

2024-2027

Plan Local
LA MONTAÑA

**PRESENTADO EL:
30 DE AGOSTO DE 2024**

**LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN
DE LA FUERZA LABORAL (WIOA)**

Esta página ha sido dejada 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 la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL), presentamos el Plan AP 2024-2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para el Área Local La Montaña, que incluye los municipios de Orocovis, Barranquitas, Cidra, Corozal y Naranjito. Este documento está siendo sometido a su revisión con la aprobación de la Junta de Alcaldes y Junta Local, 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 Local establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, la Junta Local, a través de un proceso amplio de participación que conllevó la realización de reuniones, alcanzó el consenso sobre la visión, metas y estrategias que encaminarán de forma unificada la gestión del Área Local La Montaña.

La JLDL solicitó comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR y continuará disponible en las páginas electrónicas de las JLDL para comentarios hasta culminar el periodo de evaluación. Toda vez sea aprobado el Plan, se modificará en la página electrónica con el documento final.

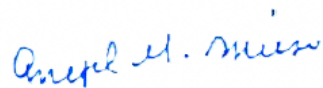
A la fecha de radicación del plan para evaluación del Programa de Conexión Laboral, no se han recibido comentarios del público.

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.

Nuestras firmas a continuación certifican que se aprueba la presentación del Plan Local 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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL.....	13
SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS.....	57
SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN.....	66
SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL.....	83
SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES.....	113
REFERENCIAS.....	119



LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL La Montaña.....	16
Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL La Montaña.....	17
Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL La Montaña.....	22
Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL La Montaña.....	23
<i>Tabla 5. Medios de Transportación para el Trabajo.....</i>	<i>26</i>
Tabla 6. Tiempo en Distancia al Trabajo.....	26
Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas.....	33
Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas.....	34
Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	36
Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030.....	37
Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL La Montaña.....	40
Tabla 12. Establecimientos Comerciales en ALCL La Montaña, 2023.....	41
Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL La Montaña, 2019-2023.....	42
Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial.....	43
Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL La Montaña, 2019-2023.....	44
Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL La Montaña.....	45
Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL La Montaña.....	46
<i>Tabla 18. Metas Negociables y Metas Futuras.....</i>	<i>63</i>
Tabla 19. Socios requeridos en el Área Local de La Montaña.....	85

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Población en ALCL La Montaña.....	13
Figura 2. Promedio de Edad en ALCL La Montaña.....	14
Figura 3. Distribución de Género ALCL La Montaña.....	15
Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL La Montaña.....	18
Figura 5. Nivel de pobreza entre Género ALCL La Montaña.....	18
Figura 5. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL La Montaña.....	19

Figura 7. Niveles de Educación en ALCL La Montaña	21
Figura 8. Niveles de Educación en ALCL La Montaña.....	21
Figura 8. Acceso a Internet en ALCL La Montaña.....	24
Figura 9. Personas con Discapacidad en ALCL La Montaña	25
Figura 10. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL La Montaña, 2023 y 2022.....	28
Figura 12. Tasa de Participación Laboral en ALCL La Montaña, 2023.....	29
Figura 12. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023.....	30
Figura 13. Tasa de Desempleo en ALCL La Montaña	31
Figura 15. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022	39
Figura 16. Análisis FODA.....	53
Figura 16. Construyendo la Visión del Área Local	57
Figura 18. Visión Área Local de La Montaña.....	58
Figura 19. Pilares Fundamentales en la Planificación del Área Local La Montaña	58
Figura 20. Metas del Plan Local La Montaña.....	59
Figura 20. Proceso para el Alineamiento Estratégico.....	62
Figura 21. Organigrama del ALCL La Montaña	68

Listado de Mapas

Mapa 1. Municipios que Componen el ALCL La Montaña	10
Mapa 2. Sistema de Transporte en La Montaña.....	27

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALCL	Área Local de Conexión Laboral
BLS	Bureau of Labor Statistics
CGU	Centro de Gestión Única
CGU-AJC	Centro de Gestión Única – American Job Center
ITAs/CIA	Cuentas Individuales de Adiestramientos
JLCL	Junta Local de Conexión Laboral
MOU	Memorando de Entendimiento
OJT	Adiestramiento en el empleo
PRIS	Participant Record Information System
PEA	Programa de Educación para Adultos
SMC	Sistema de Manejo de Casos
UETDP	Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos
QWI	Quarterly Workforce Indicators
WIOA	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Contexto para el Desarrollo del Plan Local

El Plan Local Cuatrienal del Área Local de La Montaña ha sido diseñado con el propósito de fortalecer y expandir la infraestructura laboral de la zona, alineando de manera estratégica las políticas locales, estatales y federales para maximizar la eficacia de los programas de empleo y adiestramiento. Este plan se fundamenta en el cumplimiento con la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), prestando especial atención a la Sección 108(b), que enfatiza la importancia de los esfuerzos coordinados para mejorar los sistemas de prestación de servicios y recursos de los seis programas medulares de WIOA (Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes, Wagner-Peyser, Educación de Adultos y Alfabetización y Rehabilitación Vocacional) y en la Subparte D del 20 CFR §§ 679.560-679.580.

Para la elaboración de este plan, se han seguido las especificaciones establecidas en la política pública 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. En conformidad con esta política pública, este documento es una parte integral del plan de la Región Norte-Central, al cual está alineado para respaldar la visión y los objetivos estratégicos del Plan Estatal Unificado correspondientes al periodo 2024-2027.

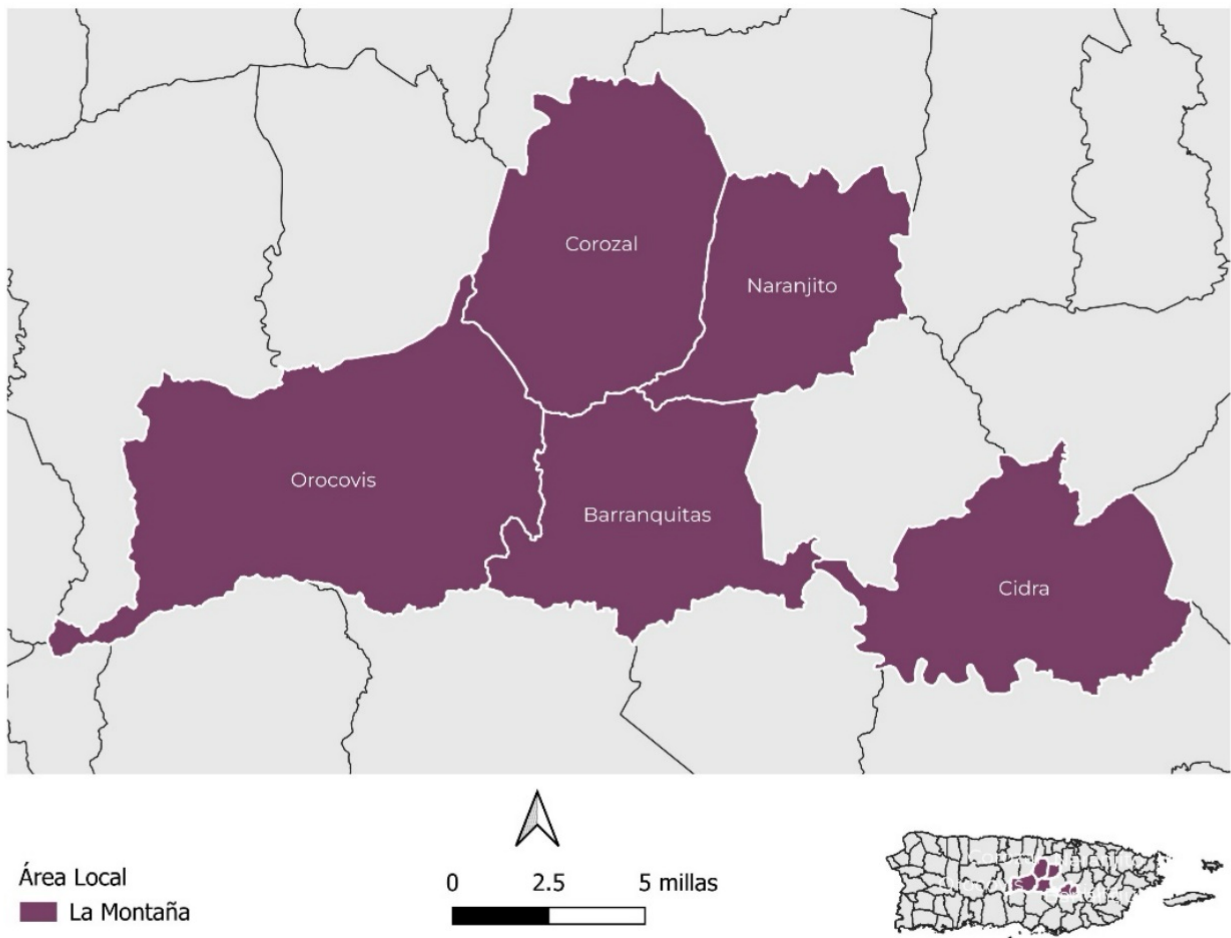
Este plan busca responder de manera proactiva a las dinámicas cambiantes del mercado laboral en el Área Local, abordando tanto los desafíos actuales como las oportunidades emergentes, con el fin de fomentar un entorno económico sostenible en la zona.

Constitución del Área Local

El Área Local de La Montaña se caracteriza por su geografía diversa, que incluye zonas rurales y comunidades de montaña. Esta área geográfica tiene un enfoque particular en la agricultura, el comercio local y el turismo rural, todos los cuales son pilares fundamentales para el crecimiento sostenible y la integración económica de la zona.

En 2016, el gobernador de Puerto Rico estableció la división de las áreas locales de conexión laboral, basándose en las actividades económicas predominantes de la isla. Dentro de esta división, el Área Local de La Montaña es una de las 15 áreas locales, y pertenece a la Región Norte-Central. A continuación, se presenta un mapa que muestra la ubicación geográfica del Área Local.

Mapa 1. Municipios que Componen el ALCL La Montaña



Proceso para la Elaboración del Plan Local La Montaña

El proceso de elaboración del Plan Local de La Montaña comenzó con la planificación inicial en junio, seguida de la recopilación de información socioeconómica y de mercado en julio, y culminó en agosto con la finalización del plan y su presentación pública. Durante este periodo, se llevaron a cabo 9 reuniones clave con la Junta Local, directivos, socios y coordinadores, enfocadas en el desarrollo de la visión, metas y estrategias. Gracias a un diálogo abierto y constructivo, se identificaron las prioridades locales, garantizando que el plan refleje un enfoque integral y alineado con los objetivos tanto del Área Local como de la Región Norte-Central.

Finalmente, se atendieron los comentarios recibidos y se procedió a la radicación del Plan Local en la última semana de agosto. A continuación, se detalla el proceso para su elaboración.

Figura 2. Calendario de Ejecución Plan Local y sus Fases

PROCESO	JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Planificación	█											
Recopilación de información socioeconómica y del mercado	█											
Secciones con Junta Local, Directivos, socios y coordinadores.					█				█			
Desarrollo de visión, metas y estrategias para el Plan Local.					█							
Desarrollo del Plan Local.	█				█				█			
Proceso de participación pública.									█			
Atención de comentarios y radicación al PCL.									█			





PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

SECCIÓN 1: ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE
LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL



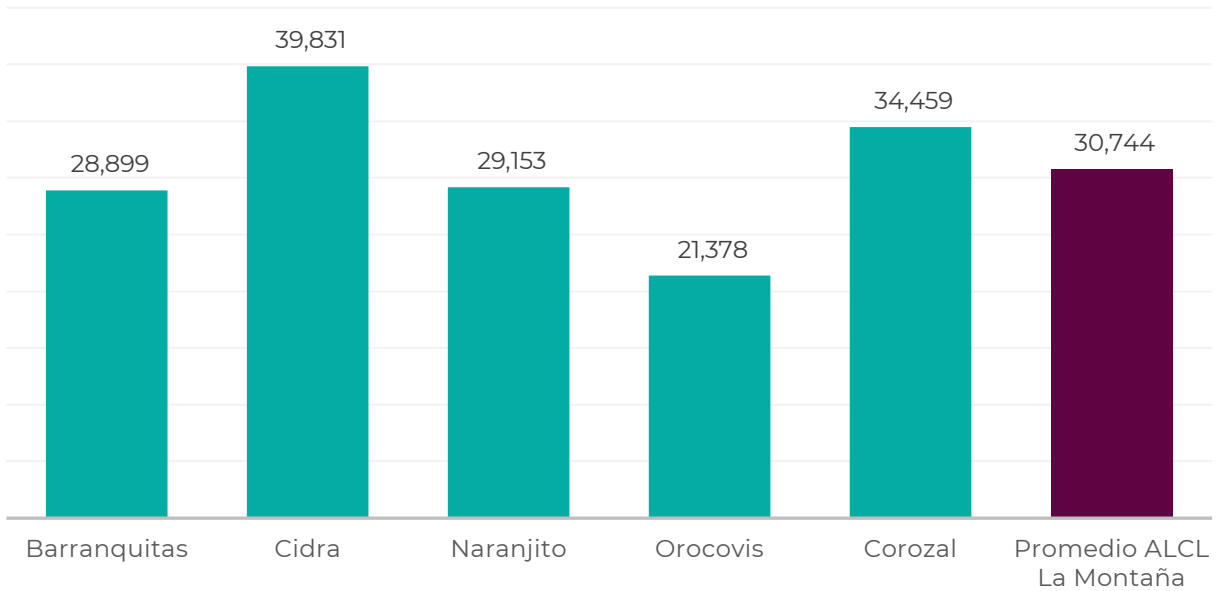
SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

Análisis de la Fuerza Laboral

1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del área local.

El Área Local de Desarrollo Laboral La Montaña tiene una población total de 153,720 habitantes. Cidra cuenta con la mayor población, con 39,831 habitantes, seguido de Corozal con 34,459. Naranjito tiene 29,153 habitantes, Barranquitas 28,899, y Orocovis 21,378 habitantes.

Figura 1. Población en ALCL La Montaña



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

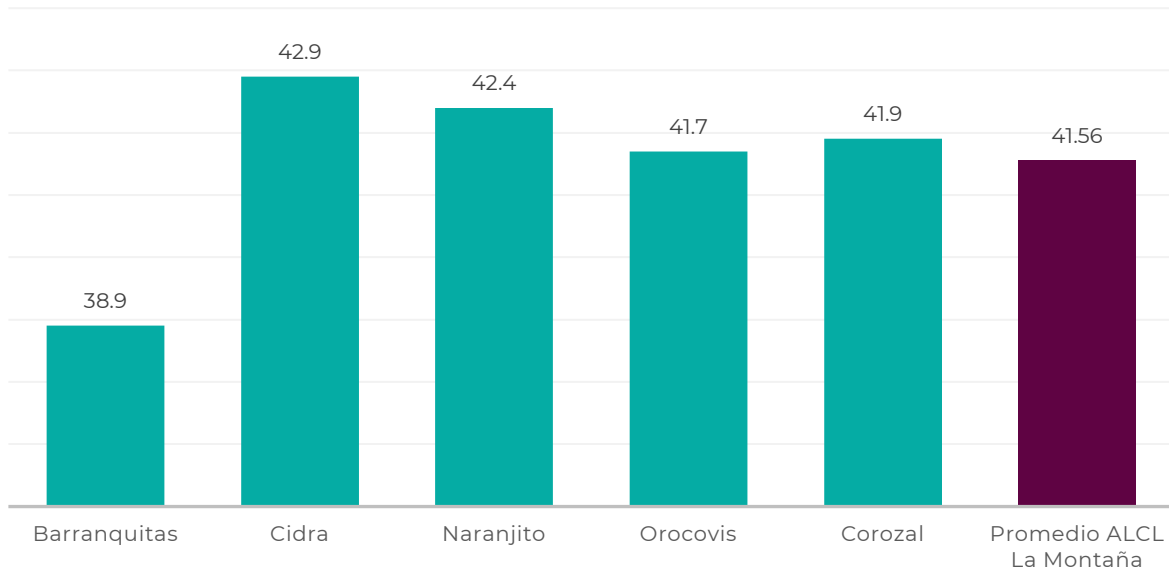
Edad

La media de edad en los municipios del Área Local La Montaña muestra una ligera variación entre los diferentes municipios. Barranquitas tiene la media de edad más baja con 38.9 años, mientras que Cidra presenta la media más alta con 42.9 años. Naranjito y Corozal tienen medias de edad de 42.4 y 41.9 años respectivamente, y Orocovis tiene una media de 41.7 años. En general, el promedio de edad en el Área Local es de 41.56 años. Estos datos demográficos



son esenciales para adaptar las estrategias de empleo y capacitación a las necesidades específicas de la población en cada municipio.

Figura 2. Promedio de Edad en ALCL La Montaña



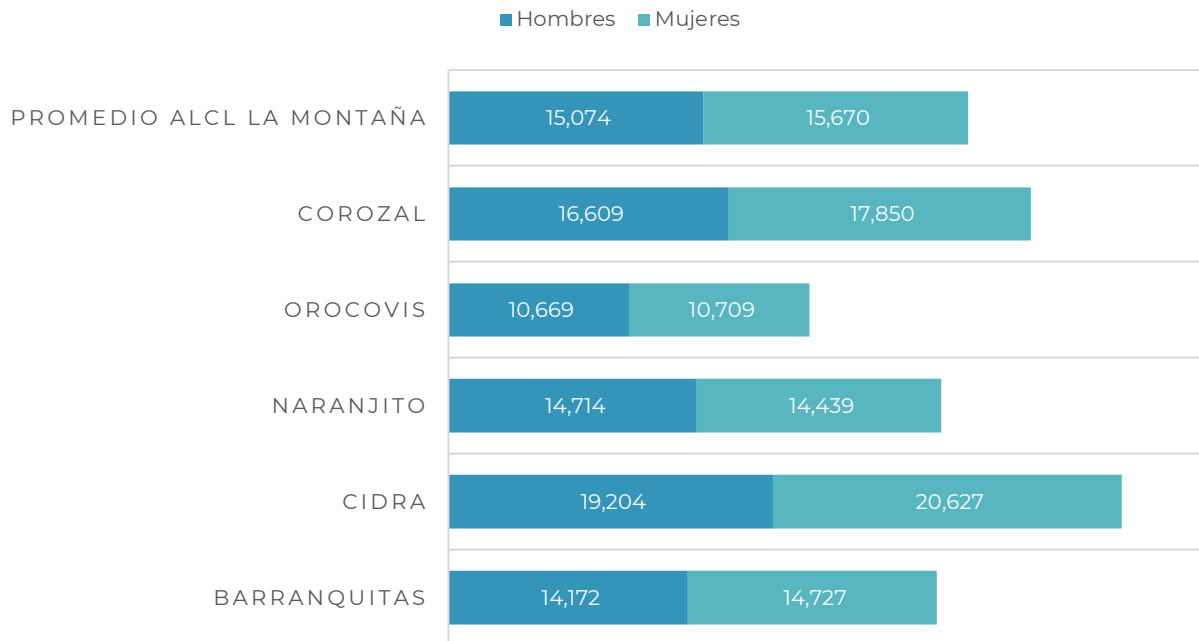
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Género

En La Montaña, la población se distribuye con una predominancia femenina en la mayoría de los municipios. Cidra cuenta con 20,627 mujeres y 19,204 hombres, siendo el municipio con la mayor diferencia a favor de la población femenina. Corozal sigue con 17,850 mujeres y 16,609 hombres. En Barranquitas, la distribución es más equilibrada, con 14,727 mujeres y 14,172 hombres. Naranjito y Orocovis tienen cifras similares, aunque en Naranjito hay una ligera mayoría de hombres, con 14,714 frente a 14,439 mujeres, mientras que en Orocovis, las cifras están casi equilibradas con 10,709 mujeres y 10,669 hombres. En total, el Área Local de La Montaña tiene 78,352 mujeres y 75,368 hombres.



Figura 3. Distribución de Género ALCL La Montaña



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

Migración

La migración es un elemento clave que afecta profundamente la estructura poblacional de Puerto Rico. A lo largo de su historia, la isla ha experimentado un flujo migratorio continuo hacia los Estados Unidos, una situación única en comparación con otras regiones debido a la relación geopolítica especial entre ambos territorios. Según la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, en 2022, alrededor de 43,000 puertorriqueños emigraron a EE. UU., cifra que sigue a los 55,000 que lo hicieron en 2021. Este es el nivel más bajo de emigración desde 2005. Al mismo tiempo, la inmigración se mantuvo en 27,000 personas en ambos años, lo que resultó en un saldo migratorio negativo de -27,000 y -16,000 personas, respectivamente. La mayoría de los emigrantes se dirigieron a las regiones Sur y Noreste de EE. UU., y el 56% de ellos estaban en edades comprendidas entre 15 y 44 años, lo que impacta la disponibilidad de fuerza laboral en la isla.

La migración en el Área Local de La Montaña refleja un patrón de movilidad residencial que incluye un 2.8% de personas que se mudaron dentro del mismo municipio, un 1.1% desde otros municipios, y un 0.6% desde EE. UU., sin registro de movimientos desde otros países. Barranquitas, con un 3.3% de movilidad interna, y Corozal, con un 3.5%, muestran los mayores índices de mudanzas dentro de sus respectivos municipios. Orocovis destaca por tener el mayor porcentaje de personas que se mudaron desde otros municipios (1.3%) y desde EE. UU. (1.2%). En contraste, Cidra y Naranjito presentan una movilidad más baja tanto interna como externa.

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL La Montaña

Municipios	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 (%)
Barranquitas	3.3%	0.8%	0.5%	0.0%
Cidra	1.3%	1.2%	0.6%	0.0%
Naranjito	2.7%	0.8%	0.6%	0.1%
Orocovis	3.0%	1.3%	1.2%	0.0%
Corozal	3.5%	1.6%	0.0%	0.0%
Promedio ALCL La Montaña	2.8%	1.1%	0.6%	0.0%

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

Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingresos en La Montaña muestra una diversidad económica significativa entre los municipios y tipos de hogares. Los ingresos medianos y promedios varían considerablemente, con Cidra presentando las cifras más altas, con una mediana de ingreso por hogar de \$25,580 y un promedio de \$36,659, mientras que Orocovis registra los ingresos más bajos, con una mediana de \$16,869 y un promedio de \$25,617. Los ingresos para familias también reflejan esta disparidad, con medianas que oscilan entre \$19,991 en Orocovis y \$29,577 en Cidra. En cuanto a los hogares no familiares, la mediana de ingreso varía desde \$9,230 en Orocovis hasta \$16,138 en Cidra. En general,



los ingresos medianos en el Área Local son de \$21,199 para los hogares, \$24,176 para las familias, y \$12,751 para los hogares no familiares, mientras que los ingresos promedios son de \$30,810, \$34,192 y \$17,685 respectivamente.

Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL La Montaña

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Barranquitas	\$ 21,262	\$ 30,100	\$ 23,903	\$ 32,557	\$ 13,586	\$ 15,711
Cidra	\$ 25,580	\$ 36,659	\$ 29,577	\$ 41,149	\$ 16,138	\$ 21,703
Naranjito	\$ 20,616	\$ 30,859	\$ 22,477	\$ 34,702	\$ 12,334	\$ 19,487
Orocovis	\$ 16,869	\$ 25,617	\$ 19,991	\$ 28,051	\$ 9,230	\$ 15,181
Corozal	\$ 21,670	\$ 30,815	\$ 24,933	\$ 34,499	\$ 12,465	\$ 16,345
ALCL La Montaña	\$ 21,199	\$ 30,810	\$ 24,176	\$ 34,192	\$ 12,751	\$ 17,685

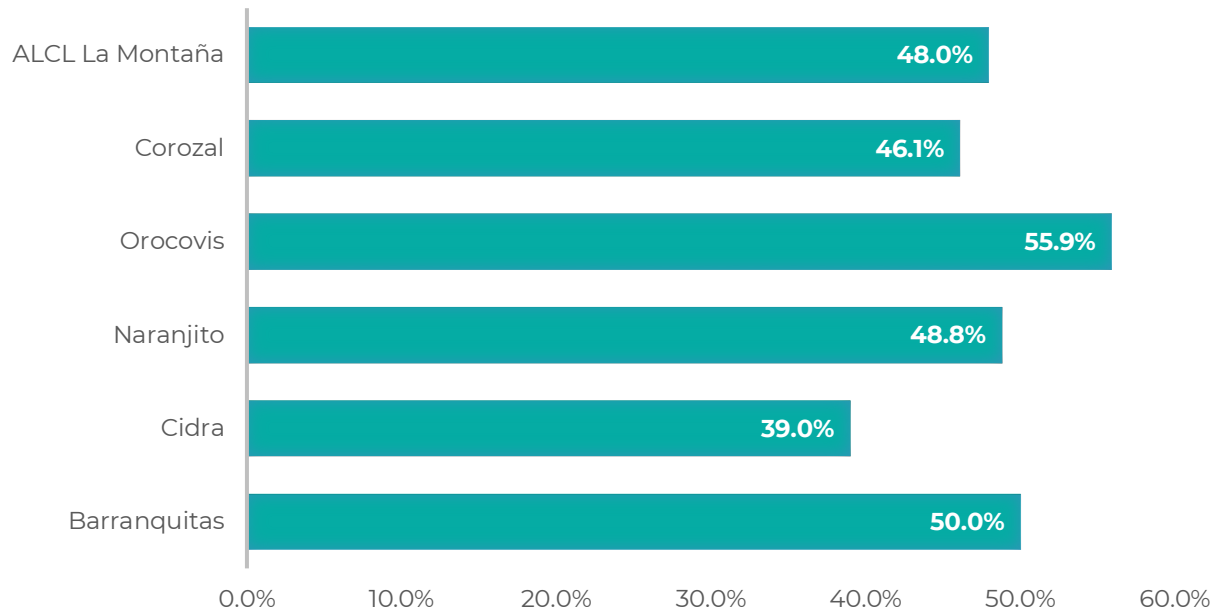
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1903.

