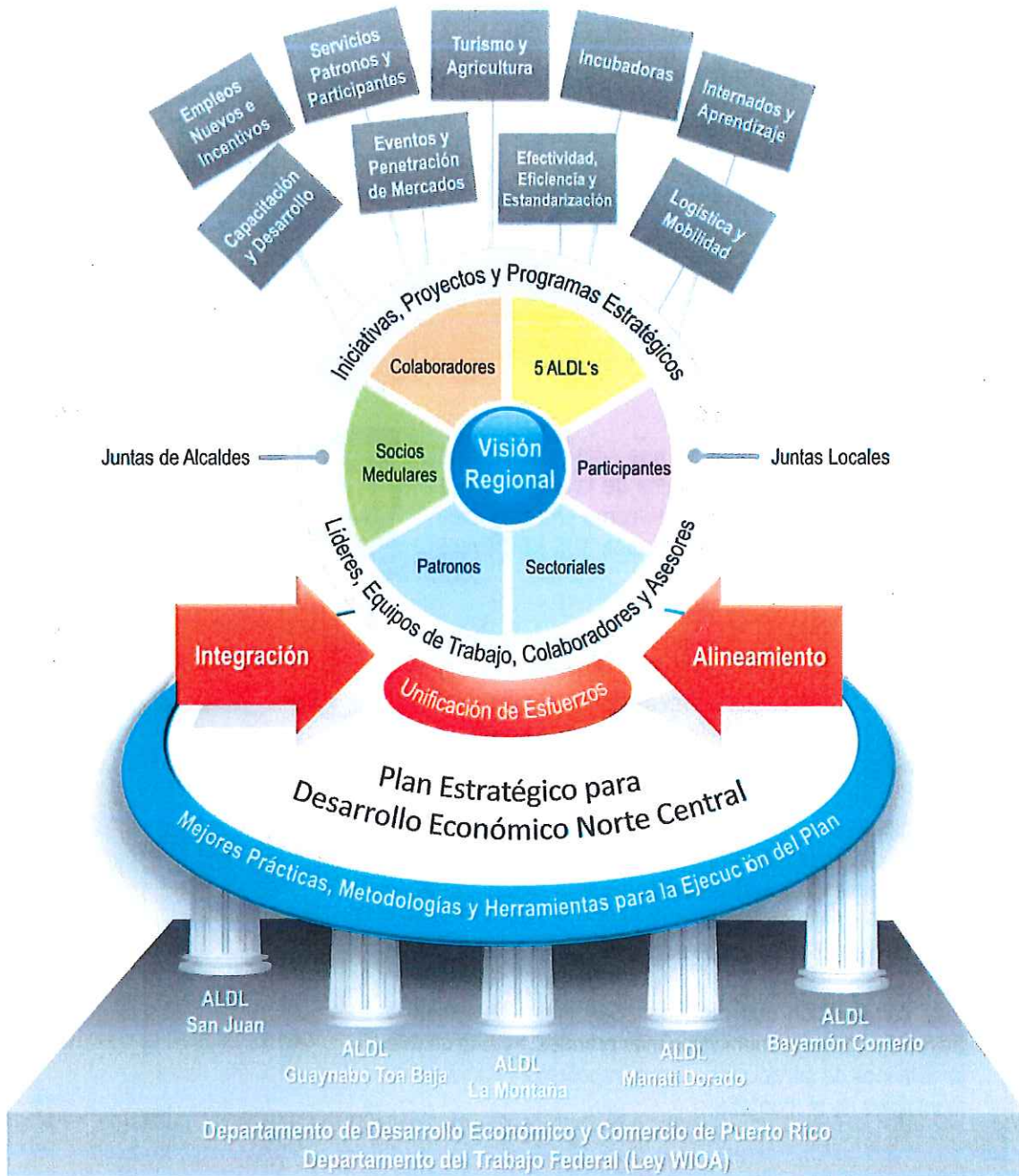
| Población de la Región | |
|-----------------------------|------------------|
| Área Local | Población 2010* |
| San Juan | 395,326 |
| Guaynabo-Toa Baja | 289,739 |
| Manatí-Dorado | 270,779 |
| Bayamón-Comerío | 228,894 |
| La Montaña | 158,777 |
| Total | 1,343,515 |
| *Según datos del Censo 2010 | |

II. VISIÓN HOLÍSTICA REGIONAL

El Plan fue preparado tomando en consideración la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos de las cinco (5) ALDL enfocados en la incorporación elementos, áreas y sectores a impactar. A continuación, presentamos una visión

Visión Holística del Plan Estratégico Regional

Áreas de Impacto: Mercado Empresarial y Mercado Laboral



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. Metas Regionales

1. *Desarrollo Económico*

Lograr un impacto favorable y significativo en el desarrollo económico de las ALDL's mediante los ofrecimientos y utilización de los servicios integrados a ser provistos por las ALDL's 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.

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 ALDL.

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.

4. *Áreas Locales de Desarrollo Laboral*

Lograr integrar, alinear y unificar los trabajos de las cinco (5) ALDL's 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.

5. *Plan Regional*

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

6. *Calidad en el Servicio*

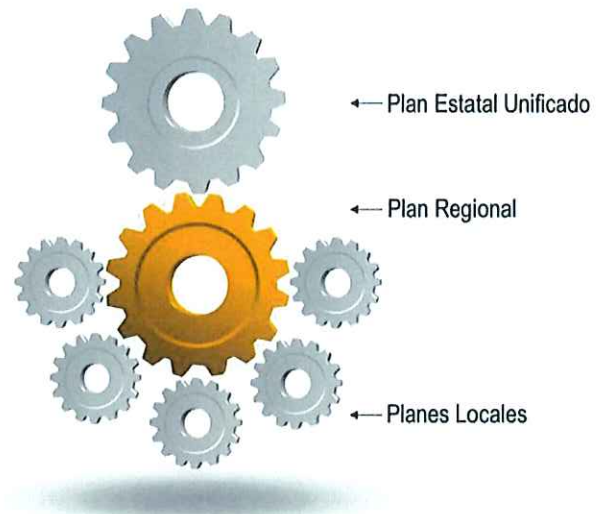
La Región Norte Central contará con un servicio de excelencia documentado por el cumplimiento de estándares de calidad y de ejecución en un alto nivel.

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 2016-2020 de julio de 2016, en conjunto con el anejo de la carta fechada 8 de diciembre de 2016 dirigidas a los presidentes de las Juntas Locales (como referencia) para la asignación de fondos de la reserva estatal del Gobernador (\$67,000) enviada por PDL.

El plan fue desarrollado tomando en consideración el Plan Estatal Unificado (Plan Estatal) y los cinco (5) Planes Locales de las ALDL's 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 parcialmente 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.



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 que mostramos en el Anejo I, 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.

El empleo cubierto es 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 al Manual de Clasificación Industrial de Norte América (NAICS). Cada establecimiento se clasifica de acuerdo a la actividad industrial principal realizada. Cuando el patrono tiene más de un establecimiento con actividades industriales diferentes, éstos se clasifican separadamente de acuerdo a 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 a la actividad industrial realizada. La clasificación 99 (Otros) incluye los establecimientos que aún no se ha determinado a qué industria pertenecen.

2. Empleo

Para el mes de marzo 2017, el empleo promedio en la Región Norte Central de Puerto Rico es de 425,000. Las industrias con mayor empleo son: Administración Pública 61,785; Comercio al Detal 54,428, Servicios de Salud y Asistencia Social 44,625.

En el área de manufactura los renglones con mayor empleo son: Alimentos 5,361 y Productos Químicos 4,071.

Los cinco (5) municipios que reflejaron el empleo promedio mayor son: San Juan 244,759; Bayamón 54,777; Guaynabo 46,189; Manatí 13,546 y Toa Baja 12,428.

El Municipio de San Juan reportó el empleo promedio mayor en los siguientes sectores industriales: Administración Pública 47,701; Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos 27,397; Servicios de Salud y Asistencia Social 24,967; Comercio al Detal 23,753; Alojamiento y Servicios de Alimentos 19,231 y Servicios Educativos 17,952. Los municipios con más empleo promedio en la manufactura son los siguientes: San Juan 4,206; Barceloneta 2,475; Bayamón 2,284, Guaynabo 2,181 y Vega Baja 2,031. Estos cinco (5) municipios representan el cuarenta por ciento (40%) del empleo total en la industria de Manufactura en la Región Norte Central.

3. Salarios Totales

El total de salarios pagados por las industrias en la Región Norte Central durante el segundo trimestre de 2016 ascendió a \$3,255,444,420.00.

Las industrias que registraron los salarios mayores son:

| | |
|--|------------------|
| • Administración Pública | \$513,664,975.00 |
| • Servicios de Salud y Asistencia Social | \$332,378,028.00 |
| • Comercio al Detal | \$279,362,459.00 |
| • Finanzas y Seguros | \$246,098,033.00 |
| • Servicios Educativos | \$245,440,550.00 |

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

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| • Productos Químicos | \$64,695,339.00 |
| • Alimentos | \$37,060,300.00 |
| • Equipo y Aparatos Eléctricos | \$ 9,820,378.00 |

Los municipios con los salarios más altos son:

| | |
|---------------|--------------------|
| • San Juan | \$1,962,278,369.00 |
| • Guaynabo | \$ 373,654,955.00 |
| • Bayamón | \$ 342,975,206.00 |
| • Manatí | \$ 114,534,383.00 |
| • Barceloneta | \$ 95,675,209.00 |

4. Establecimientos

El total de establecimientos o unidades en la Región Norte Central para el segundo trimestre de 2016 es de 22,760.00. Las industrias que reportaron mayor cantidad de establecimientos fueron:

- Comercio al Detal - 3,723
- Servicios de Salud y Asistencia Social - 3,376
- Servicios Profesionales y Técnicos - 2,874
- Alojamiento y Servicios de Alimentos -1,876
- Otros Servicios Excepto Administración Pública - 2,124
- Comercio al por Mayor - 1,258

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: Florida, Ciales y Comerío.

5. Datos Actuales Sobre Empleo y Desempleo en la Fuerza Laboral

Tabla I: Estatus de Empleo y Desempleo (Año 2011-2015)

| Estatus de Empleo | ALDL Bayamón Comerio | | ALDL Guaynabo Toa Baja | | ALDL La Montaña | | ALDL Manatí - Dorado | | ALDL 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 a 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 Anejo II, muestra información sobre los medios de transportación utilizados por los trabajadores para trasladarse a sus trabajos. Indica cuántas personas trabajan desde su hogar por municipio. Ofrece además el tiempo estimado que les toma trasladarse a su lugar de trabajo.

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-Comerio | 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*)

El patrón de cambio en el estimado poblacional fue similar para todas las ALDL's de la Región Norte Central. Según se observa para las cinco (5) ALDL's de la Región, la población ha variado sustancialmente entre el 2010 y el 2014. De los cinco (5) ALDL's, San Juan ha sido el área de más disminución en el segmento de jóvenes de 15 a 24 años (8.29%), seguido por Bayamón-Comerio 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-Comerio, con una disminución de 4.91%.

