

# PLAN REGIONAL NORTE-CENTRAL

Ley de Oportunidades y de Innovación de la  
Fuerza Laboral (WIOA)

2024

2027



Esta página se dejó en blanco intencionalmente.



30 de agosto de 2024

Manuel Cidre Miranda  
Secretario  
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio  
P.O Box190759  
San Juan, Puerto Rico 00919-2159

Estimado secretario Cidre:

En representación de las Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL), presentamos el Plan AP 2024-2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para la región Norte-Central, que incluye las áreas locales de La Montaña, Bayamón-Comerio, Guaynabo-Toa Baja, San Juan y Manatí-Dorado. Este documento está siendo sometido a su revisión con la aprobación de las cinco Juntas Locales, conforme a la reunión celebrada el lunes, 22 de julio de 2024, de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA.

El plan regional establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, las Juntas Locales, a través de un proceso amplio de participación que conllevó la realización de 13 reuniones regionales, alcanzó el consenso sobre la visión, metas y estrategias que encaminarán de forma unificada la gestión la Región Norte-Central.

La JLDL solicitó comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR para el período del 8 de julio de 2024 y continuará disponible en las páginas electrónicas de las JLDL para comentarios del público hasta el 1 de septiembre de 2024.

A la fecha de radicación del plan regional para evaluación del Programa de Conexión Laboral, no se han recibido comentarios del público. No obstante, el documento ha sido difundido ampliamente a las Juntas Locales y Juntas de Alcaldes de la región.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con el Sr. William Jiménez, director ejecutivo del área local La Montaña y persona designada como punto de contacto, al teléfono (787) 857-5335 o por correo electrónico a la dirección [wjimenez@aldlmontana.com](mailto:wjimenez@aldlmontana.com).

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

**Hon. Orlando Ortiz Chevres**  
Presidente Junta de Alcaldes  
ALCL La Montaña

**Ángel G. Nieves Rodríguez**  
Presidente Junta Local  
ALCL La Montaña

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE  
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL  
ÁREA LOCAL LA MONTAÑA**

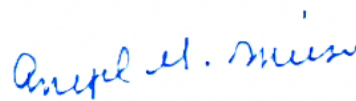
La Región de Desarrollo Económico Norte-Central está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral San Juan, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y Bayamón-Comerío, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

Certificamos que el Plan Regional Norte-Central para los Años Programa 2024-2027 fue preparado en colaboración con las Juntas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte-Central, en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los treinta días del mes de agosto de dos mil veinticuatro en Comerío, Puerto Rico.



**Hon. Orlando Ortiz Chevres**  
Presidente Junta de Alcaldes  
ALCL La Montaña



**Ángel G. Nieves Rodríguez**  
Presidente Junta Local  
ALCL La Montaña



**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE  
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL  
ÁREA LOCAL BAYAMÓN-COMERÍO**

La Región de Desarrollo Económico Norte-Central está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral San Juan, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y Bayamón-Comerío, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

Certificamos que el Plan Regional Norte-Central para los Años Programa 2024-2027 fue preparado en colaboración con las Juntas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte-Central, en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los treinta días del mes de agosto de dos mil veinticuatro en Bayamón, Puerto Rico.



**Hon. Ramón Luis Rivera Cruz**  
Presidente de la Junta de Alcaldes  
ALCL Bayamón - Comerío



**Eliud M. Díaz González**  
Presidente Junta Local  
ALCL Bayamón - Comerío

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE  
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL  
ÁREA LOCAL GUAYNABO-TOA BAJA**

La Región de Desarrollo Económico Norte-Central está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral San Juan, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y Bayamón-Comerio, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

Certificamos que el Plan Regional Norte-Central para los Años Programa 2024-2027 fue preparado en colaboración con las Juntas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte-Central, en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los veintidós días del mes de julio de dos mil veinticuatro en Guaynabo, Puerto Rico.



Hon. Edward A. O'Neill Rosa  
Presidente Junta de Alcaldes  
ALCL Guaynabo – Toa Baja



Ortel Ramírez Rodríguez  
Presidente Junta Local  
ALCL Guaynabo – Toa Baja

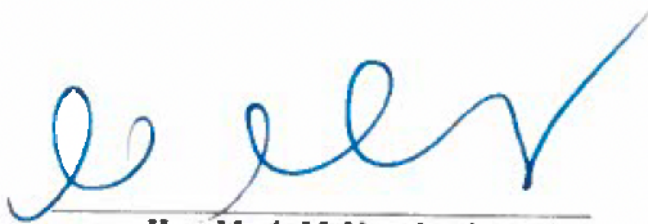


**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE  
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL  
ÁREA LOCAL MANATÍ-DORADO**

La Región de Desarrollo Económico Norte-Central está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral San Juan, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y Bayamón-Comerio, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

Certificamos que el Plan Regional Norte-Central para los Años Programa 2024-2027 fue preparado en colaboración con las Juntas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte-Central, en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los treinta días del mes de agosto de dos mil veinticuatro en Vega Alta, Puerto Rico.



**Hon. María M. Vega Pagán**  
Presidenta Junta de Alcaldes  
ALCL Manatí - Dorado



**Josué Cruz Rivera**  
Presidente Junta Local  
ALCL Manatí - Dorado

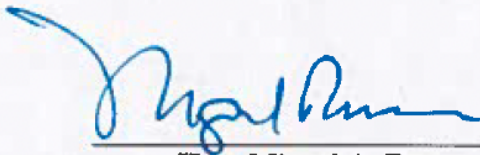


**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE  
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL  
ÁREA LOCAL SAN JUAN**

La Región de Desarrollo Económico Norte-Central está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral San Juan, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y Bayamón-Comerío, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

Certificamos que el Plan Regional Norte-Central para los Años Programa 2024-2027 fue preparado en colaboración con las Juntas Locales y los Oficiales Electos o Juntas de Alcaldes de la Región Norte-Central, en conformidad con los requerimientos estatutarios y reglamentarios.

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los treinta días del mes de agosto de dos mil veinticuatro en San Juan, Puerto Rico.



**Hon. Miguel A. Romero Lugo**  
Presidente Junta de Alcaldes  
ALCL San Juan



**Juan P. Gutiérrez González**  
Presidente Junta Local  
ALCL San Juan

Yo, **Dr. Luis Adorno González**, consultor para la Región Norte-Central del Programa de Conexión Laboral y Planificador Profesional Licenciado, con el número de **Licencia Núm. 932**, debidamente activo ante la Junta Examinadora de Planificadores de Puerto Rico, certifico que el proceso seguido para la elaboración del Plan Regional Norte-Central se realizó con los principios y prácticas aceptadas por la profesión y la disciplina de la Planificación. En testimonio procedo a sellar y estampar este documento con mi firma, hoy, **30 de agosto de 2024**.



LUIS ADORNO GONZÁLEZ  
PLANIFICADOR PROFESIONAL LICENCIADO  
LIC. #932

# EQUIPO DE CONSULTORES

**Dr. Luis A. Adorno González, MP, PPL, Ed.D.**

Director del Proyecto

**Angélica Marrero Sánchez**

Principal Economista

**Plan. Ángela Pérez Toro, MP, PPL**

Planificadora

**Plan. Nias Hernández Montcourt, MP**

Planificadora

**Zenimarie Adorno González**

Analista de Datos

**Plan. Alisa Ortiz Colón, MP, PPL**

Planificadora

**Ana G. Jara Castro**

Economista



## TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORTE-CENTRAL.....</b>	<b>10</b>
Introducción.....	11
Metodología para el Desarrollo del Plan Regional.....	12
Contexto Regional.....	13
Áreas Locales que componen la Región Norte-Central.....	14
Diversidad de las Áreas Locales.....	15
Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional.....	21
Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional.....	22
<b>CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORTE-CENTRAL.....</b>	<b>23</b>
Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico.....	24
Contexto económico de Puerto Rico.....	24
Actividad industrial.....	26
Principales retos económicos para Puerto Rico.....	26
Oportunidades económicas para Puerto Rico.....	27
Perspectiva Socioeconómica de la Región Norte-Central.....	28
Población de la Región.....	28
Edad.....	29
Ratio de Dependencia por Edad.....	30
Sexo.....	31
Migración.....	32
Ingresos, Pobreza y Asistencia Social.....	33
Ingresos.....	33
Pobreza.....	34
Participación en Programas de Asistencia Social.....	36
Educación y Acceso a Tecnologías.....	37
Educación.....	37
Accesibilidad a Internet.....	40
Población con Discapacidad.....	41
Mercado Laboral.....	42
Fuerza Laboral.....	43
Tasa de Participación Laboral.....	44
Variabilidad en la Fuerza Laboral.....	45
Desempleo.....	45
Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral.....	46
Ocupaciones con Salarios más Altos.....	47
Ocupaciones con Salarios más Bajos.....	48
Proyecciones de Empleo en la Región.....	49
Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI.....	52
Actividad Comercial en la Región Norte-Central.....	53
Resumen General.....	53

Establecimientos Comerciales.....	55
Tendencia en los Establecimientos Comerciales.....	56
Empleos por Actividad Comercial.....	57
Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial .....	58
Salarios por Actividad Comercial .....	59
Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial.....	60
<b>CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN NORTE-CENTRAL.....</b>	<b>62</b>
Análisis Contextual .....	63
Logros y desafíos del Plan Regional 2020-2023.....	63
Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023 .....	64
Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) .....	66
Metodología Empleada en el Análisis FODA.....	66
Situación Regional.....	66
Implicaciones para el Desarrollo Futuro.....	68
<b>CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>70</b>
Introducción.....	70
Proceso de Construcción de Visión.....	70
Análisis cualitativo para la construcción de la visión .....	72
Visión Regional 2024-2027 .....	73
Metas Regionales.....	74
Contexto para la Elaboración de las Metas Regionales .....	74
Introducción a Metas Regionales.....	75
Alineamiento Estratégico .....	78
Alineamiento con el Plan Estatal Unificado.....	78
<b>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES .....</b>	<b>81</b>
Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales .....	82
Objetivos y Estrategias de la Meta A.....	83
Objetivos y Estrategias de la Meta B.....	88
Objetivos y Estrategias de la Meta C .....	91
Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión.....	96
Conexión de Poblaciones Prioritarias con Servicios y Actividades de Adiestramiento.....	96
Estrategias Regionales de Servicio a Patronos.....	96
Coordinación con Instituciones Secundarias y Postsecundarias.....	96
Recapitulación de los Objetivos y Estrategias.....	97
<b>CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024-2027 .....</b>	<b>98</b>
Introducción.....	99
Comité de Implementación y Gerente de Proyectos.....	100

Periodo de Implementación.....	100
Plan de Trabajo.....	101
Presupuesto del Plan Regional.....	104
Distribución de Fondos.....	105
Área de Administración.....	105
Área de Programas.....	105
Fondos Adicionales.....	105
Monitoreo y Transparencia del Presupuesto.....	105
Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan.....	106
Monitoreo del Plan.....	107
Evaluación del Plan.....	108
Actualización del Plan Regional.....	109
<b>CAPÍTULO VII - COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO</b> .....	<b>111</b>
Introducción.....	112
Acuerdos Locales de Transportación.....	112
Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida.....	113
Medios de Transportación.....	113
Número de Vehículos en la Región.....	113
Tiempo en Distancia al Empleo.....	114
Opciones de Servicios de Transportación en la Región Norte-Central.....	115
Análisis de los Servicios de Transportación en la Región.....	116
<b>CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORTE-CENTRAL.....</b>	<b>118</b>
Introducción.....	119
Acuerdos Administrativos en la Región.....	119
Agente Fiscal.....	119
Otros Acuerdos Negociados.....	120
Estandarización de Procesos y Documentación.....	120
Instrumento de Acción Regional.....	120
Negociación Niveles de Ejecución.....	120
Nivel Local.....	120
Nivel Regional.....	120
Presupuesto.....	121
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>122</b>
<b>ANEJOS.....</b>	<b>126</b>
ANEJO A: Guía para el Evaluador del Programa de Desarrollo Laboral.....	126



## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional .....	21
Tabla 2. Movilidad Residencial en la Región Norte Central .....	33
Tabla 3. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Norte Central.....	34
Tabla 4. Datos de Pobreza Región Norte Central .....	36
Tabla 5. Nivel de Educación en Términos Totales Región Norte-Central.....	40
Tabla 6. Proporción Nivel Educativo Región Norte-Central .....	40
Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos de la Región .....	47
Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Norte Central de Puerto Rico.....	48
Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	51
Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030 .....	51
Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios de la Región .....	54
Tabla 12. Establecimientos Comerciales en la Región Norte-Central, 2023.....	55
Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial, 2019-2023.....	57
Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial.....	58
Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial, 2019-2023.....	59
Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en la Región.....	60
Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial.....	61
Tabla 18. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional .....	80
Tabla 19. Medios de Transportación para el Trabajo .....	113
Tabla 20. Cantidad de Vehículos para la Población .....	114

## LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Metodología para el Desarrollo del Plan Regional Norte-Central .....	13
Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional.....	22
Figura 3. Población de la Región Norte-Central.....	29
Figura 4. Promedio de Edad en la Región Norte Central .....	30
Figura 5. Ratio Dependencia por Edad Región Norte-Central.....	31
Figura 6. Proporción de Género Región Norte Central .....	32
Figura 7. Nivel de pobreza entre Género en la Región Norte Central .....	35
Figura 8. Hogares que Reciben Asistencia Pública en la Región Norte-Central .....	37

Figura 9. Niveles de Educación en la Región Norte-Central.....	38
Figura 10. Niveles de Educación en la Región Norte-Central.....	39
Figura 11. Acceso a Internet en la Región Norte-Central.....	41
Figura 12. Personas con Discapacidad en la Región Norte-Central.....	42
Figura 13. Distribución de la Fuerza Laboral de la Región Norte-Central, 2023.....	43
Figura 14. Tasa de Participación Laboral en la Región Norte-Central, 2023.....	44
Figura 15. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023.....	45
Figura 16. Tasa de Desempleo en la Región Norte-Central.....	46
Figura 17. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022.....	53
Figura 18. Desafíos en la Implementación del Plan 2020-2023.....	64
Figura 19. Análisis FODA.....	68
Figura 20. Construyendo la Visión en Región Norte-Central.....	72
Figura 21. Análisis Cualitativo para la Construcción de la Visión Regional.....	73
Figura 22. Visión Región Norte-Central de Puerto Rico.....	73
Figura 23. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Norte-Central.....	75
Figura 24. Metas del Plan Regional Norte-Central.....	77
Figura 25. Proceso para el Alineamiento Estratégico.....	78
Figura 26. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional.....	79
Figura 27. Metas A: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central.....	85
Figura 28. Metas B: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central.....	90
Figura 29. Metas C: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central.....	94
Figura 30. Plan de Trabajo para la Meta A.....	101
Figura 31. Plan de Trabajo para la Meta B.....	103
Figura 32. Plan de Trabajo para la Meta C.....	104
Figura 33. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Norte-Central.....	106
Figura 34. Diagrama sobre el proceso de monitoreo del Plan Regional.....	108
Figura 35. Diagrama sobre el proceso de evaluación del Plan Regional.....	109
Figura 36. Diagrama sobre el proceso de actualización del Plan Regional Norte-Central.....	110
Figura 37. Tiempo en Distancia al Trabajo.....	115

## LISTADO DE MAPAS

Mapa 1. Contexto Regional Norte-Central .....	14
Mapa 2. Área Local de Desarrollo Laboral en San Juan.....	16
Mapa 3. Área local Bayamón-Comerío.....	17
Mapa 4. Área local Guaynabo-Toa Baja .....	18
Mapa 5. Área local Manatí-Dorado.....	19
Mapa 6. Área local La Montaña.....	20
Mapa 7. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en Puerto Rico.....	116



## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

<b>ALCL</b>	Área Local de Conexión Laboral
<b>ALDL</b>	Área Local de Desarrollo Laboral, ahora conocido como Área Local de Conexión Laboral
<b>AMA</b>	Autoridad Metropolitana de Autobuses
<b>BLS</b>	Bureau of Labor Statistics
<b>CFR</b>	Code of Federal Regulations
<b>FODA</b>	Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades Y Amenazas
<b>JP</b>	Junta de Planificación
<b>JSF</b>	Junta de Supervisión Fiscal
<b>PB</b>	Producto Bruto
<b>PCL</b>	Programa de Conexión Laboral
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>QWI</b>	Quarterly Workforce Indicators
<b>WIOA</b>	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral

**Capítulo**

**I**

**CONTEXTO REGIONAL  
NORTE-CENTRAL**

## CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORTE-CENTRAL

### Introducción

El Plan Regional de Norte-Central es un documento estratégico diseñado para fortalecer y expandir la infraestructura laboral de la región, alineando las políticas locales, estatales y federales para maximizar la eficacia de los programas de empleo y capacitación. Este plan se fundamenta en los principios de los programas de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), específicamente apoyándose en la Sección 106(c), que enfatiza la importancia de los esfuerzos coordinados y regionales para mejorar los sistemas de prestación de servicios.

A nivel federal, las regulaciones establecidas en el 20 CFR §§ 679.500 - 679.540 delimitan los requisitos para la elaboración de los planes regionales, asegurando que estos reflejen las necesidades económicas y laborales específicas de cada región, promoviendo el desarrollo de una fuerza laboral calificada y competitiva. Además, se siguieron las especificaciones de la política WIOA-PP-01-2024, conocida como la “Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA,” desarrollada por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral, que proporciona un marco detallado para la integración y sincronización de estrategias que apoyen la innovación y el crecimiento económico.

Cabe destacar que, para propósitos de este plan, se hicieron modificaciones para robustecer los procesos de planificación conforme a las necesidades de la región. Con el fin de guiar al evaluador en la revisión del contenido, se ha proporcionado en el **Anejo A** una guía que identifica la ubicación de cada sección ajustada a la política estatal.

Este plan busca responder de manera proactiva a las dinámicas cambiantes del mercado laboral en la región, abordando tanto los desafíos actuales como las oportunidades emergentes, para fomentar un entorno económico próspero y resiliente. Con un enfoque en mejorar la accesibilidad y calidad de los adiestramientos y empleo, el plan establece una visión clara y estrategias concretas para alcanzar los objetivos económicos y laborales de la comunidad regional.

### **Metodología para el Desarrollo del Plan Regional**

El proceso metodológico para la elaboración del Plan Regional ha sido estructurado para asegurar una planificación integral y participativa. La metodología utilizada incluye diversas fases que abarcan desde la revisión de políticas y directrices hasta la validación final de metas, objetivos y estrategias. Este enfoque sistemático garantiza que todas las etapas del proceso sean abordadas con rigor y transparencia, promoviendo la participación de las partes interesadas y asegurando que el plan refleje fielmente las necesidades y prioridades de la región.

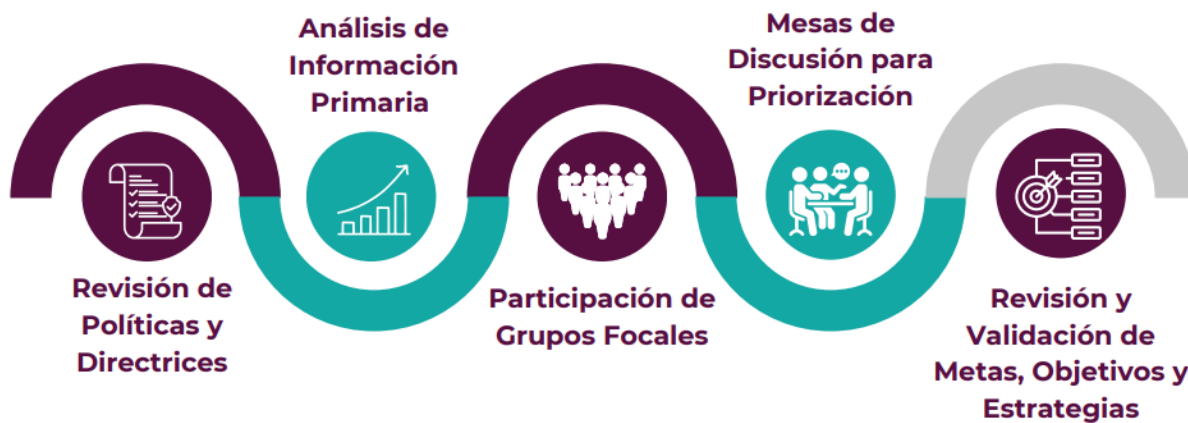
A continuación, se explican elementos importantes del proceso para la elaboración del plan:

- **Revisión de Políticas y Directrices:** Este paso inicial involucró la evaluación de políticas y directrices para asegurar la alineación con los marcos normativos establecidos por el PCL.
- **Análisis de Información Primaria:** Se recopiló y analizó información esencial para entender las condiciones actuales del mercado laboral y las necesidades regionales.
- **Participación de Grupos Focales:** Se realizaron 13 reuniones que incluyeron miembros de las juntas locales, directores ejecutivos, socios medulares, consultores regionales y otras personas de interés para obtener una amplia perspectiva y fomentar la colaboración en toda la región.



- **Mesas de Discusión para Priorización:** Se llevaron a cabo mesas regionales de discusión para identificar y priorizar las metas y estrategias más relevantes.
- **Revisión y Validación de Metas, Objetivos y Estrategias:** Finalmente, se revisaron y validaron las metas, objetivos y estrategias propuestas para garantizar su viabilidad y alineación con las necesidades regionales.

*Figura 1. Metodología para el Desarrollo del Plan Regional Norte-Central*



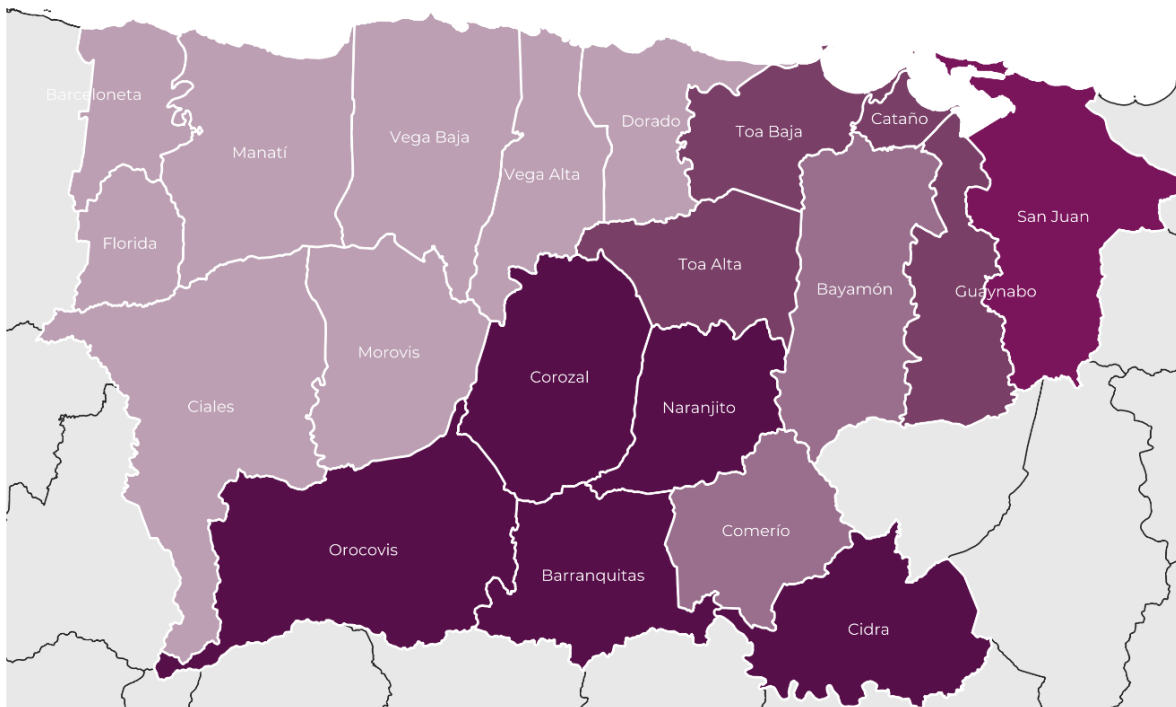
## Contexto Regional

La Región Norte-Central presenta un panorama único y diverso, constituido por áreas locales con características distintivas que contribuyen de manera significativa a su desarrollo económico y social. En este capítulo se presentará una descripción de cada área local dentro de la región, y con esto, se proporciona al lector una comprensión más profunda de cómo cada área local contribuye al marco económico y social de Puerto Rico y cómo, en conjunto, pueden lograr sinergias entre sus recursos y capacidades para impulsar el desarrollo regional de manera integrada y sostenible.

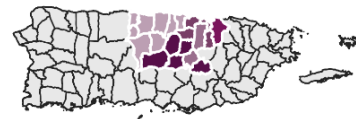
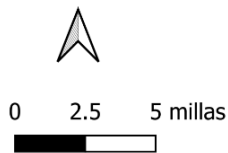
### Áreas Locales que componen la Región Norte-Central

En 2016, el gobernador de Puerto Rico dividió las regiones de desarrollo económico en cinco sectores, basados en las actividades económicas predominantes en la Isla. La Región Norte-Central está compuesta por las áreas locales de Bayamón-Comerío, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y San Juan, abarcando un total de 20 municipios. A continuación, se presenta un mapa detallado que ilustra la ubicación geográfica y los límites de estas áreas locales, ofreciendo una perspectiva visual de cómo estas contribuyen al entorno diverso de la región.

**Mapa 1. Contexto Regional Norte-Central**



- Región Norte Central
- Bayamón-Comerío
- Guaynabo-Toa Baja
- La Montaña
- Manatí-Dorado
- San Juan



Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

## **Diversidad de las Áreas Locales**

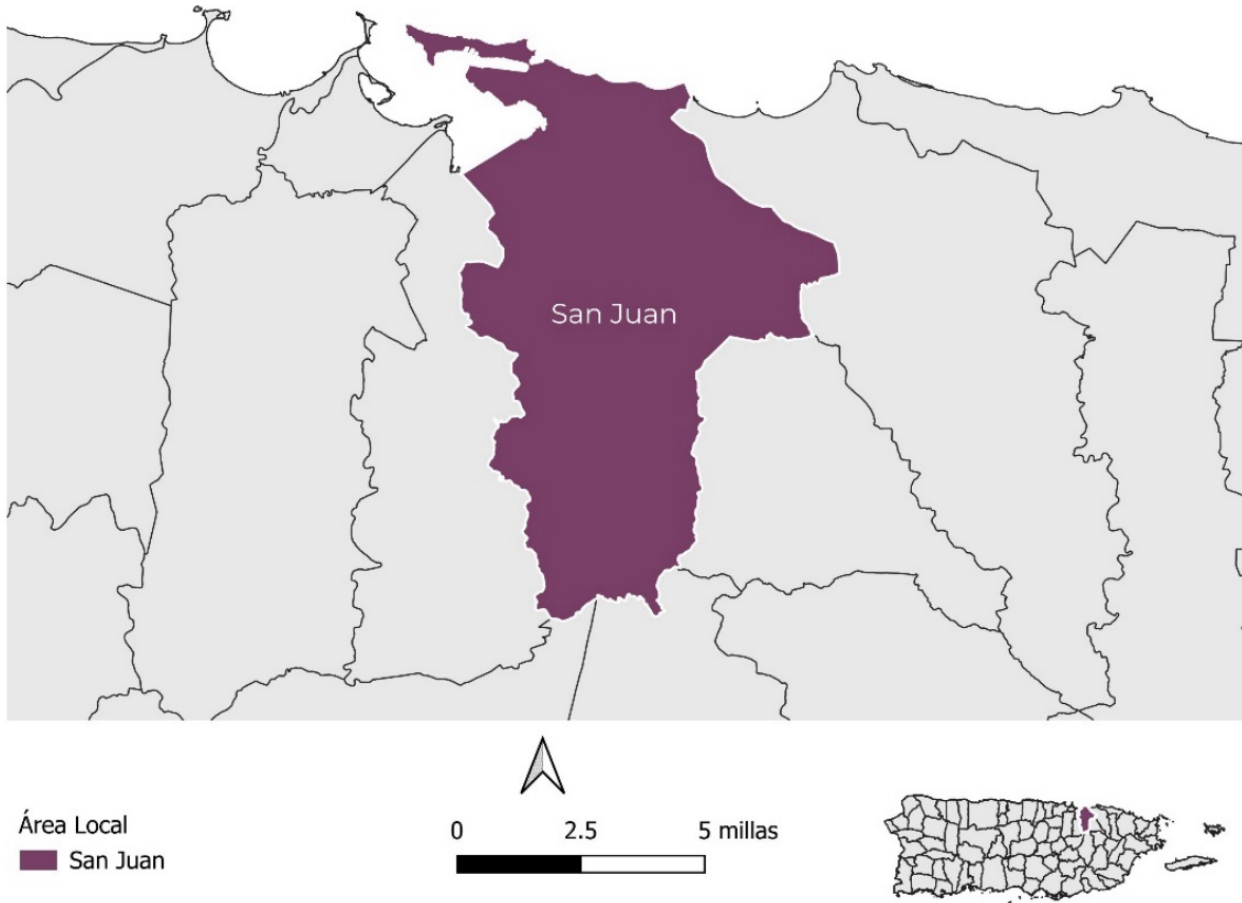
Las áreas locales que conforman la región son un reflejo de la diversidad que caracteriza el desarrollo económico del archipiélago. Cada una de ellas presenta un perfil único, donde predominan sus fortalezas, debilidades y aspiraciones; pero unidas con el propósito de cumplir una misma visión enfocada en promover una fuerza laboral competitiva y capaz de impulsar el crecimiento económico regional.

A continuación, se detalla un descriptivo de cada área local que compone la región. Esta sección tiene como objetivo resaltar las particularidades y diferencias significativas de cada área, proporcionando un entendimiento más profundo de sus características únicas y del papel que desempeñan dentro de la región.

### **ALCL San Juan**

El área local de San Juan, como capital de Puerto Rico, es el núcleo económico y administrativo de la isla. Su desarrollo económico se caracteriza por un robusto sector de servicios financieros, gubernamentales, de salud, turístico y educación. San Juan alberga importantes instituciones financieras, centros educativos, hospitales y una amplia industria turística. La presencia de una infraestructura de transporte desarrollada, incluyendo el aeropuerto de Isla Grande y el puerto marítimo, facilita el comercio y el turismo. A continuación, se ilustra el área geográfica del ALCL en San Juan.