Pobreza

La pobreza es un desafío crítico en el Área Local de La Montaña, donde el 48% de la población vive por debajo del índice de pobreza. Orocovis registra la mayor incidencia, con un 55.9% de su población en situación de pobreza, seguido por Barranquitas con un 50.0% y Naranjito con un 48.8%. La pobreza afecta de manera desproporcionada a las mujeres, con un 50.3% viviendo por debajo del umbral de pobreza, en comparación con el 45.4% de los hombres. Esta disparidad es particularmente marcada en Orocovis, donde el 58.5% de las mujeres y el 53.3% de los hombres viven en pobreza. Estos datos subrayan la necesidad urgente de implementar estrategias de desarrollo laboral y económico que aborden las necesidades de los sectores más vulnerables, teniendo en cuenta las diferencias de género en la planificación de programas y servicios en esta área local.

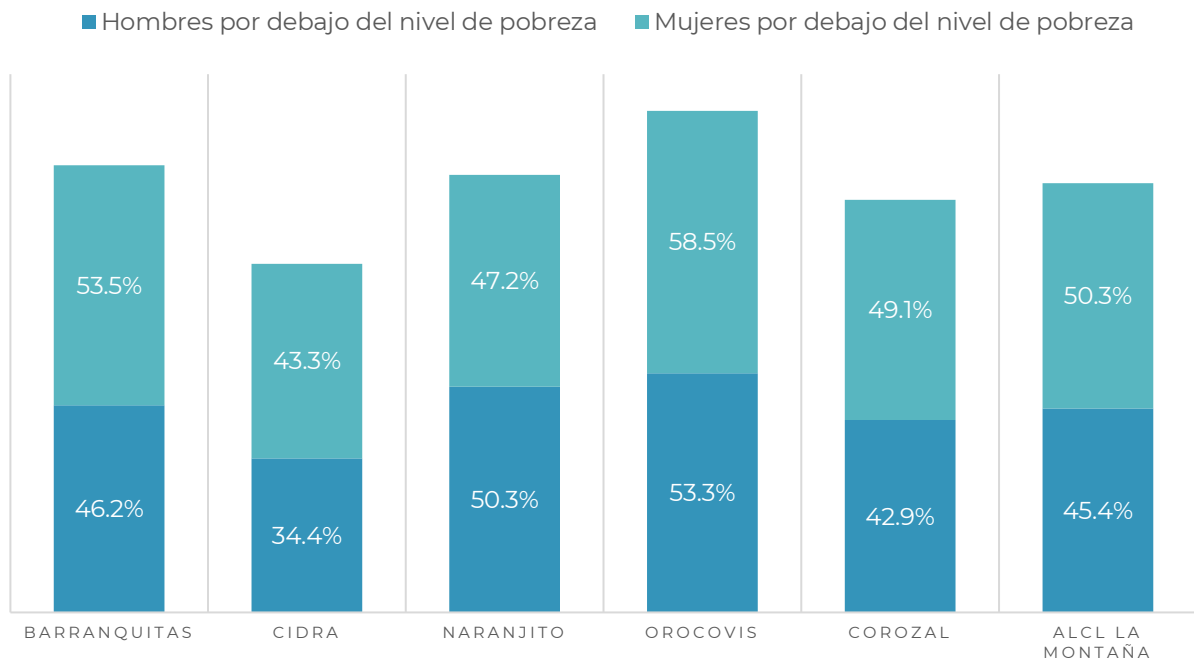


Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL La Montaña



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

Figura 5. Nivel de pobreza entre Género ALCL La Montaña



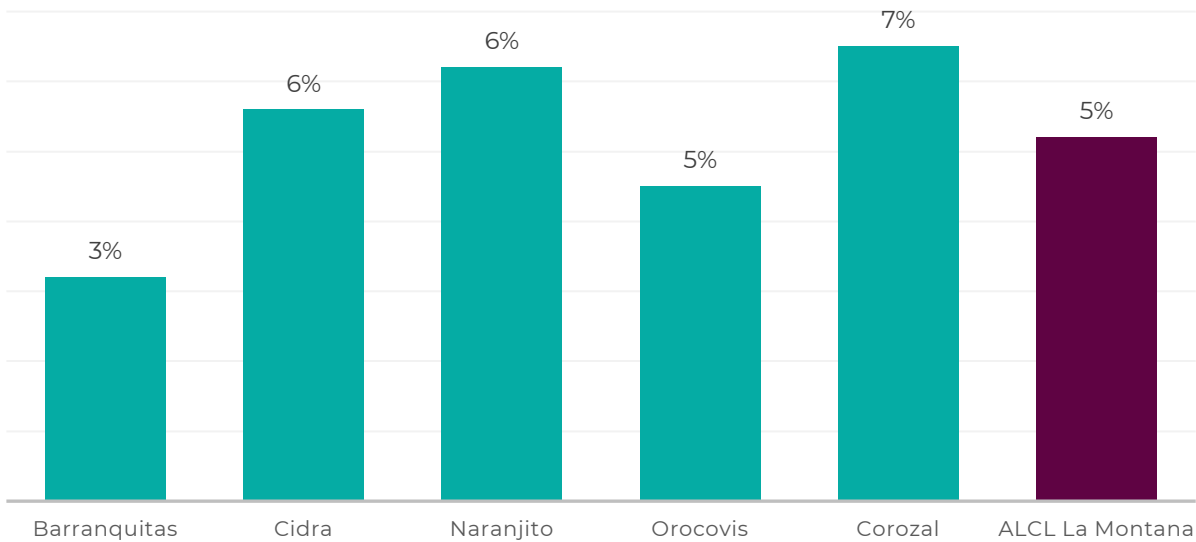
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1701.



Acceso a Seguro de Salud

En el Área Local de La Montaña, el 5% de la población no cuenta con seguro de salud. Desglosando por municipios, Corozal tiene el porcentaje más alto de personas sin cobertura, con un 7%, seguido por Cidra y Naranjito, ambos con un 6%. Orocovis presenta un 5% de su población sin seguro de salud, mientras que Barranquitas tiene la tasa más baja con solo un 3% de su población sin cobertura médica.

Figura 6. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL La Montaña



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tablas S2703 Y S2704.

Educación y Acceso a Tecnologías

Educación

La distribución en el nivel de escolaridad en La Montaña revela una diversidad de niveles académicos entre la población de 25 años o más. A continuación, se presenta un desglose de los datos por municipio y en conjunto para el Área Local:

- En **Barranquitas**, de una población significativa, 4,396 personas no completaron la escuela, mientras que 6,164 se graduaron de escuela superior. Un total de 2,953 personas han obtenido alguna educación superior, pero no han completado un grado, y 5,878 cuentan con un

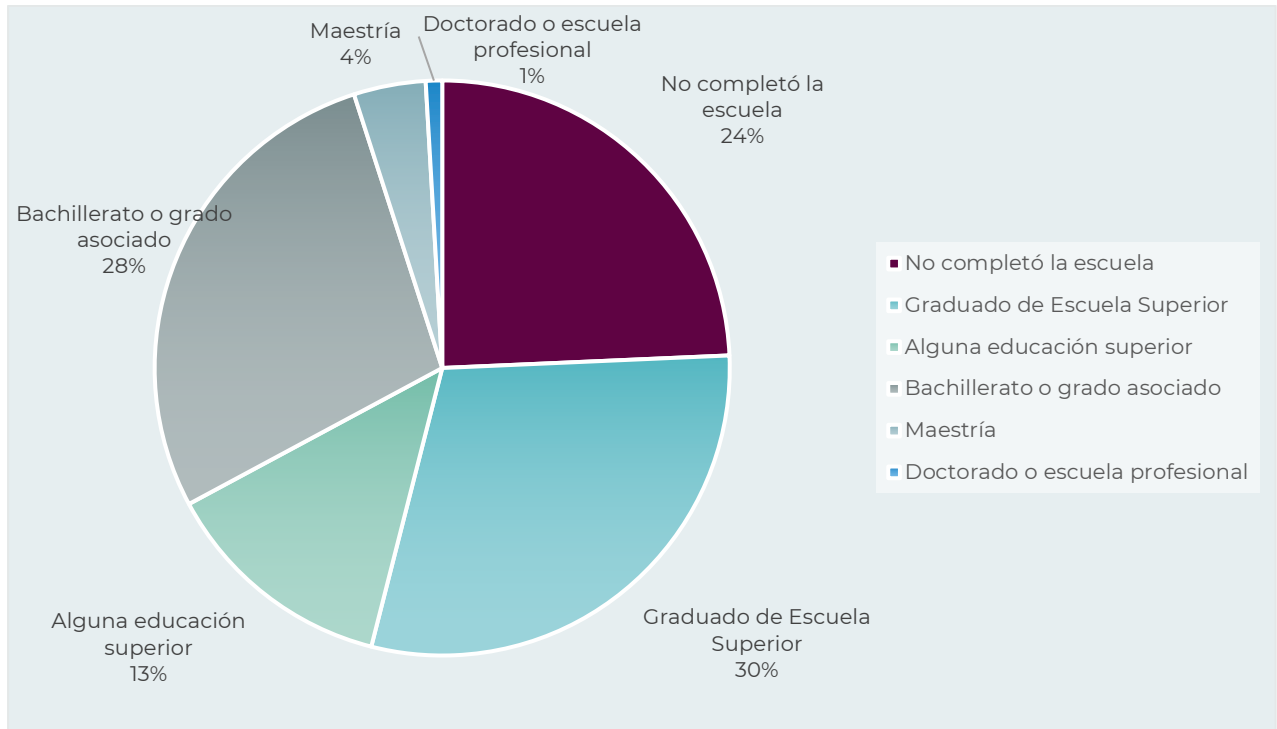


bachillerato o grado asociado. Además, 658 personas poseen una maestría, y 124 han alcanzado un doctorado o título profesional.

- **Cidra** muestra que 5,986 personas no completaron la escuela, y 9,587 son graduados de escuela superior. Unas 2,802 personas cuentan con alguna educación superior, mientras que 8,516 han obtenido un bachillerato o grado asociado. En niveles más avanzados, 1,601 personas poseen una maestría y 510 tienen un doctorado o título profesional.
- En **Naranjito**, 6,018 personas no completaron la escuela, y 5,247 se graduaron de escuela superior. El municipio cuenta con 3,434 personas con alguna educación superior, 5,706 con un bachillerato o grado asociado, 688 con una maestría, y 145 con un doctorado o título profesional.
- **Orocovis** tiene 4,300 personas que no completaron la escuela, mientras que 4,760 se graduaron de escuela superior. Un total de 1,791 personas tienen alguna educación superior, y 3,875 han completado un bachillerato o grado asociado. Además, 461 personas tienen una maestría, y 85 han alcanzado un doctorado o título profesional.
- En **Corozal**, 6,140 personas no completaron la escuela, y 7,003 se graduaron de escuela superior. El municipio cuenta con 3,583 personas con alguna educación superior, 6,813 con un bachillerato o grado asociado, 1,059 con una maestría, y 151 con un doctorado o título profesional.

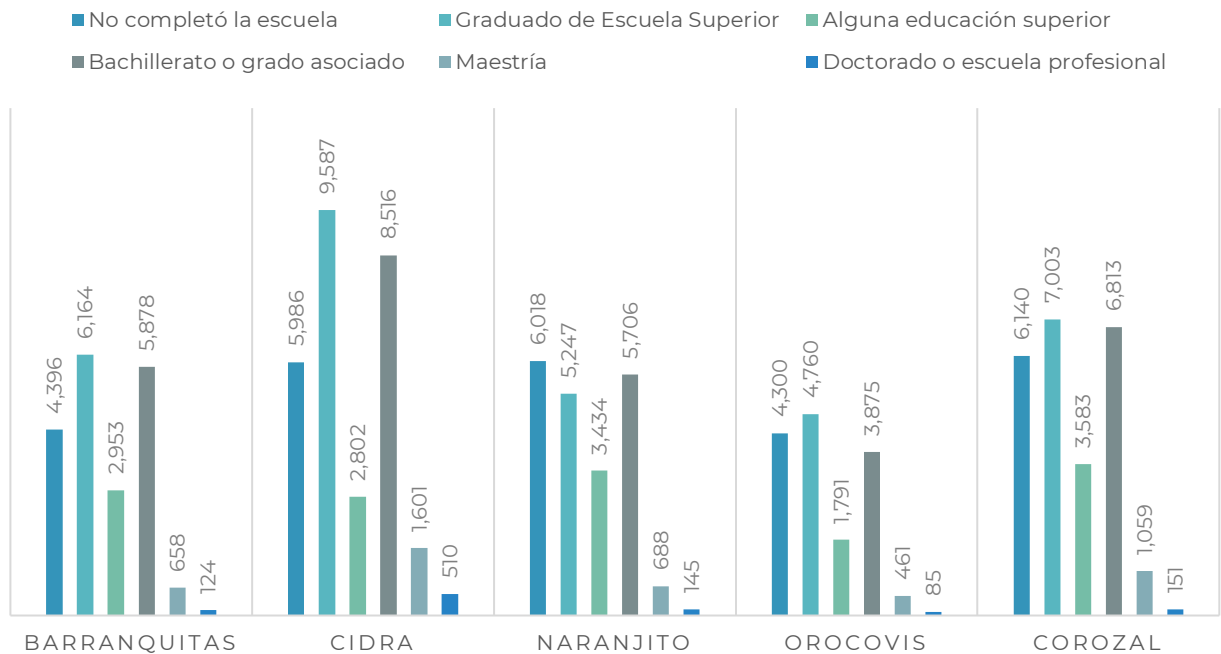
En general, el Área Local de La Montaña tiene 26,840 personas que no completaron la escuela, 32,761 graduados de escuela superior, 14,563 con alguna educación superior, 30,788 con un bachillerato o grado asociado, 4,467 con una maestría, y 1,015 con un doctorado o título profesional.

Figura 7. Niveles de Educación en ALCL La Montaña



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

Figura 8. Niveles de Educación en ALCL La Montaña



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



Los datos reflejan que una parte considerable de la población no ha completado la educación básica, mientras que otro segmento ha alcanzado niveles superiores, incluyendo grados de maestría y doctorado.

Es crucial mejorar el acceso a la educación básica y a la capacitación vocacional para elevar el nivel educativo mínimo y promover la inclusión laboral de aquellos con menos educación. Este enfoque es especialmente necesario en municipios como Naranjito y Barranquitas, donde una alta proporción de la población no ha completado la educación secundaria. Simultáneamente, es fundamental aprovechar el potencial de la población altamente cualificada, particularmente en municipios como Cidra y Corozal, que tienen una mayor concentración de personas con grados avanzados.

Este plan tiene como objetivo promover oportunidades de empleo de alta calidad, específicamente en sectores clave como la construcción y el turismo interno. Asimismo, se dará especial atención al desarrollo de destrezas técnicas y básicas necesarias en industrias de alta demanda, asegurando que la fuerza laboral esté bien equipada para satisfacer las demandas del mercado laboral actual.

En resumen, las estrategias educativas deben seguir un enfoque dual: elevar el nivel educativo básico para mejorar la inclusión laboral y potenciar las capacidades de la población con altos niveles educativos en la La Montaña.

Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL La Montaña

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Barranquitas	4,396	6,164	2,953	5,878	658	124
Cidra	5,986	9,587	2,802	8,516	1,601	510
Naranjito	6,018	5,247	3,434	5,706	688	145
Orocovis	4,300	4,760	1,791	3,875	461	85
Corozal	6,140	7,003	3,583	6,813	1,059	151
ALCL La Montaña	26,840	32,761	14,563	30,788	4,467	1,015

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

Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL La Montaña

Municipios	No completó escuela (1-12)	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Barranquitas	16%	19%	20%	19%	15%	12%
Cidra	22%	29%	19%	28%	36%	50%
Naranjito	22%	16%	24%	19%	15%	14%
Orocovis	16%	15%	12%	13%	10%	8%
Corozal	23%	21%	25%	22%	24%	15%
ALCL La Montaña	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Accesibilidad a Internet

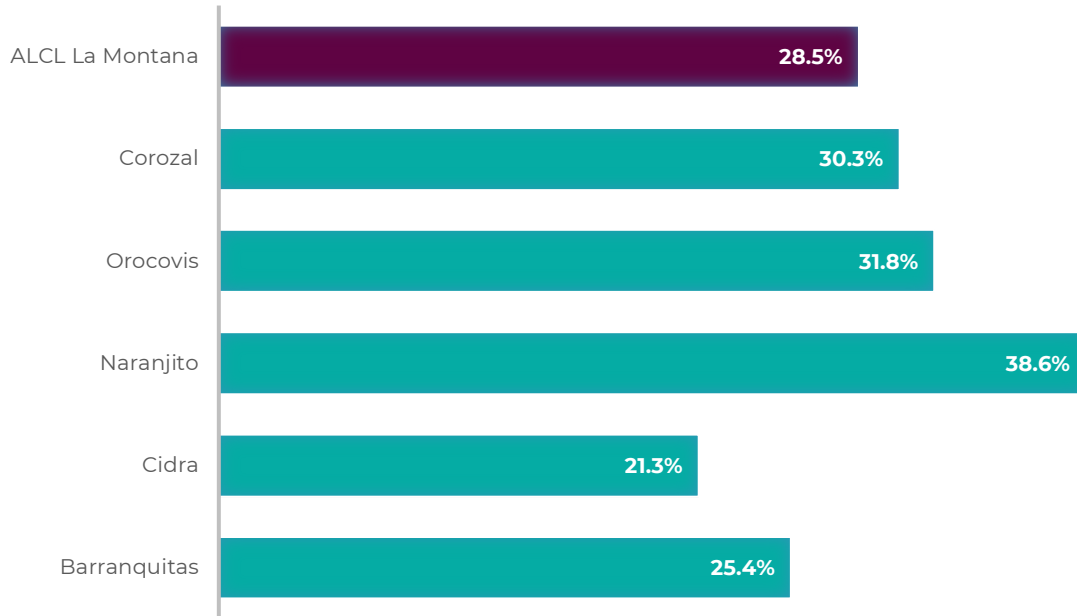
El acceso a internet varía considerablemente entre los municipios del Área Local de La Montaña, evidenciando disparidades significativas en la conectividad digital. En promedio, el 28.5% de los hogares en esta área no tienen acceso a internet, lo que plantea un desafío importante para el trabajo remoto y la educación a distancia.

Al desglosar por municipios, Naranjito presenta el mayor porcentaje de hogares sin acceso a internet, alcanzando un 38.6%. Le siguen Orocovis con un 31.8% y Corozal con un 30.3%. Barranquitas y Cidra tienen porcentajes de 25.4% y 21.3%, respectivamente.

La falta de conectividad digital limita significativamente las oportunidades para el trabajo y la educación remota, aspectos que han cobrado mayor relevancia en el contexto de la pandemia del COVID-19. Esta desconexión afecta el acceso a oportunidades laborales y educativas, impactando negativamente el desarrollo económico y social en el Área Local.



Figura 9. Acceso a Internet en ALCL La Montaña



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

Población con Discapacidad

En La Montaña, el porcentaje de la población con discapacidades muestra variaciones significativas entre los diferentes municipios. En promedio, un 25.1% de la población en esta zona enfrenta algún tipo de discapacidad, lo que destaca la importancia de implementar servicios y apoyos adaptados para esta comunidad.

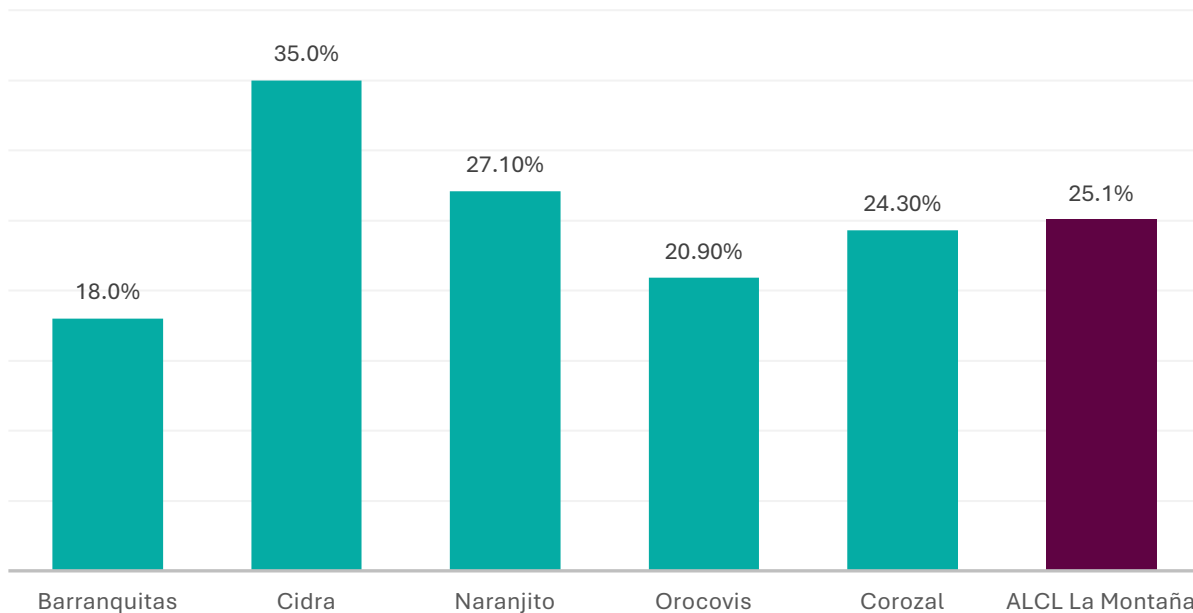
Al analizar los datos por municipio, Cidra presenta el porcentaje más elevado de personas con discapacidades, alcanzando un 35.0%. Naranjito le sigue con un 27.1%, mientras que Corozal y Orocovis registran tasas de 24.3% y 20.9%, respectivamente. Barranquitas tiene el porcentaje más bajo, con un 18.0%.

Estos datos subrayan la necesidad de continuar desarrollando estrategias inclusivas que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidades, garantizando su plena participación en la fuerza laboral. La implementación de políticas accesibles es esencial para asegurar que esta



población tenga oportunidades equitativas en el mercado laboral y en otros aspectos clave de la vida comunitaria.

Figura 10. Personas con Discapacidad en ALCL La Montaña



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

Análisis de los Medios de Transportación del Área Local

Patrones de Movilidad

En el Área Local, de un total de 39,049 trabajadores, una gran mayoría de 7,199 personas viaja solas en sus vehículos, lo que refleja una fuerte dependencia del transporte privado en el área. El uso de carpool o carro compartido es menos común, con 3,118 personas utilizando esta opción. En cuanto al transporte público, solo 187 trabajadores optan por esta forma de movilidad, mientras que caminar es elegido por 1,249 personas. El uso de motocicletas, bicicletas u otros medios alternativos es relativamente bajo, con 193 personas adoptando estas opciones. Además, un grupo significativo de trabajadores, 767 personas, ha optado por trabajar desde el hogar, lo que subraya la importancia creciente del trabajo remoto en la zona.

Tabla 5. 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
Barranquitas	7,199	1,020	0	276	0	100
Cidra	11,506	784	38	188	75	226
Naranjito	7,095	458	23	185	0	232
Orocovis	4,365	375	64	377	0	72
Corozal	8,884	481	62	223	118	137
ALCL La Montaña	39,049	3,118	187	1,249	193	767

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

Tiempo en Distancia al Empleo

De los 44,610 trabajadores analizados, la mayoría tiene tiempos de viaje al trabajo que oscilan entre 25 y 59 minutos, lo que indica una tendencia general hacia desplazamientos de duración moderada. Un 35.4% de los trabajadores experimenta tiempos de viaje de entre 10 y 24 minutos, sugiriendo que una parte considerable de la fuerza laboral tiene trayectos relativamente cortos. Solo un 5.3% de los trabajadores disfruta de desplazamientos muy breves, de menos de 10 minutos. Sin embargo, el 13.5% enfrenta tiempos de viaje prolongados de 60 minutos o más, señalando desafíos en la accesibilidad al trabajo o educación.

Municipios como Naranjito y Orocovis destacan por tener una mayor proporción de trabajadores con tiempos de viaje más largos, lo que podría influir en la calidad de vida y la eficiencia laboral.