1. Demografía

Las tablas II y III, muestran las variantes de la población en los municipios que componen la Región Norte Central. Las mismas muestran disminución en la población, 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.

Tabla III: Áreas Locales Población por Edad Años (2010 y 2015)

| Área LOCAL | BAYAMON-COMERIO | | GUAYNABO-TOA BAJA | | LA MONTAÑA | | MANATI-DORADO | | SANJUAN | |
|-----------------|-----------------|---------|-------------------|---------|------------|--------|---------------|--------|---------|--------|
| | 2010 | 2015 | 2010 | 2015 | 2010 | 2015 | 2010 | 2015 | 2010 | 2015 |
| EDAD | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 228,894 | 209,142 | 290,030 | 272,953 | 164765 | 156723 | 270385 | 255370 | 395326 | 355074 |
| menor de 5 años | 12,975 | 10,140 | 16,873 | 13,353 | 10514 | 8935 | 17392 | 13696 | 22660 | 17420 |
| 5-9 años | 13,885 | 11,159 | 19,148 | 15,364 | 10907 | 9583 | 19152 | 15540 | 23219 | 18451 |
| 10-14 años | 15,486 | 12,299 | 21,240 | 17,256 | 12941 | 10126 | 20998 | 17262 | 24415 | 20040 |
| 15-19 años | 16,724 | 13,917 | 21,814 | 19,013 | 13991 | 11584 | 20876 | 18439 | 26790 | 23101 |
| 20-24 años | 16,377 | 15,164 | 19,973 | 19,364 | 12698 | 11740 | 18243 | 18080 | 28063 | 24824 |
| 25-29 años | 16,296 | 15,016 | 19,493 | 18,285 | 11296 | 10843 | 1644 | 16425 | 27414 | 23550 |
| 30-34 años | 15,383 | 13,404 | 20,042 | 17,415 | 10742 | 9767 | 15004 | 15514 | 25590 | 21687 |
| 35-39 años | 14,024 | 13,192 | 19,473 | 18,146 | 9813 | 9809 | 18468 | 16406 | 24357 | 21460 |
| 40-44 años | 14,168 | 12,128 | 19,712 | 17,690 | 10857 | 9095 | 12348 | 16548 | 24980 | 21213 |
| 45-49 años | 15,892 | 12,760 | 20,941 | 18,214 | 11214 | 10203 | 16102 | 16692 | 26554 | 22308 |
| 50-54 años | 14,893 | 14,402 | 19,678 | 19,482 | 11134 | 11281 | 17870 | 17125 | 26234 | 24010 |
| 55-59 años | 13,360 | 13,525 | 16,797 | 18,188 | 11089 | 10610 | 17343 | 16744 | 24975 | 23361 |
| 60-64 años | 12,492 | 11,935 | 15,641 | 15,999 | 9840 | 9358 | 15700 | 14731 | 22961 | 21989 |
| 65-69 años | 10,731 | 11,192 | 12,452 | 14,328 | 8725 | 8077 | 8936 | 13834 | 18350 | 20267 |
| 70-74 años | 9,491 | 9,551 | 9,700 | 11,316 | 6657 | 6087 | 11561 | 10917 | 15100 | 16227 |
| 75-79 años | 7,458 | 8,240 | 7,221 | 8,329 | 4829 | 4179 | 10644 | 7788 | 12780 | 12707 |
| 80-84 años | 5,141 | 5,774 | 4,854 | 5,743 | 3517 | 2786 | 6486 | 4878 | 10339 | 10108 |
| 85 años o mas | 4,118 | 5,344 | 10,513 | 4,741 | 2328 | 2660 | 3739 | 4751 | 10545 | 12353 |

Fuente: U.S. Census Factfinder

Tabla IV: Población Total Por Municipio (Años 2010 y 2015)

| MUNICIPIO | TOTAL 2010 | MASCULINO | FEMENINO | TOTAL 2015 | MASCULINO | FEMENINO | DIFERENCIA 2015-2010 |
|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-------------------------|
| BAYAMON | 208116 | 98860 | 109256 | 189159 | 89672 | 99487 | -18957 |
| COMERIO | 20778 | 10845 | 10433 | 19983 | 9941 | 10042 | -795 |
| CATAÑO | 28140 | 13331 | 14809 | 25641 | 12146 | 13495 | -2499 |
| GUAYNABO | 97924 | 46540 | 51384 | 90879 | 42926 | 47953 | -7045 |
| TOA ALTA | 74060 | 35877 | 38189 | 74368 | 35808 | 38560 | 308 |
| TOA BAJA | 89906 | 42489 | 47120 | 82065 | 38536 | 43529 | -7841 |
| BARRANQUIT | 30318 | 14942 | 15376 | 29323 | 14452 | 14871 | -995 |
| CIDRA | 43480 | 21265 | 22215 | 41225 | 20024 | 21201 | -2255 |
| COROZAL | 37142 | 18127 | 19015 | 35037 | 17031 | 18006 | -2105 |
| NARANJITO | 30402 | 15047 | 15355 | 29181 | 14389 | 14792 | -1221 |
| OROCOVIS | 23423 | 11807 | 11616 | 21957 | 11019 | 10938 | -1466 |
| BARCELONETA | 24816 | 11937 | 12879 | 24650 | 11730 | 12920 | -166 |
| CIALES | 18782 | 9266 | 9516 | 17349 | 8477 | 8872 | -1433 |
| DORADO | 38165 | 18312 | 19853 | 37878 | 18058 | 19820 | -287 |
| FLORIDA | 12680 | 6088 | 6592 | 12188 | 5812 | 6376 | -492 |
| MANATI | 44113 | 21039 | 23074 | 40700 | 19204 | 21496 | -3413 |
| MOROVIS | 32216 | 16245 | 16365 | 31866 | 15789 | 16077 | -350 |
| VEGA ALTA | 39951 | 19106 | 20845 | 38640 | 18398 | 20242 | -1311 |
| VEGA BAJA | 59662 | 28751 | 30911 | 54792 | 26293 | 28499 | -4870 |
| SAN JUAN | 395326 | 181632 | 213694 | 355074 | 162498 | 192576 | -40252 |
| TOTALES | 1349400 | 641006 | 708497 | 1251955 | 592203 | 659752 | -97445 |

Fuente: 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

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.

Esto conlleva una revisión en las fuentes de trabajos disponibles y las estrategias de adiestramiento para la fuerza laboral de la región. El Anejo I muestra la disminución poblacional por edad para cada municipio que compone la región Norte Central.

La Tabla V muestra una disminución poblacional entre las edades de 5 a 49 años, mientras que entre las edades de 50 a 85 años se observa un aumento en los datos demográficos de la misma. Podemos inferir que nuestra fuerza trabajadora se acogerá al retiro más tarde. Las estrategias con respecto a esta población deberán ser consistente con el readiestramiento. Las mismas cubrirán las oportunidades de empleo que la población entre las edades de 15 a 39 años no podrá, dado la disminución en esta población.

Tabla V: Cambios Poblacionales por Área Local

| Área Local | Bayamón Comerio | Guaynabo Toa Baja | La Montaña | Dorado Manatí | San Juan | Región Norte Central |
|---------------|--------------------|----------------------|---------------|------------------|-------------|-------------------------|
| EDADES | | | | | | |
| TOTAL | -19752 | -17077 | -8042 | -32142 | -40252 | -117265 |
| menor 5 años | -2835 | -3520 | -1579 | -4595 | -5240 | -17769 |
| 5-9 años | -2726 | -3784 | -1324 | -4736 | -4768 | -17338 |
| 10-14 años | -3187 | -3984 | -2815 | -4894 | -4375 | -19255 |
| 15-19 años | -2807 | -2801 | -2407 | -3739 | -3689 | -15443 |
| 20-24 años | -1213 | -609 | -958 | -1358 | -3239 | -7377 |
| 25-29 años | -1280 | -1208 | -453 | 576 | -3864 | -6229 |
| 30-34 años | -1979 | -2627 | -975 | -3892 | -3903 | -13376 |
| 35-39 años | -832 | -1327 | -4 | -2643 | -2897 | -7703 |
| 40-44 años | -2040 | -2022 | -1762 | -2425 | -3767 | -12016 |
| 45-49 años | -3132 | -2727 | -2213 | -2474 | -4246 | -14792 |
| 50-54 años | -491 | -196 | 192 | -1599 | -2224 | -4318 |
| 55-59 años | 165 | 1391 | 770 | -408 | -1614 | 304 |
| 60-64 años | -557 | 358 | 633 | -1596 | -972 | -2134 |
| 65-69 años | 461 | 1876 | 1420 | 588 | 1917 | 6262 |
| 70-74 años | 60 | 1616 | 1258 | 1190 | 1127 | 5251 |
| 75-79 años | 782 | 1108 | 662 | 972 | -73 | 3451 |
| 80-84 años | 633 | 981 | 458 | 413 | -231 | 2254 |
| 85 años o más | 1226 | 1139 | 425 | 710 | 1808 | 5308 |

Fuente: Estimado de población por grupo de edad y sexo 2011-2015, U.S. Census Bureau

El Anejo V, Estadísticas por edad y por municipio de la región, muestra las estadísticas por edad para cada municipio que compone la Región Norte Central. Esta incluye la edad promedio de cada municipio, la cual fluctúa entre 35- 40 años de edad.

Tabla VI: Estatus de Empleo Año 2011-2015

| Estatus de Empleo | ALDL Bayamón Comerio | | ALDL Guaynabo Toa Baja | | ALDL La Montaña | | ALDL Manatí - Dorado | | ALDL 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 VI, muestra las características de la fuerza laboral de acuerdo a 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.

El Anejo V, muestra características económicas seleccionadas. La misma nos muestra información sobre los medios de transportación utilizados por los trabajadores para trasladarse a sus trabajos. Indica cuántas personas trabajan desde su hogar por municipio. Ofrece además el tiempo estimado que les toma trasladarse a su lugar de trabajo.

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

| ALDL | Marzo 2017 | | | | Marzo 2016 | | | |
|-------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Fuerza Trabajadora | Empleo | Desempleo Núm. | Desempleo Tasa | Fuerza Trabajadora | Empleo | Desempleo Núm. | Desempleo Tasa |
| Bayamón/Comerio | 72,200 | 66,300 | 5,800 | 8.1 | 72,700 | 65,700 | 7,000 | 9.6 |
| Guaynabo/Toa Baja | 102,200 | 95,000 | 7,200 | 7.5 | 102,200 | 94,100 | 8,100 | 7.9 |
| La Montaña | 44,300 | 39,600 | 4,600 | 10.5 | 44,900 | 39,200 | 5,600 | 12.6 |
| Manatí/Dorado | 69,500 | 61,700 | 7,800 | 11.2 | 69,900 | 61,000 | 8,900 | 12.7 |
| San Juan | 136,800 | 127,100 | 9,800 | 7.1 | 137,200 | 126,100 | 11,100 | 8.1 |
| TOTAL | 425,000 | 389,700 | 35,200 | 8.3 | 426,900 | 386,100 | 40,700 | 9.5 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Estadísticas de Desempleo por Municipios, Marzo 2017.*

Para marzo de 2017 el nivel de desempleo de la región estaba en 8.3% con una disminución de 1.2% en comparación con marzo de 2016. La fuerza trabajadora disminuyó y hubo un aumento en la población empleada.

