



Región para el
Desarrollo Económico
NOROESTE



Plan Estratégico Regional
para el Desarrollo Económico y Laboral - Noroeste
Años 2020-2023

16 de octubre de 2020

JUNTA LOCAL
de Desarrollo Laboral
Norte Central

JUNTA LOCAL
de Desarrollo Laboral
Mayagüez Las Marías

JUNTA LOCAL
de Desarrollo Laboral
Noroeste

CONTENIDO

I. Introducción	1
II. Alineamiento Estratégico	1
III. Visión Holística	2
IV. Visión, Misión, Objetivos y Metas.....	3
A. Visión	3
B. Misión.....	3
C. Objetivos y Metas Regionales basado en las Estrategias	3
1. Integración de las JLDL's.....	3
2. Desarrollo Empresarial.....	5
3. Desarrollo Laboral.....	6
4. Socios Medulares.....	7
5. Industrias y Tercer Sector	7
6. Implementación y Continuidad del Plan	8
V. Análisis Económico y Fuerza Laboral.....	9
A. Análisis Económico y Actividades del Sistema	9
B. Análisis de la Fuerza Laboral Regionales	16
C. Análisis de la Fuerza Laboral: Norte Central.....	24
D. Análisis de la Fuerza Laboral: Noreste.....	34
E. Análisis de la Fuerza Laboral: Mayagüez – Las Marías.....	44
VI. Análisis del Desarrollo, Educación y Actividades de Adiestramiento de la Fuerza Laboral.....	53
A. Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda (Año 2018)	53
VII. Situación Actual.....	63
A. Propósito	63
B. Metodologías.....	63
1) Método Tradicional.....	63
2) Método Modificado / Híbrido (Covid-19).....	64
C. Presentación: Grupo Focales.....	65
D. Grupo Focal de la Junta de Alcaldes: Análisis FODA	67
E. Grupo Focal de la Junta Local: Análisis FODA	70
F. Grupo Focal de la Socios Medulares: Análisis FODA	85
G. Grupo Focal Líderes: Análisis FODA	88
VIII. Resumen de las Estrategias Regionales.....	96

IX. Estrategias de Integración de las JLDL's	98
1) Acuerdo de Colaboración de Recursos entre las JLDL's de la Región	98
2) Fondos WIOA: Manejo y Utilización Ágil, Efectiva y Eficiente.....	98
3) Infraestructura de Servicio: Inventario, Mejorar y Actualizaciones.....	98
4) Plan Maestro: Mejores Prácticas para Lograr la Excelencia Regional	99
5) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de Competencias Suaves	99
6) Mejores Prácticas: Academia de Cumplimiento Gubernamental Estatal y Federal.....	99
7) Mejores Prácticas: Capacitación en Metodologías para la Excelencia Gubernamental.....	100
8) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Profesionales de Servicios de Carrera	100
9) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Planificadores de Casos	100
10) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Promotores	101
11) Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).....	101
12) Fondos para Implementar el Plan Estratégico Regional	101
13) Fondos Federales adicionales a WIOA.....	102
14) Mejorar los Procesos de Pago a los Patronos	102
15) Cadena de Suministros: Optimización de Recursos y Estandarización de Procesos de Compra	102
 X. Estrategias de Servicios Integrados - Patronos.....	 103
1) Servicios para la Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos	103
2) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Patronos	103
3) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Contratación Regional (Unificar).....	104
4) Aplicación Inteligente: Servicios, Procesos y Documentación de los Patronos.....	104
5) Desarrollar un Banco de Talentos para la Industria de la Construcción.....	104
6) Métodos para Capturar y Registrar los Servicios de Empleabilidad Directa	105
7) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos	105
 XI. Estrategias de Servicios Integrados - Participantes	 106
1) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Participantes.....	106
2) Aplicación Inteligente: Sistema para el Manejo de enseñanza ("Learning Management System").....	106
3) Aplicación Inteligente: Facilitando el Camino Profesional	107
4) Metodología: Mejoras los Procesos de Reclutamiento	107
5) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos	107
6) Metodología: Mejoras los Procesos de Capacitación.....	108
7) Reducción de la Discrepancia Tecnológica Profesional.....	108
8) Oportunidades de Empleo Regionales.....	108
 XI. Estrategias de Servicios Integrados - Socios Medulares	 109
1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y Socios Medulares	109
2) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo Profesional	109
3) Servicios a Distancia: Aplicabilidad de la Tecnología	109
4) Cumplimiento de los Servicios	110

XII. Estrategias de Servicios Integrados – Industrias Existentes, Emergentes y Tercer Sector (IEE/TS)	111
1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y IEE/TS	111
2) Alianzas Estrategias: Promover impactos económico laboral regional	111
3) Alianzas Estrategias: Mercadeo, Servicios y Profesionales	112
A. Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales Disponibles en la Región	112
XIV. Recopilación y Análisis de Datos del Mercado Laboral	114
1. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo	114
XIV. Coordinación de Servicios con las Iniciativas de Desarrollo Económico Regional	117
XV. Planificación, Implementación y Continuidad del Plan	118
A. Plan Maestro de Implementación	118
1) JLDL's: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	119
2) Socios Medulares: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	119
3) Sectorial (IEE/TS): Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	120
4) Gerencia de Proyecto: Aplicabilidad de la Metodología	120
5) Gerencia de Proyecto: Capacitación y Formación de Líderes	121
6) Comité Asesor: Desarrollo Organizacional Operacional (JLDL's / CGU's)	121
7) Comité Asesor: Desarrollo Laboral	121
8) Comité Asesor: Desarrollo Empresarial	121
9) Comité Asesor: Fondos y Recursos Económicos Regional	122
10) Plan de Mercadeo para la Divulgación del Plan Estratégico Regional	122
11) Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional	123
B. Capital Humano para Materializar y Operacionalizar el Plan Regional	124
C. Presupuesto del Plan	126
D. Descripción del Itinerario de Trabajo	126
E. Itinerario de Implementación del Plan	126

I. INTRODUCCIÓN

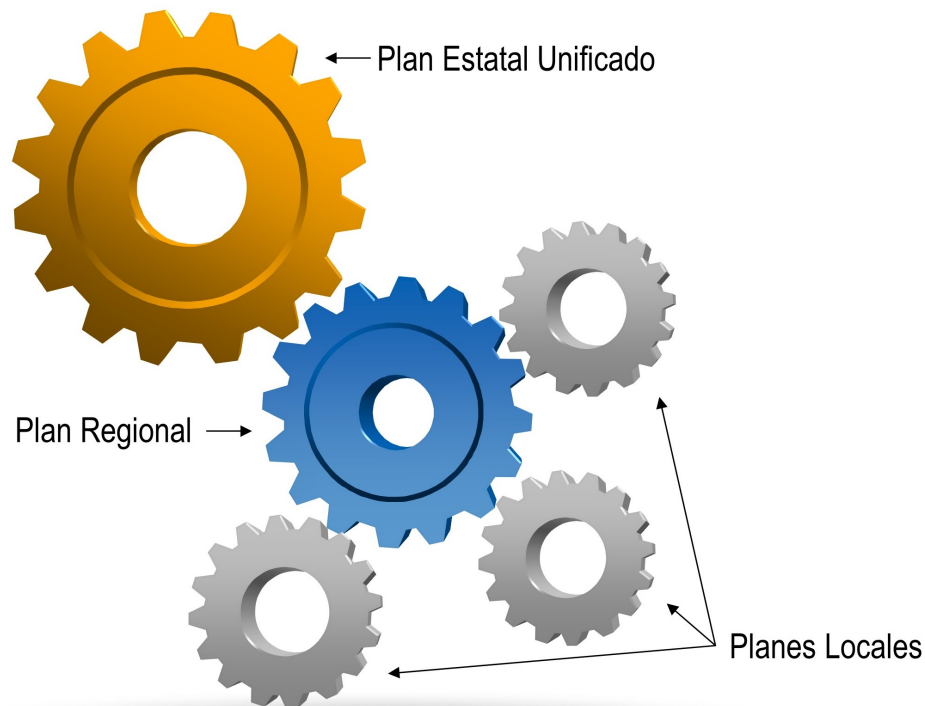
La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), requiere tres niveles de planificación: Estatal, Local y Regional. Los planes serán para el periodo de 2020-2023 (4 Años Programa). Para prepararlos, se utilizará como referencia, el Plan Estatal Unificado, la Guía de Planificación Regional y Local emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) y el Plan Regional AP 2016-2019, el cual venció al 30 de junio de 2020.

La planificación regional está dirigida al establecimiento de estrategias regionales de servicios incluyendo la formalización de acuerdos colaborativos para la prestación de servicios entre las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL), así como los Socios Medulares WIOA, de la Región. En el caso particular de la Región Noroeste está integrada por las ALDL: Mayagüez-Las Marías, Noroeste y Norte Central.

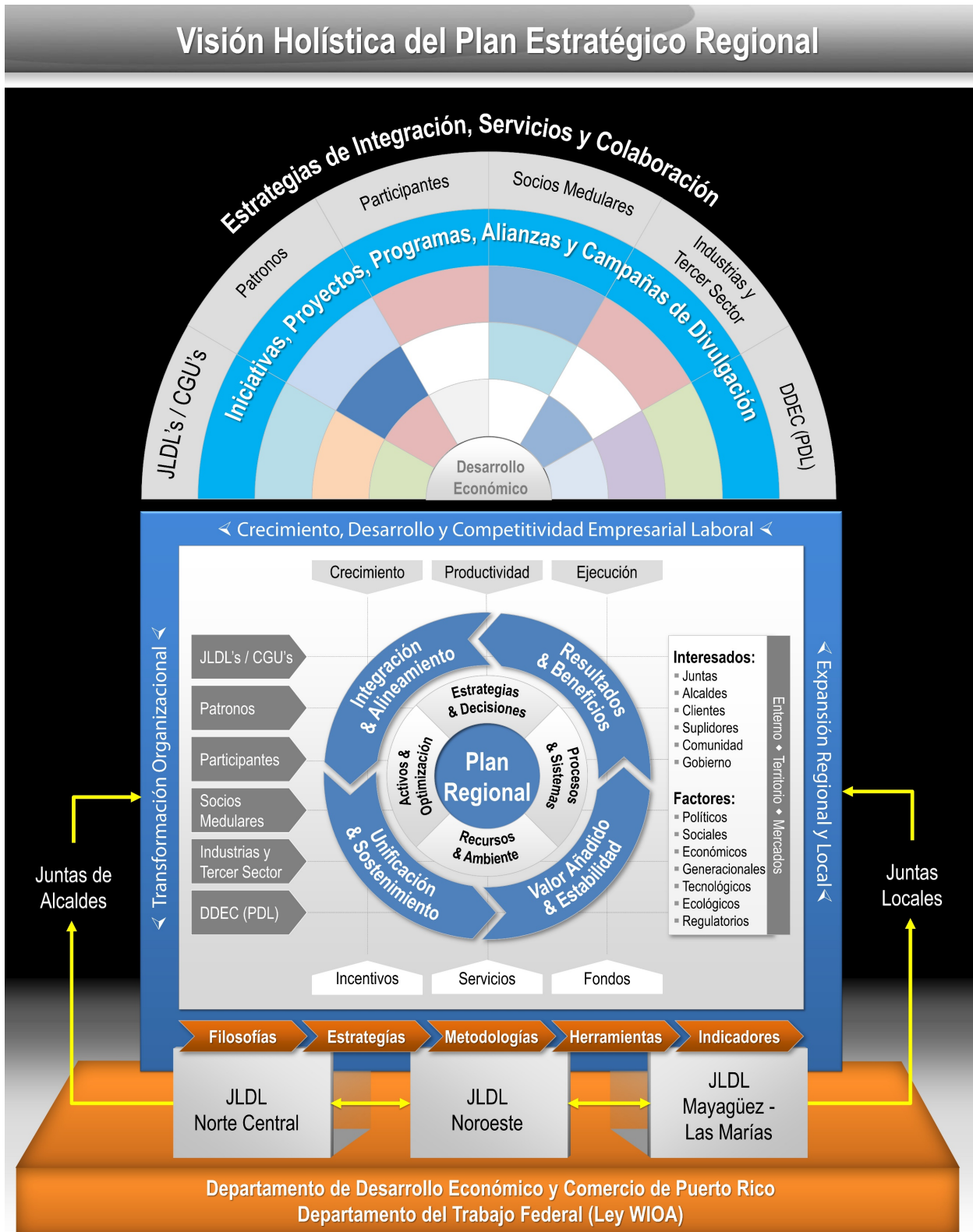
II. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico NOROESTE (Plan) fue preparado basado en las Guías de Planificación Regional y Local 2020-2023 provistas por el DDEC (PDL).

El Plan fue desarrollado tomando en consideración el Plan Estatal Unificado (Plan Estatal), las tres (3) Planes Locales de las JLDL's y los Grupos focales realizados para contribuir en la formulación de estrategias en la región.



III. VISION HOLÍSTICA



IV. VISIÓN, MISIÓN, OBJETIVOS Y METAS

A. Visión

Ser reconocida por lograr las mejores alianzas que permitan sobrepasar las metas regionales, facilitando la innovación, la maximización de recursos y el mejoramiento de servicios, y por la generación de un impacto significativo en el desarrollo económico de la Región Noroeste.

B. Misión

Ser un ente facilitador de alianzas para la integración, unificación de esfuerzos y maximización de recursos, para apoyar el desarrollo de la fuerza laboral, y el desarrollo económico regional.

C. Objetivos y Metas Regionales basado en las Estrategias

1. Integración de las JLDL's

Objetivos	Metas
Lograr la colaboración, aportación económica y participación entre las JLDL's enfocados en la Regionalización Estratégica.	Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados: JLDL's.
Cumplir con las asignaciones de fondos. Utilizar los fondos según presupuestado. Aumentar la ejecución en las JLDL's (CGU's).	Cumplir con el presupuesto. No devolver fondos.
Obtener un inventario real de los recursos tecnológicos disponibles. Identificar inversiones necesarias para mejorar y actualizar la tecnología y cantidad de equipos y programas necesarios.	Mejorar los procesos para proveer servicios de manera ágil, efectiva y eficiente con una tecnología confiable, actualizada y disponible
Alcanzar la excelencia gubernamental de las JLDL's. Promover una cultura enfocada en el desarrollo y crecimiento de las JLDL's. Lograr organizaciones efectivas, eficientes y estandarizadas enfocadas en el servicio al cliente (patronos y participantes). Reducir las actividades que no añaden valor. Estar a la vanguardia con las mejores prácticas para el crecimiento organizacional dirigidas al desarrollo económico de las JLDL hacia la Excelencia Regional.	Aumentar el éxito de la implementación del plan estratégico regional. Transformar las JLDL's hacia la excelencia organizacional y operacional enfocada en la calidad de los servicios a los clientes. Cumplir con las necesidades de los clientes (patronos y participantes) .
Aumentar las competencias de los profesionales Mejorar el entorno de trabajo.	Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales en la aplicabilidad de las competencias.

Objetivos	Metas
Aumentar los conocimientos y aplicabilidad de las leyes y reglamentos federales asociados con las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).	Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales en las gestiones de cumplimiento.
Formación de líderes para realizar iniciativas para el mejoramiento de los procesos en las oficinas	Procesos efectivos y eficientes. Reducción de deficiencias y costos. Mejorar tiempo de servicios. Aumentar el nivel de satisfacción de los clientes.
Aumentar los conocimientos y aplicabilidad de los servicios de carreras y planificadores de casos asociados con las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).	Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales en los servicios de carrera y planificadores de casos
Lograr una organización estable, funcional y competitiva administración y prestación de servicios durante emergencia catastrófica. Proveer los servicios a los patronos y participantes de manera continua. Continuar con la ejecución de los planes estratégicos, administrativos, operacionales y financieros de manera efectiva, eficiente y sostenida.	Garantizar la continuidad de las operaciones de la organización. Garantizar los servicios. Cumplir con los objetivos y metas administrativas, operacionales y financieras a pesar de las emergencias.
Asegurar la implementación de estrategias regionales que necesitan recursos económicos para ser logradas.	Cumplir con la implementación del plan regional.
Lograr incorporar nuevos servicios para los clientes. Asegurar la implementación de estrategias locales, regionales y otros servicios que necesitan recursos económicos para ser logradas.	Cumplir con la implementación de nuevas estrategias y servicios complementarios fuera de los servicios de WIOA.
Cumplir con los acuerdos de los contratos entre las JLDL's y patronos.	Acelerar los desembolsos de manera efectiva y eficiente
Optimizar los recursos económicos utilizados para comprar o recibir servicios. Estandarizar los procesos de compra para los beneficios de la región.	Reducir gastos. Obtener procesos y procedimientos estandarizados.

2. Desarrollo Empresarial

Objetivos	Metas
Facilitar al patrono los procesos de solicitud de servicios. Cualificar adecuadamente a los patronos. Agilizar la búsqueda de documentación. Acelerar la asignación de fondos para los servicios solicitados. Ser una región dinámica, ágil y competitiva en la prestación de servicios.	Acelerar los procesos de solicitud de servicios. Reducir el tiempo de entrega (radicación) de las propuestas. Reducir errores e información faltante en las propuestas. Aumentar la calidad y precisión del contenido de las propuestas. Asegurar la radicación de la documentación requerida.
Definir el valor de los servicios. Identificar las áreas a mejorar, delinear el flujo de valor y las actividades en los procesos. Establecer actividades basadas en las necesidades de los patronos. Establecer los procesos estandarizados y optimizados. Identificar las áreas de oportunidad para reducir los desperdicios asociados con los procedimientos, proformas, manejo de datos e información (documentación). Definir y preparar los procedimientos alineados con el diseño eficiente. Evaluar el contenido en las proformas para identificar el flujo de datos e información basado en los requisitos de los procesos y auditoría de cumplimiento gubernamental.	Eliminar las deficiencias, reducir complejidad, lograr agilidad y rapidez, incrementar los servicios, aumentar el tiempo y la calidad de los servicios. Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios. Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles. Lograr que los datos e información a ser recolectada sea útil para el programa, tanto para los procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso.
Estandarización de contrato (cláusulas, términos, condiciones y documentación).	Lograr agilidad, eficiencia y efectividad en los procesos de contratación de servicios con los patronos.
Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos. Proveer herramienta para manejar los patronos. Manejo de proyectos. Proveer herramienta digital para la región.	Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región. Obtener una base de datos real. Agilizar los servicios y proyectos.
Lograr un banco de talento de la industria. Identificar necesidades específicas por especialidad de la industria. Identificar áreas de oportunidad para mejorar. Crear academias para la capacitación y desarrollo empleado diestros en la industria.	Proveer candidatos potenciales identificados y precalificados para cumplir con las necesidades laborales de la industria de la construcción.
Identificar los candidatos que hayan conseguido trabajo en los patronos.	Registrar los empleados en el sistema. Lograr Ejecución.
Promocionar los servicios. Divulgar proyectos de adiestramiento y empleo. Brindar el calendario de eventos.	Lograr que los patronos reconozcan las JLDL's. Promover actividades y eventos. Lograr penetración y posicionamiento en el mercado empresarial.

3. *Desarrollo Laboral*

Objetivos	Metas
<p>Definir el valor de los servicios. Identificar las áreas a mejorar, delinear el flujo de valor y las actividades en los procesos. Establecer actividades basadas en las necesidades de los participantes. Establecer los procesos estandarizados y optimizados. Identificar las áreas de oportunidad para reducir los desperdicios asociados con los procedimientos, proformas, manejo de datos e información (documentación). Definir y preparar los procedimientos alineados con el diseño eficiente. Evaluar el contenido en las proformas para identificar el flujo de datos e información basado en los requisitos de los procesos y auditoría de cumplimiento gubernamental.</p>	<p>Eliminar las deficiencias, reducir complejidad, lograr agilidad y rapidez, incrementar los servicios, aumentar el tiempo y la calidad de los servicios. Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios. Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles. Lograr que los datos e información a ser recolectada sea útil para el programa, tanto para los procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso.</p>
<p>Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos de orientaciones, capacitaciones, etc. Obtener una diversidad de contenido disponible. Proveen herramienta digital para la región. Presentar un inventario de recursos, cursos, seminarios, academias, certificaciones disponibles para la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral.</p>	<p>Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región en los procesos de aprendizaje, capacitación, etc. Obtener un inventario de contenido de enseñanzas, aprendizaje, etc. a nivel administrativo, operacional, laboral y empresaria. Agilizar los servicios.</p>
<p>Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos. Proveen herramienta para manejar los patronos. Manejo de los caminos o carreras profesionales. Proveen herramienta digital para la región.</p>	<p>Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región. Obtener una base de datos real. Agilizar los servicios y caminos o carreras profesionales.</p>
<p>Mejorar los servicios de reclutamiento para los trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.</p>	<p>Proveen empleo a los trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.</p>
<p>Promocionar los servicios. Divulgar proyectos de adiestramiento y empleo. Brindar el calendario de eventos.</p>	<p>Lograr que los participantes reconozcan las CGU's. Promover actividades y eventos. Lograr penetración y posicionamiento en el mercado laboral.</p>
<p>Capacitar y desarrollar al personal de las JLDL's (CGU's)</p>	<p>Lograr profesionales competentes para ofrecer servicios de excelencia en las JLDL's (CGU's).</p>
<p>Proveen capacitación básica para la utilización de tecnología.</p>	<p>Aumentar la probabilidad de reclutamiento de los candidatos por conocer tecnología.</p>
<p>Proveen flexibilidad y oportunidad de reclutamiento para los patronos a nivel regional.</p>	<p>Lograr que los candidatos sean empleados en cualquier parte de la región.</p>

4. Socios Medulares

Objetivos	Metas
Lograr la colaboración, aportación económica y participación entre las JLDL's y Socios Medulares.	Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos.
Capacitar a los representantes de los socios medulares en las tecnologías aplicables en las instalaciones de los CGU's.	Aumentar el nivel de competencias asociado con la tecnología.
Proveer los servicios de los Socios Medulares a través de tecnologías (internet) de manera virtual o digital	Garantizar los servicios de los socios medulares a la distancia.
Proveer estrategias, métodos y herramientas necesarias para lograr el cumplimiento de la colaboración entre las JLDL's (CGU's) y Socios Medulares.	Garantizar los servicios a los participantes.

5. Industrias y Tercer Sector

Objetivos	Metas
Lograr la colaboración, aportación y participación entre las JLDL's y IEE/TS enfocados en la Regionalización Estratégica.	Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados.
Aumentar los recursos para la implementación del plan regional mediante la colaboración, participación y contribución de las IEE/TS.	Lograr impactos favorables en el desarrollo económico y desarrollo de la fuerza laboral de la región.
Aumentar los recursos para la implementación del plan regional mediante la colaboración, participación y contribución de las IEE/TS en el área de mercadeo, servicios y relaciones profesionales.	Lograr impactos favorables en el desarrollo económico y desarrollo de la fuerza laboral de la región.

6. Implementación y Continuidad del Plan

Objetivos	Metas
<p>Integrar y alinear estratégica, táctica y operacionalmente a los recursos. Capacitar los recursos humanos con las mejoras prácticas enfocadas en los conceptos de planificación estratégicas, mercadeos empresariales y laborales y en el diseño y desarrollo de iniciativas, proyectos y programas. Capacitar a los recursos humanos para los procesos para administración de proyectos en sus respectivas etapas (definición, planificación, ejecución, control y monitoreo). Capacitar a los líderes regionales como facilitadores, asesores, “coaches” y mentores en los procesos de implantación del Plan. Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional.</p>	<p>Identificar líderes y equipos competentes para la implementación y ejecución del plan regional. Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.</p>
<p>Proveer guías, recomendaciones y estrategias que ayuden en la formulación, planificación, desarrollo, implementación y ejecución de las estrategias del plan que se convertirán en iniciativas, proyectos y programas (IPP).</p>	<p>Lograr la implementación, continuidad y terminación del Plan manera efectiva y eficiente generando impactos favorables para la Región.</p>
<p>“Vender” los servicios de la Región. Posicionar la Región como marca. Penetrar los mercados empresariales y laborales para lograr el pareo de patronos y participantes. Dar a conocer las iniciativas, proyectos y programas de la Región. Realizar estrategias y tácticas asociadas con promoción, divulgación, mercadeo digital, entre otras. Realizar estudios de mercado empresarial de la Región.</p>	<p>Incrementar los patronos que utilizan los servicios de la Región. Incrementar el reconocimiento y posicionamiento entre los individuos en búsqueda de mejorar sus destrezas educativas y ocupacionales para entrar al mercado empresarial y laboral de la Región.</p>
<p>Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados de la región. Realizar un evaluó para determinar las discrepancias entre los niveles de competencias actuales y deseados. Diseñar un programa de instruccional con las áreas y niveles de aprendizaje enfocado en la enseñanza, aprendizaje y aplicabilidad de competencias adquiridas a nivel funciones, operacionales y gerenciales. Capacitar y desarrollar a los empleados de la región (JLDL).</p>	<p>Lograr profesionales competentes en sus áreas de peritaje. Lograr capacitar sobre las áreas de aprendizajes desde niveles básicos, intermedios y avanzados, según aplique. Desarrollar un modelo de competencias con los elementos y componentes necesarios para lograr una región dinámica, ágil, innovadora y competitiva.</p>

V. ANÁLISIS ECONÓMICO Y FUERZA LABORAL

A. Análisis Económico y Actividades del Sistema

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

- Industria y empleo.
- Empleos y salarios.
- Puerto Rico y sus municipios.

Empleo es un término que abarca el número total de trabajadores asalariados cubiertos por la Ley de Seguridad de Empleo e incluye cualquier servicio rendido para un patrono a cambio de salario.

Los salarios totales incluyen la nómina de los trabajadores antes de hacer las deducciones para el pago de seguro social, pago de salarios anticipados, cuota de uniones y otras deducciones. Incluye también el pago de licencias por enfermedad, días feriados y vacaciones disfrutadas.

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

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

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

- **Clasificación Industrial**

Los patronos son clasificados de acuerdo con el Manual de Clasificación Industrial de Norte América (NAICS). Cada establecimiento se clasifica de acuerdo con la actividad industrial principal realizada.

Cuando el patrono tiene más de un establecimiento con actividades industriales diferentes, éstos se clasifican separadamente de acuerdo con la actividad de cada establecimiento.

En la clasificación 92 se presenta la mayoría del gobierno federal, estatal y municipal. Las corporaciones públicas y otras agencias estatales están clasificadas de acuerdo con la actividad industrial realizada.

La clasificación 99 (Otros) incluye los establecimientos que aún no se han determinado a qué industria pertenecen.

- **Empleo y Salario (Año 2019)¹**

- **Clasificación Industrial**

Los patronos son clasificados por industria de acuerdo con el Manual de Clasificación Industrial de Norte América (NAICS por sus siglas en inglés). Éste comenzó a utilizarse desde el año 2002 y surgió con el tratado comercial entre México, Canadá y Estados Unidos. Cada establecimiento se clasifica de acuerdo con la actividad industrial principal realizada.

Cuando el patrono tiene más de un establecimiento con actividades industriales diferentes, éstos se clasifican separadamente de acuerdo con la actividad de cada establecimiento. En la codificación industrial 92 se presenta la mayoría de los establecimientos del gobierno federal, estatal y municipal.

Las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y otras agencias gubernamentales están clasificadas de acuerdo a la actividad industrial realizada. La clasificación industrial 99 (otros) incluye establecimientos que no se ha determinado a qué industria pertenecen.

- **Empleo y Salarios Cubiertos por Industria**

Para el año natural 2019, el empleo promedio cubierto en Puerto Rico fue de 876,194. Esto reflejó un aumento de 16,421 empleos al compararlo con el empleo promedio para el año natural 2018, el cual fue 859,773.

¹ Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos Año natural 2019

El empleo se concentró mayormente en las industrias de:

- Comercio al Detal 126,334.
- Administración Pública 121,314.
- Servicios de Salud y Asistencia Social 92,752.
- Servicios Educativos 83,537.
- Alojamiento y Servicios de Alimentos 75,821.
- Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos 75,216.
- Manufactura 74,755 (ver tabla #1).

Los renglones de la Manufactura que reflejaron el empleo más alto fueron (ver tabla #1):

- Productos Químicos 16,050.
- Alimentos 11,785.
- Industrias Manufactureras Misceláneas 11,043.
- Ropa 7,153 .
- Computadoras y Productos Electrónicos 5,647. (Ver Tabla 3).

Los salarios pagados en Puerto Rico para el año natural 2019 ascendieron a \$24,916,585,226 reflejando un aumento de \$144,488,988 al compararlo con el año anterior el cual fue de \$24,772,096,238 (ver tabla #1)

Las industrias que registraron las partidas de salarios totales mayores fueron (ver tabla #1):

- Administración Pública \$3,613,298,753.
- Manufactura \$2,944,835,738.
- Servicios de Salud y Asistencia Social \$2,642,467,958.
- Comercio al Detal \$2,526,873,568.
- Servicios Educativos \$2,482,298,450.
- Servicios Profesionales y Técnicos \$1,456,892,931.
- Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos \$1,367,408,938.

Los salarios anuales totales más altos en la industria de Manufactura se registraron en los renglones de (Tabla 3):

- Productos Químicos \$1,107,123,849.
- Industrias Manufactureras Misceláneas \$460,643,328.
- Computadoras y Productos Electrónicos \$293,207,213.
- Alimentos \$272,901,478.
- Equipo y Aparatos Electrónicos \$142,898,494.
- Ropa \$120,238,793.
- Productos de Tabaco y Bebidas \$85,759,626.

El salario anual promedio por trabajador para Puerto Rico fue de \$28,437. Los salarios promedios por trabajador más altos se registraron en (Tabla 2):

- Gerencia de Compañías y Empresas \$52,749.
- Finanzas y Seguros \$45,676.
- Servicios Profesionales y Técnicos \$43,825.
- Comercio al por Mayor \$41,666.
- Electricidad, Agua y Gas \$41,107.
- Manufactura \$39,393 e Información \$38,907.

Los renglones de Manufactura que registraron el salario anual promedio por trabajadores más altos fueron (Tabla 3):

- Productos Químicos \$68,981.
- Computadoras y Productos Electrónicos \$51,923.
- Industrias Manufactureras Misceláneas \$41,712.
- Productos de Tabaco y Bebidas \$37,379.
- Equipo y Aparatos Electrónicos \$36,822.
- Maquinaria \$34,288.

El salario semanal promedio por trabajador para Puerto Rico fue de \$546.87. El salario semanal promedio más alto se registró en las industrias de (Tabla 1):

- Gerencia de Compañías y Empresas \$1,014.40.
- Finanzas y Seguros \$878.39.
- Servicios Profesionales y Técnicos \$842.78,
- Comercio al por Mayor \$801.27.
- Electricidad, Agua y Gas \$790.52.
- Manufactura \$757.56.

Empleo y Salarios Cubiertos 2019

Tabla 1
EMPLEO Y SALARIO POR GRUPO INDUSTRIAL PRINCIPAL
Año Natural 2019

NAICS	INDUSTRIA	EMPLEO PROMEDIO	SALARIOS TOTALES	SALARIO SEMANAL PROMEDIO POR TRABAJADOR
	PUERTO RICO - TOTAL	876,194	\$24,916,585,226	\$546.87
11	Agricultura, Pesca y Silvicultura	9,286	101,735,569	210.68
21	Minería	534	12,555,523	452.44
22	Electricidad, Agua y Gas	8,174	335,990,123	790.52
23	Construcción	26,912	659,833,146	471.50
31-33	Manufactura	74,755	2,944,835,738	757.56
42	Comercio al por Mayor	30,430	1,267,915,222	801.27
44-45	Comercio al Detal	126,334	2,526,873,568	384.64
48-49	Transportación y Almacenamiento	21,069	741,717,320	677.02
51	Información	16,960	659,868,412	748.22
52	Finanzas y Seguros	30,256	1,381,991,135	878.39
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	14,409	380,488,967	507.82
54	Servicios Profesionales y Técnicos	33,244	1,456,892,931	842.78
55	Gerencia de Compañías y Empresas	15,115	797,282,912	1,014.40
56	Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos	75,216	1,367,408,938	349.61
61	Servicios Educativos	83,537	2,482,298,450	571.44
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	92,752	2,642,467,958	547.88
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	4,493	108,367,506	463.79
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	75,821	1,096,325,471	278.07
81	Otros Servicios Excepto Administración Pública	15,178	324,356,141	410.96
92	Administración Pública	121,314	3,613,298,753	572.78
99	Otros	405	14,081,443	669.19

Fuente: Departamento de Trabajo y Recursos Humanos
Negociado de Estadísticas
División de Estudios y Estadísticas
Programa Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos

Empleo y Salarios Cubiertos 2019

TABLA 2
EMPLEO, SALARIO Y SALARIO ANUAL POR TRABAJADOR
PROMEDIO POR INDUSTRIA
Año Natural 2019

NAICS	INDUSTRIA	EMPLEO PROMEDIO ANUAL	SALARIOS ANUALES TOTALES	SALARIO ANUAL PROMEDIO POR TRABAJADOR
	TOTAL	876,194	\$ 24,916,585,226	\$ 28,437
11	AGRICULTURA	9,286	101,735,569	10,955
21	MINERÍA	534	12,555,523	23,527
22	ELECTRICIDAD, AGUA Y GAS	8,174	335,990,123	41,107
23	CONSTRUCCIÓN	26,912	659,833,146	24,518
31-33	MANUFACTURA	74,755	2,944,835,738	39,393
42	COMERCIO AL POR MAYOR	30,430	1,267,915,222	41,666
44-45	COMERCIO AL DETAL	126,334	2,526,873,568	20,001
48-49	TRANSPORTACIÓN Y ALMACENAMIENTO	21,069	741,717,320	35,205
51	INFORMACIÓN	16,960	659,868,412	38,907
52	FINANZAS Y SEGUROS	30,256	1,381,991,135	45,676
53	BIENES RAÍCES, RENTA O ARRENDAMIENTO	14,409	380,488,967	26,406
54	SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS	33,244	1,456,892,931	43,825
55	GERENCIA DE COMPAÑÍAS Y EMPRESAS	15,115	797,282,912	52,749
56	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS	75,216	1,367,408,938	18,180
61	SERVICIOS EDUCATIVOS	83,537	2,482,298,450	29,715
62	SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	92,752	2,642,467,958	28,490
71	ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	4,493	108,367,506	24,117
72	ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE ALIMENTOS	75,821	1,096,325,471	14,459
81	OTROS SERVICIOS EXCEPTO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	15,178	324,356,141	21,370
92	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	121,314	3,613,298,753	29,785
99	OTROS	405	14,081,443	34,798

Fuente: Departamento de Trabajo y Recursos Humanos
Negociado de Estadísticas
División de Estudios y Estadísticas
Programa Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos

Empleo y Salarios Cubiertos 2019

TABLA 3
EMPLEO, SALARIOS Y SALARIO ANUAL PROMEDIO POR TRABAJADOR
EN MANUFACTURA
Año Natural 2019

NAICS	INDUSTRIA	EMPLEO PROMEDIO ANUAL	SALARIOS ANUALES TOTALES	SALARIO ANUAL PROMEDIO POR TRABAJADOR
31-33	Manufactura	74,755	\$2,944,835,738	\$39,393
311	ALIMENTOS	11,785	272,901,478	23,158
312	PRODUCTOS DE TABACO Y BEBIDAS	2,294	85,759,626	37,379
313	TEXTILES	*	*	*
314	PRODUCTOS TEXTILES EXCEPTO ROPA	163	2,878,272	17,685
315	ROPA	7,153	120,238,793	16,809
316	CUERO Y PRODUCTOS RELACIONADOS	1,019	18,414,767	18,064
321	PRODUCTOS DE MADERA	398	9,076,178	22,814
322	PAPEL	921	30,601,758	33,221
323	IMPRESA E INDUSTRIAS RELACIONADAS	1,552	39,724,033	25,598
324	PRODUCTOS DE PETRÓLEO Y CARBÓN	610	16,790,249	27,510
325	PRODUCTOS QUÍMICOS	16,050	1,107,123,849	68,981
326	PRODUCTOS DE GOMA Y PLÁSTICOS	1,667	51,400,269	30,836
327	PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	1,476	38,275,913	25,928
331	INDUSTRIAS DE MATERIALES PRIMARIOS	363	8,989,777	24,788
332	PRODUCTOS DE METAL	3,770	83,567,186	22,166
333	MAQUINARIA	2,160	74,070,055	34,288
334	COMPUTADORAS Y PRODUCTOS ELECTRÓNICOS	5,647	293,207,213	51,923
335	EQUIPO Y APARATOS ELECTRÓNICOS	3,881	142,898,494	36,822
336	EQUIPO DE TRANSPORTACIÓN	*	*	*
337	MUEBLES Y PRODUCTOS RELACIONADOS	1,050	22,214,208	21,158
339	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS MISCELANEAS	11,043	460,643,328	41,712

* Datos no informados por identificación pero incluidos en el Total.