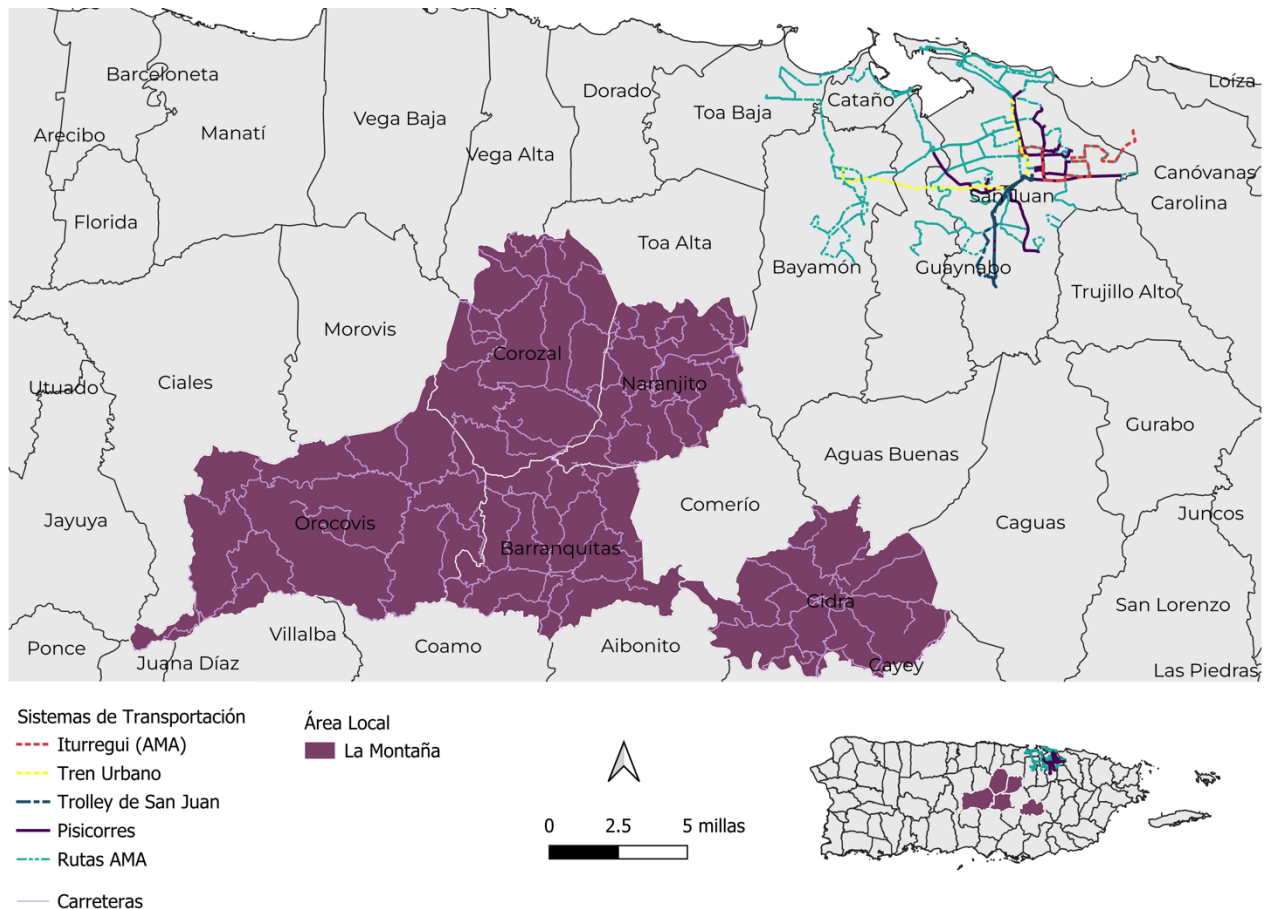
Tabla 6. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Barranquitas	13.0%	35.3%	33.6%	18.1%
Cidra	7.3%	41.0%	37.2%	14.4%
Naranjito	7.3%	22.5%	45.1%	25.0%
Orocovis	15.2%	31.4%	26.5%	26.8%
Corozal	10.3%	25.8%	42.8%	21.1%
ALCL La Montaña	10.6%	31.2%	37.0%	21.1%

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

El transporte colectivo en el Área Local enfrenta desafíos considerables en términos de cobertura y accesibilidad, especialmente debido a las características geográficas rurales de la zona. Actualmente, el Consorcio de Transportación Colectiva ABCO opera en el área, abarcando los municipios de Orocovis, Barranquitas, Comerío y Aibonito, aunque este último se encuentra fuera del área local. Sin embargo, las opciones de transporte colectivo en la Región Norte-Central, si bien son más desarrolladas, permanecen distantes y de difícil acceso para los residentes del Área Local La Montaña, limitando aún más la conectividad y movilidad de la población. A continuación, se presenta un mapa que ilustra las carreteras principales y las opciones de transporte colectivo en la Región Norte-Central, destacando las brechas existentes en la infraestructura de transporte dentro del Área Local La Montaña.

Mapa 2. Sistema de Transporte en La Montaña



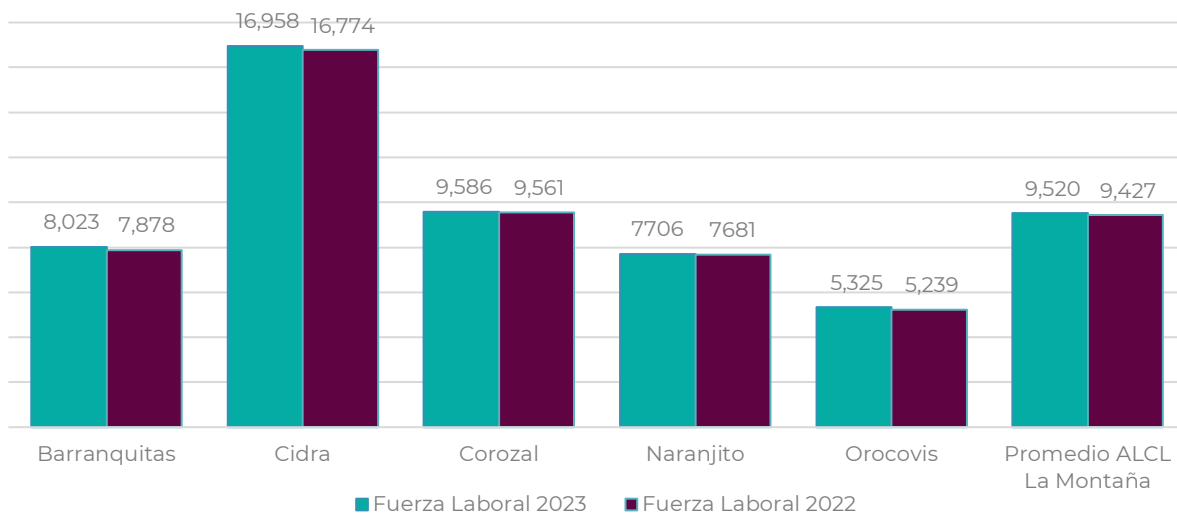
Mercado Laboral

En esta sección, se abordan las tendencias en el empleo, el desempleo y la composición sectorial de la fuerza laboral. Se examinan los cambios en el número de empleados por sector, la dinámica del desempleo y los niveles de participación en el mercado laboral. Esta evaluación ofrece una visión integral de cómo se han modificado las condiciones laborales en la región, proporcionando un análisis detallado de las variaciones sectoriales y la evolución de los índices de empleo y desempleo.

Fuerza Laboral

En el Área Local, la fuerza laboral experimentó un leve aumento de 2022 a 2023, pasando de 47,133 personas en 2022 a 47,598 en 2023. Desglosado por municipios, Barranquitas vio un incremento en su fuerza laboral de 7,878 en 2022 a 8,023 en 2023. Cidra también experimentó un aumento, pasando de 16,774 a 16,958. Corozal mostró un ligero crecimiento, con un aumento de 9,561 en 2022 a 9,586 en 2023. Naranjito y Orocovis presentaron incrementos menores, con Naranjito pasando de 7,681 a 7,706 y Orocovis de 5,239 a 5,325 durante el mismo período. Estos datos reflejan un crecimiento general en la participación laboral en el área, aunque con variaciones leves.

Figura 11. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL La Montaña, 2023 y 2022



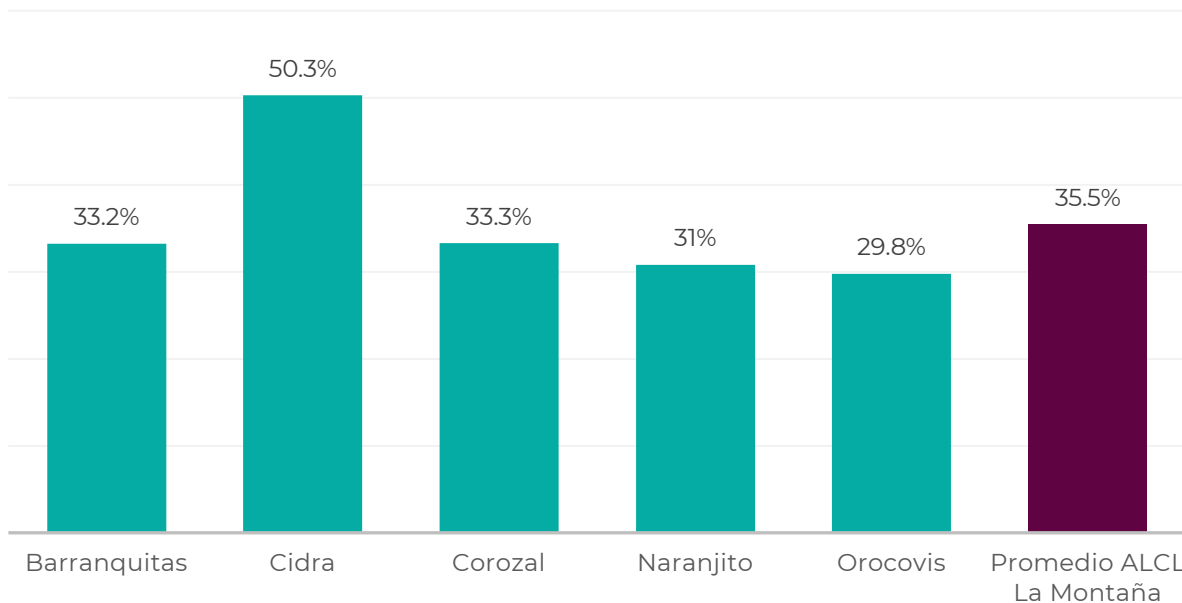
Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)



Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral en La Montaña muestra variaciones significativas entre los municipios, con un promedio del 35.5%. Cidra destaca con la mayor tasa de participación, alcanzando el 50.3%, lo que indica una mayor proporción de su población involucrada en la fuerza laboral. Por otro lado, Orocovis presenta la tasa más baja, con un 29.8%, seguido de Naranjito con un 31%. Barranquitas y Corozal tienen tasas de participación similares, con 33.2% y 33.3% respectivamente. Estos datos sugieren que, aunque Cidra está significativamente por encima del promedio regional, otros municipios como Orocovis y Naranjito están por debajo, lo que refleja diferencias en la participación económica dentro del área local.

Figura 12. Tasa de Participación Laboral en ALCL La Montaña, 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)

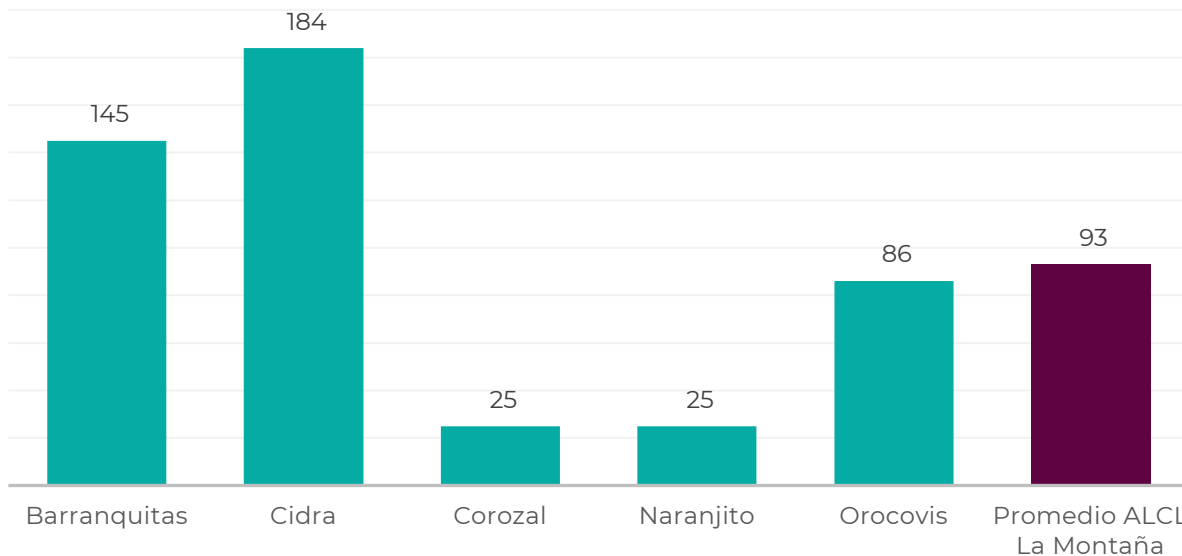
Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos de variabilidad en la fuerza laboral del Área Local de La Montaña entre 2022 y 2023 reflejan cambios en la cantidad de personas activas en el mercado laboral, con un aumento promedio de 93 personas en el área. Cidra



experimentó el mayor incremento en su fuerza laboral, con un aumento de 184 personas, lo que indica un posible crecimiento en las oportunidades de empleo o una mayor participación laboral en este municipio. Barranquitas también mostró un incremento notable, con 145 personas adicionales integrándose a la fuerza laboral. Orocovis registró un aumento más moderado, con 86 personas, mientras que Corozal y Naranjito tuvieron la menor variabilidad, con solo 25 personas adicionales cada uno. Estos datos sugieren que, aunque hay un crecimiento en la fuerza laboral en la mayoría de los municipios, lo que es positivo dentro del marco laboral.

Figura 13. 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

El análisis comparativo de las tasas de desempleo para los años 2022 y 2023 en el Área Local de La Montaña muestra una ligera fluctuación en la mayoría de los municipios. En promedio, la tasa de desempleo en el Área Local se mantuvo relativamente estable, con un leve aumento del 6.8% en 2022 al 6.9% en 2023.

Orocovis es el municipio con la tasa de desempleo más alta en ambos años, incrementando de 8.1% en 2022 a 8.7% en 2023, lo que indica un deterioro en



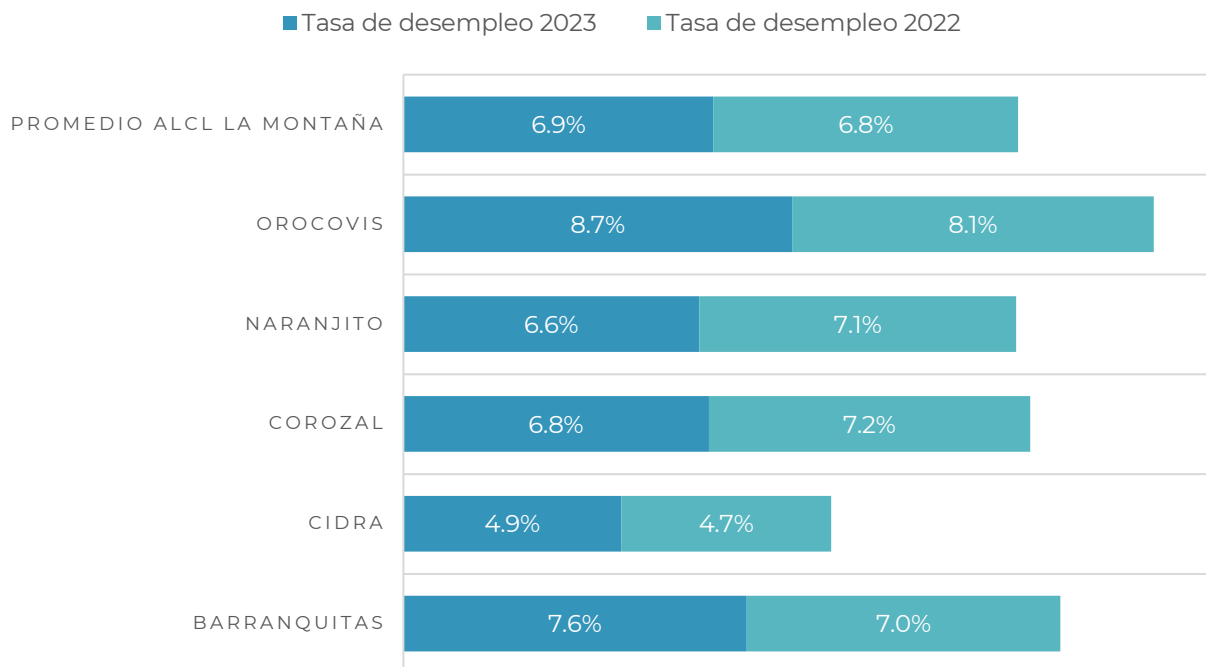
las condiciones del mercado laboral local. Este incremento sugiere que los esfuerzos para generar empleo en Orocovis no han sido suficientes para reducir la tasa de desempleo.

En Barranquitas, la tasa de desempleo también aumentó ligeramente de 7.0% en 2022 a 7.6% en 2023, lo que resalta la necesidad de fortalecer las iniciativas de empleo en este municipio. Por otro lado, Corozal y Naranjito mostraron una leve mejora, con Corozal reduciendo su tasa de desempleo de 7.2% a 6.8%, y Naranjito de 7.1% a 6.6%, lo que podría reflejar una ligera recuperación en estos mercados laborales.

Cidra, con la tasa de desempleo más baja en ambos años, apenas mostró una variación, disminuyendo de 4.7% en 2022 a 4.9% en 2023, lo que podría indicar una estabilidad en su mercado laboral.

En general, aunque la tasa de desempleo en el área se ha mantenido relativamente constante, con leves las fluctuaciones en algunos municipios.

Figura 14. Tasa de Desempleo en ALCL La Montaña



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

Esta sección analiza las tendencias del mercado laboral en el Área Local de La Montaña, basándose en datos actualizados del Bureau of Labor Statistics (BLS) y los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau. Estos recursos ofrecen una visión completa de la dinámica del empleo, los niveles salariales y las proyecciones futuras en esta zona. A continuación, se exploran las tendencias salariales por ocupación y las proyecciones de empleo para el año 2030, proporcionando un panorama detallado de las perspectivas laborales en el área.

Ocupaciones con Salarios más Altos

Las diez ocupaciones con los salarios más altos en la región metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas, según los datos de mayo de 2023 del Bureau of Labor Statistics, reflejan una concentración significativa de profesiones en el sector de la salud, la ingeniería, y la gerencia, lo que resalta la demanda y el valor de estas especializaciones en el área de referencia.

Médicos y Otras Especialidades ocupan el primer lugar en la lista, con una mediana de salario anual de \$218,210 y un salario promedio de \$173,700, destacando la alta remuneración asociada a la profesión médica especializada. **Pediatras, Generales y Radiólogos** también figuran en posiciones destacadas, con medianas de salario anual de \$133,930 y \$124,130, respectivamente, subrayando la alta demanda y compensación para médicos en estas especialidades.

En el ámbito gerencial, los **Gerentes de Producción Industrial** y los **Gerentes de Ciencias Naturales** presentan medianas salariales anuales de \$129,550 y \$114,900, respectivamente, lo que refleja la importancia de la gestión efectiva en sectores industriales y científicos. Los **Gerentes de Arquitectura e Ingeniería** también son altamente valorados, con una mediana de salario anual de \$111,120.

En el sector académico, los **Profesores de Arquitectura**, tienen una mediana salarial anual de \$123,510, lo que indica un reconocimiento considerable en la academia para aquellos en campos técnicos y profesionales.

Entre los médicos, además de las especialidades ya mencionadas, los **Médicos de Medicina Familiar** y los **Médicos de Medicina Interna General** también están entre las ocupaciones mejor remuneradas, con medianas de salario anual de \$110,930 y \$106,560, respectivamente, lo que resalta la compensación competitiva para los médicos de atención primaria en la región.

Finalmente, los **Farmacéuticos** completan la lista de las diez ocupaciones con los salarios más altos, con una mediana salarial anual de \$110,300, reflejando la importancia de esta profesión en el sistema de salud.

Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos y Otras Especialidades (291229)	\$ 218,210	\$ 173,700
Pediatras, Generales(291221)	\$ 133,930	\$ 125,940
Gerentes de Producción Industrial(113051)	\$ 129,550	\$ 129,110
Radiólogos(291224)	\$ 124,130	\$ 190,010
Profesores de Arquitectura, Universitarios(251031)	\$ 123,510	\$ 128,050
Gerentes de Ciencias Naturales(119121)	\$ 114,900	\$ 112,880
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería(119041)	\$ 111,120	\$ 121,740
Médicos de Medicina Familiar(291215)	\$ 110,930	\$ 116,490
Farmacéuticos(291051)	\$ 110,300	\$ 100,720
Médicos de Medicina Interna General(291216)	\$ 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 Norte-Central.

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las diez ocupaciones con los salarios más bajos en la zona metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas revela una preocupante disparidad salarial, especialmente cuando se considera el salario mínimo vigente en Puerto Rico de \$10.50 por hora, que equivale a aproximadamente \$21,840 al año para un trabajo a tiempo completo (40 horas a la semana). La mayoría de estas ocupaciones, como los Supervisores de Primera Línea de

Trabajadores de Entretenimiento y Recreación y los Cortadores y Deshuesadores de Carne, Aves y Pescado, tienen una mediana de salario anual de \$17,680, lo cual está significativamente por debajo del umbral del salario mínimo.

Este fenómeno subraya una grave realidad económica: los trabajadores en estas ocupaciones están recibiendo una remuneración que no les permite cubrir adecuadamente sus necesidades básicas. Por ejemplo, los Recolectores de Materiales Reciclables y Desechos, y los Guardias de Seguridad, ambos con salarios promedio alrededor de \$19,780 y \$19,470 respectivamente, enfrentan una situación económica difícil, especialmente en un entorno de inflación creciente y costos de vida altos.

Además, el salario promedio en ocupaciones como Reparadores de Carrocería de Automóviles y Operadores de Teléfono también cae por debajo del nivel de salario mínimo. Esto no solo afecta la calidad de vida de estos trabajadores, sino que también tiene implicaciones para la economía en general, ya que una gran parte de la población laboral se ve limitada en su capacidad para consumir y ahorrar, lo que reduce la demanda agregada en la economía.

Es crucial que se aborden estas disparidades salariales a través de políticas de empleo y programas de capacitación que no solo incrementen las habilidades de los trabajadores, sino que también promuevan salarios más competitivos. Mejorar los salarios en estas ocupaciones no solo beneficiaría a los trabajadores afectados, sino que también tendría un efecto positivo en la economía en general, al aumentar el poder adquisitivo y reducir la dependencia en programas de asistencia social.

Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de Primera Línea de Trabajadores de Entretenimiento y Recreación, Excepto Servicios de Juego(391014)	\$ 17,680	\$ 23,120
Cortadores y Deshuesadores de Carne, Aves y Pescado(513022)	\$ 17,680	\$ 20,580

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Trabajadores de Refuerzo de Hierro y Rebar(472171)	\$ 17,680	\$ 20,390
Reparadores de Carrocería de Automóviles y Relacionados(493021)	\$ 17,950	\$ 24,090
Operadores de Teléfono(432021)	\$ 18,010	\$ 23,240
Operadores y Atendedores de Máquinas de Cocina de Alimentos(513093)	\$ 18,040	\$ 19,850
Trabajadores de Preparación y Servicio de Alimentos, Todos los Otros(359099)	\$ 18,190	\$ 20,080
Recolectores de Materiales Reciclables y Desechos(537081)	\$ 18,210	\$ 19,780
Profesores de Ciencias Sociales, Universitarios, Todos los Otros(251069)	\$ 18,410	\$ 41,700
Guardias de Seguridad(339032)	\$ 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 Norte-Central.

Proyecciones de Empleo en el Área Local

El análisis de las proyecciones de empleo al año 2030 refleja un crecimiento generalizado en la mayoría de las ocupaciones, con un aumento total estimado del 11.3%, pasando de 80,420 empleos en 2020 a 89,535 en 2030. Este crecimiento subraya una expansión en la demanda laboral en diversas áreas, destacando ciertas ocupaciones clave.

Las Ocupaciones Gerenciales, con un incremento proyectado del 14.5%, reflejan un fortalecimiento en la necesidad de liderazgo dentro de las organizaciones, lo que podría indicar una mayor complejidad y expansión en las operaciones comerciales y empresariales. De manera similar, las Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras muestran un crecimiento del 12.4%, lo cual es coherente con la tendencia de profesionalización y formalización en el sector económico.