La tasa de desempleo más baja fue la de San Juan, seguida por Guaynabo-Toa Baja, cuando antes era a la inversa. El desempleo más alto lo tiene Manatí-Dorado.

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.

VI. ANÁLISIS DEL DESARROLLO, EDUCACIÓN Y ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL

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

| NIVEL ACADÉMICO | ALDL Bayamón Comerio | | ALDL Guaynabo Toa Baja | | ALDL La Montaña | | ALDL Manatí - Dorado | | ALDL 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

El Anejo III complementa los datos que presenta la Tabla VIII del análisis de los datos del Censo de los Estados Unidos sobre el número de personas con grados académicos en la Región Norte Central.

La Tabla VII 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 IX: 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 |
| EDUCATIONAL ATTAINMENT | | | | | | |
| Population 25 to 64 years | 110410 | 146976 | 90747 | 134017 | 188,821 | 670971 |
| Less than high school graduate | 16690 | 21381 | 17140 | 32488 | 32,599 | 120298 |
| High school graduate (includes equivalency) | 25885 | 34717 | 26699 | 34237 | 39,635 | 161173 |
| Some college or associate's degree | 33595 | 37974 | 21001 | 34145 | 47,045 | 173760 |
| Bachelor's degree or higher | 34240 | 52904 | 16887 | 31261 | 69,542 | 204834 |

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

El Anejo III – "Employment Status", bajo la sección "Educational Attainment" nos presenta la población con grados académicos y el porcentaje 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

El Anejo IV, incluye estadística de la población bajo el nivel de pobreza. Un estimado de 277,749 personas residentes en la región está bajo el nivel de pobreza. 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 las destrezas básicas cuando se ofrecen servicios de carreras individualizados y los servicios de adiestramiento utilizando los fondos del Programa de Adultos del Título I de WIOA.

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

| Porcentaje de la Población de 25 años o más bajo el Nivel de Pobreza y por nivel académico obtenido % | Bayamón | Comerio | Caleno | Queyreo | Toa Baja | Toa Alta | Barranquitas | Citra | Corozal | Naranjo | Crocovis | Barceloneta | Ciales | Dorado | Florida | Manatí | Morovis | Vega Alta | Vega Baja | San Juan |
|---|---------|---------|--------|---------|----------|----------|--------------|-------|---------|---------|----------|-------------|--------|--------|---------|--------|---------|-----------|-----------|----------|
| No tiene cuarto año | 51.6 | 69.1 | 66.4 | 53.1 | 59.4 | 57.4 | 77.2 | 60.7 | 68.5 | 63.3 | 70.2 | 74.3 | 71.4 | 52.9 | 71.6 | 61.7 | 64.2 | 63.2 | 63.3 | 59.5 |
| Graduado de Escuela Superior Incluyendo equivalencia | 39 | 57.4 | 45.9 | 34.6 | 37.4 | 39.6 | 61.8 | 38.9 | 53.6 | 48.5 | 56 | 54.1 | 63.9 | 44.3 | 46.2 | 47.4 | 51.1 | 45.5 | 43.4 | 49.1 |
| Grado Asociado o créditos universitarios | 27.5 | 42.9 | 34.5 | 24.9 | 26.7 | 21.7 | 46.6 | 27.2 | 46.9 | 40.7 | 44.4 | 34.2 | 39.5 | 25.6 | 46.9 | 35.8 | 46.5 | 35.2 | 36.5 | 33.1 |
| Bachillerato o más | 12 | 21.5 | 10.7 | 8.1 | 11.1 | 7.5 | 28.7 | 11.4 | 26.1 | 13.6 | 22.3 | 24.8 | 17.7 | 10.3 | 28.5 | 14.6 | 21.3 | 16.2 | 16.6 | 12.8 |

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

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

Fuente: Employment Status by Disability Status and Type B18120, U.S. Census Bureau American Fact Finder

La población con discapacidades de personas con impedimentos actualmente empleadas en la región Norte Central suman un total de 32,838 personas un 8.60 % de la fuerza laboral. La cantidad de personas discapacitadas desempleadas suman un total de 9,535 personas, representativo del 12.80% de los desempleados del área. Incluimos el Anejo VI, el cual detalla 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 Académico Adquirido por la Población de las Áreas de Desarrollo Laboral

| Nivel Académico | Bayamon-Coruico | | Guaynabo Toa Beja | | La Montaña | | Manati Dorado | | San Juan | | REGION NORTE CENTRAL | |
|---|-----------------|------------|-------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------------|-----------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | TOTAL | PORCIENTO |
| Total Población de 18 a 24 años | 22090 | | 28089 | | 17474 | | 26244 | | 36705 | | 130802 | |
| no tiene escuela superior | 2368 | 10.8 | 3091 | 11 | 1786 | 10.22 | 4604 | 17.54 | 4759 | 13 | 16808 | 12.71 |
| Escuela Superior o equivalencia | 6682 | 30.2 | 8199 | 29.18 | 6116 | 35 | 6514 | 24.82 | 9961 | 27.1 | 37472 | 28.89 |
| Grado Asociado o créditos Universitarios | 11622 | 52.6 | 14423 | 51.34 | 8399 | 48 | 14045 | 53.51 | 18360 | 50 | 66849 | 51.18 |
| Bachillerato y otro grado universitario | 13357 | 6.04 | 2376 | 8.45 | 1173 | 6.7 | 1081 | 4.11 | 3625 | 9.9 | 21812 | 18.54 |
| Total Población de 25 años o mas | 149481 | | 189666 | | 104491 | | 174622 | | 258787 | | 877047 | |
| Less than 9th grade | 22146 | 14.81 | 24769 | 13.05 | 20946 | 20.04 | 34027 | 19.48 | 35743 | 13.8 | 137631 | 15.69 |
| 9th to 12th grade, no diploma | 13046 | 8.72 | 14355 | 7.56 | 10392 | 9.94 | 22731 | 13.01 | 21634 | 8.4 | 82158 | 9.36 |
| High school graduate (includes equivalency) | 35880 | 24 | 45399 | 23.93 | 31625 | 30.2 | 43018 | 24.6 | 55120 | 21.3 | 211042 | 2.4 |
| Some college, no degree | 25604 | 17.12 | 25775 | 13.58 | 13708 | 3.11 | 21320 | 12.2 | 31830 | 12.3 | 118237 | 1.34 |
| Associate's degree | 13770 | 9.21 | 18357 | 9.6 | 9048 | 8.65 | 17906 | 10.25 | 26383 | 10.2 | 85484 | 9.74 |
| Bachelor's degree | 29355 | 1.63 | 41798 | 2.2 | 14941 | 14.29 | 28708 | 15.29 | 54252 | 21 | 187054 | 18.04 |
| Graduate or professional degree | 10210 | 6.83 | 19213 | 1.01 | 3831 | 3.66 | 7912 | 4.53 | 33825 | 13.1 | 74991 | 8.55 |

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

El Anejo III, presenta un análisis de los datos del Censo de los Estados Unidos sobre el número de personas con grados académicos en la Región Norte Central.

La Tabla XIII nos ofrece un estimado de la población que requerirá de ayuda para obtener su diploma de cuarto año y cursos pre-vocacionales que les ofrezcan herramientas adecuadas para obtener un empleo. Según las estadísticas el 12.71 por ciento de la población entre las edades de 18 a 24 años no poseen un diploma de cuarto año y el 15.99 por ciento 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 XIV: Nivel de Pobreza y Grado Académico Obtenido

| | ALDI BAYAMON COMERIO | ALDI GUAYNABO TOA BAJA | ALDI LA MONTAÑA | ALDI MANATI DORADO | ALDI 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 |
| EDUCATIONAL ATTAINMENT | | | | | | |
| Population 25 to 64 years | 110410 | 146976 | 90747 | 134017 | 188,821 | 670971 |
| Less than high school graduate | 16690 | 21381 | 17140 | 32488 | 32,599 | 120298 |
| High school graduate (includes equivalency) | 25885 | 34717 | 26699 | 34237 | 39,635 | 161173 |
| Some college or associate's degree | 33595 | 37974 | 21001 | 34145 | 47,045 | 173760 |
| Bachelor's degree or higher | 34240 | 52904 | 16887 | 31261 | 69,542 | 204834 |

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

La Tabla XIV – "Employment Status", bajo la sección "Educational Attainment" nos presenta la población con grados académicos y el porcentaje de la misma que está desempleada. Aunque no obtenemos información sobre qué profesión o especialidad fue obtenida por la población, nos da indicios de hacia dónde debemos dirigir las estrategias de los "Job Ready".

1. Población a impactar según la ley WIOA

El Anejo VII incluye estadística de la población bajo el nivel de pobreza. Un estimado de 285,435 personas residentes en la región está bajo el nivel de pobreza.

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.

Podemos inferir que algunos de los grados obtenidos, no van de acuerdo 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. Esto puede ser herramientas adicionales como idiomas, conocimientos de computadoras, redacción, comportamiento y otros.

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.

La participación de la fuerza laboral ha disminuido en todas las cinco (5) áreas locales que integran la región. Si comparamos los datos 2005 a 2015 y el año 2015, sin embargo, la tasa de desempleo disminuyó en todas las áreas para el año 2015 al compararlo con el mismo período o decenio.

Tabla XV: 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.