**Mapa 2. Área Local de Desarrollo Laboral en San Juan**

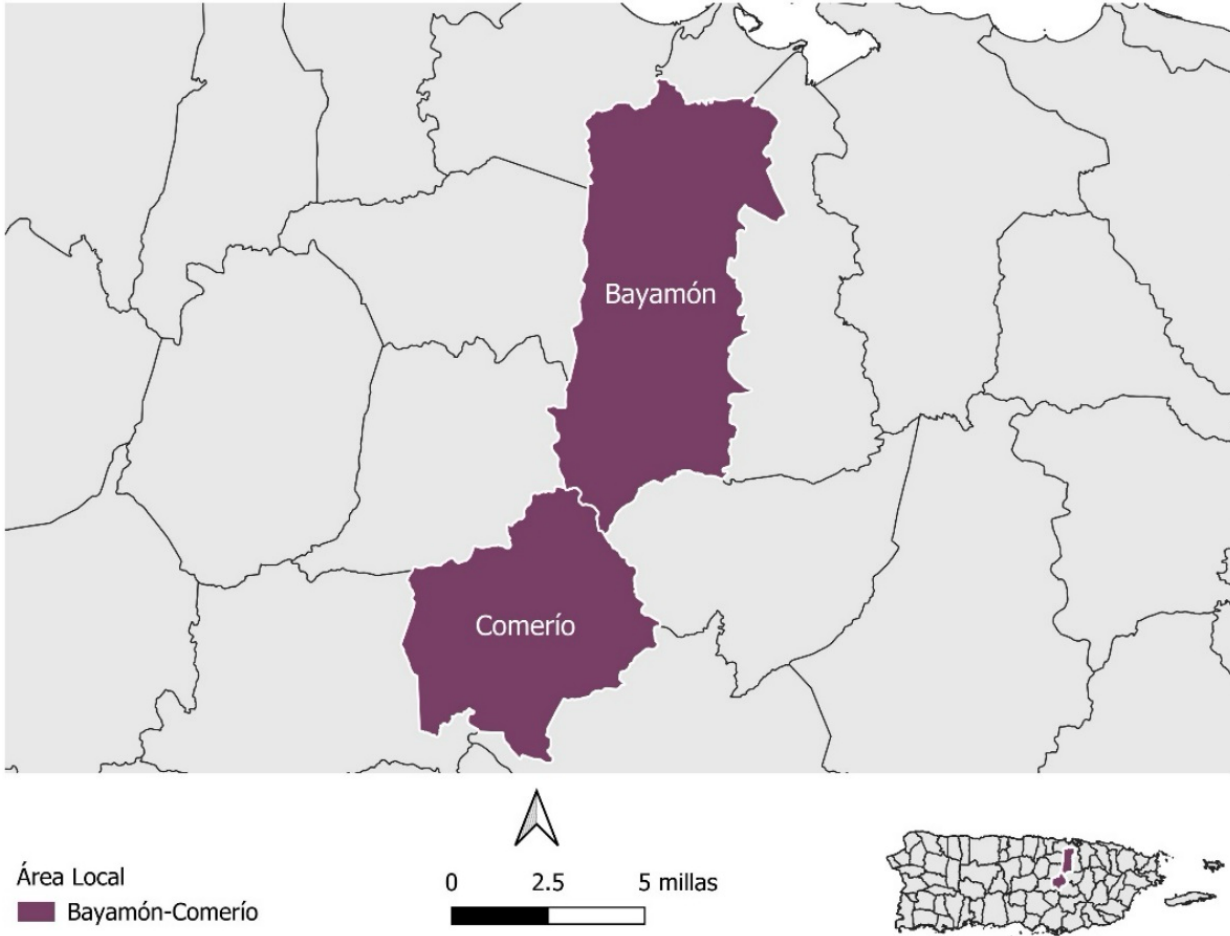


Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

### **ALCL Bayamón-Comerío**

El área local de Bayamón-Comerío combina sectores industriales, comerciales y de servicios en Bayamón, con un enfoque en la agricultura y el ecoturismo en Comerío. Bayamón destaca por su infraestructura urbana, centros comerciales, industrias ligeras, y servicios de salud y educación. Comerío complementa con su producción agrícola y potencial turístico. A continuación, se ilustra el área geográfica del ALCL en Bayamón-Comerío.

Mapa 3. Área local Bayamón-Comerío



Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

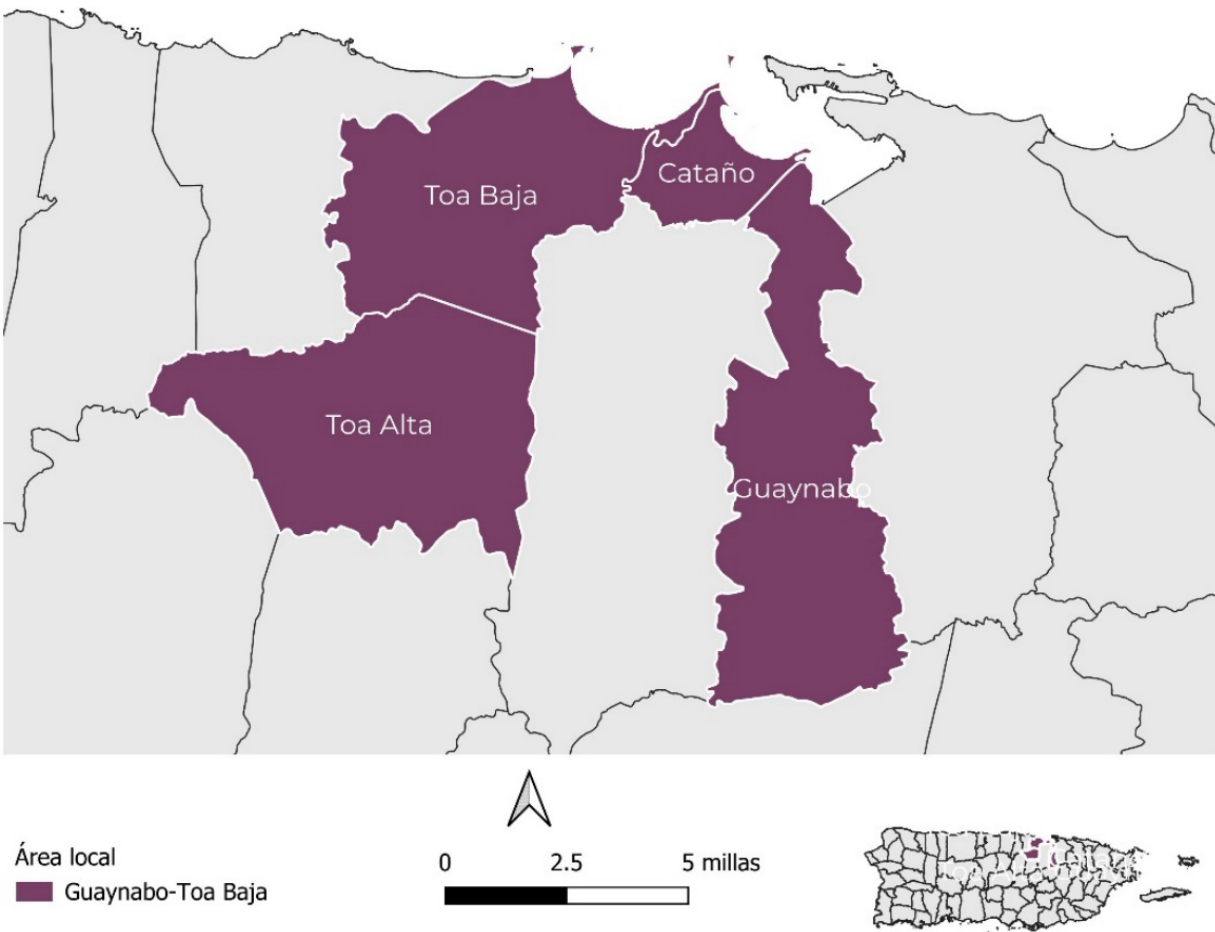
### ALCL Guaynabo-Toa Baja

El área local de Guaynabo-Toa Baja, se distingue por su sólida base económica y ubicación estratégica cercana a la capital. Esta área se beneficia de un acceso directo a importantes vías de transporte, facilitando el comercio y la movilidad laboral. Guaynabo es reconocido por su desarrollo empresarial y alta calidad de vida, atrayendo tanto a empresas nacionales como internacionales. Toa Baja y Toa Alta cuentan con áreas residenciales en crecimiento y un sector comercial en expansión. Cataño, con su puerto y proximidad a San Juan, desempeña un papel clave en la logística y el comercio. La diversidad económica y las



oportunidades de empleo hacen de esta área un motor importante para el desarrollo regional. A continuación, se ilustra el área geográfica del ALCL en Guaynabo-Toa Baja.

**Mapa 4. Área local Guaynabo-Toa Baja**



Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

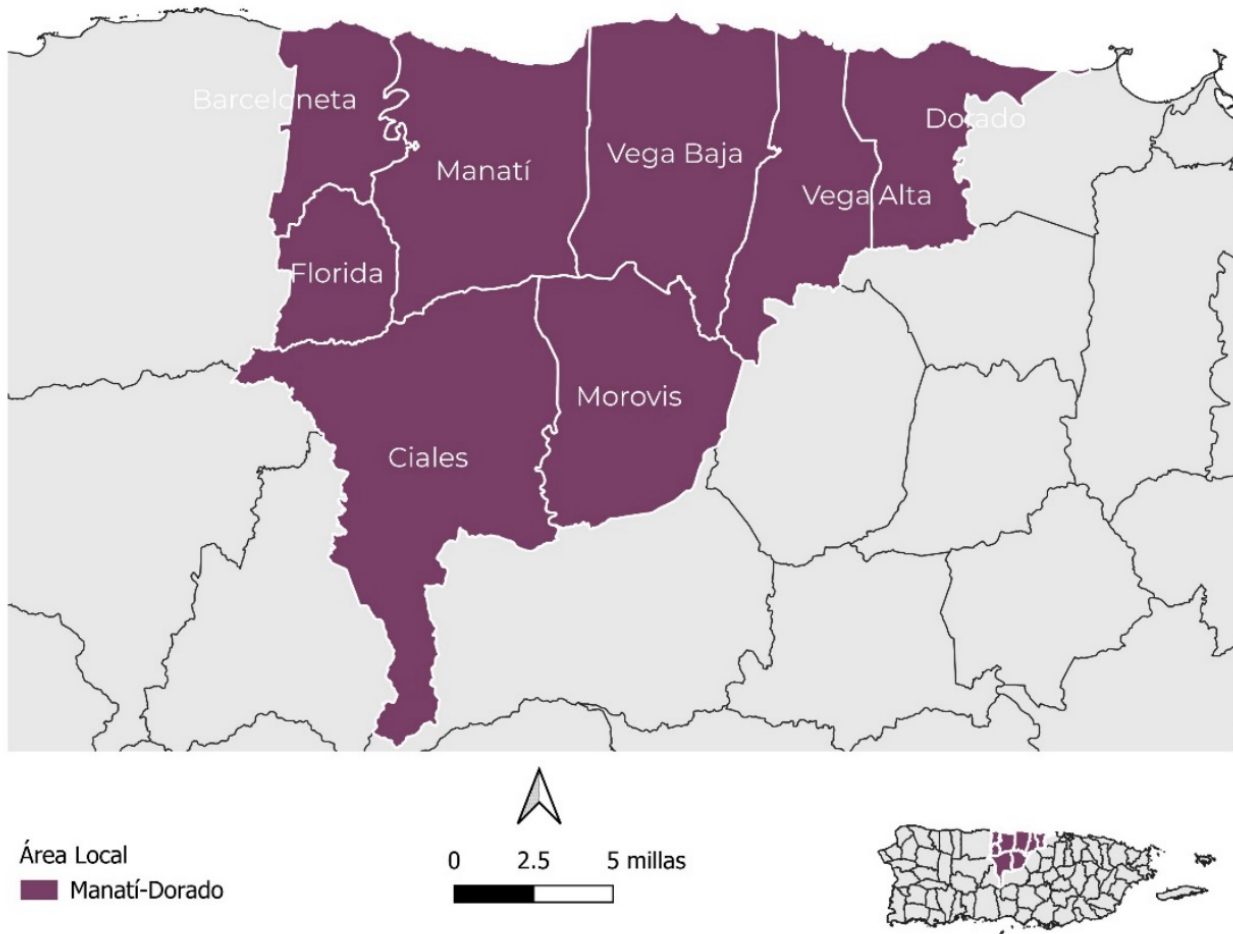
### **ALCL Manatí-Dorado**

El área local de Manatí-Dorado, se distingue por su combinación de sectores industriales, turísticos y agrícolas. Barceloneta es conocida por su fuerte presencia en la industria farmacéutica, mientras que Dorado se destaca por su atractivo turístico con hoteles y playas reconocidas. Manatí y Vega Baja tienen una combinación de industrias y áreas residenciales en expansión, ofreciendo un equilibrio entre oportunidades de empleo y calidad de vida. Ciales y Florida



aportan un componente agrícola significativo, mientras que Morovis, Vega Alta y Vega Baja complementan la diversidad económica con sus propios desarrollos comerciales y residenciales. A continuación, se ilustra el área geográfica del ALCL en Manatí-Dorado.

**Mapa 5. Área local Manatí-Dorado**



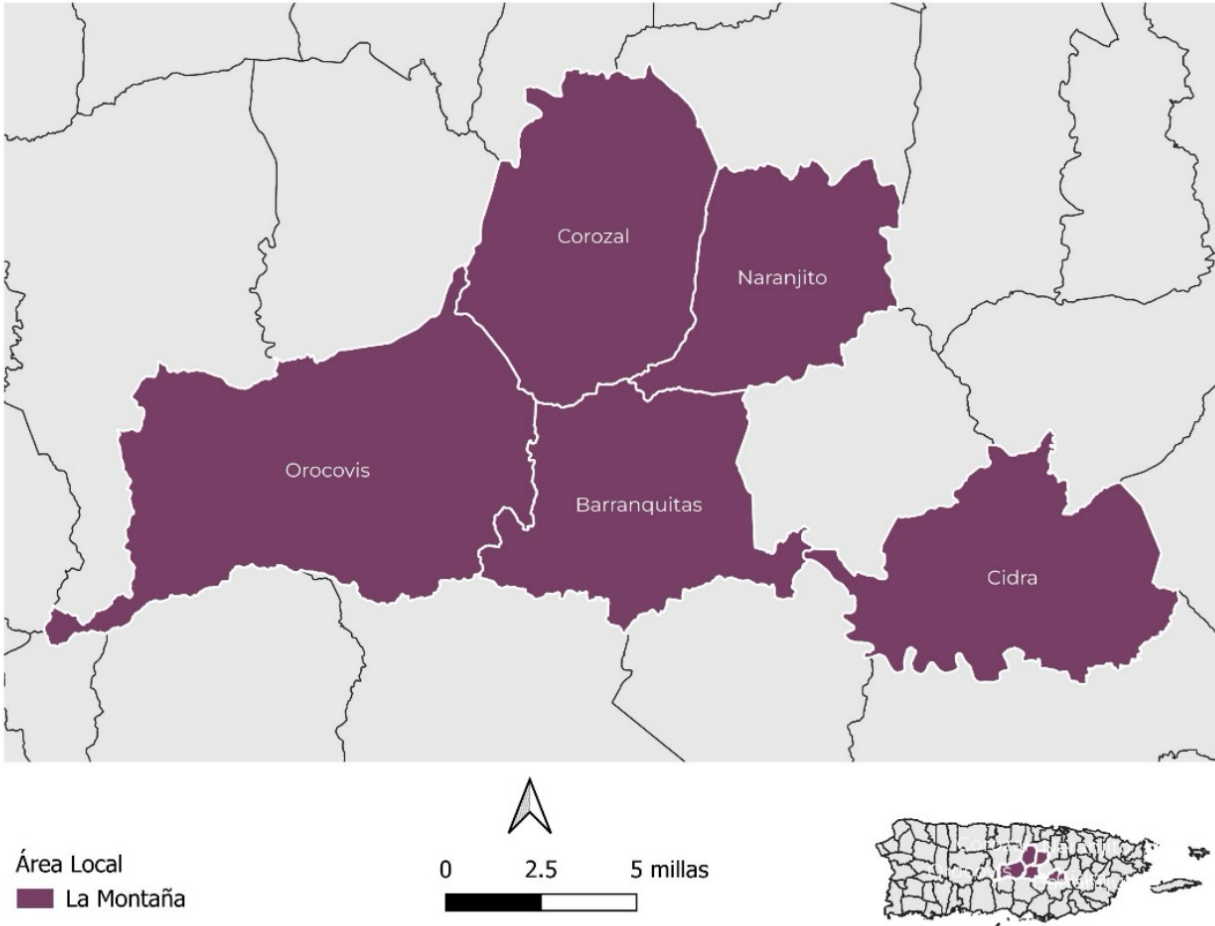
Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

### ALCL La Montaña

El área local de La Montaña se caracteriza por sus municipios con paisajes rurales y montañosos, donde la agricultura, el ecoturismo, las actividades culturales y las rutas gastronómicas son pilares fundamentales de su economía. Esta diversidad económica y cultural no solo impulsa el crecimiento

y la estabilidad en la región, sino que también ofrece oportunidades únicas para el desarrollo sostenible en equilibrio con el medio ambiente. A continuación, se ilustra el área geográfica del ALCL en La Montaña.

**Mapa 6. Área local La Montaña**



Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

En fin, cada área local es una pieza fundamental en el desarrollo económico regional. Reconocer y resaltar las realidades y desafíos específicos de cada área es crucial para lograr el objetivo común de fomentar una fuerza laboral competitiva e impulsar el crecimiento económico de la Región Norte-Central de Puerto Rico. Al valorar las particularidades y fortalezas de cada área, se puede trabajar de manera más efectiva hacia una integración cohesiva que beneficie a toda la región, promoviendo un desarrollo equilibrado y sostenible

que responda a las necesidades y oportunidades presentes en cada contexto geográfico.

### Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional

El proceso de desarrollo del plan ha sido un esfuerzo colaborativo liderado por un Comité Regional conformado por representantes clave de las Juntas Locales de Desarrollo Laboral que comprenden esta región geográfica. Este Comité ha trabajado de manera coordinada para analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas regionales con el fin de establecer metas y estrategias comunes alineadas con los principios rectores de la Ley WIOA, así como con las necesidades específicas de cada área local.

Los miembros clave que han formado parte del Comité Regional y han participado activamente en la redacción de este plan son:

**Tabla 1. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional**

<b>Miembros Clave</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Posición</b>	<b>Representación del Área local</b>
William O. Jiménez	Director Ejecutivo	La Montaña
Cely Inés Torres	Directora Ejecutiva	Guaynabo-Toa Baja
José F. Rivera	Director Ejecutivo	Bayamón-Comerio
Ivette Durán	Directora Ejecutiva	Manatí-Dorado
Frances G. Ortiz	Pasada Directora Ejecutiva	San Juan
Juan P. Gutiérrez	Presidente Junta Local	San Juan
Oriel Ramírez	Presidente Junta Local	Guaynabo-Toa Baja
Eliud M. Díaz	Presidente Junta Local	Bayamón-Comerio
Edwin Zayas	Director Junta Local	Bayamón-Comerio
Manuel Cruz	Director Junta Local	San Juan
Edith Báez	Coordinadora Junta Local	La Montaña
Bryan Ramos	Coordinador Junta Local	Manatí-Dorado
Juan Rosario	Sub Director	Manatí-Dorado
Marlene Correa	Sub Directora	Guaynabo-Toa Baja
Marisol Rodríguez	Directora de MIS	La Montaña
Christopher J. Quiñones	Asistente Director Ejecutivo	Bayamón-Comerio
<b>Miembros Clave: Consultores Externos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Posición</b>	<b>Representación del Área local</b>
Vilmarie Rivera	Consultora	Guaynabo-Toa Baja, Montaña, M.D.
Alma Rodríguez	Consultora	Bayamón
Natasha Vazqueztell	Consultora	San Juan



### Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional

Como parte de los procesos de planificación, se llevó a cabo un extenso proceso de participación con las personas y grupos de interés en la región. Este proceso fue crucial para asegurar que las voces y necesidades de todas las áreas locales fueran escuchadas y consideradas en la elaboración del Plan Regional.

El Comité Regional se reunió en un total de 13 ocasiones para discutir y abordar la situación actual, los retos, y las estrategias necesarias para el desarrollo del plan. Durante estas reuniones, se promovió un diálogo abierto y constructivo que permitió identificar las prioridades regionales y desarrollar un enfoque cohesivo y estratégico.

A continuación, se presentan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Regional:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional



**Capítulo**

**II**

**ANÁLISIS ECONÓMICO  
NORTE-CENTRAL**

## **CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORTE-CENTRAL**

### **Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico**

En esta subsección, se analiza en detalle la perspectiva macroeconómica de Puerto Rico. Este análisis incluye indicadores clave como el producto interno bruto (PIB) regional, la inflación, el nivel de empleo y desempleo en Puerto Rico, así como la actividad industrial. Además, se abordan los retos y oportunidades económicas que enfrenta la Isla. Comprender estos factores es clave para entender cómo los elementos a nivel estatal influyen en la planificación y desarrollo de la región.

### **Contexto económico de Puerto Rico**

La economía global continúa a paso lento su recuperación de los impactos económicos recientes: la pandemia del COVID-19, desastres naturales como consecuencia del cambio climático, situaciones geopolíticas en el mundo, la alta inflación y el aumento en las tasas de interés. Proyecciones de organizaciones internacionales apuntan a un aumento en el PIB global de entre 2.4% y 3.1%. Estados Unidos, en contraste, ha experimentado mayor crecimiento del pronosticado anteriormente, aunque para 2024 se anticipa una reducción comparada con el 2023. Esta tendencia se espera que continúe hacia 2025, evitando una recesión, pero lejos del crecimiento sostenido prepandémico, dependiendo de la trayectoria inflacionaria y de la flexibilización de la política monetaria. Además, se anticipa que las economías caribeñas, en su mayoría, continúen en expansión mayormente gracias al flujo de turismo post- pandemia del COVID-19 hacia la región.

Las expectativas económicas para Puerto Rico se asemejan a las expectativas del resto del mundo en el corto plazo (1-2 años), con un crecimiento moderado en la actividad económica. A continuación, un resumen de algunos indicadores macroeconómicos en la Isla.

**Producto Bruto.** En Puerto Rico, la Junta de Planificación (JP) estima un crecimiento preliminar en el Producto Bruto (PB) a precios constantes para 2023 de 0.7%. El crecimiento en el PB en 2023 se vio afectado por una ralentización en el nivel de consumo personal, principal componente de esta medida, así como la construcción y la inversión en maquinaria y equipo. Las proyecciones de la JP para el PB estiman un aumento de 2.8% para 2024 y 1.4% para 2025. Las proyecciones en el Plan Fiscal certificado por la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) son menos optimistas, anticipando un decrecimiento en los próximos dos años fiscales. En el largo plazo, proyecciones de la JSF estiman una leve aceleración en el crecimiento económico en la isla para desacelerar nuevamente con un estimado de crecimiento negativo en el año fiscal 2032.

**Inflación.** La inflación en Puerto Rico ha continuado al alza, aunque a un paso más lento que en años anteriores. El índice de precios para todos los artículos cerró el 2023 con un aumento de 3.6% sobre el nivel del año anterior, un aumento por debajo del 6.1% de 2021-2022. Los datos recientes de abril de 2024 apuntan a una continuación en este aumento, con los aumentos más pronunciados en transportación, principalmente el precio de la gasolina; alimentos y bebidas, principalmente cervezas para consumo en el hogar; y educación y comunicación, principalmente en matrículas de colegios o academias.

**Nivel de empleo.** El nivel de empleo total en Puerto Rico se ha mantenido en un nivel sostenido en los últimos años, creciendo 2.2% en la primera mitad del año fiscal 2024 comparado con el mismo periodo en el año anterior. Los sectores de recreación y alojamiento, servicios educativos y de salud, comercio, y transportación y utilidades experimentaron los aumentos más pronunciados en el periodo, mientras que el empleo por cuenta propia se mantuvo relativamente estable (1.6%) tras una expansión considerable (11.4%) en 2021.



**Desempleo.** El nivel de desempleo en la isla en 2024 fue de 5.7%, por debajo del 6% del año 2023 pero por encima del 3.7% en EE. UU. La tasa de participación laboral se ha mantenido constante en los últimos años, cerca del 44%, con un leve aumento sobre el nivel anterior tras una expansión en 2022.

### **Actividad industrial**

**Manufactura.** El principal sector industrial en Puerto Rico por nivel de ingresos es la manufactura, principalmente la manufactura de productos químicos y derivados (67%), computadoras y productos electrónicos (21%), y alimentos y productos relacionados (3%). Los sectores con mayor crecimiento entre 2022 y 2023 fueron utilidades (23%), construcción (14%), y servicios profesionales, científicos, y técnicos (13%), mientras que el sector de administración de compañías y empresas se redujo 15%. Los sectores de la minería y servicios profesionales, científicos, y técnicos han sido los sectores con mayor crecimiento en los últimos 10 años.

**Agricultura.** Datos de la JP indican que el sector agrícola experimentó un aumento de 8% en 2023, pese a estar por debajo del nivel de 2017, antes de los huracanes Irma y María. Datos del Censo Agrícola de 2018 indican que la actividad agrícola se concentra en ciertos subsectores, siendo el principal las industrias pecuarias, con más del doble del valor de la producción de cultivos. Los productos lácteos son el principal sector pecuario en Puerto Rico por nivel de ventas, representando dos terceras partes del total, seguido por el ganado vacuno y productos avícolas, incluyendo huevos y aves para carne. Dentro del sector de cultivos, los plátanos representan la mayor parte de las ventas con 40%, seguido por guineos y heno.

### **Principales retos económicos para Puerto Rico**

La recuperación tras los huracanes Irma y María, así como la recuperación tras la pandemia del COVID-19 continúan siendo un reto importante para la economía de Puerto Rico. La provisión de servicios esenciales, como agua y luz,

así como servicios médicos de calidad para una población envejeciente son retos que encara la Isla. Además, la disminución de la población por migración es un reto significativo que atraviesa el país en su totalidad. Se estima que Puerto Rico ha perdido casi el 22% de su población entre 2008 y 2022, de los cuales la mayoría son jóvenes adultos de entre 18 y 34 años, y quienes representan el principal grupo migratorio en años recientes. El Instituto de Estadísticas estima que el 96% de los municipios sufrieron pérdidas poblacionales entre 2020 y 2023. Dos de los 20 municipios de la Región Norte Central están entre los siete con menor pérdida de población. En cambio, los municipios de Toa Baja y Cataño fueron los municipios con mayor pérdida poblacional en la región.

### **Oportunidades económicas para Puerto Rico**

La recuperación de los huracanes Irma y María, así como de la pandemia del COVID-19 presentan una serie de oportunidades para la economía de Puerto Rico. De manera inmediata, el aumento repentino en la demanda para construcción y reparación de viviendas y edificios tiene un impacto directo en la economía de la isla. Esto se ve reflejado directamente en el aumento en este componente del producto bruto así como la actividad en esta industria en la región. Varios programas federales han sido dirigidos a fomentar la resiliencia en la isla, como por ejemplo la inversión en energía solar. Estos programas contribuyen a la demanda de productos y servicios especializados y técnicos no solo al corto y mediano plazo, sino también en el largo plazo a través del mantenimiento y reparación de estas tecnologías. Además, el gobierno de Puerto Rico ha identificado como prioridad el desarrollo de una fuerza laboral calificada en industrias relacionadas a la tecnología y ha implementado programas como 21st Century Techforce con el fin de aumentar la disponibilidad de trabajadores con competencias digitales.

## **Perspectiva Socioeconómica de la Región Norte-Central**

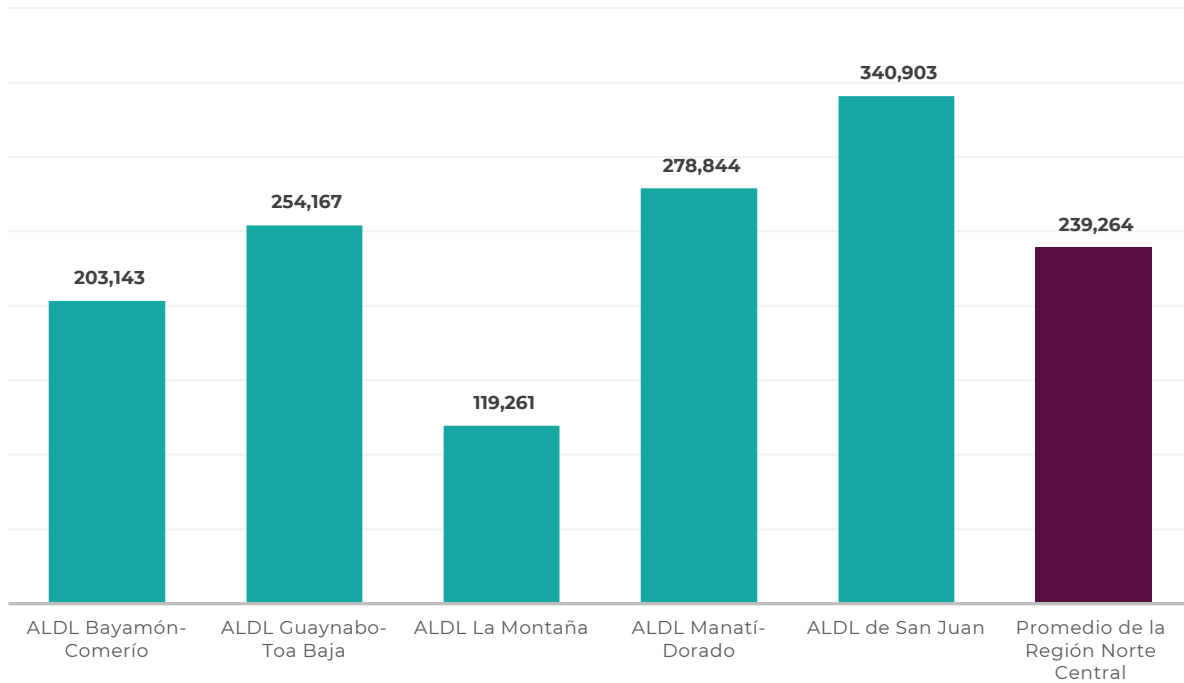
En esta subsección, se analiza en detalle la perspectiva socioeconómica de la región. Este análisis abarca diversos indicadores socioeconómicos, como la composición demográfica, el nivel educativo, la distribución de ingresos, la migración e indicadores de asistencia social, entre otros, que proporcionan una visión integral de la población de la región. Al comprender estos factores, se puede evaluar mejor el diseño de estrategias efectivas para fomentar el crecimiento económico y social en la región.