El sector tecnológico también exhibe una notable expansión. Las Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación proyectan un aumento del 16.3%, lo que subraya la creciente demanda de habilidades en tecnología y análisis de datos en la era digital. Las Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería también muestran un crecimiento considerable del 15.6%, impulsadas posiblemente por la continua necesidad de infraestructura y desarrollo urbano.

Por otro lado, las Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud experimentarán un crecimiento del 21.1%, reflejando una mayor demanda de servicios de salud, especialmente en un contexto de envejecimiento poblacional. Este sector sigue siendo crítico para la economía y el bienestar general de la población.

En el sector de Servicios, las Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas muestran un notable aumento del 26.2%, lo que podría estar vinculado al crecimiento del sector de la hospitalidad y turismo. Las Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes también muestran un crecimiento, aunque más moderado, del 9.3%.

Sin embargo, no todas las ocupaciones muestran un crecimiento positivo. Las Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología proyectan una leve disminución, pasando de 3,040 empleos en 2020 a 2,976 en 2030. Esto podría estar relacionado con cambios en la estructura demográfica o en las políticas educativas.

En resumen, las proyecciones al 2030 muestran un panorama laboral positivo en general, con un crecimiento en la mayoría de las áreas ocupacionales. Sin embargo, estas tendencias también reflejan la necesidad de adaptación y reentrenamiento en sectores específicos para alinearse con las demandas cambiantes del mercado laboral y asegurar que la fuerza laboral esté preparada para enfrentar los desafíos del futuro.

Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	80,420	89,535
Ocupaciones Gerenciales	5,138	5,885
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	5,675	6,376
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	1,606	1,867
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	1,472	1,702
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	335	385
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	700	758
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	116	134
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	3,040	2,976
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	1,555	1,724
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,242	2,716
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	797	953

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	2,680	3,056
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	4,521	5,704
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	3,706	4,052
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	1,040	1,258
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	10,397	11,462
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	15,124	15,534
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	107	111
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	4,402	5,222
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	3,252	3,744
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	4,026	4,383
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	8,489	9,533

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
Todas las Ocupaciones	9,115	11%
Ocupaciones Gerenciales	747	15%
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	701	12%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	261	16%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	230	16%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	50	15%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	58	8%
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	18	16%
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-64	-2%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	169	11%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	474	21%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	156	20%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	376	14%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	1,183	26%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	346	9%
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	218	21%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	1,065	10%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	410	3%
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	4	4%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	820	19%
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	492	15%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	357	9%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	1,044	12%

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) del U.S. Census Bureau ofrecen una perspectiva integral sobre las dinámicas del mercado laboral, brindando información detallada sobre diversos aspectos como el empleo, la generación y eliminación de puestos de trabajo, salarios y tasas de contratación. Publicados de manera trimestral, estos indicadores permiten un análisis profundo de las

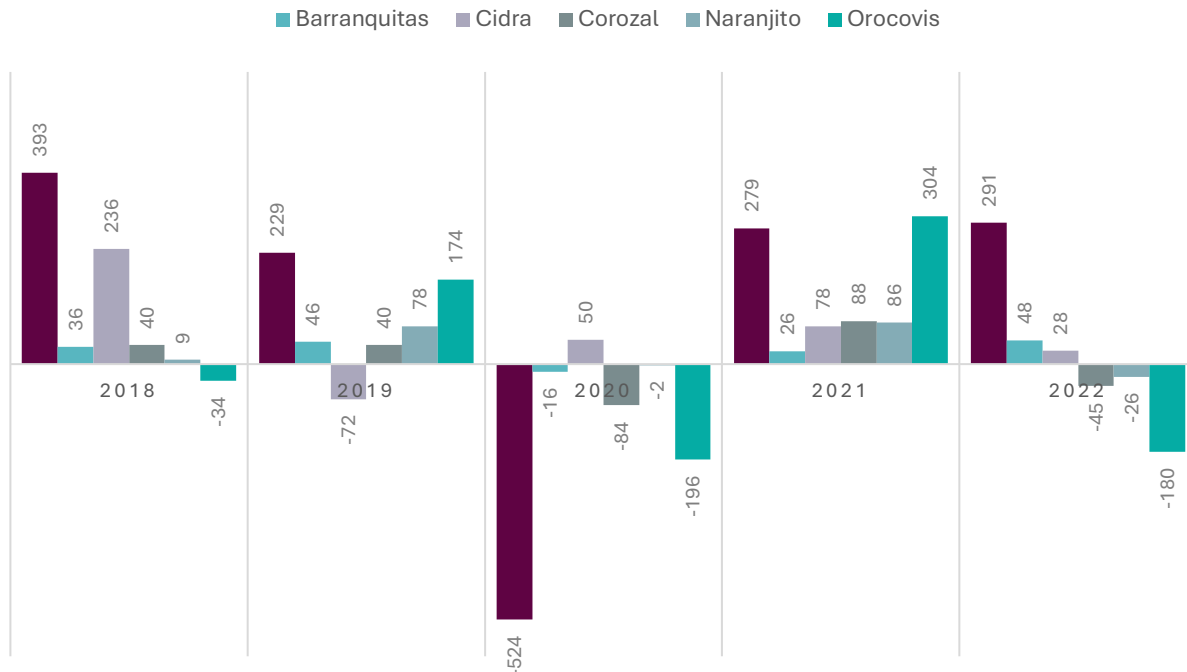
fluctuaciones y tendencias en el ámbito laboral a lo largo del tiempo, proporcionando una herramienta valiosa para comprender los cambios en el mercado de trabajo.

El análisis para el Área Local de La Montaña revela fluctuaciones significativas en las dinámicas del empleo entre 2018 y 2022.

- **Barranquitas** muestra una tendencia generalmente positiva, con una ligera caída en 2020 (-16), seguida de una recuperación constante en 2021 (26) y 2022 (48).
- **Cidra** experimentó una importante variabilidad, con un notable descenso en 2019 (-72) y un repunte en 2020 (50). Sin embargo, el crecimiento en los años siguientes fue más moderado, con 78 en 2021 y 28 en 2022.
- **Corozal** presenta una caída drástica en 2020 (-84), que fue parcialmente compensada por una recuperación en 2021 (88), aunque nuevamente cayó en 2022 (-45), indicando una inestabilidad en el mercado laboral de este municipio.
- **Naranjito** también tuvo un comportamiento inestable, con un ligero crecimiento en 2018 (9) y 2019 (78), seguido por caídas en 2020 (-2) y 2022 (-26).
- **Orocovis** muestra la mayor volatilidad de todos los municipios, con una disminución significativa en 2018 (-34), un notable repunte en 2019 (174), y la mayor caída en 2020 (-196). A pesar de una recuperación significativa en 2021 (304), el municipio volvió a caer dramáticamente en 2022 (-180).

Estos datos indican que, si bien algunos municipios han logrado recuperarse de las caídas previas, otros enfrentan desafíos persistentes y fluctuaciones considerables en su mercado laboral. La variabilidad observada subraya la necesidad de estrategias económicas y laborales adaptativas para estabilizar y fortalecer el empleo en el área.

Figura 15. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022



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

Actividad Comercial en La Montaña

En esta sección se realiza un análisis detallado de la cantidad de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por sector comercial en La Montaña. Este análisis permite tener una visión clara de la estructura económica del área, subrayando tanto las oportunidades como los desafíos que enfrenta el mercado laboral en el Área Local

Perspectiva General de la Actividad Comercial

El análisis económico de la tabla revela la distribución de establecimientos, empleos y salarios en el Área Local de Desarrollo Laboral de La Montaña, abarcando los municipios de Orocovis, Barranquitas, Cidra, Corozal, y Naranjito. A continuación, se presenta un desglose de cada área:

- **Cidra** se destaca como el municipio con la mayor concentración de actividades económicas, albergando el 24.29% de los establecimientos del área y empleando al 34.45% de la fuerza laboral total. Además, genera



el 40.82% de los salarios totales, lo que indica una actividad económica robusta y significativa en comparación con los otros municipios.

- **Barranquitas** sigue en importancia con el 21.83% de los establecimientos y el 16.39% del empleo total. Genera un 15.24% de los salarios en la región, lo que sugiere una proporción significativa de actividad económica, aunque con una menor generación de ingresos en comparación con su cantidad de empleados.
- **Naranjito** y **Corozal** tienen una distribución similar en cuanto a la cantidad de establecimientos (20.23% y 20.17%, respectivamente). Naranjito genera un 18.18% de los salarios totales, mientras que Corozal contribuye con un 16.08%, lo que indica una presencia económica equilibrada, aunque menos significativa que Cidra.
- **Orocovis**, aunque cuenta con el menor número de establecimientos (13.49%) y empleados (11.85%), aporta el 9.68% de los salarios totales, mostrando una menor actividad económica en comparación con los otros municipios.

En conjunto, el Área Local de La Montaña alberga 1,750 establecimientos que emplean a 14,870 personas, generando salarios por un total de \$389 millones. Este análisis pone de relieve la disparidad económica entre los municipios, con Cidra claramente a la cabeza en términos de generación de empleo y salarios.

Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL La Montaña

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
Orocovis	236	13.49%	1,762	11.85%	\$ 37,668	9.68%
Barranquitas	382	21.83%	2,437	16.39%	\$ 59,280	15.24%
Cidra	425	24.29%	5,122	34.45%	\$ 158,786	40.82%
Corozal	353	20.17%	2,834	19.06%	\$ 62,571	16.08%
Naranjito	354	20.23%	2,715	18.26%	\$ 70,732	18.18%

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
ALDL La Montaña	1,750	100.00%	14,870	100.00%	389,037	100.00%

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

Establecimientos Comerciales

En el Área Local de Desarrollo Laboral de La Montaña, el sector de comercio, transporte y utilidades es el más dominante, representando el 29.83% de los establecimientos, lo que resalta su papel crucial en la economía local. Le siguen los servicios de educación y salud con un 14.40%, y el sector de ocio y hospitalidad con un 12.80%, ambos esenciales para el bienestar y la actividad turística de la zona. La construcción abarca un 11.83% de los establecimientos, reflejando el crecimiento apoyado en los fondos de recuperación, mientras que los servicios profesionales y empresariales representan un 7.71%, apoyando la administración y operaciones de negocios. En conjunto, estos cinco sectores constituyen el 76.57% del total de establecimientos, subrayando su importancia en la estructura económica local.

Tabla 12. Establecimientos Comerciales en ALCL La Montaña, 2023

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	522	29.83%
Servicios de educación y salud	252	14.40%
Ocio y hospitalidad	224	12.80%
Construcción	207	11.83%
Servicios profesionales y empresariales	135	7.71%
Subtotal	1,340	76.57%
Todos los demás sectores comerciales	410	23.43%
Total	1,750	100.00%

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

Tendencia en los Establecimientos Comerciales

El análisis de las tendencias en cuanto a los establecimientos comerciales en el Área Local muestra un crecimiento notable entre 2019 y 2023. Barranquitas lidera este aumento con un crecimiento del 22.83%, seguido por Orocovis con un 19.80%, y Cidra con un 19.05%. Corozal y Naranjito también experimentaron incrementos del 17.67% y 15.31%, respectivamente. En conjunto, La Montaña ha visto un crecimiento del 18.89% en el número total de establecimientos comerciales, lo que refleja una expansión económica y un incremento en las oportunidades de negocio en esta zona.

Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL La Montaña, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio
			2019-2023
Barranquitas	311	382	22.83%
Cidra	357	425	19.05%
Corozal	300	353	17.67%
Naranjito	307	354	15.31%
Orocovis	197	236	19.80%
ALCL La Montaña	1,472	1,750	18.89%

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

Empleos por Actividad Comercial

El análisis económico de los empleos por actividad comercial en el Área Local revela que el sector de comercio, transporte y utilidades es el principal generador de empleo, representando el 27.81% del total de trabajadores. Le sigue el sector de servicios de educación y salud con un 18.33% y la manufactura con un 16.77%. Otros sectores significativos incluyen ocio y hospitalidad (12.97%) y construcción (8.98%). Estos cinco sectores juntos constituyen el 84.85% del empleo total en el área, lo que subraya su importancia en la estructura económica y laboral de La Montaña.



Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	4,135	27.81%
Servicios de educación y salud	2,725	18.33%
Manufactura	2,493	16.77%
Ocio y hospitalidad	1,928	12.97%
Construcción	1,336	8.98%
Subtotal	12,617	84.85%
Todos los demás sectores comerciales	2,253	15.15%
Total	14,870	100.00%

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

Tendencia en los Empleos

El análisis de la tendencia de empleos en las actividades comerciales del Área Local entre 2019 y 2023 revela un crecimiento general en la mayoría de los municipios, aunque con variaciones significativas. Barranquitas destaca con el mayor aumento, incrementando su empleo en un 32.16%, lo que indica un fortalecimiento significativo de su mercado laboral. Naranjito también mostró un crecimiento sólido del 14.27%, reflejando una expansión económica en el municipio. Cidra registró un incremento moderado del 7.74%, mientras que Corozal apenas creció un 1.98%, sugiriendo una estabilización del mercado laboral en esta área. En contraste, Orocovis experimentó una disminución del 3.08% en el empleo. En conjunto, la zona de La Montaña presentó un crecimiento promedio del 9.57% en el empleo, lo que refleja una tendencia positiva, aunque desigual, en la recuperación y expansión del mercado laboral local.

Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL La Montaña, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio
			2019-23
Barranquitas	1,844	2,437	32.16%
Cidra	4,754	5,122	7.74%
Corozal	2,779	2,834	1.98%
Naranjito	2,376	2,715	14.27%
Orocovis	1,818	1,762	-3.08%
Región La Montaña	13,571	14,870	9.57%

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

Salarios por Actividad Comercial

El análisis de los salarios por actividad comercial en el Área Local revela una concentración significativa de ingresos en unos pocos sectores clave. El sector de comercio, transporte y utilidades encabeza la lista, representando el 24.62% del total de los salarios, lo que subraya su importancia económica en el área. Los servicios de educación y salud, con un 21.55%, y la manufactura, con un 20.50%, también aportan una parte considerable de los salarios, indicando que estos sectores son pilares fundamentales del mercado laboral en la zona.

El sector de servicios profesionales y empresariales, aunque menos dominante, contribuye con un 9.10% al total de salarios, reflejando su rol en la diversificación económica. Por su parte, la construcción, con un 8.58%, destaca como un sector importante, especialmente en un contexto de recuperación económica y desarrollo de infraestructura.

En conjunto, estos sectores abarcan el 84.34% de los salarios totales, lo que sugiere que la mayoría de los ingresos en el Área Local provienen de estas actividades económicas clave. Los sectores restantes, que representan el 15.66% de los salarios, reflejan la diversidad económica de La Montaña, aunque con una contribución menor en comparación con los sectores predominantes.

Este análisis pone de manifiesto la necesidad de estrategias económicas en este tipo de sectores clave de la economía del Área Local.

Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL La Montaña

Sector	Salarios (\$1000)	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	95,778	24.62%
Servicios de educación y salud	83,821	21.55%
Manufactura	79,742	20.50%
Servicios profesionales y empresariales	35,406	9.10%
Construcción	33,382	8.58%
Subtotal	328,129	84.34%
Todos los demas sectores	60,908	15.66%
Total	389,037	100.00%

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

Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial

El análisis de la tendencia en los salarios en La Montaña entre 2019 y 2023 muestra un crecimiento significativo en todas los municipios, lo que refleja una mejora general en las condiciones económicas y laborales. A nivel agregado, los salarios en el Área Local aumentaron un 35.25% durante este período, lo que indica un fortalecimiento económico en la zona.

Barranquitas registró el mayor incremento porcentual en salarios, con un aumento del 75.48%, lo que podría estar relacionado con un crecimiento en sectores clave o una mejora en las oportunidades laborales de alto ingreso en el municipio. Naranjito también experimentó un crecimiento considerable del 43.45%.

Los municipios de Cidra, Corozal y Orocovis mostraron incrementos más modestos, con aumentos del 26.34%, 27.74%, y 26.01% respectivamente.

Aunque estos incrementos son menores en comparación con Barranquitas y Naranjito, siguen reflejando una tendencia positiva en el crecimiento de los salarios de La Montaña.

En conjunto, este crecimiento en los salarios es un indicador positivo de desarrollo económico, pero también plantea la necesidad de continuar fortaleciendo sectores estratégicos y diversificando la economía local para mantener esta tendencia de crecimiento en el futuro.

Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL La Montaña

Área Geográfica	2019	2023	Cambio
			2017-23
Barranquitas	33,781	59,280	75.48%
Cidra	125,686	158,786	26.34%
Corozal	48,982	62,571	27.74%
Naranjito	49,307	70,732	43.45%
Orocovis	29,894	37,668	26.01%
La Montaña	287,651	389,037	35.25%

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

1.2 ¿Cómo se definen las brechas de destrezas en el área local? Provea una descripción de las destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores en la región y el área local.

Parara abordar la pregunta sobre cómo se definen las brechas de destrezas en el Área Local de La Montaña, es fundamental comprender primero las necesidades específicas de los empleadores y la capacidad de la fuerza laboral para satisfacer estas demandas.

Identificación de Brechas de Destrezas:

En La Montaña, la identificación de brechas de destrezas se lleva a cabo a través de la consulta directa con los empleadores, el análisis de datos del mercado laboral, y la colaboración con instituciones educativas, de los cuales algunos de estos representantes forman parte de la Junta Local. Las brechas de destrezas



suelen manifestarse en varias formas, como la falta de habilidades técnicas actualizadas, el desajuste entre las destrezas disponibles y las requeridas por el mercado laboral, y la escasez de programas de capacitación enfocados en áreas de alta demanda.

Destrezas Necesarias para Satisfacer las Necesidades de los Empleadores:

1. **Habilidades Técnicas:** Los empleadores en La Montaña demandan habilidades técnicas específicas en sectores clave como la construcción, sector al detal, gastronomía y los servicios de salud. Por ejemplo, en el sector de la construcción, se requiere formación en técnicas modernas de construcción, uso de maquinaria avanzada y manejo de destrezas técnicas. En el ámbito de la salud, hay una creciente demanda de personal capacitado en tecnología médica y cuidados especializados, áreas que requieren una capacitación específica.
2. **Destrezas de Empleabilidad:** Además de las habilidades técnicas, los empleadores valoran las destrezas de empleabilidad, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas, y la adaptabilidad. Estas habilidades son esenciales para asegurar que los empleados puedan contribuir de manera efectiva en un entorno laboral dinámico. Como parte de los servicios provistos por La Montaña, se enfatiza en preparar con estas destrezas a los participantes para la colocación exitosa en el empleo.

Estrategias para Abordar las Brechas de Destrezas:

Para cerrar estas brechas, La Montaña ha implementado varias estrategias, como el fomento de programas de capacitación, visitas a instituciones educativas para promover los servicios a jóvenes, implementación de programas de adiestramiento en el empleo, servicios de sostén para personas con barreras, entre otros.

Enfoque en Personas con Barreras para el Empleo:

La Montaña también presta especial atención a las personas con barreras para el empleo, como aquellas con discapacidades o quienes tienen alguna barrera que les impide acceder a empleo o educación. Para esto, el Área Local a través de los servicios de sostén ayuda a las personas con necesidad de transporte, cuidado infantil, materiales para el trabajo, acceso a computadora o creación de un resumé, entre otros servicios de apoyo.

Conclusión:

Las brechas de destrezas en La Montaña se identifican a través de un análisis detallado del mercado laboral y la colaboración con empleadores e instituciones educativas. Las estrategias para cerrar estas brechas se centran en los programas de capacitación, la mejora de las destrezas de empleabilidad, y el apoyo a personas con barreras para el empleo. Estas iniciativas buscan no solo satisfacer las necesidades actuales de los empleadores, sino también preparar a la fuerza laboral para enfrentar los desafíos futuros en un mercado laboral en constante evolución.

1.3 ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta el Área Local para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral y las actividades de educación y adiestramiento con las necesidades de los empleadores regionales?

Desafíos en la Alineación de Destrezas y Educación/Adiestramiento con las Necesidades de los Empleadores:

El Área Local de La Montaña enfrenta varios desafíos clave al intentar alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral con las necesidades de los empleadores regionales. Estos desafíos se pueden agrupar en tres categorías principales:

1. **Alineación entre Destrezas Disponibles y Necesidades del Mercado:**

- **Innovación en Destrezas:** La fuerza laboral en La Montaña presenta una mezcla de habilidades, muchas de las cuales no se han actualizado para alinearse con las demandas actuales del mercado laboral. Sectores como la manufactura, la construcción, y la tecnología exigen destrezas técnicas avanzadas que actualmente no están suficientemente desarrolladas en la población local. Por ejemplo, la falta de capacitación en el uso de maquinaria moderna o software especializado crea una brecha significativa entre las habilidades disponibles y las necesarias.
- **Falta de Programas de Capacitación Específicos:** Aunque existen programas de adiestramiento, estos no siempre están alineados con las necesidades más apremiantes de los empleadores. En áreas como la salud y la construcción, los programas disponibles no cubren completamente las destrezas técnicas que los empleadores demandan, lo que resulta en una fuerza laboral subclasificada para estos sectores.

2. **Desafíos Estructurales en el Sistema de Educación y Adiestramiento:**

- **Conectividad y Acceso a la Educación:** La disparidad en el acceso a la conectividad digital es un obstáculo significativo, especialmente en municipios como Naranjito y Orocovi, donde un alto porcentaje de hogares carece de acceso a internet. Esto limita el acceso a programas de educación y capacitación en línea, que son cruciales para la actualización de destrezas y el desarrollo profesional continuo.

3. **Desafíos de Colaboración y Validación de Necesidades con Empleadores:**

- **Falta de Comunicación Efectiva entre Empleadores y el Sistema Educativo:** Existe una desconexión entre las necesidades de los empleadores y los programas de capacitación disponibles. Las reuniones con líderes empresariales y partes interesadas han revelado que la falta de un diálogo continuo y estructurado entre empleadores y proveedores de servicios de educación y adiestramiento es un obstáculo importante. Los programas educativos y de capacitación a menudo no están alineados con las necesidades emergentes del mercado laboral.
- **Retos en la Validación de Necesidades Ocupacionales:** Aunque se realizan estudios y evaluaciones para comprender las demandas ocupacionales, es necesario un mayor esfuerzo para conectar con empleadores y validar esas necesidades de manera más efectiva.

Estrategias para Abordar los Desafíos:

Para enfrentar estos desafíos, el Área Local de La Montaña ha desarrollado e implementará varias estrategias clave:

1. **Creación de un Registro de Proveedores a Nivel Regional**

- Se están trabajando en coordinación con la Región Norte-Central para implementar un registro de proveedores de servicios de carrera y Registro de Jóvenes con acceso regional para las cinco juntas locales.

2. **Fomentar en los Proveedores el Acceso Remoto:**

- **Mejora del Acceso a la Educación en Línea:** Se están implementando iniciativas para fomentar entre los proveedores de

servicio la incursión de la tecnología a distancia para la prestación de servicios educativos.

3. Optimización de las Oportunidades Laborales:

- o **Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes:** Se están promoviendo programas de reentrenamiento y desarrollo profesional para trabajadores incumbentes, con el fin de mejorar sus destrezas y permitirles acceder a oportunidades laborales.
- o **Implementación de Mejores Prácticas:** Basado en evaluaciones y experiencias de otras áreas locales y recomendaciones del gobierno, se desea fomentar una cultura de adoptar mejores prácticas para fortalecer la gestión del servicio.

El Área Local de La Montaña, en su esfuerzo por cumplir con los objetivos del programa WIOA, reconoce la necesidad crítica de alinear las destrezas de la fuerza laboral con las demandas emergentes del mercado laboral regional. A través de un enfoque centrado en la colaboración continua entre empleadores, proveedores educativos, y de servicios de desarrollo laboral, el Área Local está implementando estrategias dirigidas a abordar las brechas identificadas. Estas acciones refuerzan el compromiso del Área Local, asegurando que los trabajadores, especialmente aquellos con barreras para el empleo, tengan acceso a las oportunidades y el apoyo necesario para alcanzar el éxito en un mercado laboral dinámico y en constante evolución.

1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local, incluyendo educación y adiestramiento.

El análisis FODA de La Montaña presenta una visión integral de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta la región en su desarrollo socioeconómico y laboral.

Fortalezas: El área local cuenta con una experiencia y memoria institucional sólida, respaldada por una reputación bien reconocida en la prestación de servicios. Esto, combinado con la disponibilidad de recursos fiscales y la capacidad de planificación basada en datos, fortalece la capacidad del área para implementar estrategias efectivas. Además, el Área Local se beneficia de recursos humanos competentes, lo que se ve reforzado por la colaboración activa con los patrones locales.

Oportunidades: Entre las principales oportunidades se destaca la creación del comité de implementación del plan regional, un paso clave para articular esfuerzos y aprovechar los recursos disponibles. La Montaña también tiene la oportunidad de insertarse de manera significativa en el sector de la recuperación, ampliando los aprendizajes y fortaleciendo los servicios a través del propuesto Registro Regional de Proveedores de Servicios de Carrera y Jóvenes. El crecimiento en el número de comercios en todos los municipios también presenta una oportunidad para diversificar y fortalecer la economía local.