Tabla XVI: Fuerza Laboral, Participación en la Fuerza Laboral y Desempleo por Área Local (2005-2015 y 2015)

| Área Local | Fuerza laboral | Tasa de participación en la fuerza laboral | Desempleo | Tasa de Desempleo |
|---|----------------|--|-----------|-------------------|
| Bayamón-Comerío | | | | |
| 1985-2015 | 42,138 | 37,774 | 4,359 | 13.8 |
| 2005-2015 | 41,476 | 37,050 | 4,431 | 14.1 |
| 2015 | 36,991 | 33,151 | 3,840 | 13.5 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015 | | | | |
| Bayamón | 68,736 | 61,955 | 6,781 | 9.9 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta en el 2015 | | | | |
| Comerío | 5,247 | 4,348 | 899 | 17.1 |
| Guaynabo-Toa Baja | | | | |
| 1985-2015 | 25,316 | 23,107 | 2,214 | 9.9 |
| 2005-2015 | 28,112 | 25,583 | 2,522 | 9.9 |
| 2015 | 25,557 | 23,414 | 2,144 | 9.1 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015 | | | | |
| Guaynabo | 37,586 | 35,191 | 2,395 | 6.4 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta en el 2015 | | | | |
| Cataño | 8,222 | 7,294 | 928 | 11.3 |
| La Montaña | | | | |
| 1985-2015 | 8,517 | 7,279 | 1,235 | 15.4 |
| 2005-2015 | 9,646 | 8,237 | 1,400 | 15.1 |
| 2015 | 9,129 | 7,872 | 1,257 | 14.6 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015 | | | | |
| Cidra | 15,774 | 14,039 | 1,734 | 11.0 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta en el 2015 | | | | |
| Orocovis | 5,371 | 4,422 | 949 | 17.6 |
| Manatí-Dorado | | | | |
| 1985-2015 | 9,623 | 8,113 | 1,516 | 16.7 |
| 2005-2015 | 10,113 | 8,617 | 1,508 | 15.9 |
| 2015 | 8,788 | 7,577 | 1,210 | 14.8 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015 | | | | |
| Dorado | 12,664 | 11,576 | 1,088 | 8.6 |
| Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta en el 2015 | | | | |
| Ciales | 4,064 | 3,261 | 803 | 19.7 |
| San Juan | | | | |
| 1985-2015 | 159,195 | 144,666 | 14,532 | 9.2 |
| 2005-2015 | 158,240 | 144,524 | 13,716 | 8.7 |
| 2015 | 138,638 | 127,559 | 11,079 | 8.0 |

Fuente: Plan Estatal Unificado 2016, págs. 35-36, basado en fuente del DTRH, LAUS AF 2010, 1985, 2005, 2015. No ajustado estacionalmente.

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 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 25.9, 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 XVII: 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

- Recipientes de Asistencia Nutricional

En la Región Norte Central, en sus cinco (5) ALDL's, 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 XVIII: Hogares Asistencia Nutricional-2014

| Área Local | Hogares | Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses | Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses-% |
|-------------------|----------------|--|--|
| Bayamón-Comerio | 56,771 | 17,433 | 30.7 |
| Guaynabo-Toa Baja | 70,654 | 20,463 | 29.0 |
| La Montaña | 38,325 | 18,939 | 49.4 |
| Manatí-Dorado | 64,604 | 26,166 | 40.5 |
| San Juan | 89,103 | 27,192 | 30.5 |
| Total | 319,457 | 110,193 | 6.36* |

Fuente: Plan Estatal Unificado 2016, pág. 38 basado en Fuente de ACS, Est.5 años, Resumen al 2014. *Del por ciento de la población.

Tabla XIX: Recibo de Asistencia Nutricional por Composición Familiar por Área Local - 2014

| | Asistencia Nutricional Recibida | Familias encabezadas por parejas casadas | | Familias encabezadas por hombres solteros | | Familias encabezadas por mujeres solteras | |
|-------------------|---------------------------------|--|--------------------|---|--------------------|---|--------------------|
| | | Como % del total | Sin trabajadores % | Como % del total | Sin trabajadores % | Como % del total | Sin trabajadores % |
| Estados Unidos | 10,760,879 | 5.2 | 15.9 | 1.6 | 22.5 | 7.2 | 28.4 |
| Puerto Rico | 343,756 | 15.4 | 51.3 | 4.3 | 43.9 | 19.0 | 58.3 |
| Bayamón-Comerio | 17,433 | 11.6 | 44.4 | 3.0 | 47.2 | 16.1 | 55.4 |
| Guaynabo-Toa Baja | 20,463 | 9.7 | 45.5 | 3.1 | 36.3 | 16.1 | 51.9 |
| La Montaña | 18,939 | 22.7 | 54.7 | 5.6 | 45.6 | 21.1 | 63.0 |
| Manatí-Dorado | 26,166 | 17.5 | 62.8 | 4.5 | 57.2 | 18.5 | 67.1 |
| San Juan | 27,192 | 6.5 | 39.8 | 2.8 | 36.3 | 21.2 | 55.1 |

Fuente: Plan Estatal Unificado 2016, pág. 38 basado en Fuente de ACS, Est.5 años, Resumen al 2014. *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 éstos, 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 | 23805 | 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 | 7684 | 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 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 XX: Estado de empleo de personas con Impedimento Puerto Rico Marzo 2014 (en millas)

| 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 realizado un grupo focal con los miembros de las Juntas Locales. El propósito es la investigación de las experiencias, expectativas e interés percibido por los miembros de las juntas en relación a los comportamientos y tendencias de los municipios, patronos y participantes asociados con el desarrollo económico, mercadeo empresarial y mercadeo laboral.

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

A. Grupo Focal de la Junta Local

En la primera etapa del grupo focal, se presentaron unas preguntas para identificar diferentes elementos de importancias 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 |
|--|--|
| Servicios integrados para los patronos, participante, socios y la región | Áreas a Mejorar (promoción, servicios, procesos y documentación) |
| Áreas a Mejorar (promoción, servicios, procesos y documentación) | Banco talento, selección y reclutamiento. |
| Promover servicios | Incentivos (desembolsos) / Beneficios |
| Orientación y necesidades de empleo | ALDL como Facilitadores |
| Preparación, capacitación y desarrollo | Preparación, capacitación y desarrollo |

| 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 |
| Servicios integrados para los patronos, participante, socios y la región | 23% |
| Áreas a Mejorar (promoción, servicios, procesos y documentación) | 19% |
| Promover servicios | 17% |
| Orientación y necesidades de empleo | 10% |
| Preparación, capacitación y desarrollo | 9% |
| Alto conocimiento del CGU | 8% |
| Selección y reclutamiento (entrevistas). | 5% |
| Facilidades | 5% |
| Excelencia en servicio | 4% |
| Competencia (agencias privadas) | 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 |
| Áreas a Mejorar (promoción, servicios, procesos y documentación) | 19% |
| Banco talento, selección y reclutamiento. | 16% |
| Incentivos (desembolsos) / Beneficios | 15% |
| ALDL como Facilitadores | 14% |
| Preparación, capacitación y desarrollo | 11% |
| Oferta y Demanda ("matching") | 11% |
| Promover servicios | 10% |
| Disponibilidad a datos mercadeo laboral | 3% |
| Servicios integrados para los patronos, participante, socios y la región | 2% |
| Total | 100% |

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



OPORTUNIDADES DE LA REGIÓN

- Penetrar más el mercadeo laboral con los fondos disponibles.
- Reducir el disloque intergerencial.
- Hacer el mercado laboral más atractivo.
- Mejorar la infraestructura.
- Localización (accesos).



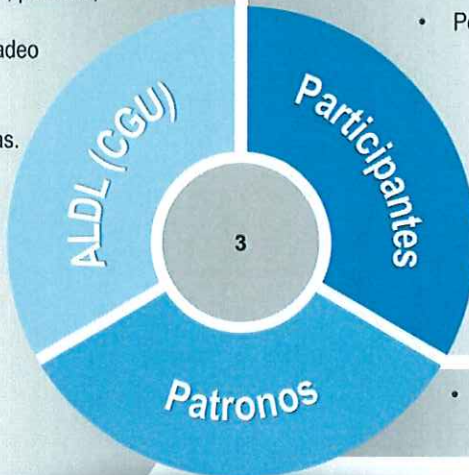
- Ofrecer readiestramiento y consejería.
- Perfiles de los participantes.
- Cultura ocupacional.
- Capitalizar en la población desempleada (desplazada).

- Apoyar y brindar con los servicios integrados (beneficios).
- Reducir documentación requerida a los participantes.
- Simplificar los procesos.
- Ayudar en las reaperturas y cierres.

- Recibir ayuda en el establecimiento de negocios.
- Atender empresas pequeñas.
- Promoción de servicios.

DEBILIDADES DE LA REGIÓN

- Falta de recursos económicos, persona, equipos y tecnología.
- Falta de estrategias de mercadeo (promoción en los pequeños establecimiento, reparación y divulgación de los programas).
- Falta de integración entre las ALDL's para promocionar los servicios (programas).
- Falta de compromiso.
- Falta de colaboración inter gerencial.
- Falta de proveedores para dar certificaciones.
- Mejorar manejo de casos.
- Desconocimiento del mercado empresarial
- Desconocimiento de los servicios.
- Topografía es diversa en cada ALDL.



- Perfil de los participantes.

- Desconocimiento de los servicios de las ALDL



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



B. Análisis de la Situación Actual de la Región: Grupo Focal Junta de Alcalde

La necesidad de información sobre la situación actual sobre la región, hemos realizado un grupo focal con los miembros de las Juntas de Alcaldes. El propósito es la investigación de las experiencias expectativas e interés percibidos por los miembros de las juntas en relación a los comportamientos y tendencias de los municipios, patronos y participantes asociados con el desarrollo económico, mercadeo empresarial y mercadeo laboral.

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

- **Integración Regional de Servicios**
 - ¿Qué BENEFICIOS Y VENTAJAS ustedes identifican en la integración regional de los servicios?
 - ¿Qué ventaja le ven para los PARTICIPANTES?
 - ¿Qué ventaja le ven para los PATRONOS?

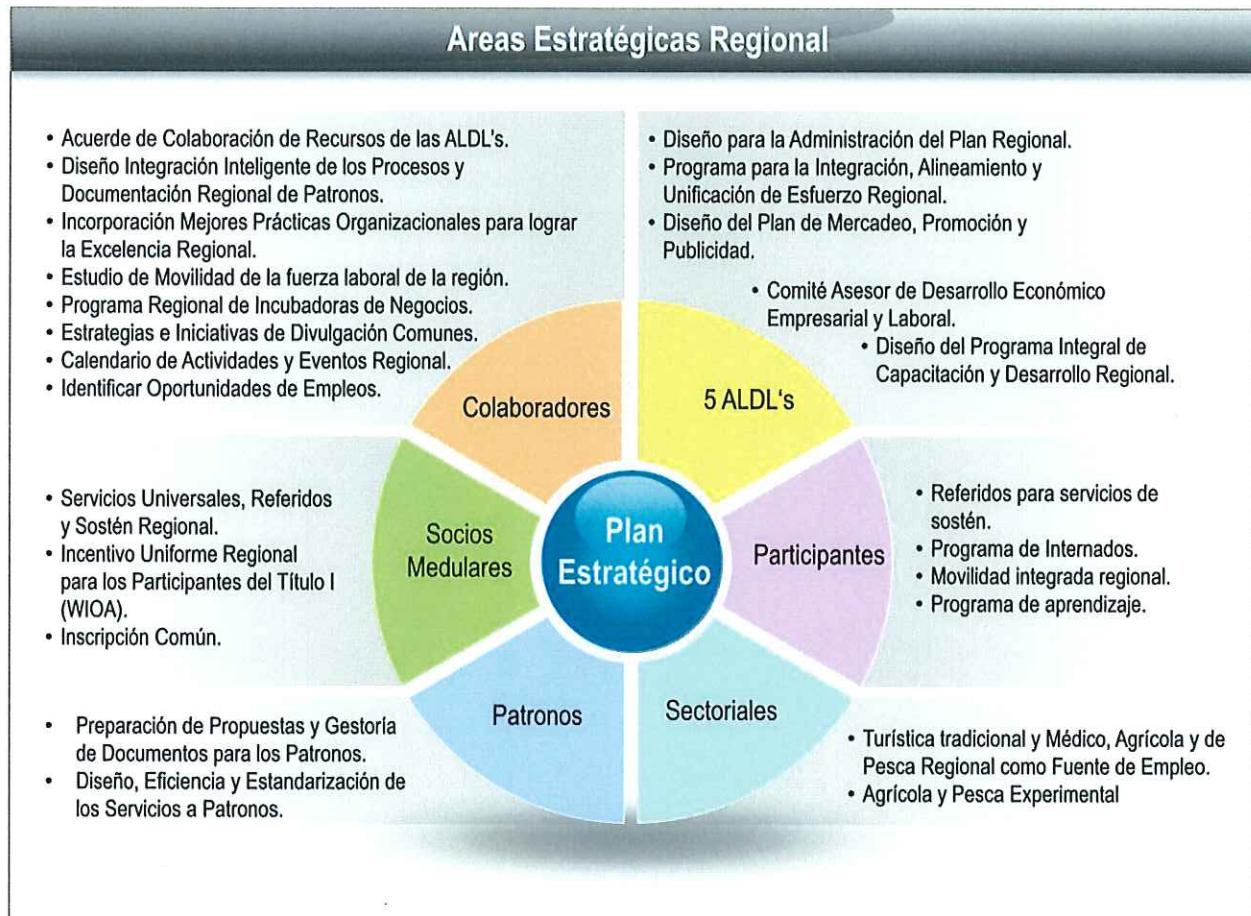
- **Iniciativas y Estrategias para el Desarrollo Económico Regional**
 - ¿Qué sector está impactando positivamente el desarrollo económico de su municipio?
 - ¿Qué otro sector económico le gustaría impactar o despuntar (crecer) en su municipio?
 - ¿Cómo compartiría esa estrategia con los otros miembros de la región?