### **Población de la Región**

La Región Norte-Central de Puerto Rico posee características poblacionales diversas que influyen directamente las estrategias de desarrollo laboral y económico regional. La población total de la región asciende a 566,814 habitantes, distribuidos de manera desigual entre las distintas áreas locales. San Juan destaca como la más poblada con 340,903 habitantes, lo que representa casi un tercio de la población regional (28%). Por otro lado, Manatí-Dorado y Guaynabo-Toa Baja también ostentan una población significativa con 278,844 y 254,167 habitantes, respectivamente.

Las áreas menos pobladas son Bayamón-Comerío y La Montaña, con poblaciones de 203,143 y 119,261 habitantes, respectivamente. Aunque menores en número, estas áreas contribuyen notablemente a la dinámica laboral y económica de la región, y este plan considera su potencial de crecimiento y las necesidades específicas de sus residentes.

**Figura 3. Población de la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

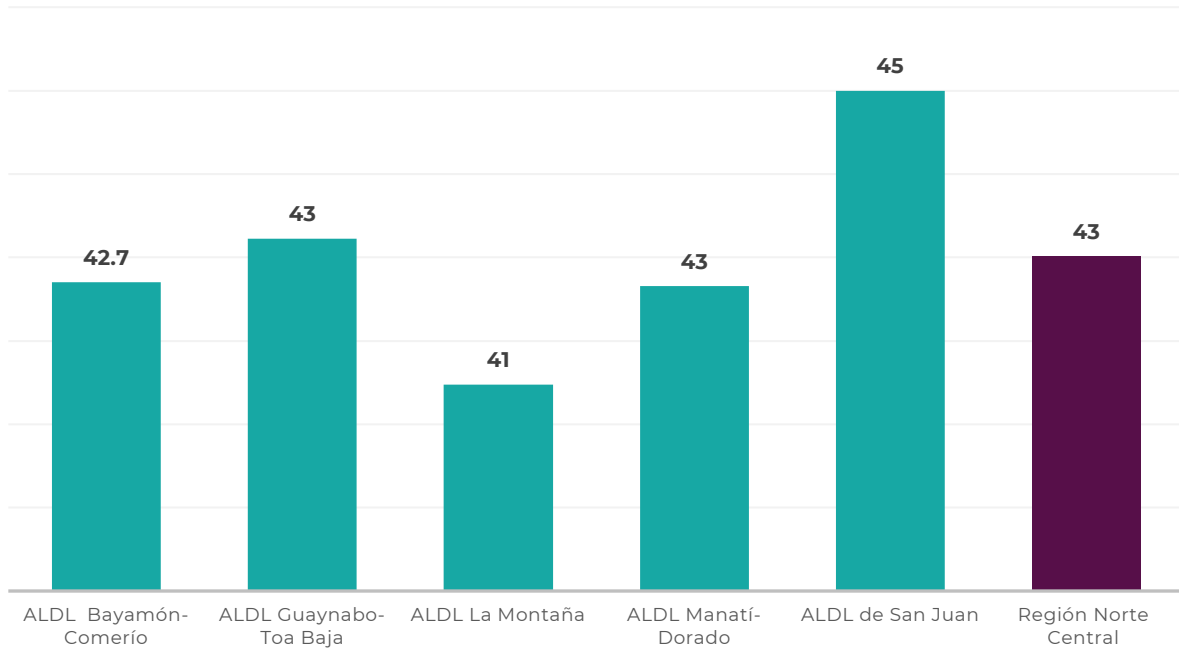
### Edad

La edad media en la región varía significativamente entre las áreas locales, con San Juan destacándose por tener la mayor edad promedio de 45 años y diferencias notables entre género (42.5 años para hombres y 47.1 para mujeres), indicando que la población femenina es mayor. Otras áreas locales como Guaynabo-Toa Baja también exhiben diferencias entre los géneros, con mujeres generalmente mayores que los hombres. La Montaña, Bayamón-Comerío y Manatí-Dorado presentan las edades promedio más bajas, cerca de 43 años, Estas variaciones demográficas subrayan la necesidad de adaptar estrategias de empleo a las características específicas de edad para fomentar un desarrollo laboral equitativo y que considere las diferentes perspectivas demográficas en toda la región.





**Figura 4. Promedio de Edad en la Región Norte Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

### Ratio de Dependencia por Edad

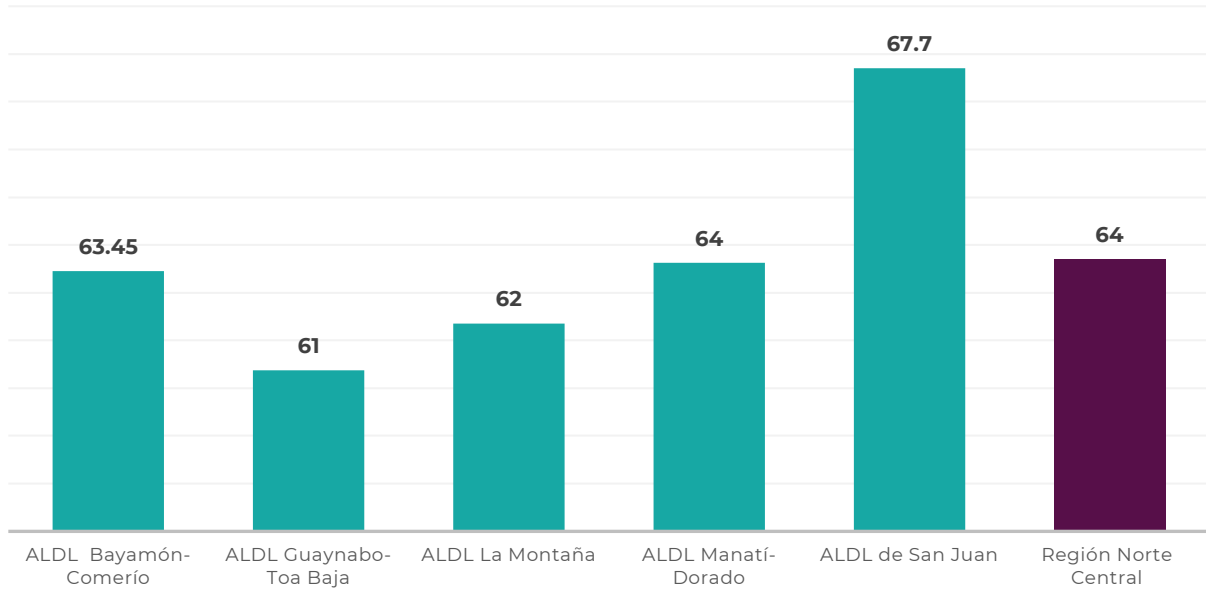
En la Región Norte-Central, la tasa de dependencia por edad<sup>1</sup> varía significativamente entre las distintas áreas locales, reflejando las necesidades de apoyo y servicios diferentes para las poblaciones dependientes. San Juan presenta la tasa más alta con 67.7, indicando una mayor proporción de jóvenes y adultos mayores en comparación con la población en edad laboral. Esto podría implicar una demanda más elevada de servicios sociales y de empleo adaptados a estos grupos. Por otro lado, Guaynabo-Toa Baja y La Montaña muestran las tasas más bajas de 61 y 62, respectivamente, sugiriendo una población relativamente más joven y menos dependiente. Manatí-Dorado y Bayamón-Comerío tienen ratios de 64 y 63, lo que también indica una necesidad significativa de soporte para poblaciones dependientes. En general,

<sup>1</sup> Tasa de dependencia por edad: es el ratio de la población menor de 18 años o mayor de 64 años entre la población de 18 a 64 años. Es una proporción de dependientes por cada 100 personas en edad laboral.



la región tiene una tasa de 64, destacando la importancia de desarrollar estrategias que aborden la diversidad de necesidades en toda la región.

**Figura 5. Ratio Dependencia por Edad Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

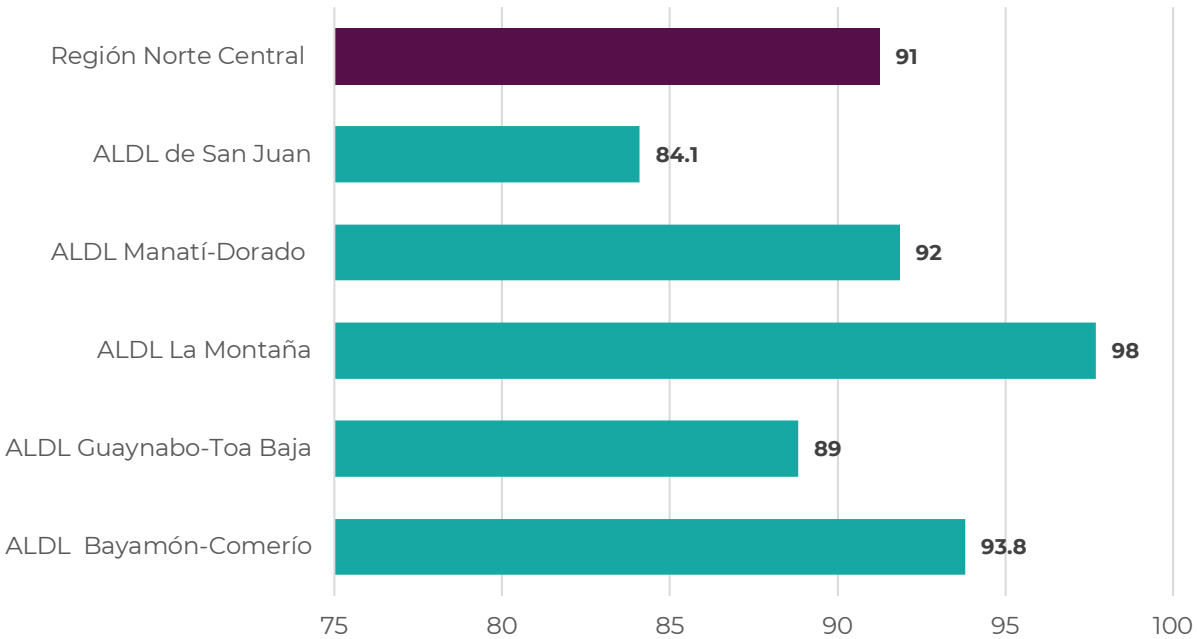
### Sexo

La distribución de género en las distintas áreas locales de la región refleja una predominancia de mujeres sobre hombres, con un *sex ratio*<sup>2</sup> regional de 91. El área local de San Juan muestra la mayor disparidad con un *sex ratio* de 84.1, indicando un mayor número de mujeres con 185,128 mujeres frente a 155,775 hombres. En contraste, La Montaña casi alcanza la paridad de género con un *sex ratio* de 98. Bayamón-Comerío y Manatí-Dorado, también presentan más mujeres que hombres, con *sex ratios* de 93.8 y 92 respectivamente. Guaynabo-Toa Baja muestra un *sex ratio* más bajo de 89, reflejando una tendencia similar de mayor número de mujeres.

<sup>2</sup> Sex ratio: Razón de hombres por cada 100 mujeres. Por ejemplo, 91 hombres por cada 100 mujeres.



**Figura 6. Proporción de Género Región Norte Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101.

## Migración

La migración es uno de los factores demográficos más importantes, y tiene un gran peso en la estructura poblacional de Puerto Rico. Desde el siglo pasado, Puerto Rico ha tenido un constante flujo migratorio a los Estados Unidos, su comportamiento es distinto a las otras jurisdicciones y países latinoamericanos dado la situación geopolítica con Estados Unidos. Según los datos de la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico<sup>3</sup>, la emigración de puertorriqueños a E.E.U.U para el 2022 fue de 43,000 personas y 55,000 personas para el 2021, la emigración más baja desde el 2005. La inmigración entre 2021 y 2022 se estimó en 27,000 personas para ambos años, dejando un balance migratorio entre Puerto Rico y Estados Unidos de -27,000 y -16,000. La mayoría de los puertorriqueños que emigraron en 2022<sup>3</sup> se mudaron a la región Sur y Noreste

<sup>3</sup> Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, citado en el Perfil del Migrante 2021-2022. Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). Disponible en: [https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM\\_2021-2022.pdf](https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf)

de E.E.U.U. La emigración es un factor importante para considerar en la región ya que el 56%<sup>3</sup> de los emigrantes fueron de edades de 15 a 44 años, que son edades laborables y esto afecta la empleomanía de Puerto Rico.

La movilidad residencial en la región varía considerablemente entre sus municipios, con un promedio de 3.1% de la población que se mudó dentro del mismo municipio y un 2.0% que se trasladó desde otro municipio y 0.8% se mudó desde los E.E.U.U. En contraste, movimientos desde otros países son mínimos, con solo un 0.1% en promedio, excepto en San Juan donde alcanza el 0.3%. Manatí-Dorado destaca por tener la mayor proporción de individuos que se mudaron desde otros municipios y EE.UU., con un 2.3% y 1.1% respectivamente, reflejando posiblemente su expansión como destino residencial en crecimiento. Estas cifras resaltan no solo patrones de migración interna sino también la integración de la región con el resto del país y, en menor medida, con el exterior.

**Tabla 2. Movilidad Residencial en la Región Norte Central**

Municipios	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio (%)	Población que se mudó desde otro municipio (%)	Población que se mudó desde EE.UU. (%)	Población que se mudó de otros países (%)
Bayamón-Comerio	203,143	3.0%	1.7%	0.8%	0.1%
Guaynabo-Toa Baja	254,167	2.1%	2.4%	0.4%	0.1%
La Montaña	119,261	2.6%	1.0%	0.7%	0.0%
Manatí-Dorado	278,844	2.8%	2.3%	1.1%	0.0%
San Juan	340,903	5.0%	2.5%	1.0%	0.3%
Promedio de la Región	112,542	3.1%	2.0%	0.8%	0.1%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0701PR.

## Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

### Ingresos

El nivel de ingreso en la región varía significativamente entre diferentes tipos de hogares y entre los municipios, reflejando la diversidad económica de la región. En San Juan se observan los ingresos más altos, con un promedio de \$49,374 para los

hogares, \$62,256 para las familias<sup>4</sup>, y \$32,253 para los hogares no familiares<sup>5</sup>, lo que sugiere una mayor concentración de recursos económicos y oportunidades laborales. Por el contrario, La Montaña muestra los ingresos más bajos con \$30,809, \$34,115, y \$18,021, respectivamente, indicando posibles desafíos económicos para la población. Guaynabo-Toa Baja y Manatí-Dorado también presentan diferencias notables en sus estructuras de ingresos de los hogares, con Guaynabo-Toa Baja destacando por ingresos relativamente altos. Estos datos, con un promedio regional de \$39,086 para hogares, \$45,528 para familias, y \$23,664 para hogares no familiares. Este plan incluye estrategias a nivel laboral que promueven la equidad y el crecimiento económico en toda la región, asegurando que todos los residentes tengan acceso a oportunidades económicas adecuadas.

**Tabla 3. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Norte Central**

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Bayamón-Comerio	\$ 22,778	\$ 32,461	\$ 28,288	\$ 36,970	\$ 14,690	\$ 20,414
Guaynabo-Toa Baja	\$ 31,722	\$ 47,520	\$ 38,370	\$ 54,659	\$ 16,894	\$ 27,214
La Montaña	\$ 21,082	\$ 30,809	\$ 23,987	\$ 34,115	\$ 12,822	\$ 18,021
Manatí-Dorado	\$ 22,862	\$ 35,265	\$ 26,944	\$ 39,640	\$ 13,806	\$ 20,416
San Juan	\$ 26,111	\$ 49,374	\$ 33,876	\$ 62,256	\$ 18,145	\$ 32,253
Región Norte Central	\$ 24,911	\$ 39,086	\$ 30,293	\$ 45,528	\$ 15,271	\$ 23,664

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1903.

## Pobreza

En la Región Norte-Central, la incidencia de la pobreza varía notablemente entre las áreas locales, con un promedio regional del 42% de la población viviendo por debajo del índice de pobreza. La Montaña exhibe el porcentaje más alto de pobreza con un 48%, donde el 50.6% de las mujeres y el 46.1% de

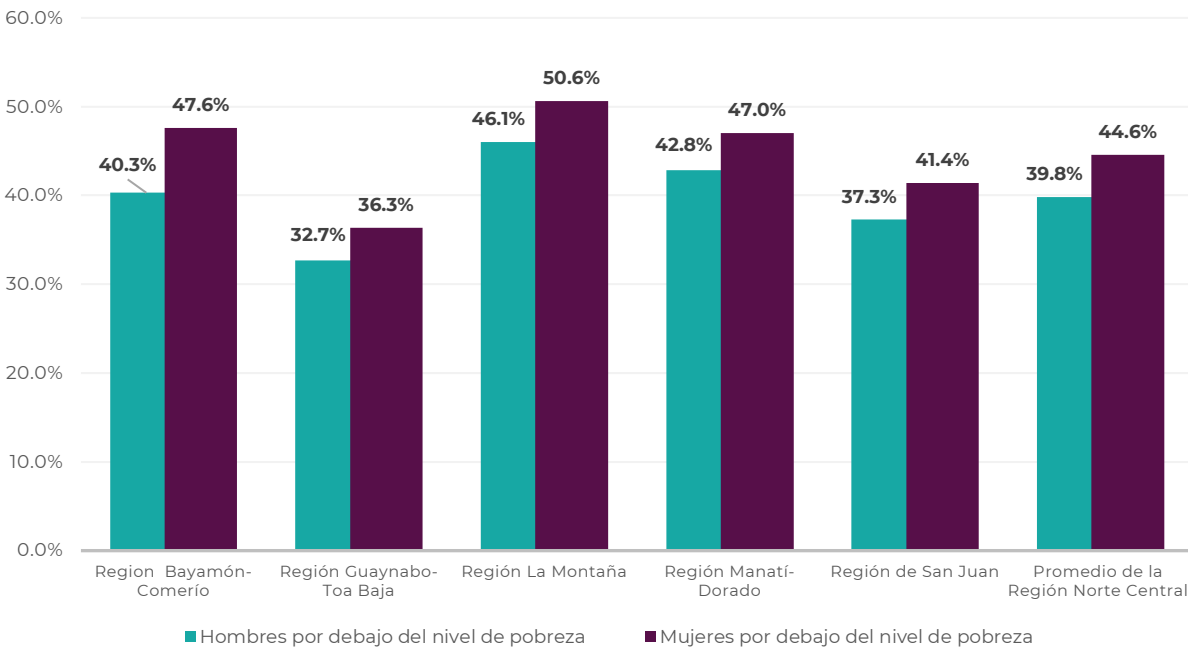
<sup>4</sup> Hogares familiares: Son una familia que está formada por una cabeza de familia y una o más personas que viven en el mismo hogar y que están relacionados con el jefe del hogar por nacimiento, matrimonio o adopción. (2022 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. Disponible en: [https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech\\_docs/subject\\_definitions/2022\\_ACSSubjectDefinitions.pdf](https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf))

<sup>5</sup> Hogares no familiares: Una cabeza de familia que vive solo o únicamente con personas que no son parientes. Hogares de parejas no casadas, ya sean del sexo opuesto o del mismo sexo, sin parientes del jefe de hogar presentes se tabulan en hogares no familiares. (2022 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. Disponible en: [https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech\\_docs/subject\\_definitions/2022\\_ACSSubjectDefinitions.pdf](https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf))



los hombres están afectados, reflejando algunos desafíos en términos de desigualdad de género y económica. En contraste, el área local Guaynabo-Toa Baja muestra la menor tasa de pobreza con un 35%, aunque sigue siendo considerable. Las otras áreas como Bayamón-Comerío y Manatí-Dorado reportan tasas de pobreza del 44% y 45% respectivamente, con mujeres consistentemente más afectadas que los hombres en todas las áreas geográficas. Las áreas de Guaynabo-Toa Baja y San Juan muestra menor desigualdad entre géneros de la población por debajo del índice de pobreza (3.6% y 4.1%). Esta tendencia subraya la necesidad de estrategias específicas que aborden tanto la pobreza como las desigualdades de género en el acceso a recursos y oportunidades económicas en el desarrollo de este plan.

**Figura 7. Nivel de pobreza entre Género en la Región Norte Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1701.



**Tabla 4. Datos de Pobreza en la Región Norte Central**

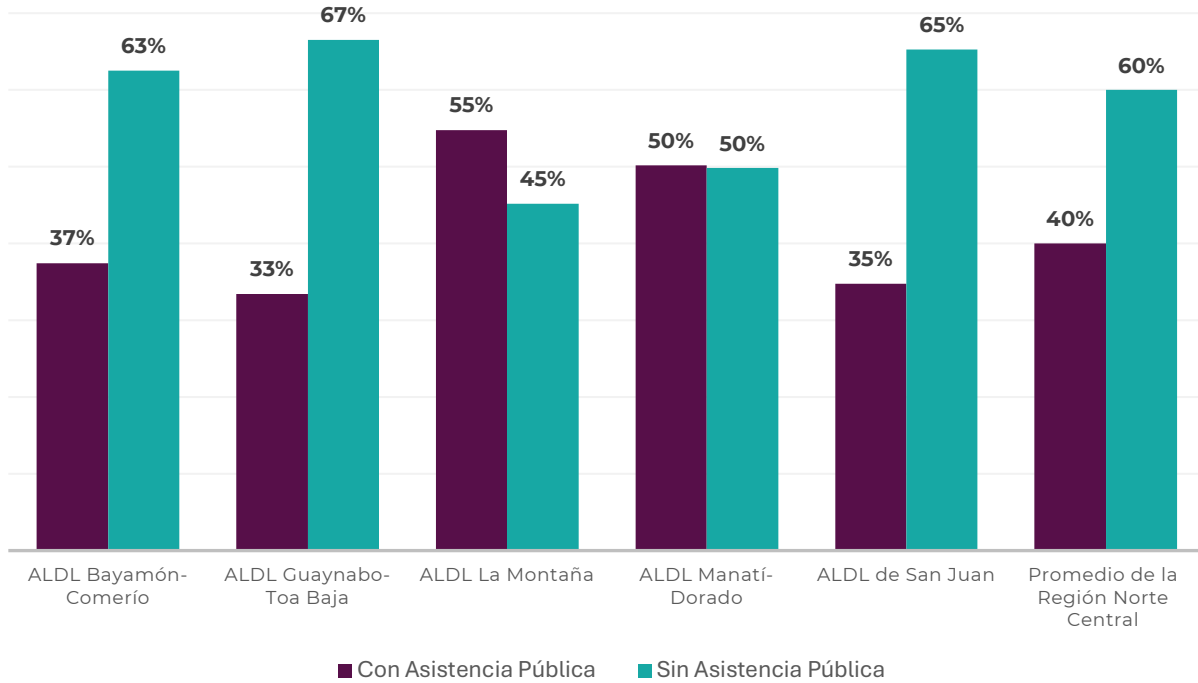
Municipios	Población Total a la que se determina el nivel de pobreza	Población por debajo del índice de pobreza (%)	Hombres por debajo del nivel de pobreza	Mujeres por debajo del nivel de pobreza
Bayamón-Comerio	198,193	44%	40.3%	47.6%
Guaynabo-Toa Baja	253,106	35%	32.7%	36.3%
La Montaña	118,742	48%	46.1%	50.6%
Manatí-Dorado	277,538	45%	42.8%	47.0%
San Juan	335,621	40%	37.3%	41.4%
Total de la Región	1,832,586	42%	39.8%	44.6%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1701.

### Participación en Programas de Asistencia Social

La distribución de hogares que reciben asistencia pública varía considerablemente entre las distintas áreas locales de la región, reflejando la diversidad en el acceso a los recursos estatales y federales. En San Juan, con el mayor número de hogares (147,044), un 35% (51,052) de los hogares reciben asistencia pública. En contraste, La Montaña, con un total de 38,633 hogares, muestra una proporción relativamente alta de asistencia pública, con 55% (21,166 hogares) beneficiados. Esto sugiere una necesidad más acentuada de apoyo gubernamental en esta área. Manatí-Dorado, también muestra números significativos de hogares con asistencia pública, evidenciando un desafío constante en la distribución equitativa de los servicios y recursos estatales. El promedio en la región indica que aproximadamente 40% de los hogares reciben algún tipo de asistencia pública. Las estrategias en este plan tienen como meta el desarrollo económico para promover el bienestar de la población.

**Figura 8. Hogares que Reciben Asistencia Pública en la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B19058.

## Educación y Acceso a Tecnologías

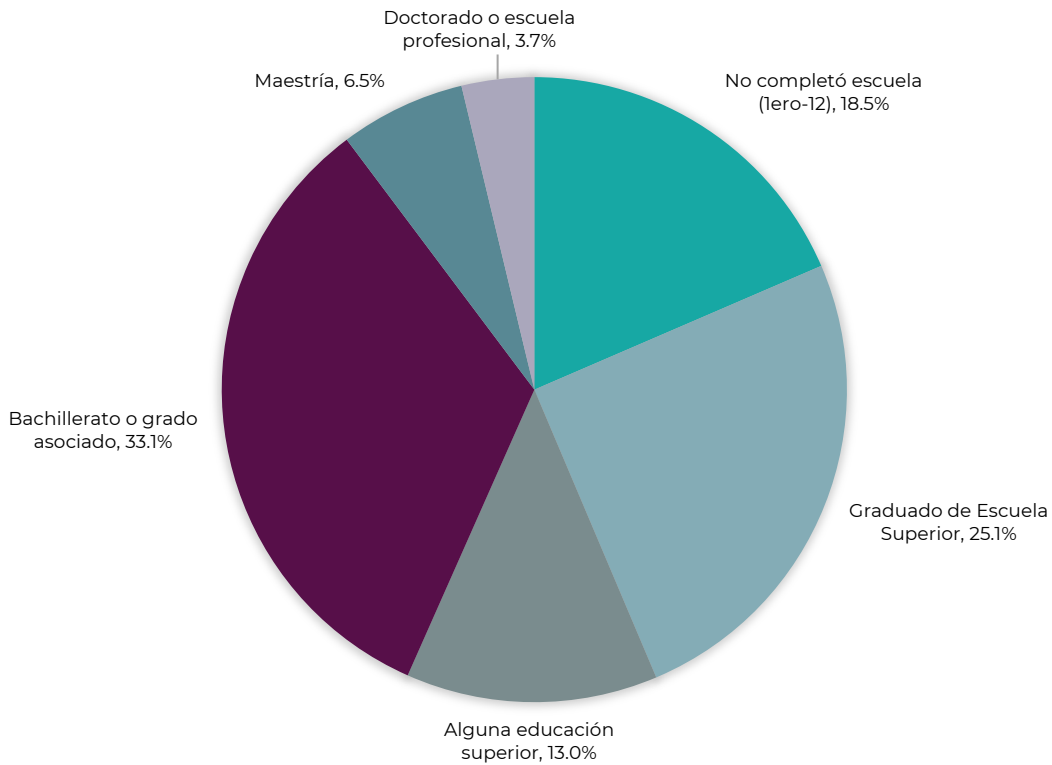
### Educación

La distribución del nivel educativo de la población adulta en la región revela desafíos y oportunidades clave para el desarrollo socioeconómico. Por un lado, el 18.5% de la población de 25 años o más presenta limitaciones significativas en educación formal, no han alcanzado a graduarse de cuarto año de escuela superior. Estas cifras son particularmente críticas en áreas como La Montaña y Manatí-Dorado, donde estas realidades afectan a casi una cuarta parte (24.2% y 23.3%) de su población adulta. Esto subraya la necesidad apremiante de programas de educación básica y capacitación laboral para integrar a estos adultos de manera efectiva en el mercado laboral y mejorar sus perspectivas de vida, como las incluidas en este plan.



Por otro lado, la región alberga una significativa proporción de individuos altamente educados, con un 43.4% de la población con grados universitarios como bachilleratos o mayores grados. Esto es notable en San Juan, donde el 9.2% de la población ha alcanzado grados de maestría y un 7.3% ha obtenido títulos de doctorado o grados profesionales. Este alto nivel de formación académica no solo enriquece el capital humano disponible en la región, sino que también ofrece una base sólida para el desarrollo de industrias basadas en el conocimiento, la innovación y la investigación.

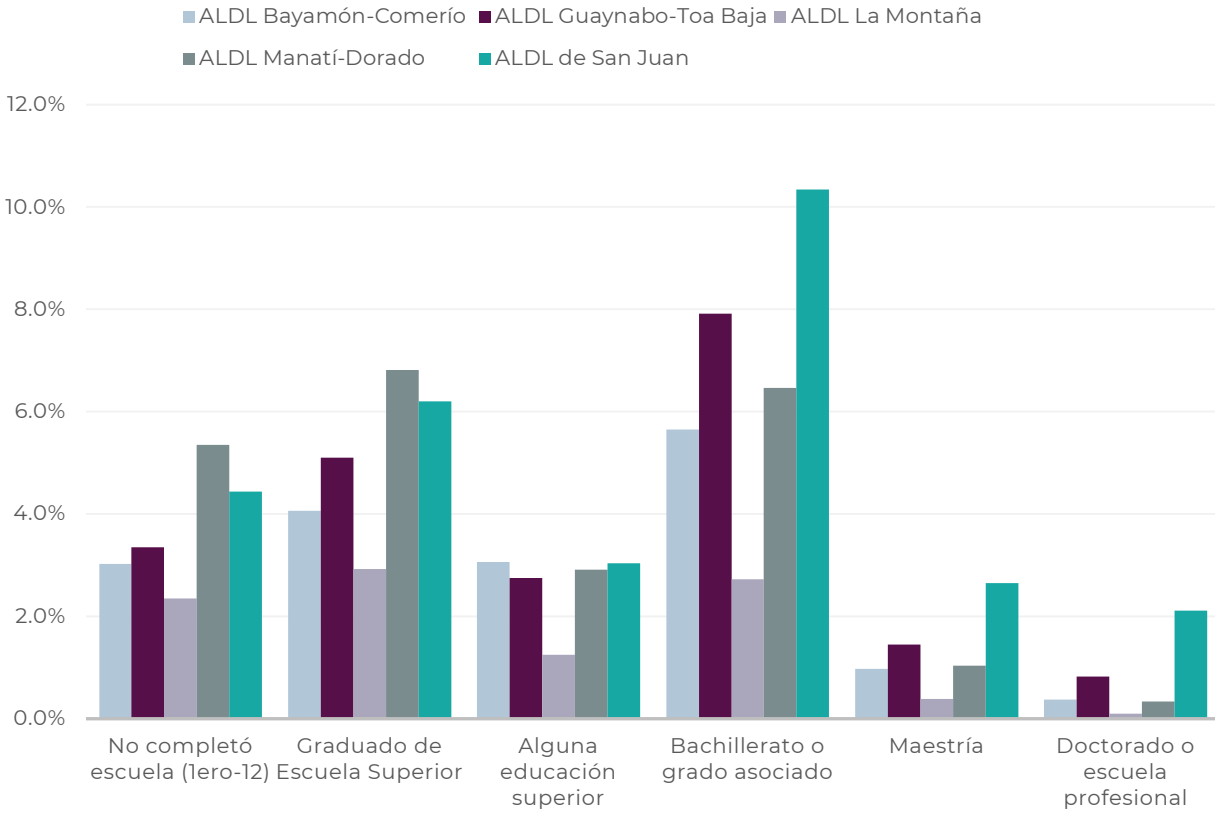
**Figura 9. Niveles de Educación en la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.