Debilidades: Sin embargo, el área enfrenta desafíos importantes, como dificultades en el reclutamiento de participantes, la falta de estandarización en procesos y servicios, y una débil presencia de marca. Estas debilidades son exacerbadas por la falta de accesibilidad al empleo, barreras de transporte y los altos niveles de pobreza, particularmente en municipios como Orocovis.

Amenazas: Finalmente, las amenazas que podrían afectar el área incluyen la discrepancia entre la oferta educativa y la demanda ocupacional, así como las fluctuaciones económicas que impactan los salarios. Además, los programas de asistencia social que no promueven el empleo, la competencia con entidades privadas en la provisión de servicios, y la emigración de jóvenes y personas educadas representan riesgos significativos para el desarrollo local.

Este análisis FODA subraya la importancia de aprovechar las fortalezas y oportunidades disponibles, mientras se abordan de manera estratégica las debilidades y amenazas, para asegurar un desarrollo económico y laboral inclusivo y sostenible en el Área Local de La Montaña.

Figura 16. Análisis FODA



1.5 Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas.

La Región Norte-Central de Puerto Rico enfrenta un contexto económico que, si bien muestra signos de recuperación, también revela desafíos significativos. Este análisis económico considera varios factores clave que afectan tanto la oferta como la demanda de empleo en la región, especialmente en sectores industriales existentes y emergentes.

Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico y su Impacto Regional

A nivel macroeconómico, Puerto Rico ha experimentado un crecimiento modesto en su Producto Bruto (PB), con un incremento estimado del 0.7% en 2023. Sin embargo, las proyecciones indican un crecimiento más robusto del 2.8% para 2024, lo cual podría influir positivamente en las condiciones económicas de la Región Norte-Central. Este crecimiento es crucial para impulsar la demanda de empleo en sectores clave como la construcción, que se ha visto beneficiada por la recuperación post-desastre y por inversiones en infraestructura resiliente.

Sectores Industriales y Ocupaciones de Alta Demanda

Dentro de la región, el sector de manufactura sigue siendo un pilar económico, especialmente en la producción de productos químicos y electrónicos. Sin embargo, otros sectores han mostrado un crecimiento significativo, como la construcción, servicios profesionales y técnicos, y la agricultura. Estos sectores no solo representan industrias existentes, sino que también son emergentes en la región, con una alta demanda de empleo en ocupaciones relacionadas.

Por ejemplo, la construcción ha experimentado un aumento del 16% en el empleo proyectado hasta 2030, lo que subraya la necesidad de mano de obra calificada en este sector. Asimismo, ocupaciones en servicios personales y de salud, como el cuidado y servicio personal, están proyectadas a crecer en un 25%, reflejando un cambio demográfico que favorece la expansión de estos servicios.

Necesidades de Empleo de los Empleadores

Los empleadores en la Región Norte-Central están enfrentando una demanda creciente de trabajadores cualificados, especialmente en sectores que están en expansión. La escasez de mano de obra capacitada en áreas técnicas y especializadas es una preocupación constante. Esto se ve reflejado en los salarios más altos en ocupaciones como médicos especialistas y gerentes de

producción industrial, quienes tienen una gran demanda debido a la naturaleza crítica de sus roles en la economía regional.

Desafíos y Oportunidades Económicas

A pesar del crecimiento en ciertos sectores, la región enfrenta desafíos como la baja tasa de participación laboral, que en áreas como La Montaña y Manatí-Dorado. Estos desafíos se ven exacerbados por la migración de personas en edad laboral hacia los Estados Unidos, lo que reduce la disponibilidad de trabajadores cualificados en la región.

Sin embargo, también hay oportunidades. La recuperación postpandemia y post-desastres naturales ha creado una ventana para el desarrollo de infraestructura resiliente, lo que podría estimular la creación de empleo en el corto y mediano plazo. Además, la tendencia hacia una mayor demanda de servicios de salud y personal técnico especializado ofrece la posibilidad de implementar programas de capacitación que alineen las destrezas de la fuerza laboral con las necesidades emergentes de los empleadores.

En resumen, la planificación estratégica para la Región Norte-Central debe enfocarse en fortalecer la alineación entre las destrezas de la fuerza laboral y las necesidades de los sectores en crecimiento. Esto incluye la promoción de programas de capacitación específicos para sectores con alta demanda, como la construcción, servicios de salud y tecnología. Asimismo, es crucial abordar las disparidades en la participación laboral y promover el desarrollo de infraestructura que no solo responda a las necesidades actuales, sino que también prepare a la región para enfrentar futuros desafíos. Al hacerlo, se podrá asegurar un desarrollo económico inclusivo y sostenido en la región.



PLANIFICACIÓN OPERACIONAL

SECCIÓN 3: SISTEMA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL Y
ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN



SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS

Introducción

En esta sección, se expone la visión y las metas para el desarrollo futuro del Área Local de Conexión Laboral La Montaña, junto con las estrategias para su implementación. Esta visión establece una dirección clara, orientando las metas a corto, mediano y largo plazo. Además, se examina cómo se integran estas metas con el Plan Estatal Unificado y el Plan Regional Norte-Central, asegurando una coherencia y coordinación efectiva entre los diferentes niveles de planificación.

Proceso de Construcción de Visión

2.1 ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la junta local para preparar su fuerza laboral?

Durante el proceso de consulta para definir la visión del Área Local de La Montaña para los años programa 2024-2027, los representantes de la ALCL fueron invitados a compartir sus aspiraciones a largo plazo. Esta actividad facilitó la recopilación de diversos conceptos que reflejan las prioridades y metas del Área Local.

El diagrama a continuación resalta las palabras clave identificadas por los participantes.

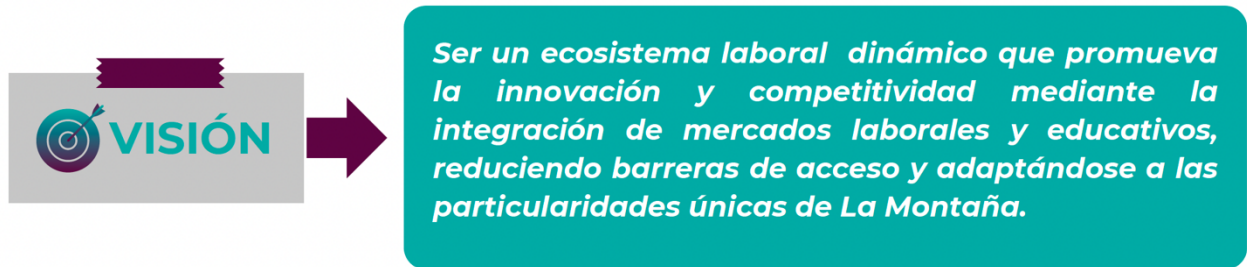
Figura 17. Construyendo la Visión del Área Local



Visión Local 2024-2027

A continuación, la visión de La Montaña para los años programa 2024-2027:

Figura 18. Visión Área Local de La Montaña

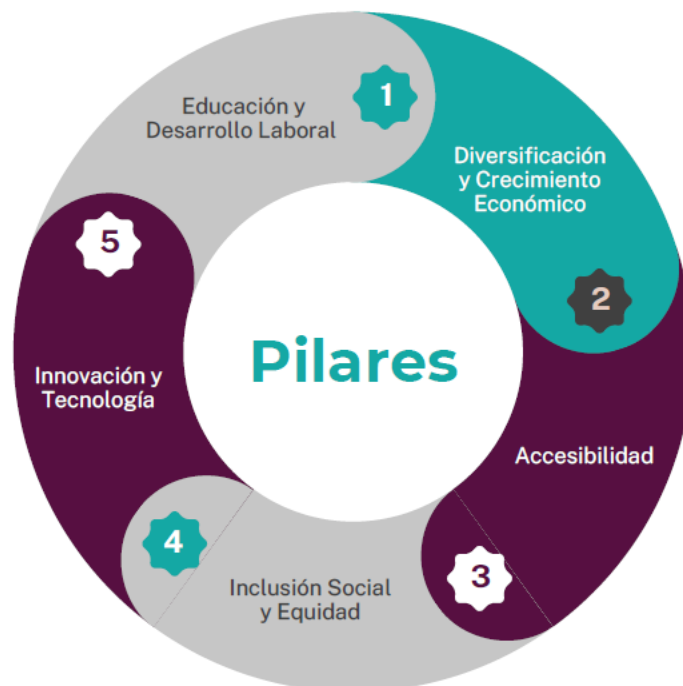


Metas de la Junta Local

Contexto para la Elaboración de las Metas Locales

La elaboración de las metas para el Área Local de La Montaña se fundamenta en cinco pilares centrales que orientan la planificación local. Estos pilares, en consonancia con el Plan Regional, son esenciales para establecer un ecosistema laboral robusto y competitivo, que pueda responder a las demandas cambiantes y fomentar un desarrollo económico sostenible en la región.

Figura 19. Pilares Fundamentales en la Planificación del Área Local La Montaña



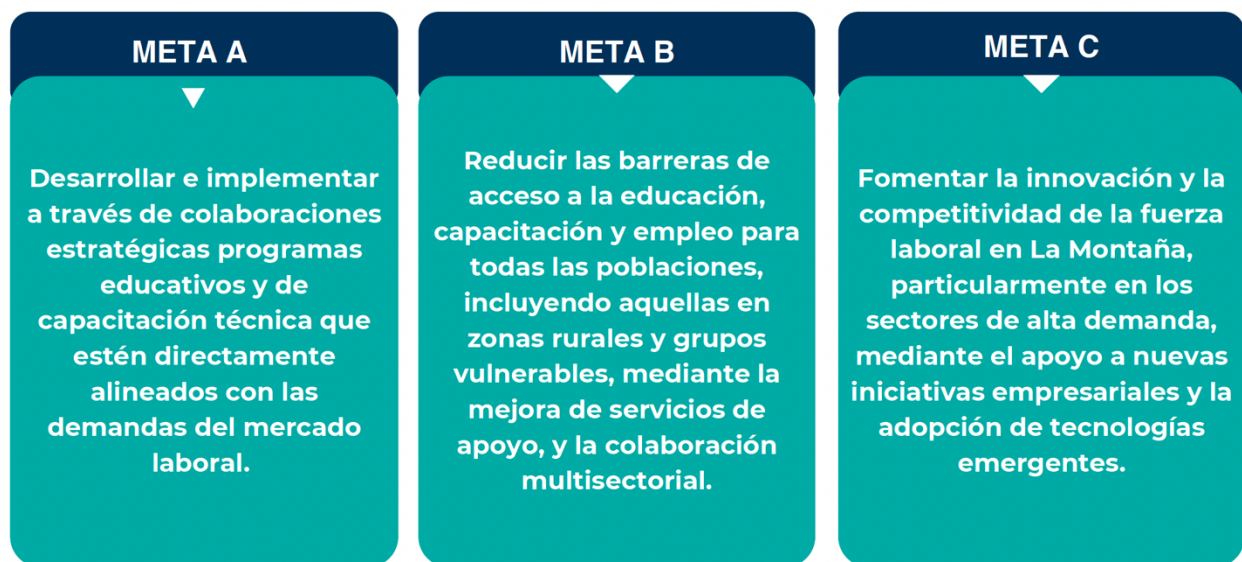
Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

El plan establece metas enfocadas en desarrollar una fuerza laboral que responda directamente a las demandas del mercado local, reducir las barreras de acceso a la educación y el empleo para todas las poblaciones, especialmente en zonas rurales y grupos vulnerables, y fomentar la innovación y competitividad en sectores de alta demanda. Estas metas incluyen la implementación de programas educativos y adiestramiento, la mejora de servicios de apoyo mediante la colaboración multisectorial, y el apoyo a nuevas iniciativas empresariales y la adopción de tecnologías emergentes.

La formulación de estas metas se realizó a través de un proceso participativo, que incluyó reuniones y entrevistas con la Junta Local, Operador del CGU, coordinadores municipales, miembros del sector empresarial y educativo, y líderes comunitarios. Con el insumo ofrecido, se integraron las diversas perspectivas para abordar las necesidades específicas del Área Local.

El plan aborda aspectos esenciales a través de sus metas:

Figura 20. Metas del Plan Local La Montaña



2.2 ¿Cuál es la estrategia de la Junta Local para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares para alinear los recursos disponibles para el Área Local, con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del área local?

La estrategia de la Junta Local de La Montaña se centra en la colaboración estrecha y continua con las entidades que administran los programas medulares y otros programas requeridos y opcionales. Esta colaboración busca garantizar que todos los recursos disponibles se alineen de manera efectiva con la visión estratégica del área, que aspira a ser un ecosistema laboral dinámico, impulsando la innovación y la competitividad mediante la integración de mercados laborales y educativos y reduciendo las barreras de acceso para todos los clientes.

Para lograr esta alineación, la Junta Local ha establecido mecanismos de coordinación que promueven la integración de servicios entre los diferentes programas, asegurando que los esfuerzos de cada entidad se complementen y refuercen mutuamente. Esto permite optimizar el uso de recursos, evitar la duplicidad de esfuerzos y maximizar el impacto de las inversiones en la fuerza laboral. La

Un componente clave de esta estrategia es la **coordinación interinstitucional**. La Junta Local fomenta la colaboración entre las entidades responsables de los programas medulares a través de reuniones periódicas y mesas de trabajo. Este enfoque asegura que los programas estén alineados con las necesidades locales y contribuyan al logro de las metas establecidas. Además, se desarrollan programas conjuntos en el Centro de Gestión Única, lo que facilita un servicio coordinado y efectivo para los clientes, aprovechando los recursos de cada programa de manera colaborativa.

La **innovación** también juega un papel clave en esta estrategia, utilizando tecnología como el Sistema de Manejo de Caso (SMC) y el Sistema PRIS para coordinar los servicios ofrecidos en el Área Local y evitar la duplicidad de esfuerzos.

El **monitoreo y evaluación** es otro componente crucial. A través de reuniones regulares se discuten las medidas negociadas y se da el seguimiento para garantizar el cumplimiento de estas medidas de desempeño.

Finalmente, la **capacitación y desarrollo del personal** es esencial para la implementación exitosa de esta estrategia. La Junta Local capacita y fomenta el adiestramiento cruzado asegurando que el personal tenga el conocimiento para atender las necesidades de la población local de manera efectiva.

2.3 ¿Cómo se alinearán, respaldarán y contribuirán la visión y las metas de la junta local con la visión y metas del gobernador para el sistema de desarrollo laboral del estado, así como con cualquiera de las metas y estrategias articuladas en el plan regional?

La Junta Local de La Montaña se enfoca en alinear su visión y metas con las del gobernador de Puerto Rico para el desarrollo de la fuerza laboral, así como con las metas y estrategias establecidas en el plan regional. Para lograr esta alineación, la Junta Local ha implementado un proceso de planificación coordinado que garantiza que las metas y objetivos definidos a nivel estatal, regional y local se reflejen y refuercen mutuamente. Esto incluye la participación de la Junta Local de La Montaña en el desarrollo del Plan Regional Norte-Central, colaborando con otras juntas locales de la región para coordinar esfuerzos y alinear estrategias. Este proceso colaborativo ha permitido la creación de un comité de implementación regional que asegura la ejecución coordinada de proyectos y políticas públicas, promoviendo la cohesión y el

cumplimiento de las metas a todos los niveles. A continuación, el proceso de alineamiento estratégico entre los distintos niveles de planificación.

Figura 21. Proceso para el Alineamiento Estratégico



La Junta Local emplea mecanismos de coordinación interinstitucional que promueven la integración de servicios entre los diferentes programas, optimizando el uso de recursos y evitando la duplicidad de esfuerzos. Este enfoque se refuerza con la adopción de tecnologías emergentes, como el Sistema de Manejo de Caso (SMC) y el Sistema PRIS, que facilitan la coordinación de los servicios y mejoran la eficiencia en la prestación de servicios, alineándose con las estrategias estatales que buscan integrar la tecnología en los programas de desarrollo laboral.

La Junta Local también se enfoca en el desarrollo de capital humano, alineando sus programas educativos y de capacitación técnica con las demandas del mercado laboral, en sintonía con las metas del Plan Estatal Unificado. Este enfoque asegura que los programas locales respondan a las necesidades emergentes del mercado laboral, facilitando la conexión de adultos, trabajadores desplazados y personas con barreras para el empleo con ocupaciones de alta demanda y programas de aprendizaje registrados.

Además, la Junta Local promueve la reducción de barreras de acceso, reflejando las estrategias del Plan Regional Norte-Central y del Plan Estatal

orientadas a la inclusión y la equidad. Se realizan evaluaciones continuas del mercado laboral para adaptar los programas de capacitación, asegurando que las poblaciones prioritarias, como adultos, jóvenes y personas con barreras para el empleo, tengan trayectorias profesionales exitosas.

La innovación y la competitividad también son pilares fundamentales de la estrategia de la Junta Local. Durante este año se espera que comience los programas de aprendizaje registrados en La Montaña, en línea con las metas del Plan Estatal y Regional.

2.4 ¿Cuáles son los niveles locales de ejecución que se han negociado con el Estado y los funcionarios electos principales?

A continuación, se presenta una proyección basada en las medidas de desempeño negociadas más recientes a la fecha de elaboración del Plan Local para el Área Local de La Montaña.

Tabla 18. Metas Negociables y Metas Futuras

WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes)	Resultados de las Medidas de Ejecución	Resultados de las Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución Negociadas**	Medidas de Ejecución Negociadas**
Medidas de Ejecución	AP 2022	AP 2023*	AP 2024	AP 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	50.8%	57%	54.5%	55.3%
Trabajadores Desplazados	53.3%	50.2%	54.5%	55.3%
Jóvenes	56.6%	49%	51%	51.7%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	51.7%	55.4%	51.5%	52.2%
Trabajadores Desplazados	54.7%	56.7%	51.5%	52.2%
Jóvenes	59.6%	45.3%	51.5%	52.2%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	4,143	3,475	2,626	2,665
Trabajadores Desplazados	3,315	3,120	2,626	2,665
Jóvenes	2,500	2,340	1,919	1,947

WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes)	Resultados de las Medidas de Ejecución	Resultados de las Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución Negociadas**	Medidas de Ejecución Negociadas**
Medidas de Ejecución	AP 2022	AP 2023*	AP 2024	AP 2025
Tasa de Logro de Credencial				
Adultos	52.6%	93.8%	43%	43.6%
Trabajadores Desplazados	57.9%	83.7%	43%	43.6%
Jóvenes	7.3%	25.6%	20.7%	21%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos	No Data	No Data	81%	82.2%
Trabajadores Desplazados	No Data	No Data	81%	82.2%
Jóvenes	No Data	No Data	34.10%	34.6%

*Se utilizaron los datos del tercer trimestre del Año Programa 2023.

** Medidas proyectadas al 1% y 1.5%, para los años 2024 y 2025 respectivamente.

¿Cómo se relacionarán las metas de la Junta Local con el logro de estas medidas?

Para asegurar el logro de las medidas de ejecución negociadas bajo WIOA, la Junta Local de La Montaña ha establecido metas estratégicas que están directamente alineadas con estas medidas de desempeño. Estas metas no solo guían la planificación y ejecución de programas y servicios, sino que también permiten a la Junta Local evaluar su efectividad en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Las metas de la Junta Local se enfocan en áreas clave como el aumento de la colocación de participantes en empleos de alta demanda, la mejora de la retención y los ingresos de los trabajadores, y el acceso a credenciales reconocidas. Estas metas son fundamentales para alcanzar las medidas de ejecución negociadas, que incluyen la tasa de empleo, la retención en el empleo, las ganancias promedio y la obtención de credenciales.

El análisis de las medidas de ejecución alcanzadas en el año anterior proporciona a la Junta Local una referencia crucial para ajustar y refinar sus metas y estrategias. Además, la Junta Local utiliza estos indicadores de ejecución no solo como una medida de cumplimiento, sino también como herramientas para la mejora continua. A través de un monitoreo regular de los datos de ejecución, la Junta puede identificar tendencias, ajustar programas y tomar decisiones informadas para asegurar que las metas establecidas se logren de manera efectiva y que el área local mantenga un alto nivel de rendimiento en relación con las medidas de ejecución negociadas.

SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

3.1 Descripción general del sistema de gobernanza para el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el Área Local.

El sistema de gobernanza del Área Local de Conexión Laboral de La Montaña se estructura para garantizar una gestión eficiente y alineada con las necesidades específicas del área, conforme a las directrices de la Ley WIOA. Este sistema está compuesto por varios actores clave que interactúan de manera coordinada para asegurar que los objetivos estratégicos del área local se cumplan y que los recursos disponibles se utilicen de manera óptima.

La **Junta de Alcaldes o Principales Funcionarios Electos** es el cuerpo ejecutivo principal del ALCL de La Montaña, compuesto por los alcaldes de Barranquitas, Cidra, Corozal, Naranjito y Orocovis. Esta junta se encarga de la coordinación intermunicipal y de garantizar que las políticas laborales reflejen las necesidades de cada municipio, además de supervisar la distribución equitativa de recursos y asegurar que las decisiones se alineen con los objetivos estratégicos del Área Local.

La **Junta Local de Conexión Laboral**, presidida por un representante del sector privado, es el órgano rector encargado de desarrollar y supervisar las políticas y estrategias para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en el Área Local. Esta junta incluye miembros de diversos sectores, como el gobierno local, empresas, instituciones educativas y organizaciones comunitarias. Los comités dentro de la Junta Local, como el Comité Operacional del Sistema de Gestión Única, el Comité de Jóvenes, y el Comité para Personas con Impedimentos, juegan un papel crucial en la formulación de políticas y en la evaluación del sistema laboral.

El **Ente Fiscal** es designado por acuerdo entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local, y es responsable de la gestión financiera y administrativa del ALCL. Este

ente fiscaliza el uso eficiente de los fondos y asegura que los recursos se asignen de manera adecuada para apoyar los programas de desarrollo laboral.

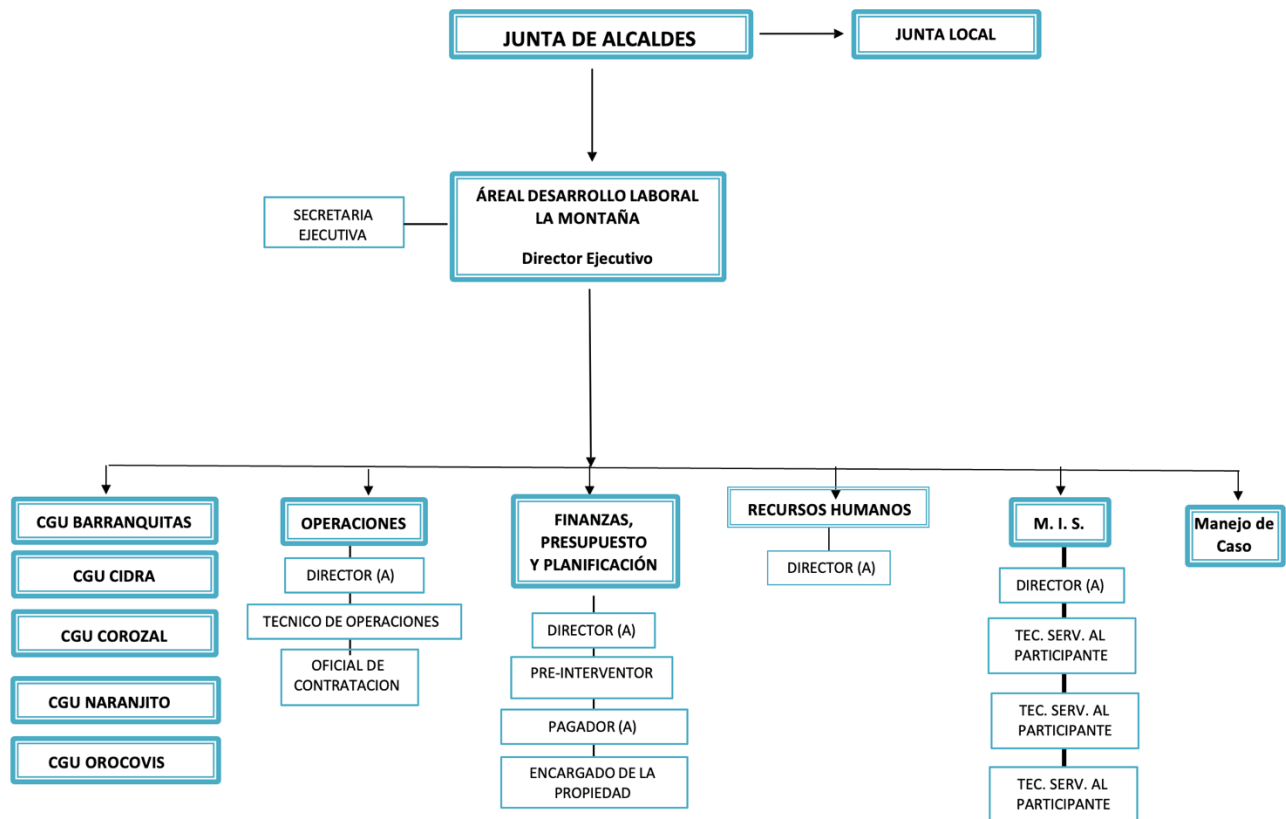
El **Director Ejecutivo**, nombrado por la Junta Local, es responsable de la implementación diaria de las políticas y programas del ALCL. Este rol es clave para asegurar que las estrategias se ejecuten eficazmente y que las actividades de la Junta Local estén alineadas con las metas establecidas.