A continuación, el resumen de los resultados y áreas de interesa de los alcaldes (sas) en el grupo focal.

- Beneficios tangibles e intangibles de la integración: aumentar y mejorar esas oportunidades para la región (servicios para patronos y participantes).
- Servicios centralizados e integrados.
- Crear plataforma de Sistema de Información para integración de los programas y bases de datos de las cinco (5) ALDL's con el objetivo de generar información inteligente y sincronizar los datos para los beneficios de las ALDL's y sus clientes (patronos y participantes).
- Realizar estudio de Movilidad - Dónde se emplea la gente que vive en los Municipios.
- Lograr la movilidad de los participantes de manera integrada (estrategia).
- Re-inventar las ALDL's para incorporar las mejores prácticas para mejorar.
- Crear proyectos para el auto empleo de la gente.
- Crear proyectos para identificar las oportunidades de empleo.
- Lograr la mejora de procesos y documentación.
- Crear y promover un calendario de actividades regional.
- Preparar un plan de ventas y mercadeo para la región.
- Preparar proyectos enfocados en la agricultura urbana en su diversidad de métodos, arte urbano en su diversidad de métodos, estructuras en barro (orfebrería) y producciones artísticas.
- Lograr incentivo Común para los participantes de toda la región.
- Preparar programa de internados y aprendizajes.

VIII. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS

La formulación de las estrategias regional está compuesta por seis (6) áreas importantes con el propósito de atender los procesos de integración, colaboración y servicios entre las cinco (5) ALDL's de la región. A continuación, la relaciones entre las áreas estratégicas regional.



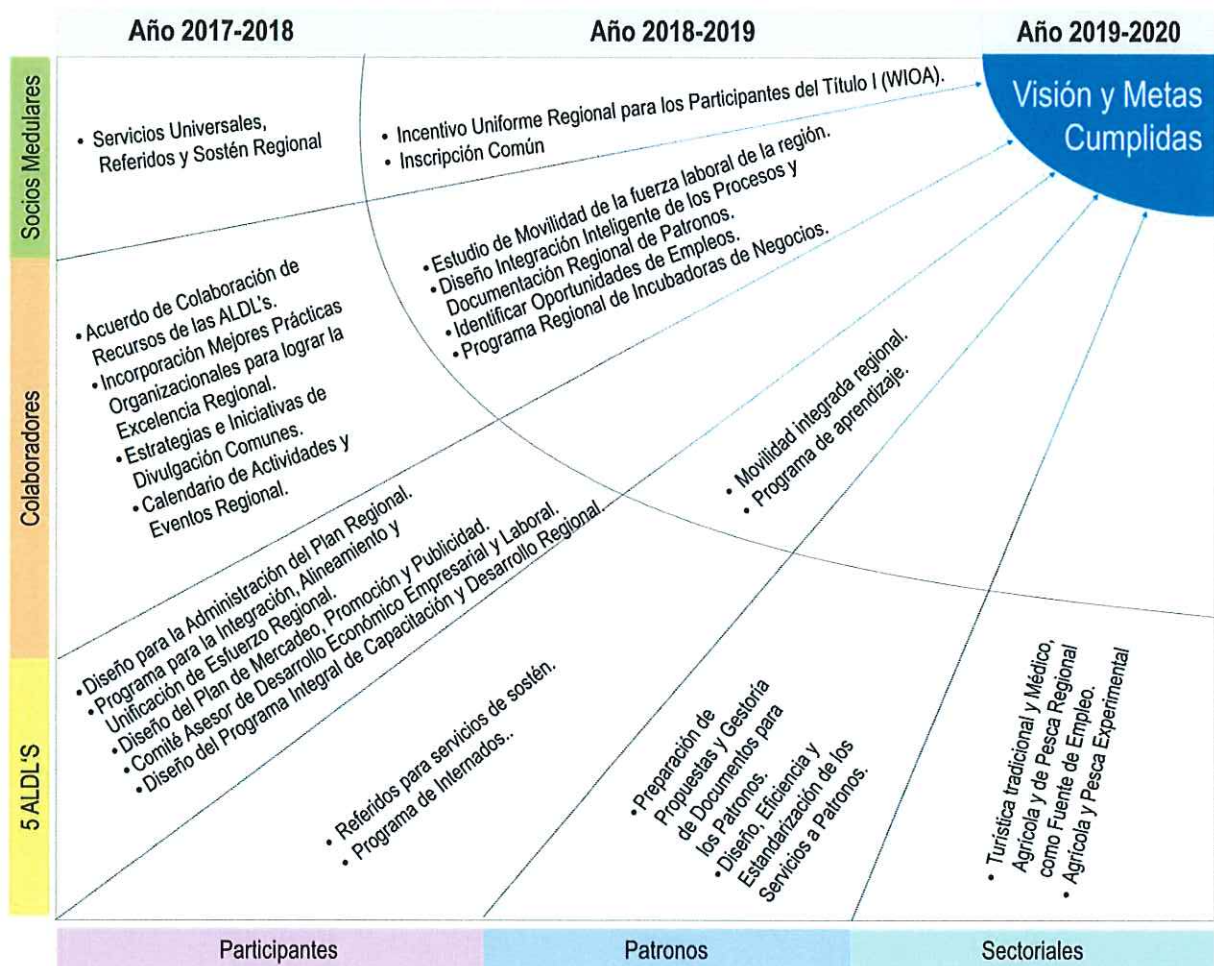
Las cinco ALDL de la región proponen un presupuesto preliminar para las etapas de definición, planificación e implementación de las estrategias propuestos para el año programa 2017-2018.

A su vez, las ALDL seleccionarán y asignarán personal para liderar y trabajar con las iniciativas, proyectos y programas del Plan.

Los procesos de implementación 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.

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

Ruta Estratégica: Implementación de Iniciativas, Proyectos y Programas



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

| | | | |
|--|--|---|---|
| 1. Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL | | | 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 ALDL's para establecer la política pública para la planificación, desarrollo, implementación de las estrategias presentadas en este plan estratégico. | | | |
| Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Lograr la colaboración de las ALDL's enfocados en la Regionalización Estratégica. | Metas: <ul style="list-style-type: none"> Ejecutar los acuerdos firmados. | Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Presidente de la Juntas y Directores Ejecutivos de las ALDL's. | Itinerario: Tercer trimestre del año programa 2017-2018. |
| 2. 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 ALDL's enfocado en la excelencia regional. Las prácticas a 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). | | | |
| Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Alcanzar la excelencia gubernamental de las ALDL's que componen la región. Promover una cultura integrada y alineada enfocada en el desarrollo y crecimiento de las ALDL's 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 implementación 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 ALDL's y la Excelencia Regional. | Metas: <ul style="list-style-type: none"> Aumentar el éxito del desarrollo, implementación y ejecución del plan estratégico regional y local. Transformar las ALDL's 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 ALDL's para garantizar los servicios. Cumplir con las necesidades de los clientes (patronos y participantes) | Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL's de la región. Gerente de Proyecto. Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) Proveedores de servicios. | Itinerario: <ul style="list-style-type: none"> Tercer trimestre del año del programa 2017-2018. |

| 3. <i>Diseño para la Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos</i> | | | Complejidad: Alto |
|--|--|--|--|
| <p>Descripción: Maximizar el uso de las plataformas de sistemas de información con la capacidad y flexibilidad para integrar una variedad de aplicaciones (programas) asociadas con los procesos y documentación de los patronos y participantes.</p> <p>La plataforma será la herramienta principal para manejo del ciclo de servicio con los patronos, integrando las aplicaciones dedicadas a los participantes (Inscripción Común).</p> <p>La plataforma proveerá el flujo del ciclo de servicio, información y documentación (interna y externa) entre el personal de la región (ALDL) y los clientes (patronos y participantes) para cada proyecto.</p> | | | |
| <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar una aplicación (herramienta) para el personal de la región y patronos para crear una cuenta de servicio, proceso de cualificaciones para servicios, llenar propuestas, suministrar la documentación requerida, evaluar y recomendar propuestas, aprobación de propuestas, contratos, asignación de fondos, dar seguimiento, recordatorios, notificaciones de estatus entre otros elementos. • Crear la interacción e integración entre el patrono y promotor para facilitar los procesos de redactar propuestas para los proyectos. • Lograr el manejo total del patrono de manera sincronizada, flexible y ágil. • Centralizar la base de datos de los patronos con sus participantes antes, durante y después del proyecto otorgado. • Proveer el flujo del ciclo de servicios asociado con el tiempo de entrega, calidad y personal de servicio. | <p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. • Gerente de Proyecto. • Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) • Proveedores de servicios. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercer trimestre del año programa 2018-2019. |

| 4. Identificar Oportunidades de Empleos | | | Complejidad: Alto |
|---|---|--|--|
| <p>Descripción: Diseñar e implementar un sistema integrado (relaciones "MOU") e inteligente (programa - aplicación) para la identificación, recolección, clasificación y manejo de oportunidades de empleo generadas por las entidades gubernamentales e industria privadas.</p> | | | |
| <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementar la base de datos de oportunidades de empleo para los participantes de la región. Lograr que la región sea en centro de oportunidades de empleo para cada una de las ALDL que la componen. Obtener una plataforma (aplicación) disponible a través de internet para la búsqueda de empleo directo con el patrono utilizando la región (ALDL) como facilitador para la colocación. Facilitar los procesos de pareo, identificación y selección para el patrono. Facilitar los procesos de identificación, selección e interés de los participantes. Lograr el pareo de las necesidades de los patronos y participantes. Coordinar con las industrias, comercios y entidades sin fines de lucro de la región, con el fin de crear un inventario de oportunidades de empleos disponibles y promover las mismas dentro del sistema de Centro de Gestión Única de cada Área Local. | <p>Metas:</p> <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 empleos privadas. | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL de la región. Gerente de Proyecto. Analista de negocios y eficiencia (procesos y documentación) Proveedores de servicios. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tercer trimestre del año programa 2018-2019. |

| 5. 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 ALDL (región) como fuente para la selección y reclutamiento de candidatos. Lograr que los clientes reconozcan a las ALDL (región) 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 ALDL de la región. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tercer trimestre del año programa 2017-2018. |

| 6. <i>Calendario de Actividades y Eventos Regional</i> | | | 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 ALDL's, 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 ALDL de la región. • Gerente de Proyecto. • Analista de negocios y eficiencia • Proveedores de servicios. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tercer trimestre del año programa 2017-2018. |

| 7. <i>Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región</i> | | | 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 ALDL's de la Región, para establecer estrategias de necesidades de movilidad conociendo en que 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. • Un proveedor cualificado en estudios y encuestas de mercado de empleo. • Participantes. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año programa 2018-2019. |