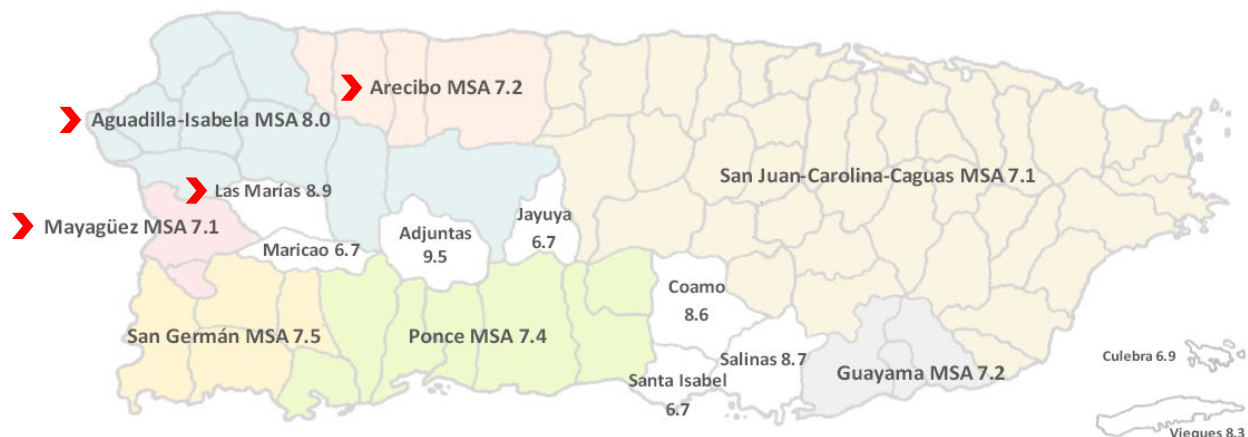
Fuente: Departamento de Trabajo y Recursos Humanos
Negociado de Estadísticas
División de Estudios y Estadísticas
Programa Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos

B. Análisis de la Fuerza Laboral Regionales

Puerto Rico se compone actualmente de 16 áreas de mercado laboral que han sido definidas e implementadas desde enero de 2015 por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno Federal (Office of Management and Budget). Estas se componen de siete (7) áreas metropolitanas, cinco (5) áreas micropolitanas y cuatro (4) áreas pequeñas.

Áreas Metropolitanas	Áreas Micropolitanas	Áreas pequeñas
Aguadilla-Isabela MSA	Adjuntas	Culebra
Arecibo MSA	Coamo	Las Marías
Guayama MSA	Jayuya	Maricao
Mayagüez MSA	Salinas	Vieques
Ponce MSA	Santa Isabel	
San Germán MSA		
San Juan-Carolina-Caguas MSA		

Mapa de Áreas de Mercado Laboral y Tasa de Desempleo - Julio 2020 (preliminar)



Julio 2020 (preliminar)	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	Julio 2020 (preliminar)	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo
Adjuntas	3,714	3,363	351	Aguadilla-Isabela MSA	80,283	73,843	6,440
Coamo	9,185	8,391	794	Arecibo MSA	51,800	48,050	3,750
Jayuya	3,727	3,477	250	Guayama MSA	18,387	17,061	1,326
Santa Isabel	6,979	6,509	470	Mayagüez MSA	25,507	23,703	1,804
Salinas	6,508	5,945	563	Ponce MSA	87,327	80,867	6,460
Culebra	911	848	63	San Germán MSA	32,294	29,884	2,410
Las Marías	2,446	2,229	217	San Juan-Carolina-Caguas MSA	708,940	658,399	50,541
Maricao	1,681	1,569	112				
Vieques	2,449	2,245	204				

- **Fuerza Trabajadora:** Los estimados correspondientes al mes de julio de 2020, reflejaron una disminución en la fuerza trabajadora, en comparación con junio 2020 para las áreas de mercado laboral destacándose San Juan-Carolina-Caguas MSA; **Aguadilla-Isabela MSA** y Ponce MSA al registrar una disminución de 14,605; 1,745 y 1,205 personas, respectivamente. Las demás áreas disminuyeron su fuerza trabajadora entre 793 y 357 personas, por ejemplo: **Arecibo MSA, Mayagüez y Las Marías.**

Al comparar los estimados de fuerza trabajadora de julio 2020 con los estimados de julio de 2019, se observó una disminución en las áreas de mercado laboral destacándose San Juan-Carolina-Caguas MSA con una disminución de 36,654 personas.

- **Empleo:** Los estimados correspondientes al mes de julio 2020, en comparación con el mes anterior, reflejaron una disminución en el empleo para todas las áreas de mercado laboral destacándose San Juan-Carolina-Caguas MSA con una disminución de 4,869 personas. Las demás áreas disminuyeron su empleo entre 447 y 106 personas, por ejemplo: **Aguadilla-Isabela MSA, Arecibo MSA, Mayagüez y Las Marías.**

Al comparar estos estimados con julio 2019, se observa una disminución en el empleo para las áreas de mercado laboral sobresaliendo San Juan-Carolina-Caguas MSA con una disminución de 37,832 personas.

- **Desempleo:** Los datos correspondientes al mes de julio de 2020 reflejaron una disminución en los estimados de desempleo, en comparación con junio 2020 para las áreas de mercado laboral, destacándose San Juan-Carolina-Caguas MSA (9,736); **Aguadilla-Isabela MSA (1,268)** y Ponce MSA (1,078). **Arecibo MSA** reflejó una disminución de 805 personas mientras, las demás áreas disminuyeron el estimado de desempleo entre 468 y 256 personas, por ejemplo: **Mayagüez y Las Marías.**

Al comparar con los estimados de julio 2019, podemos observar un aumento en el desempleo en San Juan-Carolina-Caguas MSA (1,178). Mientras, Ponce MSA; **Aguadilla-Isabela MSA** y San Germán MSA disminuyeron el estimado de personas desempleadas en 3,303; 2,518 y 1,419 respectivamente. Las demás áreas, disminuyeron el estimado entre 1,182 a 985 personas, por ejemplo: **Aguadilla-Isabela MSA, Arecibo MSA, Mayagüez y Las Marías.**

El municipio con la tasa de desempleo más baja en el mes de julio de 2020 es Guaynabo reflejando una tasa de 4.8% seguidos por Gurabo y Cidra con 5.1% y 5.3%, respectivamente.

DATOS DE FUERZA TRABAJADORA POR ÁREAS DE MERCADO DE EMPLEO

Definición de Áreas	FUERZA TRABAJADORA			EMPLEO			DESEMPLEO			TASA DE DESEMPLEO		
	Julio 2020	Junio 2020	Julio 2019	Julio 2020	Junio 2020	Julio 2019	Julio 2020	Junio 2020	Julio 2019	Julio 2020	Junio 2020	Julio 2019
Aguadilla-Isabela MSA	80,283	82,028	87,467	73,843	74,320	78,509	6,440	7,708	8,958	8.0	9.4	10.2
Aguada	11,210	11,500	11,977	10,348	10,442	10,856	862	1,058	1,121	7.7	9.2	9.4
Aguadilla	13,689	14,004	14,786	12,582	12,697	13,258	1,107	1,307	1,528	8.1	9.3	10.3
Añasco	8,341	8,541	8,949	7,793	7,870	8,206	548	671	743	6.6	7.9	8.3
Isabela	11,052	11,270	12,537	10,234	10,317	11,383	818	953	1,154	7.4	8.5	9.2
Lares	6,335	6,401	6,935	5,709	5,661	6,044	626	740	891	9.9	11.6	12.8
Moca	9,804	10,055	10,641	9,000	9,089	9,534	804	966	1,107	8.2	9.6	10.4
Rincón	4,312	4,445	4,631	3,964	3,999	4,168	348	446	463	8.1	10.0	10.0
San Sebastián	9,399	9,618	10,252	8,530	8,589	9,046	869	1,029	1,206	9.2	10.7	11.8
Utua	6,141	6,194	6,759	5,683	5,656	6,014	458	538	745	7.5	8.7	11.0
Arecibo MSA	51,800	52,529	53,871	48,050	47,974	48,939	3,750	4,555	4,932	7.2	8.7	9.2
Arecibo	23,641	23,979	24,416	21,864	21,812	22,273	1,777	2,167	2,143	7.5	9.0	8.8
Camuy	9,389	9,516	9,765	8,759	8,748	8,935	630	768	830	6.7	8.1	8.5
Hatillo	12,829	12,976	13,511	11,986	11,968	12,234	843	1,008	1,277	6.6	7.8	9.5
Quebradillas	5,941	6,058	6,179	5,441	5,446	5,497	500	612	682	8.4	10.1	11.0
Mayagüez MSA	25,507	25,864	27,890	23,703	23,639	25,101	1,804	2,225	2,789	7.1	8.6	10.0
Hormigueros	5,112	5,181	5,496	4,756	4,748	5,045	356	433	451	7.0	8.4	8.2
Mayagüez	20,395	20,683	22,394	18,947	18,891	20,056	1,448	1,792	2,338	7.1	8.7	10.4
Áreas Pequeñas												
Culebra	911	940	910	848	870	880	63	70	30	6.9	7.4	3.3
Las Marías	2,446	2,525	2,651	2,229	2,248	2,396	217	277	255	8.9	11.0	9.6
Maricao	1,681	1,679	1,916	1,569	1,552	1,679	112	127	237	6.7	7.6	12.4
Vieques	2,449	2,538	2,600	2,245	2,296	2,448	204	242	152	8.3	9.5	5.8

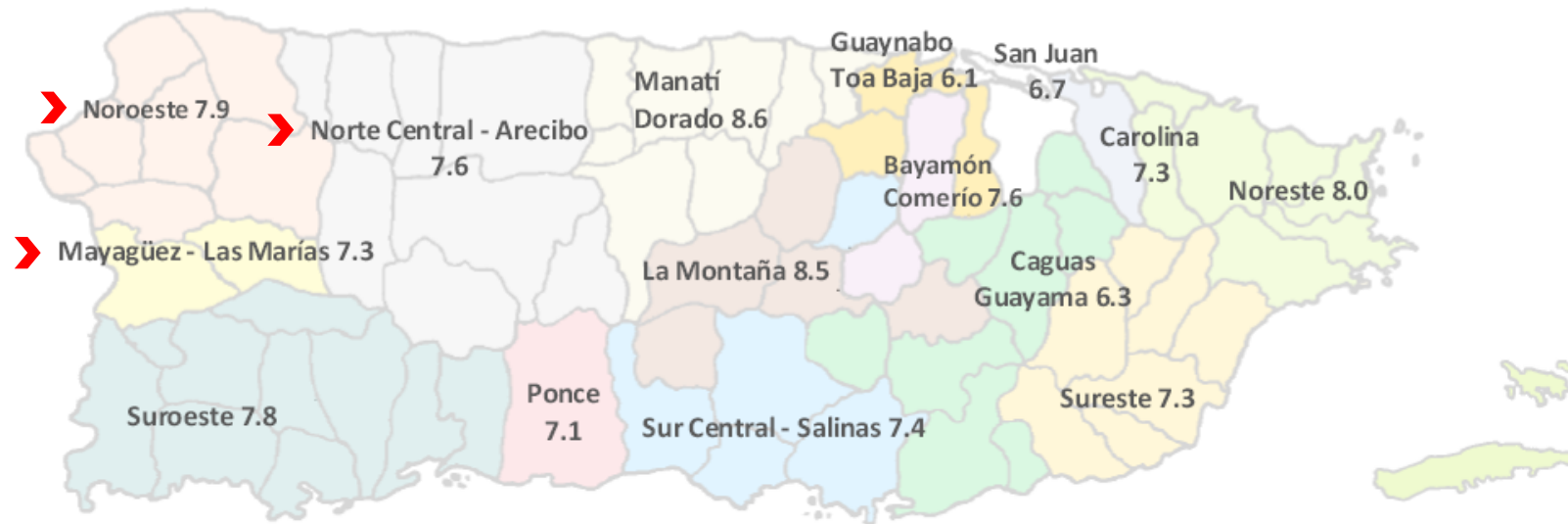
Toda la información presentada es preliminar y será revisada por el U. S. Bureau of Labor Statistics durante el primer trimestre del 2020.

Los estimados han sido presentados sin redondeo. Estimados del mes corriente serán revisados durante la producción de estimados el próximo mes. Los datos para Puerto Rico son ajustados estacionalmente por el U. S. Bureau Labor of Statistics.

DATOS DE FUERZA TRABAJADORA POR JUNTA LOCALES DE DESARROLLO LABORAL (JLDL'S.)

ALDL	Julio 2020 (preliminar)				Junio 2020				Julio 2019			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Número	Desempleo Tasa	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Número	Desempleo Tasa	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo Número	Desempleo Tasa
Noroeste	67,807	62,451	5,356	7.9	69,433	63,003	6,430	9.3	73,773	66,451	7,322	9.9
Aguada	11,210	10,348	862	7.7	11,500	10,442	1,058	9.2	11,977	10,856	1,121	9.4
Aguadilla	13,689	12,582	1,107	8.1	14,004	12,697	1,307	9.3	14,786	13,258	1,528	10.3
Añasco	8,341	7,793	548	6.6	8,541	7,870	671	7.9	8,949	8,206	743	8.3
Isabela	11,052	10,234	818	7.4	11,270	10,317	953	8.5	12,537	11,383	1,154	9.2
Moca	9,804	9,000	804	8.2	10,055	9,089	966	9.6	10,641	9,534	1,107	10.4
Rincón	4,312	3,964	348	8.1	4,445	3,999	446	10.0	4,631	4,168	463	10.0
San Sebastián	9,399	8,530	869	9.2	9,618	8,589	1,029	10.7	10,252	9,046	1,206	11.8
Norte Central - Arecibo	71,717	66,282	5,435	7.6	72,705	66,195	6,510	9.0	75,908	68,233	7,675	10.1
Adjuntas	3,714	3,363	351	9.5	3,788	3,393	395	10.4	4,098	3,560	538	13.1
Arecibo	23,641	21,864	1,777	7.5	23,979	21,812	2,167	9.0	24,416	22,273	2,143	8.8
Camuy	9,389	8,759	630	6.7	9,516	8,748	768	8.1	9,765	8,935	830	8.5
Hatillo	12,829	11,986	843	6.6	12,976	11,968	1,008	7.8	13,511	12,234	1,277	9.5
Jayuya	3,727	3,477	250	6.7	3,793	3,511	282	7.4	4,245	3,676	569	13.4
Lares	6,335	5,709	626	9.9	6,401	5,661	740	11.6	6,935	6,044	891	12.8
Quebradillas	5,941	5,441	500	8.4	6,058	5,446	612	10.1	6,179	5,497	682	11.0
Utua	6,141	5,683	458	7.5	6,194	5,656	538	8.7	6,759	6,014	745	11.0
Mayagüez - Las Marías	22,841	21,176	1,665	7.3	23,208	21,139	2,069	8.9	25,045	22,452	2,593	10.4
Las Marías	2,446	2,229	217	8.9	2,525	2,248	277	11.0	2,651	2,396	255	9.6
Mayagüez	20,395	18,947	1,448	7.1	20,683	18,891	1,792	8.7	22,394	20,056	2,338	10.4

Tasa de Desempleo por Áreas de Desarrollo Laboral - Julio 2020 (preliminar)

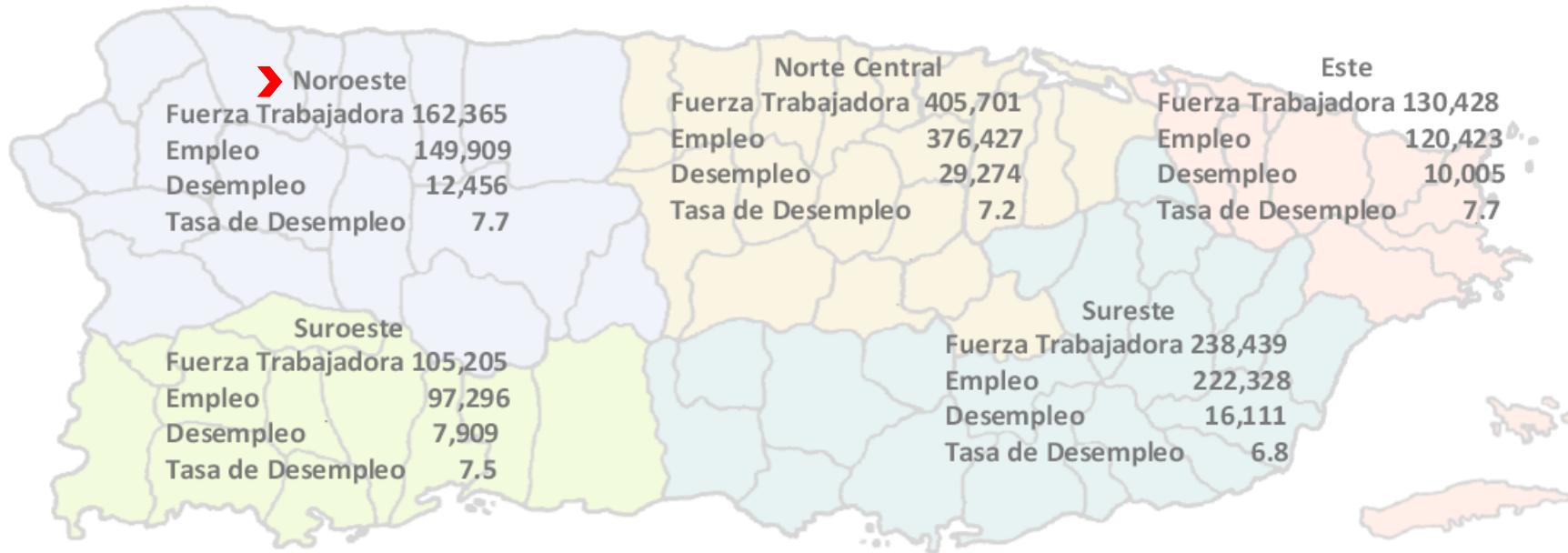


Toda la información presentada es preliminar y será revisada por el *U. S. Bureau of Labor Statistics* durante el primer trimestre del 2020. Estimados han sido presentados sin redondeo. Estimados del mes corriente serán revisados durante la producción de estimados del próximo mes.

FUERZA TRABAJADORA POR REGIONES DE DESARROLLO ECONOMICO WIOA (JULIO 2020 - PRELIMINAR)






	Julio 2020 (preliminar)				Junio 2020				Julio 2019			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	Tasa de Desempleo	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	Tasa de Desempleo	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	Tasa de Desempleo
Noroeste	162,365	149,909	12,456	7.7	165,346	150,337	15,009	9.1	174,726	157,136	17,590	10.1
Adjuntas	3,714	3,363	351	9.5	3,788	3,393	395	10.4	4,098	3,560	538	13.1
Aguada	11,210	10,348	862	7.7	11,500	10,442	1,058	9.2	11,977	10,856	1,121	9.4
Aguadilla	13,689	12,582	1,107	8.1	14,004	12,697	1,307	9.3	14,786	13,258	1,528	10.3
Añasco	8,341	7,793	548	6.6	8,541	7,870	671	7.9	8,949	8,206	743	8.3
Arecibo	23,641	21,864	1,777	7.5	23,979	21,812	2,167	9.0	24,416	22,273	2,143	8.8
Camuy	9,389	8,759	630	6.7	9,516	8,748	768	8.1	9,765	8,935	830	8.5
Hatillo	12,829	11,986	843	6.6	12,976	11,968	1,008	7.8	13,511	12,234	1,277	9.5
Isabela	11,052	10,234	818	7.4	11,270	10,317	953	8.5	12,537	11,383	1,154	9.2
Jayuya	3,727	3,477	250	6.7	3,793	3,511	282	7.4	4,245	3,676	569	13.4
Lares	6,335	5,709	626	9.9	6,401	5,661	740	11.6	6,935	6,044	891	12.8
Las Marías	2,446	2,229	217	8.9	2,525	2,248	277	11.0	2,651	2,396	255	9.6
Mayagüez	20,395	18,947	1,448	7.1	20,683	18,891	1,792	8.7	22,394	20,056	2,338	10.4
Moca	9,804	9,000	804	8.2	10,055	9,089	966	9.6	10,641	9,534	1,107	10.4
Quebradillas	5,941	5,441	500	8.4	6,058	5,446	612	10.1	6,179	5,497	682	11.0
Rincón	4,312	3,964	348	8.1	4,445	3,999	446	10.0	4,631	4,168	463	10.0
San Sebastián	9,399	8,530	869	9.2	9,618	8,589	1,029	10.7	10,252	9,046	1,206	11.8
Utua	6,141	5,683	458	7.5	6,194	5,656	538	8.7	6,759	6,014	745	11.0

Mapa de Áreas de Regiones de Desarrollo Económico WIOA - Julio 2020 (preliminar)



Toda la información presentada es preliminar y será revisada por el *U. S. Bureau of Labor Statistics* durante el primer trimestre del 2020. Estimados han sido presentados sin redondeo. Estimados del mes corriente serán revisados durante la producción de estimados del próximo mes.

C. Análisis de la Fuerza Laboral: Norte Central²

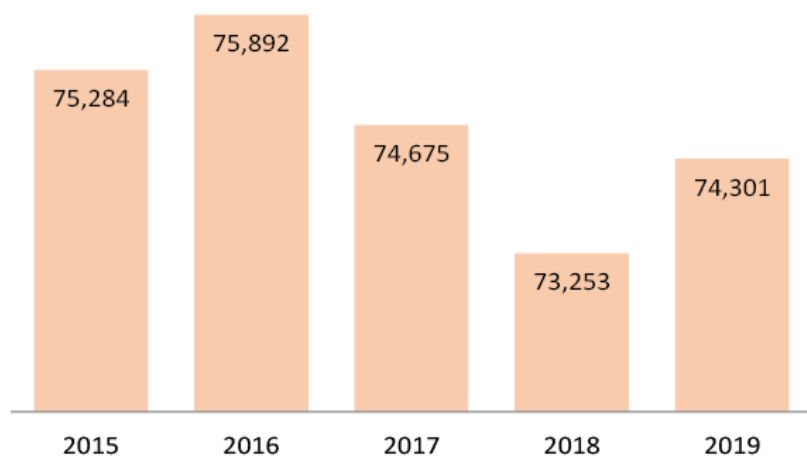
Las 5 Industrias Principales		Total Unidades	Empleo Promedio	Salario Promedio Anual
	Código NAICS 44-45 Comercio al Detal	699	8,016	17,629
	Código NAICS 92 Administración Pública	116	7,933	23,696
	Código NAICS 31-33 Manufactura	139	6,289	28,812
	Código NAICS 61 Servicios Educativos	46	6,167	28,172
	Código NAICS 62 Servicios de Salud y Asistencia Social	503	6,038	22,919

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Programa Censo Trimestral de Empleo y Salarios Cubiertos, Año 2019

- Fuerza Trabajadora:**
 Para el año natural 2019, la fuerza laboral del Área Local Norte Central fue estimada en 74,301 personas, presenta un aumento de 91 personas cuando se compara con el año natural 2018 (73,253). Desde 2015 al 2019, la fuerza trabajadora se redujo en 983 personas, según se observa en la gráfica.

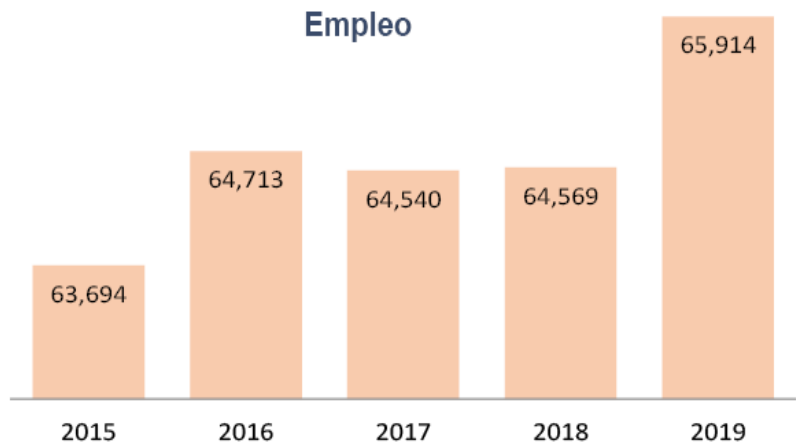
Serie Histórica Años Naturales 2015-2019

Fuerza Trabajadora



²Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipios (LAUS).

- **Empleo:** El empleo promedio para el Área Local Norte Central fue estimado en 65,914 personas empleadas. Reflejando un aumento de 1,345 cuando se compara con el año 2018 (64,569). Cuando se compara con el año natural 2015, se observa un aumento de 2,220 persona empleadas.



- **Tasa de Desempleo:** Para el año natural 2019 la tasa de desempleo para el área local es de 11.3 mostrando una reducción de 0.5% cuando se compara con el año natural 2018. En la gráfica se observa que hubo una disminución de 4.1% entre el año 2015 (9.7%) y 2019 (7.0%).



“Datos para este quinquenio, muestran que la Tasa de Desempleo más alta para el Área Local Norte Central fue en el 2015 con 15.4%.”

- **Estimado de Población (Año 2019):** Se puede especular sobre la migración y su efecto en la pérdida de población para el Área Local Norte Central.

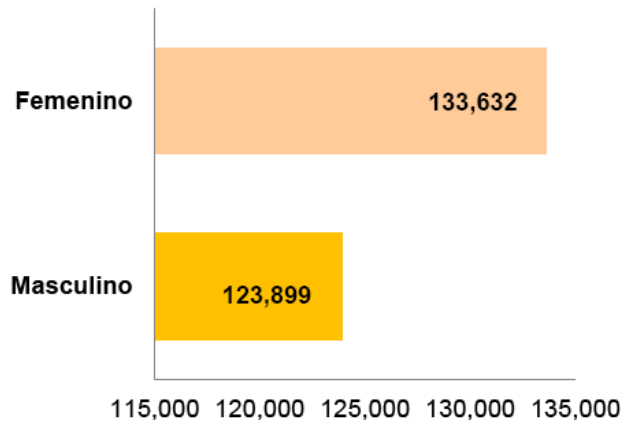
No obstante, cifras oficiales del Negociado del Censo Federal muestran una reducción consecutiva en la población durante los pasados años. A inicio de la década, la población estimada para el Área Local Norte Central era de 299,002 habitantes, mientras que al año 2019 es de 257,531, reflejando un cambio absoluto de 41,471 habitantes.

Cuando se compara los años 2018-2019, la población en el Área Local aumento, 0.1%. El Municipio de Hatillo (39,218) mostró la cantidad mayor de habitantes (397). El municipio con mayor población lo es Arecibo (81,966), quien registró una pérdida en términos absolutos de 133 habitantes. Jayuya, es el municipio con menos población (13,891), registró un aumento de 74 habitantes.

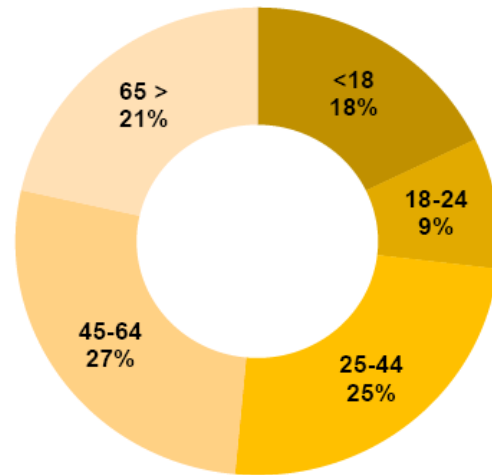
Cuando se analiza el total de la población por género, se observa que hay mayor cantidad de mujeres que hombres. Los hombres representan el 48.1 del total de la población, mientras que las mujeres representan el 51.9%. El grupo de 45 a 64 años de edad, tiene la mayor cantidad de población con 58,773, seguido por el grupo de 25 a 44 años (53,415). Mientras que el grupo de 18 a 24 años de edad es el que tiene la menor cantidad (14,220).



Distribución de Población por Género



Distribución de Población por Edad



Municipios	Salario Semanal Promedio			Porcentual
	2018	2019		
PUERTO RICO TOTAL	554.08	546.87	-1.3	
ALDL Norte Central	483.12	480.11	-0.6	
ADJUNTAS	341.21	341.12	0.0	
ARECIBO	501.63	494.86	-1.3	
CAMUY	374.99	382.39	2.0	
HATILLO	378.31	372.21	-1.6	
JAYUYA	533.96	518.96	-2.8	
LARES	342.26	343.49	0.4	
QUEBRADILLAS	385.93	361.18	-6.4	
UTUADO	430.76	404.47	-6.1	

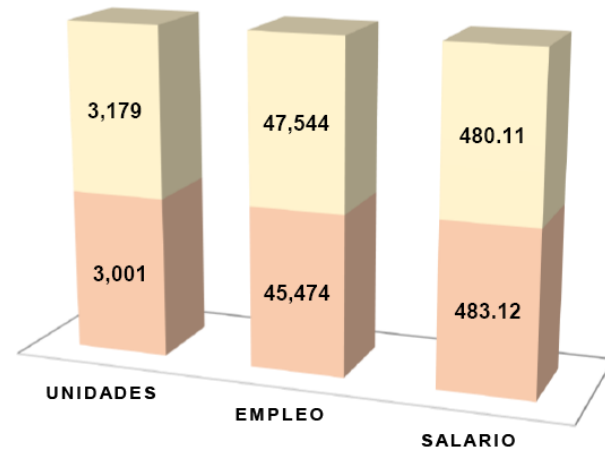
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Norte Central	257,401	257,531	130	0.1
Adjuntas	17,289	17,363	74	0.4
Arecibo	82,099	81,966	-133	-0.2
Camuy	30,456	30,504	48	0.2
Hatillo	38,821	39,218	397	1.0
Jayuya	13,929	13,891	-38	-0.3
Lares	24,481	24,276	-205	-0.8
Quebradillas	22,824	22,918	94	0.4
Utuaado	27,502	27,395	-107	-0.4

Municipios	Empleo Promedio Anual		Cambio	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
PUERTO RICO TOTAL	859,773	876,194	16,421	1.9
ALDL Norte Central	45,474	47,544	2,070	4.6
ADJUNTAS	1,580	1,654	75	4.7
ARECIBO	19,884	20,992	1,108	5.6
CAMUY	3,568	3,658	91	2.5
HATILLO	8,315	8,729	414	5.0
JAYUYA	2,706	2,733	27	1.0
LARES	3,907	4,057	151	3.9
QUEBRADILLAS	1,980	2,135	155	7.8
UTUADO	3,534	3,585	50	1.4

Municipios	Unidades Promedio Anual		Cambio	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
PUERTO RICO TOTAL	48,270	47,247	-1023	-0.02
ALDL Norte Central	3,001	3,179	177	5.9
ADJUNTAS	212	229	17	0.08
ARECIBO	1,024	1,080	56	0.05
CAMUY	320	338	18	0.05
HATILLO	527	562	35	0.06
JAYUYA	155	167	12	0.07
LARES	280	298	18	0.06
QUEBRADILLAS	215	231	16	0.07
UTUADO	269	275	6	0.02

ÁREA LOCAL NORTE CENTRAL

■ 2018 ■ 2019



“El Área Local Norte Central mostró un aumento de 177 en el total de unidades . En el Empleo promedio registró un incremento de 2,070 personas empleadas. Mientras que el Salario Promedio Semanal reflejó una disminución de 0.6%.

- **Empleo por Industria:** Para el año 2019, el empleo promedio para el Área Local de Desarrollo Norte Central es de 47,543. Las Industrias con mayor empleo son: Comercio al Detal con un total de 8.016; Administración Pública con 7,933 y Manufactura 6,282 en el área de manufactura se destacan:
 - Industrias de Ropa (1,426).
 - Productos y Aparatos Eléctricos (1,317).
 - Productos Químicos (1,160) como renglones de mayor empleo.

De los municipios que componen el área local, Arecibo (20,992) es el municipio con mayor empleo promedio, seguido por Hatillo (8,729).

El total de salarios pagados por las industrias en el Área Local durante el año 2019 ascendió a \$1,072,939,812. Las industrias que registraron las mayores partidas de salarios son:

- Administración Pública (187,971,145).
- Manufactura \$181,196,373.
- Servicios Educativos \$173,739,557.

El total de establecimientos o unidades en el Área Local para el año 2019 es de 3,179. Las industrias con mayor cantidad de unidades son: Comercio al Detal 699; Servicios de Salud y Asistencia Social 503 y Alojamiento y Servicios de Alimentos 270. Arecibo es el municipio con mayor cantidad de establecimientos (1,080), seguido por Hatillo (562).