**Figura 10. Niveles de Educación en la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

Como visto anteriormente, la presencia de estos extremos en el espectro educativo dentro de la misma región plantea un desafío para las estrategias a considerar en este Plan. Mientras que es crucial expandir y mejorar el acceso a la educación básica y la capacitación vocacional para elevar el nivel mínimo de educación y promover la inclusión laboral de los menos educados, también es fundamental desarrollar estrategias que aprovechen el potencial de la población altamente cualificada para impulsar el crecimiento económico avanzado y sostenible. Este plan tiene como fin la creación de oportunidades de empleo de alta calidad, el fomento de la investigación y el desarrollo, y la atracción de inversiones en sectores de alta tecnología, esenciales para aprovechar al máximo el capital humano avanzado de la región. Además, se enfoca en desarrollar destrezas técnicas y básicas, incluyendo aquellas necesarias en industrias clave como la construcción, asegurando que la fuerza laboral esté equipada para satisfacer las demandas del mercado laboral actual.





**Tabla 5. Nivel de Educación en Términos Totales en la Región Norte-Central**

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Bayamón-Comerio	26,583	35,711	26,974	49,758	8,546	3,241
Guaynabo-Toa Baja	29,479	44,859	24,239	69,688	12,786	7,273
La Montaña	20,700	25,758	10,980	23,975	3,408	864
Manatí-Dorado	47,095	60,009	25,682	56,915	9,113	3,003
San Juan	39,104	54,578	26,688	91,048	23,343	18,606
Región Norte Central	162,961	220,915	114,563	291,384	57,196	32,987

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

**Tabla 6. Proporción Nivel Educativo Región Norte-Central**

Municipios	No completó escuela (1-12)	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Bayamón-Comerio	3.0%	4.1%	3.1%	5.7%	1.0%	0.4%
Guaynabo-Toa Baja	3.3%	5.1%	2.8%	7.9%	1.5%	0.8%
La Montaña	2.4%	2.9%	1.2%	2.7%	0.4%	0.1%
Manatí-Dorado	5.4%	6.8%	2.9%	6.5%	1.0%	0.3%
San Juan	4.4%	6.2%	3.0%	10.3%	2.7%	2.1%
Región Norte Central	18.5%	25.1%	13.0%	33.1%	6.5%	3.7%

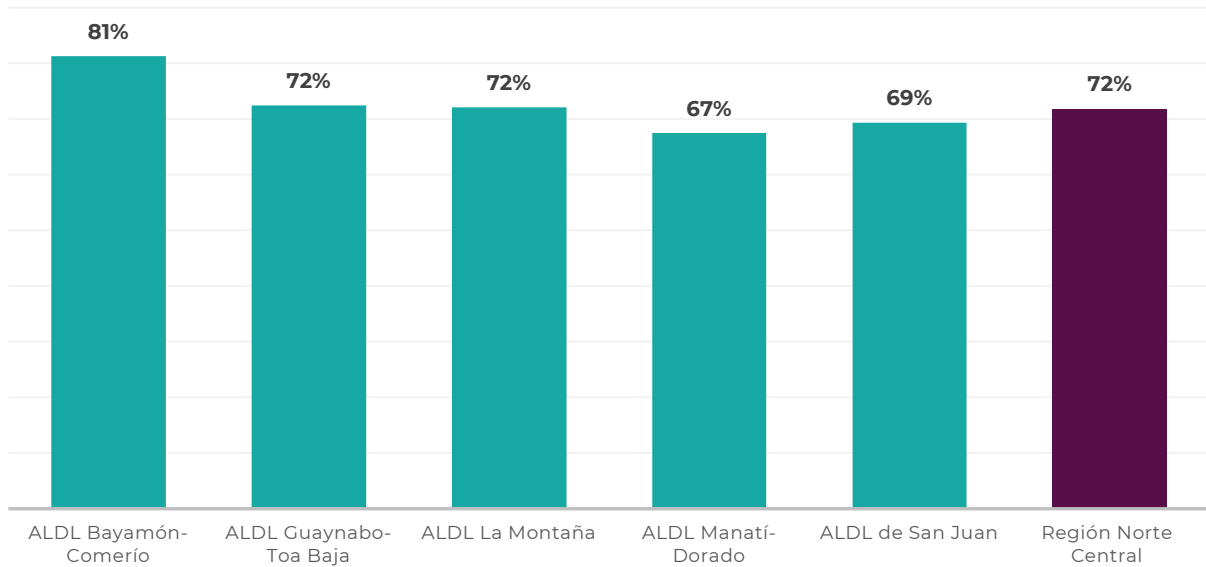
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

### Accesibilidad a Internet

La conectividad a internet varía considerablemente entre las distintas áreas geográficas, con un promedio de aproximadamente 72% de los hogares con acceso a internet. San Juan destaca con la mayor cantidad de hogares con conexión a internet, sumando 101,959 o un 70%. Bayamón-Comerio tiene el mayor porcentaje de hogares con acceso al internet con 81% (60,514). En contraste, La Montaña y Guaynabo-Toa Baja pese a tener una menor cantidad de hogares, muestran una distribución similar con 72% de los hogares con accesibilidad a internet (27,834 y 67,298). El área de Manatí-Dorado presenta el menor porcentaje de hogares con internet (67%), lo que indica un desafío generalizado en toda la región para el acceso equitativo a las tecnologías

digitales, lo que es crucial para el desarrollo socioeconómico y la inclusión digital. Específicamente, tras la pandemia del COVID-19 y el aumento del trabajo o estudio remoto, el acceso a internet es fundamental para fomentar que más personas puedan trabajar o estudiar bajo esta modalidad y no sea un impedimento al momento de reclutamiento o selección de una carrera universitaria.

**Figura 11. Acceso a Internet en la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). S2701.

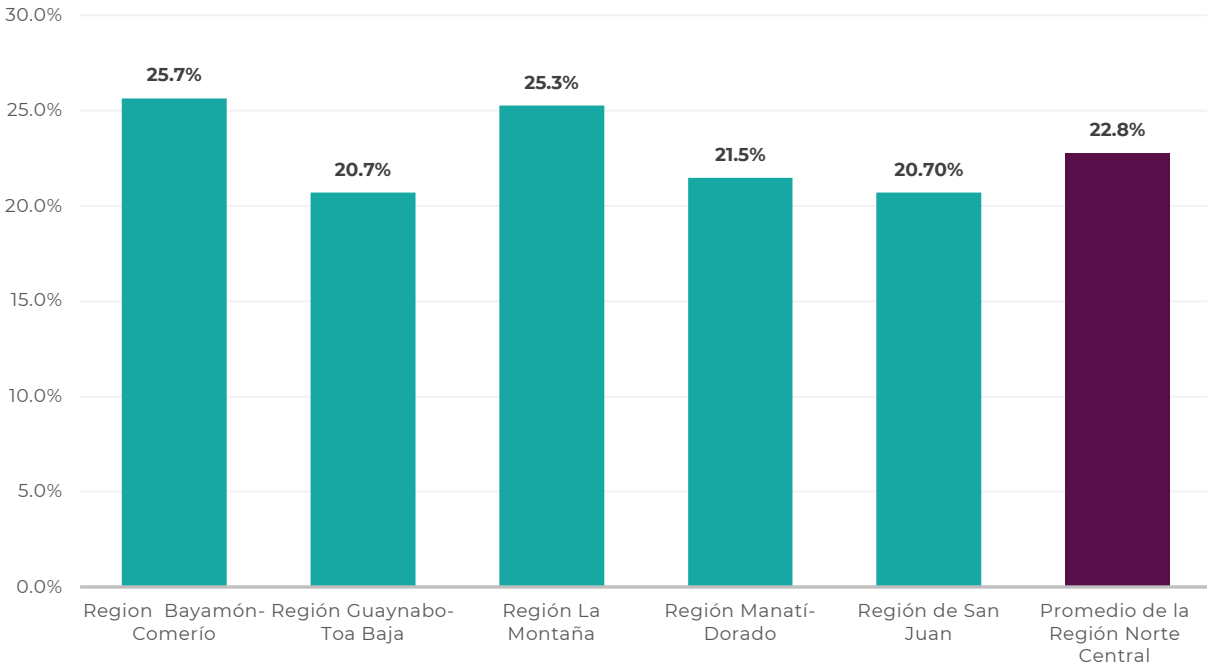
### Población con Discapacidad

En la Región Norte-Central, el porcentaje de la población con discapacidades varía significativamente, con un promedio regional del 22.8%. Bayamón-Comerío y La Montaña presentan los porcentajes más altos, con 25.7% y 25.3% respectivamente, lo que refleja una necesidad de servicios y apoyo adaptados a estas poblaciones. San Juan, pese a tener una de las tasas más bajas de discapacidad, con un 20.7%, es el área local más poblada, con 336,557 habitantes, lo que indica una mayor concentración de personas con discapacidades en términos absolutos. De manera similar, un 20.7% y un 21.5% de las poblaciones de Guaynabo-Toa Baja y Manatí-Dorado, respectivamente,



tienen discapacidades. Este plan reconoce la importancia de implementar estrategias inclusivas y accesibles que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidades en todas las áreas, asegurando su plena participación en todos los aspectos de la vida social y económica.

**Figura 12. Personas con Discapacidad en la Región Norte-Central**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B18101.

### **Mercado Laboral**

En esta subsección, se analiza el mercado laboral de la región, destacando las tendencias en empleo, desempleo y la composición sectorial de la fuerza laboral. Se examinan los cambios en el número de empleados por sector, la evolución de las tasas de desempleo y los niveles de participación laboral. Este análisis también aborda la calidad del empleo, incluyendo aspectos como los salarios promedio y la estabilidad laboral, proporcionando una visión integral de las dinámicas del mercado laboral y sus implicaciones para el desarrollo económico y social de la región.

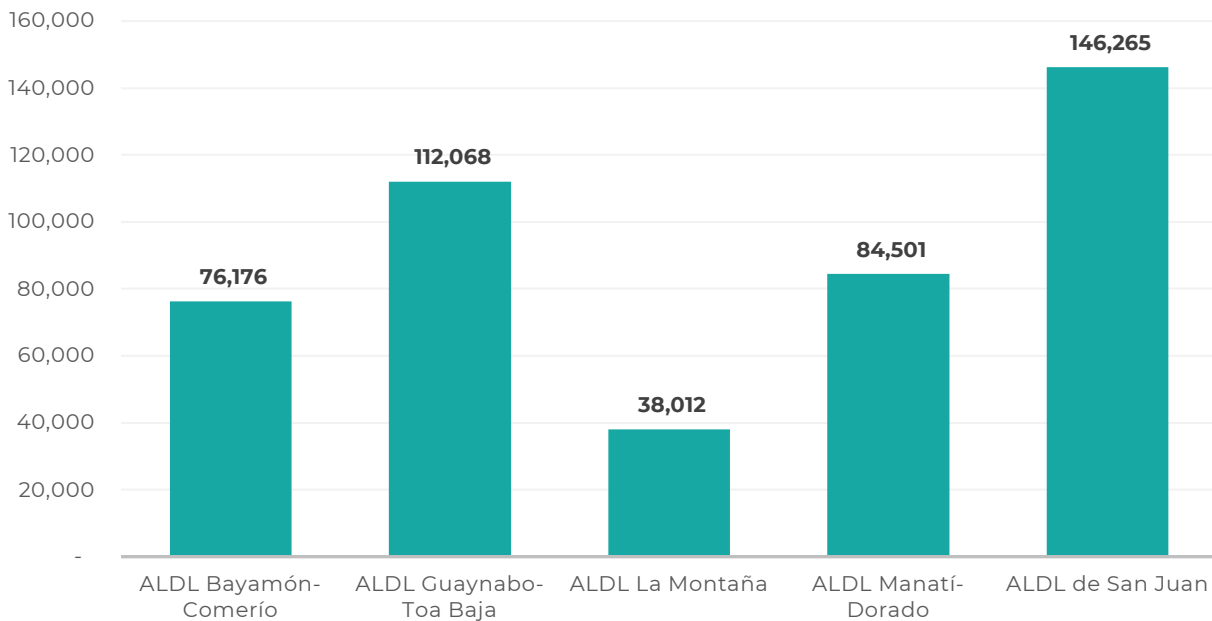


## Fuerza Laboral

En la Región Norte-Central, la distribución de la fuerza laboral en 2023 varía significativamente entre las diferentes áreas locales, proporcionando una perspectiva detallada de la estructura laboral regional. San Juan lidera con la mayor cantidad de trabajadores, contando con 146,265 personas activas, lo que refleja su posición como el principal núcleo económico y urbano de la región. En contraste, La Montaña registra la cifra más baja, con 38,012 trabajadores, lo que indica una presencia laboral mucho menor.

Las otras áreas como Guaynabo-Toa Baja y Manatí-Dorado muestran cifras intermedias de 112,068 y 84,501 trabajadores respectivamente, mientras que Bayamón-Comerío registra un sector laboral de 76,176 personas. Estos números son esenciales para entender la distribución geográfica y la magnitud de la fuerza laboral a lo largo de la región, con un total regional de 457,022 trabajadores, lo que representa el 38% de la fuerza laboral de Puerto Rico.

**Figura 13. Distribución de la Fuerza Laboral de la Región Norte-Central, 2023**



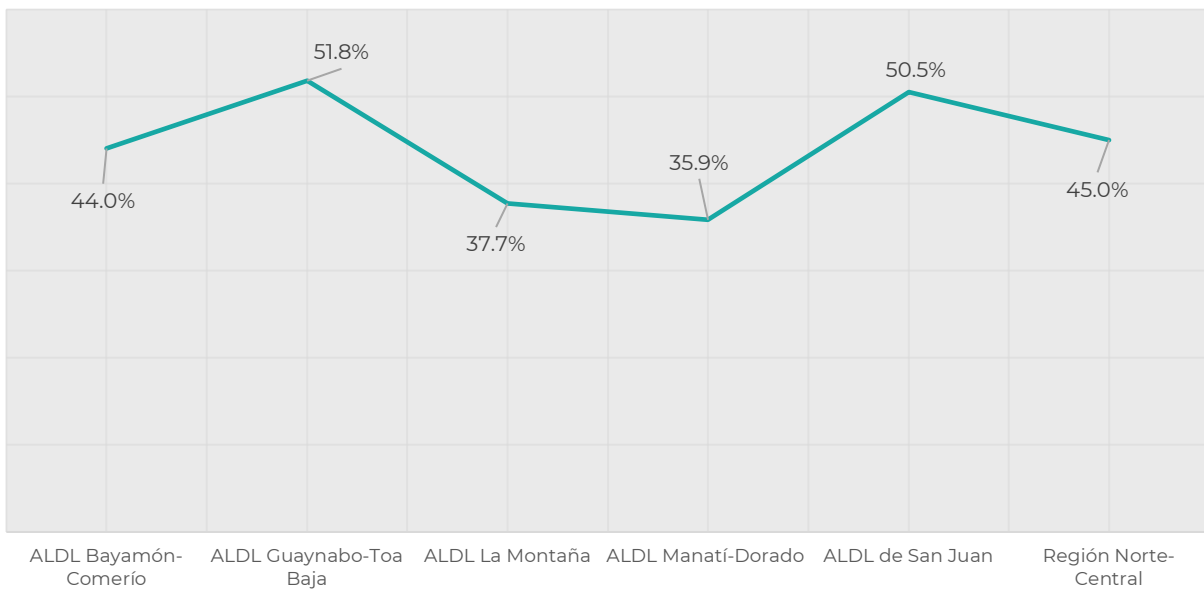
Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)



### Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral para el 2023 en la región varía entre sus diferentes áreas geográficas según los datos proporcionados. En Bayamón-Comerío, la tasa de participación laboral es del 44%, mientras que Guaynabo-Toa Baja y San Juan, muestran una mayor participación con un 51.8% y 50.5% cada una. Esto podría reflejar una mayor disponibilidad de oportunidades de empleo o una economía más dinámica en estas últimas áreas. Por otro lado, La Montaña y Manatí-Dorado registran las tasas más bajas, con 37.7% y 35.9% respectivamente, lo que podría indicar limitaciones en las oportunidades laborales o diferencias en la estructura económica. El promedio de participación laboral en la región es del 45%, ilustrando la variabilidad entre las distintas áreas y proporcionando un indicativo del dinamismo económico regional. Estos datos son cruciales para entender las dinámicas laborales locales y pueden ser fundamentales para dirigir estrategias de desarrollo económico y empleo en la región.

**Figura 14. Tasa de Participación Laboral en la Región Norte-Central, 2023**



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

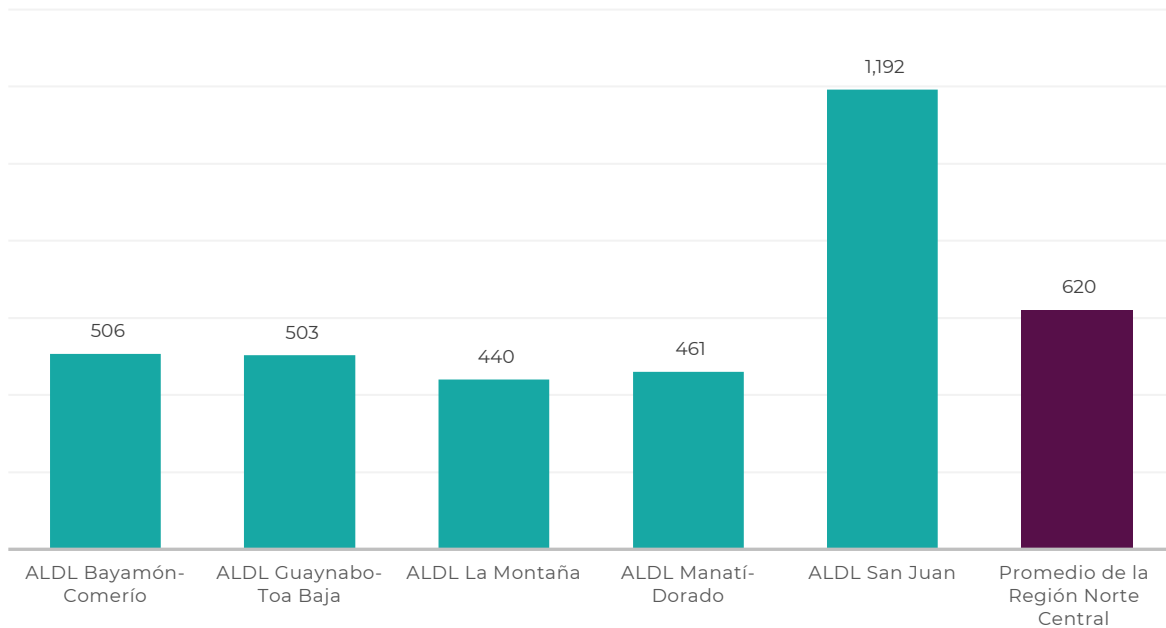




### Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos de variabilidad en la fuerza laboral de 2023 comparados con 2022 revelan que San Juan lidera con un aumento significativo de 1,192 personas, lo que refleja una dinámica de crecimiento laboral más activa en comparación con otras áreas. Por su parte, Bayamón-Comerío y Guaynabo-Toa Baja muestran incrementos similares con 506 y 503 personas respectivamente, mientras que Manatí-Dorado y La Montaña presentan cambios más modestos de 461 y 440 personas. En la Región Norte-Central hubo un aumento en la fuerza laboral de 3,102 personas, indicando un crecimiento general en la disponibilidad y/o creación de empleos en el área durante el período evaluado.

**Figura 15. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023**



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

### **Desempleo**

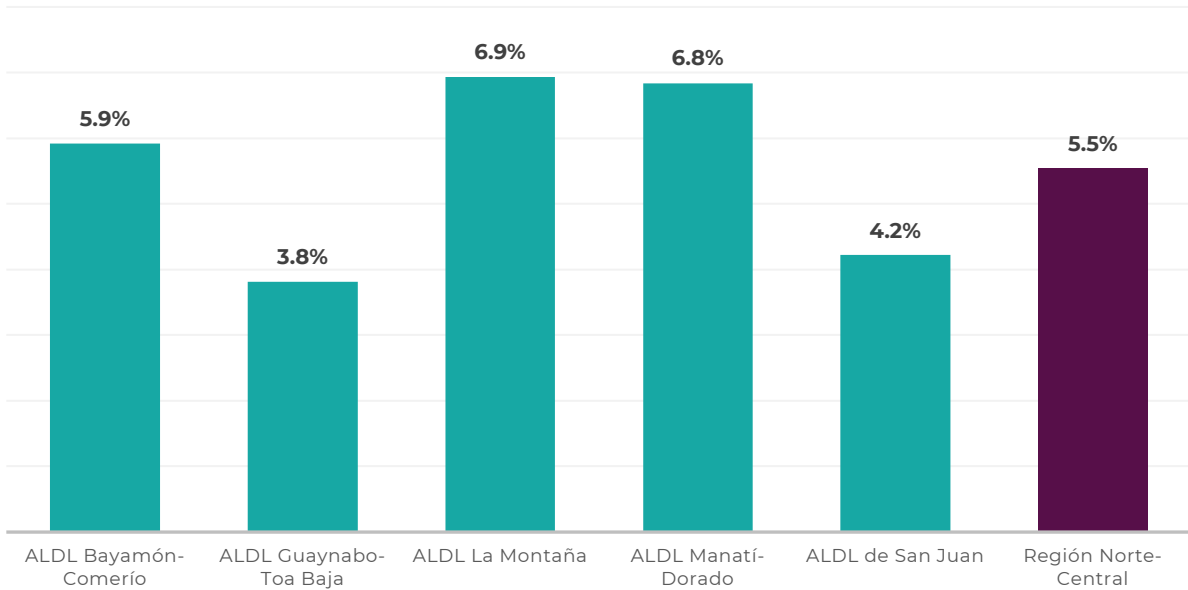
Las tasas de desempleo en la región muestran variaciones menores entre 2022 y 2023 en las diferentes Áreas Locales. En 2023, Guaynabo-Toa Baja muestra la tasa de desempleo más baja con un 3.8%, una mejora respecto al 4.3% del año anterior,



indicando una posible recuperación o crecimiento económico en esa área. Por otro lado, La Montaña y Manatí-Dorado tienen las tasas de desempleo más altas, con 6.9% y 6.8% respectivamente. Ambas áreas geográficas también muestran una ligera disminución en comparación con 2022.

Bayamón-Comerío y San Juan muestran cambios mínimos en sus tasas de desempleo, con Bayamón-Comerío incrementando ligeramente de 5.8% a 5.9%, y San Juan disminuyendo de 4.3% a 4.2%. A nivel regional, el promedio de desempleo también disminuyó ligeramente, de 5.6% en 2022 a 5.5% en 2023. Esto refleja una tendencia general de estabilidad con ligeras mejoras en el empleo dentro de la región.

**Figura 16. Tasa de Desempleo en la Región Norte-Central**



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

### **Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral**

El análisis detallado de las tendencias del mercado laboral regional se basa en los datos recientes del *Bureau of Labor Statistics* (BLS) y los *Quarterly Workforce Indicators* (QWI) del *U.S. Census Bureau*. Estos datos proporcionan una visión comprensiva de la dinámica del empleo y los salarios, así como de



las proyecciones futuras. A continuación, se exploran las tendencias en salario por tipo de ocupación y proyecciones de empleo estimadas al 2030.

### Ocupaciones con Salarios más Altos

En la Región Norte-Central, el análisis de los salarios más altos revela una fuerte presencia de profesiones altamente especializadas, predominando especialmente en el sector de la salud y en áreas de gestión y enseñanza especializada. Médicos en diversas especializaciones, gerentes de producción industrial, y radiólogos encabezan la lista, reflejando la alta demanda y especialización requerida en estos campos. Los salarios elevados en estas ocupaciones no solo indican la importancia crítica de estos roles dentro de la estructura económica regional, sino que también resaltan la necesidad de mantener un sistema educativo y de formación profesional que continúe alimentando el mercado laboral con habilidades avanzadas y especializadas. Este enfoque asegura que la inversión en educación superior sea efectivamente correspondida por oportunidades laborales bien remuneradas, fomentando así un ciclo virtuoso de crecimiento personal y desarrollo económico sostenido en la región.

**Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Norte-Central**

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos, Otros Especializados	\$ 218,210	\$ 173,700
Pediatras, Generales	\$ 133,930	\$ 125,940
Gerentes de Producción Industrial	\$ 129,550	\$ 129,110
Radiólogos	\$ 124,130	\$ 190,010
Profesores de Arquitectura, Universitarios	\$ 123,510	\$ 128,050
Gerentes de Ciencias Naturales	\$ 114,900	\$ 112,880
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería	\$ 111,120	\$ 121,740
Médicos de Medicina Familiar	\$ 110,930	\$ 116,490
Farmacéuticos	\$ 110,300	\$ 100,720
Médicos de Medicina Interna General	\$ 106,560	\$ 119,680

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de la región metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas, que incluye los 40 municipios, incluyendo los 20 de la Región Central Norte.

### Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en la región revela desafíos significativos dentro del mercado laboral, particularmente en sectores que requieren habilidades manuales o de servicio directo. Estas ocupaciones, que incluyen desde supervisores de trabajadores de entretenimiento y recreación hasta guardias de seguridad, presentan medias salariales anuales que oscilan principalmente en torno a los \$23,000. Es notable que, a pesar de la importancia crítica de estos roles para el funcionamiento diario de la sociedad, sus compensaciones se mantienen notablemente bajas.

Por ejemplo, los supervisores de primera línea en el sector de entretenimiento y recreación, junto con los trabajadores de preparación y servicio de alimentos, ganan una mediana de salario anual de aproximadamente \$17,680 a \$18,190, subrayando la precariedad económica que enfrentan estos trabajadores esenciales.

Estos datos no solo resaltan la necesidad de revisar las estructuras de compensación, sino que también enfatizan la importancia de iniciativas que promuevan la formación y la revalorización de habilidades en ocupaciones mal remuneradas. La intervención en estas áreas podría mejorar significativamente la calidad de vida de estos trabajadores y fomentar un desarrollo económico más equitativo y sostenible en la región.

**Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Norte-Central**

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de Primera Línea de Trabajadores de Entretenimiento y Recreación, Excepto Servicios de Juego	\$ 17,680	\$ 23,120
Cortadores y Deshuesadores de Carne, Aves y Pescado	\$ 17,680	\$ 20,580
Trabajadores de Refuerzo de Hierro y Rebar	\$ 17,680	\$ 20,390
Reparadores de Carrocería de Automóviles y Relacionados	\$ 17,950	\$ 24,090
Operadores de Teléfono	\$ 18,010	\$ 23,240
Operadores y Atendedores de Máquinas de Cocina de Alimentos	\$ 18,040	\$ 19,850

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Trabajadores de Preparación y Servicio de Alimentos, Todos los Otros	\$ 18,190	\$ 20,080
Recolectores de Materiales Reciclables y Desechos	\$ 18,210	\$ 19,780
Profesores de Ciencias Sociales, Universitarios, Todos los Otros	\$ 18,410	\$ 41,700
Guardias de Seguridad	\$ 18,410	\$ 19,470

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023.  
Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de la región metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas, que incluye los 40 municipios, incluyendo los 20 de la Región Central Norte.

### Proyecciones de Empleo en la Región

Las proyecciones laborales de largo plazo para la Región Norte-Central de Puerto Rico del 2020 al 2030 muestran un aumento generalizado del 9% en las ocupaciones, reflejando un crecimiento significativo en la región. Este incremento subraya la expansión económica y la diversificación en múltiples industrias, desde servicios hasta tecnología, apuntando a una recuperación robusta y a la creación de oportunidades en el entorno post-pandémico.

Cabe destacar, el crecimiento es especialmente notable en el sector de la construcción, que proyecta un incremento del 16% en empleo, destacando su rol crucial no solo en la reconstrucción post-desastre, sino también en el desarrollo económico sostenido de la región. Este sector es fundamental para la recuperación y fortalecimiento de la infraestructura, lo cual es vital tras los recientes desastres naturales que han impactado la isla.

Las ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas y el cuidado y servicio personal lideran el crecimiento específico con aumentos del 26% y 25% respectivamente, resaltando la demanda creciente en sectores de servicio directo. En contraste, sectores como la educación muestran una ligera disminución, lo cual plantea desafíos específicos que podrían necesitar atención para evitar desequilibrios en el desarrollo laboral de la región. Este cambio se debe al cambio en nuestra estructura poblacional debido a la



migración de personas en edad laboral y reproductiva, la baja fecundidad y el envejecimiento de la población.

Por otro lado, hay un crecimiento notable en áreas como ciencias, matemáticas y de la computación, que anticipa un aumento del 13%, también destaca la evolución hacia una economía de la tecnología y basada en el conocimiento.

Como parte de las estrategias del plan, habrá un enfoque regional en apoyar y expandir los sectores con claras tendencias de crecimiento en empleo, especialmente en el contexto de recuperación post-desastre. Este enfoque incluirá iniciativas específicas para promover la capacitación y certificación de trabajadores en habilidades vinculadas al sector de la construcción. Además, es esencial fomentar el desarrollo de servicios que no solo mejoren la calidad de vida de los residentes, sino que también enriquezcan la oferta turística de la región. Implementar estas acciones no solo catalizará una recuperación económica a corto plazo, sino que también sentará las bases para un crecimiento a largo plazo que sea resiliente y equitativo, asegurando así un desarrollo sostenible para toda la región.

**Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030**

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	5,054	6,296
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	28,632	36,032
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	5,090	5,916
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	29,601	33,841
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	7,958	9,003
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	17,200	19,878
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	48,407	54,704
Ocupaciones Gerenciales	26,449	29,439
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	4,361	5,027
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	6,678	7,447
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	16,831	18,588
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	20,485	22,240
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	3,364	3,625
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	26,468	29,410
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	31,556	33,577
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	874	913
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	19,744	21,456
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	27,745	28,926
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	8,382	8,509
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	3,759	3,937
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	78,381	78,327
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	24,448	23,727
<b>Todas las Ocupaciones</b>	<b>443,531</b>	<b>483,061</b>

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020 2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

**Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030**

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	1,242	25%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	7,400	26%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	826	16%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	4,240	14%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	1,045	13%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	2,678	16%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	6,297	13%
Ocupaciones Gerenciales	2,990	11%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	666	15%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	769	12%
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,757	10%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,755	9%
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	261	8%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,942	11%
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	2,021	6%
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	39	4%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	1,712	9%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	1,181	4%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	127	2%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	178	5%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	(54)	0%
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	(721)	-3%
<b>Todas las Ocupaciones</b>	<b>39,530</b>	<b>9%</b>

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020 2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

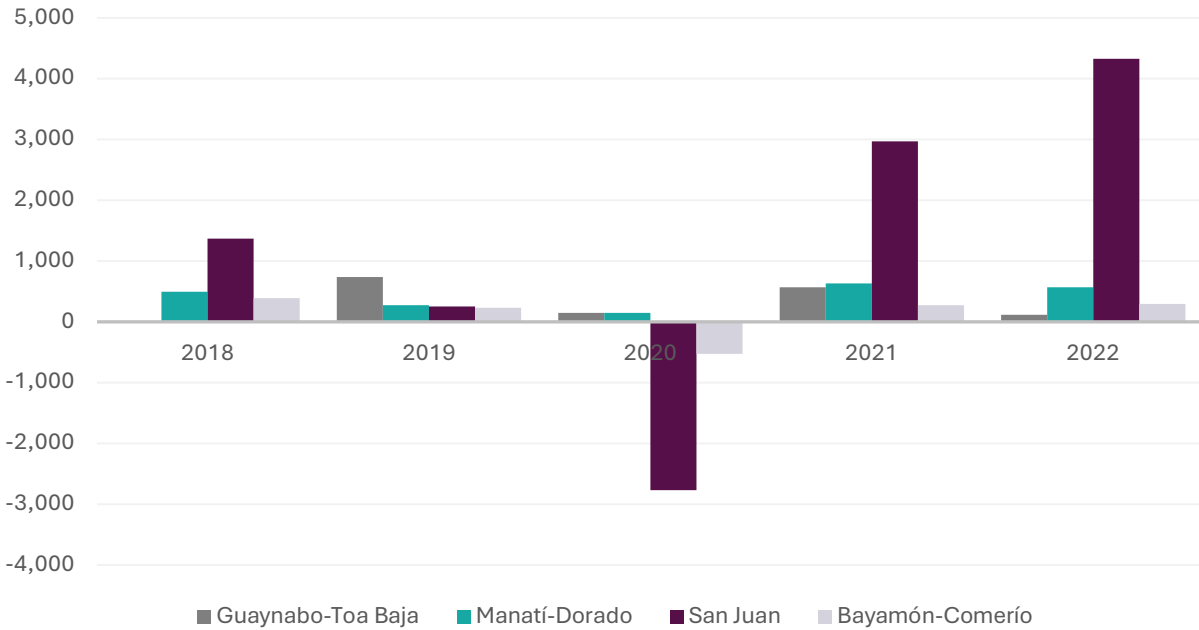
## **Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI**

Los *Quarterly Workforce Indicators* (QWI), proporcionados por el U.S. Census Bureau, son una herramienta clave para analizar las dinámicas del mercado laboral. Estos indicadores ofrecen información detallada sobre empleo, creación y destrucción de empleos, salarios y contrataciones, y se publican trimestralmente.

En la región, los datos de empleo entre 2018 y 2022 muestran fluctuaciones significativas debido a varios factores, incluyendo la pandemia de COVID-19 en 2020. Bayamón-Comerío, por ejemplo, experimentó una caída en el empleo en 2020, con una pérdida de 524 empleos, pero logró recuperarse en los años siguientes, alcanzando un aumento del 27% en 2022 respecto a 2019. Guaynabo-Toa Baja mostró una tendencia de recuperación similar, con un incremento del 84%. La Montaña y Manatí-Dorado también presentaron incrementos considerables del 158% y 105%, respectivamente, lo que refleja una notable capacidad de recuperación a pesar de la volatilidad inicial causada por la pandemia. San Juan, con la mayor variabilidad, mostró una caída drástica en 2020 pero se recuperó significativamente, resultando en un aumento impresionante del 1576% en 2022.

A nivel regional, el empleo total aumentó de 2,494 empleados en 2018 a 5,176 en 2022, representando un incremento del 199% desde 2019. Este crecimiento refleja una recuperación económica significativa y un fortalecimiento del mercado laboral en la Región Norte-Central de Puerto Rico. La caída en 2020, atribuible en gran medida a la pandemia de COVID-19, fue seguida por una fuerte recuperación en los años posteriores. Este patrón de recuperación y crecimiento es indicativo de una economía regional resiliente, capaz de adaptarse y superar adversidades. La mejora en las condiciones laborales y la expansión del empleo son cruciales para el desarrollo económico sostenible y la estabilidad a largo plazo en la región.

**Figura 17. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022**



Fuente: Quarterly Workforce Indicators (QWI).(2024). U.S. Census Bureau.

### Actividad Comercial en la Región Norte-Central

En esta subsección, se examina en detalle la cantidad de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por tipo de sector comercial en la región. Este análisis se enfoca en los principales sectores económicos, como servicios profesionales y empresariales, comercio, transporte y utilidades, y servicios de educación y salud, que representan una gran parte de la actividad económica de la región. Al desglosar estos datos, se puede entender mejor cómo cada sector contribuye al desarrollo económico y al bienestar de la región.

#### Resumen General

La actividad comercial de la Región Norte-Central de Puerto Rico muestra una concentración significativa en San Juan, que se destaca claramente como el motor económico de la región. En términos de número de establecimientos, la región cuenta con un total de 24,230 establecimientos comerciales. El área local de San Juan es la que más contribuye, con 12,528 establecimientos,



representando un 51.70% del total regional. Le sigue Guaynabo-Toa Baja con 4,315 establecimientos (17.81%), Bayamón-Comerio con 3,283 (13.55%), Manatí-Dorado con 2,707 (11.17%) y, finalmente, La Montaña con 1,397 establecimientos, que equivale al 5.77% del total.

En cuanto al número de empleados, la región totaliza 356,399 empleados. San Juan se destaca significativamente, con un total de 188,345 empleados, lo que representa un 61.10% del total de la región. Guaynabo-Toa Baja sigue con 76,674 empleados (16.60%), Bayamón-Comerio con 44,928 empleados (11.70%), Manatí-Dorado con 34,416 empleados (8.30%) y La Montaña con 12,036 empleados (2.30%).

Analizando los salarios totales, la región suma \$12,833,427,000. San Juan lidera nuevamente con \$7,111,462,000 en salarios totales, representando un 65.80% del total regional. Le sigue Guaynabo-Toa Baja con \$2,969,459,000 (16.60%), Bayamón-Comerio con \$1,318,031,000 (8.90%), Manatí-Dorado con \$1,108,009,000 (7.40%) y La Montaña con \$326,466,000 (1.40%).

En resumen, San Juan se establece como el centro económico predominante de la región, concentrando la mayoría de los establecimientos, empleados y salarios totales. Guaynabo-Toa Baja y Bayamón-Comerio también muestran una contribución significativa, mientras que Manatí-Dorado y La Montaña representan áreas con menor actividad económica, pero que siguen siendo importantes para el equilibrio regional.

**Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios de la Región Norte-Central**

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
Bayamón-Comerio	3,283	13.55%	44,928	11.70%	1,318,031	8.90%
Guaynabo-Toa Baja	4,315	17.81%	76,674	16.60%	2,969,459	16.60%
La Montaña	1,397	5.77%	12,036	2.30%	326,466	1.40%
Manatí-Dorado	2,707	11.17%	34,416	8.30%	1,108,009	7.40%

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
San Juan	12,528	51.70%	188,345	61.10%	7,111,462	65.80%
<b>Total Región Norte-Central</b>	<b>24,230</b>	<b>100.00%</b>	<b>356,399</b>	<b>100.00%</b>	<b>12,833,427</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

## Establecimientos Comerciales

La composición sectorial de la actividad comercial en la Región Norte-Central de Puerto Rico destaca la importancia de ciertos sectores clave en la economía regional. En total, la región cuenta con 24,230 establecimientos comerciales, distribuidos en diversos sectores.

El sector de Comercio, transporte y utilidades es el más prominente, con 5,704 establecimientos, representando el 23.54% del total regional. Le sigue el sector de Servicios profesionales y empresariales, con 5,348 establecimientos, que constituyen el 22.07% del total. Los Servicios de educación y salud también tienen una presencia significativa, con 3,702 establecimientos, equivalentes al 15.28%. El sector de Ocio y hospitalidad, con 2,669 establecimientos, representa el 11.02% del total, mientras que Otros servicios cuentan con 2,071 establecimientos, lo que equivale al 8.55%.

En conjunto, estos cinco sectores suman 19,494 establecimientos, lo que representa el 80.45% del total de la región. Los restantes sectores comerciales abarcan 4,736 establecimientos, equivalentes al 19.55% del total.

**Tabla 12. Establecimientos Comerciales en la Región Norte-Central, 2023**

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	5,704	23.54%
Servicios profesionales y empresariales	5,348	22.07%
Servicios de educación y salud	3,702	15.28%
Ocio y hospitalidad	2,669	11.02%



Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Otros servicios	2,071	8.55%
<b>Subtotal</b>	<b>19,494</b>	<b>80.45%</b>
Todos los demás sectores comerciales	4,736	19.55%
<b>Total</b>	<b>24,230</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

### Tendencia en los Establecimientos Comerciales

El análisis en la tendencia del número de establecimientos en la región entre 2019 y 2023 muestra un crecimiento significativo en todas las áreas locales, reflejando un dinamismo económico notable en la región, especialmente en el contexto de la recuperación postpandemia y tras los desastres causados por huracanes y terremotos.

El área de Manatí-Dorado lidera el crecimiento con un aumento del 21.55%, pasando de 2,227 establecimientos en 2019 a 2,707 en 2023. Le sigue el área de La Montaña, que registró un incremento del 19.20%, aumentando de 1,172 a 1,397 establecimientos en el mismo período. El área de San Juan, siendo la más grande en términos de número de establecimientos, también mostró un crecimiento robusto del 14.70%, aumentando de 10,922 en 2019 a 12,528 en 2023. Guaynabo-Toa Baja experimentó un crecimiento del 12.14%, pasando de 3,848 a 4,315 establecimientos, mientras que Bayamón-Comerío vio un incremento del 9.58%, con el número de establecimientos aumentando de 2,996 a 3,283.

En conjunto, la región pasó de tener 21,165 establecimientos en 2019 a 24,230 en 2023, lo que representa un aumento total del 14.48%. Este crecimiento refleja una expansión significativa en la actividad comercial en los últimos años, lo que destaca la capacidad de recuperación en un entorno desafiante.

**Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial en la Región Norte-Central, 2019-2023**

Área	2019	2023	Cambio 2019-2023
Bayamón-Comerío	2,996	3,283	9.58%
Guaynabo-Toa Baja	3,848	4,315	12.14%
La Montaña	1,172	1,397	19.20%
Manatí-Dorado	2,227	2,707	21.55%
San Juan	10,922	12,528	14.70%
<b>Total</b>	<b>21,165</b>	<b>24,230</b>	<b>14.48%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

### Empleos por Actividad Comercial

El sector de servicios profesionales y empresariales es el principal empleador con 90,921 empleados en la región, representando el 25.51% del total. Le sigue el sector de comercio, transporte y utilidades con 86,262 empleados (24.20%), y el sector de servicios de educación y salud con 47,693 empleados (13.38%). Otros sectores importantes son ocio y hospitalidad con 42,391 empleados (11.89%) y actividades financieras con 32,749 empleados (9.19%).

Estos cinco sectores en conjunto suman 300,016 empleados, lo que equivale al 84.18% del total de la fuerza laboral en la región. El resto de los sectores comerciales agrupa 56,383 empleados, representando el 15.82% del total, lo que da un total de 356,399 empleados en toda la región. Esta distribución destaca la importancia de los sectores clave en la economía regional y su capacidad para generar empleo.

**Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial**

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Servicios profesionales y empresariales	90,921	25.51%
Comercio, transporte y utilidades	86,262	24.20%
Servicios de educación y salud	47,693	13.38%
Ocio y hospitalidad	42,391	11.89%
Actividades financieras	32,749	9.19%
<b>Subtotal</b>	<b>300,016</b>	<b>84.18%</b>
Todos los demás sectores comerciales	56,383	15.82%
<b>Total</b>	<b>356,399</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

### Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial

En la Región Norte-Central, las tendencias de empleo por actividad comercial entre 2019 y 2023 reflejan un crecimiento significativo. Bayamón-Comerio experimentó un aumento del 7.41% en el empleo, pasando de 41,827 a 44,928 empleos. En Guaynabo-Toa Baja, el empleo creció un 7.31%, de 71,453 a 76,674 empleos. La Montaña tuvo el mayor incremento porcentual con un 11.53%, elevándose de 10,792 a 12,036 empleos. Manatí-Dorado mostró un crecimiento notable del 13.06%, con un aumento de 30,440 a 34,416 empleos. San Juan, aunque con el mayor volumen de empleos, experimentó un incremento del 3.76%, de 181,513 a 188,345 empleos.

En conjunto, el empleo total en estas áreas ascendió de 336,025 en 2019 a 356,399 en 2023, reflejando un incremento global del 6.06%. Este crecimiento general subraya la expansión económica y la creación de empleo en la región.

**Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en la Región Norte-Central, 2019-2023**

Área	2019	2023	Cambio 2019-23
Bayamón-Comerio	41,827	44,928	7.41%
Guaynabo-Toa Baja	71,453	76,674	7.31%
La Montaña	10,792	12,036	11.53%
Manatí-Dorado	30,440	34,416	13.06%
San Juan	181,513	188,345	3.76%
<b>Total</b>	<b>336,025</b>	<b>356,399</b>	<b>6.06%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

### Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en 2023 muestran una distribución significativa en sectores clave en la región. El sector de servicios profesionales y empresariales lidera con \$3,613,418, representando el 46.99% del total. Le sigue el sector de comercio, transporte y utilidades con \$3,036,469 (39.49%). Las actividades financieras aportan \$1,675,012 (21.78%), mientras que los servicios de educación y salud suman \$1,509,048 (19.62%). La manufactura contribuye con \$932,015 (12.12%).

En total, estos sectores principales acumulan \$5,622,244, lo que representa el 73.11% de los salarios totales. Los demás sectores comerciales suman \$2,067,465, llevando el total de salarios en la región a \$7,689,709. Esta distribución subraya la importancia de estos sectores clave en lo que respecta a los salarios en la región.

**Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en la Región Norte-Central**

Sector	Salarios (\$1000)	Porcentaje del total
Servicios profesionales y empresariales	3,613,418	46.99%
Comercio, transporte y utilidades	3,036,469	39.49%
Actividades financieras	1,675,012	21.78%
Servicios de educación y salud	1,509,048	19.62%
Manufactura	932,015	12.12%
<b>Subtotal</b>	<b>5,622,244</b>	<b>73.11%</b>
Todos los demas sectores	2,067,465	26.89%
<b>Total</b>	<b>7,689,709</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

### Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial

En la Región Norte-Central, los salarios totales en las áreas locales experimentaron un crecimiento notable entre 2019 y 2023. Bayamón-Comerio registró un aumento del 30.16%, pasando de \$1,012,633 a \$1,318,031. En Guaynabo-Toa Baja, los salarios crecieron un 27.05%, de \$2,337,252 a \$2,969,459. La Montaña tuvo el mayor incremento porcentual con un 36.79%, elevándose de \$238,669 a \$326,466. Manatí-Dorado también mostró un crecimiento significativo del 34.30%, con salarios que aumentaron de \$825,029 a \$1,108,009. San Juan, aunque con el mayor volumen de salarios, experimentó un aumento del 25.14%, de \$5,682,790 a \$7,111,462.

En total, los salarios en estas áreas ascendieron de \$10,096,372 en 2019 a \$12,833,427 en 2023, reflejando un incremento global del 27.11%. Este crecimiento general subraya la expansión económica y la mejora en la compensación laboral en la región.

**Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en la Región Norte-Central**

Área Geográfica	2019	2023	Cambio 2019-23
Bayamón-Comerío	1,012,633	1,318,031	30.16%
Guaynabo-Toa Baja	2,337,252	2,969,459	27.05%
La Montaña	238,669	326,466	36.79%
Manatí-Dorado	825,029	1,108,009	34.30%
San Juan	5,682,790	7,111,462	25.14%
<b>Total</b>	<b>10,096,372</b>	<b>12,833,427</b>	<b>27.11%</b>

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.



**Capítulo**

**III**

**SITUACIÓN ACTUAL**

**REGIÓN NORTE-CENTRAL**

## CÁPITULO III: SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN NORTE-CENTRAL

### Análisis Contextual

La sección, a continuación, revisa y evalúa los logros y desafíos enfrentados durante la implementación del Plan Regional 2020-2023 para la Región Norte-Central de Puerto Rico. Para llevar a cabo el análisis de situación, se ejecutó un proceso exhaustivo de participación, incluyendo ejercicios de mesas redondas realizadas en todas las áreas locales de la región. Durante este proceso, se examinó minuciosamente las actividades realizadas como región, así como los factores que han influenciado en los logros y las metas alcanzadas. Este análisis no solo refleja el estado de situación respecto al desarrollo regional, sino que también establece un contexto para la formulación de metas y estrategias futuras, tomando como base las lecciones aprendidas de los eventos pasados. El proceso participativo permitió identificar áreas de éxito y aquellas que requieren mayor atención, facilitando una comprensión integral de los factores que impulsan y obstaculizan el desarrollo regional. A través de este enfoque colaborativo, se ha creado una base sólida para la planificación estratégica, garantizando que las futuras iniciativas sean más efectivas y alineadas con las necesidades específicas de la región.

### Logros y desafíos del Plan Regional 2020-2023

Para el Plan Regional 2020-2023 no hubo un presupuesto asignado para las estrategias a nivel regional. A través del nuevo proceso de planificación, se reconoció que, aunque las áreas locales lograron implementar muchas de las actividades planificadas de manera independiente, la región en su conjunto no alcanzó las metas establecidas. Este análisis ha identificado varias áreas de mejora que impidieron la ejecución efectiva del plan a nivel regional. Este aprendizaje es fundamental para redirigir esfuerzos y estrategias en futuras planificaciones.

**Figura 18. Desafíos en la Implementación del Plan 2020-2023**



### **Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023**

Durante el proceso de participación, los representantes de las áreas locales de la Región Norte-Central identificaron lecciones aprendidas como resultado del plan 2020-2023. A continuación, un resumen de algunas de las lecciones aprendidas.

- **Estructurar un Comité de Implementación del Plan:**  
La creación de un comité dedicado a la implementación es esencial para garantizar una ejecución eficaz y coordinada de todas las iniciativas y objetivos del plan.
- **Desarrollar Colaboraciones Formales con Objetivos Claros y Métricas de Progreso:**  
Establecer colaboraciones estratégicas con objetivos bien definidos y métricas de progreso específicas es fundamental para medir el impacto y ajustar de manera adecuada.

- **Desarrollar Métodos de Evaluación y Monitoreo:**

Implementar métodos robustos de evaluación y monitoreo permite seguir el progreso y la efectividad de las acciones realizadas, facilitando ajustes y mejoras continuas.

- **Desarrollar un Plan Práctico y Ejecutable:**

Elaborar un plan práctico y ejecutable asegura que las estrategias propuestas puedan implementarse de manera realista y eficiente.

- **Fomentar la Integración y Uniformidad Regional:**

La integración y uniformidad en la gestión mejora la cohesión y colaboración regional.

- **Incrementar la Colaboración y Comunicación a Nivel Estatal y con Otras Instituciones:**

Fortalecer la colaboración y comunicación con entidades estatales y otras instituciones es vital para alinear esfuerzos, compartir recursos y maximizar el impacto de las iniciativas del plan.

- **Adaptar las Estrategias a las Necesidades Regionales y del Mercado:**

Ajustar las estrategias para que respondan a las necesidades específicas de la región y del mercado laboral asegura una mayor relevancia y efectividad de las acciones emprendidas.

- **Fomentar la Innovación y el Uso de Tecnologías Emergentes:**

Promover la innovación y la adopción de tecnologías emergentes puede mejorar significativamente la prestación de servicios y la competitividad de la región.

## **Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)**

### **Metodología Empleada en el Análisis FODA**

Para establecer un análisis FODA robusto y representativo de la Región Norte-Central, se optó por una metodología centrada en la realización de mesas redondas de trabajo. Durante estas sesiones, se discutieron ampliamente las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas específicas de la región. Para garantizar que los elementos identificados en el análisis FODA reflejaran verdaderamente la situación regional y no solo perspectivas locales aisladas, se estableció un criterio claro: se considerarían fortalezas, debilidades, oportunidades o amenazas regionales si más de la mitad de las áreas locales concordaban en su designación.

Este enfoque buscaba obtener un consenso significativo que asegurara la representatividad de los datos recopilados, evitando sesgos hacia particularidades locales que podrían no ser extensivas a toda la región. De esta manera, el análisis FODA no solo capturó una visión holística y coherente del entorno regional, sino que también facilitó la identificación de áreas prioritarias para el desarrollo conjunto, asegurando que el plan regional se construyera sobre una base de colaboración y entendimiento mutuo.

### **Situación Regional**

La Región Norte-Central de Puerto Rico presenta un panorama mixto en términos de desarrollo socioeconómico y laboral, como refleja su análisis FODA. Entre las fortalezas se destacan la experiencia y memoria institucional acumulada por tener personal con más de 30 años de experiencia, una ubicación estratégica que facilita el acceso a principales instituciones educativas y patronos, y una reputación bien establecida por la calidad de sus servicios.

Sin embargo, las debilidades también son significativas y podrían socavar los esfuerzos de desarrollo si no se abordan adecuadamente. La rotación de

miembros en las juntas locales, socios medulares y falta de comprensión en general sobre la ley WIOA complican la cohesión y la eficiencia en la implementación de estrategias. La falta de estandarización de procesos, junto con la dificultad en el reclutamiento y la emigración de jóvenes educados, plantea desafíos críticos para sostener el crecimiento y la integración regional a largo plazo.

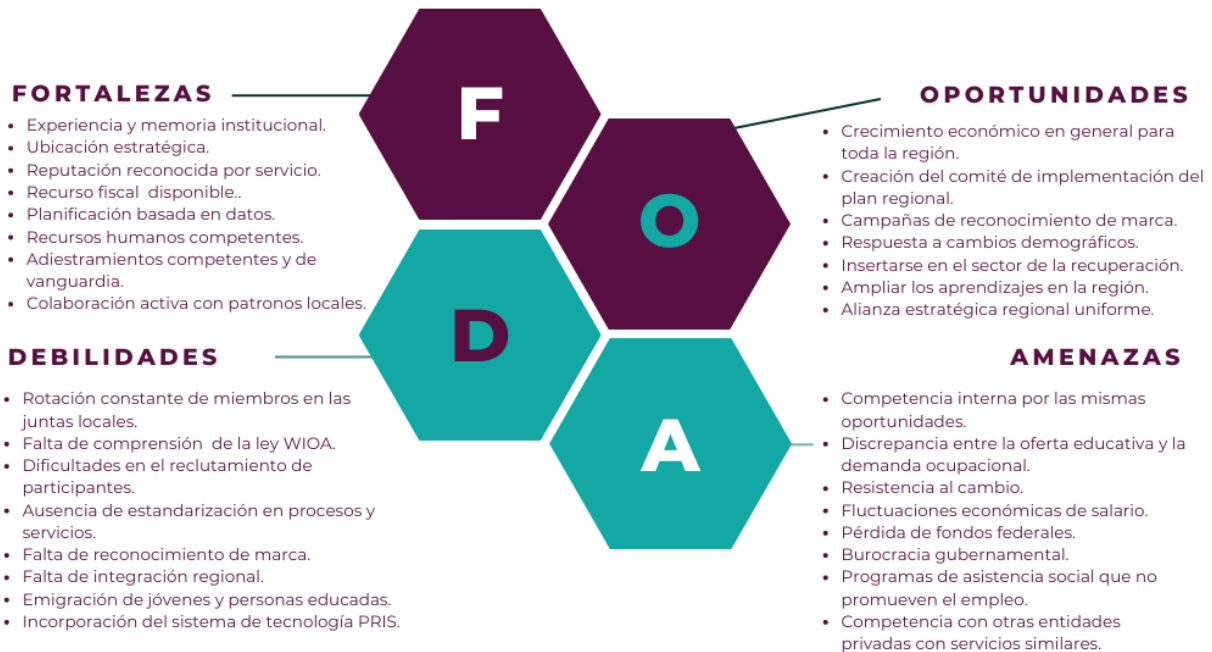
En cuanto a las oportunidades, la región tiene potencial para capitalizar sobre el crecimiento económico general y mejorar la cohesión mediante la implementación de un comité de planificación regional. La posibilidad de responder a cambios demográficos y de insertarse en sectores emergentes como el de recuperación y reconstrucción post-desastres ofrece ventajas estratégicas que pueden traducirse en mejoras sustanciales en la calidad de vida y en la economía regional.

Finalmente, las amenazas incluyen la competencia interna por las mismas oportunidades, la discrepancia entre la oferta educativa y la demanda laboral, y las fluctuaciones económicas que pueden afectar la estabilidad del empleo y el desarrollo económico. La burocracia gubernamental y la posible pérdida de fondos federales también son riesgos que requieren una gestión cuidadosa.

En conjunto, estos elementos del FODA subrayan la necesidad de una estrategia regional bien articulada que fortalezca las colaboraciones, optimice los recursos disponibles, y se adapte de manera proactiva a los desafíos emergentes, garantizando así un desarrollo más integrado y sostenible para la Región Norte-Central.



Figura 19. Análisis FODA



## Implicaciones para el Desarrollo Futuro

El análisis FODA proporciona una comprensión detallada del contexto de la Región Norte-Central, facilitando la identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que influirán en su desarrollo futuro. Esta evaluación nos permite anticipar desafíos y aprovechar oportunidades, asegurando que el Plan Regional esté alineado con las necesidades y realidades de la región.

Esto permite formular metas, objetivos y estrategias más precisas y efectivas para el desarrollo futuro. En el próximo capítulo, se construirá la visión y delinearán las metas del plan, proporcionando una ruta específica para guiar el desarrollo laboral y educativo de la Región Norte-Central hacia un futuro más próspero y resiliente.



**Capítulo  
IV**

**CONSTRUCCIÓN DE LA  
VISIÓN, METAS Y  
ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO**

## CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

### Introducción

En este capítulo, se establece la visión para el desarrollo futuro de la Región Norte-Central de Puerto Rico y se detalla el alineamiento estratégico para su implementación. La visión regional proporciona una dirección clara y aspiracional, reflejando las metas a largo plazo de la región. Además, se exploran las sinergias y la integración con el Plan Estatal, asegurando una coherencia y coordinación efectiva entre los distintos niveles de planificación.

### Proceso de Construcción de Visión

Durante el proceso participativo cuyo propósito era generar una nueva visión para la Región Norte-Central, se llevó a cabo una dinámica en la que se pidió a los representantes de las cinco áreas locales que describieran su aspiración para la región en una palabra clave. Esta actividad permitió recopilar una amplia gama de conceptos que reflejan las prioridades y objetivos de cada área local.

Esto fue recopilado y analizado para identificar temas recurrentes y áreas de convergencia. Las palabras "**Integración**" y "**Conexión**" destacan como prioridades centrales. Los miembros clave enfatizaron la importancia de una integración efectiva entre los diferentes mercados laborales y educativos, así como la necesidad de una mejor conexión entre las áreas locales y los actores regionales. Esto sugiere que cualquier visión futura debe incluir estrategias para fortalecer los vínculos y la cohesión entre las diferentes partes de la región. Lo anterior es fundamental para poder accionar de forma conjunta y obtener los resultados deseados como región.

"**Comunicación**" y "**Colaboración**" fueron términos recurrentes, indicando que una comunicación efectiva y una colaboración estrecha son vistas como esenciales para el progreso regional. La visión debe promover un entorno en el

que la comunicación abierta y la colaboración entre sectores y comunidades sean la norma.

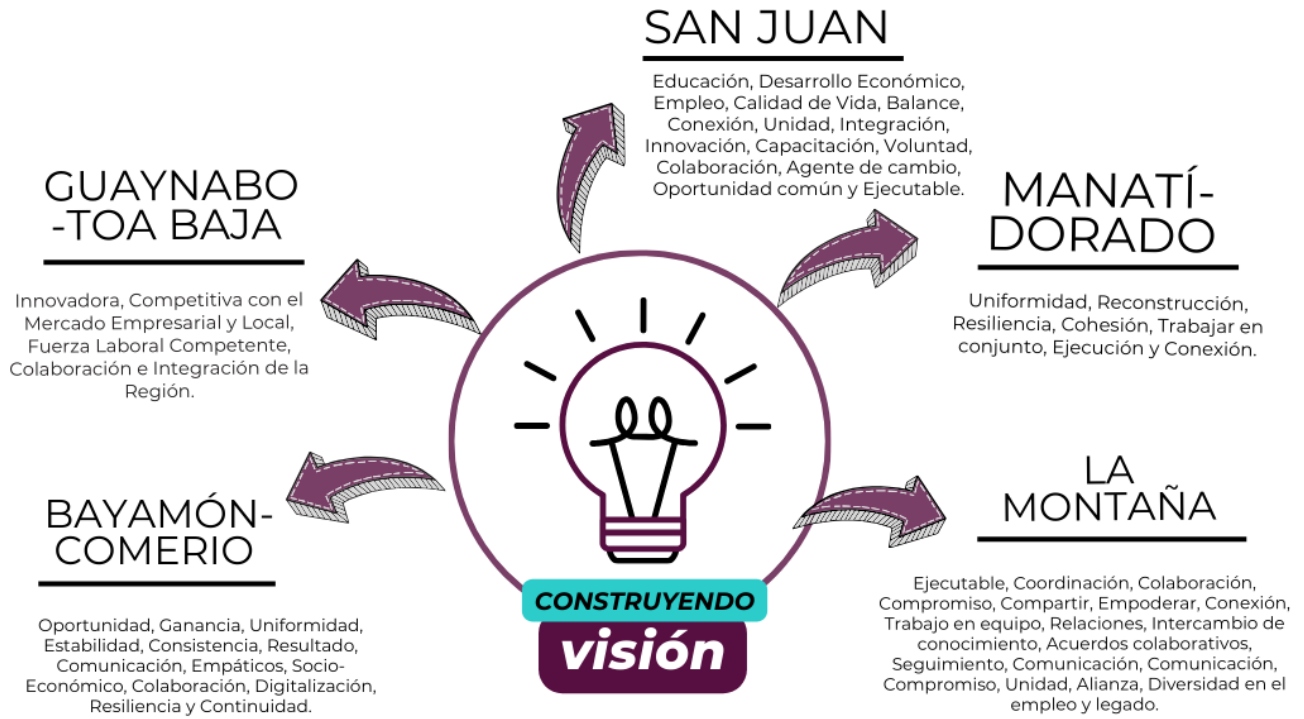
Conceptos como "**Uniformidad**" y "**Estabilidad**" reflejan el deseo de crear una región con procesos uniformes y consistentes. Esto implica que la visión debe considerar la estandarización de procesos y la ejecución de políticas que apoyen este tipo de implementación.