B. Estrategias de Integración asociadas con los Participantes

| | | | |
|--|--|---|--|
| 1. Referidos para Servicios de Sostén | | | Complejidad: Intermedio |
| 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. | | | |
| Objetivos: • Realizar un inventario de todos los servicios de apoyo por programa, elegibilidad, beneficios, etc. | Metas: • Reducir la duplicidad de los servicios. • Establecer formularios estandarizados. | Recursos: • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | Itinerario: • Cuarto trimestre del año programa 2017-2018 |
| 2. Movilidad integrada regional | | | Complejidad: Alto |
| Descripción: Facilitar el acceso de los clientes activos y potenciales del sistema, a los servicios y ofertas de empleo. Crear una red de servicios de transportación con proveedores privados o recursos municipales. | | | |
| Objetivos: • Facilitar el acceso de la clientela a las oportunidades de adiestramiento y de empleo. | Metas: • Movilizar la clientela hacia los lugares de adiestramiento y de ofertas de empleo en la región. | Recursos: • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | Itinerario: • Tercer trimestre del año programa 2018-2019. |
| 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 ALDL's que integran la región, y maximizar la utilización entre los patronos privados. | | | |
| Objetivos: • Ubicar un número considerable de participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados en el sector privado mediante la actividad de Internado. • Promover los internados en las industrias de alta tecnología con el fin de generar empleos permanentes en la región. | Metas: • 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 ALDL's • Aumentar el número de patronos disponibles para reclutar participantes | Recursos: • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | Itinerario: • Cuarto trimestre del año programa 2017-2018. |

| | | | |
|---|---|---|--|
| 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"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL de la región. | <ul style="list-style-type: none"> Cuarto trimestre del año programa 2018-2019. |

C. Estrategias de Integración asociadas con los Patronos

| | | | |
|---|---|--|--|
| 1. Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos | | | Complejidad: Intermedio |
| Descripción: Asistir y facilitar a los patronos la preparación de propuestas descriptivas para la solicitud de servicios, en conjunto con documentación interna de la empresa y gubernamental. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria. | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <ul style="list-style-type: none"> Facilitar al patrono los procesos de solicitud de servicios. Cualificar adecuadamente a los patronos. Agilizar la búsqueda de documentación. Acelerar la asignación de fondos para los servicios solicitados. Ser una región dinámica, ágil y competitiva en la prestación de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> Acelerar los procesos de solicitud de servicios. Reducir el tiempo de entrega (radicación) de las propuestas. Reducir errores e información faltante en las propuestas Aumentar la calidad y precisión del contenido de las propuestas. Asegurar la radicación de la documentación requerida. | <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL de la región | <ul style="list-style-type: none"> Tercer trimestre del año programa 2017-2018. |

| 2. Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos | | | Complejidad: Intermedio |
|--|---|---|--|
| Descripción: | | | |
| <p>Integrar y estandarizar los servicios dirigidos a los patronos de una manera efectiva, eficiente y sostenida. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria.</p> | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Definir el valor desde la perspectiva del cliente. • Identificar y delinear el flujo de valor y las actividades que añaden valor en los procesos. • Identificar las áreas de oportunidad para 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. • Personal de PDL. • Gerente de Proyecto. • Analista de negocios y eficiencia • Proveedores de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Tercer trimestre del año programa 2017-2018. |

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

| 1. Inscripción Común | | | Complejidad: Intermedio - Alto |
|--|---|---|---|
| <p>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.</p> | | | |
| <p>Objetivos:</p> <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. | <p>Metas:</p> <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. | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre de año programa 2018-2019. |

Se detallan a continuación los sistemas según identificados en el Plan Unificado:

- **Sistemas del Título I**

SIAC: El SIAC es el sistema de manejo de casos para la red de Centros de Gestión Única. Es un sistema en línea para la recopilación de datos, la presentación de informes y el manejo de casos basado en los protocolos WIASRD publicados por la ETA, el Informe de Desempeño del Programa de Asistencia por Ajuste Comercial y las estructuras de datos del Servicio de Empleo. El sistema mantiene la información del cliente, incluyendo un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- El SIAC debe ser actualizado por el Estado para poder incluir los nuevos servicios de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes **a tono con la Ley WIOA**.
- Revisión del sistema de proveedores elegibles (SELEP).
- Establecer un módulo más detallado de manejo de casos para participantes y patronos, según datos.
- Habilitar informes de desempeño por los proveedores de servicios requeridos por el PIRL.

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**

PR.JOBS: 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.

Como parte de las mejoras a estos sistemas, el PDL planifica integrar PR.JOBS con el Sistema SIAC para descargar el contenido de PR.JOBS en SIAC y viceversa, con el objetivo de llegar a un número máximo de personas que buscan empleo. Una vez que se complete la integración, el SIAC será capaz de descargar todas las ofertas de trabajo publicadas cargadas en el SIAC de forma directa, por el personal del Servicio de Empleo diariamente.

Para que se logre una integración, las mejoras a la plataforma de búsqueda de trabajo tendrán que integrar PR.JOBS y SIAC, de modo que todas las ofertas publicadas en PR.JOBS estén disponibles para ser utilizadas por SIAC.

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 ALDL's de la Región con los socios medulares. | | | |
| Objetivos: • Establecer acuerdos entre las ALDL's y socios medulares, incluyendo distribución de costos, servicios e instalaciones en un solo lugar de manera integrada. | Metas: • Asegurar que cada ALDL 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 ALDL's de la región. | Itinerario: • Primer trimestre del año programa 2017-2018. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| 3. 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 ALDL de la región. | Itinerario: • Primer trimestre del año programa 2018-2019. |

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

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

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

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

| 1. Programa Regional de Incubadoras de Negocios | | | Complejidad: Alto |
|--|---|---|--|
| <p>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.</p> | | | |
| <p>Objetivos:</p> <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. | <p>Metas:</p> <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. | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL de la región. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuarto trimestre del año programa 2018-2019. |

| 2. Industria Turística tradicional, Turismo Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo | | | Complejidad: Intermedio |
|---|---|---|--|
| <p>Descripción: Promover la generación de nuevos empleos asociados a las industrias de turismo (tradicional y médico), agrícolas, de pesca, turísticas, gastronómicas, las artes, el entretenimiento, ya establecidas en la Región mediante la promoción de todos los servicios disponibles para los patronos. Integrar estas industrias entre todos los pueblos de la Región a través de planes de venta y mercadeo enfocados en la promoción e integración del turismo de la Región.</p> | | | |
| <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Expandir estas industrias a través de la Región. Proveer capacitación y desarrollo de los participantes entorno a estas industrias de los municipios de la región. Promover el establecimiento de patronos que sirvan estas industrias. | <p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementar las competencias de los participantes y negocios en dichas industrias. Aumentar la empleabilidad de estas industrias. | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las ALDL de la región. | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuarto trimestre del año programa 2017-2018. |

| 3. <i>Agrícola y Pesca Experimental</i> | | | 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: • Estimular el desarrollo de comunidades agrícolas y la industria pesquera para aumentar el mercado laboral de esos sectores en toda de la Región. | Metas: • Promover que las instituciones educativas intensifiquen la enseñanza de cultivos de productos agrícolas y pesquera. | Recursos: • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | Itinerario • Primer trimestre del año programa 2018-2019. |

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) ALDL's 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 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.mujeryempresas.org/cms/>
- Small Business Administration
- Export Council
- MBDE
- PRIMEX

- **Alianzas con Asociaciones**

1. Asoc. de Alzheimer de PR: <http://www.alzheimerpr.org/index-eng.htm>
2. Asoc de Bancos de PR: <http://www.abpr.com/>
3. Asoc. de de Profesionales de Surf de PR: <http://www.apspr.net/es/>
4. Asoc. Relacionistas Profesionales de PR: <http://www.relacionistas.com/>
5. Asoc de Psicólogos de PR: <http://www.asppr.net/index.php>
6. Asoc. de Farmacéuticas de PR: <http://www.piapr.org/>
7. Asoc. de Seguros de PR. <http://www.piaofpr.com/>
8. Asoc. de Agencias Publicitarias de PR - <http://www.agenciaspublicitarias.com/>
9. Asoc. de Contratista de PR - <http://www.agcpr.com/>
10. Asoc. de Productos de PR - <http://www.hechoenpr.com/>
11. Asoc. de Químicos de PR - <http://www.cqpr1941.org/>
12. Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos de PR - <http://www.midapr.com/>
13. Asoc. de Industriales de PR - <http://www.prma.com>
14. Asoc. de Ventas y Mercadeo de PR - <http://www.smepr.org/>
15. Cámara de Comercio de PR - <http://www.camarapr.org/>
16. Colegio de Contadores Públicos Autorizados de PR - <http://www.colegiocpa.com/>
17. Asoc. de Empresarios de Imprentas y Arte Gráfico de PR - <http://www.aeiag.com/>
18. Colegio de Abogados de PR - <http://cms.ciapr2.org/>