• **Composición Industrial: Promedio Año 2019**

NAICS	Industria	Total de Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Prom. Anual
	Todas las Industrias	3,179	47,543	\$1,072,939,812	\$22,568
11	Agricultura, Bosque, Pesca y Caza	504	2,294	23,430,381	10,213
21	Minería	*	*	*	*
22	Electricidad, Agua y Gas	13	804	30,471,452	37,912
23	Construcción	148	1,223	22,346,366	18,268
31-33	Manufactura	139	6,289	181,196,373	28,812
311	Alimentos	70	853	14,252,681	16,709
312	Productos de Tabaco y Bebidas	4	40	463,806	11,742
313	Textiles	0	0	0	0
314	Productos Textiles Excepto Ropa	*	*	*	*
315	Ropa	5	1,426	25,347,395	17,778
316	Cuero y Productos Relacionados	*	387	6,783,272	17,539
321	Productos de Madera	*	*	*	0
322	Papel	3	257	7,228,879	0
323	Imprenta e Industrias Relacionadas	5	91	1,902,707	20,852
324	Productos de Petróleo y Carbón	0	0	0	0
325	Productos Químicos	4	1,160	54,866,924	47,299
326	Productos de Goma y Plásticos	*	*	*	*
327	Productos Minerales no Metálicos	5	59	1,108,149	18,782
331	Industrias de Materiales Primarios	*	*	*	*
332	Productos de Metal	23	82	1,525,495	18,718
333	Maquinaria	*	536	20,492,217	38,232
334	Computadora y Productos Electrónicos	0	0	0	0
335	Equipo y Aparatos Eléctricos	4	1,317	46,069,450	34,981
336	Equipo de Transportación	*	*	*	*
337	Muebles y Productos Relacionados	4	*	*	*
339	Industrias Manufactureras Misceláneas	4	*	*	*
42	Comercio al por Mayor	96	507	11,774,029	23,223
44-45	Comercio al Detal	699	8,016	141,311,521	17,629

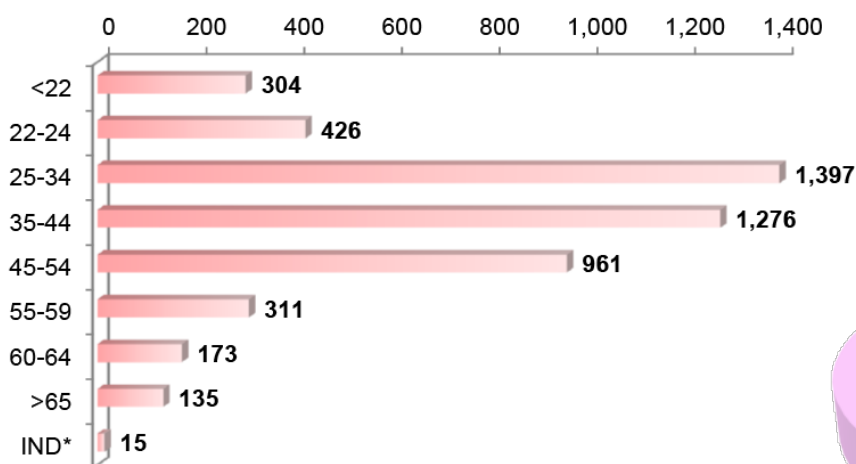
NAICS	Industria	Total de Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Prom. Anual
44-45	Comercio al Detal	699	8,016	141,311,521	17,629
48-49	Transportación y Almacenamiento	72	561	15,749,609	28,099
51	Información	28	455	13,756,141	30,250
52	Finanzas y Seguros	71	1,148	36,486,250	31,782
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	63	251	5,390,912	21,478
54	Servicios Profesionales y Técnicos	167	617	17,001,761	27,578
55	Gerencia de Compañías y Empresas	*	*	*	0
56	Servicios Adm. y Desperdicios Sólidos	75	1,332	31,015,226	23,285
61	Servicios Educativos	46	6,167	173,739,557	28,172
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	503	6,038	138,372,706	22,919
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	23	141	1,586,574	11,232
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	270	3,197	32,366,949	10,125
81	Otros Servicios Excepto Adm. Pública	138	513	7,588,540	14,800
92	Administración Pública	116	7,933	187,971,145	23,696
99	Otros (Establecimientos no Clasificados)	5	*	*	*

Composición Industrial NAICS a Dos y Tres Dígitos

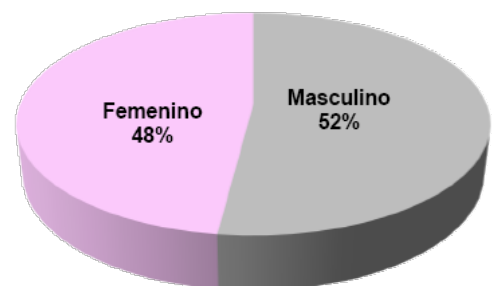
0 = No existen Establecimientos en esa Industria

- **Reclamantes de Seguro por Desempleo:** Características de los Reclamantes de Seguro por Desempleo (Promedio Año Fiscal 2020)

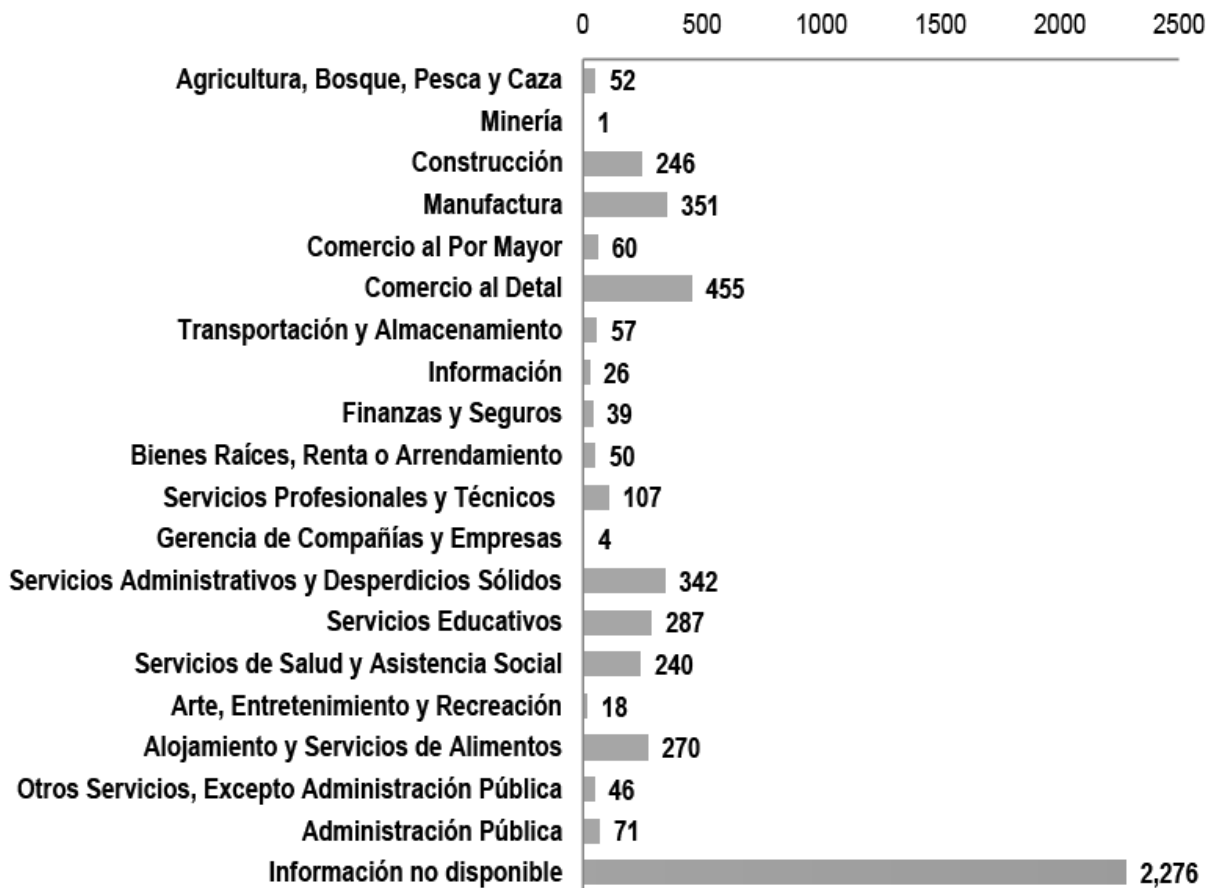
Grupo de Edad



Género



Categoría Industrial



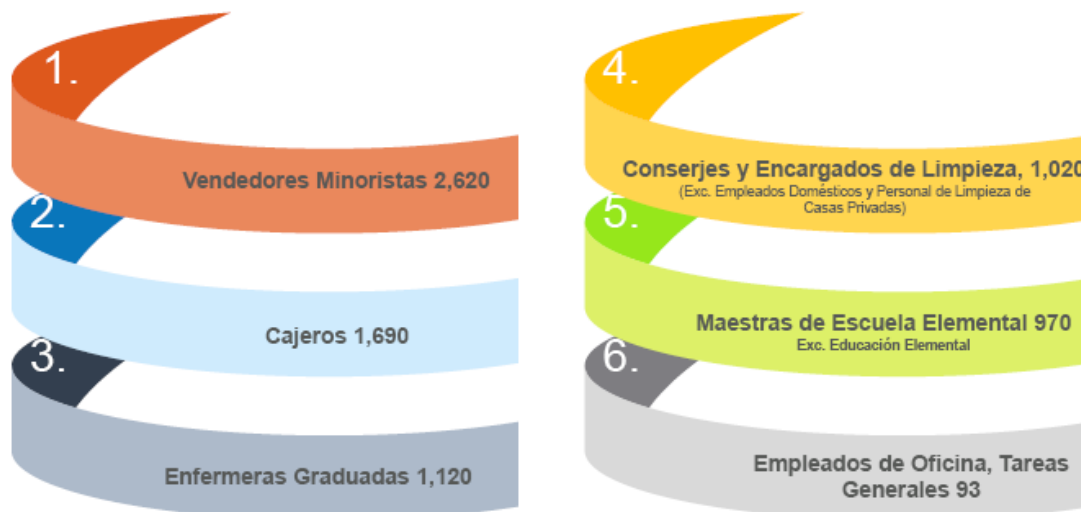
Categoría Ocupacional

Ocupación	Reclamaciones
Producción	238
Educación, Capacitación y Bibliotecología	183
Ventas	150
De oficina y Apoyo Administrativo	148

“El 52% de las reclamaciones pertenecen al grupo masculino. De 25 a 34 años de edad, fue el grupo con mayor número de desempleados. Comercio al Detal fue la Industria que reportó mayor número de reclamantes de Seguro por Desempleo. Mientras que las Ocupaciones con mayor reclamaciones fueron las relacionadas con Producción, Educación y Ventas ”

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Las 6 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Norte-Central



Las 15 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Norte-Central

Código Soc	Título Ocupacional	Empleo	Salario	
			Promedio Por Hora	Promedio Anual
	Toda las Ocupaciones	37,270	12.34	25,657
41-2031	Vendedores Minoristas	2,620	9.07	18,859
41-2011	Cajeros	1,690	8.83	18,359
29-1141	Enfermeras Graduadas	1,120	14.79	30,773
37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	1,020	10.14	21,085
25-2021	Maestras de Escuela Elemental, Excepto Educación Especial	970	*	36,999
43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	930	9.41	19,567
51-6031	Operadores de Máquinas de Coser	920	8.58	17,840
35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	900	8.49	17,658
43-6014	Secretarías y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	790	9.29	19,316
53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	770	9.81	20,409
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	660	12.13	25,239
25-9045	Asistentes de Maestros, Excluye nivel Postsecundario	630	*	19,621
43-1011	Supervisores Directos de Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo	620	14.70	30,584
25-2031	Maestros de Nivel Secundario, Excluye Educación Especial	510	*	35,797
29-2052	Técnicos de Farmacia	510	9.79	20,357

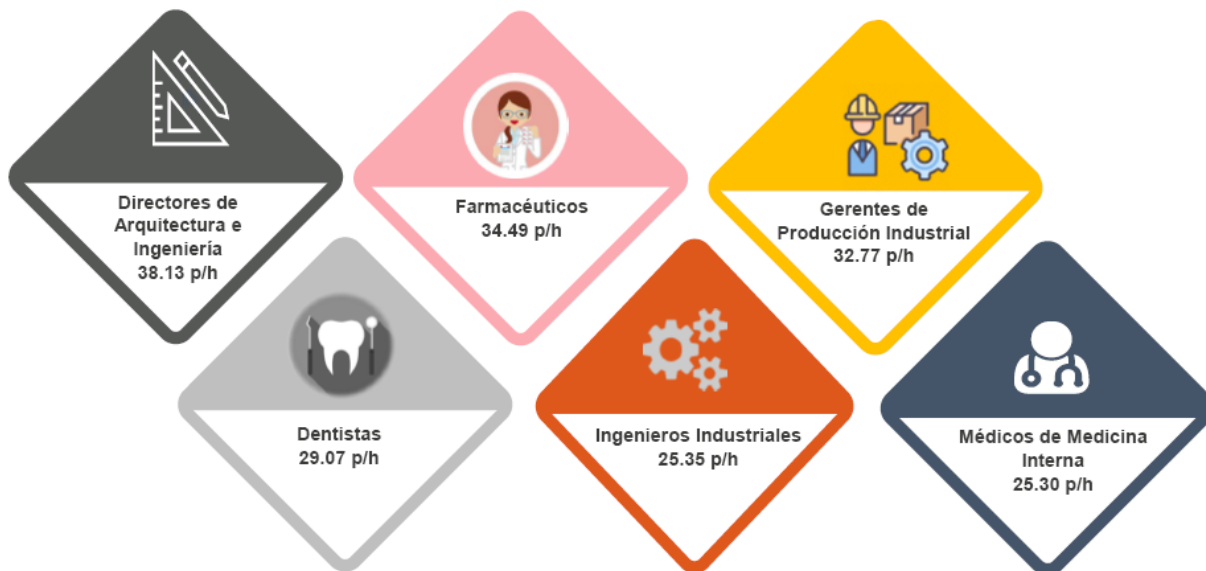
* Información No Disponible

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019






15 Ocupaciones de Mayor Salario Promedio Área Local Norte-Central

Código Soc	Título Ocupacional	Promedio Promedio		Básico		Experiencia	
		Por Hora	Anual	Por Hora	Anual	Por Hora	Anual
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	57.62	119,849	38.13	79,313	67.36	140,117
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	55.77	116,005	32.77	68,161	67.27	139,926
29-1051	Farmacéuticos	46.04	95,760	34.49	71,734	51.81	107,773
43-2099	Todos los Demás Operadores de Equipo de Comunicaciones	43.77	91,044	13.39	27,845	58.96	122,643
29-1216	Médicos de Medicina Interna	41.44	86,204	25.30	52,623	49.52	102,994
11-1011	Directores Ejecutivos	37.27	77,527	23.56	49,008	44.13	91,787
17-2112	Ingenieros Industriales	33.80	70,310	25.35	52,729	38.03	79,100
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	33.60	69,892	19.98	41,550	40.41	84,062
13-1111	Analistas de Gestión	33.53	69,750	17.92	37,283	41.34	85,983
29-1021	Dentistas	32.45	67,504	29.07	60,461	34.15	71,025
11-3121	Gerentes de Recursos Humanos	32.41	67,420	13.83	28,777	41.70	86,741
29-1215	Médicos de Familia	31.67	65,882	19.14	39,806	37.94	78,920
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	30.03	62,458	14.12	29,364	37.98	79,004
29-2022	Gerentes en Ventas	28.97	60,262	21.53	44,790	32.69	67,998
11-1021	Gerentes de Compras	28.70	59,688	17.38	36,151	34.35	71,456

Las 6 Ocupaciones de Mayor Salario Básico por Hora en el Área Local Norte-Central

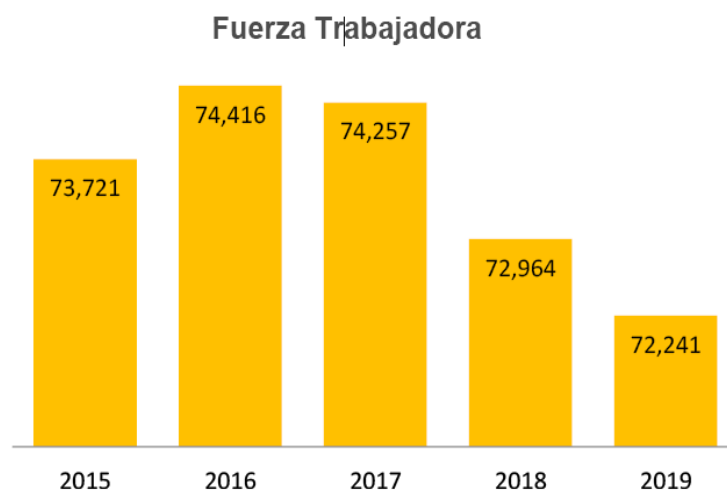


D. Análisis de la Fuerza Laboral: Noreste³

Las 5 Industrias Principales		Total Unidades	Empleo Promedio	Salario Promedio Anual
	Código NAICS 44-45 Comercio al Detal	744	7,665	16,210
	Código NAICS 92 Administración Pública	96	6,560	29,733
	Código NAICS 61 Servicios Educativos	68	5,319	26,334
	Código NAICS 31-33 Manufactura	191	5,104	35,030
	Código NAICS 62 Servicios de Salud y Asistencia Social	540	4,069	21,273

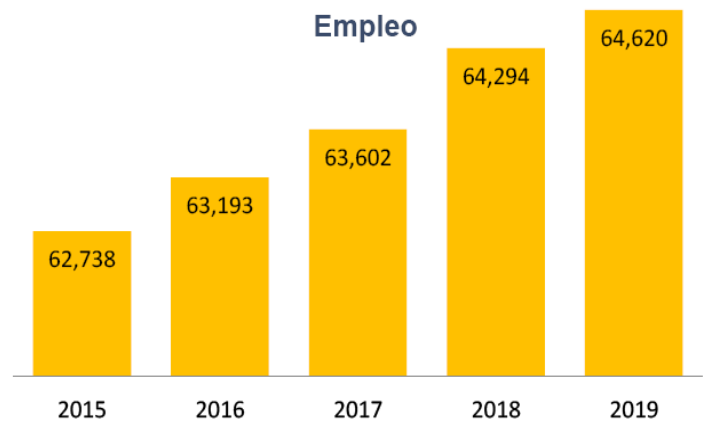
- Fuerza Trabajadora:** Para el año natural 2019, la fuerza laboral del Área Local Noroeste fue estimada en 72,241 personas, 723 menos cuando se compara con el año anterior (72,964). Según se observa en la gráfica para el año 2016 la fuerza trabajadora era de 74,416, mostrando la cifra más alta en la serie de años en el análisis. Durante ese mismo año mostró un incremento de 695 con relación al año 2015 (73,721). En la gráfica muestra como entre el año 2015 al 2019, hay una disminución de 1,480 personas en la fuerza de trabajo.

Serie Histórica Años Naturales 2015-2019



³Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipios (LAUS).

- **Empleo:** El empleo promedio para el Área Local Noroeste en el año 2019 fue estimado en 64,620 personas. Refleja un aumento de 326 cuando se compara con el año anterior (64,294). Según los datos que muestra la gráfica, el empleo en el área local ha tenido un leve incremento en los pasados cinco años. Hubo un incremento de 1,882 personas empleados al comparar entre los años 2015 al 2019.



- **Tasa de Desempleo:** Para el año natural 2019 la tasa de desempleo para el Área Local fue de 10.8%. Mostrando una reducción de 1.2% cuando se compara con el año anterior, y una reducción de 4.3% cuando se compara con el año 2015 (15.1%). Actualmente, para julio de 2020, cifras preliminares colocan la Taza de Desempleo en el Área Local en 7.9%.



- **Estimado de Población (Año 2019):** Según las cifras oficiales del Negociado del Censo Federal, el área local Noroeste muestra una reducción significativa en el nivel de población en los pasados 10 años.

A inicio de la década, la población estimada para el Área Local Noroeste era de 275,248 habitantes, mientras que al año 2019 es de 237,618, reflejando un cambio absoluto de 37,630 habitantes.

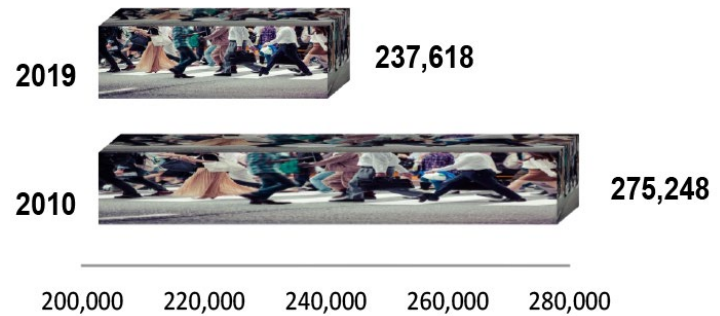
Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL Noroeste	237,611	237,618	7	-
Aguada	36,621	36,694	73	0.2
Aguadilla	50,574	50,265	-309	-0.6
Añasco	26,037	26,161	124	0.5
Isabela	40,259	40,423	164	0.4
Moca	34,848	34,891	43	0.1
Rincón	13,613	13,656	43	0.3
San Sebastián	35,659	35,528	-131	-0.4

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Fuente: Negociado del Censo Federal, División de Población

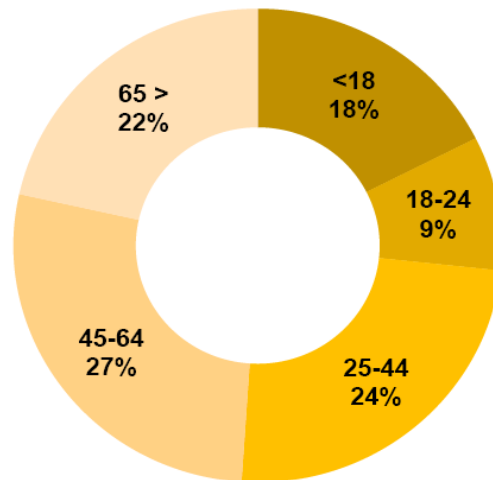
Cuando se compara con el año anterior, sólo hubo una pérdida de 7 habitantes. Cuando se observa los municipios que componen el área local, el municipio con mayor población lo es Aguadilla (50,265), registró la mayor pérdida en términos absolutos de -309 habitantes para un cambio de -0.6%. Mientras que Rincón, que es el municipio con menos población (13,656), registró un aumento de 143 habitantes o 0.3%.

Población Área Local Noroeste

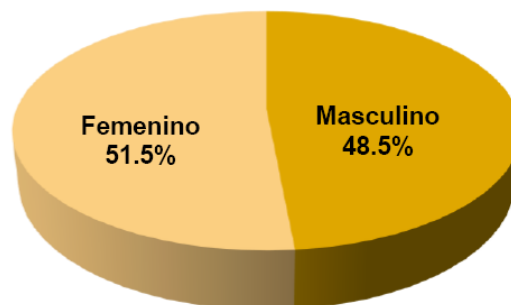


Cuando se analiza la distribución de la población por género, se observa que el número mayor pertenece al grupo femenino con 51.5% de los habitantes. Mientras que el grupo masculino representan el 48.5% del total de la población. En la distribución por edad se muestra, que el grupo de 45 a 64 años de edad tiene la mayor cantidad de población con 65,163 o el 27.4%, seguido por el grupo de 25 a 44 años 57,926 o el 24.4%. El tercer grupo es el de 65 años

Distribución de Población por Edad



Distribución de Población por Género



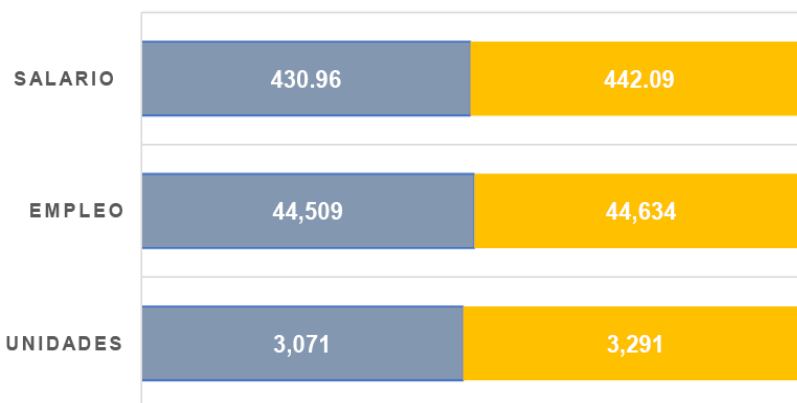
- Empleo y Salarios Cubiertos (Año 2019):** El empleo cubierto es el número total de trabajadores que devengan salarios de patronos cubiertos por Ley de Seguridad de Empleo, incluye cualquier servicio rendido para un patrono a cambio de un salario.

A continuación, se presenta varias tablas con la información de empleo y salario cubierto para el Área Local Noroeste, año natural 2019. Incluye información sobre la unidades y empleo promedio anual y el salario promedio semanal. El área local hubo un total de unidades promedio de 3,291, mostrando un aumento de 220 unidades en relación con el pasado año. Entre los municipios que componen el área local, Aguadilla tuvo el mayor aumento en términos absolutos en unidades con relación al año 2018 (3,071). Mientras que Rincón tuvo el mayor porciento de crecimiento en las unidades con 14.9%.

El empleo promedio en el área local Noroeste para el año 2019 fue de 44,634, refleja un aumento de 125 personas empleadas al compararse con el año 2018. De todos los municipios que componen el área local, Aguadilla experimentó el mayor crecimiento con 259 empleados. Rincón registró el mayor cambio absoluto en términos porcentuales con 7.4.

ÁREA LOCAL NOROESTE

■ 2018 ■ 2019



Municipios	Unidades Promedio Anual		Cambio	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	45,558	47,247	1,689	3.7
ALDL Noroeste	3,071	3,291	220	7.2
Aguada	474	515	41	8.6
Aguadilla	830	885	55	6.6
Añasco	253	266	13	5.1
Isabela	426	454	28	6.6
Moca	370	391	21	5.7
Rincón	168	193	25	14.9
San Sebastián	550	587	37	6.7

Municipios	Salario Semanal Promedio		Cambio
	2018	2019	Porcentual
Puerto Rico	\$ 554.08	\$546.87	-1.3
ALDL Noroeste	430.96	442.09	2.6
Aguada	366.35	376.79	2.8
Aguadilla	580.01	580.14	-
Añasco	534.16	551.20	3.2
Isabela	486.08	513.98	5.7
Moca	337.22	337.34	-
Rincón	369.07	387.90	5.1
San Sebastián	343.82	347.27	1.0

En cuanto al salario promedio por semana para el área local durante el año 2019, está \$442.09. Con un aumento de 2.6% cuando se compara con el año anterior (\$430.96). De todos los municipios que componen el área local, Aguadilla muestra el mayor salario semanal promedio con \$580.14. Isabela muestra el mayor incremento en el salario mostrando un cambio porcentual en el salario promedio semanal con 5.7%.

- **Empleo por Industria:** Para el año 2019, el empleo promedio para el Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste fue de 44,634. Las Industrias con mayor empleo reportadas son: Comercio al Detal con un total de 7,665; Administración Pública 6,560 y Servicios Educativos con 5,319.

Municipios	Empleo Promedio Anual		Cambio	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	859,773	876,194	16,421	1.9
ALDL Noroeste	44,509	44,634	125	0.3
Aguada	4,228	4,177	-51	-1.2
Aguadilla	17,366	17,625	259	1.5
Añasco	4,898	4,969	71	1.4
Isabela	6,982	6,563	-419	-6.0
Moca	4,177	4,257	80	1.9
Rincón	1,747	1,877	130	7.4
San Sebastián	5,111	5,166	55	1.1

En el área de manufactura se destacan Industrias Manufactureras Misceláneas (2,139) y Alimentos

(856) como los renglones de mayor empleo. De los municipios que componen el área local, Añasco es el municipio con mayor empleo promedio en la industria de la manufactura (2,406).

Por otro lado, Aguadilla es el municipio con mayor empleo promedio en los demás renglones industriales. El total de salarios pagados por las industrias en el Área Local durante el año 2019 ascendió a \$1,137,186,222. Las industrias que registraron las mayores partidas de salarios son:

- Administración Pública \$195,056,219.
- Manufactura \$178,803,303.
- Servicios Profesionales y Técnicos \$162,006,810.

El total promedio de establecimientos o unidades en el Área Local para el año 2019 fue de 3,294. Las industrias con mayor cantidad de unidades reportadas son:

- Comercio al Detal 744.
- Servicios de Salud y Asistencia Social 540.
- Alojamiento y Servicios de Alimentos 385.

Aguadilla es el municipio con mayor cantidad de establecimientos con 885, seguido por San Sebastián y Aguada con 587 y 515, respectivamente. Los datos presentados en la tabla son un resumen de resultados de los siete municipios que componen el Área Local Noroeste (Aguada, Aguadilla, Añasco, Isabela, Moca, Rincón y San Sebastián)

• **Composición Industrial: Promedio Año 2019**

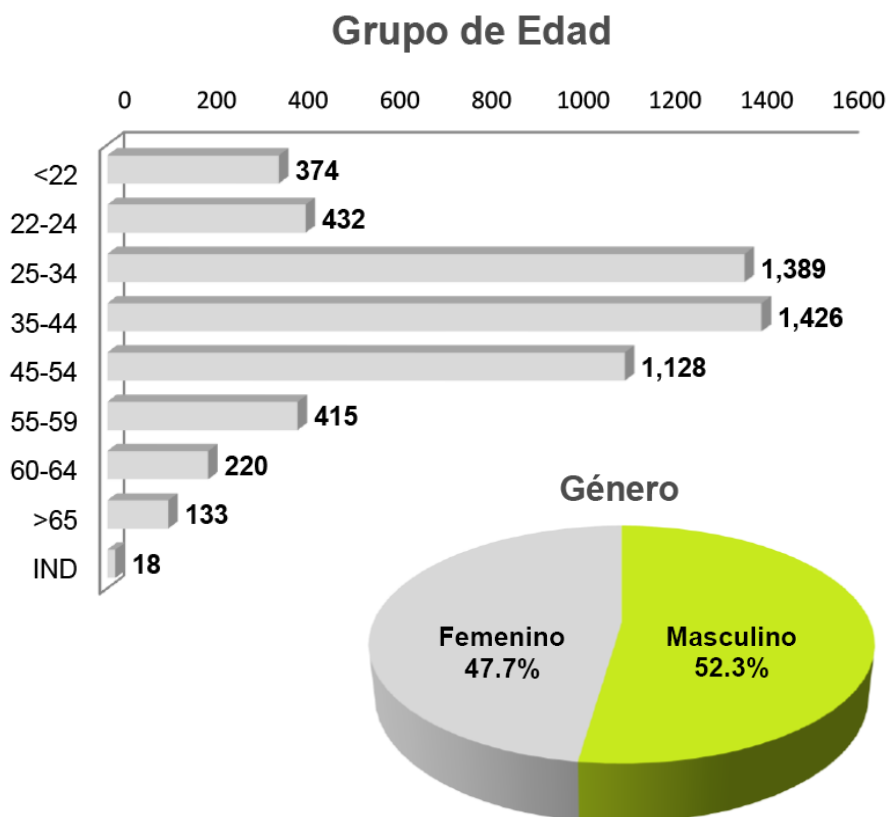
NAICS	Industria	Total Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Promedio Anual
	Todas las Industrias	3,294	44,634	\$1,137,186,222	\$25,478
11	Agricultura, Bosque, Pesca y Caza	241	756	7,326,600	9,691
21	Minería	6	*	*	*
22	Electricidad, Agua y Gas	8	*	*	*
23	Construcción	149	1,444	27,298,095	18,904
31-33	Manufactura	191	5,104	178,803,303	35,030
311	Alimentos	89	856	13,928,645	16,277
312	Productos de Tabaco y Bebidas	4	*	*	*
313	Textiles	0	0	0	0
314	Productos Textiles Excepto Ropa	0	0	0	0
315	Ropa	3	*	*	*
316	Cuero y Productos Relacionados	*	*	*	*
321	Productos de Madera	4	*	*	*
322	Papel	0	0	0	0
323	Imprenta e Industrias Relacionadas	11	57	799,682	14,154
324	Productos de Petróleo y Carbón	0	0	0	0
325	Productos Químicos	*	*	*	*
326	Productos de Goma y Plásticos	3	*	*	*
327	Productos Minerales no Metálicos	11	167	2,666,761	15,969
331	Industrias de Materiales Primarios	*	*	*	*
332	Productos de Metal	21	91	1,245,354	13,761
333	Maquinaria	4	*	*	*
334	Computadora y Productos Electrónicos	*	*	*	*
335	Equipo y Aparatos Eléctricos	3	*	*	*
336	Equipo de Transportación	0	0	0	0
337	Muebles y Productos Relacionados	15	59	710,373	12,143
339	Industrias Manufactureras Misceláneas	18	2,139	90,799,185	42,444
42	Comercio al por Mayor	108	964	39,171,094	40,623
44-45	Comercio al Detal	744	7,665	124,251,265	16,210
48-49	Transportación y Almacenamiento	67	807	30,037,975	37,233
51	Información	22	375	10,216,965	27,227

NAICS	Industria	Total Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Promedio Anual
52	Finanzas y Seguros	83	895	29,639,008	33,107
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	92	444	7,802,477	17,563
54	Servicios Profesionales y Técnicos	221	3,288	162,006,810	49,276
55	Gerencia de Compañías y Empresas	0	0	0	0
56	Servicios Adm. y Desperdicios Sólidos	75	1,692	22,454,827	13,271
61	Servicios Educativos	68	5,319	140,055,943	26,334
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	540	4,069	86,547,648	21,273
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	24	173	2,134,128	12,354
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	385	4,000	46,750,022	11,688
81	Otros Servicios Excepto Adm. Pública	169	497	7,165,203	14,431
92	Administración Pública	96	6,560	195,056,219	29,733
99	Otros (Establecimientos no Clasificados)	7	*	*	*

Composición Industrial NAICS a Dos y Tres Dígitos

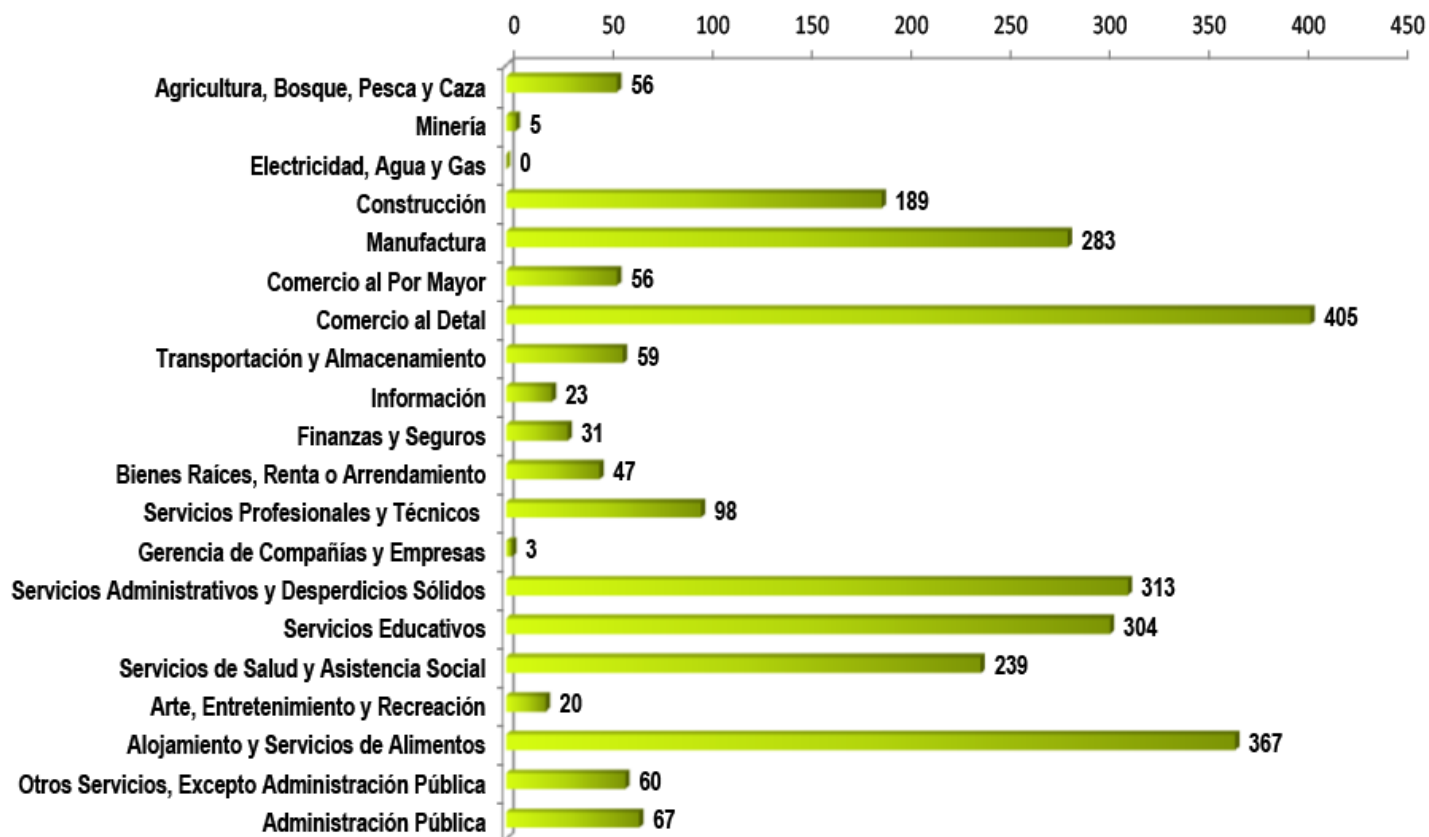
0 = No existen Establecimientos en esa Industria

- **Reclamantes de Seguro por Desempleo:** Características de los Reclamantes de Seguro por Desempleo (Promedio Año Fiscal 2020)



“Comercio al Detal fue la industria que reportó mayor número de reclamantes de Seguro por Desempleo. Mientras que las ocupaciones con mayor reclamaciones fueron las relacionadas con la Producción, las de Oficina y Apoyo Administrativo y las relacionadas con Educación”