La "**Innovación**" y la "**Competitividad**" son vistas como motores clave para el desarrollo económico. Los miembros clave ven estas cualidades como fundamentales para asegurar un crecimiento sostenible y un posicionamiento competitivo de la región. La visión debe, por lo tanto, incluir metas claras para fomentar la innovación y mejorar la competitividad en todos los sectores.

La "**Capacitación**" y el "**Desarrollo Profesional**" fueron mencionados repetidamente, subrayando la necesidad de fortalecer las habilidades, no tan solo de la fuerza laboral, sino de los recursos internos que laboran en el programa para cumplir con las demandas del mercado.

El siguiente diagrama muestra las palabras clave compartidas por cada área local:

Figura 20. Construyendo la Visión en Región Norte-Central



### Análisis cualitativo para la construcción de la visión

El análisis cualitativo de las palabras clave permitió identificar elementos comunes y puntos de convergencia entre las diferentes áreas locales, sentando las bases para la construcción de una visión compartida. A partir de estas palabras clave, se procedió a elaborar la visión que integra las perspectivas y aspiraciones de toda la región. Este enfoque es fundamental para asegurar que la visión emane desde una perspectiva de unidad de propósito.





## Metas Regionales

### Contexto para la Elaboración de las Metas Regionales

La elaboración de las metas regionales para la Región Norte-Central se basa en siete pilares fundamentales que orientan el desarrollo integral y sostenible de la región. El **primer pilar**, colaboración interna, busca fortalecer la integración y coordinación entre las distintas áreas locales y partes interesadas, promoviendo un ecosistema de la fuerza laboral colaborativo y eficiente. El **segundo pilar**, capacitación y desarrollo, se centra en la creación y expansión de programas de formación que alineen las habilidades de la fuerza laboral con las demandas del mercado, asegurando una actualización constante y relevante de las competencias. El **tercer pilar**, organización estratégica de eventos, busca potenciar el desarrollo económico y la competitividad de la región.

El **cuarto pilar**, sostenibilidad financiera, asegura la identificación y disponibilidad de recursos financieros específicos para apoyar las actividades regionales, garantizando la implementación efectiva y continuada del plan. El **quinto pilar**, estandarización de procesos, busca incrementar la eficiencia y coherencia de los procedimientos en toda la región mediante la adopción de directrices y herramientas estandarizadas. El **sexto pilar**, alianzas estratégicas y multisectoriales, promueve la colaboración con sectores de empleo de alta demanda y otras organizaciones para potenciar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales y de formación dentro del marco regional.

Finalmente, el **séptimo pilar**, adopción de tecnologías emergentes, se enfoca en modernizar los sistemas de prestación de servicios y mejorar la infraestructura tecnológica, reduciendo la brecha digital y asegurando un acceso equitativo a los recursos. Estos siete pilares proporcionan una base para la elaboración de metas y objetivos que promuevan un desarrollo integral y sostenible en la Región Norte-Central.

**Figura 23. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Norte-Central**



### **Introducción a Metas Regionales**

En esta sección se presentan las metas estratégicas desarrolladas para el Plan Regional Norte-Central de Puerto Rico. Estas metas son el resultado de un proceso participativo que ha involucrado a personas de interés de las cinco áreas locales.

El Plan se construyó evaluando los logros y desafíos identificados en el ciclo de planificación anterior, lo que permitió ajustar y reenfocar las estrategias futuras. La evaluación de las estrategias pasadas proporcionó valiosas lecciones aprendidas, facilitando la elaboración de metas más realistas y

alcanzables, y asegurando que el nuevo plan esté fundamentado en la experiencia previa y las mejores prácticas identificadas.

### **Metas**

El plan establece metas destinadas a fortalecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible, mejorar la accesibilidad a los servicios, y expandir programas de capacitación y eventos regionales para aumentar la competitividad y productividad en sectores clave. Este plan se enfoca en integrar y estandarizar procesos regionales, fomentar la capacitación y el desarrollo económico, y asegurar recursos específicos para la implementación efectiva de sus actividades.

La formulación de las metas del Plan Regional Norte-Central se llevó a cabo mediante un extenso proceso participativo que incluyó reuniones regionales y encuentros específicos por área local. Estas reuniones permitieron la integración de diversas perspectivas y la identificación de necesidades de cada área local dentro de la región. La participación de representantes de juntas de alcaldes, juntas locales, directivos ejecutivos, y otras personas de interés, aseguró que las metas reflejaran un consenso amplio y fueran pertinentes para todos los involucrados. Este enfoque colaborativo fomentó un sentido de pertenencia y compromiso, vital para la implementación exitosa del plan.

El plan aborda aspectos esenciales a través de sus metas: **Meta A** se enfoca en fortalecer las colaboraciones internas y la integración regional; **Meta B** se dirige a desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales, alineando las habilidades e intereses de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral; y **Meta C** busca fortalecer el capital humano mediante la colaboración del sector educativo y empleadores del sector privado y sin fines de lucro.

A continuación, se detallan las metas del Plan Regional Norte-Central de Puerto Rico para los próximos cuatro años.

Figura 24. Metas del Plan Regional Norte-Central

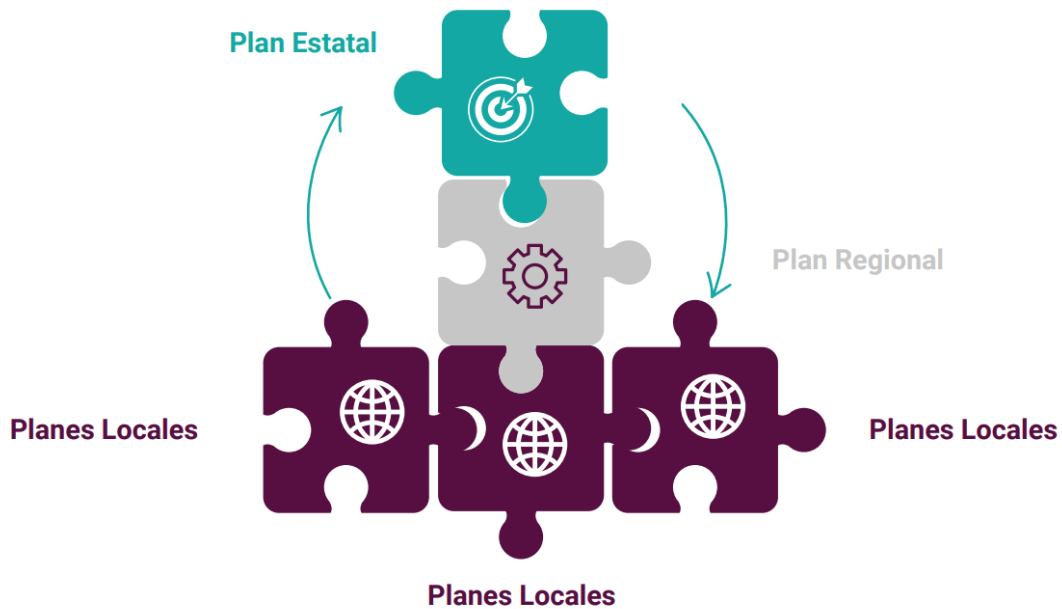


A través de estas metas, se busca mejorar la efectividad y el acceso a los servicios de los programas, desarrollar talento basado en las necesidades del mercado regional, promover la uniformidad y modernización de los sistemas tecnológicos, fomentar el aprendizaje y la innovación, y promover la accesibilidad a los servicios y la cohesión regional.

## Alineamiento Estratégico

La sección de alineamiento del Plan Regional aborda la integración y coherencia entre diferentes niveles de planificación, incluyendo la armonización del plan estatal con el regional, así como la continuidad y coordinación entre los planes locales y el plan regional.

*Figura 25. Proceso para el Alineamiento Estratégico*



## Alineamiento con el Plan Estatal Unificado

Para responder efectivamente a las necesidades estatales y regionales, es crucial llevar a cabo un proceso de planificación coherente, alineado y coordinado entre la región y el estado. Esta conexión asegura que las metas y objetivos estatales se reflejen en las estrategias regionales, adaptándolas a los contextos específicos de cada región. Los planes estatales, regionales y locales deben funcionar de manera colaborativa para fortalecer el sistema estatal de desarrollo laboral, tal como se detalla en la política WIOA-PP-01-2024.

El alineamiento entre los planes regionales y estatales maximiza el impacto de los recursos, coordina esfuerzos y logra objetivos comunes de desarrollo económico y laboral. También facilita la colaboración entre diferentes niveles de gobierno y el sector público y privado, formando alianzas estratégicas más sólidas y compartiendo mejores prácticas.

Este alineamiento también asegura que el estado y las regiones puedan responder ágilmente a los cambios en el mercado laboral, manteniendo la competitividad y relevancia de la fuerza laboral. La colaboración estatal es esencial para la implementación de los planes regionales, destacando la importancia de mecanismos de coordinación adecuados para asegurar el éxito en la alineación de los planes estatales y regionales (Philani Mthembu, 2021).

A continuación, se presenta un diagrama que refleja el proceso para la alineación entre el Plan Estatal con el Plan Regional Norte-Central.

**Figura 26. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional**



A continuación, se presenta un resumen del alineamiento estratégico entre el Plan Estatal y Regional.

**Tabla 18. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional**

Meta del Plan Estatal	Meta del Plan Regional	Descripción del Alineamiento
<p><b>Meta 1:</b> Desarrollar el talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.</p>	<p><b>Meta C:</b> Impulsar el desarrollo integral del capital humano en la Región Norte-Central a través de una colaboración estratégica y sostenida entre el sector educativo, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado.</p>	<p>Ambas metas se enfocan en desarrollar el talento y fortalecer el capital humano mediante la colaboración con sectores educativos y privados, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado.</p>
<p><b>Meta 2:</b> Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.</p>	<p><b>Meta A:</b> Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.</p>	<p>La modernización de sistemas y la adopción de tecnologías emergentes en Meta A del plan regional se alinean con la Meta 2 del plan estatal, asegurando una integración tecnológica eficiente y equitativa en la prestación de servicios (ver objetivo A.6).</p>
<p><b>Meta 3:</b> Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje y capacitación robustos en todo Puerto Rico.</p>	<p><b>Meta B:</b> Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en empleos, alineando las habilidades e intereses con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.</p>	<p>Ambas metas están dirigidas a desarrollar programas de capacitación y aprendizaje que mejoren la competitividad y productividad, alineando las habilidades de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral.</p>
<p><b>Meta 4:</b> Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.</p>	<p><b>Meta A:</b> Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.</p>	<p>Las metas se alinean en el objetivo de crear un ecosistema sostenible y diverso, promoviendo la integración y coordinación entre diferentes actores y sectores para mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios.</p>





**Capítulo  
V**

**OBJETIVOS Y  
ESTRATEGIAS REGIONALES**

## CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES

### Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales

En este capítulo, se detallan los objetivos y estrategias diseñadas para alcanzar la visión y las metas establecidas para la Región Norte-Central. Estas estrategias de servicio regional se han formulado con el propósito de fortalecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema diverso y sostenible, y mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios ofrecidos. A través de una planificación estratégica y la implementación de programas de capacitación y alianzas, se busca promover el desarrollo del capital humano, la competitividad y la integración regional.

Este enfoque integral está alineado con los principios de la Ley WIOA, que se centra en:

- Mejorar la accesibilidad de los servicios para todos los trabajadores y empleadores.
- Fomentar la integración y la coordinación de los sistemas de servicios laborales.
- Apoyar la formación de alianzas estratégicas con el sector privado y las instituciones educativas.
- Desarrollar programas de capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Incrementar la efectividad de los programas de asistencia y seguimiento.

Además, estas estrategias están alineadas con el Plan Estatal Unificado 2024-2027, que establece metas específicas para el desarrollo económico y laboral de Puerto Rico. El plan estatal se enfoca en:

- Desarrollar el talento humano en base a las necesidades económicas de Puerto Rico.
- Modernizar los sistemas de gestión de la información y los servicios.

- o Fomentar la agilidad y competitividad del mercado mediante programas de aprendizaje y colaboración interagenciales.
- o Crear alianzas estratégicas multisectoriales que promuevan el desarrollo económico y laboral sostenible.

A través de estas estrategias, la Región Norte-Central se compromete a implementar acciones concretas que aseguren un desarrollo económico sostenible y una fuerza laboral altamente capacitada y adaptable a las demandas del mercado global y local. Pero, sobre todas las cosas, este plan está diseñado para ser real y ejecutable, basado en las necesidades reales de la región, garantizando así un impacto positivo y duradero en la comunidad.

### **Objetivos y Estrategias de la Meta A**

La **Meta A** busca fortalecer las colaboraciones internas para crear un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad de los servicios en la Región Norte-Central. Esta meta es la base de todas las demás, ya que alinea las áreas locales y asegura una comprensión integral de la Ley WIOA entre todos los empleados y miembros de la Junta. Incluye plan de educación continuada en WIOA, un plan de transferencia de conocimientos y un plan de inducción para nuevos miembros. Al garantizar una mejor comprensión de la ley, se facilita una planificación conjunta y ejecución coordinada de proyectos regionales. Para lograr esta meta, se han identificado varios objetivos específicos y estrategias clave.

La primera acción será la creación de un **Comité de Implementación** con representantes de todas las áreas locales. Este comité se encargará de coordinar los esfuerzos de colaboración regional, empezando por la selección y capacitación de sus miembros. Además, desarrollará un plan de trabajo colaborativo que permitirá la planificación conjunta y la implementación coordinada de proyectos en toda la región.

En paralelo, se desarrollará un programa de **capacitación anual** para incrementar el conocimiento sobre los cambios en procesos y fortalecer la colaboración entre los representantes de WIOA. Este programa incluirá la organización de una cumbre regional, evaluaciones de su efectividad, y la incorporación de módulos específicos para el aprendizaje del colectivo regional.

La **colaboración y comunicación** constante serán esenciales, por lo que se realizarán al menos una reunión trimestral con representantes de juntas locales, juntas de alcaldes, directivos de las juntas locales y socios medulares, entre otros. Estas reuniones, regidas por un protocolo estandarizado, permitirán discutir y planificar estrategias de colaboración, documentando acuerdos y planes de acción en actas.

Para garantizar la implementación efectiva del Plan Regional, se establecerá un **fondo presupuestario** dedicado a las actividades regionales. Este fondo se obtendrá mediante contribuciones de las juntas locales. Para proyectos e iniciativas innovadoras, y en las que se requiera mayor presupuesto, se realizará una propuesta para la solicitud de fondos al Programa de Conexión Laboral, específicamente de la partida de los fondos de reserva del Estado. Se desarrollará un presupuesto anual que detalle todas las actividades previstas bajo el plan.

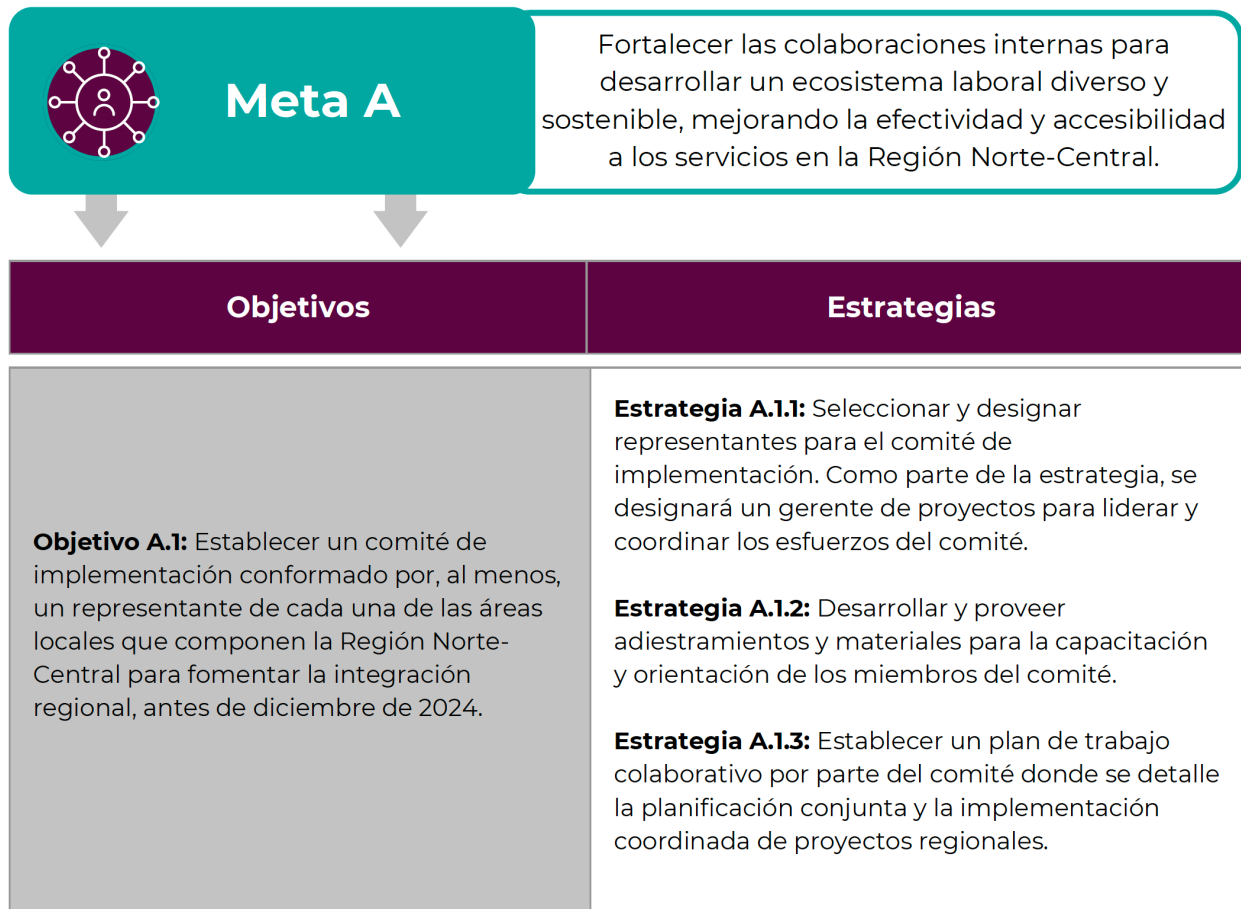
La **eficiencia y estandarización** de los procesos también son prioridades. Se realizará un diagnóstico inicial para identificar diferencias en los procesos y prácticas actuales entre las áreas locales, utilizando estos hallazgos para desarrollar directrices estandarizadas aplicables a toda la región. Se implementarán herramientas de documentación y referidos uniformes, y se establecerá un registro de proveedores de servicios de jóvenes y proveedores de servicios de carrera uniforme para toda la región. Además, se establecerá

un acuerdo colaborativo para adoptar la implementación uniforme de las estrategias del plan.

Finalmente, se mejorarán los sistemas de servicio mediante la adopción de **tecnologías emergentes**. Se fomentará el uso de plataformas tecnológicas entre los proveedores de servicio para facilitar el acceso remoto a servicios y capacitaciones, asegurando una mayor cobertura y participación.

A continuación, los objetivos y estrategias de la Meta A del Plan Regional Norte-Central.

**Figura 27. Metas A: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central**



Objetivos	Estrategias
<p><b>Objetivo A.2:</b> Desarrollar e implementar un programa de capacitación cada dos años que incremente el conocimiento sobre los cambios en procesos y fortalezca la colaboración entre los representantes del Programa.</p>	<p><b>Estrategia A.2.1:</b> Organizar una cumbre regional de capacitación bajo la coordinación del comité de implementación regional, que incluya sesiones para fortalecer la integración entre todos los componentes de la Ley WIOA, incluidos socios y otras partes interesadas, así como sesiones para ampliar el conocimiento y fomentar la adopción de mejores prácticas.</p>
<p><b>Objetivo A.3.</b> Realizar, al menos, una reunión trimestral con representantes de juntas locales, juntas de alcaldes, directivos de las ALCL, socios medulares, entre otros, para discutir y planificar estrategias de colaboración.</p>	<p><b>Estrategia A.3.1:</b> Desarrollar un protocolo estandarizado para la organización de reuniones que incluya la programación anticipada, la definición clara de los temas a tratar y la preparación de materiales de apoyo.</p> <p><b>Estrategia A.3.2:</b> Documentar acuerdos y planes de acción en actas de reuniones, las cuales serán distribuidas posteriormente para la certificación de los acuerdos alcanzados.</p>
<p><b>Objetivo A.4:</b> Establecer un fondo presupuestario dedicado a la implementación efectiva del Plan Regional en la Región Norte-Central antes del fin del año fiscal en curso.</p>	<p><b>Estrategia A.4.1:</b> Establecer un presupuesto regional basado en las aportaciones de las ALCL. Para iniciativas que requieran una mayor inversión, se realizará una propuesta al Programa de Conexión Laboral para el uso de fondos de la reserva del Estado.</p> <p><b>Estrategia A.4.2:</b> Establecer una partida basada en por cientos basado en el presupuesto de cada junta local para el gasto administrativo y de actividades programáticas. Cada junta local deberá reconocer una partida para las iniciativas regionales dentro de su presupuesto.</p> <p><b>Estrategia A.4.3:</b> Crear un presupuesto que detalle todas las actividades previstas bajo el Plan Regional, asignando recursos específicos para cada actividad.</p>



<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>
<p><b>Objetivo A.5.</b> Incrementar la eficiencia y estandarización de los procesos en la Región Norte Central al finalizar el segundo año.</p>	<p><b>Estrategia A.5.1:</b> Realizar un diagnóstico inicial para identificar las diferencias en los procesos y prácticas actuales entre las áreas locales. Dentro de este diagnóstico se evaluarán los MOU, AFI, políticas, procedimientos, expedientes de clientes, digitalización, etc.</p> <p><b>Estrategia A.5.2:</b> Utilizar los hallazgos para desarrollar directrices estandarizadas aplicables a toda la región.</p> <p><b>Estrategia A.5.3:</b> Implementar un conjunto uniforme de herramientas de documentación y referidos, como formularios estandarizados y material promocional, basados en las mejores prácticas identificadas en el diagnóstico inicial.</p> <p><b>Estrategia A.5.4:</b> Establecer un registro de jóvenes y de carreras uniforme para toda la región. Cabe destacar, al unificar procesos y documentos también redundaría en hacer que las contrataciones sean más rápidas y eficientes. Se debe crear un un proceso de validación uniforme para la región.</p> <p><b>Estrategia A.5.5:</b> Establecer política pública para adoptar la implementación uniforme de las estrategias del Plan Regional.</p>





Objetivos	Estrategias
<p><b>Objetivo A.6.</b> Mejorar los sistemas de servicios para individuos, mediante la adopción de tecnologías emergentes, antes de diciembre del segundo año programa.</p>	<p><b>Estrategia A.6.1:</b> Fomentar en los proveedores de servicio el uso de plataformas tecnológicas que faciliten el acceso remoto a servicios y capacitaciones, asegurando una mayor cobertura y participación.</p> <p><b>Estrategia A.6.2:</b> Desarrollo de una página web regional donde redirija a las áreas locales de la preferencia del cliente.</p> <p><b>Estrategia A.6.3:</b> Creación de una línea telefónica para canalizar y dirigir servicios a clientes.</p> <p><b>Estrategia A.6.4:</b> Integrar sistema basado en inteligencia artificial para facilitar los servicios a clientes, ya sea por tipo de perfil o preferencias de los individuos.</p> <p><b>Estrategia A.6.5:</b> Crear un plan para la continuidad de servicios y de comunicación regional ante eventos de emergencia.</p>

### Objetivos y Estrategias de la Meta B

La **Meta B** se centra en desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en la región. Esta meta está diseñada para alinear las habilidades e intereses de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica. La implementación de esta meta se llevará a cabo a través de objetivos específicos y estrategias detalladas que buscan aumentar la oferta de capacitación y promover la integración regional.

El primer paso consiste en aumentar la **oferta de capacitación y adiestramientos** en carreras de alta demanda durante los próximos cuatro años programa. Esto se logrará promoviendo programas de aprendizaje adaptados a las necesidades de los participantes de la Región Norte-Central. Se establecerán acuerdos con instituciones educativas para adaptar la oferta

de adiestramientos, integrando cursos que respondan a profesiones de alta demanda, especialmente aquellas relacionadas con la recuperación tras desastres naturales y el sector tecnológico.

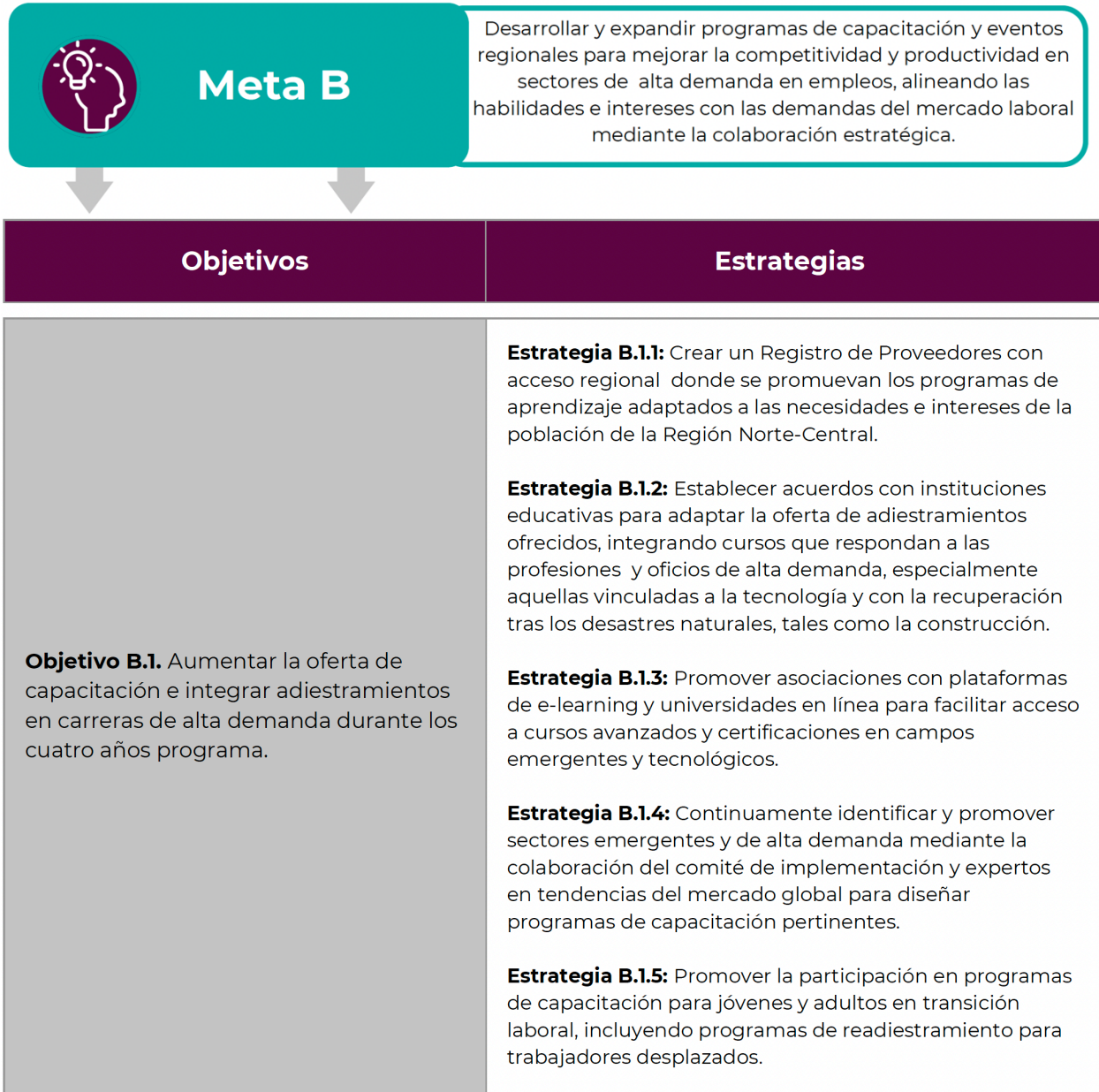
Además, se desarrollarán y difundirán **informes anuales sobre el mercado laboral** de la Región Norte-Central, enfocándose en identificar sectores de alta demanda y competencias emergentes necesarias. Estos informes orientarán la planificación de programas de capacitación y desarrollo. También se desarrollarán asociaciones con **plataformas de e-learning** y universidades en línea para facilitar el acceso a cursos avanzados y certificaciones en campos emergentes y tecnológicos. Para asegurar una preparación adecuada, se identificarán y promoverán **sectores emergentes y de alta demanda** mediante la colaboración con líderes de la industria local y expertos en tendencias del mercado global. Asimismo, se promoverá la participación en programas de capacitación para jóvenes y adultos en transición laboral, incluyendo **programas de readiestramiento** para trabajadores desplazados.

En torno a las capacitaciones, se organizarán **eventos regionales** para impulsar la competitividad y agilidad regional, con el objetivo de organizar al menos un evento significativo cada año que promueva la integración y el desarrollo económico. Estos eventos incluirán **ferias de empleo** regionales, organizadas con el apoyo del comité de implementación regional para conectar participantes con empleadores potenciales. También se establecerán colaboraciones estratégicas a través de acuerdos de colaboración con asociaciones de empleadores y sectores clave para garantizar una participación activa y efectiva en ferias de empleo y otros eventos relevantes.

Finalmente, se organizará una **feria educativa regional** para conectar a los participantes con oportunidades educativas y de formación. Se implementará un programa de "**Embajadores de la Capacitación**", donde participantes

previos y exitosos del programa compartirán sus experiencias y motivación en eventos y ferias de empleo, inspirando a otros a participar y aprender.