19. Asoc. de Médicos de PR - <http://www.asociacionmedicapr.org/index.html>
20. Asoc. de Recursos Humanos de PR -
<http://shrmpr.shrm.org/webmodules/webarticlesnet/templates/?a=1&z=1>
21. Asoc. de Bancos de PR - <http://www.abpr.com/default.asp>
22. Asoc. de Seguros de PR - <http://www.acodese.com/index.htm>
23. Asoc. de Pequeñas y Medianas Empresas de PR - <http://www.asopymes.org/>
24. Centro Unido de Detallistas de PR - <http://www.centrounido.org/index.php>
25. Asoc. de Inventores de PR - <http://www.inventorespr.com/index.html>
26. Colegio Agrónomos de PR - <http://www.colegiodeagronomos.com/>
27. Asoc. de Economistas de PR - <http://economistaspr.org/2/>
28. Asoc. de Hoteles y Turismos de PR: <http://www.alzheimerpr.org/index-eng.htm>
29. Asoc. de Reumatólogos de PR: <http://www.alzheimerpr.org/index-eng.htm>
30. Asoc. de Periodistas de PR: <http://aspprodigital.org/>
31. Asoc. de Constructores de Hogares de PR: <http://www.achpuertorico.com/>
32. Asoc. de Realtor de PR: no tienen
33. Asoc. de Notarios de PR: <http://www.notariosdepr.com/>
34. Asoc. de Maestros de PR: <http://www.amprnet.org/>
35. Asoc. de Hospitales de PR: <http://www.asociacionhosppr.org> or <http://www.hospitalespr.org/>
36. Asoc. de Pescadores de PR: <http://www.asociaciondepescadeportiva.com/>
37. Asoc. de Cardiologías de PR: <http://www.cardiologas.com/>
38. Asoc. Caribeña de Programa TRIO de PR: <http://www.trioact.org/>
39. Asoc. de Educación Privada de PR: <http://www.aepr.org/portal/>
40. Asoc. de Alcaldes de PR: no tiene
41. Asoc. de Quiroprácticos de PR: <http://www.quirop Practica-aqpr.org/>
42. Asoc. de Salud Primaria de PR: <http://www.nclr.org/content/affiliates/detail/953/>
43. Asoc de Productos de Hormigón de PR: www.hormigonerospr.org
44. Asoc. de Adm. de Asistencia Económica Estudiantil de PR: <http://www.prasfaa.org/>
45. Asoc. de Profesores Universitarios de PR: <http://www.appu.org/>
46. Asoc. de Acupuntura Médica de PR: <http://www.aacupuntura.org/>
47. Asoc. de Acampadores de PR: <http://www.adapri.org/>
48. Asoc. Puertorriqueña de Consejeros Profesionales de PR: <http://www.consejeriapr.com/>
49. Asoc. de Foto Periodistas de PR; <http://www.asociaciondefotoperiodistaspr.com/>
50. Asoc. Latinoamericana de Pediatría de PR: <http://www.alape.org/>
51. Asoc. de Alcaldes de PR (Autónomos): <http://www.aalcaldespr.com/>
52. Asoc. de Maestros de Ciencias de PR: <http://www.amcpuertorico.org/>
53. Asoc. Nacional de Derecho Ambiental de PR: <http://blog.andapr.org/>
54. Asoc. Dietética de PR: no tiene
55. Asoc. de Radio Difusores de PR: <http://blog.andapr.org/>
56. Asoc. de Restaurantes de PR: <http://www.asorepr.net/>
57. Asoc. de Ejecutivos de Cooperativas de PR: <http://www.ejecutivos.coop/>
58. Asoc. de Moteles de PR: <http://www.motelespuertorico.com/>
59. Asoc. de Ingenieros Electricista de PR: <http://iie.ciapr.org/>
60. Boys and Girls Club

X. 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 2022 son:

| Tipo de Industria | Núm. Empleos |
|---|-----------------|
| Servicios Administrativos | 72,484 |
| Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas | 59,517 |
| Servicios Ambulatorios | 42,095 |

▪ Industrias con Mayor Crecimiento 2012-2022

| Tipo de Industria | Por ciento Crecimiento |
|---|---------------------------|
| Asistencia Social | 58.70 |
| Industria de Películas y Grabación de Sonido | 49.67 |
| Transportación Terrestre de Pasajeros | 49.29 |
| Tiendas de productos para la salud y cuidado personal | 43.46 |

▪ Industrias con Mayor Aumento de Empleo 2012-2022

| Tipo de Industria | Núm. Proyectados | Aumento 2012-2022 |
|---|---------------------|----------------------|
| Servicios Administrativos | 83,369 | 14,625 |
| Hospitales – Públicos y Privados | 42,705 | 11,239 |
| Servicios de alimentos y lugares de bebidas | 68,576 | 10,624 |

C. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo

De acuerdo con las proyecciones de industrias con mayor crecimiento en empleo entre el 2010-2022, tenemos las siguientes industrias:

| PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA | | | | | | |
|--|-----------------|--|-------------------|------------------------|---|-------|
| INDUSTRIAS DE MAYOR AUMENTO EN EMPLEO NUEVOS | | | | | | |
| 2012-2022 | | | | | | |
| Rango | Código NAICS | Industria Título NAICS | Empleo Anual 2012 | Empleo Proyectado 2022 | Cambio (2010-2020) Empleo Porcentual | |
| 1 | 561000 | Servicios Administrativos | 68,744 | 83,369 | 14,625 | 21.27 |
| 2 | 622000 | Hospitales | 31,466 | 42,705 | 11,239 | 35.72 |
| 3 | 722000 | Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas | 57,892 | 68,516 | 10,624 | 18.35 |
| 4 | 621000 | Servicios Ambulatorios de Salud | 33,638 | 42,962 | 9,324 | 27.72 |
| 5 | 452000 | Tiendas de Mercancía en General | 24,744 | 33,036 | 8,292 | 33.51 |
| 6 | 541000 | Servicios Profesionales y Técnicos | 28,074 | 35,898 | 7,824 | 27.87 |
| 7 | 446000 | Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal | 17,531 | 25,150 | 7,619 | 43.46 |
| 8 | 624000 | Asistencia Social | 10,930 | 17,346 | 6,416 | 58.70 |
| 9 | 424000 | Venta al por Mayor de Bienes No Duraderos | 19,700 | 25,218 | 5,518 | 28.01 |
| 10 | 930000 | Gobierno Local, excluye Educación y Hospitales | 60,792 | 65,779 | 4,987 | 8.20 |
| 11 | 441000 | Venta de Piezas y Vehículos de Motor | 12,478 | 16,431 | 3,953 | 31.68 |
| 12 | 111000 | Producción de Cultivos | 8,254 | 11,755 | 3,501 | 42.42 |
| 13 | 721000 | Alojamiento | 13,753 | 16,985 | 3,232 | 23.50 |
| 14 | 517000 | Telecomunicaciones | 9,820 | 12,946 | 3,126 | 31.83 |
| 15 | 531000 | Bienes Raíces | 9,421 | 12,371 | 2,950 | 31.31 |
| 16 | 623000 | Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería | 5,550 | 7,818 | 2,268 | 40.86 |
| 17 | 448000 | Tiendas de Ropa y Accesorios | 19,600 | 21,599 | 1,999 | 10.20 |
| 18 | 524000 / 525000 | Servicio de Alquiler y Arrendamiento & Servicios de Alquiler de Marcas Registradas, Patentes y Franquicias | 13,653 | 15,511 | 1,858 | 13.61 |
| 19 | 562000 | Administración de Desperdicios y Servicios Remediativos | 4,008 | 5,505 | 1,497 | 37.35 |
| 20 | 445000 | Tiendas de Alimentos y Bebidas | 26,652 | 28,116 | 1,464 | 5.49 |

Fuente: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), julio 2014.

PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

INDUSTRIAS CON MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO

2012-2022

| Rango | Código | Industria* | Empleo Anual 2012 | Empleo Proyectado 2022 | Cambio (2010-2020) | |
|-------|--------|--|-------------------|------------------------|--------------------|------------|
| | NAICS | Título NAICS | | | Empleo | Porcentual |
| 1 | 624000 | Asistencia Social | 10,930 | 17,346 | 6,416 | 58.70 |
| 2 | 512000 | Industrias de Películas y Grabación de Sonido | 2,561 | 3,833 | 1,272 | 49.67 |
| 3 | 485000 | Transportación Terrestre de Pasajeros | 2,254 | 3,365 | 1,111 | 49.29 |
| 4 | 523000 | Actividades de la Bolsa de Valores e Inversiones | 1,127 | 1,666 | 539 | 47.83 |
| 5 | 518000 | Proveedores de Internet, Portales de Búsqueda y Procesamiento de Datos | 1,931 | 2,849 | 918 | 47.54 |
| 6 | 446000 | Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal | 17,531 | 25,150 | 7,619 | 43.46 |
| 7 | 111000 | Producción de Cultivos | 8,254 | 11,755 | 3,501 | 42.42 |
| 8 | 623000 | Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería | 5,550 | 7,818 | 2,268 | 40.86 |
| 9 | 562000 | Administración de Desperdicios y Servicios Remediativos | 4,008 | 5,505 | 1,497 | 37.35 |
| 10 | 622000 | Hospitales | 31,466 | 42,705 | 11,239 | 35.72 |
| 11 | 452000 | Tiendas de Mercancía en General | 24,744 | 33,036 | 8,292 | 33.51 |
| 12 | 517000 | Telecomunicaciones | 9,820 | 12,946 | 3,126 | 31.83 |
| 13 | 441000 | Venta de Piezas y Vehículos de Motor | 12,478 | 16,431 | 3,953 | 31.68 |
| 14 | 531000 | Bienes Raíces | 9,421 | 12,371 | 2,950 | 31.31 |
| 15 | 424000 | Venta al por Mayor de Bienes No Duraderos | 19,700 | 25,218 | 5,518 | 28.01 |
| 16 | 541000 | Servicios Profesionales y Técnicos | 28,074 | 35,898 | 7,824 | 27.87 |
| 17 | 621000 | Servicios Ambulatorios de Salud | 33,638 | 42,962 | 9,324 | 27.72 |
| 18 | 721000 | Alojamiento | 13,753 | 16,985 | 3,232 | 23.50 |
| 19 | 561000 | Servicios Administrativos | 68,744 | 83,369 | 14,625 | 21.27 |
| 20 | 443000 | Tiendas de Aparatos Electrónicos y Eléctricos | 3,669 | 4,403 | 734 | 20.01 |

*Esta tabla incluye industrias con un mínimo de 1,000 empleos en el 2012.
Fuente: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), julio 2014.

De todas estas industrias la de mayor crecimiento porcentual lo es la administración de desperdicios y servicios remediativos con un 39-87 de crecimiento, aunque la de mayor número de empleos es la de servicios administrativos.

XI. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL

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

Los municipios metropolitanos no organizaron, ni se unieron a ninguno de estos consorcios.

De estos consorcios los más activos han sido INTECO, que fue el único en Puerto Rico que obtuvo fondos competitivos de la Ley WIRED, PRTEC, e INTENOR, que cuenta con un parque científico en Barceloneta trabajado por la Universidad Ana G. Méndez.