Categoría Industrial

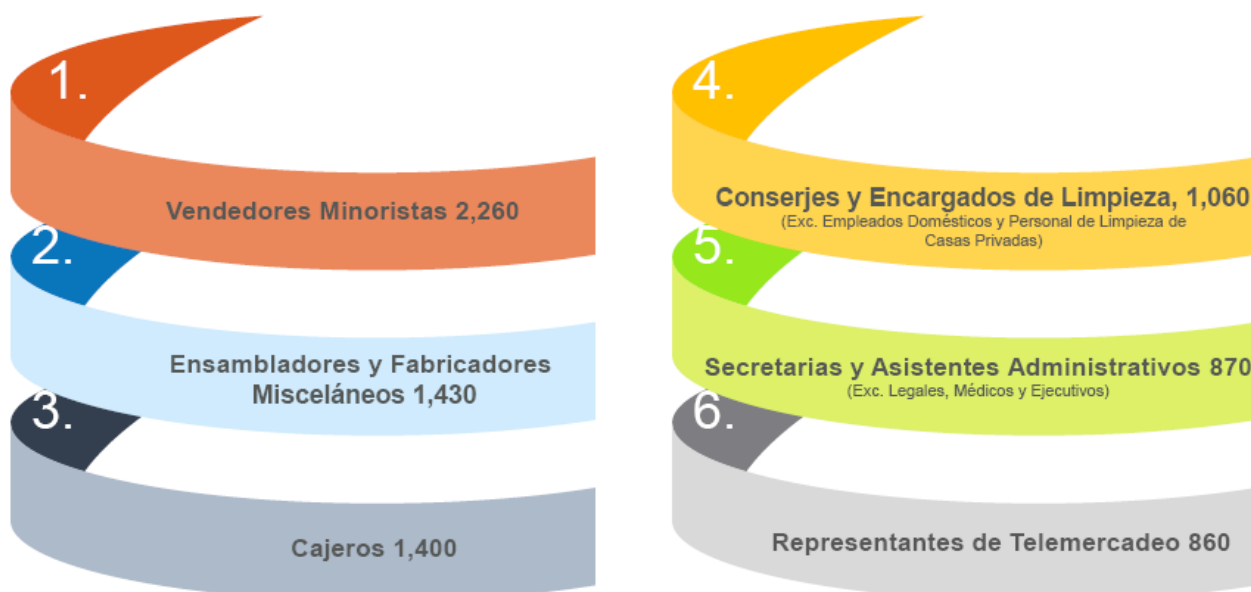


Categoría Ocupacional

Ocupación	Reclamaciones
Producción	261
De Oficina y Apoyo Administrativo	165
Educación , Capacitación y Bibliotecología	160
Ventas	157
Preparación y Servicios de Comida	120

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Las 6 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Noroeste



Las 15 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Noroeste

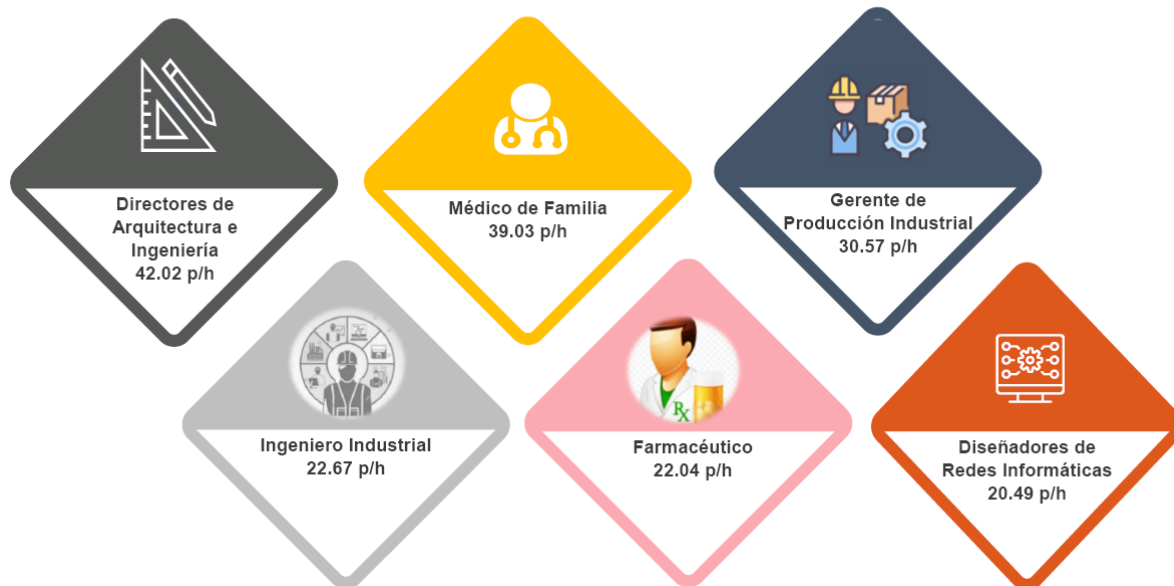
Código SOC	Título Ocupacional	Empleo	Salario	
			Promedio Por Hora	Promedio Anual
	Toda las Ocupaciones	39,920	12.61	26,235
41-2031	Vendedores Minoristas	2,260	8.77	18,245
51-2090	Ensambladores y Fabricadores Misceláneos	1,430	10.72	22,296
41-2011	Cajeros	1,400	8.67	18,039
37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	1,060	9.59	19,945
43-6014	Secretarías Asistente Administrativo, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivas	870	9.82	20,430
41-9041	Representantes de Telemercadeo	860	8.16	16,980
35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	850	8.52	17,716
53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	820	8.84	18,379
43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	800	9.66	20,089
25-3097	Todos los Demás Maestros e Instructores, Excepto Maestros Sustitutos	680		36,445
35-2011	Cocineros de Comidas Rápidas	680	8.74	18,186
25-2021	Maestros de Escuela Elemental, Excepto Educación Especial	660		33,682
29-1141	Enfermera Graduada	560	14.00	29,111
33-9032	Guardias de Seguridad	560	8.56	17,794
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	560	12.47	25,935

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Encuesta de Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

15 Ocupaciones de Mayor Salario Promedio Área Local Noroeste

Código Soc	Titulo Ocupacional	Promedio	Promedio	Básico	Básico	Experiencia	Experiencia
		Por Hora	Anual	Por Hora	Anual	Por Hora	Anual
29-1041	Optómetra	51.68	107,504	19.95	41,487	67.55	140,512
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	51.09	106,278	40.02	83,237	56.63	117,798
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	50.72	105,499	30.57	63,583	60.80	126,457
29-1215	Médicos de Familia	42.19	87,751	39.03	81,176	43.77	91,039
29-1051	Farmacéutico	39.84	82,873	22.04	45,842	48.74	101,388
11-2022	Gerentes en Ventas	36.98	76,917	18.34	38,137	46.30	96,307
11-1011	Directores Ejecutivos	35.33	73,480	18.07	37,582	43.96	91,429
17-2112	Ingenieros Industriales	34.85	72,496	22.67	47,153	40.95	85,167
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	31.90	66,355	17.00	35,359	39.35	81,853
11-9111	Directores de Servicios Médicos y de Salud	30.36	63,141	16.61	34,555	37.23	77,434
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	30.11	62,633	19.77	41,122	35.28	73,388
11-3071	Gerentes de Transporte, Almacenamiento, y Distribución	28.58	59,441	12.20	25,369	36.77	76,477
17-2051	Ingenieros Civiles	28.53	59,336	18.19	37,838	33.69	70,085
11-3121	Gerentes de Recursos Humanos	28.46	59,200	13.44	27,954	35.97	74,823
19-2031	Químicos	27.23	56,636	9.06	18,835	36.32	75,536

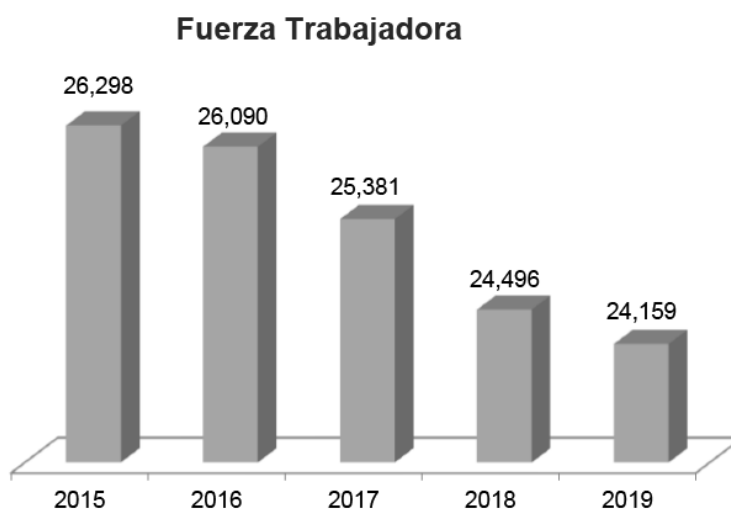
Las 6 Ocupaciones de Mayor Salario Básico por Hora en el Área Local Noroeste



E. Análisis de la Fuerza Laboral: Mayagüez – Las Marías⁴

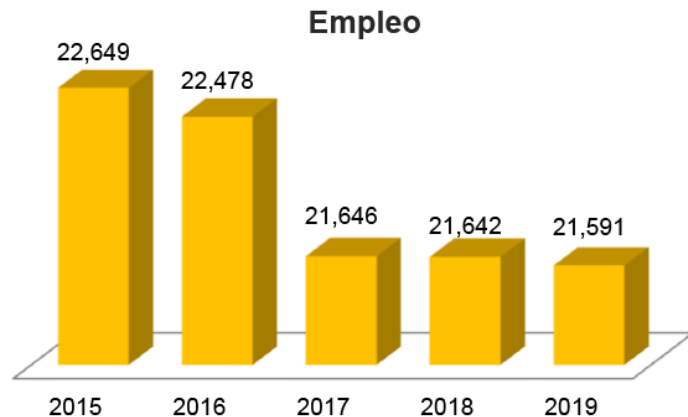
Las 5 Industrias Principales		Total Unidades	Empleo Promedio	Salario Promedio Anual
	Código NAICS 62 Servicios de Salud y Asistencia Social	383	5,040	27,931
	Código NAICS 44-45 Comercio al Detal	302	4,809	18,524
	Código NAICS 61 Servicios Educativos	27	4,229	33,916
	Código NAICS 92 Administración Pública	191	5,104	35,030
	Código NAICS 72 Alojamiento y Servicios de Alimentos	540	4,069	21,273

- Fuerza Trabajadora:** Para el año natural 2019, la fuerza laboral del Área Local Mayagüez-Las Marías fue estimada en 24,159 personas. Presenta una reducción de 337 personas cuando se compara con el año 2018 (24,496). Según se observa en la gráfica, las cifras de fuerza trabajadora en el área local muestran una disminución de forma gradual, entre los años 2015 al 2019 de 2,139 personas saliendo de la fuerza laboral.



⁴Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipios (LAUS).

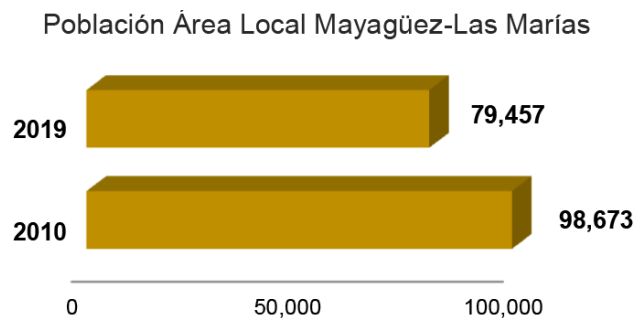
- **Empleo:** El empleo promedio para el Área Local fue estimado en 21,591 personas durante el año 2019. Refleja una disminución de 51 cuando se compara con el año 2018 (21,642). Según los datos que muestra la gráfica, el empleo en el área local ha tenido una disminución de 1,058 personas entre el año 2015 al 2019.



- **Tasa de Desempleo:** Para el año natural 2019 la tasa de desempleo para el Área Local fue de 10.6%. Mostrando una reducción de 1.1% cuando se compara con el año anterior. En la gráfica se observa que hubo una disminución de 3.3% entre el año 2015 (13.9%) y 2019 (10.6%). Actualmente, para julio de 2020, cifras preliminares colocan la Taza de Desempleo en el Área Local en 7.3%.



- **Estimado de Población (Año 2019):** Según las cifras oficiales del Negociado del Censo Federal, el Área Local Mayagüez-Las Marías muestra una reducción significativa en el nivel de población en los pasados 9 años. A inicio de la década, la población estimada para el área local era de 98,673



habitantes, mientras que para el año 2019 fue de 79,457, reflejando un cambio absoluto de -19,216 o el 20% de habitantes. La mayor reducción en la población ocurrió entre los años 2017 (83,766) y el año 2018 (79,918) mostrando un cambio absoluto de -3,848 o el -4.6%.

Cuando se observa los municipios que componen el área local, el municipio con mayor población lo es Mayagüez con 71,530 habitantes.

Cuando se analiza el total de la población y su distribución por género, se observa que el número mayor pertenece al grupo femenino con 52.2% de los habitantes. Mientras que el grupo masculino representa el 47.8% del total de la población.

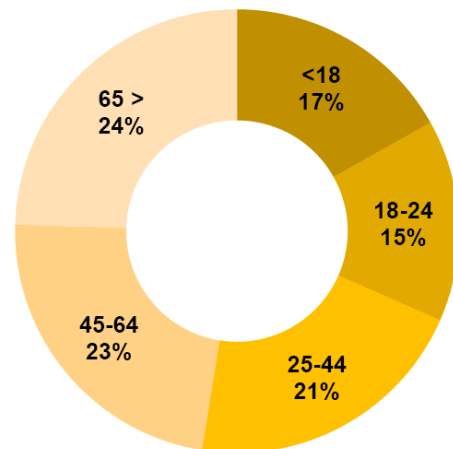
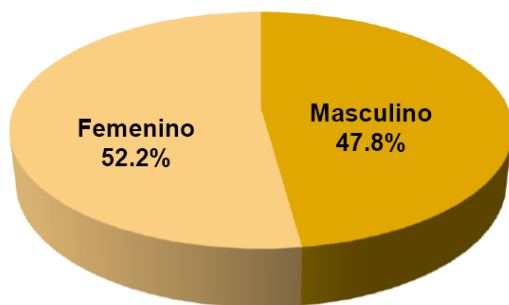
La distribución de población por grupo de edad muestra un panorama interesante. El grupo con mayor población para el área local, lo es el grupo de 65 años o más con el 24% de los habitantes. El grupo de menores de 18 años representa el 17% del total de la población. Por otro lado, el grupo de edad entre los 18 a 24 años representa el 15%, siendo el grupo de menor cantidad poblacional. Estos resultados reflejan un aumento considerable en la población de edad avanzada, lo que guarda relación con las proyecciones de población que indican que Puerto Rico será un país en su mayoría poblado por personas de edad avanzada.

Área Geográfica	Población Estimada		Cambio, 2018 al 2019	
	2018	2019	Absoluto	Porcentual
Puerto Rico	3,193,354	3,193,694	340	-
ALDL				
Mayagüez-Las Marías	79,918	79,457	-461	-0.6
Mayagüez	71,944	71,530	-414	-0.6
Las Marías	7,974	7,927	-47	-0.6

(-) Representa cero o redondeo a cero.

Distribución de Población por Edad

Distribución de Población por Género



- **Empleo y Salarios Cubiertos (Año 2019):** El empleo cubierto es el número total de trabajadores que devengan salarios de patronos cubiertos por Ley de Seguridad de Empleo, incluye cualquier servicio rendido para un patrono a cambio de un salario.

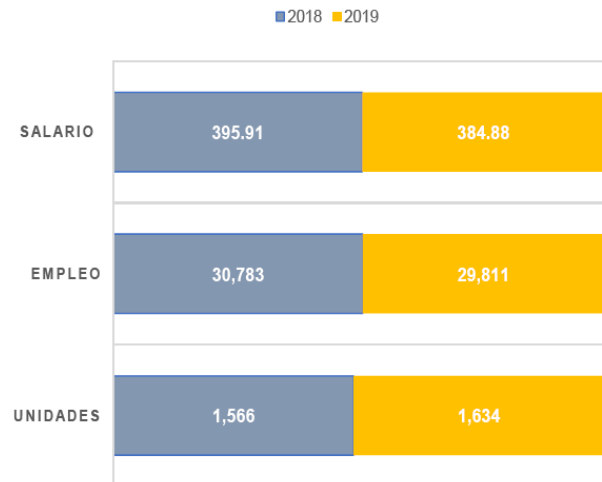
A continuación, se presenta una tabla con la información de empleo y salario cubierto para el Área Local Mayagüez-Las Marías, durante el período año natural 2019. Incluye información sobre las unidades, empleo promedio anual y el salario promedio semanal.

El Área Local tuvo un total de 1,634 unidades promedio para el año 2019, mostrando un aumento de 68 unidades con relación al pasado año. Entre los municipios que componen el área local, Mayagüez tuvo el mayor aumento en términos absolutos en unidades con relación al año 2018 (66).

Mientras que Las Marías tuvo un incremento de 2 unidades. El empleo promedio en el área local durante el año 2019 fue de 29,811, refleja una pérdida de 972 personas al compararse con el año 2018. El municipio de Mayagüez tuvo una reducción de 1,052 o el 3.2% en el empleo promedio.

Las Marías presenta un escenario distinto, ya que el municipio experimentó un aumento en el empleo promedio de 80 personas o el 7.0%. En el reglón de salario promedio por semana se observa que para el área local, éste fue de \$384.88. Se refleja una disminución de \$11.03 o el 2.8% cuando se compara con el año anterior (\$395.91). La mayor disminución lo experimentó el municipio de Las Marías con una pérdida de \$21.59 o el 6.8% en el salario.

Área Local Mayagüez – Las Marías



Área	2018	2019	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Unidades Promedio Anual				
Puerto Rico	45,558	47,247	1,689	3.7
ALDL Mayagüez-Las Marías	1,566	1,634	68	4.3
Mayagüez	1,477	1,543	66	4.5
Las Marías	89	91	2	2.2
Empleo Promedio Anual				
Puerto Rico	859,773	876,194	16,421	1.9
ALDL Mayagüez-Las Marías	30,783	29,811	-972	-3.2
Mayagüez	29,717	28,665	-1,052	-3.5
Las Marías	1,066	1,146	80	7.5
Salario Semanal Promedio				
Puerto Rico	\$554.08	\$546.87	-7.21	-1.3
ALDL Mayagüez-Las Marías	395.91	384.88	-11.03	-2.8
Mayagüez	472.15	471.69	-0.46	-0.1
Las Marías	319.67	298.08	-21.59	-6.8

- **Empleo por Industria:** Para el año 2019, el empleo promedio para el Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez-Las Marías es de 29,812. Las Industrias con mayor empleo son: Servicios de Salud y Asistencia Social con un total de 5,040; Comercio al Detal con un total de 4,809; y Servicios Educativos con 4,229.

En el área de manufactura se destacan Ropa con un empleo promedio de 807 y Alimentos con 477 empleos. El total de salarios pagados por las industrias en el Área Local durante el año 2019 ascendió a \$720,873,286. Las industrias que registraron las mayores partidas de salarios fueron: Servicios Educativos \$143,422,272; Servicios de Salud y Asistencia Social \$140,763,241; y Administración Pública con \$104,230,536.

El total promedio de establecimientos o unidades en el Área Local para el año 2019 fue de 1,635. Las industrias con mayor cantidad de unidades son: Servicios de Salud y Asistencia Social con 383 y Comercio al Detal con 302 unidades.

La distribución del empleo por industria que muestra la tabla de composición industrial, guarda relación con las fuentes principales que generan empleo en la zona. Mayagüez cuenta con grandes centros de servicios como lo son: oficinas regionales de gobierno, centros comerciales, universidades, hospitales regionales, entre otros.

- **Composición Industrial: Promedio Año 2019**

NAICS	Industria	Total Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Promedio Anual
	Todas las Industrias	1,635	29,812	\$720,873,286	\$24,181
11	Agricultura, Bosque, Pesca y Caza	53	173	1,818,126	10,525
21	Minería	0	0	0	0
22	Electricidad, Agua y Gas	3	485	18,063,783	37,264
23	Construcción	58	740	13,935,537	18,832
31-33	Manufactura	60	1,791	36,096,783	20,152
311	Alimentos	34	477	6,338,750	13,282
312	Productos de Tabaco y Bebidas	4	286	13,014,144	45,584
313	Textiles	0	0	0	0
314	Productos Textiles Excepto Ropa	0	0	0	0
315	Ropa	5	807	12,483,731	15,474
316	Cuero y Productos Relacionados	0	0	0	0
321	Productos de Madera	0	0	0	0
322	Papel	0	0	0	0

NAICS	Industria	Total Unidades	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Promedio Anual
323	Imprenta e Industrias Relacionadas	5	7	109,319	15,078
324	Productos de Petróleo y Carbón	0	0	0	0
325	Productos Químicos	*	*	*	*
326	Productos de Goma y Plásticos	0	0	0	0
327	Productos Minerales no Metálicos	0	0	0	0
331	Industrias de Materiales Primarios	*	*	*	*
332	Productos de Metal	5	148	2,582,992	17,423
333	Maquinaria	0	0	0	0
334	Computadora y Productos Electrónicos	*	*	*	*
335	Equipo y Aparatos Eléctricos	0	0	0	0
336	Equipo de Transportación	0	0	0	0
337	Muebles y Productos Relacionados	*	*	*	*
339	Industrias Manufactureras Misceláneas	*	*	*	*
42	Comercio al por Mayor	61	428	9,075,705	21,205
44-45	Comercio al Detal	302	4,809	89,072,407	18,524
48-49	Transportación y Almacenamiento	29	504	14,852,876	29,455
51	Información	18	354	11,023,186	31,183
52	Finanzas y Seguros	60	567	20,883,087	36,847
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	74	316	5,502,609	17,413
54	Servicios Profesionales y Técnicos	129	791	24,325,503	30,743
55	Gerencia de Compañías y Empresas	7	324	11,787,411	36,353
56	Servicios Adm. y Desperdicios Sólidos	48	1,763	34,635,185	19,646
61	Servicios Educativos	27	4,229	143,422,272	33,916
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	383	5,040	140,763,241	27,931
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	8	80	894,400	11,250
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	147	2,765	32,430,643	11,731
81	Otros Servicios Excepto Adm. Pública	112	474	7,974,298	16,823
92	Administración Pública	55	4,174	104,230,536	24,974
99	Otros (Establecimientos no Clasificados)	3	*	*	*

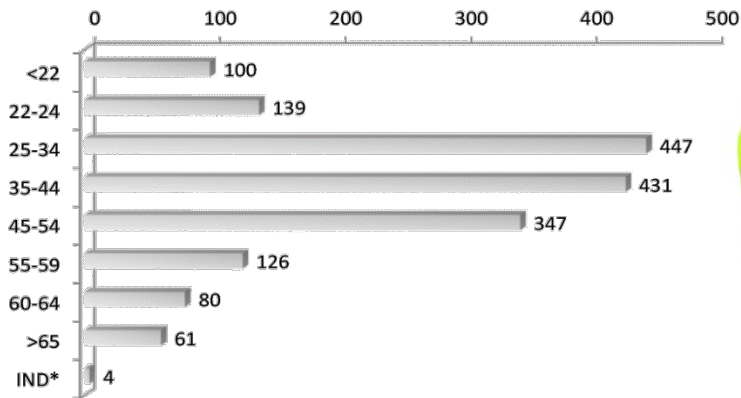
Composición Industrial NAICS a Dos y Tres Dígitos

0 = No existen Establecimientos en esa Industria

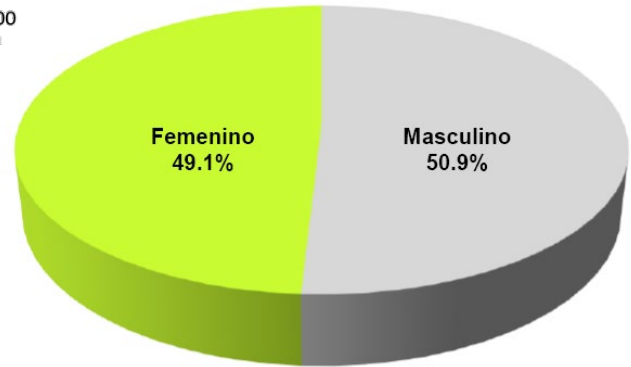
*Datos no informados por Identificación pero Incluidos en los Totales

- **Reclamantes de Seguro por Desempleo:** Características de los Reclamantes de Seguro por Desempleo (Promedio Año Fiscal 2020)

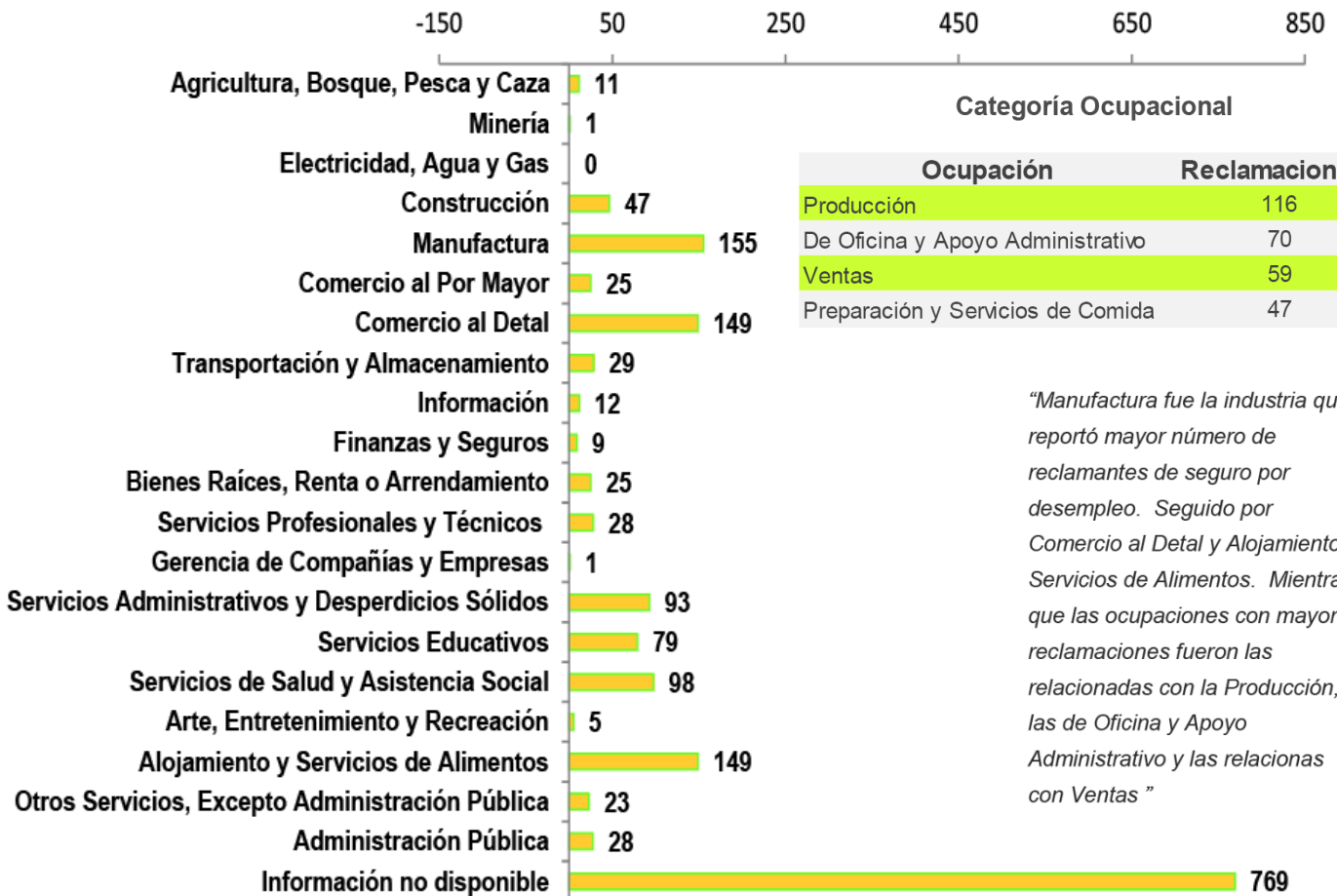
Grupo de Edad



Género



Categoría Industrial



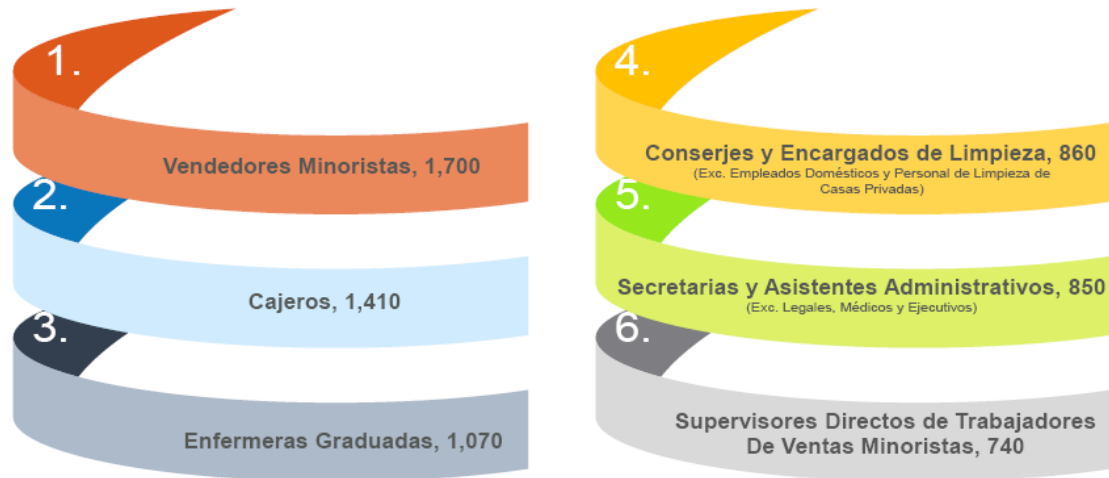
Categoría Ocupacional

Ocupación	Reclamaciones
Producción	116
De Oficina y Apoyo Administrativo	70
Ventas	59
Preparación y Servicios de Comida	47

"Manufactura fue la industria que reportó mayor número de reclamantes de seguro por desempleo. Seguido por Comercio al Detal y Alojamiento y Servicios de Alimentos. Mientras que las ocupaciones con mayor reclamaciones fueron las relacionadas con la Producción, las de Oficina y Apoyo Administrativo y las relacionadas con Ventas"

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Las 6 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Mayagüez-Las Marías



Las 15 Ocupaciones con Mayor Empleo en Área Local Mayagüez-Las Marías

Código SOC	Título Ocupacional	Empleo	Salario	
			Promedio Por Hora	Promedio Anual
	Todas las Ocupaciones	26,370	13.14	27,337
41-2031	Vendedores Minoristas	1,700	10.07	20,945
41-2011	Cajeros	1,410	9.05	18,816
29-1141	Enfermeras Graduadas	1,070	16.33	33,965
37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	860	9.96	20,711
43-6014	Secretarías Asistente Administrativo, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	850	9.96	20,725
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	740	13.68	28,458
53-7065	Repositoros y Preparadores de Órdenes de Pedido	730	9.51	19,786
35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	640	8.48	17,629
51-6031	Operadores de Máquina de Cocer	630	8.58	17,850
43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	590	10.25	21,328
43-1011	Supervisores Directos de empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo	460	15.82	32,907
43-6013	Secretarios de Médicos	440	9.39	19,540
35-3031	Camareros y Camareras	410	8.64	17,969
43-4051	Representantes del Servicio al Cliente	300	10.2	21,215
31-1120	Auxiliar de Atención en el Hogar	280	8.47	17,626

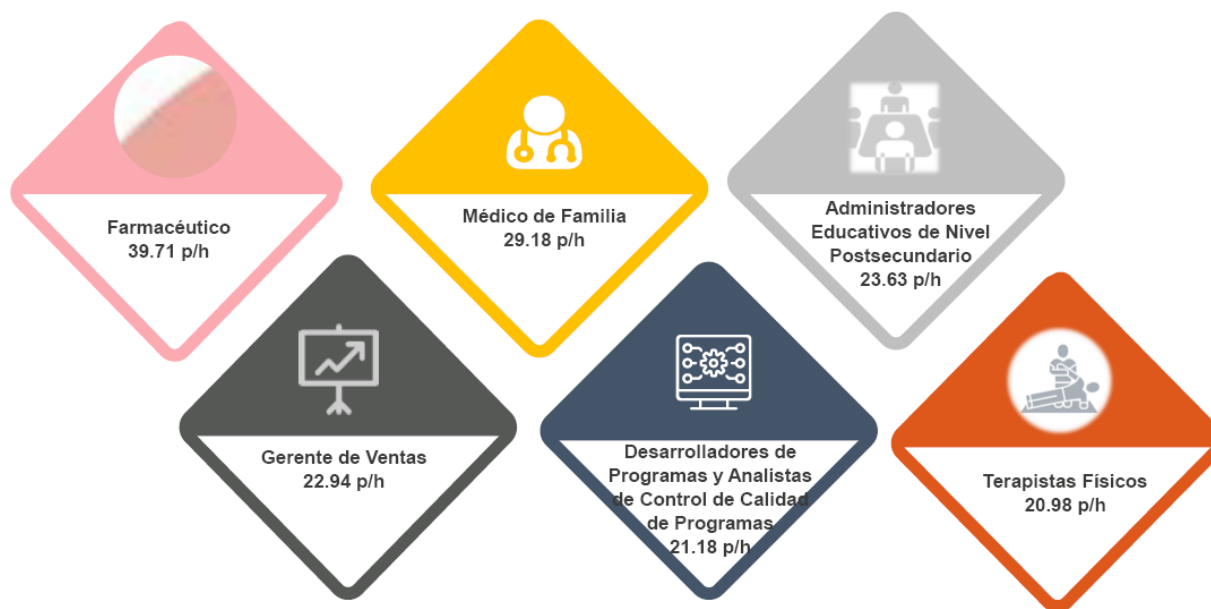
Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Encuesta de Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Empleo y Salario por Ocupación Año 2019

Las 15 Ocupaciones de Mayor Salario Promedio en el Área Local Mayagüez-Las Marías

Código Soc	Título Ocupacional	Promedio		Básico		Experiencia	
		Por Hora	Anual	Por Hora	Anual	Por Hora	Anual
29-1051	Farmacéuticos	46.29	96,291	39.71	82,607	49.58	103,134
11-9033	Education Administrators, Postsecondary	40.01	83,218	23.63	49,147	48.2	100,254
11-1011	Directores Ejecutivos	39.31	81,759	20.66	42,964	48.63	101,157
11-2022	Gerentes de Ventas	35.87	74,616	22.94	47,724	42.34	88,062
29-1215	Médicos de Familia	35.47	73,774	29.18	60,686	38.61	80,317
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	30.88	64,228	16.54	34,396	38.05	79,144
11-9111	Directores de Servicios Médicos y de Salud	30.56	63,562	17.29	35,964	37.19	77,362
23-1011	Abogados	29.94	62,277	17.19	35,764	36.31	75,533
13-1041	Funcionarios de Cumplimiento	29.67	61,714	12.33	25,639	38.34	79,751
29-1021	Dentistas	28.85	60,010	15.52	32,291	35.51	73,870
17-2112	Ingenieros Industriales	28.65	59,590	17.98	37,401	33.98	70,684
11-9021	Gerentes de Construcción	28.03	58,298	17.57	36,549	33.26	69,173
11-3121	Gerentes de Recursos Humanos	27.55	57,313	15.41	32,055	33.63	69,943
15-1256	Desarrolladores de Software y Analistas de Control de Calidad de Software	27.50	57,197	21.18	44,046	30.66	63,772
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	26.99	56,134	14.78	30,749	33.09	68,827

Las 6 Ocupaciones de Mayor Salario Básico por Hora en el Área Local Mayagüez-Las Marías



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

A. Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda (Año 2018)⁵

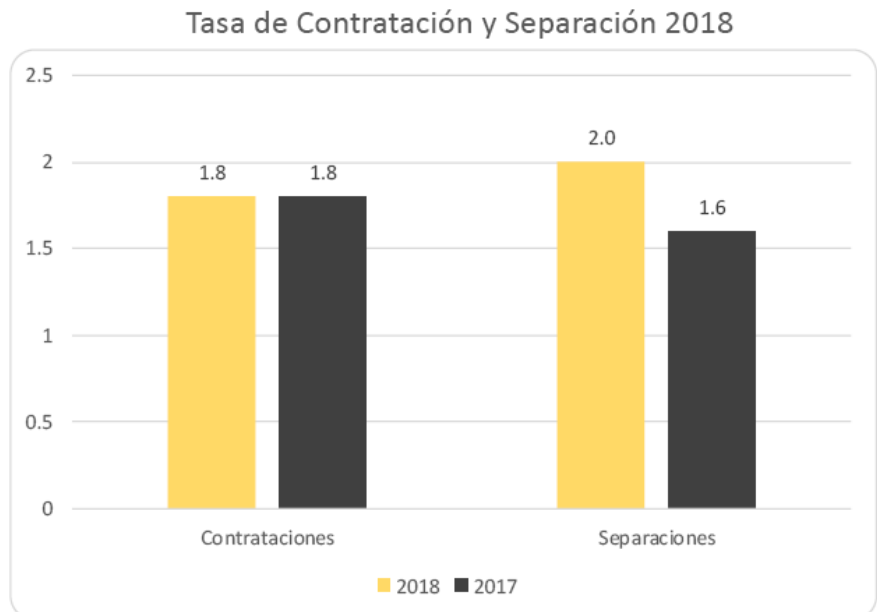
- **Tasa de Sobrecualificación:** La tasa de sobrecualificación, equivalente al por ciento de los últimos empleados reclutados que tiene un nivel de educación mayor al requerido por el puesto, fue de 43.4%.