El **Centro de Gestión Única (CGU/AJC)**, ubicado en Barranquitas, es el punto centralizado para la prestación de servicios laborales y de empleo en la región. El CGU/AJC ofrece acceso a una amplia gama de recursos de empleo, educación y apoyo tanto para trabajadores como para empleadores. Su operación está adaptada a las características rurales y montañosas del área, garantizando que los servicios sean accesibles para todos los residentes. Cabe destacar, cada municipio que constituye el Área Local tiene una oficina de prestación de servicios para facilitar el acceso de los participantes y patronos.

El **Coordinador(a) de la Junta Local** trabaja en estrecha colaboración con el Ente Fiscal y el CGU/AJC, asegurando la formulación y ejecución de políticas públicas que respondan a las necesidades del Área Local. Este coordinador también gestiona la composición de la Junta y coordina las actividades administrativas necesarias para mantener la operatividad del sistema.

Este sistema de gobernanza está respaldado por un organigrama que muestra la estructura y la separación de funciones entre la Junta Local, las entidades programáticas y los prestadores de servicios a nivel local, asegurando transparencia y eficiencia en la gestión del sistema laboral del ALCL de La Montaña.

Figura 22. Organigrama del ALCL La Montaña



3.2 ¿Cuáles son los programas socios (incluyendo al Título I) incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral y cómo trabajará la junta local con las entidades responsables de llevar a cabo dichos programas para garantizar?

El sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral en el Área Local de La Montaña colabora con programas socios, tanto obligatorios como adicionales, diseñados para atender las diversas necesidades de la fuerza laboral local. Estos programas trabajan en conjunto bajo la coordinación de la Junta Local para garantizar que los recursos disponibles se alineen con las metas y objetivos estratégicos tanto a nivel local como estatal y regional.

Entre los programas socios clave se incluyen:

1. **Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser):** Este programa, bajo el Título III de WIOA, facilita la conexión entre empleadores y personas que buscan empleo, proporcionando servicios como intermediación laboral, orientación profesional, y análisis del mercado laboral. Además, se ofrecen servicios especializados para poblaciones específicas, como veteranos y personas con discapacidades.
2. **Programa de Educación para Adultos (Título II de WIOA):** Enfocado en mejorar las habilidades básicas de educación de los adultos, este programa ofrece alfabetización básica, preparación para el GED, educación para el inglés como segundo idioma (ESL), y programas de alfabetización familiar. La colaboración con este programa es fundamental para asegurar que los adultos tengan acceso a oportunidades de educación y capacitación postsecundaria, alineándose con las demandas del mercado laboral.
3. **Rehabilitación Vocacional (Título IV de WIOA):** Orientado a ayudar a las personas con discapacidades a obtener y mantener un empleo, este programa ofrece una gama de servicios, incluyendo evaluación de habilidades, capacitación laboral, y servicios de colocación laboral. La JLDL trabaja estrechamente con Rehabilitación Vocacional para asegurar que las personas con discapacidades reciban el apoyo necesario para integrarse exitosamente en el mercado laboral.
4. **TANF:** Proporciona asistencia financiera temporal a familias de bajos ingresos, mientras se trabaja en mejorar su autosuficiencia económica, lo cual es clave para apoyar a familias en transición hacia la estabilidad laboral.
5. **PathStone:** Este programa apoya a trabajadores agrícolas migrantes y temporales, ofreciendo servicios de capacitación y empleo, asistencia

para la vivienda, y servicios para jóvenes. La alineación con este programa permite atender a una población vulnerable que requiere un enfoque específico para mejorar su estabilidad económica.

6. **Guardia Nacional de Puerto Rico:** Ofrece orientación sobre el proceso de reclutamiento, coordinación de actividades conjuntas y referidos de participantes, garantizando que aquellos interesados en unirse a la Guardia Nacional puedan hacerlo con el apoyo adecuado.
7. **AARP:** Enfocado en los trabajadores mayores de 50 años, AARP ofrece programas de capacitación y apoyo en la búsqueda de empleo, asegurando que esta población tenga las herramientas necesarias para mantenerse competitiva en el mercado laboral.

La Junta Local trabaja en estrecha colaboración con estos programas para promover la alineación de servicios y evitar la duplicación de esfuerzos. Esto se logra mediante la integración de servicios en el Centro de Gestión Única (CGU), donde los socios colaboran para ofrecer un sistema coordinado y efectivo que maximiza los recursos disponibles y asegura que todos los programas se ajusten a las metas establecidas a nivel estatal, regional y local. Esta coordinación no solo facilita el acceso a los servicios para los participantes, sino que también asegura que las estrategias locales estén alineadas con las prioridades más amplias del estado y la región, contribuyendo al desarrollo de la fuerza laboral en La Montaña.

3.3 ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas medulares para:

- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.

La Junta Local de La Montaña trabajará en estrecha colaboración con las entidades que administran los programas medulares para ampliar el acceso a los servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo, especialmente para las personas con barreras para el empleo. Esta estrategia se implementará mediante las siguientes acciones:

1. **Validación de Elegibilidad:** La Junta Local ha establecido un proceso para validar la elegibilidad de los participantes, especialmente aquellos que enfrentan barreras para el empleo a través del manejador de casos. A través de este proceso, se identifican todas las barreras que puede tener el participante para acceder a un empleo o educación, y toda vez se identifican sus necesidades, comienza el proceso de referido y uso de recursos para apoyar a los participantes a superar sus barreras.
2. **Acceso Mejorado a Servicios:** Para garantizar que las personas con barreras para el empleo tengan acceso a los servicios, la Junta Local implementa estrategias de divulgación y colaboración con agencias comunitarias, organizaciones sin fines de lucro, y otros socios locales. Esto incluye la utilización de tecnología para superar las barreras geográficas y mejorar la accesibilidad en áreas rurales y remotas, donde las distancias al empleo y las limitaciones de conectividad pueden ser más significativas.
3. **Servicios de Apoyo (Sostén):** La Junta Local se asegurará de que los servicios de apoyo, como cuidado infantil, transporte, asistencia en vivienda, entre otros, estén disponibles para los participantes elegibles,

permitiendo que puedan acceder de manera efectiva a los programas de empleo y adiestramiento. Lo anterior en conformidad con la Política Pública ALDL-JL-004 y ALDL-JL-003 REV.

Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.

Para facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro entre los programas medulares, la Junta Local de La Montaña y los programas mandatorios y opcionales trabajan en colaboración para integrar y optimizar los servicios ofrecidos en el Centro de Gestión Única. Esta colaboración asegura que los participantes puedan acceder a una gama completa de servicios de adiestramiento, empleo y apoyo, maximizando los recursos disponibles y promoviendo una participación concurrente que desarrolle las destrezas necesarias para su integración en el mercado laboral.

Estrategias para el Desarrollo de Trayectorias Profesionales y Coregistro:

1. **Integración de Servicios en el CGU:** La Junta Local ha implementado un enfoque de integración en el CGU que facilita la coordinación entre los programas medulares. Esto incluye la realización de evaluaciones personalizadas y referidos específicos para cada participante, lo que asegura que cada individuo reciba un plan de empleo individualizado que esté alineado con sus metas laborales. Esta personalización se basa en evaluaciones, planificación de carreras, y servicios prevocacionales.
2. **Optimización del Coregistro y Uso de Tecnología:** Para mejorar la eficiencia y la efectividad de los servicios, la Junta Local utiliza el Sistema PRIS y el Sistema de Manejo de Caso (SMC), como herramientas tecnológicas en el CGU. Esto incluye la implementación de una entrada común de datos y la estandarización de la documentación y los referidos. Este enfoque asegura que los participantes sean coregistrados en

múltiples programas de manera fluida, evitando duplicaciones y garantizando que todos los servicios necesarios sean accesibles desde un solo punto. Además, como parte de la gestión en tecnología, se la JLCL integrará la herramienta de videoconferencia para aquellos socios que no están presenciales en el CGU y a través del uso de este sistema puedan brindarles servicio a los participantes desde cualquier lugar.

3. **Servicios Individualizados y Apoyo:** El CGU ofrece una variedad de servicios individualizados que ayudan a los participantes a desarrollar trayectorias profesionales claras y alcanzables. Estos incluyen adiestramientos en destrezas ocupacionales, servicios de empleo transicional, y apoyo en la búsqueda de empleo. Además, se proporciona educación financiera y de alfabetización, mejorando la capacidad de los participantes para gestionar sus finanzas personales y competir en el mercado laboral.
4. **Promoción de Credenciales Postsecundarias:** La Junta Local colabora con instituciones educativas y programas de adiestramiento para asegurar que los participantes tengan acceso a actividades que conduzcan a la obtención de credenciales postsecundarias reconocidas. Esto incluye que este año la Junta Local implementará los programas de aprendizajes registrados.
5. **Enfoque en la Participación Concurrente:** La Junta Local fomenta la participación concurrente en programas medulares mediante la creación de estrategias operacionales que aseguran que los participantes puedan acceder a múltiples servicios sin enfrentarse a barreras burocráticas.

Algunos de los servicios adicionales ofrecido en el CGU son:

- Asistencia en la búsqueda de empleo;
- Ofertas de Empleo;

- Plan de trabajo individual;
- Referidos a patronos y agencias de empleo;
- Apoyo en procesos de entrevistas de empleo;
- Servicios de Internet, Facsímil y fotocopidora;
- Planificación de carrera;
- Consejería ocupacional;
- Pruebas Ocupacionales;
- Talleres de empleabilidad;
- Oportunidades de experiencia de adiestramiento en el empleo;
- Orientación sobre servicios de sostén y otras asistencias; y
- Entre otros.

3.4 ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para:

La Junta Local de La Montaña ha establecido un enfoque estratégico integral para garantizar que el sistema de desarrollo laboral en el Área Local no solo satisfaga las necesidades de las empresas, sino que también fomente un compromiso empresarial activo y continuo. Este enfoque se basa en la colaboración estrecha, la integración de servicios y la implementación de estrategias innovadoras que alinean las metas locales con las estrategias regionales y estatales. Reconociendo la importancia de las empresas como motores del crecimiento económico, la Junta Local ha diseñado estrategias que no solo mejoran la participación empresarial, sino que también optimizan la prestación de servicios a empleadores y trabajadores.

A continuación, se presentan las estrategias específicas que la Junta Local implementará para abordar cada uno de los objetivos clave relacionados con la participación empresarial y el desarrollo económico en el área local.

Apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;

Para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de las empresas en el Área Local de La Montaña, se implementarán las siguientes estrategias:

1. Organizar actividades de empleo, tales como ferias o actividades individualizadas, para satisfacer las necesidades de los patronos en el Área Local.
2. Implementar programas de Adiestramiento en el Empleo (OJT) y adiestramiento a la medida que permitan a las empresas capacitar a sus empleados según las necesidades específicas de sus industrias;
3. Establecer y promover programas de aprendizaje registrado que combinen la educación en el trabajo con la capacitación relacionada. La Junta Local trabajará con empleadores para desarrollar estos programas y garantizar que los participantes adquieran habilidades reconocidas a nivel nacional, lo que fortalecerá la competitividad de la fuerza laboral local.
4. Desarrollar alianzas estratégicas con las principales industrias y sectores del área local para identificar y responder rápidamente a las necesidades emergentes del mercado laboral.
5. Llevar a cabo mesas de trabajo con los patronos y con representantes de los principales grupos industriales para asegurar que la oferta de adiestramiento responda a las necesidades del mercado.

Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;

Para robustecer el compromiso empresarial en el Área Local de La Montaña, es fundamental implementar estrategias que no solo mejoren las actividades y

servicios actuales, sino que también promuevan un entorno de colaboración continua entre las empresas, los empleadores y el sistema de desarrollo laboral. Estas estrategias deben estar orientadas a incrementar la participación de los empleadores en la creación de oportunidades de empleo, el desarrollo de programas de capacitación y la adopción de prácticas innovadoras que respondan a las necesidades dinámicas del mercado laboral. Por ello, algunas de las estrategias que se encaminarán son:

1. Continuar con el programa de visitas regulares por parte de promotores del Área Local a las empresas para discutir sus necesidades y promover los servicios disponibles. Estas visitas incluirán presentaciones sobre programas como el OJT, adiestramiento a la medida y programas de aprendizaje registrado, con el objetivo de aumentar la participación empresarial en los programas de desarrollo laboral.
2. Colaborar con las oficinas municipales de turismo y patentes para identificar nuevas empresas y sectores en crecimiento, como la gastronomía. Esta colaboración permitirá a la Junta Local ofrecer servicios de desarrollo laboral de manera proactiva a empresas emergentes, asegurando su integración en el sistema de desarrollo laboral desde el inicio de sus operaciones.
3. Establecer un calendario de las actividades de las diversas asociaciones y gremios empresariales que se llevan a cabo dentro de la zona geográfica para alinear sus iniciativas, maximizando la participación y colaboración con La Montaña.
4. Aprovechar las plataformas de redes sociales como herramienta clave para la difusión proactiva de información sobre eventos, programas de desarrollo laboral y oportunidades de colaboración.
5. Participar activamente en los gremios empresariales para construir relaciones sólidas y fomentar colaboraciones estratégicas que impulsen

el desarrollo económico local, permitiendo identificar oportunidades de crecimiento conjunto y alineando los recursos disponibles con las necesidades del sector empresarial.

Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas; y

La Meta A del Plan Regional Norte-Central se enfoca en fortalecer colaboraciones internas y regionales para mejorar la efectividad de los servicios y el desarrollo económico. La Junta Local de La Montaña trabajará estrechamente con la región para coordinar estrategias clave, como incrementar la competitividad laboral mediante programas de aprendizaje y capacitaciones en sectores de alta demanda, y promover el uso de tecnologías emergentes. Además, se establecerá un fondo presupuestario anual para respaldar las actividades del plan regional y se mejorará la eficiencia a través de la estandarización de procesos y la integración tecnológica. A continuación, se discuten las estrategias regionales para coordinar el desarrollo económico y de la fuerza laboral:

1. Creación del Comité Regional para la implementación conjunta del Plan Regional Norte-Central. Este comité guiará la implementación de los procesos y acuerdos alcanzados durante la planificación regional de las cinco juntas locales.
2. Establecer un programa de capacitación anual para fortalecer la colaboración y el conocimiento sobre cambios y procesos entre los representantes de WIOA a nivel local y regional.
3. Convocar reuniones regionales periódicas para documentar acuerdos, avanzar en proyectos conjuntos y revisar los planes de trabajo.
4. Desarrollar programas de aprendizaje registrado y capacitaciones en colaboración con empresas clave, enfocados en sectores de alta demanda y emergentes, asegurando que los trabajadores adquieran habilidades competitivas.

5. Integrar tecnologías emergentes en los programas de capacitación para mejorar la competitividad de la fuerza laboral y preparar a los trabajadores para los desafíos del mercado actual.
6. Diseñar un presupuesto anual que detalle las actividades previstas en el plan regional, incluyendo:
 - a. Ferias de empleo regionales;
 - b. Ferias educativas regionales;
 - c. Cumbres regionales de capacitación.
7. Realizar un diagnóstico regional para identificar diferencias en procesos y prácticas, estableciendo una base clara para la estandarización e integración de servicios en toda la región.
8. Desarrollar directrices estandarizadas que se apliquen en toda la región, incluyendo herramientas uniformes para la documentación, referidos y un registro común de proveedores de servicios.
9. Adoptar plataformas tecnológicas unificadas que faciliten el acceso remoto a capacitaciones y servicios, mejorando la eficiencia operativa mediante la digitalización en toda la región.
10. Creación de un Registro de Proveedores de Servicios de Carrera y de Jóvenes de acceso común en la Región Noerte-Central para fortalecer los servicios a patronos y participantes.

Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI).

En el Área Local de la Montaña no se cuenta con el personal del Programa del Seguro por Desempleo (UI), todo se trabaja a través de referido a la Oficina Central en Coamo. Sin embargo, las estrategias de la Junta Local de la Montaña para fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI) son:

1. Establecer una colaboración estrecha con el programa "Reemployment Services and Eligibility Assessment" (RESEA) para asegurar que los reclamantes de UI reciban orientación y apoyo efectivo en su proceso de reemplazo.
2. Implementar servicios de reemplazo personalizados para los reclamantes de UI, que incluyan orientación profesional, acceso a programas de adiestramiento, y apoyo en la búsqueda de empleo.
3. Fortalecer un canal de comunicación directo con los representantes de UI para asegurar que los servicios de reemplazo y otros recursos estén plenamente integrados en el sistema de prestación de servicios de la Junta Local.

3.5 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el Área Local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la Junta Local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa?

Para coordinar las actividades de inversión en la fuerza laboral con las actividades de desarrollo económico regional, la Junta Local de La Montaña colaborará en la implementación de las estrategias conjuntas específicas de la región. A continuación, se detallan las estrategias clave:

1. Establecimiento de Comités de Coordinación

- a. **Creación de un Comité de Coordinación Regional:** La Junta Local participará activamente en la creación de un Comité de Coordinación Regional, compuesto por representantes de la Junta.
- b. **Reuniones Periódicas:** Para garantizar una alineación continua entre las estrategias de inversión en la fuerza laboral y el desarrollo económico, el Comité Regional organizará reuniones trimestrales. Estas reuniones permitirán revisar y ajustar las actividades de

inversión según las tendencias emergentes y las necesidades del mercado.

2. Integración de Planes y Estrategias

- a. **Sinergia entre Proyectos:** La Junta Local identificará y promoverá proyectos clave que beneficien simultáneamente al desarrollo de la fuerza laboral y al crecimiento económico regional. Estos proyectos serán diseñados para crear una sinergia efectiva entre las inversiones en capacitación laboral y las necesidades del mercado.

3. Colaboración Multisectorial

- a. **Colaboración con Entidades Clave:** La Junta Local fortalecerá la colaboración con cámaras de comercio, asociaciones industriales y otras entidades clave para asegurar que las inversiones en la fuerza laboral respondan a las necesidades actuales del mercado y fomenten un desarrollo económico sostenible. Esto incluye el desarrollo de iniciativas conjuntas con la región y la promoción de programas de capacitación adaptados a las demandas del mercado laboral.

4. Promoción del Adiestramiento en Destrezas Empresariales y Servicios de Microempresa

- a. **Desarrollo de Programas de Adiestramiento:** La Junta Local implementará programas de adiestramiento en destrezas empresariales en colaboración con instituciones educativas y patronos. Además, la Junta Local apoyará las estrategias de desarrollo de programas de adiestramiento que se promuevan a nivel regional.
- b. **Apoyo a Microempresas:** Se ofrecerán servicios de asesoramiento para microempresas, ayudando a los emprendedores a entender y aprovechar los beneficios de la Ley WIOA. Estos servicios incluirán orientación sobre la disponibilidad de recursos y la identificación de oportunidades de crecimiento.

5. Iniciativas de Divulgación y Promoción

- a. **Campañas de Divulgación:** Para maximizar la participación en los programas de adiestramiento y servicios a microempresas, la Junta Local desarrollará campañas de divulgación utilizando plataformas digitales, medios locales, y eventos comunitarios. Estas campañas se centrarán en informar a la población sobre las oportunidades disponibles y los beneficios de participar en estos programas.
- b. **Ferias y Eventos Empresariales:** La Junta Local organizará ferias empresariales y eventos de networking para conectar a los empresarios con los recursos y servicios disponibles a través de WIOA. Además, la Junta Local promoverá y participará con rol activo en las ferias y los eventos empresariales a nivel regional.



PLANIFICACIÓN OPERACIONAL

SECCIÓN 4: SISTEMA DE PRESTACIÓN
DE SERVICIOS DE DESARROLLO
LABORAL LOCAL



SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL

4.1 Proporcione una descripción general del sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral, incluidos los principales interesados y entidades en el área local.

La descripción general del sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral en el Área Local La Montaña incluye la colaboración activa entre varios actores clave, como los alcaldes, la Junta Local de Desarrollo Laboral (JL DL), los socios programáticos y otras partes interesadas. Estas entidades trabajan conjuntamente para garantizar una prestación efectiva de servicios de desarrollo laboral en la región.

1. **Operador del Centro de Gestión Única (CGU):** La integración de servicios en el CGU está liderada por el operador del CGU, quien colabora estrechamente con los programas medulares y otros socios requeridos y opcionales. Este operador es responsable de coordinar el flujo de servicios para los buscadores de empleo, desde la recepción inicial hasta la orientación y evaluación de competencias laborales.
2. **Programas y Actividades del Título I de WIOA:** Las actividades bajo el Título I de WIOA, que incluyen programas para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, son ofrecidos por entidades seleccionadas a través de procesos competitivos. Estas entidades son responsables de proporcionar adiestramiento en el empleo y otras actividades relacionadas con el desarrollo laboral.
3. **Educación y Alfabetización de Adultos (Título II):** Los servicios de educación y alfabetización para adultos se ofrecen como parte del Título II de WIOA. Estos programas están diseñados para ayudar a los participantes a obtener diplomas de escuela secundaria, transferirse a educación postsecundaria y mejorar sus habilidades para el éxito en el

mercado laboral. Las entidades a cargo de estos programas trabajan en coordinación con otros socios para consolidar servicios y maximizar los recursos disponibles.

4. **Servicios de Wagner-Peyser (Título III):** Los servicios de empleo, bajo el Título III de WIOA, son proporcionados por personal dedicado en el CGU. Estos servicios incluyen orientación laboral, apoyo en la búsqueda de empleo y referidos a empleos específicos, asegurando que los buscadores de empleo reciban una asistencia integral .
5. **Rehabilitación Vocacional (Título IV):** La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) es la entidad encargada de proporcionar servicios a personas con discapacidades bajo el Título IV de WIOA. Estos servicios incluyen adiestramiento, asesoramiento y apoyo para la integración plena en la fuerza laboral. La ARV colabora con los empleadores para crear oportunidades de empleo adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidades .
6. **Igualdad de Oportunidades de Empleo y Protección de Derechos Civiles:** La JLDL y otras entidades locales garantizan que se cumplan las normativas de igualdad de oportunidades de empleo y protección de derechos civiles, asegurando la accesibilidad física y programática de todos los servicios ofrecidos en el CGU .
7. **Otras Partes Interesadas:** Además de las entidades mencionadas, la Junta Local de la Montaña mantiene otros acuerdos con colaboradores, como empleadores del área, Guardia Nacional, Pathstone, TANF, organizaciones comunitarias que forman parte de la red de colaboración que apoya el sistema de prestación de servicios de desarrollo laboral.

Este sistema local está diseñado para ser flexible y adaptativo, asegurando que los servicios se presten de manera coordinada y eficiente, maximizando los recursos y evitando la duplicación de esfuerzos.

4.2 Identifique a los socios de gestión única (requeridos y otros) autorizados para proporcionar programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios de gestión única (requeridos y otros).

El Centro de Gestión Única (CGU) en el área local de La Montaña integra diversos socios que ofrecen una gama de servicios bajo los títulos de la Ley WIOA y otros programas federales y estatales. Estos socios desempeñan roles clave en la prestación de servicios de desarrollo laboral y contribuyen con recursos específicos al sistema.

Tabla 19. Socios requeridos en el Área Local de La Montaña

Socios de Gestión Única	Funciones Generales
<p>Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser) (Título III de WIOA del Dept. Del Trabajo):</p>	<p>El Programa del Servicio de Empleo bajo Wagner-Peyser (Título III de WIOA) facilita la conexión entre empleadores y personas que buscan empleo mediante los siguientes servicios clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intermediación Laboral: Conecta a empleadores con candidatos para cubrir vacantes. 2. Búsqueda de Empleo: Ofrece apoyo y orientación en la búsqueda de empleo, incluyendo asesoría con el resumé y entrevistas. 3. Orientación Profesional: Brinda orientación sobre carreras y planificación profesional. 4. Registro de Empleo: Mantiene un sistema para emparejar solicitantes de empleo con empleadores. 5. Asistencia a Desempleados: Apoya a personas desempleadas en su transición a nuevos empleos. 6. Servicios de Reclutamiento: Asiste a empleadores en el proceso de selección de candidatos. 7. Análisis del Mercado Laboral: Proporciona datos sobre el mercado laboral. 8. Servicios Especializados: Ofrece apoyo a poblaciones específicas como veteranos y personas con discapacidades. 9. Capacitación Laboral: Facilita el acceso a oportunidades de capacitación en colaboración con otros programas de WIOA.
<p>Programa de Educación para Adultos (Título II de WIOA):</p>	<p>El Programa de Educación para Adultos bajo el Título II de WIOA se enfoca en mejorar las habilidades básicas de educación de los adultos para que puedan ser más competitivos en el mercado laboral y participar plenamente en la vida comunitaria. Sus funciones generales incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización Básica: Ofrece programas de alfabetización y desarrollo de habilidades básicas en lectura, escritura, y matemáticas.