Figura 28. Metas B: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central



Objetivos	Estrategias
<p><b>Objetivo B.2:</b> Llevar a cabo eventos regionales a través de colaboraciones estratégicas que impulsen la competitividad y agilidad regional, con el fin de organizar al menos un (1) evento cada año que promuevan la integración y el desarrollo económico.</p>	<p><b>Estrategia B.2.1:</b> Organizar una feria de empleo regional con el apoyo del comité de implementación regional para conectar participantes con empleadores potenciales.</p> <p><b>Estrategia B.2.2:</b> Establecer colaboraciones estratégicas a través de acuerdos de colaboración con asociaciones de empleadores y sectores clave para garantizar una participación activa y efectiva en ferias de empleo y otros eventos relevantes.</p> <p><b>Estrategia B.2.3:</b> Organizar una feria educativa regional para conectar a los participantes con oportunidades educativas y de capacitación.</p> <p><b>Estrategia B.2.4:</b> Implementar un programa de "Embajadores de la Capacitación", donde clientes previos (individuos y patronos) con historias de éxito en el programa compartan sus experiencias en eventos y ferias de empleo, inspirando a otros a participar y aprender.</p>

### Objetivos y Estrategias de la Meta C

La **Meta C** se centra en fortalecer el desarrollo del capital humano mediante la colaboración estratégica entre el sector educativo, sin fines de lucro y privado en la Región Norte-Central. Esta meta busca mejorar la efectividad de los programas educativos inclusivos y facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales mediante alianzas estratégicas. Los objetivos y estrategias delineados para alcanzar esta meta reflejan un enfoque integral y colaborativo, alineado con las necesidades de la región y los principios establecidos por la Ley WIOA y el Plan Estatal Unificado 2024-2027.

El primer objetivo de esta meta es aumentar la efectividad de los **programas educativos** inclusivos que mejor atiendan a individuos de contextos económicos desventajados, durante los cuatro años programa de este plan.

Para lograr esto, se adaptarán los **materiales de divulgación** para asegurar su accesibilidad y relevancia cultural, promoviendo una mejor comprensión y retención del conocimiento. También se implementarán iniciativas de **mentoría y apoyo** continuo para estudiantes y participantes de programas de formación, especialmente aquellos de comunidades con barreras para la educación y empleo. Además, se establecerán **programas de internado** enfocados en estudiantes y participantes de programas de adiestramiento, proporcionando experiencias prácticas que complementen su educación teórica. Paralelamente, se promoverán los **servicios de sostén** para individuos con serias barreras para el empleo y en contextos económicos desaventajados, asegurando que tengan el apoyo necesario para acceder y mantener oportunidades laborales.

El segundo objetivo es **desarrollar y fortalecer las alianzas estratégicas** con sectores de carreras de alta demanda para facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales. Para ello, se creará un **Comité de alianza estratégica** que incluirá a miembros de juntas locales, líderes de negocios, educación y gobierno para identificar y priorizar sectores económicos emergentes en la región. Este comité trabajará en conjunto para lanzar una iniciativa de vinculación entre las empresas locales y las instituciones educativas para desarrollar programas de capacitación que respondan directamente a las necesidades del mercado laboral local.

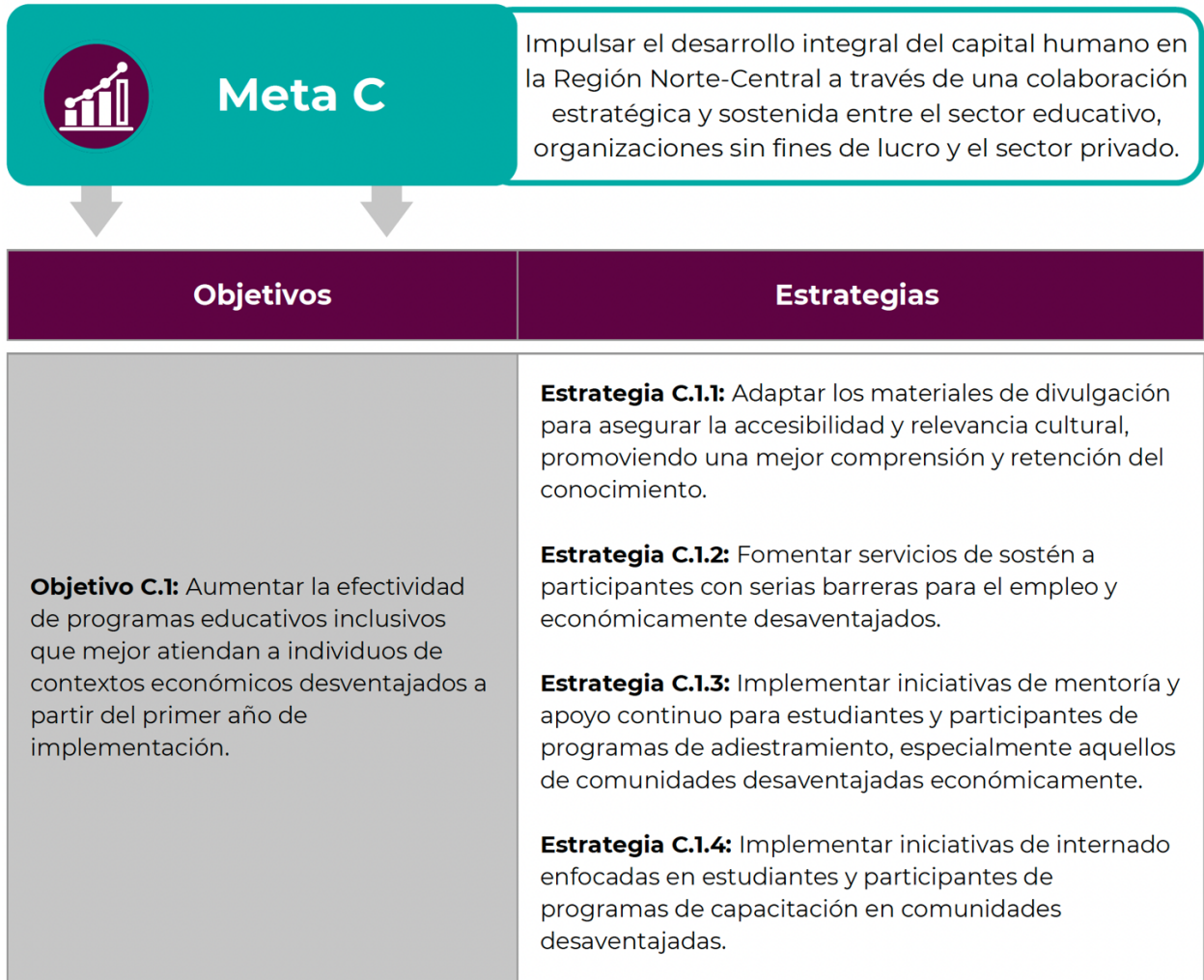
Asimismo, se establecerán y promoverán **programas de aprendizaje registrados y preaprendizajes** en colaboración con patronos para proporcionar capacitación práctica y teórica en ocupaciones de alta demanda. Esto se complementará con la creación de programas de capacitación continua que se adapten a las demandas emergentes del mercado laboral, asegurando que los participantes adquieran habilidades relevantes y actualizadas. Como parte de esta estrategia, se adoptará un acuerdo regional

para establecer un memorando de entendimiento con el **programa Carl D. Perkins**, integrando esta iniciativa dentro de la estrategia más amplia de trayectorias profesionales (Career Pathways). Además, se fomentarán acuerdos a nivel regional con programas como **Youthbuild, Boys and Girls Club, Job Corps**, entre otros, para asegurar que estos importantes programas estén disponibles en todas las juntas locales de la región y se maximice su impacto en el desarrollo laboral de la región Norte-Central.

El tercer objetivo es fortalecer los **mecanismos de seguimiento y evaluación** para garantizar la mejora continua de los programas de capacitación y alianzas estratégicas, con una implementación prevista para el tercer año. Se desarrollará un sistema de evaluación para medir la efectividad de las alianzas estratégicas y los programas de capacitación, utilizando indicadores de desempeño y retroalimentación de los participantes. Además, se promoverá la **transparencia y la rendición de cuentas** mediante la publicación de informes anuales que detallen los logros, desafíos y áreas de mejora en el desarrollo del capital humano.



Figura 29. Metas C: Objetivos y Estrategias Región Norte-Central





Objetivos	Estrategias
<p><b>Objetivo C.2:</b> Desarrollar y fortalecer las alianzas estratégicas con sectores clave para facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales, a partir del primer año de implementación.</p>	<p><b>Estrategia C.2.1:</b> Crear un Comité de alianza estratégica que incluya líderes de negocios, educación y gobierno para identificar y priorizar sectores económicos emergentes en la región. Este consejo estará compuesto por al menos un representante activo del sector privado de cada junta local.</p> <p><b>Estrategia C.2.2:</b> Establecer y promover programas de aprendizaje registrados y preaprendizajes en colaboración con empleadores para proporcionar capacitación práctica y teórica en ocupaciones de alta demanda.</p> <p><b>Estrategia C.2.3:</b> Establecer programas de capacitación continua que se adapten a las demandas emergentes del mercado laboral, asegurando que los participantes adquieran habilidades relevantes y actualizadas.</p> <p><b>Estrategia C.2.4:</b> Alinear acuerdos del Estado pero a nivel regional para brindar servicios a jóvenes en las cinco juntas locales a través de programas como Carl D. Perkins, Youthbuild, Boys and Girls Club, Job Corps, entre otros.</p>
<p><b>Objetivo C.3:</b> Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la mejora continua de los programas de capacitación y alianzas estratégicas, para el tercer año.</p>	<p><b>Estrategia C.3.1:</b> Desarrollar un sistema de evaluación para medir la efectividad de las alianzas estratégicas y los programas de capacitación, utilizando los indicadores de desempeño y retroalimentación de los participantes.</p> <p><b>Estrategia C.3.2:</b> Promover la transparencia y la rendición de cuentas mediante la publicación de informes anuales que detallen los logros, desafíos y áreas de mejora en el desarrollo del capital humano.</p>



## **Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión**

### **Conexión de Poblaciones Prioritarias con Servicios y Actividades de Adiestramiento**

La región Norte-Central implementará las estrategias descritas de forma unificada para conectar a las poblaciones prioritarias, como jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con servicios de carrera y actividades de adiestramiento en programas como Carl D. Perkins, YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps. Se establecerá una base de datos regional para registrar a estos individuos y asegurar su participación en programas relevantes. Además, se promoverán servicios de apoyo para aquellos con serias barreras para el empleo, como transporte, cuidado infantil e incentivos, para facilitar su acceso a las oportunidades de capacitación.

### **Estrategias Regionales de Servicio a Patronos**

Las estrategias regionales de servicio a patronos están diseñadas para coordinar y optimizar los servicios a nivel local. Como región, se fomentarán alianzas estratégicas con sectores de alta demanda para desarrollar programas de capacitación específicos. La implementación de un sistema de registros de servicios a patronos y servicios de jóvenes regional permitirá compartir recursos y mejores prácticas entre las juntas locales, mejorando la eficiencia operativa de los servicios a patronos.

### **Coordinación con Instituciones Secundarias y Postsecundarias**

Para evitar la duplicidad de servicios y mejorar la calidad, la región coordinará con instituciones educativas secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V. Se establecerán alianzas formales para desarrollar programas de capacitación alineados con las necesidades del mercado laboral. Se implementarán como parte de las estrategias mecanismos de evaluación continua permitirán ajustar y mejorar estos programas basándose en la retroalimentación de clientes y proveedores.

Estas estrategias asegurarán que la región Norte-Central conecte eficazmente a las poblaciones prioritarias con oportunidades de capacitación, coordine servicios a patronos de manera eficiente y alinee las estrategias educativas con las necesidades del mercado laboral.

### **Recapitulación de los Objetivos y Estrategias**

En conclusión, las metas y objetivos del Plan Regional Norte-Central están formulados para generar un impacto positivo y largo plazo en el desarrollo socioeconómico de la región. Este plan se centra en fortalecer las colaboraciones internas, robustecer los programas de capacitación y eventos de impacto a nivel regional, y fomentar la cooperación estratégica brindando apoyo a nivel regional a estas alianzas.

Al abordar de manera integral los desafíos y oportunidades del mercado laboral, estas metas promueven un entorno más cohesivo e inclusivo, preparando a la región para adaptarse a las demandas cambiantes de la economía. Con un énfasis en la efectividad, accesibilidad y sostenibilidad, el plan se establece como una herramienta esencial para impulsar el crecimiento y la resiliencia de la fuerza laboral de la región Norte-Central.

Cabe destacar, el Comité de Implementación y el gerente del proyecto, creado como parte de las estrategias de este plan, estará a cargo de elaborar en conjunto al equipo regional, un plan de trabajo detallado para encaminar acciones específicas para el logro de los objetivos y estrategias delineadas en este marco de planificación.

En la próxima sección, se detallará el proceso de implementación, monitoreo y evaluación del plan regional, proporcionando una guía clara y estructurada para alcanzar los objetivos planteados y asegurar el éxito del plan a largo plazo.



**Capítulo  
VI**

**IMPLEMENTACIÓN DEL  
PLAN REGIONAL 2024-2027**

## **CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024 – 2027**

### **Introducción**

La implementación efectiva del Plan Regional es crucial para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Varios factores influyen en la efectividad de un plan y el cumplimiento de las metas estratégicas. Específicamente, el plan requiere la asignación de recursos dedicados a su implementación, tanto personal designado como fondos monetarios. Es necesario asignar recursos dedicados para asegurar la continuidad y consistencia en los esfuerzos de la implementación, así como el compromiso por parte de los actores involucrados.

En adición, la implementación efectiva del plan requiere una coordinación detallada entre todas las partes interesadas, incluyendo agencias gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, instituciones educativas y el sector privado. La comunicación clara y constante es fundamental para llevar a cabo las estrategias delineadas en este plan. Es necesario que todos los actores involucrados entiendan las metas desarrolladas en este plan y comprendan claramente sus roles y responsabilidades. En adición a estos elementos, el monitoreo y la evaluación continua son clave para que el Plan Regional alcance sus metas. Mientras las metas incluidas en el plan miran al futuro, el monitoreo y evaluación proveen una oportunidad para observar la realidad y determinar si es necesario implementar cambios o ajustes para asegurar el cumplimiento de dichas metas.

Este capítulo el capítulo aborda sobre el equipo a cargo de la implementación, el periodo de ejecución y el plan de trabajo que facilitará el cumplimiento de las distintas estrategias descritas en el capítulo anterior. También menciona los mecanismos de monitoreo y evaluación que aseguren un progreso continuo y ajustable de las estrategias propuestas en el plan.

## **Comité de Implementación y Gerente de Proyectos**

El Comité de Implementación juega un papel crucial en la ejecución del Plan Regional Norte-Central, estando a cargo de la supervisión y coordinación. Este comité, compuesto por representantes de las juntas locales, se encarga de asegurar que las estrategias delineadas en el plan se lleven a cabo de manera efectiva y coherente.

El Gerente de Proyectos, designado por el Comité de Implementación, actuará como facilitador y coordinador, garantizando la alineación de las actividades con los objetivos estratégicos del plan. Este rol incluye la supervisión constante de las iniciativas del plan, la coordinación entre las diferentes partes interesadas y la gestión de recursos para asegurar la ejecución eficiente de las actividades planificadas. Además, el Gerente de Proyectos es responsable de monitorear el progreso, identificar posibles obstáculos y proponer soluciones para mantener el plan según establecido. Todos los representantes del comité de implementación tendrán poder decisonal con su voz y voto.

## **Periodo de Implementación**


El periodo de implementación del plan está estructurado para abarcar un periodo de actividad de cuatro años programa, iniciando en el 2024 y culminando en el 2027. Este periodo abarca desde las etapas iniciales de planificación hasta la completa ejecución y evaluación de los resultados. En este periodo se llevarán a cabo revisiones con frecuencias establecidas para garantizar que se cumplan las metas, objetivos y estrategias delineadas en el plan. Estas revisiones permitirán que se realicen los ajustes necesarios en respuesta a los cambios en el entorno económico, laboral e institucional. El Plan de trabajo, detallado a continuación, divide el plan en cuatro fases principales atadas al ciclo de los cuatro años fiscales que cubre este plan. La implementación escalonada de las estrategias asegura que cada fase del plan se ejecute con la debida atención y recursos, permitiendo una adaptación flexible y proactiva a las necesidades emergentes de la región.



## Plan de Trabajo

A continuación, se describen las acciones específicas para llevar a cabo la implementación del Plan Regional Norte-Central, garantizando así su alineación con las metas y objetivos estratégicos definidos en el plan.

**Figura 30. Plan de Trabajo para la Meta A**

Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
 <b>Meta A:</b> Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.						
Objetivo A.1 Establecer un comité de implementación conformado por, al menos, un representante de cada una de las juntas locales que componen la Región Norte-Central para fomentar la integración regional, antes de diciembre de 2024.						
Estrategia A.1.1	✓				Juntas Locales	Completado en o antes de octubre 2024.
Estrategia A.1.2	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de octubre 2024.
Estrategia A.1.3	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de diciembre 2024.
Objetivo A.2 Desarrollar e implementar un programa de capacitación cada dos años que incremente el conocimiento sobre los cambios en procesos y fortalezca la colaboración entre los representantes del Programa WIOA.						
	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia A.2.1		✓		✓	Comité de Implementación	Primera cumbre realizada en o antes de diciembre 2025
Objetivo A.3 Realizar, al menos, una reunión trimestral con representantes de juntas locales, juntas de alcaldes, directivos de las ALCL, socios medulares, entre otros, para discutir y planificar estrategias de colaboración.						
	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia A.3.1	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de octubre 2024.
Estrategia A.3.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.



Objetivo A.4 Establecer un fondo presupuestario dedicado a la implementación efectiva del Plan Regional en la Región Norte-Central antes del fin del año fiscal en curso.

	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
<b>Estrategia A.4.1</b>	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
<b>Estrategia A.4.2</b>	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2025.
<b>Estrategia A.4.3</b>	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.

Objetivo A.5 Incrementar la eficiencia y estandarización de los procesos en la Región Norte Central al finalizar el segundo año.

	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
<b>Estrategia A.5.1</b>	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de octubre 2024.
<b>Estrategia A.5.2</b>	✓				Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
<b>Estrategia A.5.3</b>		✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
<b>Estrategia A.5.4</b>		✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
<b>Estrategia A.5.5</b>		✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.

Objetivo A.6 Mejorar los sistemas de servicios para individuos, mediante la adopción de tecnologías emergentes, antes de diciembre del segundo año programa.

	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
<b>Estrategia A.6.1</b>	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
<b>Estrategia A.6.2</b>		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de diciembre 2025.
<b>Estrategia A.6.2</b>		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de diciembre 2025.
<b>Estrategia A.6.2</b>		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de diciembre 2025.
<b>Estrategia A.6.2</b>		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de diciembre 2025.



**Figura 31. Plan de Trabajo para la Meta B**



**Meta B:** Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en empleos, alineando las habilidades e intereses con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.

Objetivo B.1 Aumentar la oferta de capacitación e integrar adiestramientos en carreras de alta demanda durante los cuatro años programa.

Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia B.1.1	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2025.
Estrategia B.1.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia B.1.3	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia B.1.4	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia B.1.5	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.

Objetivo B.2 Llevar a cabo eventos regionales a través de colaboraciones estratégicas que impulsen la competitividad y agilidad regional, con el fin de organizar al menos un (1) evento cada año que promuevan la integración y el desarrollo económico.

Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia B.2.1	✓		✓		Comité de Implementación	Realizar al menos dos ferias de empleo bajo este Plan.
Estrategia B.2.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia B.2.3		✓		✓	Comité de Implementación	Realizar al menos dos ferias educativas bajo este Plan.
Estrategia B.2.4	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.

**Figura 32. Plan de Trabajo para la Meta C**

Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
<b>Objetivo C.1</b> Aumentar la efectividad de programas educativos inclusivos que mejor atiendan a individuos de contextos económicos desaventajados, a partir del primer año de implementación.						
Estrategia C.1.1	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2025.
Estrategia C.1.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia C.1.3	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia C.1.4	✓	✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2026.
<b>Objetivo C.2</b> Desarrollar y fortalecer las alianzas estratégicas con sectores clave para facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales, a partir del primer año de implementación.						
Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia C.2.1		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2026.
Estrategia C.2.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia C.2.3	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.
Estrategia C.2.4		✓			Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2026.
<b>Objetivo C.3</b> Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la mejora continua de los programas de capacitación y alianzas estratégicas, para el tercer año						
Estrategias	Implementación				Responsable	Resultado esperado
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia C.3.1	✓				Comité de Implementación	Completado en o antes de junio 2025.
Estrategia C.3.2	✓	✓	✓	✓	Comité de Implementación	Completado cada año fiscal bajo este Plan.

### Presupuesto del Plan Regional

La implementación del Plan Regional de la Región Norte-Central se financiará mediante la asignación de un porcentaje del presupuesto de cada Junta Local, distribuido entre las áreas de administración y programas. Cada Junta Local contribuirá una parte de sus fondos asignados para administración y para programas específicos, asegurando así una base financiera sólida y equitativa para las actividades regionales.



## **Distribución de Fondos**

### Área de Administración

Cada Junta Local asignará un porcentaje de su presupuesto administrativo para cubrir los costos operacionales y de gestión del Plan Regional. Estos costos incluyen, pero no se limitan a, la coordinación del Comité de Implementación, y otros gastos administrativos necesarios para la ejecución del plan.

### Área de Programas

Adicionalmente, cada Junta Local destinará un porcentaje de su presupuesto para programas, enfocado en financiar las iniciativas y estrategias delineadas en el plan. Esto incluye programas de capacitación, eventos regionales, y cualquier actividad dirigida al desarrollo del capital humano y la mejora de la competitividad regional.

### Fondos Adicionales

En caso de que los fondos asignados por las juntas locales no sean suficientes para cubrir todas las necesidades del Plan Regional, se procederá a someter una solicitud formal al Estado para obtener fondos adicionales del fondo de reserva del Estado. Este proceso garantiza que se disponga de los recursos financieros necesarios para la implementación completa y efectiva del plan.

## **Monitoreo y Transparencia del Presupuesto**

Para asegurar la transparencia y la eficiencia en el uso de los fondos, se establecerán mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas. El Agente Fiscal proporcionará informes periódicos sobre la gestión del presupuesto a todos los miembros directivos de la Región Norte-Central. Estos informes detallarán el uso de los fondos, el progreso de las actividades y cualquier ajuste necesario para optimizar la implementación del plan.



### Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan

La implementación efectiva del Plan Regional es crucial para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Para garantizar el éxito del plan, se establecerán mecanismos de monitoreo, evaluación y actualización que permitan una supervisión continua y detallada del progreso de las metas y estrategias. Estos procesos asegurarán que el plan sea una herramienta dinámica y adaptativa, capaz de responder a las necesidades y prioridades cambiantes de la región, garantizando su éxito a largo plazo y maximizando el impacto de las acciones implementadas. A continuación, se presenta un diagrama que ilustra el proceso de integración de la fase de monitoreo, evaluación y actualización del plan.

*Figura 33. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Norte-Central.*



## **Monitoreo del Plan**

Para asegurar el éxito del Plan Regional Norte-Central, se establecerán mecanismos de monitoreo que permitan una supervisión continua y detallada del progreso de las metas y estrategias. Estos mecanismos incluirán el desarrollo por parte del Comité de Implementación de una herramienta para el seguimiento del desempeño a través de los indicadores de ejecución establecidos y el desarrollo de informes anuales con los resultados obtenidos a la fecha de publicación. Este Comité de Implementación deberá establecer roles y responsabilidades claras de cada miembro y definir herramientas de monitoreo para la ejecución del Plan.

El objetivo es identificar de manera oportuna cualquier desviación del plan original y tomar acciones correctivas inmediatas para garantizar que se mantenga el rumbo hacia los objetivos establecidos.

El Comité de Implementación estará a cargo del monitoreo, de revisar el progreso y realizar ajustes necesarios. Cabe destacar, y más adelante se abordará en detalle, el Comité de Implementación no estará a cargo de la evaluación del plan, esto se recomienda que sea un ente externo no involucrado en la implementación de las estrategias propuestas.

El proceso de monitoreo deberá incluir los siguientes pasos:

**Figura 34. Diagrama sobre el proceso de monitoreo del Plan Regional Norte-Central.**



### Evaluación del Plan

La evaluación del plan pretende asegurar la efectividad y eficiencia de las estrategias implementadas. La evaluación continua permite identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar que se alcancen los objetivos establecidos en el plan. Esto asegura que el plan siga siendo relevante y efectivo en un entorno laboral y económico dinámico.

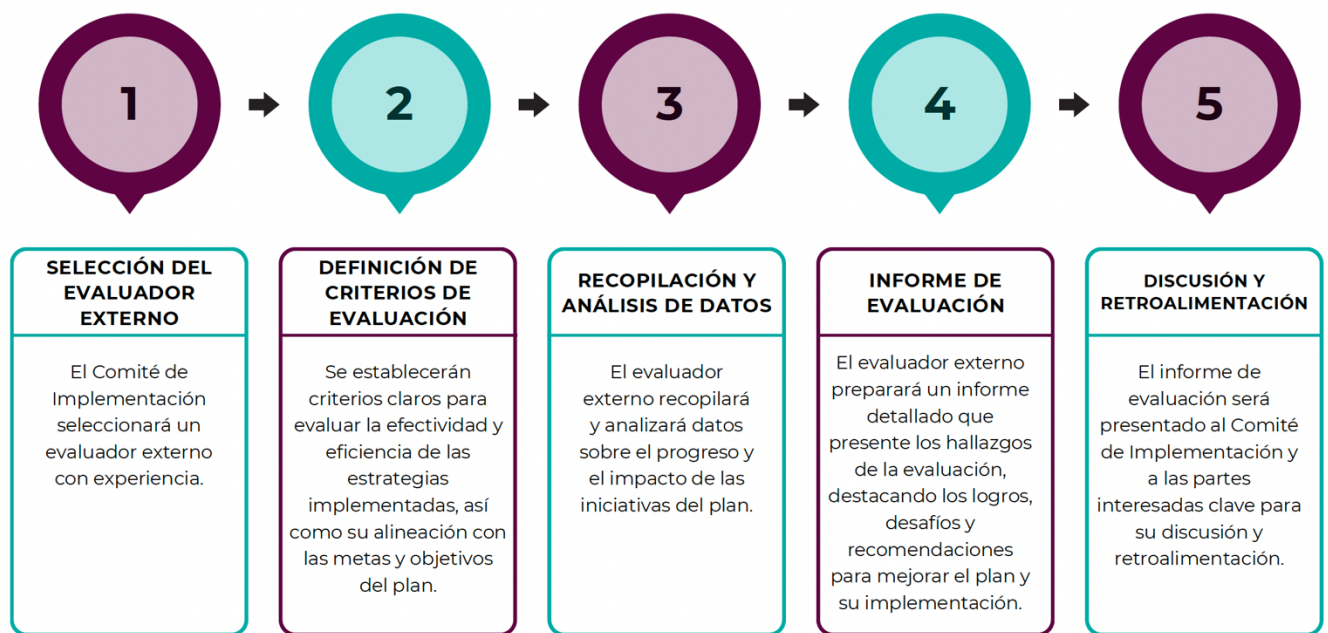
La evaluación del plan es parte del objetivo C.3. Se recomienda que el Comité de Implementación delegue la evaluación de la ejecución del plan a un ente externo que pueda determinar si los resultados del plan cumplen con las metas y objetivos propuestos. Esta evaluación se recomienda que sea a medio



término, es decir, en los primeros dos años de implementación del plan. La evaluación continua permitirá identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar que se alcancen los objetivos establecidos. Esto asegurará que el plan siga siendo relevante y efectivo en un entorno laboral y económico dinámico.

El proceso de evaluación incluirá los siguientes elementos:

**Figura 35. Diagrama sobre el proceso de evaluación del Plan Regional Norte-Central.**



### Actualización del Plan Regional

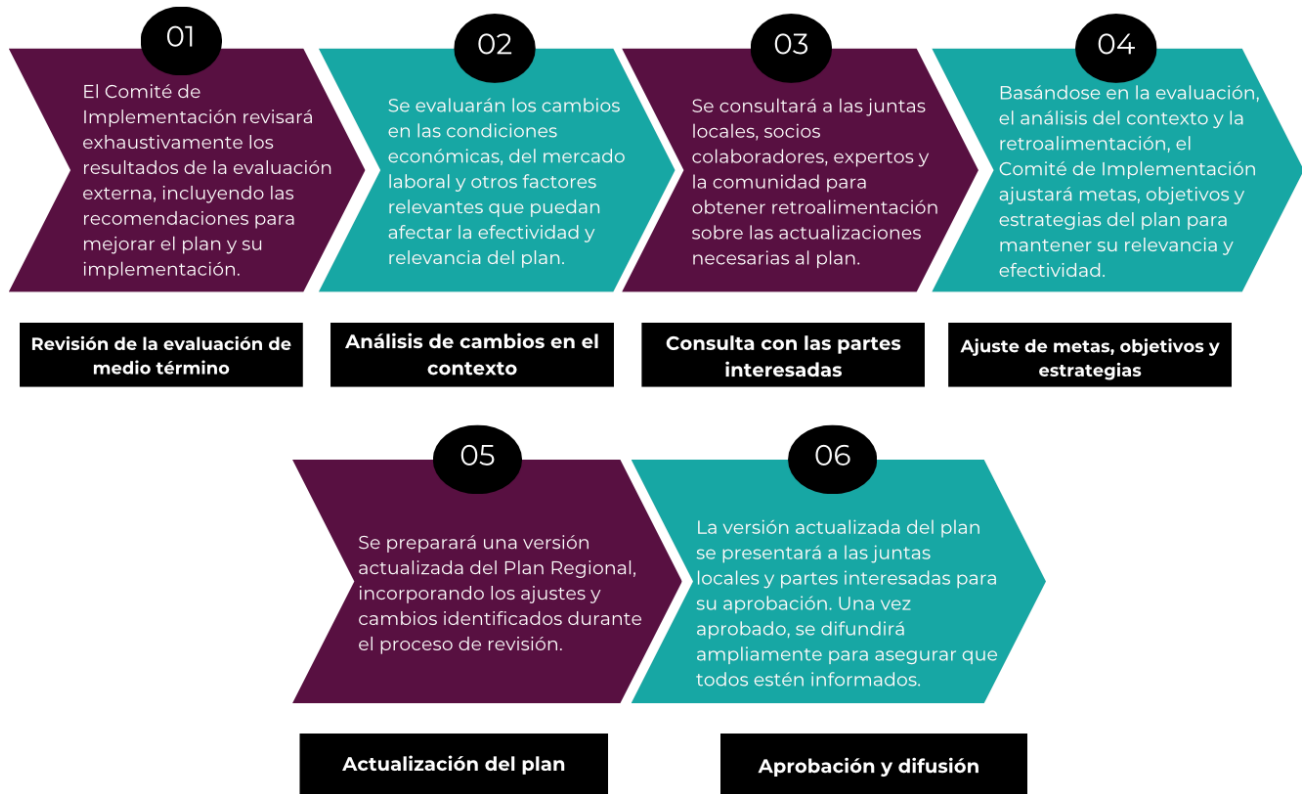
La actualización del plan es un proceso esencial para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo. Este proceso implica una revisión periódica y sistemática del plan para incorporar nuevas informaciones, cambios en las condiciones económicas y del mercado laboral, así como resultados obtenidos de las evaluaciones y retroalimentación de las partes interesadas. Las actualizaciones permitirán ajustar las estrategias y objetivos, alineándolos con las nuevas realidades y desafíos emergentes.