La industria con la tasa de sobrecualificación más alta fue la de Información, en la cual el 85.3% de los empleados reclutados tenía mayor educación que la requerida por el puesto, seguido por Arte, Entretenimiento y Recreación con 81.3%.



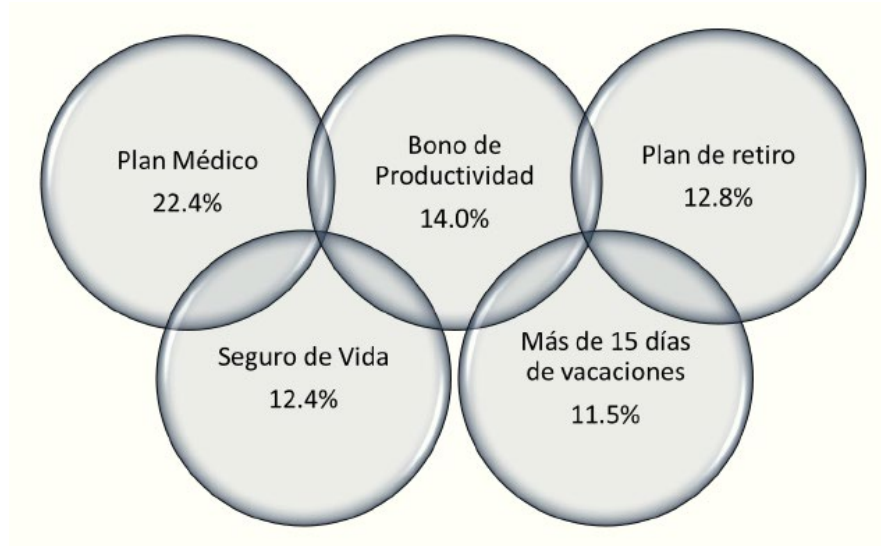
- **Tasa de Contratación y Separación:** La tasa de contratación para marzo de 2018 fue 1.8% y la tasa de separación fue 2.0%, mientras que para marzo de 2017 fue 1.8% y 1.6%, respectivamente.

- **Empleo Parcial:** En marzo de 2018 un 16.8% del total de empleados laboraron a tiempo parcial (menos de 28 horas semanales), mientras que para marzo de 2017 fue un 19.0%.



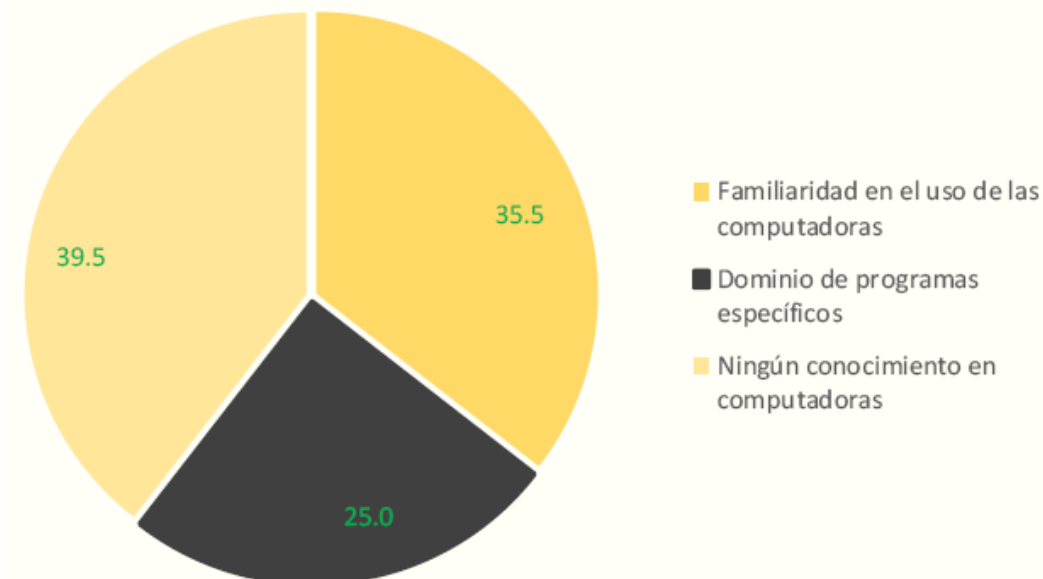
⁵ Negociado de Estadísticas del Trabajo Coste de Vida y Destrezas Ocupacionales, Febrero de 2020.

- **Beneficios Marginales:** Un 22.4 % de los patronos encuestados en el 2018, ofrecieron plan médico a sus empleados como un beneficio marginal, mientras que un 11.5% ofreció más de 15 días de vacaciones.



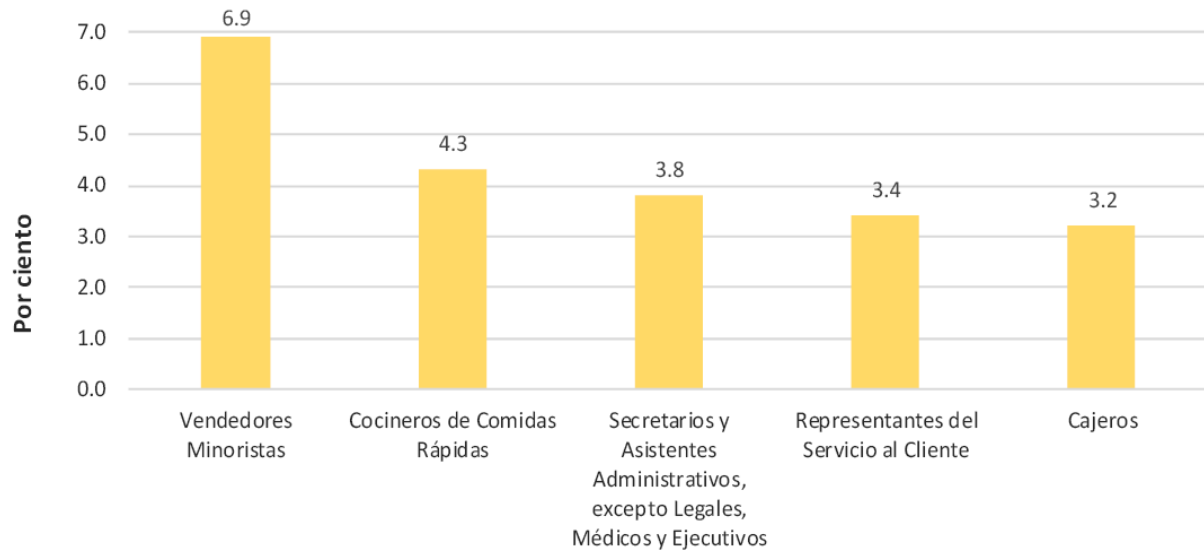
- **Conocimiento en Computadoras:** A un 60.5% de los reclutados entre abril de 2017 y marzo 2018 se le requirió familiaridad en el uso de computadoras y dominio de programas específicos.

Requerimientos en Computadoras 2018



- **Ocupaciones en Mayor Demanda:** Las ocupaciones con mayor demanda entre los últimos empleados reclutados fueron: Vendedores Minoristas con 6.9% y Cocineros de Comidas Rápidas con 4.3%.

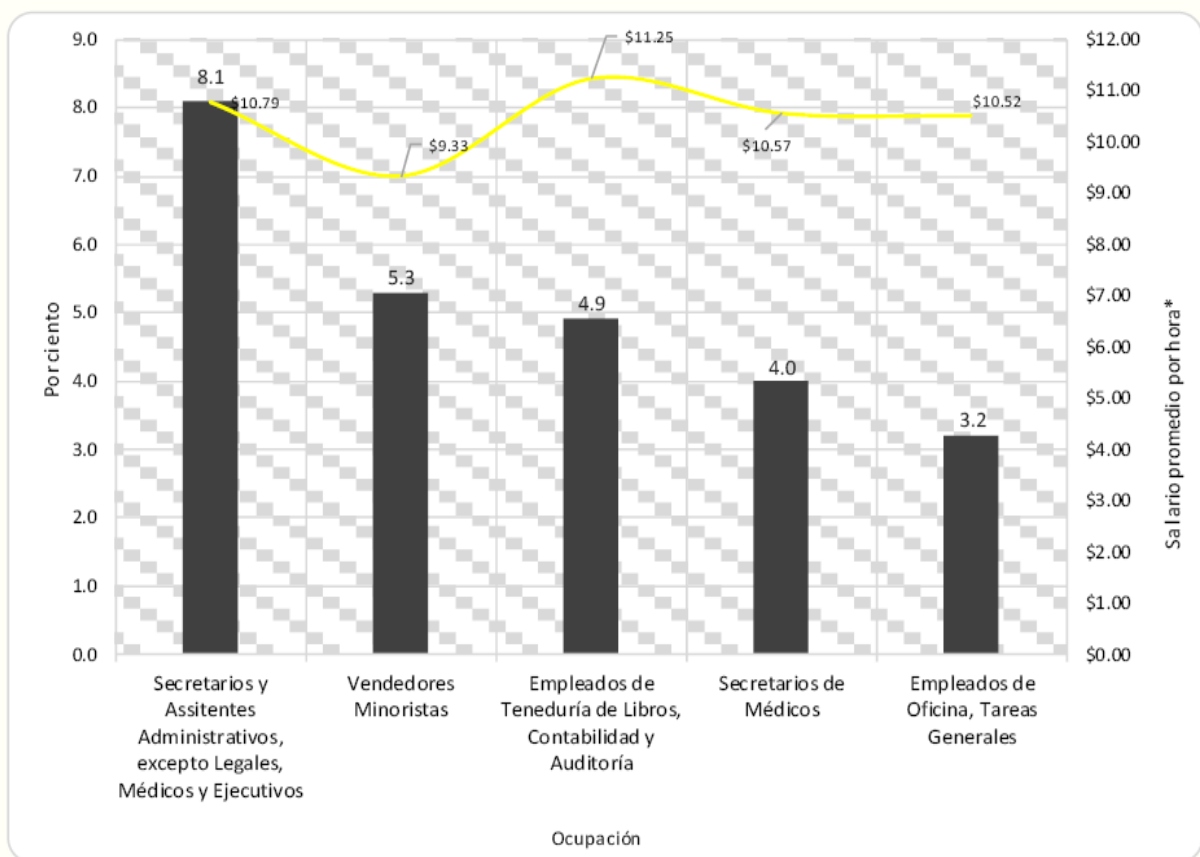
Ocupaciones en Mayor Demanda 2018



- Ocupaciones de mayor reclutamiento por grado académico:** La ocupación de mayor reclutamiento para las personas con un grado menor al bachillerato, en el 2018 fue los Vendedores Minoristas (7.7%) y los Cocineros de Comida Rápida (6.3%), con un salario promedio por hora de \$9.33 y \$8.37, respectivamente.

Mientras que con un bachillerato o más fueron los Secretarios y Asistentes Administrativos, excepto Legales, Médicos y Ejecutivos (8.1%); seguido por Vendedores Minoristas (5.3%), con salario promedio por hora de \$10.79 y \$9.33, respectivamente.

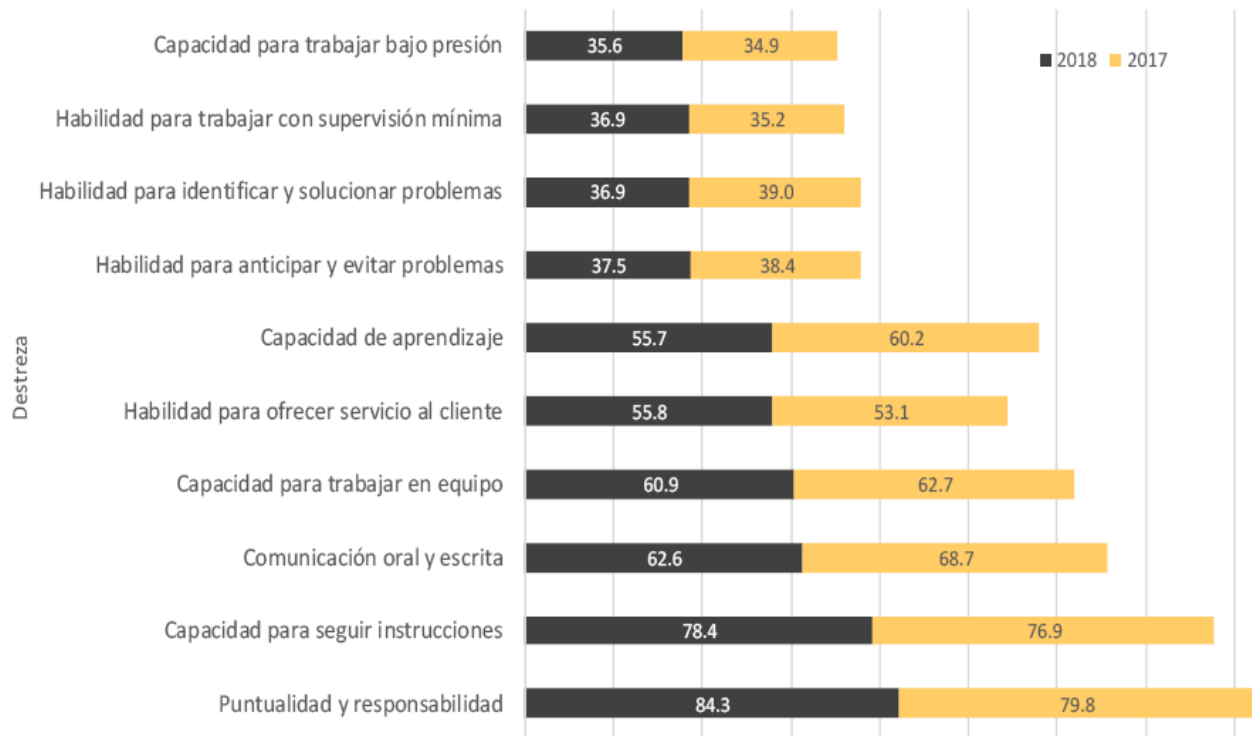
Ocupaciones de Mayor Reclutamiento con Bachillerato o Más



*Estadísticas de Empleo y Salario por Ocupación 2018

- **Destrezas en Mayor Demanda:** La Puntualidad y Responsabilidad, seguido por la Capacidad para Seguir Instrucciones, resultaron ser las destrezas más importantes para los patronos. Estas fueron seleccionadas en el año 2018 por el 84.3% y el 78.4% de los patronos, respectivamente.

Destrezas en Mayor Demanda



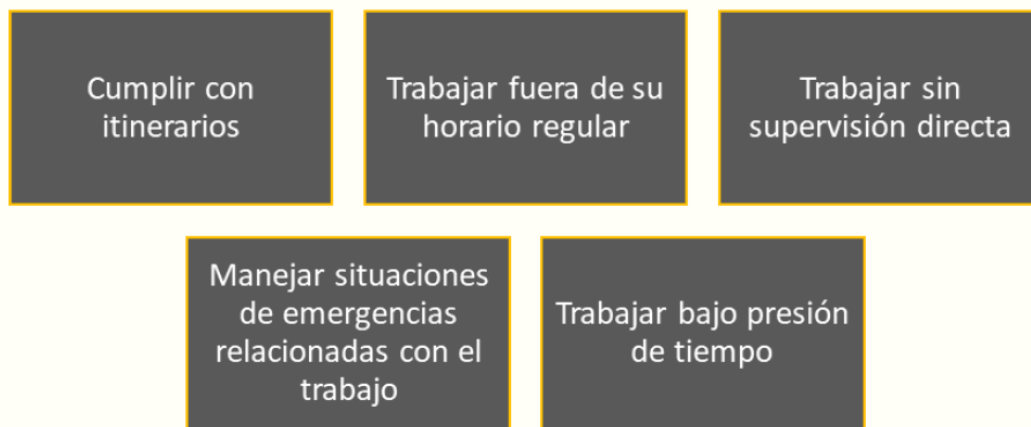
- **Tareas o actividades más requeridas:** Las cinco tareas o actividades más requeridas al último empleado reclutado y el porcentaje de patronos que la requirieron en el 2018:



- Requerimiento de Destrezas:** Las tareas o actividades que los patronos requieren que los empleados realicen son agrupadas en bloques de destrezas. Por ejemplo, todas las relacionadas al español, se identifican como el Índice de Requerimiento de Español. Se calculó el porcentaje de cada bloque, siendo el Compromiso con la Empresa el Índice de Requerimiento de Destrezas más alto en el 2018.



Dentro del Bloque de destrezas más requeridas por los patronos, (Compromiso con la Empresa, 54.1%), se encuentran las siguientes tareas o actividades:



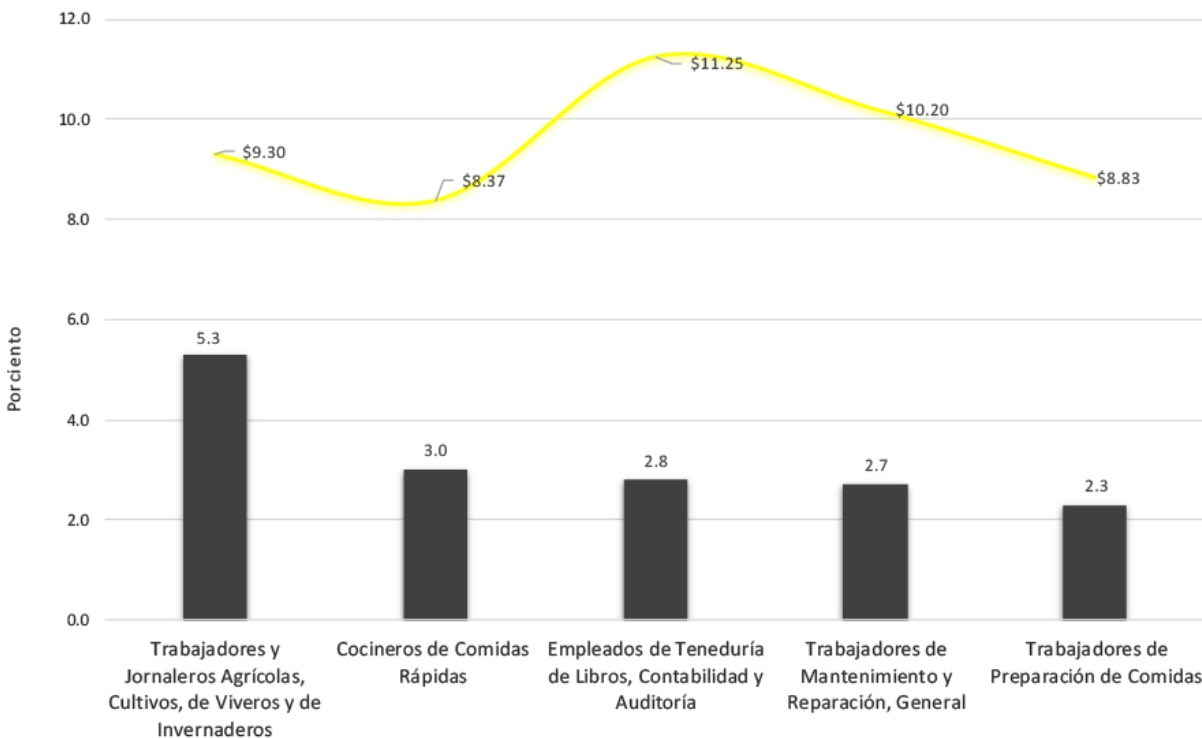
- Tasa de Vacantes:** La tasa de vacantes, definida como el número de puestos que estaban vacantes al momento de contestar la encuesta como por ciento del empleo total, fue 6.4%. En comparación al año anterior (8.9%), la tasa de vacantes reflejó una disminución.

Del total de patronos que contestó la encuesta, el 12.9% informó que tenía puestos vacantes y de éstos, el 54.6% confrontó dificultad para cubrir estos puestos.

La tasa de vacantes más alta correspondió a la industria de Transportación y Almacenamiento con un 49.3%, seguido por Agricultura y Minería con un 27.0%. Entre los establecimientos que informaron tener vacantes por puestos nuevos, las industrias de Servicios de Administración y Apoyo (60.2%), y Construcción (59.6%) registraron el mayor porcentaje de vacantes con puestos nuevos. El año anterior las industrias que obtuvieron el mayor porcentaje de vacantes con puestos nuevos fueron, Ventas al por Mayor (62.9%), e Información (49.1%).

La industria de Otros Servicios y la de Agricultura y Minería reflejaron el mayor por ciento de establecimientos con vacantes difíciles de cubrir con un 89.3% y 86.6%, respectivamente. En el 2017, la industria de Manufactura y Construcción reportó el mayor por ciento de establecimientos con vacantes difíciles de cubrir. Dentro de las ocupaciones, los Trabajadores y Jornaleros Agrícolas, Cultivos, de Viveros y de invernaderos (5.3%) y los Cocineros de Comidas Rápidas (3.0%) reflejaron el por ciento mayor de vacantes difíciles de cubrir.

Las Cinco Ocupaciones Dentro de las Vacantes más Difíciles de Cubrir en el 2018



Nivel de Educación Mínimo Requerido para el Puesto que Ocupa el Último Empleado Reclutado

Nivel de Educación	Personas Reclutadas	Por ciento del total de reclutados
Diploma de Escuela Superior	5,002	30.8
No se requirió nivel de Educación	4,622	28.5
Estudios Post-Secundarios sin completar Bachillerato	3,134	19.3
Bachillerato y algunos cursos de Maestría	2,853	17.6
Alguna Educación, sin Diploma de Escuela Superior	356	2.2
Maestría o más	258	1.6

Índices de Requerimiento de Destrezas por Área

Área*	Español	Inglés	Matemáticas	Comunicación	Computadoras	Pensamiento	Compromiso con la Empresa
Aguadilla-Isabela	11.2	7.4	24.7	32.6	11.7	24.7	58.4
Arecibo	8.0	1.8	17.4	29.8	10.8	17.9	47.2
Guayama	5.3	4.5	39.0	42.5	12.7	19.7	39.1
Mayagüez	19.4	9.6	23.7	33.6	23.9	21.0	54.6
Ponce	15.3	10.6	21.6	34.8	17.4	17.8	52.2
San Germán	16.9	8.6	30.5	32.4	25.0	31.7	52.8
San Juan-Carolina-Caguas	17.8	14.2	28.2	38.3	21.6	25.9	54.5
Otros	7.2	1.4	30.4	23.4	1.8	15.6	49.7

Índices de Requerimiento de Destrezas por Industria

Industria	Índices de Destrezas en Por Cientos						Compromiso con la Empresa
	Español	Inglés	Matemáticas	Comunicación	Computadoras	Pensamiento	
Administración Pública	35.9	4.8	19.5	54.3	10.6	19.1	74.6
Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos	30.9	35.3	28.2	45.6	37.1	29.0	57.8
Servicios Educativos	32.2	22.8	25.6	56.3	27.4	42.6	54.1
Cuidado Médico y Asistencia Social	19.1	12.1	23.8	40.9	23.1	28.8	53.4
Ventas al por Mayor	28.2	20.9	30.8	43.3	30.7	35.8	59.6
Otros Servicios*	27.2	11.9	20.8	39.1	28.0	27.0	54.5
Bienes Raíces, Alquiler y Arrendamiento	28.2	18.3	24.4	32.9	23.3	22.8	50.8
Agricultura y Minería	4.6	2.9	24.4	16.6	2.7	25.4	53.0
Manufactura	10.7	9.2	33.8	30.0	12.4	24.7	51.4
Servicios de Administración y Apoyo	17.7	12.4	20.0	31.1	17.0	31.3	58.6
Finanzas y Seguros	28.9	22.0	43.9	48.6	44.5	34.8	51.9
Ventas al Detal	9.8	7.1	29.6	38.4	19.0	23.1	50.3
Alojamientos y Servicios de Comida	0.7	3.9	29.4	26.4	2.9	11.2	56.1
Construcción	11.6	5.5	18.2	20.2	9.2	16.0	49.6
Transportación y Almacenamiento	23.6	22.2	23.9	41.5	20.9	26.9	60.1

*Otros Servicios : Establecimientos que proveen servicios no clasificados (reparación, mantenimiento, lavandería, servicios personales, organizaciones religiosas, cívicas o similares).

Nota: Las industrias con menos de 20 empleados no se informan por razones de confidencialidad (Utilidades, Información, Transportación y Almacenamiento, Administración de Empresas, y Arte, Entretenimiento y Recreación).

Destrezas más Importantes en un Empleado en el 2018

Destrezas	Por ciento
Puntualidad y responsabilidad	84.3
Capacidad para seguir instrucciones	78.4
Comunicación oral y escrita	62.6
Capacidad para trabajar en equipo	60.9
Habilidad para ofrecer servicio al cliente	55.8
Capacidad de aprendizaje	55.7
Habilidad para anticipar y evitar problemas	37.5
Habilidad para identificar y solucionar problemas	36.9
Habilidad para trabajar con supervisión mínima	36.9
Capacidad para trabajar bajo presión	35.6
Capacidad para tomar decisiones	30.5
Auto motivación, iniciativa propia y dinamismo	28.8
Destrezas matemáticas	20.9
Capacidad para determinar prioridades y cumplir con itinerarios	20.6
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y exigencias	20.6
Familiaridad con el uso de la computadora	20.4
Destrezas interpersonales	19.1
Dominio del idioma inglés	17.1
Pensamiento crítico	16.2
Liderazgo	15.2
Ser minucioso en el trabajo	14.0
Capacidad para realizar tareas repetitivas	12.7
Agilidad para operar maquinaria y equipo	11.4
Orientación hacia la obtención de resultados	10.1
Capacidad para organizar, planificar y manejar recursos	9.8
Conocimiento técnico o académico	9.4
Conocimiento de la tecnología de información	7.6
Creatividad e innovación	6.6
Capacidad de negociación	6.4
Destrezas físicas y manipulativas	5.8

VII. SITUACIÓN ACTUAL

A. Propósito

El propósito de realizar grupo focales está fundamentado en la necesidad de investigar las opiniones y contribuciones de los participantes para el desarrollo de estrategias y tácticas enfocadas en el desarrollo económico y laboral de la Región Noroeste.

La Región Noroeste está compuesta por tres (3) áreas locales: JLDL Mayagüez-Las Marías, JLDL Noroeste y JLDL Norte Central. Fue necesario la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos de las tres (3) JLDL's para lograr el diseño y desarrollo del Plan Estratégico Regional (PER) requerido a nivel estatal.

De igual manera, los insumos recolectados en los grupos focales estuvieron basado en las experiencias, conocimientos, opiniones, contribuciones y/o recomendaciones de los participantes hacia formulación de estrategias, iniciativas y/o proyectos para completar el PER para el Desarrollo Económico Laboral - Noroeste.

B. Metodologías

1) *Método Tradicional*

El método tradicional para realizar grupos focales es presencial con una metodología de preguntas específicas dentro de los temas de investigación. El diseño del grupo focal para nuestra región fue estructurado para coleccionar insumos sobre los temas de investigación con las preguntas correspondiente de manera individual y grupal.

El grupo focal inició explicando el propósito, objetivos y metas de la sesión de trabajo enfocados en los siguientes pasos:

- Se presentó el procedimiento para coleccionar los insumos de los participantes.
- Se presentó los áreas y temas de investigación.
- Los participantes contestaron las preguntas de manera individual en papeles previamente preparado para ello. Cuando nos dirigimos a insumos individuales, nos referimos que cada participante del grupo focal en cuestión escribirá su contestación de la pregunta sin compartir con los otros participantes.
- Los participantes compartieron sus contestaciones al grupo pertenecientes.
- Los participantes entregaron las contestaciones (papeles) a los facilitadores.
- Continúan las rondas de temas y preguntas con el mismo procedimiento.
- Mientras continúan las rondas, los facilitadores estuvimos tabulando las contestaciones.
- Al finalizar las rondas y tabulación de contestaciones, se realizan los análisis de los resultados y presentamos los mismos.

Esta metodología simple, es la típica para realizar grupos focales. Sin embargo, estamos en los tiempos de Pandemia (Covid-19) con todos los protocolos correspondientes, lo cual dificulta realizar el método tradicional de grupos focales. Por tanto, en las JLDL's que se pueda realizar el grupo focal (método tradicional), fue realizado. En las JLDL's que no sea posible, se recomienda el Método Modificado o Híbrido.

2) **Método Modificado / Híbrido (Covid-19)**

El método modificado se comprende de la siguiente manera:

- Se identificaron los participantes de los grupos focales.
- Se le enviaron un documento editable con las instrucciones, temas de investigación y preguntas correspondientes a los participantes de manera individual.
- Se realizaron reuniones virtuales (digitales) para explicación el propósito del grupo focal. En las reuniones, se presentaron las áreas y temas de investigación y se provee las instrucciones (asignación) para contestar preguntas.
- Se le proveyó tiempo para contestar las preguntas en el documento enviado.
- Se colectó los documentos de cada uno de los participantes.
- Se realizó el proceso de tabulación de las contestaciones de los temas y preguntas.
- Se realizó los análisis correspondientes por tema de investigación.
- Se presentó los resultados a los líderes de las JLDL's.
- Los resultados se convierten en insumos para formulación de estrategias del PER.

De esta manera, logramos realizar los grupos focales, aunque sea la parte de capturar los insumos de los participantes.

- ¿Qué significa método híbrido?
 - El método híbrido es la mezcla de los dos métodos anteriores. Está compuesto de las explicaciones, propósito, objetivos, etc., igual que los métodos, sin embargo, comenzamos con las preguntas de los temas de investigación.
 - Si los participantes no terminan de contestar todas las preguntas, entonces completarán las mismas luego de la reunión virtual para enviarlas por email.
- Tres (3) maneras para combinación de métodos:
 - (1) hacerlo 100% presencial - Método Tradicional – tiempo necesario entre 3 a 4 horas presencial.
 - (2) hacerlo 100% virtual (explicaciones) y con asignaciones (contestar preguntas por email) - Método Modificado (Covid-19) – tiempo necesario entre 15 a 30 minutos.
 - (3) Método Híbrido ("x" % presencial + "x" % virtual... o virtual 100% con disponibilidad de tiempo – tiempo entre 1 a 3 horas, sujeto a los participantes.

C. Presentación: Grupo Focales

Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico Laboral NOROESTE



PROPÓSITO:

- **Investigación:** Opiniones, sugerencias, recomendaciones y contribuciones de los participantes (Junta)
- **Propósito:** Integración, alineamiento y unificación de esfuerzos
- **Objetivo:** Formulación y planificación estratégica de programas, iniciativas y proyectos.
- **Meta:** Preparación del Plan Estratégico Regional
- **Impacto:** Desarrollo económico y laboral regional

Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico Laboral NOROESTE

ELEMENTOS IMPORTANTES

Análisis FODA:
Fortalezas, Oportunidades,
Debilidades y Amenazas

Formulación de Estrategias

Áreas de Interés



Temas de Interés

Áreas y Temas de Investigación

Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico Laboral NOROESTE



D. Grupo Focal de la Junta de Alcaldes: Análisis FODA

Tema #1: Integración de Recursos de las JLDL's en la Región	
¿Cómo usted integraría los recursos de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de un acuerdo colaborativo. • Analizar la disponibilidad de los recursos y capacitar los mismo para dicho fin.
¿Cuál sería el área de mayor importancia en la integración entre las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • El sector de ayuda a los pequeños negocios. • Unidad y distribución de estrategias con dicho fin del desarrollo socio económico.
¿Qué expectativas tendría de una integración entre las JLDL's e la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Una mejor comunicación. • Demanda laboral, prácticas de capacitación, nuevas trayectorias de rol y alcance.
¿Qué resultados favorables usted esperaría de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un mejor alcance en la ayuda a los ciudadanos. • Económico, integración de mayores empresarios, demandas y capacitación mayor.
¿Cómo usted midiera el éxito de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de las aportaciones a los patronos. • Con métodos actualizados medibles, seguimiento continuo y datos concretos.
Tema #2: Servicios a los Patronos (Mercado Empresarial)	
¿Cuál sería el <u>área de servicio</u> importancia para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> • La ayuda económica a los patronos por medio del pago de las nóminas. • Servicio profesional, relaciones laborales, incentivos, capacitación y asesoramiento.
¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los patronos por las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Al estar integrado las Juntas Locales se puede ampliar la Región de Servicio. • Rapidez de información, alcance mayor de servicios, aumentos de participantes y mayor confianza.
¿Cuáles son las <u>necesidades principales</u> de los <u>patronos</u> del punto de vista económico y laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • La ayuda en la otorgación de los permisos y desarrollo de los empleados. • Incentivos mayores tanto para las empresas como para el empleado, capacitación laboral continua, orientación y educación actualizada y futurista.
¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el trámite de documentos. • Concientizar a los recursos humanos de la responsabilidad y deber del servicio de calidad a ofrecer a su clientela y su vez que sean facilitadores.
¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los patronos en los <u>servicios</u> ofrecidos por las JLDL's para ellos?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad y eficiencia. • Tener comunicación efectiva y recopilar información de sus necesidades e involucrarlos como parte del sistema.

Tema #3: Servicios a los Participantes (Mercado Laboral).	
¿Cuál sería el <u>área de servicio de mayor importancia</u> para los participantes?	<ul style="list-style-type: none"> • El preparar los participantes para que sean autosustentables. • Información continua, beneficios, orientación, y promover estímulos positivos y concretos para ellos.
¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los participantes por las JLDL's?	<ul style="list-style-type: none"> • Que el área de competencia para conseguir empleo es más amplia. • Costo, mejor y mayor comunicación, efectividad laboral, servicios y agudización en los procesos generales.
¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los participantes</u> del punto de vista de empleo y capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> • Tener empleo de acuerdo a sus preparaciones académicas. • Destrezas, acondicionamiento, educación, estímulo de incentivos y prácticas en el área de trabajo
¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los participantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los ofrecimientos. • Reforzar las actitudes de vocación, el compromiso y los servicios brindados por los empleados y agilizar los procesos de los participantes.
¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los participantes en los servicios ofrecidos por CGU para ellos?	<ul style="list-style-type: none"> • Dar talleres actualizados a las necesidades. • Trabajar en equipo, utilizar el tiempo efectivamente y manejar educadamente los recursos existentes.

Tema #4: Integración de la Industria Existente y Emergentes, y el Tercer Sector	
¿Cómo usted <u>integraría</u> los servicios de las JLDL's con las necesidades sectores industriales y tercer sector en la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo reuniones con estos Sectores Industriales. • Iniciativa de información de nuestros servicios y comunicación continua, y así lograr una buena interacción y auscultar sus necesidades.
¿Cuál serían las <u>áreas de mayor importancia en la colaboración</u> entre sector industrial, tercer sector y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Estar a la vanguardia de sus necesidades. • Realizar un estudio actualizado de las diferentes problemáticas y necesidades existentes y ser facilitadores para un fin de ayuda y estímulo de cooperación.
¿Qué <u>proyectos o iniciativas</u> de colaboración son necesarios entre las tres partes?	<ul style="list-style-type: none"> • Tener planes que estén en armonía con los Sectores Industriales. • Reuniones, participación, planificación, orientación, integración y disposición de los recursos claves.
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo económico</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Invitar a este Sector como una Región e explicar los servicios para coordinar las actividades recomendadas. • Actividades por los medios existentes, promoción agresiva, personal capacitado en un sentido general y una comunión efectiva constante.
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo laboral</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Unas reuniones trimestrales para ver necesidades. • Mercadeo por los diferentes medios tecnológicos, reuniones entre las partes y buscar información creativa de nuevas formas a utilizar adaptada a nuestros tiempos.