Socios de Gestión Única	Funciones Generales
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el GED: Proporciona instrucción para que los adultos obtengan su diploma de equivalencia de escuela secundaria (GED). • Educación para el Inglés como Segundo Idioma (ESL): Ofrece clases para mejorar las habilidades en el idioma inglés de adultos cuya lengua materna no es el inglés. • Educación y Capacitación Postsecundaria: Facilita la transición a programas postsecundarios y de capacitación profesional, preparando a los adultos para la educación superior o la entrada al mercado laboral. • Educación Cívica y Ciudadanía: Proporciona instrucción sobre educación cívica, incluyendo derechos y responsabilidades como ciudadanos. • Programas de Alfabetización Familiar: Fomenta la participación en programas que mejoren las habilidades de lectura y escritura de adultos en un contexto familiar. • Desarrollo de Competencias Digitales: Capacita a los adultos en el uso de tecnologías de la información y la comunicación para mejorar sus oportunidades laborales.
<p>Rehabilitación Vocacional:</p>	<p>Las funciones generales del Programa de Rehabilitación Vocacional (bajo el Título IV de WIOA) están orientadas a ayudar a las personas con discapacidades a prepararse para, obtener, mantener y progresar en un empleo que sea consistente con sus capacidades, fortalezas, prioridades y elección informada. A continuación se detallan sus funciones generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de Habilidades y Necesidades: Realiza evaluaciones exhaustivas para determinar las habilidades, capacidades, intereses y necesidades de las personas con discapacidades con el fin de desarrollar planes personalizados de rehabilitación. 2. Consejería y Orientación: Ofrece servicios de consejería y orientación profesional para ayudar a los participantes a establecer y alcanzar metas laborales realistas. 3. Servicios de Capacitación: Proporciona acceso a programas de capacitación, educación y desarrollo de habilidades que son necesarios para que las personas con discapacidades puedan competir en el mercado laboral. 4. Asistencia en la Búsqueda de Empleo: Apoya a los participantes en la búsqueda activa de empleo, incluyendo la preparación de currículos, habilidades de entrevista, y la búsqueda de oportunidades laborales adecuadas. 5. Adaptación y Tecnología Asistiva: Facilita el acceso a adaptaciones razonables y tecnología asistiva que permita a los participantes realizar tareas laborales de manera efectiva. 6. Servicios de Colocación Laboral: Ayuda en la colocación de los participantes en empleos que se ajusten a sus habilidades y metas de carrera, y ofrece seguimiento para asegurar la estabilidad y el éxito en el empleo.

Socios de Gestión Única	Funciones Generales
	<ol style="list-style-type: none"> 7. Apoyo para el Mantenimiento de Empleo: Ofrece servicios de apoyo continuo, como asesoramiento y ajuste en el lugar de trabajo, para asegurar que los participantes puedan mantener y progresar en su empleo. 8. Servicios de Rehabilitación Médica y Psicológica: Proporciona o coordina servicios médicos, psicológicos y otros servicios de rehabilitación necesarios para superar barreras específicas relacionadas con la discapacidad. 9. Asesoramiento a Empleadores: Ofrece asistencia y orientación a los empleadores para crear ambientes de trabajo inclusivos, incluyendo la capacitación sobre discapacidades y ajustes razonables.
TANF	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer asistencia financiera temporal a familias de bajos ingresos para cubrir necesidades básicas mientras se trabaja en mejorar la autosuficiencia económica.
PathStone (Programa para Trabajadores Migrantes y Temporales de la Agricultura)	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la justicia social: PathStone se dedica a defender los derechos de los trabajadores agrícolas y sus familias en Puerto Rico, asegurando que reciban un trato justo y equitativo. • Financiamiento comunitario: La organización canaliza fondos hacia comunidades, organizaciones y agencias públicas con el fin de apoyar a los trabajadores agrícolas migrantes y sus familias, facilitando su integración y bienestar. • Capacitación y empleo: PathStone ofrece programas de capacitación y asistencia en la búsqueda de empleo, enfocados en mejorar la estabilidad económica de los trabajadores agrícolas y ayudarlos a alcanzar una mayor seguridad financiera. • Asistencia para la vivienda: Proporciona apoyo en el acceso a vivienda adecuada, asegurando que los trabajadores agrícolas migrantes y sus familias puedan disfrutar de condiciones de vida dignas. • Servicios para jóvenes y apoyo general: Brinda una variedad de servicios dirigidos a los jóvenes y otros servicios de apoyo, contribuyendo al desarrollo integral de las familias agrícolas migrantes y temporales.
Army National Guard	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de orientación detallada: Se ofrecerá a los participantes una orientación sobre el proceso de reclutamiento para la Guardia Nacional, asegurando que comprendan plenamente los requisitos, beneficios y oportunidades asociadas con el servicio. • Coordinación y colaboración interinstitucional: Se coordinarán actividades conjuntas con la Guardia Nacional, facilitando el intercambio de información relevante sobre los participantes, siempre dentro de los límites permitidos por la ley, para optimizar el proceso de integración y seguimiento.

Socios de Gestión Única	Funciones Generales
	<ul style="list-style-type: none"> • Canalización de referidos: Se establecerá un proceso para referir a los participantes interesados desde la Guardia Nacional hacia el ALCL La Montaña.
Career Center of Puerto Rico	<ul style="list-style-type: none"> • Referido de participantes para proveer cursos de destrezas blandas y cursos técnicos en mecánica de aviación y construcción. • Referido de participantes al Centro de Gestión Única para evaluación de ofrecimiento de servicios.
CEMI	<ul style="list-style-type: none"> • Referido de participantes para poder culminar estudios secundarios de manera combinada, tanto presencial como a distancia.
Salud Integral de la Montaña	<ul style="list-style-type: none"> • Servir de recurso para charlas sobre cuidado, salud, seguridad, desarrollo y crecimiento infantil a padres y familias. • Referido de participantes identificados como médico indigente. • Compartir información sobre recursos y servicios a la comunidad.
AARP	<ul style="list-style-type: none"> • AARP facilita el acceso a oportunidades de empleo y adiestramiento para trabajadores mayores de 50 años, ayudando a mejorar sus habilidades laborales y a encontrar empleos adecuados. • AARP ofrece programas de capacitación específicos para adultos mayores, enfocándose en el desarrollo de competencias necesarias para mantenerse competitivos en el mercado laboral. • La organización apoya a los participantes en la creación de resumé, preparación para entrevistas, y acceso a ferias de empleo, enfocándose en las necesidades y desafíos específicos de la población de mayor edad. • AARP trabaja para eliminar barreras en el empleo relacionadas con la edad, promoviendo prácticas justas y equitativas para los trabajadores mayores. • AARP también ofrece servicios de apoyo que incluyen orientación laboral, asesoría financiera, y programas de bienestar, que ayudan a los adultos mayores a transitar exitosamente hacia nuevas oportunidades laborales.

4.3 ¿Cómo facilitará la Junta Local el acceso a los servicios que se ofrecerán a través del sistema de prestación de servicios de gestión única?

La Junta Local de La Montaña facilitará el acceso a los servicios a través del sistema de prestación de servicios de gestión única, se puede estructurar la respuesta considerando varios aspectos clave descritos a continuación.



- 1. Uso de Tecnología y Sistemas de Información:** La Junta Local considera aprovechar la tecnología y los sistemas de información, como el Sistema de Manejo de Caso (SMC) y el Sistema PRIS, para coordinar los servicios ofrecidos en el Área Local y evitar la duplicidad de esfuerzos. Estos sistemas integrados permiten una gestión eficiente de los servicios y garantizan que los recursos se utilicen de manera óptima, beneficiando especialmente a los individuos en áreas remotas o con barreras al empleo.
- 2. Acceso a Servicios en Áreas Remotas:** Se prioriza la mejora de la accesibilidad física y programática de los servicios, asegurando que estén disponibles en cada uno de los municipios que conforman el ALCL La Montaña, incluyendo Cidra, Barranquitas, Orocovis, Naranjito, y Corozal. Todos nuestros servicios están disponibles en las oficinas locales de cada uno de estos municipios. Según lo identificado en el análisis socioeconómico del Plan, en promedio, más del 21% de la población trabajadora conduce más de 60 minutos para llegar a su lugar de empleo, lo que subraya la importancia de garantizar la accesibilidad física a los servicios, especialmente en una estructura que depende en gran medida del automóvil para llegar a diferentes destinos.
- 3. Estrategias de Inclusión y Acceso para Poblaciones Prioritarias:** La Junta Local tiene el compromiso de asegurar que los servicios sean accesibles para personas con discapacidades, aprendices de inglés y otras poblaciones prioritarias. Se contemplan intérpretes, documentos traducidos, y herramientas de apoyo para garantizar que todos los participantes puedan acceder a los servicios de manera equitativa.
- 4. Integración de Servicios:** La integración de los servicios a través del Centro de Gestión Única (CGU) es fundamental. La colaboración efectiva con socios clave asegura que los participantes puedan acceder a una gama completa de servicios sin interrupciones. El personal del CGU está

capacitado para coordinar referidos, evaluar la elegibilidad de los participantes y dirigirlos hacia los servicios adecuados según sus necesidades.

5. **Capacitación y Desarrollo de la Fuerza Laboral:** La Junta Local también se enfoca en ofrecer programas de adiestramiento continuo para el personal del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, lo que incluye capacitación cruzada en coordinación con los socios del sistema. Esto asegura que el personal esté bien preparado para brindar servicios de calidad que respondan a las necesidades del mercado laboral y de los participantes.

En resumen, la Junta Local de La Montaña facilitará el acceso a los servicios a través de una combinación de tecnología, coordinación efectiva entre los socios del sistema, estrategias de inclusión y accesibilidad, y una sólida capacitación del personal. Estos esfuerzos están orientados a garantizar que todos los participantes, especialmente aquellos con barreras, puedan acceder a los servicios necesarios para su desarrollo laboral.

4.4 ¿Cómo cumplirán las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores de gestión única y los socios de gestión única, con la Sección 188 del WIOA (según corresponda) y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Ley ADA) de 1990 (42 U.S.C. 12101, et seq) con respecto a la accesibilidad física y programática de instalaciones, programas y servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidades? _____

A tenor con la Sección 188 del WIOA y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990, la Junta Local de Conexión Laboral de La Montaña implementará una serie de medidas destinadas a garantizar la accesibilidad física y programática de todas las

instalaciones, programas y servicios ofrecidos a través del sistema de prestación de servicios de gestión única. Estas medidas incluyen:

1. **Accesibilidad Física y Programática:** La JLDL garantiza que todos los Centros de servicios sean accesibles para personas con discapacidades, cumpliendo con los estándares establecidos por la ADA. Esto incluye la adaptación de instalaciones físicas y la provisión de tecnología asistencial necesaria, como software de lectura de pantalla y dispositivos de asistencia auditiva. En el Área Local de La Montaña, un 25.1% de la población tiene alguna discapacidad, lo que subraya la importancia crítica de estas medidas para asegurar que una parte significativa de la comunidad pueda acceder a los servicios ofrecidos.
2. **Capacitación del Personal:** Se proporciona capacitación continua al personal del CGU y a los socios del sistema sobre derechos civiles, igualdad de oportunidades, y sensibilidad hacia las discapacidades. Esta capacitación asegura que el personal esté preparado para ofrecer servicios inclusivos y accesibles a todos los participantes.
3. **Tecnología y Materiales Accesibles:** Los CGU están equipados con tecnología clave y materiales diseñados para ser accesibles a personas con discapacidades. Esto incluye estaciones de trabajo accesibles, sistemas de manejo de casos que pueden ser utilizados por personas con discapacidades, y materiales informativos en formatos accesibles, como braille o texto en pantalla.
4. **Apoyo a Personas con Dominio Limitado del Inglés (LEP):** La JLDL también se compromete a facilitar el acceso a los servicios para personas con dominio limitado del inglés, proporcionando traducciones de documentos esenciales y servicios de interpretación según sea necesario.
5. **Divulgación y Alcance:** Para garantizar que los servicios sean accesibles a todas las personas, incluyendo aquellas en áreas rurales y con barreras para el empleo, se implementarán esfuerzos de divulgación proactiva.

Estos esfuerzos incluyen publicidad en redes sociales y la colaboración con grupos comunitarios para asegurar que la información sobre los servicios esté disponible y sea comprensible para todas las poblaciones objetivo.

Con estas acciones, la JLDL de La Montaña asegura que todos los participantes, independientemente de sus capacidades físicas o lingüísticas, puedan acceder plenamente a los servicios y programas disponibles, cumpliendo con los requisitos de la Sección 188 del WIOA y la ADA. La alta proporción de personas con discapacidades en el área refuerza la necesidad de un enfoque robusto para garantizar la accesibilidad en todos los niveles del sistema de prestación de servicios.

4.5 Describir cómo la Junta Local asegurará el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y que dichos proveedores atenderán las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área.

Para asegurar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y garantizar que dichos proveedores atiendan adecuadamente las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área, la Junta Local de La Montaña implementará un enfoque integral que incluye los siguientes elementos:

1. Proyección de Necesidades de los Empleadores y Personas que Buscan Empleo

La JLCL utiliza una combinación de análisis de datos del mercado laboral y consultas directas con empleadores y trabajadores para proyectar las necesidades emergentes en el área. Este análisis incluye la revisión de las tendencias económicas regionales, las ocupaciones de alta demanda, y los sectores industriales en crecimiento identificados en el Plan Cuatrienal. La

información obtenida permite a la JLCL anticipar las necesidades de capacitación y ajustar los servicios de desarrollo laboral en consecuencia.

2. Plan de Divulgación para Comprender las Necesidades de Empleadores y Proveedores de Servicios

La JLCL ha desarrollado un plan de divulgación que incluye reuniones regulares con empleadores locales, visitas a negocios a través de los promotores, y asociaciones con entidades del área para recopilar información sobre las habilidades y competencias requeridas en el mercado laboral. Además, se realizan reuniones con personas en búsqueda de empleo y se documentan los denominadores comunes entre participantes para identificar sus necesidades y expectativas.

3. Garantía de un Número Suficiente de Proveedores Elegibles de Calidad

Para asegurar la disponibilidad de un número suficiente de proveedores elegibles y de alta calidad, la JLCL realiza un proceso competitivo para la selección de proveedores de servicios de adiestramiento y empleo. Este proceso incluye la evaluación de la capacidad técnica, experiencia, y resultados previos de los proveedores, así como la alineación de sus servicios con las necesidades identificadas del mercado laboral. La JLCL también fomenta la participación de nuevos proveedores y la expansión de servicios a través de convocatorias abiertas y promoción en la comunidad.

4. Ciclo del Proceso de Selección para el Mejoramiento Continuo

La JLCL utiliza un ciclo de proceso de selección que incluye la evaluación continua del desempeño de los proveedores. Este ciclo incluye la recopilación y análisis de datos de ejecución, tales como tasas de colocación laboral, retención de empleo, y satisfacción del cliente. Basado en estos datos, la JLCL proporciona retroalimentación a los proveedores y los involucra en planes de acción para mejorar los resultados y la calidad de los servicios ofrecidos.

5. Evaluación y Monitoreo de Proveedores de Servicios

El proceso de evaluación y monitoreo de la JLCL incluye visitas regulares a los centros de adiestramiento, revisión de informes de desempeño y la recolección de datos cualitativos a través de entrevistas y encuestas a los participantes. Además, se realiza un análisis de cumplimiento para asegurar que los proveedores cumplan con los estándares establecidos por WIOA y las políticas locales. Los proveedores que no cumplen con los estándares de desempeño son sometidos a un plan de mejora o pueden ser descalificados de la lista de proveedores elegibles.

6. Revisión y Consideración de Encuestas de Satisfacción del Cliente

La JLCL revisa de manera continua las encuestas de satisfacción del cliente para evaluar la efectividad de los servicios y la experiencia del usuario. Las encuestas se tabulan y los resultados se discuten en reuniones de la junta, donde se consideran como un factor clave en la toma de decisiones relacionadas con la renovación de contratos de proveedores y la implementación de mejoras en los servicios ofrecidos.

7. Estrategias para Aumentar y Mejorar la Calidad de los Proveedores en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles (ETPL)

Para aumentar el número y mejorar la calidad de los proveedores en la ETPL, la JLCL promueve activamente la inclusión de nuevos proveedores a través de campañas de información y asistencia técnica.

4.6 Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en el área local.

La Junta Local de La Montaña ha desarrollado un enfoque integral para proporcionar actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados (TD) bajo el Título I de WIOA. Estas actividades están diseñadas para abordar las necesidades de la fuerza laboral en el Área Local,

especialmente para aquellos con barreras para el empleo, y se ajustan continuamente en respuesta a la evolución de las demandas del mercado laboral.

Identificación y Determinación de Actividades Necesarias para Adultos y Trabajadores Desplazados

La JLCL de La Montaña identifica y determina las actividades de empleo y adiestramiento necesarias a través de un análisis constante del mercado laboral, considerando sectores emergentes y ocupaciones en alta demanda.

Criterios y Procesos de Evaluación para la Selección de Actividades

Para seleccionar y evaluar las actividades de empleo y adiestramiento para adultos y TD, la JCDL utiliza varios criterios clave, incluyendo la alineación con las demandas del mercado laboral, la efectividad comprobada en la colocación laboral, y la capacidad del proveedor para atender a poblaciones con barreras. El proceso de selección involucra una revisión detallada de las propuestas de los proveedores, seguido de un análisis de desempeño histórico y la viabilidad de los programas propuestos. Además, se toman en cuenta factores como la accesibilidad geográfica y la capacidad de los programas para ofrecer servicios en áreas rurales y remotas.

Consideración de Revisiones Futuras y Evaluación Continua

La JLCL se compromete a realizar revisiones periódicas de las actividades de empleo y adiestramiento para garantizar su efectividad continua. Esto incluye la adopción de nuevos criterios y procesos de evaluación basados en las mejores prácticas emergentes y los cambios en las necesidades del mercado laboral. La Junta Local también busca mejorar continuamente los métodos de monitoreo y evaluación para asegurar que los programas de adiestramiento mantengan altos estándares de calidad y relevancia.

Atraer Proveedores de Adiestramiento y Expansión de Oportunidades

Con el fin de expandir las oportunidades de adiestramiento, la JLCL implementa estrategias para atraer una mayor cantidad de proveedores de adiestramiento, incluyendo aquellos que ofrecen programas en línea. Esto es

crucial para ampliar el acceso a la capacitación, especialmente en áreas remotas donde las opciones de adiestramiento presencial pueden ser limitadas.

Determinación de la Cantidad y Calidad de las Actividades Disponibles

La cantidad y calidad de las actividades de empleo y adiestramiento se determinan mediante un análisis de las demandas del mercado laboral y la capacidad de los proveedores para ofrecer programas efectivos. La JLCL utiliza indicadores de rendimiento, como las tasas de colocación y retención laboral, para evaluar la calidad de los programas y ajustar las ofertas según sea necesario. Además, se garantiza que las actividades sean accesibles y de alta calidad, incluso para aquellos con barreras significativas para el empleo.

Implementación de la Política de Prioridad de Servicios

El operador del Centro de Gestión en La Montaña sigue estrictamente la política WIOA-PP-02-2023 para garantizar la prioridad de los servicios de adiestramiento y carrera para adultos beneficiarios de asistencia pública, personas de bajos ingresos y aquellos con deficiencias en destrezas básicas. Esta política asegura que los recursos se dirijan a las personas más necesitadas, proporcionando una base de apoyo para su participación en la fuerza laboral.

Proceso de Transferencia de Fondos entre Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados

La JLCL se ha acogido a la política del Estado sobre el proceso flexible para la transferencia de fondos entre los programas de adultos y trabajadores desplazados según sea necesario. Esto permite a la Junta ajustar rápidamente los recursos en respuesta a cambios en la demanda de los participantes, asegurando que siempre haya suficientes oportunidades de adiestramiento disponibles para aquellos que califican.

Desarrollo y Promoción de Trayectorias Profesionales y Adiestramiento Basado en el Empleo

El desarrollo de trayectorias profesionales es una prioridad clave para la JLCL, que incluye la integración de programas de adiestramiento basado en el

empleo y el On-the-Job Training (OJT). Cabe destacar, la JLCL trabaja activamente para implementar el programa de aprendizajes registrados con potenciales empleadores. Estos programas son promovidos activamente entre los empleadores y los participantes, facilitando la adquisición de habilidades directamente en el entorno laboral. Además, la JLCL fomenta la participación concurrente en múltiples programas de WIOA para maximizar las oportunidades de capacitación y empleo.

En resumen, la JLDL de La Montaña ha establecido un sistema adaptable para proporcionar actividades de empleo y adiestramiento que responden a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral local, asegurando que tanto los adultos como los trabajadores desplazados reciban el apoyo necesario para integrarse y prosperar en el mercado laboral.

4.7 ¿Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA mediante cuentas individuales de adiestramiento, o ITAs, fondos para programas de estudio, incluyendo, si se utilizarán contratos para servicios de adiestramiento y cómo se coordinará el uso de dichos contratos con el uso de las ITAS en virtud de ese capítulo?

La prestación de servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA se realizará principalmente a través de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) y, en casos específicos, mediante contratos para servicios de adiestramiento. La JLCL ha establecido el proceso para la otorgación de ITA's en la política pública ALDL-PP-010, conocida como Cuenta Individuales (ITA's).

Límite de las ITA

La JLDL ha establecido un límite para las ITAs basado en un análisis de los costos promedio de los programas de adiestramiento disponibles y las necesidades específicas de los participantes. En este caso, el costo de una ITA no excederá de \$8,500 por participante. En casos particulares donde el costo sea mayor al establecido, la aprobación final estará en manos de la Junta Local.

La metodología utilizada para determinar este límite incluye la evaluación de los costos de matrícula, materiales, y otros gastos relacionados, así como la consideración de las tasas de colocación laboral y el retorno sobre la inversión de los programas financiados a través de ITAs.

Circunstancias para el Uso de Contratos en Lugar de ITAs

En situaciones donde se identifiquen necesidades de adiestramiento que no pueden ser cubiertas de manera efectiva a través de ITAs, la JLDL podrá utilizar contratos para servicios de adiestramiento. Esto es particularmente relevante en casos donde se requiere adiestramiento para un grupo específico de trabajadores, donde existe la necesidad de programas de adiestramiento personalizado para satisfacer las demandas de un empleador particular, o donde los servicios de adiestramiento se ofrecen en sectores industriales emergentes que requieren una capacitación especializada. La decisión de utilizar contratos en lugar de ITAs se basa en la identificación de brechas en la oferta de adiestramiento disponible y en la necesidad de una intervención más estructurada y dirigida.

Garantía de Elección Informada del Cliente

Para garantizar que los participantes tomen decisiones informadas sobre la selección de programas de adiestramiento, la JLCL lleva a cabo un proceso de orientación y asesoramiento. Los participantes reciben información detallada sobre las opciones de adiestramiento disponibles, incluyendo una evaluación de la efectividad de los programas, las tasas de colocación laboral, y las oportunidades de empleo en los sectores relevantes. Esta orientación se ofrece de manera accesible y comprensible, asegurando que todos los participantes, independientemente de sus habilidades o limitaciones, puedan tomar decisiones informadas.

La JLCL también se asegura de que la selección de programas de adiestramiento esté alineada con las aspiraciones y habilidades individuales de los participantes, promoviendo trayectorias profesionales sostenibles y alineadas con las demandas del mercado laboral local.

4.8 Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes en el Área Local.

La Junta Local de La Montaña ha establecido prioridades para asegurar que el mayor número posible de jóvenes elegibles se beneficie de los programas disponibles. Se pone un énfasis particular en los jóvenes fuera de la escuela (OSY), quienes representan un grupo prioritario debido a su mayor vulnerabilidad y la necesidad de intervención temprana para evitar la exclusión laboral y social. De acuerdo con los requisitos de WIOA, se ha destinado un 75% del gasto a servicios para estos jóvenes, salvo a que exista una dispensa otorgada por el gobierno federal que permita llevar el gasto a un 50/50, asegurando que los jóvenes reciban la atención y el apoyo necesario.

Composición del Comité Permanente de Jóvenes y su Papel

El Comité Permanente de Jóvenes de la JLDL está compuesto por líderes comunitarios, representantes de agencias educativas, organizaciones sin fines de lucro y empleadores locales. Este comité tiene un papel fundamental en el diseño del Programa de Jóvenes, asegurando que se ofrezcan los 14 elementos del programa a los participantes. Entre estos elementos se incluyen actividades como tutoría, capacitación laboral, servicios de apoyo y experiencias laborales que permiten a los jóvenes desarrollar habilidades prácticas y mejorar su empleabilidad.