Basado en la evaluación de medio término, se evaluará el progreso y se harán los ajustes necesarios para mantener el plan relevante y alcanzar las metas propuestas. Este enfoque dinámico garantiza que el plan siga siendo una herramienta eficaz y adaptable para el desarrollo socioeconómico de la Región Norte-Central. Así, el plan se mantendrá vigente y en sintonía con las necesidades y prioridades cambiantes de la región, asegurando su éxito a largo plazo.

En conjunto, los procesos de monitoreo, evaluación y actualización aseguran que el Plan Regional sea una herramienta flexible y efectiva, capaz de responder a las necesidades y prioridades cambiantes de la región. Esto garantiza su éxito a largo plazo y maximiza el impacto de las acciones implementadas.

El proceso de actualización del plan incluirá los siguientes pasos:

**Figura 36. Diagrama sobre el proceso de actualización del Plan Regional**





**Capítulo  
VII**

**COORDINACIÓN DE  
TRANSPORTACIÓN Y  
SERVICIOS DE APOYO**

## **CAPÍTULO VII – COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO**

### **Introducción**

La transportación y los servicios de apoyo son elementos esenciales para conectar eficazmente la fuerza laboral con las oportunidades de empleo en la región. Debido a la diversidad en los patrones de desplazamiento entre los municipios, es fundamental analizar las opciones de transporte disponibles y los tiempos de viaje para identificar áreas de mejora en la infraestructura actual. Este análisis no solo considera los modos de transporte, sino también cómo estas dinámicas afectan la capacidad de los trabajadores, especialmente aquellos sin acceso a vehículos personales, para acceder a oportunidades laborales.

### **Acuerdos Locales de Transportación**

En la Región Norte-Central se han establecido importantes acuerdos para fomentar la transportación colectiva entre sus municipios. Ejemplo de estos acuerdos es el Consorcio de Transportación Colectiva ABCO, que incluye a los municipios de Orocovis, Barranquitas, Comerío y Aibonito (este último fuera de la región). Además, Bayamón lanzó recientemente el proyecto piloto de transportación colectiva BayaRide, que conecta áreas rurales con el casco urbano, donde se encuentra el ALCL de Bayamón-Comerío. También, municipios como Barceloneta han implementado iniciativas como Metrotransit, que apoya el acceso al empleo para personas con impedimentos físicos.

Como parte de los esfuerzos del Comité de Implementación, se identificarán todos los acuerdos de transportación vigentes en la región y se convocará una reunión estratégica entre la Junta Local y la Junta de Alcaldes para maximizar el impacto de estas iniciativas de transportación en la ciudadanía local.

## Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida

### Medios de Transportación

En la Región Norte-Central, los patrones de transporte al trabajo varían considerablemente, reflejando la diversidad en opciones y preferencias de movilidad. Por ejemplo, en San Juan, un 73% (92,342) de las personas viajan solas en automóvil, mientras que un 7% (8,297) trabaja desde casa, lo que muestra una dependencia tanto de medios privados como la integración de modalidades flexibles de trabajo. Por otro lado, en áreas como La Montaña y Manatí-Dorado, hay una mayor dependencia de viajes en automóvil y un uso limitado del transporte público, subrayando la necesidad de políticas que promuevan alternativas sostenibles. A continuación, se desglosan los medios de transportación al trabajo para los residentes en cada área local.

**Tabla 19. Medios de Transportación para el Trabajo**

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminando	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Bayamón-Comerio	55,540	8,317	1,075	1,068	1,227	4,196
Guaynabo-Toa Baja	77,402	8,828	1,478	1,028	3,102	6,074
La Montaña	30,165	2,637	125	1,026	75	630
Manatí-Dorado	73,209	4,055	316	2,588	697	2,948
San Juan	92,342	8,848	5,588	5,676	5,178	8,297
Total de la Región	328,658	32,685	8,582	11,386	10,279	22,145

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

### Número de Vehículos en la Región

La disponibilidad de vehículos varía significativamente entre los municipios, influenciando los patrones de movilidad. En San Juan, el 57% de los hogares tiene acceso a 2 o más vehículos, mientras que un 8% no tiene ninguno. En contraste, áreas como La Montaña y Manatí-Dorado tienen una mayor proporción de hogares con 2 o más vehículos, indicando una posible dependencia del transporte privado debido a las limitaciones en las opciones

de transporte público. A continuación, se presenta los datos de los vehículos disponibles en el hogar por área local.

**Tabla 20. Cantidad de Vehículos para la Población**

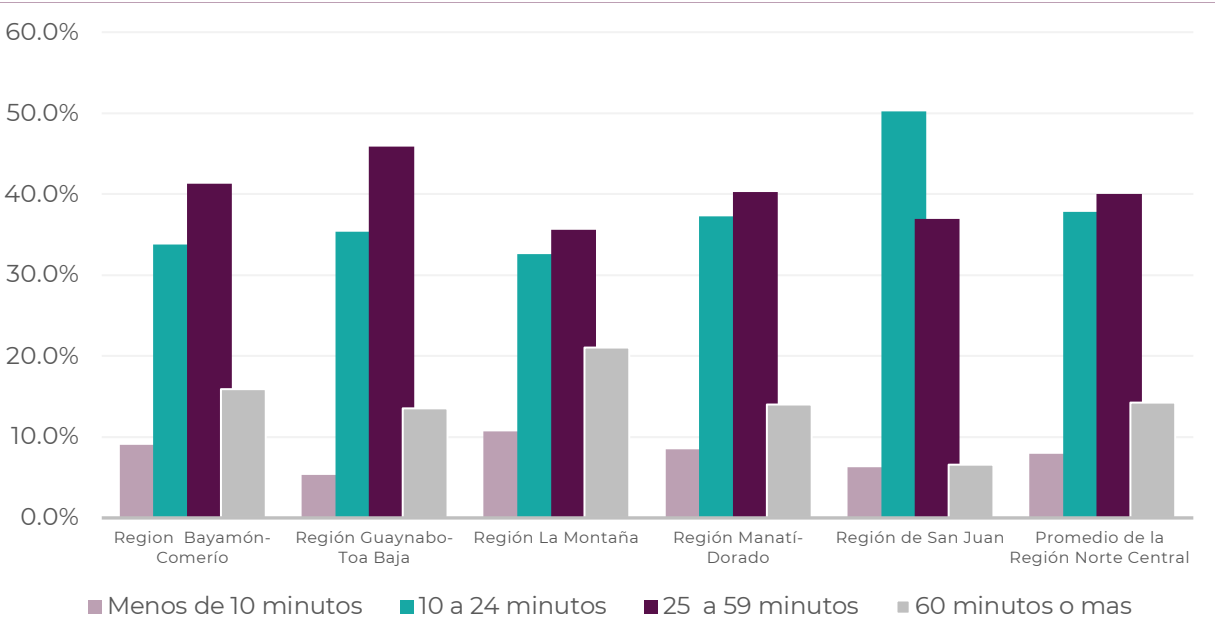
Municipios	Total de vehículos disponibles en el hogar	No vehículos disponibles	1 vehículo	2 o más vehículos
Bayamón-Comerío	71,423	1,623	17,115	52,685
Guaynabo-Toa Baja	97,912	1,804	21,087	75,021
La Montaña	34,658	406	6,380	27,872
Manatí-Dorado	83,813	1,827	16,746	65,240
San Juan	125,929	10,054	43,869	72,006
Total de la Región	413,735	15,714	105,197	292,824

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

### **Tiempo en Distancia al Empleo**

En la Región Norte-Central, el tiempo de viaje al trabajo también presenta variaciones notables. En San Juan, el 50% de los trabajadores tiene desplazamientos de 10 a 24 minutos, mientras que solo un 6.6% viaja 60 minutos o más. En áreas rurales como La Montaña, el 21% de los trabajadores debe viajar 60 minutos o más, lo que resalta desafíos de accesibilidad a oportunidades laborales. A continuación, se presenta las variaciones del tiempo en distancia recorrida al empleo por área local.

**Figura 37. Tiempo en Distancia al Trabajo**



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0802.

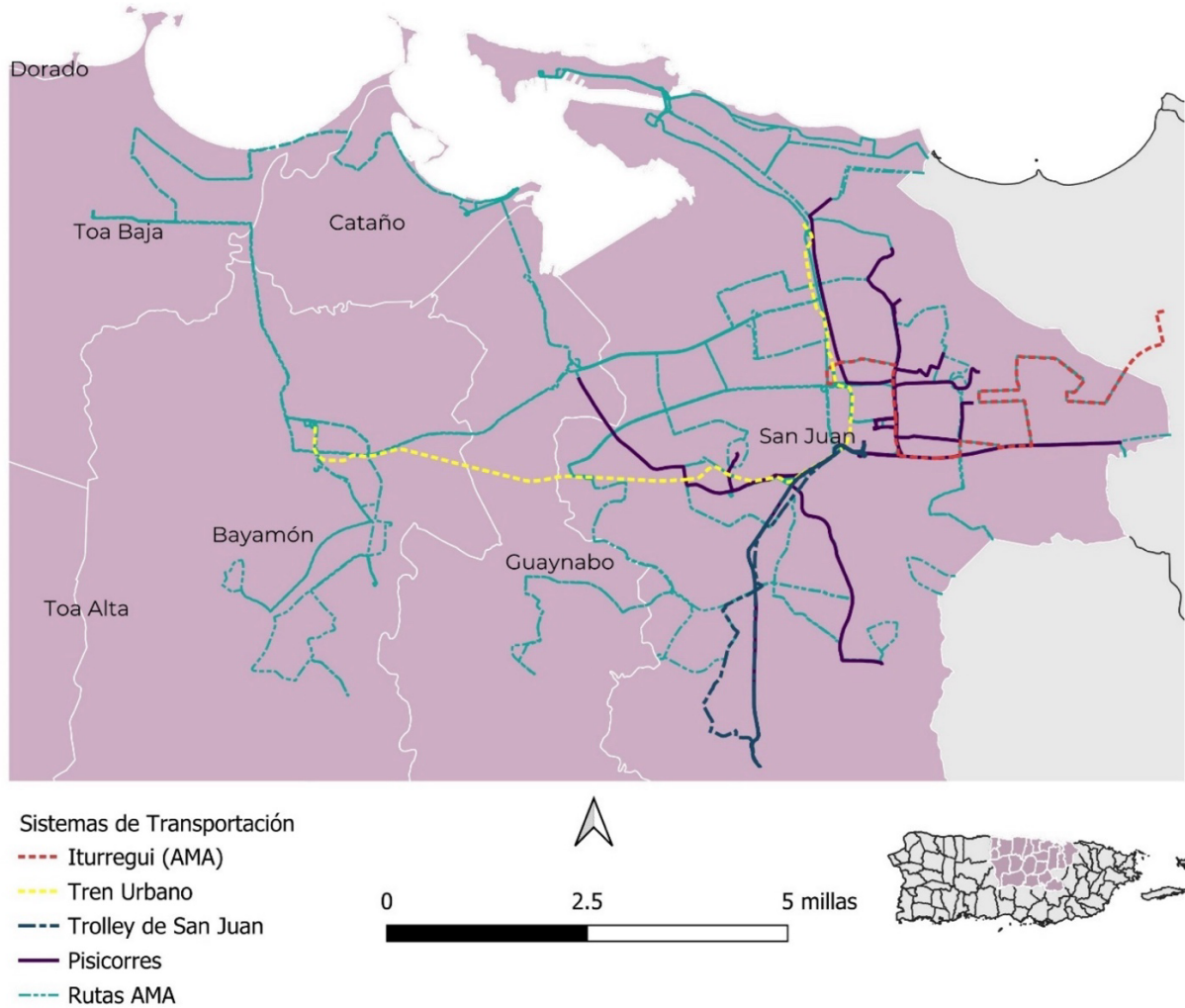
### Opciones de Servicios de Transportación en la Región Norte-Central

El transporte colectivo en la región enfrenta desafíos significativos en términos de cobertura y accesibilidad, especialmente en áreas rurales. Las rutas de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) son más extensas en comparación con el Tren Urbano, concentrándose en el área metropolitana de San Juan, Bayamón y municipios adyacentes como Guaynabo, Cataño y Toa Baja. A medida que nos alejamos de San Juan, la cobertura de la AMA disminuye, dejando a municipios distantes como Comerío, Barranquitas, Orocovis, Morovis, Corozal, Ciales, Naranjito, Florida y Cidra con acceso limitado. El Tren Urbano también tiene una cobertura geográfica restringida, concentrándose principalmente en San Juan, Guaynabo y Bayamón, sin extenderse a otras municipalidades importantes de la región. Asimismo, las rutas de pisicorres y el trolley de San Juan están limitadas al municipio de San Juan y áreas cercanas. A continuación, se presenta el mapa con la distribución geográfica del transporte colectivo.





**Mapa 7. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en Puerto Rico**



Fuente: Elaborado por Dr. Luis A. Adorno González, 2024.

### **Análisis de los Servicios de Transportación en la Región**

El transporte en la región revela desafíos para la movilidad laboral y el desarrollo económico, particularmente en las áreas menos urbanizadas. La disponibilidad de vehículos privados varía considerablemente, con una mayor dependencia del transporte privado en zonas como La Montaña y Manatí-Dorado, donde la mayoría de los hogares cuenta con más de dos vehículos, muy distinto a otras áreas geográficas.

Cabe destacar, la utilización del transporte colectivo es limitada en la mayoría de las áreas locales, con excepción de San Juan, lo que indica una carencia de

opciones de transporte colectivo accesibles y eficientes, particularmente en zonas rurales. Esto puede dificultar el desplazamiento de trabajadores hacia centros de empleo y se ve reflejado en los desplazamientos prolongados que enfrentan muchos trabajadores, especialmente en áreas rurales como La Montaña, donde una alta proporción debe viajar 60 minutos o más para llegar a sus empleos. Por lo cual, la región muestra una alta dependencia del automóvil privado, lo cual puede ser un factor limitante para aquellos que no tienen acceso a un vehículo propio. Estas limitaciones en la movilidad laboral pueden tener un impacto negativo en el desarrollo económico de las áreas más alejadas.

De modo que, existen deficiencias en la infraestructura y opciones de transporte colectivo en la Región Norte-Central, lo cual representa un límite para la movilidad laboral y el acceso a servicios de empleo. La falta de un sistema de transporte colectivo integrado y eficiente se evidencia en la alta dependencia del automóvil privado. Esta situación sugiere una carencia de alternativas de transporte colectivo, limitando severamente la accesibilidad a centros de empleo y servicios para aquellas personas que no cuentan con vehículo propio.

Para abordar estas limitaciones y promover un desarrollo económico, es fundamental fomentar políticas que apoyen la creación de oportunidades laborales en áreas rurales. Esto incluye la colaboración entre agencias estatales y locales para desarrollar programas que proporcionen transporte asequible y accesible, como servicios de transporte compartido y subsidios de transporte para trabajadores. Promover soluciones innovadoras de movilidad, como acuerdos entre municipios de transportación colectiva, es esencial para mejorar la conectividad laboral en toda la región, asegurando así un acceso más equitativo a las oportunidades de empleo.



**Capítulo  
VIII**

**ACUERDOS  
NEGOCIADOS EN LA  
REGIÓN NORTE-CENTRAL**

## **CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORTE-CENTRAL**

### **Introducción**

En este capítulo se describen los acuerdos establecidos en la Región Norte-Central para la gestión efectiva de los costos administrativos y la coordinación entre las juntas locales, asegurando así una implementación cohesionada y eficiente del Plan Regional. La Región ha designado al Área Local de La Montaña como agente fiscal, responsable de la asignación y supervisión de los fondos destinados a actividades regionales. Además, se han negociado procesos estandarizados y una política regional unificada para ejecutar el Plan Regional. Estos acuerdos, revisados regularmente, asegurarán una implementación coordinada y efectiva del plan. A continuación, se detallan los acuerdos específicos establecidos para la región.

### **Acuerdos Administrativos en la Región**

#### **Agente Fiscal**

El Área Local de La Montaña actuará como agente fiscal, gestionando la asignación y supervisión de los fondos designados para las actividades regionales. Estas actividades incluirán el nombramiento de un Comité de Implementación, la organización de eventos de capacitación y creación de oportunidades laborales y educativas, y el desarrollo de informes de progreso y la evaluación del Plan Regional. Los fondos para estas actividades provendrán de las contribuciones de cada Junta Local.

Estos acuerdos serán gestionados y revisados regularmente para asegurar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos. El Agente Fiscal proveerá informes periódicos sobre la gestión de presupuesto a todos los miembros directivos de la región.

## Otros Acuerdos Negociados

### Estandarización de Procesos y Documentación

Las juntas locales han decidido uniformar los procesos y la estandarización de documentos. Conforme a los resultados de la evaluación que se lleve a cabo, todas las juntas locales adoptarán un mismo procedimiento uniforme en nombre de la Región Norte-Central. Esto incluirá los MOU, AFI, expedientes de clientes, registros de proveedores de carrera y registros de servicios de jóvenes, entre otros acuerdos que, tras las juntas locales evaluarlo, redunden en beneficio para la región.

### Instrumento de Acción Regional

Las juntas locales, tras la aprobación del Plan Regional, adoptarán como política regional ejecutar según lo establecido en el plan, convirtiéndolo en el instrumento de acción regional. Este plan será modificado a través de un proceso de evaluación que identifique las circunstancias por las cuales deba ser revisado, como cambios en la política pública del Estado o variaciones en las necesidades del mercado laboral.

### Negociación Niveles de Ejecución

#### Nivel Local

Cada Junta Local negociará individualmente con el Estado las medidas de ejecución de su área local. Este acuerdo asegura que todas las áreas locales participen en el proceso de negociación y acuerden los niveles de desempeño y medidas de responsabilidad, según lo estipulado en la sección 116(c) de WIOA y 20 CFR §679.510(a)(1)(viii).

#### Nivel Regional

Las juntas locales solicitarán conjuntamente al Programa de Conexión Laboral que se excluyan o se renegocien las medidas de ejecución en actividades innovadoras de la región. Dado que estos eventos no son a nivel local, sino regional, la Región Norte-Central no ha realizado un evento en conjunto

anteriormente. Por lo tanto, renegociar puede ser un factor importante para la consecución exitosa de estos eventos pilotos.

### **Presupuesto**

Para asegurar la implementación del plan, se establecerá un acuerdo sobre la estructura de costos y aportaciones de las cinco juntas locales para financiar las actividades regionales. Este acuerdo incluirá la combinación de fondos de para cubrir costos compartidos de planificación regional y otras actividades colectivas.

## REFERENCIAS

- Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico. (n.d.). *Estadísticas*.  
<https://www.bde.pr.gov/BDE/PRED.html>
- Department of the Treasury. (2023, December). Requirement 4: Macroeconomic Indicators. Government of Puerto Rico.  
<https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/macroeconomic-indicators-Dec-2023.pdf>
- Departamento del Trabajo de Puerto Rico. (2024, mayo 23). Índice Oficial de Precios al Consumidor en Puerto Rico, Revisión 2010: Abril 2024. Gobierno de Puerto Rico.  
<https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/IPC/2024/Indice%20de%20Precios%20al%20Consumidor%204.pdf>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Julio 2022). *Proyecciones a Largo Plazo por ocupación 2020-2030*. Recuperado de:  
<https://www.mercadolaboral.pr.gov/LMI/pdf/Proyecciones/Puerto%20Rico-Proyecciones%20a%20Largo%20Plazo%20por%20Ocupaci%3b3n.pdf>
- Fondo Monetario Internacional (FMI). (2024, Enero). Actualización de perspectivas de la economía mundial: La moderación de la inflación y el crecimiento firme desbrozan el terreno para un aterrizaje suave.  
<https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/Update/January/Spanish/text.ashx>
- Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). *Perfil del Migrante 2021- 2022*.  
[https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM\\_2021-2022.pdf](https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf)
- Junta de Planificación de Puerto Rico. (2022). *Estudio del Impacto Social y Económico del COVID-19*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2022/12/Estudio-Impacto-Social-y-Economico-del-COVID-19-en-Puerto-Rico-para-redes.pdf>
- Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2024, marzo 18). 96% de los municipios en Puerto Rico presentan un decrecimiento poblacional.  
<https://estadisticas.pr/en/media/3729>
- Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, enero). Informe Económico al Gobernador y a la Asamblea Legislativa: Apéndice estadístico.



<https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/05/Apendice-Estadistico-2023.pdf>.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, marzo). Informe Económico mensual de la Junta de Planificación. Resumen Económico de Puerto Rico, Vol. IV, Núm. 3, 4-5. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/05/REPR-IV-3-2024.pdf>.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023). *Apéndice Estadístico Puerto Rico*. <https://jp.pr.gov/apendice-estadistico-del-informe-economico-a-la-gobernador/>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023). *Economía de Puerto Rico Año Fiscal 2023*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/03/PRESENTACION-ECONOMIA-DE-PR-2023-2025.pdf>

*Macroeconómicos*. <https://jp.pr.gov/planificacion-en-desarrollo-socioeconomico/>

National Agricultural Statistics Service (NASS). (2020, Junio). 2017 Census of Agriculture: Puerto Rico (2018). Island and Regional Data, Volume 1, Geographic Area Series, Part 52, AC-17-A-52. [https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Full\\_Report/Outlying\\_Areas/Puerto\\_Rico/prv1.pdf](https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Full_Report/Outlying_Areas/Puerto_Rico/prv1.pdf)

Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2024, abril 12). Informe especial: Análisis del efecto económico y fiscal de la migración neta en Puerto Rico del 2008 al 2022. [https://assets-global.website-files.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8\\_OPAL-Informe%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.pdf](https://assets-global.website-files.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8_OPAL-Informe%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.pdf)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). OECD Economic Outlook, Interim Report February 2024: Strengthening the Foundations for Growth, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0fd73462-en>.

Puerto Rico Fiscal Agency and Financial Advisory Authority (AAFAF). (2023, Enero 17). 2023 Fiscal Plan for Puerto Rico: A new chapter for Puerto Rico (as Proposed by the Commonwealth of Puerto Rico). <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/2023-Fiscal-Plan-Puerto-Rico.pdf>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). *Occupational Employment and Wage Statistics*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Local Area Unemployment Statistics (LAUS)*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Quarterly Census of Employment and Wages Data Files*.

U.S. Census Bureau. (2022). *2022 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey*.  
[https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech\\_docs/subject\\_definitions/2022\\_ACSSubjectDefinitions.pdf](https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf)

U.S. Census Bureau. (2022). *Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años* [Tabla S0701PR].

U.S. Census Bureau. (2024). *Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años* [Tabla S2301].

U.S. Census Bureau. (2023) *American Community Survey (ACS), Estimado de 5 años, 2018-2022. Tablas: S0101, B08141, B08141, S0802, S2301, S1701, S1903, S2703, S2704, B19058, S1810, B15002, S0701PR, B28002 y S2701*.  
Recuperado de: <https://data.census.gov/>.

U.S. Census Bureau, Population Division. (Junio 2023). *Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022*. Recuperado de:  
<https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Population Division. (2024). *Annual Estimates of the Resident Population for Puerto Rico Municipios: April 1, 2020 to July 1, 2023*. Recuperado de:  
<https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies, LEHD. (2024). *Quarterly Workforce Indicators (QWI)*. Recuperado de:  
<https://qwiexplorer.ces.census.gov/#x=0&g=0>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Local Area Unemployment Statistics (LAUS)*. Recuperado de: <https://www.bls.gov/lau/>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates*. Recuperado de: [https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes\\_pr.htm](https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm)

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates*. Recuperado de: [https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes\\_pr.htm](https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm)

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Quarterly Census of Employment and Wages (QCEW)*. Recuperado de: <https://www.bls.gov/cew/home.htm>

World Bank. (2024). *Global Economic Prospects, January 2024*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2017-5. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

## ANEJOS

### ANEJO A: Guía para el Evaluador del Programa de Desarrollo Laboral

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
Identificación de la región.		
Identificación de las Áreas de Conexión Laboral (ALCL) que comprenden la región,	CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORTE-CENTRAL  - Áreas Locales que componen la Región Norte-Central - Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional - Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional	13 al 22
Identificación de los miembros clave del comité de la región encargados de redactar el plan regional		
Una lista de las fechas de las reuniones del comité de la región		
Basado en el análisis del mercado laboral regional y las condiciones económicas, describa la visión y metas orientadas al desarrollo laboral y económico de la región.		
Cómo las metas estratégicas abordan tanto las prioridades de desarrollo laboral como económico dentro de la región.	CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO  - Proceso de Construcción de Visión - Análisis cualitativo para la construcción de la visión - Visión Regional 2024-2027 - Metas Regionales - Introducción a Metas Regionales - Alineamiento Estratégico	70 al 97
Cómo la junta local ampliará el uso de aprendizajes como parte de su estrategia de participación empresarial.		
Cómo la junta local demostrará la conexión entre el desarrollo de la fuerza laboral y el desarrollo económico en el ALCL.		
Cómo se coordinarán los servicios con proveedores y servicios de desarrollo económico regional		
Describa la recopilación y análisis de datos del mercado laboral regional.		
Describir la situación económica de la región incluyendo las condiciones económicas positivas y negativas clave, como el impacto del ciclo empresarial actual, las fortalezas de la comunidad empresarial, las tendencias de desempleo; información demográfica; condiciones legales-políticas-sociales relevantes, cambios tecnológicos y fuerzas naturales	CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORTE-CENTRAL	23 al 61
Identificar los principales grupos industriales		
Identificar los sectores industriales existentes y emergentes de mayor demanda		

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
Identificar las ocupaciones existentes y emergentes en demanda		
Describir las necesidades de empleo de los empleadores en los sectores industriales y ocupaciones existentes y emergentes en demanda.		
Describa las estrategias de servicio regionales destinadas a lograr la visión y metas establecidas para la región.		
Estrategias sectoriales e industriales generales, incluyendo estrategias de aprendizaje;	<p>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta A</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta B</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta C</li> </ul>	81 al 97
Coordinación de servicios con proveedores de desarrollo económico regional en la región;		
Acuerdos de prestación de servicios cooperativos establecidos para la región;		
Cómo la región conectará a las poblaciones prioritarias, especialmente a los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con servicios de carrera y actividades de adiestramientos ofrecidos a nivel regional, como YouthBuild, Job Corps y programas AmeriCorps. Debe proporcionarse datos que midan el número de jóvenes registrados en estos programas para respaldar el narrativo, según corresponda;		
Cómo se emplearán las estrategias regionales de servicio a patronos y cómo la coordinación de estas estrategias afectará el nivel operacional de los servicios, es decir, servicios a patronos en el área local		
Cómo la región coordinará con instituciones secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V, para alinear estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicios		
Describa el desarrollo e implementación de iniciativas sectoriales para sectores industriales u ocupaciones en demanda para la región.		
Identificación y descripción de iniciativas sectoriales o industriales clave, asociaciones, ecosistemas de aprendizaje registrados, y cualquier otra iniciativa basada en sectores que respalde total o parcialmente la región	<p>CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024-2027</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Periodo de Implementación</li> <li>- Plan de Trabajo</li> <li>- Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan</li> <li>- Monitoreo del Plan</li> <li>- Evaluación del Plan</li> <li>- Actualización del Plan Regional</li> </ul>	95 al 111
Explicación de por qué la región seleccionó sectores, asociaciones y otras iniciativas específicas		
Descripción y justificación de las ocupaciones actualmente en demanda que se espera que experimenten cambios, así como las ocupaciones		

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
que pueden evolucionar para convertirse en ocupaciones en demanda.		
Describa cómo la región conectará los requisitos laborales de los patronos y las demandas ocupacionales con la fuerza laboral de la región, incluidas las personas con barreras para el empleo.		
Incluir cómo la región planea conectar con los posibles participantes, especialmente con los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con ocupaciones en demanda y aprendizajes registrados	<p>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta A</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta B</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta C</li> </ul>	81 al 97
Describir las reuniones y decisiones tomadas por líderes, miembros de la junta y otras partes interesadas.	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORTE-CENTRAL	22 63-68 120-122
Resumir informes encargados para investigar y determinar acciones recomendadas relevantes para los líderes y partes interesadas del sistema de desarrollo laboral local y regional, como estrategias para mejorar la capacidad de los empleadores para atraer, contratar y retener trabajadores locales en empleos remunerados, o evaluaciones de las mejores prácticas (best practices) para abordar las diversas barreras para el empleo.	<p>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta A</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta B</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta C</li> </ul>	81 al 97
Describa la coordinación de transportación y otros servicios de apoyo para la región.	CAPÍTULO VII - COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO	113-118
Describa la estrategia de la región para aumentar la participación en La Lista Estatal de Proveedores y Programas de Adiestramiento Elegibles (ETPL por sus siglas en inglés).	<p>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta A</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta B</li> <li>- Objetivos y Estrategias de la Meta C</li> </ul>	81 al 97

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
<p>Describa la forma en que la región estableció acuerdos sobre costos administrativos, incluida la combinación de fondos para los costos administrativos, según corresponda, para la región.</p>	<p>CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORTE-CENTRAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdos sobre Costos Administrativos para la Región</li> </ul>	<p>120-122</p>
<p>Describa el acuerdo entre las juntas locales que describe cómo la región de planificación negociará colectivamente y llegará a un acuerdo con el PCL sobre los niveles de ejecución locales y reportará sobre las medidas de responsabilidad de ejecución descritas en la sección 116(c), para cada una de las áreas locales dentro de la región de planificación.</p>	<p>CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORTE-CENTRAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdo entre las Juntas Locales</li> </ul>	<p>120-122</p>