Tema #5: Integración con los Socios Medulares de WIOA	
¿Cómo usted integraría a los Socios Medulares con las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar los Servicios para ofrecer en los Municipios. • Planificación y ejecución para dicho fin, compartir información y la visión en conjunto a las metas a trabajar.
¿Cuál sería el <u>área de mayor importancia</u> en la integración entre los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer el servicio, que ofrecen al participante hasta lograr la meta establecida. • Comunicación en una sola dirección, compromiso y buena voluntad de trabajar.
¿Cómo lograría la colaboración de los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un compromiso real desde el secretario hasta el empleado en la Junta Local. • Reconociendo la importancia de todos y de lo esencial de trabajar en equipo para un fin sumamente necesario en la justicia social de nuestro pueblo en momentos difíciles.
¿Qué proyectos, iniciativas y/o programas serían las primeras en desarrollar?	<ul style="list-style-type: none"> • La Educación Secundaria y el Mercado Laboral. • Educación y adiestramientos. Talleres de capacitación al personal y servicio a clientes. Promoción y mercadeo. de los diferentes servicios que se ofrecen.
¿Cuáles son los recursos necesarios para la integración, desarrollo de estrategias y ejecución de los servicios integrados entre los Socios Medulares y JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Un compromiso de todas las partes. • Seleccionar personas capacitados, preparados y con disposición, compromiso y vocación para que sean los enlaces y portavoz para dicha integración.

E. Grupo Focal de la Junta Local: Análisis FODA

FODA	Administración del Junta Local de Desarrollo Laboral		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Local comprometida. • Miembros emprendedores y deseosos de aportar. • Junta comprometida. • Compuesta por un grupo de profesionales preparados y con experiencia en áreas de impacto a la comunidad. • Dirigidos a cumplir con las metas y procedimientos establecidos. • Excelente comunicación con el personal del Área Local de Desarrollo Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis, implementación. • Compromiso de los miembros. • Desarrollo de políticas. • La Junta desarrolla política pública constantemente sobre presupuesto y otros. • Agilidad en los procesos. • Conocimiento de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de profesionales bien capacitados y comprometidos. • Clientela según el área. • Capital humano preparado. • Representante de negocios y de la fuerza laboral.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los canales de comunicación entre todas sus partes • Desarrollar o mejorar los procesos con el propósito de agilizar los mismos. • Capacitar a los miembros de la Junta en todas las áreas de trabajo y leyes relacionadas. • Miembros conocedores del comercio y mercado local, con distintos puntos de vista y visiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades. • Disponibilidad. • Desarrollar la Junta como por ejemplo incorporarla para competir por fondos. • Brindar adiestramientos. • Desarrollar Claves Estratégicos. • Programas nuevos. • Identificar y aumentar las oportunidades de obtener y retener un empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración e Integración con las Juntas Regionales y otros Municipios
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo de los miembros para asistir a las reuniones o cumplir con procesos. • Poca comunicación o relación con la Junta de Alcaldes o municipios. • Poco tiempo para analizar procesos, políticas o trabajos necesarios para aprobación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trámites burocráticos. • Comunicación al público. • No tienen contactos con los participantes. • Exceso de documentos. • Sólo se reúnen dos veces al año, no están activos. • Administración de Fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de promoción, exposición y ofrecimiento de los servicios. • Tiempo para reunirse. • Tiempo para evaluar propuestas, aunque ese tiempo es determinado por la JLDL.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios constantes en leyes, procesos o trabajos a nivel estatal que impactan a la Junta y están fuera de nuestro alcance. • Disminución de presupuesto o fondos. • Disponibilidad de miembros de cada uno de los sectores requeridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones laborales adversas. • Eliminación de las juntas. • No se cumple con la ejecución. • Saturación en el mercado. • Poco desempeño en la ejecución de programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios constantes en los Miembros de las Juntas Locales o Regionales.

FODA	Administración del Centro de Gestión Única		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Personal comprometido y conocedor de su área de trabajo. Participación de las actividades y servicios del área a la cual sirve. Personal diestro, servicial, comprometido y con vasta experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución correcta. Coordinación eficiente. Experiencia de las personas que trabajan en el área. Ejecutar eficientemente las políticas públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Integración de múltiples servicios. El CGÚ-AJC cuenta con una ubicación céntrica y de fácil acceso.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a su personal en base a los cambios y estrategias relacionadas al panorama actual. Desarrollar canales de comunicación efectiva. Mejorar o simplificar procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar necesidades de mercado. Eficiencia en implementación. Conseguir fondos para servir a más participantes, como, por ejemplo, jóvenes dentro de la escuela con buen promedio. 	<ul style="list-style-type: none"> Brindar asistencia abarcadora, otorgando una gama de servicios y oportunidades con cada uno de los socios del sistema. Promoción y ofrecimiento de los diferentes programas.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimiento en el área tecnológica o métodos de trabajo efectivos o simples Necesidad de identificar nuevas actividades o dinámicas para identificar patronos o candidatos a impactar. Falta de promoción o material informativo sobre los servicios a ofrecer. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación y disposición. Pocos participantes. No se gasta todo el presupuesto. No se cumplen algunas métricas de ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr engranar y unificar los servicios de cada uno de los socios, donde cada uno trabaje a la par por el bienestar del cliente. (Falta de servicios integrados). Es importante mejorar el pareo de clientes, entre socios y patronos.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> Falta o disminución de fondos. Falta de patronos o participantes interesados. Trámites tardíos. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenfoco de objetivos. Cierre del Centro de Gestión Única. Ser absorbidos por otra área. 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos que no se pueden simplificar. Disminución de fondos WIOA. Perder la operación o administración del Centro.

FODA	Servicios a los Patronos		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Personal comprometido y conocedor en su área. Participación en actividades dirigidas a patronos Excelente comunicación con los patronos de la región. 	<ul style="list-style-type: none"> Buenos programas. Los patronos están abiertos a los cambios. Actividad creciente y diversa. Crear programas adicionales que incentiven a los patronos. Disposición y vocación de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia y conocimiento del personal sobre los servicios e incentivos económicos. Se orienta, atiende y asiste al patrono con los documentos a entregar con cada propuesta. El ALDLNC es el número uno en cantidad de OJT.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Establecer o mejorar el plan de promoción y mercadeo actual. Mejorar o crear canales de comunicación efectivos con los patronos. Simplificar procesos mediante nuevas herramientas tecnológicas o documentación más simple. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar necesidades de patronos. Acelerar los procesos. Facilitar la información. Requisitos que sean viables a conseguir. Demanda en el mercado. Participación en actividades dirigidas a patronos o desarrollar las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la economía en movimiento mediante los incentivos y servicios. Brindar incentivos a los pequeños y medianos comerciantes, así como a las industrias establecidas y por establecerse en nuestra Región.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Falta de apoyo o colaboración a las partes involucradas. Mejoras los canales de comunicación efectivas con los patronos que solicitan servicio. Mejorar los procesos de seguimientos a los patronos que solicitan servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. La lentitud de los procesos desincentiva a los patronos a solicitar los servicios. Que los patronos no confíen. Preparación y el presupuesto. Documentación excesiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Hacer entender a los patronos lo que realmente significa un "on the job training". Completar con éxito (nombramiento, colocación y retención) cada una de las propuestas. Cantidad exorbitante de documentos requeridos.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> Falta o disminución de fondos. Falta de compromiso por parte de los patronos. Falta de solicitudes por parte de los patronos por no querer pasar por los procesos y documentación necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Mal Servicio y percepción. Que los patronos no solicitan los servicios. No nos aprueban presupuesto a tiempo no cumplir. No visión ni disposición. 	<ul style="list-style-type: none"> Credibilidad con el JLDL, ya sea por dilatación de pagos, mal interpretación de lo acordado en los contratos, entre otros. El deterioro de la economía

FODA	Servicios a los Participantes		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Excelentes beneficios para ofrecer a los participantes. • Personal competente y dispuesto. • Excelente servicio al cliente. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas e incentivos económicos. • Mucha ayuda económica y de desarrollo disponible. • Motivación a los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia con la búsqueda, retención, preparación y todo lo relacionado al ámbito laboral. • Excelente estructura física donde se ofrecen diversos servicios.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer alianzas relacionadas para promover servicios. • Establecer un plan de promoción para aumentar el alcance de los servicios. • Crecimiento profesional. • Mejorar o simplificar procedimientos internos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento del Individuo. • Educar en los servicios disponibles. • Alta demanda de todos los servicios que se brindan. • Muchos ofrecimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal en técnicas efectivas en servicio al cliente. • Mejorar o establecer nuevos canales de comunicación entre el personal y los participantes. • Referidos a los socios medulares.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos internos lentos. • La falta de comunicación entre participante y personal dilata el proceso. • Falta de interés por parte del participante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Incompletos. • Falta de seguimiento participantes. • Desconocimiento por parte de los participantes de los servicios disponibles. • Que los participantes no se motiven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr romper con las barreras de cada cliente, entiéndase la dependencia de ayudas gubernamentales, barreras socioculturales, socioeconómicas, entre otras. • No lograr cumplir con las necesidades de los clientes o participantes
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés del participante por desconocimiento. • Eliminación o reducción de fondo por no uso de los mismos. • Ayudas gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación a prospecto. • Reducción del presupuesto al no utilizar el mismo. • Cambios en directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia. • Falta o disminución de fondos WIOA. • Reducción de servicios y de fondos federales para cada socio o programa.

FODA	Mercado Empresarial (Economía y empresas)		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas locales comprometidas y disponibles a ayudar. • Diversidad de empresas y servicios en el área. • Disponibilidad de espacios para nuevas empresas (incubadoras). • Sector turístico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas que incentiven. • Fondos asignados. • Empresas aeroespaciales. • Turismo. • Empresas de servicios. • Empresas pequeñas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas empresas para impactar. • Compromiso. • Crecimiento industrial. • Capital humano comprometido y conocedor.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de crecimiento en áreas aún sin servir • Establecer alianzas o equipos de trabajo con las empresas existentes • Servir de enlace para las nuevas empresas y contribuir a su establecimiento • Crear información sobre los servicios a empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación actual • Atemperar programas • Empresas de manufactura • Mercadear mejor los que se tiene • Brindar beneficios • Creación de nuevas propuestas con el mercado empresarial actual. • Demanda y actualización 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un plan de adiestramiento o capacitación a empresas • Servir de enlace con los municipios o alcaldes en las áreas a las cuales servimos • Crear alianzas con el área de Rentas Públicas de los municipios para obtener información relevante a este asunto y así poder asistirles a los nuevos empresarios. • Fortalecer vínculos con los patronos
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo por la situación actual del país y la pandemia • Desconocimiento de información, fondos o servicios disponibles • Falta de personal o compromiso de estos por miedo a la situación actual 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con patronos • Transportación pública • Infraestructura • Poca efectividad en la divulgación de los servicios • Falta de conocimiento en lo nuevo 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación o apoyo de las oficinas municipales a empresarios • Muy cambiante, en especial con los recientes sucesos. • Desconocimiento de nuestros beneficios y programas.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de empresas por la pandemia • Culminación de fondos o ayudas a pequeñas empresas • Cierres y disminución de jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés de los patronos • Cierre de pequeños negocios • Reducción del Turismo • Cambio en la economía y demanda 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de mano de obra por situaciones relacionadas a la pandemia o inmigración de recursos • El cambio en las políticas federales

FODA	Mercado Laboral (empleos y empleados)		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Excelentes servicios o programas para participantes sin empleo o adiestramiento (empleos). • Servicios de orientación y consejería disponible (empleos). • Comunicación directa con empresas (empleos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal competitivo (empleados). • Diversidad generacional (empleados). • Empleos e incentivos adecuadamente. • Fomentar mucha información y beneficio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación directa con empresas en búsqueda de empleos. • Servicios de Empleo del DTRH presencial los cinco días de la semana en el CGÚ-AJC. • Diversas Ofertas de empleo u oportunidades de trabajo.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar o desarrollar canales de comunicación efectivos (empleos y empleados). • Simplificar procesos internos y externos (empleos y empleados). • Capacitación al personal en servicio al cliente y reclutamiento (empleados). 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres o material de orientación sobre los servicios para reclutamiento (empleos). • Programas para personas desplazadas o estudiantes recién graduados. • Educar a los empleados en las áreas del mercado empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear alianzas con el área de Rentas Públicas de los municipios para obtener información de empresas nuevas auscultar posible necesidad de empleomanía. • Patronos que cuenten con ocupaciones o empleos disponibles
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compromiso (empleos). • Falta de conocimiento sobre servicios y beneficios (empleos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de Implementación o cumplimiento de proponentes. • La población que se atiende no está alineada con el mercado empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos (empleos) • Falta de interés. • Que se afecte el sector económico
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de fondos. • Fondos disponibles para desempleo (PUA), disminuyen la población disponible para empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de oportunidades. • Falta de interés. • Salir del País. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas gubernamentales. • Cierre de tiendas, restaurantes y otros

FODA	Socios Medulares		
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Participación de socios medulares importantes Presencia de varios de los socios de gran importancia. 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de Servicios y oportunidades Trabajar más unidos en áreas comunes con los socios medulares tenemos más oportunidades de más impacto 	<ul style="list-style-type: none"> Cada socio posee la capacidad para ayudar o asistir a sus clientes. Compromiso de los socios Integración y simplificación de Servicios
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la participación Desarrollar actividades en conjunto Beneficios a los que servimos de los Socios Medulares Oportunidades de desarrollo y servicios para los socios medulares Crear una cultura de beneficios y oportunidades para los socios medulares al pertenecer a la Junta. 	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento de Área Movilizarnos hacia la tecnología, con sistemas y herramientas que nos ayuden a brindar el servicio en tiempo real. Que reciban más fondos federales o adicionales Podemos llegar a más clientes 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecimientos académicos, de adiestramiento y empleo. Asistencia a ex ofensores de la Ley, servicio a personas con discapacidad. En fin, lograr de romper con las barreras de cada cliente y/o participante. Crear una red de apoyo entre cada uno de los socios, para de esta manera poder maximizar y garantizar un servicio de excelencia y lograr los objetivos con cada uno de los clientes.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Falta de miembros medulares necesarios Falta de conocimiento de sus responsabilidades o beneficios al ser socio medular Cada socio trabaja de forma independiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de disponibilidad en ciertas áreas Desconocer los servicios que ofrecen otros socios medulares Duplicidad de los servicios Que no nos brinden la información 	<ul style="list-style-type: none"> Presencia de cada uno de los socios. Lograr concretar los MOU y AFI requeridos por Ley y poner en práctica lo allí estipulado. Socios no comprenden su integración o participación en el sistema
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> Poca o ninguna participación Cambios en el formato Falta total de los socios en el CGÚ-AJC 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de Socios Perdida de presupuesto Eliminación de agencias 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de fondos y, por consiguiente, pérdida de servicios

Tema #1: Integración de Recursos de las JLDL's en la Región			
¿Cómo usted integraría los recursos de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Unificando los servicios, procesos y documentos. Que todas las áreas ejecuten la misma misión, establecimiento de procesos internos y externos. Que los mismos servicios puedan ser ofrecidos sin importar el pueblo o localidad de origen a los participantes. Unificando los comités de cada uno de los sectores. Estandarizando procesos y documentos a solicitar. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificando las necesidades de cada área. Entiendo que todos los JLDL deben estar trabajando de la misma forma donde su procedimientos y políticas que sean mismas para una mejor integración y no un obstáculo. Unir a su equipo de trabajo. Unión en sus directores y miembros de Junta. 	<ul style="list-style-type: none"> Primero sería evaluar la data de todos los grupos. Identificar áreas de enfoque. Establecer plan e integración de recursos. Establecer Métricas de la Región. Tener representación de cada Junta Local.
¿Cuál sería el área de mayor importancia en la integración entre las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> El área de servicio a los participantes es la de mayor importancia, ya que es lo que nos da propósito. Unificar esfuerzos y recursos. El área de mayor importancia entiendo debe ser la discusión e integración de las Políticas Públicas en cuanto a cada asunto con relación a las propuestas. Además de la estandarización de documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Aguadilla tiene muy buen mercado económico y hay muchas fábricas en su área. Mayagüez y Arecibo también tienen mucho comercio. Las tres entiendo que deben hacer un buen estudio del mercado, integrar el turismo para poder sacarle provecho a las oportunidades que se presentan. Entiendo en la unión podrían darse muchas oportunidades para atender a la población y desarrollar más empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Ver las necesidades, crear un equipo y delinear un plan de trabajo. Considero que el área de mayor importancia y que se presta para una integración mayor entre las 3 áreas locales son los sistemas de información, bases de datos, etc. Eso puede ayudar a tener mejor estadísticas y métricas para uso regional en adición a lo local de cada cual.
¿Qué expectativas tendría de una integración entre las JLDL's e la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y calidad absoluta en procesos, servicios y comunicación entre todas las partes. Tomar lo mejor de cada Junta a beneficio de todos. Una mayor eficiencia en servicios. Coordinación, estructura y unificación. 	<ul style="list-style-type: none"> En los sistemas de información me parece es bastante viable no tanto en temas de servicios directos. Más reclutamiento, selección, contratación, inducción, evaluación, capacitación y desarrollo y mantenimiento del factor humano 	<ul style="list-style-type: none"> Es algo positivo...Lo importante es alineamiento de todos y tener una buena comunicación. Otra cosa es establecer las métricas para saber dónde estamos y hacia dónde vamos.
¿Qué resultados favorables usted esperaría de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> En los servicios a nuestros participantes y patronos, en el establecimiento de nuevos procesos y políticas a beneficios de todos de una manera proactiva y eficiente velando siempre por la calidad de estas. Fuerza al momento de ofrecer nuestros servicios a las grandes industrias de nuestra Región. 	<ul style="list-style-type: none"> Un mercado laboral mejor adiestrado, una mejor calidad de vida en la región. Más oportunidades para los participantes en empleos y adiestramientos. Mejor calidad al ofrecer los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Lo veo positivo. Puede fortalecer la región. Donde alguna junta tenga una fortaleza otra tenga una debilidad y como región podemos fortalecernos de esto para seguir mejorando. Mejor uso de estadísticas y métricas.

<p>¿Cómo usted midiera el éxito de la integración de las JLDL's de la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Métricas y Resultados Con la realización de informes, creación de comités al pendiente de las actualizaciones y mejoras a partir del comienzo de la integración. 	<ul style="list-style-type: none"> De forma estadística. Trabajaría dándole un plan de trabajo a cada área y a cada empleado donde cada tres meses mediría el desempeño de acuerdo con las metas propuestas por cumplir. 	<ul style="list-style-type: none"> Cada nuevo proceso necesita un método de medición o seguimiento para avalar su creación o propósito, se puede crear un Comité de Integración o herramientas (documentos o informes) medibles para analizar la ejecución de la integración, esto en conjunto con un Plan de Trabajo que incluya el antes, durante y después de la misma.
---	---	--	---

Tema #2: Servicios a los Patronos (Mercado Empresarial)

<p>¿Cuál sería el <u>área de servicio</u> <u>importancia</u> para los patronos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> En el área de patronos de más relevancia serían los OJT. Ya que es el mayor apoyo de impacto económico que reciben. También poderle presentar quienes somos y todo lo que abarca nuestros programas. Hay que alinearnos con nuestros patronos para estar seguros de que estemos trabajando en la dirección correcta. Los patronos están en búsqueda de incentivos que alivien su carga económica para poder mantener sus empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor disponibilidad de empleados mejor preparados, para un desempeño eficiente y mejores servicios. Buena orientación a individuos, que tengan un interés genuino de ser nuevos empresarios. Presentarles los diferentes servicios que se ofrecen y ofrecerles seguimiento para hacer del programa un éxito. 	<ul style="list-style-type: none"> Primero sería buscar la forma de llegar a los patronos y buscar sus necesidades y oportunidades. Hay dos áreas de importancia en el apoyo a los patronos: la primera es el referido de candidatos para contratación dado sus necesidades de talento y plazas disponibles y la segunda es a través de programas de OJT donde el patrono recibe reembolso parcial de costo de nómina de los empleados contratados
<p>¿Qué <u>expectativas</u> <u>tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los patronos por las JLDL's de la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> En este caso el patrono tendría la expectativa de tener un servicio de mayo alcance a nivel de fondos, territorial y personas claves con la integración de la región. Cada Junta Local posee capital humano con experiencia, alianzas y contactos a nivel regional. En la unión está la fuerza. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor eficacia y y menos tramites. Mas individuos podrían servirse, más alianzas podrían considerarse con agencias y corporaciones sin fines de lucro que estaría dispuestas a ayudar a sus comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Muy bueno. Lo veo como una buena oportunidad. Aunque la ejecución de los servicios de apoyo a patronos como los define en la pregunta anterior es de carácter local, el diseño de los programas y servicios, en adición a las métricas de ejecución deben ser de carácter regional.

<p>¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los patronos</u> del punto de vista económico y laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda económica, reclutamiento y adiestramiento del personal. • Los patronos necesitan capital humano diestro y amoldados a su forma de trabajar. Por lo que un On the Job Training ofrece que cada uno de los patronos adiestre al participante con su misión y visión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de adiestramiento y personal capacitado. Esto redundaría en menos gastos. • Que la persona que les ofrezca tenga todos los requerimientos que se necesita para el trabajo y este bien adiestrada, o lista para adiestramiento para con el patrono. • Darle seguimiento al nuevo empleado ya que perder un empleado es muy costoso y una inversión. • Adiestramientos en el empleo, servicio al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta información hay que buscarla para estar seguro de que estemos bien alineados. Podemos pensar una cosa y en la realidad es otra. • Los patronos mayormente buscan tener acceso al mejor talento disponible para satisfacer sus necesidades de contratación y crecimiento de sus negocios. • Como elemento secundario esta conseguir estos al costo menor posible.
<p>¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los patronos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal, simplificar procesos y salir a la calle a orientar e identificar patronos. • Las Juntas Locales deben ser más proactivas, ofreciendo conferencias, talleres y conversatorios seguidos en beneficio de los patronos. En los mismos se orienta y brinda información sobre los distintos servicios que ofrecen las JLDLs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las necesidades laborales y disminuir la cantidad de trámites en lo posible. • Conocimiento de las necesidades de los patronos y así podrían mejorar la orientación de los servicios que se ofrecen. Hacer mejores negociaciones donde el patrono esté dispuesto a quedarse con el empleado luego de adiestrado. Ver la manera de agilizar los procesos en los contratos y disminuir la burocracia. Mejor reclutamiento del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Alinearnos y delinear programas enfocados en sus necesidades. Prepara bien a nuestra gente para todas las oportunidades que se puedan presentar. • Deben tener una mejor comunicación con estos y asegurarse de que los servicios que les ofrecen son lo que ellos realmente necesitan y buscan.
<p>¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los patronos en los servicios ofrecidos por las JLDL's para ellos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor seguimiento o desarrollar herramientas de medición para ver la efectividad de los procesos. Capacitar al personal sobre la importancia de esto, procesos a utilizar y adiestrar sobre el mercado actual. El conocimiento del personal involucrado es muy importante a la hora de llevar los servicios a los patronos ya que estos son conocedores, preparados y actualizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser eficientes, analizar las necesidades laborales e implementar los cambios necesarios. • Dar seguimiento a cada caso y agilizar procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar más información con los patronos. • Delinear planes y medirnos. • Orientarles desde un principio que la intención no es solo asistirlos económicamente, sino que a su vez es adiestrar y crear una cultura de trabajo en el participante que escoge.

Tema #3: Servicios a los Participantes (Mercado Laboral).			
<p>¿Cuál sería el <u>área de servicio de mayor importancia</u> para los participantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adiestramiento • Auscultar las necesidades y/o barreras que tiene o puede llegar a tener ese participante, para de esta forma referir, adiestrar y orientar en cada aspecto necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se tendría que determinar analizando las visitas a los centros y si se están logrando los objetivos. • Capacitación, empleo, desarrollo, logro de éxito 	<ul style="list-style-type: none"> • Su preparación y que pueda conseguir esa oportunidad • Para los participantes lo más importante es tener buenas opciones de adiestramiento y de acceso a posiciones de empleo reales. d de empleo.
<p>¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los participantes por las JLDL's de la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor alcance, más fondos disponibles y más opciones de adiestramiento. • Hablar un solo idioma, que todas las Áreas Locales puedan ofrecer los servicios con la misma importancia y relevancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos tramites por ende mayor prontitud en cumplir con sus necesidades • Calidad de servicio. Mas participantes servidos y capacitados 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bueno. Buena oportunidad. • Los servicios deben ser los mismos para las tres áreas locales, la ejecución de estos sería más de índole local.
<p>¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los participantes</u> del punto de vista de empleo y capacitación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de desarrollo, crecimiento personal y profesional • Mayor conocimiento en áreas de tecnología, proyección, servicio al cliente, idiomas (redacción en español – redacción y comunicación e inglés), además de reforzar la importancia de características personales en el participante como lo son: lealtad, responsabilidad, puntualidad, cortesía y ética. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las mismas tendrían que determinarse luego de estudios. • Adiestrarse, buscar empleo, terminar 4to año, buscar ayuda con las emergencias que se presentan, búsqueda de oportunidades nuevas. • Entre las necesidades principales se encuentra la falta de cuarto año, falta de interés, conformismo, entre otros. Los participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Su permanencia en el empleo. • necesitan motivación y crear cultura de trabajo • Esto varía dependiendo de los intereses individuales de los mismos, pero el tema de mejorar sus destrezas en inglés y su conocimiento de sistemas de información y computadoras son esenciales para cualquier empleo/industria.
<p>¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los participantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al personal, organización de servicios y simplificación de procesos. • Tener buenos recursos en la preparación de los participantes. Hay que buscar data. • Lograr la unificación de servicios entre los socios medulares. Ser proactivos con las orientaciones y determinaciones de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las necesidades de los participantes y buscar atemperarlas. • Búsqueda de oportunidades de empleo mensual con mejores negociaciones con patronos 	<ul style="list-style-type: none"> • Entender mejor lo que necesitan los patronos para estar seguros de que los programas de adiestramientos que desarrollen sus proveedores estén alineados con estos y por ende cuando los participantes tomen los mismos tengan mejores oportunidades de conseguir un empleo.

<p>¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los participantes en los servicios ofrecidos por Centros de Gestión Única para ellos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar herramientas para medir el nivel de satisfacción del participante, esto con el propósito de mejorar o eliminar procesos que le restan valor al servicio. Ser fieles o transparentes en los servicios que les ofreceremos a los participantes en todo momento. Comunicación con el participante luego de dado el mismo para medir su nivel de satisfacción. Crear una cultura de servicio a la cliente proactiva, simple y de valor entre el personal que le sirve al participante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser una opción real a sus necesidades para poder llenar las mismas. • Buen manejo de casos a cada participante, encuesta para medir el descontento con los servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el sistema de pagos. • Identificar bien sus necesidades.
---	--	---	---

Tema #4: Integración de la Industria Existente y Emergentes, y el Tercer Sector

<p>¿Cómo usted <u>integraría los servicios</u> de las JLDL's con las necesidades sectores industriales y tercer sector en la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y organización es un elemento importante en este proceso. Es necesario al momento de unificar procesos no duplicar esfuerzos que hagan de ellos una experiencia negativa para los patronos. Es importante analizar en cada JLDL'S que personas tenemos disponibles para atender este sector y la especialidad o servicio que se ofrece. De igual manera se debe crear un plan de trabajo por área o servicio a ofrecer a los patronos. Es una población exigente y es necesario conocer a su totalidad las necesidades de cada región. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecimiento de propuestas escalonadas y en acuerdo entre varias JLDL's. • La misma tendría que integrarse luego de identificar las necesidades de estos sectores para desarrollar unos servicios que cumplan con las necesidades de estos con alianzas estratégicas que funcionen y que sean verificadas anualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar las necesidades de estos sectores. Debemos tener una base de datos estas necesidades y hacia donde tenemos que enfocarnos. Esto puede cambiar con el tiempo y quizás en cada Junta las necesidades puedan variar. • Tener una constante comunicación con éstos y entender claramente sus necesidades de reclutamiento y destrezas que buscan en sus potenciales empleados.
<p>¿Cuál serían las <u>áreas de mayor importancia en la colaboración</u> entre sector industrial, tercer sector y las JLDL's de la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación sobre ayudas disponibles al sector industrias y procesos para ser elegibles. • Apoyo a sus necesidades. Preparación de sus participantes. Hay que buscar más información con estos sectores. • La realización de acuerdos y propuestas conjuntas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los mayores factores que contribuyen al éxito y desarrollo de cualquier empresa depende de si la fuerza laboral puede trabajar bien en equipo o no. • Creación de las oportunidades de empleos, conocimiento de los servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • El área de adiestramientos e incentivos laborales. • Establecer comités de trabajo donde se integren las áreas locales, patronos y proveedores de servicio para asegurar que se provean los servicios/programas adecuados para estos.

<p>¿Qué <u>proyectos o iniciativas de colaboración</u> son necesarios entre las tres partes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de capacitación, foros de orientación por parte de agencias que impactan a sectores industriales. Se pueden crear alianzas de colaboración se servicios entre las partes. Estandarización, creación de foros de orientación y servicios, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> El JLDL obtiene fondos anuales que no son utilizados en su totalidad. Entiendo que si se colabora con otras entidades que sean par con en ofrecer los mismos servicios podrían lograr más de las metas pautadas. Hay que crear proyectos o iniciativas donde se combinen fondos de ambas entidades para ofrecer servicios a los participantes y patronos de cada área. 	<ul style="list-style-type: none"> Tendrían que desarrollarse luego de los análisis de necesidades para que estos estén alineados a dichas necesidades. Importante establecer cuáles son esas necesidades para entonces establecer proyectos e iniciativas.
<p>¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo económico</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Crear un plan de trabajo en donde podamos: Identificar oportunidades de negocio dentro de la región; Identificar recursos disponibles como lo son facilidades físicas; Identificar fondos disponibles o métodos de financiamiento; Identificar procesos y documentación requerida en cada área de la región; e Capacitar al personal sobre toda la información necesaria. Con esta información identificada establecer una agenda de visitas o charlas de orientación a estos sectores. Identificar recursos que realicen o colaboren en planes de negocios, ya que esta es el factor por lo que muchas propuestas no se someten o se aprueban. El desconocimiento a un plan de negocios o tiempo para realizarlo. Debemos ser un ente facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> Entre algunas orientaciones a patronos, orientaciones a prospectos, ferias, etc. Para el desarrollo económico hay que tener unas bases centradas en los recursos de la región, el movimiento de la economía y desarrollo de la capacidad productiva de la región. Trae cambios económicos y sociales. Se podrían hacer foros en la comunidad para conocer los servicios que se necesitan. Orientaciones a patronos que estén dispuestos a traer nuevas tecnologías que se puedan adiestrar más personal. Ayudar a la creación de negocios en el área. 	<ul style="list-style-type: none"> Importante establecer cuáles son esas necesidades para entonces establecer las actividades. Acuerdos colaborativos para la adquisición de información y ofrecimiento de servicios adecuados y de beneficio para ambas partes. Reuniones, foros, ferias de empleo, etc.
<p>¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo laboral</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?</p>	<ul style="list-style-type: none"> En el área de desarrollo laboral podemos trabajar algo similar al área de desarrollo económico, creando también alianzas y participación en diferentes comités, asociaciones y organismos relacionados al área laboral. Talleres, ferias de empleo, orientaciones sobre leyes laborales. Unir esfuerzo con cada uno de los municipios para programar ferias de servicios y empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Requeriría análisis de necesidades. Hacer más ferias de empleo por año y participar con otras entidades para mayor proyección. Negociar con patronos dispuestos a reclutar personal y promover adiestramientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Importante establecer cuáles son esas necesidades para entonces establecer las actividades.

Tema #5: Integración con los Socios Medulares de WIOA			
¿Cómo usted integraría a los Socios Medulares con las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Como cuestión de hecho, para lograr integrar los socios medulares con las JLDL's de la Región primero debemos integrarlas en cada uno de los Centro de Gestión Única. Debemos movernos hacia la tecnología, realizar ajustes y compra de equipo necesario para brindar a cada socio que así lo requiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación sobre los beneficios de ser un socio medular. Oriéntarle sobre los resultados que obtendría la Junta teniéndolo como Socio Medular. • Luego de análisis. • Intercambio de ideas. Participación equitativa. Reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones. Alianzas • Una vez que estemos todos alineados con las necesidades que tengamos en los diferentes sectores y Juntas se estarían integrando nuestros socios porque van a estar viendo los resultados y el alineamiento de todos. • Adiestramientos cruzados
¿Cuál sería el <u>área de mayor importancia</u> en la integración entre los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • La credibilidad o seriedad a los procesos que ofrecen los Socios Medulares a la Junta frente a la población a la cual servimos. • Brindar un servicio donde se tome en consideración cada barrera del cliente y pueda ser atendida a la brevedad y de forma simultánea 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de adiestramientos. • Comunicación, Resultados y áreas de enfoque. • La integración tiene que ser de manera atada con los servicios que se ofrecen en cada JLDL. 	<ul style="list-style-type: none"> • La integración regional es un proceso multidimensional, que abarca no solo las temáticas económicas y comerciales, sino también las políticas, sociales, culturales y ambientales.
¿Cómo lograría la colaboración de los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Todos tienen que ver la necesidad del bien común y enfocarse en lo que se necesita. • Integración por medio de actividades, talleres, orientaciones, planes de trabajo en donde vean la importancia de la participación de los miembros Medulares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una misión y visión en común, donde cada uno de los socios entienda su rol y lo importante del mismo. Que ningún socio entienda que esto es unilateral, sino que dependemos unos de otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante resultados. • Presentarles nuestro nuevo plan de trabajo para los próximos Años. Y cada cierto tiempo ("quarterly" /cada 6 meses) dejarles saber los resultados.
¿Qué proyectos, iniciativas y/o programas serían las primeras en desarrollar?	<ul style="list-style-type: none"> • Ferias de servicios y empleo donde cada uno ofrezca lo mejor de sí y tome en consideración lo mejor del otro socio, por el bienestar de los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendrían que ser analizados para su determinación. • Las iniciativas tienen que ir a la par de las necesidades y el desarrollo de los programas y servicios. Desarrollo de los programas de Capacitación y empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones a la comunidad a la cual servimos sobre los servicios de los Socios Medulares. • Primero presentar el plan y en que consiste. Y dejarles saber las métricas que vamos a estar midiendo.

<p>¿Cuáles son los recursos necesarios para la integración, desarrollo de estrategias y ejecución de los servicios integrados entre los Socios Medulares y JLDL's de la Región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer métodos de comunicación efectivos y simples para poder mejorar los procesos, esto atado a la creación del plan de estrategias comprometido entre todas sus partes con responsabilidades establecidas a cada socio con fechas de ejecución. Debemos añadirle el plan de medición o seguimiento, para que los socios medulares vean los resultados de sus esfuerzos y el beneficio de ser parte de los socios medulares. Cuando los socios analicen los beneficios de una manera analítica con data real el compromiso se afianzará y tendrán una participación en la Junta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se pudieran determinar luego de analizar los existentes, sus efectos, desarrollos y resultados actuales. • Dentro de las empresas existen distintos tipos de integración tales como integración de recursos humanos, integración de recursos materiales e integración de recursos financieros una vez se identifiquen se pueden llevar a cabo las estrategias y hay que planificar entre las partes la integración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomando en cuenta la limitación de recurso humano de cada uno de los socios, para el establecimiento presencial en los Centro de Gestión Única, debemos comenzar con la adquisición de equipo tecnológico que logre cumplir con el objetivo de ofrecerle servicios en tiempo real al cliente. Además, se debe adiestrar al personal de cada uno de los socios al respecto. • Adiestramientos cruzados para que cada socio entienda las funciones del otro y auscultar los distintos servicios que puede obtener un cliente de forma simultánea sin duplicidad de servicios. • Pueden varias alternativas de recursos internos, externos, de la Industria, Servicio, del Gobierno, ect. Lo importante es tener un plan, establecer métricas y ver los resultados.
---	---	--	--

F. Grupo Focal de la Socios Medulares: Análisis FODA

Tema #1: Integración de Recursos de las JLDL's en la Región		
¿Cómo usted integraría los recursos de las JLDL's?	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de tecnología • Tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones las cuales son actualmente muy esporádicas
¿Cuál sería el área de mayor importancia en la integración entre las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Empleos y adiestramientos • Ofertas de empleo OJT y los CRT - Necesidades del patrono 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los servicios que tiene la región (American Job) y trabajar en pro de las situaciones que afectan los procesos
¿Qué expectativas tendría de una integración entre las JLDL's?	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación de clientes y patronos • Mayores servicios para los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener más información a la mano • Agilizar los procesos.
¿Qué resultados favorables usted esperaría de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Más personas empleadas • Participación de los patronos – Más servicio (colocaciones y ofertas de empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser más ágiles y responsivos en el proceso de prestación de servicios. • Tener más información a la mano
¿Cómo usted midiera el éxito de la integración de las JLDL's?	<ul style="list-style-type: none"> • Por la cantidad de personas empleadas • Integración de las comunicaciones • Capacitación y preparación de la integración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el cliente • Mediante graficas de productividad • Mediante la ejecución de los empleados

Tema #2: Servicios a los Patronos (Mercado Empresarial)		
¿Cuál sería el <u>área de servicio</u> <u>importancia</u> para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> • Que los candidatos que se refieran tengan la experiencia que ellos están pidiendo • Incentivos económicos 	<ul style="list-style-type: none"> • La importancia es que los mantienen • Informados de las necesidades que tiene la región
¿Qué <u>expectativas</u> <u>tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los patronos por las JLDL's?	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener la información correcta de adiestramientos e incentivos para poder participar de ellos • Tener la información accesible 	<ul style="list-style-type: none"> • Que podemos ayudarnos entre todos • Mayor participación de los patronos en el CGU
¿Cuáles son las <u>necesidades</u> <u>principales de los patronos</u> del punto de vista económico y laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Candidatos bien preparados, que tengan la experiencia requerida ya que éstos economizan dinero en adiestramientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas para OJT • Tener empleados que trabajen eficientemente
¿Qué tienen que hacer las JLDL's para <u>mejorar los servicios</u> para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> • Dar información de todos los servicios que ofrecen en páginas de internet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la tecnología. • Ofrecer más diversidad de servicios.