La Región Norte Central cuenta con veinte (20) municipios de los cuales la mayoría están 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 se encontró que, como consorcio, al presente parece estar inactivo. La Universidad Ana G. Méndez continúa trabajando proyectos iniciados como los son: El proyecto del Parque Científico de la Universidad en Barceloneta que tiene como objetivo desarrollar recursos humanos en destrezas ocupacionales competentes, iniciativas empresariales y creación de nuevos negocios. **Habla de proyectos iniciados como lo son: y solo nombra un proyecto**

La Región Norte Central deberá establecer acuerdos para incentivar la activación de este consorcio regional y así coordinar proyectos que sean afines con los propósitos de **la Ley WIOA** y del Plan Estatal Unificado en la región. Por otro lado, se tomarán como modelo las estrategias que han sido desarrolladas por los consorcios que están activos como lo es el de PRTEC, en sus prácticas exitosas, tales como las de incubadoras de negocios.

XII. PLANIFICACIÓN, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

A. Metodología para la Administración del Plan Regional

| 1. <i>Diseño del Programa para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas (IPPs))</i> | | | Complejidad: Bajo |
|--|---|--|---|
| <p>Descripción: Utilizar la metodología para la gerencia de proyecto para la administración de las estrategias (IPPs) para garantizar los procesos de implementación del plan efectiva, eficiente y sostenidamente. La metodología nos brindara 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 de los planes para el manejo de las IPPs (calidad, tiempo, recursos, itinerarios, comunicaciones, costos entre otras.) • Lograr la implementación del plan en el término propuesto dentro de los recursos de las ALDL. | <p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtener las definiciones (charters) para cada una de las IPPs con los recursos, costos, periodo y otros elementos importantes. • Lograr la planificación y desarrollo de cada IPP • Lograr la ejecución de IPPs. | <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. • Personal de PDL. • Gerente de Proyecto. • | <p>Itinerario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año 2017-2018. |

B. Construcción del Cimiento Regional

| | | | |
|--|--|--|--|
| 1. Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo de las ALDL's de la Región Norte Central | | | Complejidad: Bajo |
| Descripción: El éxito de la planificación, desarrollo e implementación del Plan dependerá de los recursos humanos designado para esta labor. La integración de los recursos de cinco (5) ALDL's 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. El propósito del programa es la formación de los líderes y equipos de trabajos regionales, en conjunto con el personal de apoyo de las ALDL's, socios medulares y cualquier otro recurso externo.. | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <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 implementación del Plan. • Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional. | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar líderes, equipos y colaboradores competentes para la implementación y ejecución del plan regional. • Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional. | <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. • Personal de PDL. • Gerente de Proyecto. • Analista de negocios y eficiencia. • Proveedores de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año 2017-2018.. |

C. Rutas para el Crecimiento Regional

| | | | |
|--|--|---|--|
| 1. Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad | | | Complejidad: Bajo |
| 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 ALDL's. Por tal motivo, las Juntas Locales de la Región desarrollarán e implementarán un Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad Regional. | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <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. | <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. | <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo. • Personal de las ALDL.. • Personal PDL. • Gerente de Proyecto. • Estrategas de Mercadeo. • Proveedores de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año programa 2017-2018. |

D. Colaboración para la Competitividad Regional

| | | | |
|--|--|---|--|
| 1. Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral | | | Complejidad: Bajo |
| Descripción: Crear comités de asesores para el desarrollo económico integrada por representantes internos de las ALDL's, en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada ALDL de la región. | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Establecer acuerdos colaborativos. • Fortalecer las redes empresariales regionales. • Fortalecer la fuerza laboral regional. | <ul style="list-style-type: none"> • Recopilar datos e información productiva de la mercadeo empresarial y laboral. • Obtener asesoramiento técnico para identificar empresas productivas y fuentes de empleos regionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. | <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año programa 2017-2018. |

E. Desarrollo de las Competencias y Capacidad Regional

| | | | |
|--|--|--|---|
| 1. Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional | | | Complejidad: Bajo |
| Descripción: Diseñar, desarrollar e implementar un programa integral para la capacitación y desarrollo de los empleados de las ALDL de la región enfocado en incrementar las competencias de los profesionales que redunden en ALDL locales más competente, productivas y con alto desempeño. | | | |
| Objetivos: | Metas: | Recursos: | Itinerario: |
| <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 gerencias. • Capacitar y desarrollar a los empleados de la región (ALDL). | <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. | <ul style="list-style-type: none"> • Líderes y equipo de trabajo regional. • Personal de las ALDL de la región. • Gerente de Proyecto. • Proveedores de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Primer trimestre del año 2017-2018. |

F. Itinerario de Implementación

| Áreas de Enfoque | # Ref | Tarea | Año 2017-2018 | | | | Año 2018-2019 | | | | Año 2019-2020 | | | |
|--|-------------|--|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|
| | | | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| 1º HITO ESTRATEGICO: NIVEL DE COMPLEJIDAD BAJO | | | | | | | | | | | | | | |
| Planificación, desarrollo e implementación del plan | XII (A)(1) | Diseño para la Administración del Plan Regional (Iniciativas, Proyectos y Programas) | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | XII (B)(1) | Programa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo Regional | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | XII (C)(1) | Diseño del Plan de Mercadeo, Promoción y Publicidad | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | XII (D)(1) | Comité Asesor de Desarrollo Económico Empresarial y Laboral | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | XII (E)(1) | Diseño del Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 2º HITO ESTRATEGICO: NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO | | | | | | | | | | | | | | |
| Estrategias Socios Medulares | VIII (D)(2) | Servicios Universales, Referidos y Sostén Regional | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategia Integración, Colaboración y Servicio (EICS) | VII (A)(1) | Acuerdo de Colaboración de Recursos de las ALDL | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | VIII (A)(2) | Incorporación Mejores Prácticas Organizacionales para lograr la Excelencia Regional | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | VIII (A)(5) | Estrategias e Iniciativas de Divulgación Comunes | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | VIII (A)(6) | Calendario de Actividades y Eventos Regional | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Patronos | VIII (C)(1) | Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | VIII (C)(2) | Diseño, Eficiencia y Estandarización de los Servicios a Patronos | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Sectoriales | IX (A)(2) | Turística tradicional y Médico, Agrícola y de Pesca Regional como Fuente de Empleo | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Participantes | VIII (B)(1) | Referidos para Servicios de Sostén | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | VIII (B)(3) | Programa de Internados | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 3º HITO ESTRATEGICO: NIVEL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIO - ALTO | | | | | | | | | | | | | | |
| Estrategias Socios Medulares | VIII (D)(3) | Incentivo Uniforme Regional para los Participantes del Título I (WIOA) | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Sectoriales | IX (A)(3) | Agrícola y Pesca Experimental | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Socios Medulares | VIII (D)(1) | Inscripción Común | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 4º HITO ESTRATEGICO: NIVEL DE COMPLEJIDAD ALTO | | | | | | | | | | | | | | |
| EICS | VIII (A)(7) | Estudio de Movilidad de la fuerza laboral de la región | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Participantes | VIII (B)(2) | Movilidad integrada regional | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| EICS | VIII (A)(3) | Diseño Integración Inteligente de los Procesos y Documentación Regional de Patronos | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| EICS | VIII (A)(4) | Identificar Oportunidades de Empleos | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Estrategias Participantes | VIII (B)(4) | Programa de Aprendizaje | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| EICS | IX (A)(1) | Programa Regional de Incubadoras de Negocios | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

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

XIII. PRESUEPUESTO Y RECURSOS

A. Presupuesto Preliminar Propuesto

Las cinco ALDL de la región proponen un presupuesto preliminar para las etapas de definición, planificación e implementación de las estrategias propuestos para el año programa 2017-2018 de \$1,500,000.00, siempre y cuando, no haya reducciones en los fondos actuales del Título I.

Para los proyectos regionales esbozados en este Plan, las ALDL tendrán que realizar los arreglos con sus fondos y actividades actuales (Plan Local: Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados) con el objetivo de garantizar los servicios de su clientela en cada uno de los proyectos. Deseamos enfatizar, que para cumplir con todas las estrategias (iniciativas, proyectos y programas) de plan es necesario obtener fondos adicionales a los fondos actuales otorgados a las ALDL.

Estamos haciendo una solicitud de fondos discrecionales de la reserva Estatal, para trabajar con algunos de los proyectos más innovadores que se están presentando en este plan tales como:

- Proyecto de turismo para la región
- Agricultura y Pesca
- Incubadoras de Negocios, entre otros.

Solicitamos una asignación de fondos discrecionales de \$3,000,000.00

B. Recursos

Los recursos están compuestos por dos elementos: recursos humanos e instalaciones. Las ALDL 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 ALDL de la región será parte de los recursos para facilitar, utilizar y prestar los servicios, tanto individuales de cada ALDL, como los servicios integrados presentados en el plan.

XIV. APENDICES



**CENTRO DE
GESTIÓN ÚNICA LABORAL**
REGIÓN NORTE CENTRAL

americanjobcenter®


AVISO PÚBLICO

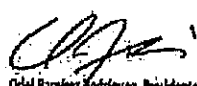
Las Juntas Locales de Desarrollo Laboral de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL): Bayamón – Comerio, Guaynabo – Toa Baja, La Montaña, Manatí – Dorado y San Juan, mediante este aviso público, notificamos a la comunidad en general, que el Plan Regional Cuatrienal (2016-2020) de la Región de Desarrollo Económico Norte Central está disponible para comentarios. Esto según dispuesto en la reglamentación federal.

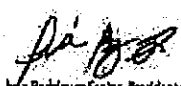
Podrá ser revisado a través de la página web www.alclmontana.com y en cada una de las oficinas de las Juntas Locales descritas abajo, durante un periodo de treinta (30) días, a partir de la fecha de publicación de este aviso.


| |
|--|
| Junta Local Bayamón – Comerio Calle Palmera #10 Esq. Dr. Viera, Antigua Edificio Olinthos, Bayamón, P.R. |
| Junta Local Guaynabo – Toa Baja Calle José Martí, Vienta, Torre Municipal City Hall, Quinto Piso, Guaynabo, P.R. |
| Junta Local La Montaña Calle 130 Km 17.5 Bo. Honduras, Barahona, P.R. |
| Junta Local Manatí – Dorado Calle Méndez Vigo, Centro de Gobierno, Luis Muñoz Marín, Dorado, P.R. |
| Junta Local San Juan Calle Georgetti # 82, Río Piedras, P.R. |


Para información relacionada pueden comunicarse a los siguientes números:
Bayamón – Comerio (787) 785-4202, Guaynabo – Toa Baja (787) 720-4040 Ext.6482, La Montaña (787) 857-5335, Manatí – Dorado (787) 665-0144 y San Juan (787) 480-5680.


Elio M. Díaz González, Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
Bayamón – Comerio


Ornel Ramírez Rodríguez, Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
Guaynabo – Toa Baja


Iván Rodríguez Santos, Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
La Montaña


Erasmo R. Lanberry Sánchez, Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
Manatí – Dorado


Emilio Torres Hernández, Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
San Juan

"Somos un Patronio / Programa con Igualdad de Oportunidad"
"Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos que así lo soliciten"

PRIMERA HORA Sábado, 20 de mayo de 2017 15