Reclutamiento y Servicios para Jóvenes Fuera de la Escuela (OSY)

La JLCL ha implementado estrategias de divulgación y reclutamiento efectivas para atraer a jóvenes fuera de la escuela (OSY) y garantizar que se beneficien de los programas disponibles. Estas estrategias incluyen difusión de la información de los programas en comunidades locales, colaboración con escuelas y organizaciones juveniles, y el uso de redes sociales para llegar a este grupo de jóvenes. El objetivo es identificar y abordar las barreras que enfrentan

estos jóvenes, brindándoles las herramientas y el apoyo necesarios para su inserción en el mercado laboral.

Aumento de Oportunidades de Experiencia Laboral

Se ha dado especial importancia a la creación de oportunidades de experiencia laboral para los jóvenes, cumpliendo con el requisito de destinar el 20% del gasto de WIOA a este fin. No obstante, de ser necesario aumentar el gasto en experiencias de empleo, la JLCL aumentará conforme a las necesidades de la población servida. Estas experiencias incluyen experiencias de internado y empleos de verano, diseñados para proporcionar a los jóvenes una exposición real al mundo laboral, desarrollar sus habilidades y prepararlos para carreras laborales.

Desarrollo de Trayectorias Profesionales

Se implementan programas de mentoría, capacitación en habilidades blandas y asesoramiento profesional para guiar a los jóvenes en la elección de carreras y asegurar que estén equipados con las competencias necesarias para tener éxito en el mundo laboral.

Coregistro de Jóvenes y Coordinación con Programas de Socios

La JLCL fomenta el coregistro de jóvenes en múltiples programas de socios, de acuerdo con la Estrategia Individual de Servicios (ISS) del participante. Esta estrategia permite una coordinación eficiente de los recursos y asegura que los jóvenes reciban un apoyo integral, adaptado a sus necesidades individuales. La JLCL trabaja en conjunto con los socios del sistema en el proceso de referidos, como el Programa de Rehabilitación Vocacional y los servicios de Educación para Adultos, para maximizar el impacto de las intervenciones.

Documentación de Elegibilidad y Asistencia Adicional

La JLCL ha definido los requisitos de documentación de elegibilidad para jóvenes en el marco de WIOA, incluyendo el criterio de "asistencia adicional".

Este criterio se aplica tanto a jóvenes en la escuela (ISY) como fuera de la escuela (OSY), aunque con un límite del 5% para ISY. La JLCL realiza evaluaciones detalladas para identificar a los jóvenes que requieren asistencia adicional para completar un programa de adiestramiento o asegurar y mantener empleo, asegurando que reciban el apoyo necesario. Para respaldar la documentación y proporcionar asistencia adicional a estos jóvenes, la JLCL ha implementado las políticas públicas ALDL-LM-WIOA-002, que define el concepto de asistencia adicional en la elegibilidad para programas de jóvenes, y ALDL-JL-003-REV, que establece el Procedimiento de Sostén para Jóvenes

Servicios de Transición Preempleo para Jóvenes con Discapacidades

Los Servicios de Transición Preempleo bajo el Título IV de WIOA son una parte integral del apoyo proporcionado a jóvenes en la escuela con discapacidades. Estos servicios incluyen orientación vocacional, desarrollo de habilidades laborales y apoyo en la transición de la escuela al empleo. La JLCL colabora con el Programa de Rehabilitación Vocacional para asegurar que estos jóvenes tengan acceso a oportunidades que faciliten su integración en el mercado laboral.

Estrategias Colaborativas y Exposición a Programas Nacionales

La JLCL fomentará colaboraciones con organizaciones y programas nacionales como YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps para exponer a más jóvenes a oportunidades de desarrollo y apoyo. Estas colaboraciones permiten que los jóvenes, especialmente aquellos con oportunidades limitadas, accedan a programas que les proporcionen las habilidades y la experiencia necesarias para tener éxito en el ámbito laboral.

En resumen, la JLCL de La Montaña ha desarrollado un enfoque integral y estratégico para la inversión en la fuerza laboral juvenil, priorizando a los jóvenes más vulnerables y asegurando que reciban el apoyo necesario para alcanzar su potencial.

4.9; ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el Área Local con la respuesta rápida a nivel estatal?

La Junta Local de La Montaña, en colaboración con la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos del Programa de Respuesta Rápida, colabora de manera proactiva para coordinar las actividades de respuesta ante situaciones de impacto por cesantías, cierres de operaciones y otros eventos que puedan afectar la estabilidad laboral en la zona.

El Programa de Respuesta Rápida se activa en coordinación con la oficina central del Programa de Conexión Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, cuando se anticipan cesantías o cierres de operaciones. Esta activación permite que los trabajadores afectados reciban apoyo inmediato, incluyendo orientación sobre búsqueda de empleo, servicios disponibles y apoyo psicológico.

La JLCL mantiene un diálogo abierto y continuo con los empleadores locales para identificar de manera temprana cualquier indicio de necesidad de asistencia, cierre potencial o situación de cesantía. Este enfoque preventivo permite que, junto con los municipios, se monitoree activamente el entorno laboral y se notifique al Estado sobre cualquier situación emergente que pudiera requerir la activación de los servicios de Respuesta Rápida. Los municipios juegan un papel clave al informar de manera oportuna sobre eventos locales que podrían desencadenar cesantías.

Además, la JLCL trabaja proactivamente para prevenir cesantías en la medida de lo posible, conectando a los trabajadores afectados con otros empleadores que necesiten sus habilidades y ofreciendo servicios de adiestramiento para mejorar las competencias de los trabajadores incumbentes. Esta intervención

no solo ayuda a los trabajadores durante la cesantía, sino que también proporciona a los empleadores alternativas que pueden evitar cierres futuros.

4.10; Cómo coordinará la Junta Local los programas y actividades relevantes de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de inversión en la fuerza laboral para respaldar estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicio(s)?

La Junta Local de La Montaña coordina los programas y actividades de educación secundaria y postsecundaria con las inversiones en la fuerza laboral mediante una colaboración estrecha con los socios del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA y a través del acuerdo regional que se estará implementando y que incluirá a las cinco áreas locales con el Programa de Educación Vocacional Carl D. Perkins. Esta coordinación asegura una integración efectiva de servicios, evitando la duplicidad y maximizando el uso de los recursos.

Los servicios educativos son proporcionados a través de proveedores elegibles seleccionados mediante procesos competitivos, y están diseñados para asistir a los adultos en la adquisición de las destrezas necesarias para la empleabilidad y la autosuficiencia económica. Esto incluye la alfabetización, el fortalecimiento en habilidades en el inglés como segundo idioma, y la educación cívica integrada. Además, se facilita la culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria mediante destrezas ocupacionales.

Para mejorar la accesibilidad, la JLCL se enfoca en expandir el acceso a tecnologías apropiadas y programas de adiestramiento en línea, especialmente en áreas remotas, asegurando que los participantes tengan la capacitación necesaria para las demandas del mercado laboral. La integración de estos programas con las actividades de inversión en la fuerza laboral garantiza que los participantes reciban un apoyo completo, maximizando sus oportunidades de éxito en el mercado laboral sin duplicar servicios.

4.11 Describa los planes, garantías y estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de servicios de Wagner-Peyser (29 U.S.C. 49 et seq.) y otros servicios proporcionados a través del sistema de prestación de servicios de gestión única.

La Junta Local de La Montaña implementa una coordinación efectiva para evitar la duplicidad de servicios entre los programas de Título III de Wagner-Peyser y otros servicios dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única.

Para mejorar la integración y la prestación de servicios, se implementa un sistema de referidos eficiente que permite a los participantes acceder a los servicios más adecuados según sus necesidades, evitando duplicidades. Además, se han estandarizado los procesos de orientación y desarrollo de Planes Individuales de Empleo (IEP) para asegurar la consistencia y calidad en el servicio.

El desarrollo profesional y el adiestramiento cruzado del personal son clave para fortalecer las destrezas de los empleados y asegurar una prestación de servicios integrada. Estos esfuerzos, junto con evaluaciones continuas y la retroalimentación de los participantes, garantizan una mejora continua en la calidad de los servicios ofrecidos.

4.12 ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA?

La Junta Local de La Montaña asegura una coordinación efectiva entre las actividades de inversión en la fuerza laboral bajo el Título I de WIOA y las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA.

Esta colaboración se extiende a la revisión de solicitudes de subvenciones del Título II, donde la JLCL evalúa la alineación de estas propuestas con el plan local, conforme a las secciones 107(d)(11)(A) y 232 de WIOA. Este proceso garantiza que las actividades propuestas por los proveedores de Título II no solo estén alineadas con los objetivos del plan local, sino que también se coordinen de manera efectiva con las actividades de desarrollo laboral del Título I.

Además, la JLCL se compromete a referir como primera opción al Departamento de Educación de Puerto Rico, para promover una mejor alineación de las actividades de educación de adultos con las necesidades del mercado laboral local.

La coordinación se materializa en la integración de servicios, donde los participantes de los programas del Título I que requieren educación básica son referidos a los servicios del Título II, y viceversa. Esto asegura que las personas con necesidades educativas básicas reciban la educación adecuada mientras acceden a oportunidades de desarrollo laboral y adiestramiento, facilitando su transición hacia el empleo.

En resumen, la JLCL de La Montaña implementa una estrategia coordinada que asegura la alineación y efectividad de las actividades bajo los Títulos I y II de WIOA, maximizando el impacto de los servicios de educación y empleo en el Área Local.

4.13 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se ofrecerán a los participantes, incluidos aquellos delineados en la Sección 3(24) de WIOA, personas con barreras para el empleo, en el área local?

La Junta Local de La Montaña ha implementado una estrategia a través de política pública para garantizar que los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, reciban los servicios y apoyos necesarios para facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral. Según la Política de Sostén para Adultos y Trabajadores Desplazados (ALDL-JL-003-REV), se

establece un enfoque integral que asegura que todos los servicios de apoyo sean accesibles, se evite la duplicación de servicios, y se maximicen los recursos disponibles a través de la coordinación con otros programas y socios.

El sistema de prestación de servicios de gestión única emplea un proceso organizado para la admisión de clientes, donde se determina el estatus del participante, sus necesidades específicas y cualquier barrera para el empleo. Este proceso se lleva a cabo a través de evaluaciones objetivas y la elaboración de Estrategias Individuales de Servicio (EIS), que permiten identificar y proporcionar los servicios de apoyo más adecuados para cada individuo.

Entre los servicios ofrecidos se encuentran los servicios universales proporcionados por el Programa de Servicios de Empleo - Wagner-Peyser, que incluyen asistencia en la búsqueda de empleo, orientación laboral, y otros servicios esenciales que están disponibles para todos los participantes sin importar su nivel de elegibilidad. Estos servicios aseguran que todos los individuos tengan acceso a las herramientas necesarias para integrarse al mercado laboral.

Además, para aquellos participantes con barreras significativas para el empleo, se ofrecen servicios especializados que incluyen, pero no se limitan a:

- **Asistencia en Transportación:** Se proporciona compensación económica a aquellos participantes que residen a una distancia significativa de los centros de educación o empleo. Según el análisis socioeconómico del área de La Montaña, donde más del 21% de la población trabajadora conduce más de 60 minutos para llegar a su destino laboral, este servicio es crucial para asegurar la participación continua en las actividades programáticas.
- **Cuido de Niños y Dependientes:** Para los participantes que tienen responsabilidades familiares, se ofrecen compensaciones económicas para el cuidado de niños y dependientes, lo cual es esencial para aquellos

que necesitan atender obligaciones familiares mientras participan en actividades de formación o empleo. Este servicio es especialmente relevante en áreas rurales y remotas donde las opciones de cuidado son limitadas.

- **Pagos Relacionados con Necesidades (NRP):** Se proporciona asistencia financiera a los participantes desempleados que ya no cualifican para beneficios de desempleo. Este apoyo económico asegura que los individuos puedan concentrarse en su capacitación y búsqueda de empleo sin la presión de la falta de ingresos.
- **Acceso a Tecnología y Servicios Educativos:** En áreas donde la conectividad a internet es limitada, como es el caso del 28.5% de la población en La Montaña que no tiene acceso a internet en sus hogares, se hace un esfuerzo por expandir el acceso a programas postsecundarios y capacitación en línea. Esto permite a los participantes adquirir las habilidades necesarias para competir en el mercado laboral actual, incluso desde ubicaciones remotas.

La política pública implementada asegura que estos servicios de sostén no solo cumplen con los requisitos establecidos por la Ley WIOA, sino que también se adaptan a las necesidades específicas de la población del Área Local de La Montaña. La coordinación con otros programas, la cuidadosa evaluación de las necesidades de cada participante, y el compromiso de evitar la duplicación de servicios aseguran que los recursos se utilicen de manera eficiente y que todos los participantes reciban el apoyo necesario para superar las barreras hacia el empleo, alcanzar sus objetivos de empleo y autosuficiencia económica.

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el Área Local?

En el Área Local de La Montaña, la Junta Local coordina una variedad de servicios, actividades y recursos dirigidos a apoyar a las empresas y empleadores. La estructura del equipo de servicios a patronos incluye personal especializado y promotores que visitan regularmente a los empresarios para discutir los servicios disponibles, su alcance y cómo pueden beneficiarse de ellos. Este enfoque personalizado permite que las empresas reciban atención directa y soluciones adaptadas a sus necesidades específicas.

Un elemento clave en la prestación de servicios a las empresas es la colaboración con las oficinas de turismo de los municipios. Dado que la gastronomía es uno de los sectores de mayor crecimiento en la zona, estas oficinas ayudan a identificar y apoyar a los negocios en este sector, facilitando la conexión con los servicios de adiestramiento y desarrollo de la fuerza laboral que ofrece la JLCL. Además, la Oficina de Patentes en varios municipios colabora con la JLCL al informar sobre la apertura de nuevos negocios. Esta información permite a la Junta acercarse proactivamente a estos nuevos empresarios y ofrecerles servicios que apoyen el desarrollo y crecimiento de sus negocios desde el inicio.

Entre los servicios más destacados que se ofrecen a los empleadores se encuentran los programas de Adiestramiento en el Trabajo (OJT) y las experiencias de empleo, que permiten a las empresas capacitar a sus empleados mientras estos ganan experiencia laboral. Asimismo, este año se está comenzando a implementar el programa de Aprendizajes Registrados, lo que proporcionará una nueva vía para que los patronos desarrollen y retengan talento altamente calificado en sus organizaciones.

Los servicios a patronos del Título III de WIOA (Ley Wagner-Peyser) incluyen asistencia en la publicación de ofertas de empleo, la preselección de candidatos, la organización de ferias de empleo y la facilitación de entrevistas, todos accesibles tanto en persona como en línea. Por su parte, los servicios del Título IV de WIOA, bajo la Ley de Rehabilitación de 1973, ofrecen recursos para apoyar la inclusión de empleados con discapacidades en el entorno laboral, asegurando un ambiente inclusivo y conforme a la normativa vigente.

Este enfoque coordinado garantiza que los empleadores en el Área Local reciban un conjunto completo de servicios adaptados a sus necesidades, facilitando así el desarrollo económico y la competitividad en la zona. La colaboración entre las diferentes entidades, como las oficinas de turismo, la Oficina de Patentes, y los programas de la JLCL, asegura una atención personalizada y proactiva a cada empresa, contribuyendo al crecimiento empresarial local.

4.15 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados en el área local?

La Junta Local de La Montaña ha implementado una estrategia a través de política pública para garantizar que los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, reciban los servicios y apoyos necesarios para facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral. Según la Política de Sostén para Adultos y Trabajadores Desplazados (ALDL-JL-003-REV), se establece un enfoque integral que asegura que todos los servicios de apoyo sean accesibles, se evite la duplicación de servicios, y se maximicen los recursos disponibles a través de la coordinación con otros programas y socios.

El sistema de prestación de servicios de gestión única emplea un proceso organizado para la admisión de clientes, donde se determina el estatus del participante, sus necesidades específicas y cualquier barrera para el empleo. Este proceso se lleva a cabo a través de evaluaciones objetivas y la elaboración de Estrategias Individuales de Servicio (EIS), que permiten identificar y proporcionar los servicios de apoyo más adecuados para cada individuo.

Además, para aquellos participantes con barreras significativas para el empleo, se ofrecen servicios especializados que incluyen, pero no se limitan a:

- **Asistencia en Transportación:** Se proporciona compensación económica a aquellos participantes que residen a una distancia significativa de los centros de educación o empleo. Según el análisis socioeconómico del área de La Montaña, donde más del 21% de la población trabajadora conduce más de 60 minutos para llegar a su destino laboral, este servicio es crucial para asegurar la participación continua en las actividades programáticas.
- **Cuido de Niños y Dependientes:** Para los participantes que tienen responsabilidades familiares, se ofrecen compensaciones económicas para el cuidado de niños y dependientes, lo cual es esencial para aquellos que necesitan atender obligaciones familiares mientras participan en actividades de formación o empleo. Este servicio es especialmente relevante en áreas rurales y remotas donde las opciones de cuidado son limitadas.
- **Pagos Relacionados con Necesidades (NRP):** Se proporciona asistencia financiera a los participantes desempleados que ya no cualifican para beneficios de desempleo. Este apoyo económico asegura que los individuos puedan concentrarse en su capacitación y búsqueda de empleo sin la presión de la falta de ingresos.

- **Acceso a Tecnología y Servicios Educativos:** En áreas donde la conectividad a internet es limitada, como es el caso del 28.5% de la población en La Montaña que no tiene acceso a internet en sus hogares, se hace un esfuerzo por expandir el acceso a programas postsecundarios y capacitación en línea. Esto permite a los participantes adquirir las habilidades necesarias para competir en el mercado laboral actual, incluso desde ubicaciones remotas.

La política pública implementada asegura que estos servicios de sostén no solo cumplen con los requisitos establecidos por la Ley WIOA, sino que también se adaptan a las necesidades específicas de la población del Área Local de La Montaña. La coordinación con otros programas, la cuidadosa evaluación de las necesidades de cada participante, y el compromiso de evitar la duplicación de servicios aseguran que los recursos se utilicen de manera eficiente y que todos los participantes reciban el apoyo necesario para superar las barreras hacia el empleo, alcanzar sus objetivos de empleo y autosuficiencia económica.



PLANIFICACIÓN OPERACIONAL

SECCIÓN 5: CUMPLIMIENTO



SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES

5.1 Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del área local llevarán a cabo los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios disponibles en el sistema de prestación de servicios de gestión única del área local.

Los acuerdos colaborativos que definen cómo los proveedores de servicios del Área Local cumplirán con los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios en el sistema de gestión única están diseñados para optimizar la prestación de servicios a personas con discapacidades y otras poblaciones prioritarias. Estos acuerdos se enfocan en alinear las necesidades del Área Local y en implementar estrategias como la capacitación conjunta del personal, el apoyo técnico, el intercambio de información y la colaboración entre los diferentes actores, asegurando que todos los participantes accedan a los servicios esenciales para su desarrollo laboral.

Además, estos acuerdos se fortalecen a través de la creación de memorandos de entendimiento (MOU), que definen roles y responsabilidades claras entre los proveedores de servicios. Esto evita la duplicidad de esfuerzos y maximiza el uso de los recursos disponibles. Por otra parte, se recopila información de desempeño para evaluar si los proveedores de servicios cumplen con los criterios establecidos. Aquellos que los cumplen son reconocidos como proveedores de adiestramiento elegibles, lo que asegura que solo los proveedores más capacitados formen parte del sistema. Esto garantiza que los participantes no solo reciban servicios integrados y coordinados, sino que también tengan un camino claro hacia el empleo y el desarrollo profesional.

5.2 ¿Qué acción(es) está tomando (o tomará) la junta local para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución?

La Junta Local está firmemente comprometida a implementar las acciones incluidas en este Plan Local con el objetivo de mantenerse como una junta de alta ejecución, en estricta alineación con la ley WIOA. Estas acciones incluyen el cumplimiento de las metas de ejecución negociadas con el Estado para el Área Local, asegurando que se alcancen los objetivos establecidos tanto a nivel local, regional y estatal.

Además, la Junta Local adopta prácticas fiscales, incluyendo la implementación de controles internos robustos para garantizar la integridad fiscal y la sostenibilidad financiera en todas sus operaciones. Esto implica la creación y aplicación de "mejores prácticas" en la gobernanza y la prestación de servicios, siempre enfocándose en maximizar la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus responsabilidades.

En cuanto a la atención a personas con barreras para el empleo, la Junta Local continuará implementando métodos innovadores que potencien significativamente el alcance y la calidad de los servicios ofrecidos a estas poblaciones, garantizando su inclusión y apoyo continuo en el mercado laboral. Estas iniciativas se fortalecen mediante la participación coordinada de empleadores a nivel local y regional, trabajando en estrecha colaboración con equipos de servicios a patronos locales y llevando a cabo actividades conjuntas con otras juntas locales.

Finalmente, la Junta Local impulsa estrategias que son evaluadas de forma continua, lo que permite monitorear de forma precisa del impacto y éxito de cada iniciativa. Todas estas acciones están diseñadas no solo para cumplir, sino para superar los estándares de alto rendimiento establecidos en las reglamentaciones y políticas estatales y federales.

5.3 ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del plan local, especialmente para representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad?

El proceso que la Junta Local utilizó para desarrollar el plan local es colaborativo, donde estuvo involucrado representantes del sector empresarial, de educación, proveedores de servicio, socios del programa y líderes comunitarios. Estas partes son convocadas para participar en reuniones y entrevistas donde pueden compartir sus perspectivas, necesidades y recomendaciones, lo que garantiza que el plan local refleje las realidades y desafíos específicos del área.

La Junta Local también se esfuerza por facilitar la participación de la comunidad en general mediante la difusión de información a través de diversos canales, incluyendo redes sociales y medios locales para que personas interesadas puedan ofrecer comentarios. Este enfoque asegura que el plan local no solo sea una guía, sino también un reflejo de las necesidades y aspiraciones de la comunidad que sirve.

5.4 ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para proveer un período de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan?

El proceso que la Junta Local utiliza para proveer un período de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan está diseñado para garantizar la inclusión de todas las partes interesadas en la revisión del plan local propuesto. Este proceso inicia con la publicación del plan en los canales de comunicación oficiales de la Junta, incluyendo su sitio web, asegurando que el documento esté accesible para toda la comunidad.

Durante este período, cualquier persona u organización interesada puede revisar el plan y enviar sus observaciones o sugerencias. La Junta Local, comprometida con la participación ciudadana, recopila todos los comentarios recibidos y los evalúa cuidadosamente para su posible inclusión en la versión final del plan. Este proceso no solo garantiza que el público tenga una oportunidad significativa de influir en la planificación y las estrategias de desarrollo laboral local, sino que también fortalece el plan al ajustarlo a las realidades específicas del Área Local La Montaña.

CERTIFICACIONES

- El Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, antes de la fecha de vigencia de este plan.
- Acuerdo entre todos alcaldes.
- Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.
- Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes) y la JLDL.
- Política y proceso de la JLDL que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.
- Política y proceso de gerencia fiscal, incluido el plan de asignación de costos; controles internos; manejo de efectivo; adquisición de bienes y servicios; reembolso de costos; inventario y equipo; ingresos del programa; reembolso de viajes; requisitos y resolución de auditoría; informe anual; manejo de propiedades; cobro de deudas; y costos permitidos.
- Política o procedimiento de adquisición (compras) del área local que debe describir procedimientos formales de compras.
- Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.
- Políticas y procedimientos que aborden, como mínimo, igualdad de oportunidades para los clientes; quejas y agravios; servicios de apoyo; pagos relacionados con necesidades (si aplica); manejo de expedientes; determinación y verificación de elegibilidad; criterios de autosuficiencia; autodeclaración; prioridad de servicio; estipendios e incentivos; verificación/reembolsos de costos de adiestramiento; cuentas individuales de adiestramiento (ITAs); contratos para servicios de adiestramiento; lista de proveedores de adiestramiento del área local y criterios y proceso de elegibilidad; definición de "asistencia adicional"; experiencia de trabajo; políticas de adiestramiento basado en el empleo (Work-based Training), incluido el adiestramiento de trabajadores incumbentes, OJT, adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado (RA).
- Es una buena práctica contar con una política y un proceso de manejo de riesgos, incluyendo la retención de registros y el acceso público; monitoría, quejas; incidentes; y plan de continuidad de las operaciones ante desastres.
- Es una buena práctica tener una política y procedimientos de recursos humanos, incluyendo el plan de clasificación de empleados; beneficios; reclutamiento y selección; desarrollo de empleados; disciplina; despidos, liquidaciones; acoso sexual; igualdad de oportunidades y no discriminación, acoso laboral, violencia doméstica, Ley ADA, entre otros.
- Contrato(s) de servicios profesionales, si corresponde.



REFERENCIAS



REFERENCIAS

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. Recuperado de:

<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%3%b3n.pdf>

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). Perfil del Migrante 2021- 2022.

Recuperado de: https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2024, marzo 18). 96% de los municipios en Puerto Rico presentan un decrecimiento poblacional.

Recuperado de: <https://estadisticas.pr/en/media/3729>

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. Recuperado de: https://assets-global.websitefiles.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8_OPALInforme%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.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. Recuperado de:

https://www2.census.gov/programssurveys/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

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

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