<p>¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los patronos en los servicios ofrecidos por las JLDL's para ellos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la manera en la que presentan la información • Promoción de las ofertas de empleo. • Selección de los candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Referimientos • Mediante una reunión conocer cuáles son esas expectativas • Hacer una reestructuración completa
--	--	---

Tema #3: Servicios a los Participantes (Mercado Laboral)		
<p>¿Cuál sería el <u>área de servicio de mayor importancia</u> para los participantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas de Empleo y adiestramientos. • Ofertas de empleado y adiestramiento. • Conocer de antemano empleos disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que les ayuden a vencer. • Dificultades en términos de transportación. • Cuido de niños.
<p>¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los participantes por las JLDL's?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El cliente obtendría los servicios en un mismo lugar. • Facilidades para recibir servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor accesibilidad y garantías de que los servicios se coordinen más rápido.
<p>¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los participantes</u> del punto de vista de empleo y capacitación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener un empleo y adiestramientos y que estos sean cónsonos con las necesidades del mercado Laboral. 	
<p>¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los participantes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una página web con información sobre ofertas de empleo, adiestramientos y otros servicios. • Buenas promociones (transparencia) • Comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser más proactivos (más agresivos) • Brindar más información sobre empleos • Tener más estructura. • Ofrecer más versatilidad en las propuestas
<p>¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los participantes en los servicios ofrecidos por Centros de Gestión Única para ellos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer adiestramientos gestión las necesidades del mercado laboral. • Que no haya documentos ocultos (transparencia). 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar servicios más diversos. • Brindar servicios híbridos. • La pandemia que sean virtuales y presenciales)

Tema #4: Integración de la Industria Existente y Emergentes, y el Tercer Sector	
¿Cómo usted <u>integraría los servicios</u> de las JLDL's con las necesidades sectores industriales y tercer sector en la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante reuniones para conocer perspectivas de cada uno.
¿Cuál serían las <u>áreas de mayor importancia</u> en la colaboración entre sector industrial, tercer sector y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer sus necesidades para brindar el apoyo en cada sector en particular.
¿Qué <u>proyectos o iniciativas</u> de colaboración son necesarios entre las tres partes?	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de discusión; reuniones virtuales; foros, entre otros.
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo económico</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones por zoom (plataformas digitales).
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo laboral</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales.

Tema #5: Integración con los Socios Medulares de WIOA	
¿Cómo usted integraría a los Socios Medulares con las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones; Banco de talentos para conocer servicios y funciones de cada socio
¿Cuál sería el <u>área de mayor importancia</u> en la integración entre los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer lo que ofrece cada socio
¿Cómo lograría la colaboración de los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones para conocer perspectivas
¿Qué proyectos, iniciativas y/o programas serían las primeras en desarrollar?	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos que ayuden a unificar las áreas
¿Cuáles son los recursos necesarios para la integración, desarrollo de estrategias y ejecución de los servicios integrados entre los Socios Medulares y JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor cantidad de personal para mejores estrategias

G. Grupo Focal Líderes: Análisis FODA

FODA	Administración del Junta Local de Desarrollo Laboral	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones y confianza entre miembros • Conocimiento de su área de trabajo • Confianza entre componentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales responsables y comprometidos con el desarrollo del comercio, patronos o proveedores. • Incorporados
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Creación e implementación de Políticas Públicas, mercadear los servicios • Implementar procesos efectivos conforme a WIOA • Definir roles claros entre los componentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar unir esfuerzos de todas las Juntas Local para el desarrollo económico de todos sectores • Crear nuevas oportunidades de Servicios de las industrias
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compromiso • Confusión con la ley WIOA y ley WIA en cuanto a roles y procesos generales 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación y compromiso • Falta de comunicación e integración de estrategias • Falta de Compromiso
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de fondos. • Errores en implementación de servicios • Pérdida de fondo 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de JLDL • No cumplir con los objetivos o metas establecidas • Perdida Fondos Federales

FODA	Administración del Centro de Gestión Única	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en el servicio al cliente • Tiene personal suficiente para atender participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Varios servicios disponibles en un solo lugar • Diferentes servicios que ofrecen
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de servicios, ferias de empleo y tecnología • Capacitar y apoderar al personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes en búsqueda de empleo • Ayudar a los participantes a mejorar sus destrezas
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de integración entre los socios medulares • cambios y trabajar con integración de servicios • No se atreven a emitir opiniones que puedan beneficiar los servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes o participantes, no requieren de nuestros servicios o visiten nuestras oficinas a causa del COVID 19 • No trabajar en Equipo • Indiferencia para implementar
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Pobre ejecución 10 que conlleva a la pérdida de fondos • No cumplir con las metas de servicios • No tener el compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarticular la integración de los servicios • Ayudas federales que compensan la pérdida de ingresos de los individuos (desempleo, PUA y otros)

FODA	Servicios a los Patronos	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Personal capacitado, organización buen manejo del tiempo. Personal capacitado. 	<ul style="list-style-type: none"> Proveer incentivos económicos atractivos para el patrono. Servicios e incentivos.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Darse a conocer, participación en ferias de empleo. Ferias o Reuniones para orientar a los patronos de nuestros servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Divulgación de beneficios a través de los programas. Unificar o integrar esfuerzos económicos y de contratación. Obtener empleados por medio de nosotros.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de contratos y/o acuerdos.. No se trabaja con la rapidez necesaria para satisfacer a los patronos. Falta de confianza en el cumplimiento del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> Burocracia en el proceso (Documentación Excesiva). Tiempo excesivo que toma el proceso.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> Competencia con otras industrias. Pérdida de credibilidad. Pérdida de fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> Patronos cerrando sus negocios o despidiendo empleados. Cierre de negocios.

FODA	Servicios a los Participantes	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación y servicios de calidad humano. Compromiso del recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de calidad. Oportunidades de adiestramientos y trabajo.
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento profesional, estabilidad emocional y económica. Crecimiento profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Diversos servicios unificados de adiestramientos y empleo. Conseguir un empleo o trabajo.
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Falta de logro en las metas establecidas. Capacitación y falta de adiestramiento. Falta de interés de los clientes y/o participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda continua de oportunidades de empleo o cualquier otro servicio. No existe una estrategia formal de mercadeo, promoción y publicidad.
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> Pobre ejecución y pérdida de fondos. Servicio no adecuado a necesidades. No contar con empleos disponible. 	

FODA	Mercado Empresarial (Economía y empresas)	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Especialización y recurso humano • Existe diversidad y crecimiento • Visión de ampliar servicios y crear nuevas empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano responsable y comprometido • Publicar los servicios
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento territorial • Nuevas oportunidades de crecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar los vínculos con patronos potenciales • Impactar más patronos y participantes
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Pobre administración • Desconocimiento de oportunidades dirigidas a la empleomanía 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca divulgación de los servicios • No llegar al público
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Baja en los productos, competencia entre empresas • pérdida de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • El cambio en las políticas federales • Pedida de fondos disponibles

FODA	Mercado Laboral (empleos y empleados)	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y motivación al empleado • Servicios y ayudas para beneficio de participantes • Distintas ofertas y oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de empleo
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento gerencial • Oportunidades de mejoramiento y capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Patronos con empleos disponibles • Preparar a nuestros clientes
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de liderazgo • Poco compromiso consigo mismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector económico afectado por la Pandemia COVID 19 • Contactar a los participantes o clientes interesados
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> • Escases de empleo • No alcanzar las metas establecidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de tiendas, restaurantes y otros • Poco interés por parte de los clientes

FODA	Socios Medulares	
¿Cuáles son las Fortalezas?	<ul style="list-style-type: none"> Servicios especializados de acuerdo con la agencia Servicio específico de acuerdo con la finalidad de la agenda 	<ul style="list-style-type: none"> Servicios especializados por socio
¿Cuáles son las Oportunidades?	<ul style="list-style-type: none"> Servicio al cliente en base a sus necesidades Puede ofrecer servicios específicos y orientar a otros socios 	<ul style="list-style-type: none"> Simplificación y unión de los servicios Facilitador de todos los servicios en un solo lugar
¿Cuáles son las Debilidades?	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de todos los servicios que ofrece su agencia Desconocen de otras ayudas o programas fuera de su agencia 	<ul style="list-style-type: none"> Unir esfuerzos e integrar estrategias de trabajo Socios no entienden su participación en el Centro de Gestión Única Compromiso de querer ayudar
¿Cuáles son las Amenazas?	<ul style="list-style-type: none"> No cumplir con las expectativas del cliente Duplicidad de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> Presentan barreras para integrar los servicios o que fluyan de acuerdo con lo establecido por ley. Falta de compromiso e integración

Tema #1: Integración de Recursos de las JLDL's en la Región		
¿Cómo usted integraría los recursos de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Con mejor comunicación Realizando reuniones y reenfocando alas JLDL a nivel de compromiso con la región. 	<ul style="list-style-type: none"> A través de la tecnología y los referidos entre las mismas.
¿Cuál sería el área de mayor importancia en la integración entre las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Brindar un mejor servicio. Comunicación con relación a procesos comunes. 	<ul style="list-style-type: none"> La comunicación entre las áreas.
¿Qué expectativas tendría de una integración entre las JLDL's e la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Estandarizar los procesos ya que cada JLDL opera independiente. Que se pueda trabajar como un solo equipo 	<ul style="list-style-type: none"> La unificación de los servicios que se brindan a patronos y participantes.
¿Qué resultados favorables usted esperaría de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Divulgación de información para el beneficio de la región Que aumente la participación y se cumpla con las metas establecidas 	<ul style="list-style-type: none"> El cumplimiento del Plan y la satisfacción del mismo.
¿Cómo usted mediera el éxito de la integración de las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Con instrumentos que recojan la información de antes y después y se establezca una comparativa 	<ul style="list-style-type: none"> Mejores beneficios para todos con un servicio de calidad. A través del cumplimiento del plan y estrategias desarrolladas.

Tema #2: Servicios a los Patronos (Mercado Empresarial)		
¿Cuál sería el <u>área de servicio</u> <u>importancia</u> para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> Las personas – capital humano Buena comunicación para suplir sus necesidades particulares 	<ul style="list-style-type: none"> Facilidad, agilidad y calidad del servicio.
¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los patronos por las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los servicios, ayuda a conseguir documentos La uniformidad de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> El que aumentaría la cantidad de patronos que se beneficien de los fondos WIOA
¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los patronos</u> del punto de vista económico y laboral?	<ul style="list-style-type: none"> Conseguir buenos empleados y ayuda economía El recurso humano o personal de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> Reducir costos operacionales relacionados con las fases de adquisición y adiestramientos de nuevos empleados; el que se puedan candidatos idóneos de acuerdo con los requisitos del patrono
¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los patronos?	<ul style="list-style-type: none"> Hacer una buena selección de mis participantes enviados Minimizar los documentos solicitados 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer procesos estándares en cada área local, para facilitar el que se beneficien los patronos, con la finalidad que si son atendidos en una Junta Local, la orientación y los documentos sean los mismos para evitar duplicidad de información y mejorar el servicio en general
¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los patronos en los servicios ofrecidos por las JLDL's para ellos?	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con la fecha, que los procesos sean ágiles. Pagarle el reembolso rápido. Darle un buen servicio. Ser ágiles, proactivos en la búsqueda de participantes; tener claro la calidad de servicio prestado; profesionalismo 	<ul style="list-style-type: none"> Minimizar el tiempo de evaluación y aprobación de las propuestas y agilizar los procesos de entrevistas

Tema #3: Servicios a los Participantes (Mercado Laboral).		
¿Cuál sería el <u>área de servicio de mayor importancia</u> para los participantes?	<ul style="list-style-type: none"> Las áreas de servicio son todas, importante que los servicios sean unificadas. Identificar las necesidades de los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> La orientación y una buena entrevista inicial, en la cual se trabaje la mayor cantidad de alternativas para que obtenga un empleo.
¿Qué <u>expectativas tendría</u> al tener los <u>servicios integrados</u> de los participantes por las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los beneficios. La satisfacción del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Se pueden coordinar los servicios de forma ágil y facilitar el servicio inicial al tener procesos estandarizados
¿Cuáles son las <u>necesidades principales de los participantes</u> del punto de vista de empleo y capacitación?	<ul style="list-style-type: none"> Poder conseguir un buen empleado y que se pueda mantener con motivado o capacitarlo en algo que le guste y lo pueda hacer. Poca escolaridad, poca integración social, falta de compromiso, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> Obtener un empleo de acuerdo con su experiencia educación; de no tener preparación adecuada. Si necesita capacitarse, que esta sea en el área de interés del cliente de acuerdo con las ocupaciones en demanda en la región acorto mediano tiempo.
¿Qué tienen que hacer las JLDL para <u>mejorar los servicios</u> para los participantes?	<ul style="list-style-type: none"> Informar los procesos y mejorar la política pública. Crear estrategias de servicios en base a las necesidades de éstos. 	<ul style="list-style-type: none"> Comenzar a elaborar los servicios en torno a las necesidades de los participantes, orientándolos a la oferta laboral de la región. Llevarlos a que vean la región como alternativa, no solamente su propio lugar de residencia.
¿Qué tenemos que hacer para <u>cumplir las expectativas</u> de los participantes en los servicios ofrecidos por Centros de Gestión Única para ellos?	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecerle servicios. Cumplir con el plan de cada participante Escucha, Orientación, Referidos y Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las ofertas de empleo y sus requisitos, que la oferta de adiestramiento conlleve un componente práctico; la dinámica entre el participante y el personal del CGU sea clara, sincera y profesional.

Tema #4: Integración de la Industria Existente y Emergentes, y el Tercer Sector		
¿Cómo usted <u>integraría los servicios</u> de las JLDL's con las necesidades sectores industriales y tercer sector en la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo acuerdos de colaboración • Capacitando al personal de la Junta Local para que estos a su vez pueda llevar el mensaje a otros sectores 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento claro de cuáles son los componentes de estos sectores a través de reuniones conjuntas para establecer acuerdos y participación constante
¿Cuál serían las <u>áreas de mayor importancia</u> en la <u>colaboración</u> entre sector industrial, tercer sector y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • La divulgación de servicios. • Participación conjunta, aportación de ideas. • Cumplir con los estándares del mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva para lograr Referido de clientes con el fin de cumplir con las expectativas de todos los involucrados.
¿Qué <u>proyectos o iniciativas</u> de colaboración son necesarios entre las tres partes?	<ul style="list-style-type: none"> • Acoplar a la demanda de empleo • Proyecto en el cual se establezcan acuerdos en los cuales se tengan claros las aportaciones y necesidades de estos sectores • Documentar procesos para no duplicar esfuerzos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una plataforma común regional que permita conocer que se está haciendo con relación a cada sector • Creación de acuerdos o alianzas. Integración entre los sectores. Mercadeo a través de redes sociales
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo económico</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la demanda de servicios. • Promover mejores incentivos • Actividades turísticas, aéreo espaciales, farmacéuticas y tecnológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios de orientación de acuerdo con temas comunes con la participación de recursos de cada sector • Divulgación de oportunidades para capacitación de recursos
¿Qué actividades propondría para el <u>desarrollo laboral</u> de la Región en colaboración con el sector industrial y tercer sector?	<ul style="list-style-type: none"> • Ferias de empleo, promoción y mercadeo. • Ferias de empleo, convenciones y conferencias entre otras. 	

Tema #5: Integración con los Socios Medulares de WIOA		
¿Cómo usted integraría a los Socios Medulares con las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar más a los directores • Reuniones compulsorias y apoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no pueden estar físicamente, estos deben estar disponibles a través de la tecnología.
¿Cuál sería el <u>área de mayor importancia</u> en la integración entre los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar servicios a los participantes • Comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • El compromiso y cumplimiento de estos en las áreas locales.
¿Cómo lograría la colaboración de los Socios Medulares y las JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo sentir parte del proceso • Haciéndoles consciencia de la necesidad de servicios que tienen los participantes y importancia que tiene en el ofrecimiento del mismo por parte de su agencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de los representantes con relación a la importancia de crear un sistema efectivo y comunicaciones dirigidas a jefes de agencia, gobernador y entes federales que regulan los fondos que están supeditados al cumplimiento efectivo de WIOA
¿Qué proyectos, iniciativas y/o programas serían las primeras en desarrollar?	<ul style="list-style-type: none"> • Los recursos de ambas partes trabajan juntos para que ambos clientes se beneficien y luego ver el progreso. • Capacitación cruzada entre las partes (socios y JLDL) 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para aumentar deserción escolar y la asistencia de acuerdo a las necesidades de los clientes.
¿Cuáles son los recursos necesarios para la integración, desarrollo de estrategias y ejecución de los servicios integrados entre los Socios Medulares y JLDL's de la Región?	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento claro de todos los servicios que ofrecen socios y juntas • El personal calificado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer información de actividades comunes de servicios comunes para trabajarlas en conjunto y solo dejar especializado en manos expertas de los socios/ juntas.

VIII. RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS REGIONALES

La formulación de las estrategias regionales está compuesta por cinco (5) áreas importantes con el propósito de atender los procesos de integración, colaboración y servicios entre las tres (3) JLDL's de la región.

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

- **Resumen de las Estrategias de Integración de las JLDL's**

- 1) Acuerdo de Colaboración de Recursos entre las JLDL's de la Región
- 2) Fondos WIOA: Manejo y Utilización Ágil, Efectiva y Eficiente
- 3) Infraestructura de Servicio: Inventario, Mejorar y Actualizaciones
- 4) Plan Maestro: Mejores Prácticas para Lograr la Excelencia Regional
- 5) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de Competencias Suaves
- 6) Mejores Prácticas: Academia de Cumplimiento Gubernamental Estatal y Federal
- 7) Mejores Prácticas: Capacitación en Metodologías para la Excelencia Gubernamental
- 8) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Profesionales de Servicios de Carrera
- 9) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Planificadores de Casos
- 10) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Promotores
- 11) Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).
- 12) Fondos para Implementar el Plan Estratégico Regional
- 13) Fondos Federales adicionales a WIOA
- 14) Mejorar los Procesos de Pago a los Patronos
- 15) Cadena de Suministros: Optimización de Recursos y Estandarización de Procesos de Compra

- **Resumen de las Estrategias de Servicios Integrados – Patronos**

- 1) Servicios para la Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos
- 2) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Patronos
- 3) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Contratación Regional (Unificar)
- 4) Aplicación Inteligente: Servicios, Procesos y Documentación de los Patronos
- 5) Desarrollar un Banco de Talentos para la Industria de la Construcción
- 6) Métodos para Capturar y Registrar los Servicios de Empleabilidad Directa
- 7) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos

- **Resumen de las Estrategias de Servicios Integrados – Participantes**

- 1) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Participantes
- 2) Aplicación Inteligente: Sistema para el Manejo de enseñanza ("Learning Management System")
- 3) Aplicación Inteligente: Facilitando el Camino Profesional
- 4) Metodología: Mejoras los Procesos de Reclutamiento
- 5) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos
- 6) Metodología: Mejoras los Procesos de Capacitación
- 7) Reducción de la Discrepancia Tecnológica Profesional
- 8) Oportunidades de Empleo Regionales

- **Resumen de las Estrategias de Servicios Integrados - Socios Medulares**

- 1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y Socios Medulares
- 2) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo Profesional
- 3) Servicios a Distancia: Aplicabilidad de la Tecnología
- 4) Cumplimiento de los Servicios

- **Resumen de las Estrategias de Servicios Integrados – Industrias Existentes, Emergentes y Tercer Sector (IEE/TS)**

- 1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y IEE/TS
- 2) Alianzas Estrategias: Promover impactos económico laboral regional
- 3) Alianzas Estrategias: Mercadeo, Servicios y Profesionales

- **Resumen de las Estrategias para Planificación, Implementación y Continuidad del Plan**

- 1) JLDL's: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
- 2) Socios Medulares: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
- 3) Sectorial (IEE/TS): Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
- 4) Gerencia de Proyecto: Aplicabilidad de la Metodología
- 5) Gerencia de Proyecto: Capacitación y Formación de Líderes
- 6) Comité Asesor: Desarrollo Organizacional Operacional (JLDL's / CGU's)
- 7) Comité Asesor: Desarrollo Laboral
- 8) Comité Asesor: Desarrollo Empresarial
- 9) Comité Asesor: Fondos y Recursos Económicos Regional
- 10) Plan de Mercadeo para la Divulgación del Plan Estratégico Regional
- 11) Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional

IX. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE LAS JLDL'S

Complejidad: Intermedio	1) Acuerdo de Colaboración de Recursos entre las JLDL's de la Región		
Descripción: Facilitar acuerdos de colaboración que contribuyan en la ejecución de las estrategias regionales. Los acuerdos serán delineados entre las JLDL's para establecer la política pública para la planificación, desarrollo, implementación de las estrategias presentadas en este plan.	Objetivos: Lograr la colaboración, aportación económica y participación entre las JLDL's enfocados en la Regionalización Estratégica.		
	Metas: Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados: JLDL's.		
	Recursos: Presidente de las Juntas y Directores Ejecutivos.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Segundo trimestre del año programa 2020		
Complejidad: Intermedio	2) Fondos WIOA: Manejo y Utilización Ágil, Efectiva y Eficiente		
Descripción: Establecer estrategias y tácticas para garantizar el buen manejo, utilización de los fondos de manera ágil, efectiva y eficiente según las mejores prácticas, políticas y normas federales.	Objetivos: Cumplir con las asignaciones de fondos. Utilizar los fondos según presupuestado. Aumentar la ejecución en las JLDL's (CGU's).		
	Metas: Cumplir con el presupuesto. No devolver fondos.		
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores de Áreas y personal de apoyo		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020		
Complejidad: Intermedio	3) Infraestructura de Servicio: Inventario, Mejorar y Actualizaciones		
Descripción: Realizar inventarios de los equipos y programas (aplicaciones) para identificar las condiciones, capacidades y disponibilidad de estos. Diseñar estrategias para mejorar y actualizar los recursos tecnológicos.	Objetivos: Obtener un inventario real de los recursos tecnológicos disponibles. Identificar inversiones necesarias para mejorar y actualizar la tecnología y cantidad de equipos y programas necesarios.		
	Metas: Mejorar los procesos para proveer servicios de manera ágil, efectiva y eficiente con una tecnología confiable, actualizada y disponible		
	Recursos: Directores de áreas y personal técnico en tecnología		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020		

Complejidad: Intermedio	4) Plan Maestro: Mejores Prácticas para Lograr la Excelencia Regional	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para la integración de las mejores prácticas organizacionales enfocadas en el desarrollo y crecimiento económico sostenible de las JLDL's enfocado en la excelencia regional.	Objetivos: Alcanzar la excelencia gubernamental de las JLDL's. Promover una cultura enfocada en el desarrollo y crecimiento de las JLDL's. Lograr organizaciones efectivas, eficientes y estandarizadas enfocadas en el servicio al cliente (patronos y participantes). Reducir las actividades que no añaden valor. Estar a la vanguardia con las mejores prácticas para el crecimiento organizacional dirigidas al desarrollo económico de las JLDL hacia la Excelencia Regional.	
	Metas: Aumentar el éxito de la implementación del plan estratégico regional. Transformar las JLDL's hacia la excelencia organizacional y operacional enfocada en la calidad de los servicios a los clientes. Cumplir con las necesidades de los clientes (patronos y participantes)	
	Recursos: Personal de las JLDL de la región.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Segundo trimestre del año programa 2020	
Complejidad: Intermedio	5) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de Competencias Suaves	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación y Desarrollo de Competencias Suaves de los profesionales de las JLDL's (CGU's), por ejemplo: Inteligencia emocional, cultural, comunicación, liderazgo, manejo de Cambios, trabajo en equipo entre otras.	Objetivos: Aumentar las competencias de los profesionales Mejorar el entorno de trabajo. Lograr compromiso, apoderamiento,	
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.	
	Recursos: Directores por áreas, personal de recursos humanos, proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.	
Complejidad: Intermedio	6) Mejores Prácticas: Academia de Cumplimiento Gubernamental Estatal y Federal	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación para el aprendizaje y actualización de las políticas, leyes, procedimientos y reglamentos WIOA.	Objetivos: Aumentar los conocimientos y aplicabilidad de los mismos en las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).	
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.	
	Recursos: Directores, personal de recursos humanos, proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.	

Complejidad: Intermedio	7) Mejores Prácticas: Capacitación en Metodologías para la Excelencia Gubernamental	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación para el desarrollo de líderes enfocados en los procesos de mejoramiento organizacional y operacionales de las JLDL's (CGU's) incorporando las metodologías solución de problemas, pensamientos crítico y mejoramiento de procesos ("Lean y Six Sigma")	Objetivos: Formación de líderes para realizar iniciativas para el mejoramiento de los procesos en las oficinas	
	Metas: Procesos efectivos y eficientes. Reducción de deficiencias y costos. Mejorar tiempo de servicios. Aumentar el nivel de satisfacción de los clientes.	
	Recursos: Líderes y proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.	

Complejidad: Intermedio	8) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Profesionales de Servicios de Carrera	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación para el desarrollo de Profesionales enfocados en Servicios de Carreras.	Objetivos: Aumentar los conocimiento y aplicabilidad de estos, en las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).	
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.	
	Recursos: Profesionales de Servicios de Carrera y proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.	

Complejidad: Intermedio	9) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Planificadores de Casos	
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación para el desarrollo de Profesionales enfocados en planificación de casos.	Objetivos: Aumentar los conocimiento y aplicabilidad de estos, en las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).	
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.	
	Recursos: Profesionales de Servicios de Carrera y proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.	

Complejidad: Intermedio	10) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Promotores		
Descripción: Diseñar e implementar un programa para Capacitación para el desarrollo de Profesionales enfocados para los promotores.	Objetivos: Aumentar los conocimiento y aplicabilidad de estos, en las tareas, funciones, deberes y responsabilidades de los profesionales de las JLDL's (CGU's).		
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.		
	Recursos: Promotores y proveedores de servicio.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.		

Complejidad: Intermedio	11) Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).		
Descripción: Preparar, planificar, desarrollar e implementar planes para emergencias administrativos y operacionales para el manejo de la organización en eventos catastróficos (naturales y salud) a nivel Regional. En la iniciativa, la Región estará alineado para coordinar estrategias con fondos federales aprobados para trabajar con la recuperación y reconstrucción de PR.	Objetivos: Lograr una organización estable, funcional y competitiva administración y prestación de servicios durante emergencia catastrófica. Proveer los servicios a los patronos y participantes de manera continua. Continuar con la ejecución de los planes estratégicos, administrativos, operacionales y financieros de manera efectiva, eficiente y sostenida.		
	Metas: Garantizar la continuidad de las operaciones de la organización. Garantizar los servicios. Cumplir con los objetivos y metas administrativas, operacionales y financieras a pesar de las emergencias.		
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores por área, personal de apoyo y proveedores de servicio.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.		

Complejidad: Alto	12) Fondos para Implementar el Plan Estratégico Regional		
Descripción: Identificación de Fondos internos operacionales de cada JLDL's para ser reasignados para iniciativas, proyectos y programas del Plan Regional.	Objetivos: Asegurar la implementación de estrategias regionales que necesitan recursos económicos para ser logradas.		
	Metas: Cumplir con la implementación del plan regional		
	Recursos: Presidente de la Juntas y Directores Ejecutivos		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.		

Complejidad: Alto	13) Fondos Federales adicionales a WIOA		
Descripción: Preparación de Propuestas para obtener fondos adicionales (otras fuentes) a los que representa la Ley WIOA, tales como: CDBG, etc.	Objetivos: Lograr incorporar nuevos servicios para los clientes. Asegurar la implementación de estrategias locales, regionales y otros servicios que necesitan recursos económicos para ser logrados.		
	Metas: Cumplir con la implementación de nuevas estrategias y servicios complementarios fuera de los servicios de WIOA.		
	Recursos: Presidente de la Juntas y Directores Ejecutivos		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.		

Complejidad: Bajo	14) Mejorar los Procesos de Pago a los Patronos		
Descripción: Mejorar los procesos de pago (transferencia electrónica) para los patronos.	Objetivos: Cumplir con los acuerdos de los contratos entre las JLDL's y patronos.		
	Metas: Acelerar los desembolsos de manera efectiva y eficiente		
	Recursos: Directores Ejecutivos y personal del área de contabilidad y finanzas.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Cuarto trimestre del año programa 20		

Complejidad: Intermedio	15) Cadena de Suministros: Optimización de Recursos y Estandarización de Procesos de Compra		
Descripción: Diseñar estrategia para optimizar y estandarizar la cadena de servicios en referencia a la compra de materiales, suministros, equipos, etc., en conjunto con la contratación de servicios tecnológicos, mantenimiento y reparaciones de instalaciones, entre otros servicios.	Objetivos: Optimizar los recursos económicos utilizados para comprar o recibir servicios. Estandarizar los procesos de compra para los beneficios de la región.		
	Metas: Reducir gastos. Obtener procesos y procedimiento estandarizados.		
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores de áreas y personal de apoyo.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 20		

X. ESTRATEGIAS DE SERVICIOS INTEGRADOS - PATRONOS

Complejidad: Intermedio	1) Servicios para la Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos	
Descripción: Asistir y facilitar a los patronos la preparación de propuestas descriptivas para la solicitud de servicios, en conjunto con documentación interna de la empresa y gubernamental. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria.	Objetivos: Facilitar al patrono los procesos de solicitud de servicios. Cualificar adecuadamente a los patronos. Agilizar la búsqueda de documentación. Acelerar la asignación de fondos para los servicios solicitados. Ser una región dinámica, ágil y competitiva en la prestación de servicios.	
	Metas: Acelerar los procesos de solicitud de servicios. Reducir el tiempo de entrega (radicación) de las propuestas. Reducir errores e información faltante en las propuestas. Aumentar la calidad y precisión del contenido de las propuestas. Asegurar la radicación de la documentación requerida.	
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores de áreas y Promotores.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Intermedio	2) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Patronos	
Descripción: Integrar y estandarizar los servicios dirigidos a los patronos de una manera efectiva, eficiente y sostenida. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, requieren la radicación de propuestas con la documentación necesaria.	Objetivos: Definir el valor de los servicios. Identificar las áreas a mejorar, delinear el flujo de valor y las actividades en los procesos. Establecer actividades basadas en las necesidades de los patronos. Establecer los procesos estandarizados y optimizados. Identificar las áreas de oportunidad para reducir los desperdicios asociados con los procedimientos, proformas, manejo de datos e información (documentación). Definir y preparar los procedimientos alineados con el diseño eficiente. Evaluar el contenido en las proformas para identificar el flujo de datos e información basado en los requisitos de los procesos y auditoría de cumplimiento gubernamental.	
	Metas: Eliminar las deficiencias, reducir complejidad, lograr agilidad y rapidez, incrementar los servicios, aumentar el tiempo y la calidad de los servicios. Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios. Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles. Lograr que los datos e información a ser recolectada sea útil para el programa, tanto para los procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso.	
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal des áreas, Promotores, personal de apoyo y proveedores de servicios.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Intermedio	3) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Contratación Regional (Unificar)
Descripción: Identificar áreas de oportunidad para mejorar para lograr la estandarización de los contratos de servicios para los patronos en la región.	Objetivos: Estandarización de contrato (clausulas, términos, condiciones y documentación).
	Metas: Lograr agilidad, eficiencia y efectividad en los procesos de contratación de servicios con los patronos.
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal de las áreas, personal de contrataciones y personal de apoyo.
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Alto	4) Aplicación Inteligente: Servicios, Procesos y Documentación de los Patronos
Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma inteligente para manejar todos los procesos y documentación de los patronos desde la primera llamada hasta terminar el proyecto contratado con el patrono.	Objetivos: Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos. Proveer herramienta para manejar los patronos. Manejo de proyectos. Proveer herramienta digital para la región.
	Metas: Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región. Obtener una base de datos real. Agilizar los servicios y proyectos.
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal de las áreas, personal de tecnología, personal de apoyo y proveedores de servicio.
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 20

Complejidad: Intermedio	5) Desarrollar un Banco de Talentos para la Industria de la Construcción
Descripción: Diseño de estrategias para el desarrollo de banco de recursos o talento para la industria de la construcción, por ejemplo: Instituto o academia.	Objetivos: Lograr un banco de talento de la industria. Identificar necesidades específicas por especialidad de la industria. Identificar áreas de oportunidad para mejorar. Crear academias para la capacitación y desarrollo empleado diestros en la industria.
	Metas: Proveer candidatos potenciales identificados y precalificados para cumplir con las necesidades laborales de la industria de la construcción
	Recursos: Presidente de la Juntas, Directores Ejecutivos, Comité Asesor, personal de apoyo y proveedores de servicio.
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Cuarto trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Intermedio	6) Métodos para Capturar y Registrar los Servicios de Empleabilidad Directa		
Descripción: Diseñar estrategias para capturar y registrar los servicios (CGU) de empleabilidad directo (elegibilidad) para integrar en la región.	Objetivos: Identificar los candidatos que has conseguido trabajo en los patronos.		
	Metas: Registrar los empleados en el sistema. Lograr Ejecución.		
	Recursos: Directores CGU, personal de apoyo y patronos.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.		

Complejidad: Intermedio	7) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos		
Descripción: Realizar estrategia de mercadeo que propicien la divulgación regional de las iniciativas, proyectos, programas, servicios, actividades, eventos y logros de las JLDL's en la Región.	Objetivos: Promocionar los servicios. Divulgar proyectos de adiestramiento y empleo. Brindar el calendario de eventos.		
	Metas: Lograr que los patronos reconozcan las JLDL's. Promover actividades y eventos. Lograr penetración y posicionamiento en el mercado empresarial.		
	Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Cuarto trimestre del año programa 2020.		

XI. ESTRATEGIAS DE SERVICIOS INTEGRADOS - PARTICIPANTES

Complejidad: Intermedio	1) Diseño, Eficiencia y Estandarización: Participantes	
Descripción: Integrar y estandarizar los servicios dirigidos a los participantes de una manera efectiva, eficiente y sostenida. Estos servicios incluyen, pero no se limitan a las siguientes: adiestramiento en el empleo y a la medida, experiencias de trabajo, programas de aprendizaje y programa de internado, entre otros.	Objetivos: Definir el valor de los servicios. Identificar las áreas a mejorar, delinear el flujo de valor y las actividades en los procesos. Establecer actividades basadas en las necesidades de los participantes. Establecer los procesos estandarizados y optimizados. Identificar las áreas de oportunidad para reducir los desperdicios asociados con los procedimientos, proformas, manejo de datos e información (documentación). Definir y preparar los procedimientos alineados con el diseño eficiente. Evaluar el contenido en las proformas para identificar el flujo de datos e información basado en los requisitos de los procesos y auditoría de cumplimiento gubernamental.	
	Metas: Eliminar las deficiencias, reducir complejidad, lograr agilidad y rapidez, incrementar los servicios, aumentar el tiempo y la calidad de los servicios. Aumentar la satisfacción y experiencia de los clientes en los servicios. Establecer procedimientos, proformas y documentos simples y fáciles. Lograr que los datos e información a ser recolectada sea útil para el programa, tanto para los procesos mejoramiento continuo, monitoria, auditorías e informes de progreso.	
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal des áreas, Promotores, personal de apoyo y proveedores de servicios.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.	
Complejidad: Alto	2) Aplicación Inteligente: Sistema para el Manejo de enseñanza ("Learning Management System")	
Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para la creación, manejo y servicios de los servicios de orientación, aprendizaje, capacitación, administrativa y operacional interna, en conjunto con los servicios a los participantes y patronos a nivel laboral y profesión. El sistema ayudará en los procesos de servicio a la distancia y en demanda por los usuarios.	Objetivos: Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos de orientaciones, capacitaciones, etc. Obtener una diversidad de contenido disponible. Proveen herramienta digital para la región. Presentar un inventario de recursos, cursos, seminarios, academias, certificaciones disponibles para la capacitación y desarrollo de la fuerza laboral.	
	Meta: Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región en los procesos de aprendizaje, capacitación, etc. Obtener un inventario de contenido de enseñanzas, aprendizaje, etc. a nivel administrativo, operacional, laboral y empresaria. Agilizar los servicios.	
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal de las áreas, personal de tecnología, personal de apoyo y proveedores de servicios.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Alto	3) Aplicación Inteligente: Facilitando el Camino Profesional	
Descripción: Diseñar e implementar una aplicación o plataforma para la creación, manejo y servicios de "Career Pathways" en interface con el PRIS - Interno - CGÚ y participantes. El sistema ayudará en los procesos de servicio a la distancia y en demanda por los usuarios.	Objetivos: Optimizar los recursos disponibles. Agilizar los procesos. Proveer herramienta para manejar los patronos. Manejo de los caminos o carreras profesionales. Proveer herramienta digital para la región.	
	Metas: Eliminar o reducir los procesos duplicados en la región. Obtener una base de datos real. Agilizar los servicios y caminos o carreras profesionales.	
	Recursos: Directores Ejecutivos, Directores y personal de las áreas, personal de tecnología, personal de apoyo y proveedores de servicio.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Intermedio	4) Metodología: Mejoras los Procesos de Reclutamiento	
Descripción: Diseño de estrategia para mejorar los procesos de reclutamiento para los trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.	Objetivos: Mejorar los servicios de reclutamiento para los trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.	
	Metas: Proveer empleo a los trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela.	
	Recursos: Directores CGU's y personal de apoyo.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Segundo trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Intermedio	5) Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos	
Descripción: Realizar estrategia de mercadeo que propicien la divulgación regional de las iniciativas, proyectos, programas, servicios, actividades, eventos y logros de las JLDL's en la Región.	Objetivos: Promocionar los servicios. Divulgar proyectos de adiestramiento y empleo. Brindar el calendario de eventos.	
	Metas: Lograr que los participantes reconozcan las CGU's. Promover actividades y eventos. Lograr penetración y posicionamiento en el mercado empresarial.	
	Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región.	
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Cuarto trimestre del año programa 2020.	

Complejidad: Bajo	6) Metodología: Mejoras los Procesos de Capacitación		
Descripción: Diseñar estrategias para garantizar los procesos de capacitación en áreas estratégica, operacionales y administrativo para personal que redunde en el buen funcionamiento de las JLDL's (CGU's).	Objetivos: Capacitar y desarrollar al personal de las JLDL's (CGU's)		
	Metas: Lograr profesionales competentes para ofrecer servicios de excelencia en las JLDL's (CGU's).		
	Recursos: Directores Ejecutivos y personal de recursos humanos.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Cuarto trimestre del año programa 2020.		
Complejidad: Intermedio	7) Reducción de la Discrepancia Tecnológica Profesional		
Descripción: Diseñar estrategias para identificar la discrepancia tecnológica para los participantes.	Objetivos: Proveer capacitación básica para la utilización de tecnología.		
	Metas: Aumentar la probabilidad de reclutamiento de los candidatos por conocer tecnología.		
	Recursos: Directores CGU's y personal de sistemas de información.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.		
Complejidad: Intermedio	8) Oportunidades de Empleo Regionales		
Descripción: Diseñar estrategias para fomentar la flexibilidad de oportunidades de empleo en la región. Crear iniciativas para capturar la integración y brindar oportunidades para los patronos en la búsqueda de candidatos para reclutar a nivel regional.	Objetivos: Proveer flexibilidad y oportunidad de reclutamiento para los patronos a nivel regional.		
	Metas: Lograr que los candidatos sean empleados en cualquier parte de la región.		
	Recursos: Directores CGU's y personal de apoyo.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Primer trimestre del año programa 2021.		

XI. ESTRATEGIAS DE SERVICIOS INTEGRADOS - SOCIOS MEDULARES

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

Complejidad: Intermedio	1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y Socios Medulares		
Descripción: Facilitar acuerdos de colaboración que contribuyan en la ejecución de las estrategias regionales. Los acuerdos serán delineados entre las JLDL's y Socios Medulares para establecer las estrategias para el ofrecimiento de los servicios.	Objetivos: Lograr la colaboración, aportación económica y participación entre las JLDL's y Socios Medulares.		
	Metas: Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos.		
	Recursos: Presidente de la Juntas, Directores Ejecutivos y Socios Medulares.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020		

Complejidad: Intermedio	2) Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo Profesional		
Descripción: Diseñar un programa capacitación sobre la utilización tecnología para el ofrecimiento de servicios a la distancia.	Objetivos: Capacitar a los representantes de los socios medulares en las tecnologías aplicables en las instalaciones de los CGU's.		
	Metas: Aumentar el nivel de competencias asociado con la tecnología.		
	Recursos: Directores CGU's, Socios Medulares y personal de sistemas de información.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.		

Complejidad: Intermedio	3) Servicios a Distancia: Aplicabilidad de la Tecnología		
Descripción: Diseñar estrategias para lograr que los Socios Medulares puedan dar servicios de manera accesible a los participantes a través de la tecnológica.	Objetivos: Proveer los servicios de los Socios Medulares a través de tecnologías (internet) de manera virtual o digital		
	Metas: Garantizar los servicios de los socios medulares a la distancia.		
	Recursos: Directores CGU's, Socios Medulares y personal de sistemas de información.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.		

Complejidad: Intermedio	4) Cumplimiento de los Servicios		
Descripción: Diseñar estrategias para hacer cumplir a los Socios Medulares los establecido por ley en referencia a su participació, colaboración y ofrecimiento de servicios en las JLDL's (CGU's)	Objetivos: Proveer estrategias, métodos y herramientas necesarias para lograr el cumplimiento de la colaboración entre las JLDL's (CGU's) y Socios Medulares.		
	Metas: Garantizar los servicios a los participantes.		
	Recursos: Directores CGU's y Socios Medulares		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.		

XII. ESTRATEGIAS DE SERVICIOS INTEGRADOS – INDUSTRIAS EXISTENTES, EMERGENTES Y TERCER SECTOR (IEE/TS)

Las estrategias sectoriales serán complementadas con los planes de desarrollo económico de los municipios de nuestra región. Estaremos realizando análisis de los mercados mercado, empleo, industria y proyectos que los municipios de nuestra región para lograr la integración de los servicios en las industrias existentes, emergentes y el tercer sector.

Complejidad: Intermedio	1) Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y IEE/TS
Descripción: Facilitar acuerdos de colaboración para el diseño, planificación y ejecución de iniciativas, proyectos o eventos que fomenten el desarrollo económico laboral de la región.	Objetivos: Lograr la colaboración, aportación y participación entre las JLDL's y IEE/TS enfocados en la Regionalización Estratégica.
	Metas: Ejecutar y lograr la firma de los acuerdos firmados
	Recursos: Presidente de la Juntas, Directores Ejecutivos y Representantes de las IEE/TS.
	Itinerario: Inicio de la estrategia – tercer trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Intermedio	2) Alianzas Estrategias: Promover impactos económico laboral regional
Descripción: Desarrollar alianzas estratégicas que nos ayuden con la visión, misión, objetivos y metas del plan regional enfocados en el desarrollo económico laboral de la región.	Objetivos: Aumentar los recursos para la implementación del plan regional mediante la colaboración, participación y contribución de las IEE/TS.
	Metas: Lograr impactos favorables en el desarrollo económico y desarrollo de la fuerza laboral de la región.
	Recursos: Presidente de la Juntas, Directores Ejecutivos y Representantes de las IEE/TS.
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.

Complejidad: Intermedio	3) Alianzas Estrategias: Mercadeo, Servicios y Profesionales
Descripción: Diseñar estrategias para el mercadeo de los servicios, disponibilidad de candidatos y/o profesionales, incentivos, iniciativas, proyectos de la región mediante la colaboración, contribución y apoyo directo o indirectos de los Aliados en referencias a las promociones y divulgación de las actividades, eventos e iniciativa de impacto a nivel empresarial y laboral en la región.	Objetivos: Aumentar los recursos para la implementación del plan regional mediante la colaboración, participación y contribución de las IEE/TS en el área de mercadeo, servicios y relaciones profesionales.
	Metas: Lograr impactos favorables en el desarrollo económico y desarrollo de la fuerza laboral de la región.
	Recursos: Presidente de la Juntas, Directores Ejecutivos y Representantes de las IEE/TS.
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Primer trimestre del año programa 2021.

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

- **Asociación de Industriales de PR (AIPR):** Esta asociación constituye el grupo más grande de asociados por industrias y tiene representantes de distintos sectores industriales, con ocupaciones de crecimiento o en demanda, tales como:

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

- **Cámara de Comercio de PR (CCPR)**

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

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

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

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

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

- **Alianzas con Programas Federales**

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

XIV. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL

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

A. Proyecciones de Empleo por Industria Principal

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

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

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

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

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

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

1. Resumen Sector Ocupacional Mayor Empleo

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

PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL

2018 - 2028

Código SOC	Título SOC	Empleo 2018	Empleo Projectado 2028	Cambio (2018-2028)		Puestos Vacantes Anuales				Salarios (\$) 2018						
				Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total	Salario Promedio Hora	Salario Promedio Anual	Salario por Hora Anual (Percentilas)				
											10th	25th	Mediana o 50th	75th	90th	
00-0000	Total de Todas las Ocupaciones*	986,783	993,679	6,896	0.70	43,989	69,246	690	113,925	\$14.16	\$29,460	\$7.95	\$8.60	\$10.01	\$15.94	\$24.08
	Finanzas y Gerenciales	112,627	115,088	2,461	2.19	3,346	6,700	246	10,292	\$27.71	\$57,635	\$11.79	\$16.07	\$22.75	\$34.22	\$48.59
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	64,698	65,929	1,231	1.90	1,994	3,520	123	5,637	\$36.32	\$75,540	\$14.62	\$20.44	\$29.49	\$44.96	\$64.10
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Actividades Comerciales y Financieras	47,929	49,159	1,230	2.57	1,352	3,180	123	4,655	\$19.10	\$39,730	\$8.95	\$11.69	\$16.00	\$23.47	\$33.08
	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	188,716	188,863	147	0.08	5,907	9,165	15	15,087	\$20.98	\$43,644	\$10.01	\$12.98	\$18.08	\$25.66	\$35.29
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	12,075	13,313	1,238	10.25	215	732	124	1,071	\$20.90	\$43,470	\$9.64	\$13.22	\$18.31	\$26.17	\$36.33
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	14,941	15,419	478	3.20	372	835	48	1,255	\$26.17	\$54,440	\$12.29	\$17.11	\$23.50	\$33.21	\$44.52
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	6,518	6,517	-1	-0.02	127	491	0	618	\$22.92	\$47,680	\$10.57	\$14.25	\$19.80	\$28.41	\$41.16
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	15,521	15,092	-429	-2.76	520	1,105	-43	1,582	\$14.09	\$29,300	\$8.49	\$10.09	\$12.98	\$16.68	\$21.07
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	7,192	7,242	50	0.70	175	260	5	440	\$32.29	\$67,170	\$14.04	\$19.00	\$27.10	\$41.54	\$54.41
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	62,085	54,779	-7,306	-11.77	2,344	2,792	-731	4,405	\$16.89	\$35,130	\$8.38	\$10.56	\$14.66	\$20.02	\$25.86
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	16,744	16,559	-185	-1.10	650	1,145	-18	1,777	\$17.15	\$35,660	\$8.23	\$9.35	\$14.10	\$20.69	\$28.34
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	53,640	59,942	6,302	11.75	1,504	1,805	630	3,939	\$17.45	\$36,300	\$8.47	\$10.26	\$14.18	\$18.59	\$30.63
	Ocupaciones de Servicios	212,319	223,026	10,707	5.04	12,605	17,625	1,070	31,300	\$10.08	\$20,970	\$7.87	\$8.32	\$9.08	\$10.89	\$13.65
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	11,060	13,184	2,124	19.20	610	814	212	1,636	\$10.02	\$20,830	\$7.87	\$8.32	\$9.06	\$10.32	\$13.75
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	53,836	51,807	-2,029	-3.77	2,219	3,403	-203	5,419	\$12.01	\$24,990	\$8.00	\$8.59	\$9.71	\$15.20	\$18.02
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	68,715	73,719	5,004	7.28	4,839	7,290	500	12,629	\$9.13	\$18,990	\$7.80	\$8.18	\$8.79	\$9.43	\$11.02
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	49,137	51,347	2,210	4.50	2,800	3,732	221	6,753	\$9.76	\$20,290	\$7.84	\$8.28	\$8.98	\$9.93	\$13.60
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	29,571	32,969	3,398	11.49	2,137	2,386	340	4,863	\$9.49	\$19,750	\$7.84	\$8.24	\$8.88	\$9.58	\$11.85
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	117,999	121,999	4,000	3.39	6,972	10,240	400	17,612	\$11.10	\$23,090	\$7.85	\$8.32	\$9.10	\$11.14	\$17.13
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	160,787	152,177	-8,610	-5.35	7,609	10,654	-861	17,402	\$12.04	\$25,040	\$7.98	\$8.62	\$9.84	\$13.88	\$18.95
45-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura	7,841	7,086	-755	-9.63	296	908	-76	1,128	\$10.70	\$22,260	\$7.87	\$8.34	\$9.11	\$10.85	\$14.74
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	43,989	43,530	-459	-1.04	1,446	3,384	-46	4,784	\$10.59	\$22,040	\$7.83	\$8.30	\$9.09	\$11.00	\$16.16
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	33,003	33,674	671	2.03	1,044	2,240	67	3,351	\$12.90	\$26,820	\$7.94	\$8.66	\$10.70	\$16.04	\$21.09
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	59,946	56,010	-3,936	-6.57	2,424	4,347	-394	6,377	\$11.65	\$24,240	\$7.92	\$8.47	\$9.42	\$12.58	\$18.40
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	49,556	52,226	2,670	5.39	2,340	3,980	267	6,587	\$10.99	\$22,860	\$7.89	\$8.35	\$9.10	\$10.78	\$16.17

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

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

PUERTO RICO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

LAS 20 INDUSTRIAS DE MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS

2018 - 2028

Rango	Industria		Empleo		Cambio (2018 - 2028)	
	Código NAICS	Título NAICS	Empleo 2018	Proyectado 2028	Empleo	Porcentual
1	561000	Servicios Administrativos	73,458	81,550	8,092	11.02
2	621000	Servicios Ambulatorios de Salud	35,767	43,841	8,074	22.57
3	722000	Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas	60,148	66,142	5,994	9.97
4	541000	Servicios Profesionales y Técnicos	31,508	36,104	4,596	14.59
5	622000	Hospitales (Públicos y Privados)	29,134	31,969	2,835	9.73
6	523000/ 524000/ 525000	Actividades de la Bolsa de Valores e Inversiones / Seguros y Actividades Relacionadas / Pensiones, Fondos y Otros Instrumentos Financieros	16,270	19,052	2,782	17.10
7	551000	Gerencia de Compañías y Empresas	15,194	17,819	2,625	17.28
8	446000	Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal	17,637	20,100	2,463	13.96
9	623000	Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería	6,225	8,352	2,127	34.17
10	6010	Empleados por Cuenta Propia No-Incorporado	126,130	128,088	1,958	1.55
11	452000	Tiendas de Mercancía en General	25,149	26,936	1,787	7.11
12	624000	Asistencia Social	9,418	11,194	1,776	18.86
13	531000	Bienes Raíces	10,563	12,068	1,505	14.25
14	485000	Transportación Terrestre de Pasajeros	2,495	3,895	1,400	56.11
15	518000	Proveedores de Internet, Portales de Búsqueda y Procesamiento de Datos	2,165	3,332	1,167	53.90
16	441000	Venta de Piezas y Vehículos de Motor	12,300	13,445	1,145	9.31
17	910000	Gobierno Federal, incluye Servicio Postal	16,334	17,460	1,126	6.89
18	713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,676	3,618	942	35.20
19	721000	Alojamiento, Incluye Hoteles y Moteles	10,769	11,705	936	8.69
20	445000	Tiendas de Alimentos y Bebidas	26,846	27,696	850	3.17

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

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

Desde el 2000, se inició la organización de consorcios de desarrollo económico, promovidos por la Administración Federal de Empleo y Adiestramiento (ETA) a través de las iniciativas WIRED iniciadas en 1998 y en Puerto Rico por la Ley de Municipios Autónomos. Se crearon cinco (5) regiones:

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

La Región cuenta con municipios de los cuales están incluidos en el consorcio de PRTEC e INTENOR.

La Región estudiará la posibilidad de incentivar la activación de este consorcio regional y así coordinar proyectos que sean afines con los propósitos de WIOA y del Plan Estatal Unificado en la región. De no ser posible, se eliminará esta alternativa y se integrará las relaciones enfocadas a desarrollar acuerdos con las asociaciones, colegios y sociedades profesionales establecidas en Puerto Rico. Dicho acuerdo de colaboración estará alineado con las iniciativas, programas y proyectos de la región.

XV. PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y CONTINUIDAD DEL PLAN

A. Plan Maestro de Implementación

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

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

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

A continuación, presentamos las once (11) estrategias para materializar y establecer el plan regional:

Complejidad: Intermedio	1) JLDL's: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
<p>Descripción: El éxito de la planificación, desarrollo e implantación del Plan dependerá de los recursos humanos designado para esta labor. La integración de los recursos de las JLDL's es el reto mayor en el plan, por ende, proponemos un programa para la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos, incorporando las mejores prácticas organizacionales. El propósito del programa es la formación de los líderes y equipos de trabajo regionales, en conjunto con el personal de apoyo de las JLDL.</p>	<p>Objetivos: Integrar y alinear estratégica, táctica y operacionalmente a los recursos. Capacitar los recursos humanos con las mejoras prácticas enfocadas en los conceptos de planificación estratégicas, mercadeos empresariales y laborales y en el diseño y desarrollo de iniciativas, proyectos y programas. Capacitar a los recursos humanos para los procesos para administración de proyectos en sus respectivas etapas (definición, planificación, ejecución, control y monitoreo). Capacitar a los líderes regionales como facilitadores, asesores, "coaches" y mentores en los procesos de implantación del Plan. Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional.</p>
	<p>Metas: Identificar líderes y equipos competentes para la implementación y ejecución del plan regional. Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.</p>
	<p>Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. Personal de PDL. Líderes Regionales. Proveedores de servicio.</p>
	<p>Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.</p>

Complejidad: Intermedio	2) Socios Medulares: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
<p>Descripción: El éxito de la planificación, desarrollo e implantación del Plan dependerá de los recursos humanos designado para esta labor. La integración de los recursos de las JLDL's y Socios Medulares es el reto mayor en el plan, por ende, proponemos un programa para la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos, incorporando las mejores prácticas organizacionales. El propósito del programa es la formación de los líderes y equipos de trabajo regionales, en conjunto con el personal de apoyo de las JLDL y Socios Medulares.</p>	<p>Objetivos: Integrar y alinear estratégica, táctica y operacionalmente a los recursos. Capacitar los recursos humanos con las mejoras prácticas enfocadas en los conceptos de planificación estratégicas, mercadeos empresariales y laborales y en el diseño y desarrollo de iniciativas, proyectos y programas. Capacitar a los recursos humanos para los procesos para administración de proyectos en sus respectivas etapas (definición, planificación, ejecución, control y monitoreo). Capacitar a los líderes regionales como facilitadores, asesores, "coaches" y mentores en los procesos de implantación del Plan. Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional.</p>
	<p>Metas: Identificar líderes, equipos y socios medulares competentes para la implementación y ejecución del plan regional. Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.</p>
	<p>Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. Representantes de los Socios Medulares. Personal de PDL. Líderes Regionales. Proveedores de servicio.</p>
	<p>Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.</p>

Complejidad: Intermedio	3) Sectorial (IEE/TS): Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional
<p>Descripción: El éxito de la planificación, desarrollo e implantación del Plan dependerá de los recursos humanos designado para esta labor. La integración de los recursos de las JLDL's y IEE/TS es el reto mayor en el plan, por ende, proponemos un programa para la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos, incorporando las mejores prácticas organizacionales. El propósito del programa es la formación de los líderes y equipos de trabajo regionales, en conjunto con el personal de apoyo de las JLDL, IEE/TS y cualquier otro recurso externo.</p>	<p>Objetivos: Integrar y alinear estratégica, táctica y operacionalmente a los recursos. Capacitar los recursos humanos con las mejoras prácticas enfocadas en los conceptos de planificación estratégicas, mercadeos empresariales y laborales y en el diseño y desarrollo de iniciativas, proyectos y programas. Capacitar a los recursos humanos para los procesos para administración de proyectos en sus respectivas etapas (definición, planificación, ejecución, control y monitoreo). Capacitar a los líderes regionales como facilitadores, asesores, "coaches" y mentores en los procesos de implantación del Plan. Capacitar en las mejoras prácticas para garantizar el éxito del plan regional.</p>
	<p>Metas: Identificar líderes, equipos y colaboradores competentes para la implantación y ejecución del plan regional. Cumplir con las estrategias, iniciativas, proyectos y programas presentados en el plan regional.</p>
	<p>Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. Representantes de los IEE/TS. Personal de PDL. Líderes Regionales. Proveedores de servicio.</p>
	<p>Itinerario: Inicio de la estrategia – Tercer trimestre del año programa 2020.</p>

Complejidad: Intermedio	4) Gerencia de Proyecto: Aplicabilidad de la Metodología
<p>Descripción:</p> <p>Utilizar la metodología para la gerencia de proyecto para la administración de las estrategias (IPP) para garantizar los procesos de implantación del plan efectiva, eficiente y sostenidamente. La metodología nos brindará la estructura necesaria para integrar, alinear y unificar los esfuerzos de los líderes, equipos de trabajo, entidades o individuos interesados ("stakeholders"), personal de apoyo entre otros.</p>	<p>Objetivos: Incorporar las etapas para la gerencia de proyectos: definición, planificación, ejecución, control/monitoreo y cierre. Incorporar las guías para desarrollar los planes para el manejo de las IPP (calidad, tiempo, recursos, itinerarios, comunicaciones, costos entre otras). Medir el cumplimiento en la ejecución del plan regional basado en las IPP, objetivos y metas propuestas. Medir la calidad, satisfacción y experiencia de servicios hacia los participantes, patronos, socios medulares, colaboradores y JLDL.</p>
	<p>Metas: Obtener las definiciones (charters) para cada una de las IPP con los recursos, costos, periodo y otros elementos importantes. Lograr la planificación y desarrollo de cada IPP. Lograr la ejecución y resultados propuesto de las IPP. Cumplir los objetivos y metas de las IPP. Lograr la satisfacción de los participantes y patronos por los servicios ofrecidos.</p>
	<p>Recursos: Líderes y equipo de trabajo regional. Personal de las JLDL de la región. Representantes de los Socios Medulares. Personal de PDL. Gerente de Proyecto.</p>
	<p>Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.</p>

Complejidad: Intermedio	5) Gerencia de Proyecto: Capacitación y Formación de Líderes		
Descripción: Capacitar a los líderes regionales sobre metodología para la gerencia de proyecto para la administración de las estrategias (IPP).	Objetivos: Aumentar los conocimientos y aplicabilidad de estos, en la definición, planificación, desarrollo e implementación de las estrategias del Plan Regional.		
	Metas: Incrementar el desempeño, ejecución y productividad de los profesionales.		
	Recursos: Profesionales de Servicios de Carrera y proveedores de servicio.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia - Tercer trimestre del año programa 2020.		
Complejidad: Bajo	6) Comité Asesor: Desarrollo Organizacional Operacional (JLDL's / CGU's)		
Descripción: Crear comités de asesores para el desarrollo organizacional operacional (JLDL's / CGU's) integrada por representantes internos de las JLDL's (CGU's), en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada JLDL's y colaboradores invitados de la región.	Objetivos: Proveer guías, recomendaciones y estrategias que ayuden en la formulación, planificación, desarrollo, implementación y ejecución de las estrategias del plan que a su vez se convertirán en iniciativas, proyectos y programas (IPP).		
	Metas: Lograr la implementación, continuidad y terminación del Plan manera efectiva y eficiente generando impactos favorables para la Región.		
	Recursos: Miembros del Comité, Directores Ejecutivos, Líderes y equipo de trabajo regional.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.		
Complejidad: Bajo	7) Comité Asesor: Desarrollo Laboral		
Descripción: Crear comités de asesores para el desarrollo laboral integrada por representantes internos de las JLDL's (CGU's), en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada JLDL's y colaboradores invitados de la región.	Objetivos: Proveer guías, recomendaciones y estrategias que ayuden en la formulación, planificación, desarrollo, implementación y ejecución de las estrategias del plan que a su vez se convertirán en iniciativas, proyectos y programas (IPP).		
	Metas: Lograr la implementación, continuidad y terminación del Plan manera efectiva y eficiente generando impactos favorables para la Región.		
	Recursos: Miembros del Comité, Directores Ejecutivos, Líderes y equipo de trabajo regional.		
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.		
Complejidad:	8) Comité Asesor: Desarrollo Empresarial		

Bajo	
Descripción: Crear comités de asesores para el desarrollo empresarial integrada por representantes internos de las JLDL's (CGU's), en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada JLDL's y colaboradores invitados de la región.	Objetivos: Proveer guías, recomendaciones y estrategias que ayuden en la formulación, planificación, desarrollo, implementación y ejecución de las estrategias del plan que a su vez se convertirán en iniciativas, proyectos y programas (IPP).
	Metas: Lograr la implementación, continuidad y terminación del Plan manera efectiva y eficiente generando impactos favorables para la Región.
	Recursos: Miembros del Comité, Directores Ejecutivos, Líderes y equipo de trabajo regional.
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Bajo	
9) Comité Asesor: Fondos y Recursos Económicos Regional	
Descripción: Crear comités de asesores para la búsqueda de fondos y recursos económicos regionales integrada por representantes internos de las JLDL's (CGU's), en conjunto con los miembros de las Juntas Locales de cada JLDL's y colaboradores invitados de la región.	Objetivos: Proveer guías, recomendaciones y estrategias que ayuden en la formulación, planificación, desarrollo, implementación y ejecución de las estrategias del plan que a su vez se convertirán en iniciativas, proyectos y programas (IPP).
	Metas: Lograr la implementación, continuidad y terminación del Plan manera efectiva y eficiente generando impactos favorables para la Región.
	Recursos: Miembros del Comité, Directores Ejecutivos, Líderes y equipo de trabajo regional.
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Intermedio	
10) Plan de Mercadeo para la Divulgación del Plan Estratégico Regional	
Descripción: El éxito del Plan dependerá de las estrategias de mercadeo para "vender", promocionar y comunicar las iniciativas, proyectos y programas. Por tal motivo, las Juntas Locales de la Región desarrollarán e implementarán un Plan de Mercadeo, Promoción y Divulgación Regional.	Objetivos: "Vender" los servicios de la Región. Posicionar la Región como marca. Penetrar los mercados empresariales y laborales para ofrecer servicios. Dar a conocer las iniciativas, proyectos y programas. Realizar estrategias y tácticas asociadas con promoción, divulgación, mercadeo digital, entre otras.
	Metas: Incrementar los patronos que utilizan los servicios de la Región. Incrementar el reconocimiento y posicionamiento entre los individuos en búsqueda de mejorar sus destrezas educativas y ocupacionales para entrar al mercado empresarial y laboral de la Región.
	Recursos: Directores Ejecutivos, Personal asociado con mercadeo de las JLDL's, Líderes y equipo de trabajo regional.
	Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.

Complejidad: Alto	11) Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional
<p>Descripción: Diseñar, desarrollar e implementar un programa integral para la capacitación y desarrollo de los empleados de las JLDL's de la región enfocado en incrementar las competencias de los profesionales que redunden en JLDL locales más competente, productivas y con alto desempeño.</p>	<p>Objetivos: Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados de la región. Realizar un evaluó para determinar las discrepancias entre los niveles de competencias actuales y deseados. Diseñar un programa de instruccional con las áreas y niveles de aprendizaje enfocado en la enseñanza, aprendizaje y aplicabilidad de competencias adquiridas a nivel funciones, operacionales y gerenciales. Capacitar y desarrollar a los empleados de la región (JLDL).</p>
	<p>Metas: Lograr profesionales competentes en sus áreas de peritaje. Lograr capacitar sobre las áreas de aprendizajes desde niveles básicos, intermedios y avanzados, según aplique. Desarrollar un modelo de competencias con los elementos y componentes necesarios para lograr una región dinámica, ágil, innovadora y competitiva.</p>
	<p>Directores Ejecutivos, Personal asociado con recursos humanos, Líderes y equipo de trabajo regional.</p>
	<p>Itinerario: Inicio de la estrategia – Segundo trimestre del año programa 2020.</p>

B. Capital Humano para Materializar y Operacionalizar el Plan Regional

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

Presidente de la Juntas

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

Directores Ejecutivos

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

Gerente de Proyecto – Empleado o Consultor

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

Líderes – Coordinadores de Proyectos – Empleados de las JLDL's

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

MIS

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

Manejador de Casos

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

Planificador

- Recopilar, clasificar y analizar información para la elaboración y control de ejecución de planes y programas de Región.
- Realizar estudios para la evaluación de proyectos en ejecución o para la formulación de nuevos proyectos
- Definir las metas, objetivos y variables para la elaboración del Plan Regional y sus modificaciones
- Evaluar proyectos y formula recomendaciones sobre los mismos
- Prestar asistencia técnica en materia de su competencia
- Evaluar, con directivos de la dependencia, los objetivos y alcances de los programas y proyectos de la Región

Coordinador de Enlace

- Velar por el cumplimiento de lo que se establece en el Plan Regional Norte Central
- Ejecutar el plan de trabajo y el desarrollo de los proyectos especiales de la región
- Proveer el acceso necesario a los patronos y proveedores de servicios, para divulgar las plazas disponibles.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Especialista en Gerencia y Presupuesto

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

C. Presupuesto del Plan

El presupuesto para la implementación del Plan será definido basado en la estrategia número doce (#12) para la identificación de fondos presentada en la sección VIII de este documento, llamado: Estrategias de Integración de las JLDL's.

El presupuesto será determinado luego de definir cada una de las estrategias en detalles con el objetivo de identificar las inversiones necesarias para realizar la misma.

D. Descripción del Itinerario de Trabajo

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





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

E. Itinerario de Implementación del Plan

Areas de Enfoque	Tarea	Nivel de Complejidad	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
VIII. Estrategias de Integración de las JLDL's	Acuerdo de Colaboración de Recursos entre las JLDL's de la Región	Intermedio		■	■	■												
	Fondos WIOA: Manejo y Utilización Ágil, Efectiva y Eficiente	Intermedio			■	■	■											
	Infraestructura de Servicio: Inventario, Mejorar y Actualizaciones	Intermedio			■	■	■											
	Plan Maestro: Mejores Prácticas para Lograr la Excelencia Regional	Intermedio		■	■	■												
	Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de Competencias Suaves	Intermedio					■	■	■									
	Mejores Prácticas: Academia de Cumplimiento Gubernamental Estatal y Federal	Intermedio					■	■	■									
	Mejores Prácticas: Capacitación en Metodologías para la Excelencia Gubernamental	Intermedio					■	■	■									
	Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Profesionales de Servicios de Carrera	Intermedio					■	■	■									
	Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Planificadores de Casos	Intermedio					■	■	■									
	Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo de los Promotores	Intermedio					■	■	■									
	Planes de Emergencias Administrativos y Operaciones para el Manejo de la Organización en Eventos Catastróficos (naturales y salud).	Intermedio			■	■	■											
	Fondos para Implementar el Plan Estratégico Regional	Alto			■	■	■											
	Fondos Federales adicionales a WIOA	Alto			■	■	■	■	■									
	Mejorar los Procesos de Pago a los Patronos	Bajo				■	■	■										
	Cadena de Suministros: Optimización de Recursos y Estandarización de Procesos de Compra	Intermedio			■	■	■											

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

Areas de Enfoque	Tarea	Nivel de Complejidad	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
IX. Estrategias de Servicios Integrados - Patronos	Servicios para la Preparación de Propuestas y Gestoría de Documentos para los Patronos	Intermedio																
	Diseño, Eficiencia y Estandarización: Patronos	Intermedio																
	Diseño, Eficiencia y Estandarización: Contratación Regional (Unificar)	Intermedio																
	Aplicación Inteligente: Servicios, Procesos y Documentación de los Patronos	Alto																
	Desarrollar un Banco de Talentos para la Industria de la Construcción	Intermedio																
	Métodos para Capturar y Registrar los Servicios de Empleabilidad Directa	Intermedio																
	Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos	Intermedio																
X. Estrategias de Servicios Integrados - Participantes	Diseño, Eficiencia y Estandarización: Participantes	Intermedio																
	Aplicación Inteligente: Sistema para el Manejo de enseñanza ("Learning Management System")	Alto																
	Aplicación Inteligente: Facilitando el Camino Profesional	Alto																
	Metodología: Mejoras los Procesos de Reclutamiento	Intermedio																
	Iniciativas de Divulgación Comunes: Calendario de Actividades y Eventos	Intermedio																
	Metodología: Mejoras los Procesos de Capacitación	Intermedio																
	Reducción de la Discrepancia Tecnológica Profesional	Intermedio																
	Oportunidades de Empleo Regionales	Intermedio																

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

Áreas de Enfoque	Tarea	Nivel de Complejidad	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
XI. Estrategias de Servicios Integrados - Socios Medulares	Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y Socios Medulares	Intermedio			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Mejores Prácticas: Capacitación y Desarrollo Profesional	Intermedio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Servicios a Distancia: Aplicabilidad de la Tecnología	Intermedio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Cumplimiento de los Servicios	Intermedio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
XII. Estrategias de Servicios Integrados - IEE/TS	Acuerdo de Colaboración entre las JLDL's y IEE/TS	Intermedio			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Alianzas Estrategias: Promover impactos económico laboral regional	Intermedio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Alianzas Estrategias: Mercadeo, Servicios y Profesionales	Intermedio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

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

Areas de Enfoque	Tarea	Nivel de Complejidad	Año 2020				Año 2021				Año 2022				Año 2023			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
XV. Planificación Implemen- tación y Continuidad del Plan	JLDL's: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	Intermedio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Socios Medulares: Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	Intermedio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Sectorial (IEE/Ts): Iniciativa para la Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzo para la Implementación del Plan Estratégico Regional	Intermedio			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Gerencia de Proyecto: Aplicabilidad de la Metodología	Intermedio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Gerencia de Proyecto: Capacitación y Formación de Líderes	Intermedio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Comité Asesor: Desarrollo Organizacional Operacional (JLDL's / CGU's)	Bajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Comité Asesor: Desarrollo Laboral	Bajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Comité Asesor: Desarrollo Empresarial	Bajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Comité Asesor: Fondos y Recursos Económicos Regional	Bajo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Plan de Mercadeo para la Divulgación del Plan Estratégico Regional	Intermedio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Programa Integral de Capacitación y Desarrollo Regional	Alto			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

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