

C NEXIÓN

LABORAL

Región Noroeste

PLAN REGIONAL

2024 - 2027



4 de abril de 2025
Sebastián Negrón Reichard
Secretario
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
355 F. D. Roosevelt Ave,
San Juan, Puerto Rico 00918

Estimado secretario Negrón:

En representación de la Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL), presentamos el Plan Regional AP 2024 - 2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para la región Noroeste, que incluye las áreas locales de Noroeste, Mayagüez - Las Marías y Norte Central-Arecibo. Este documento está siendo sometido a su revisión con la aprobación de las tres Juntas Locales, conforme a la reunión del _____, de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA.

El plan regional establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, las Juntas Locales mediante un proceso interactivo de reuniones e intercambio de información lograron establecer un conceso sobre la visión, metas y estrategias que persigue el Plan Regional. Las Juntas Locales solicitaron comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR para el período del _____ y _____. El Plan Regional estuvo disponible para revisión en _____. También se incluye una captura de pantalla de la publicación en línea y/o copias del aviso legal con fechas de notificación pública en la presentación. No se recibieron comentarios durante el período de comentario público de 30 días O Se recibieron comentarios como se indica en la página ____ del plan presentado.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con el _____ como punto de contacto por teléfono _____ o por correo electrónico a la _____.

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

Atentamente,

Hon. Julio Roldán Concepción
Presidente de la Junta de Alcaldes
ALCL Noroeste

Lcdo. Pedro García Morell
Presidente de la Junta Local
ALCL Noroeste

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA
REGIÓN NOROESTE
ÁREA LOCAL NOROESTE**

La Región de Desarrollo Económico Noroeste está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral Noroeste, Mayagüez - Las Marías y Norte Central-Arecibo, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

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

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los _____ en _____.

Hon. Julio Roldán Concepción
Presidente de la Junta de Alcaldes
ALCL Noroeste

Lcdo. Pedro García Morell
Presidente de la Junta Local
ALCL Noroeste

**CERTIFICACIÓN PRESIDENTES JUNTA LOCAL Y JUNTA DE
ALCALDES DEL PROGRAMA DE CONEXIÓN LABORAL DE LA
REGIÓN NOROESTE
ÁREA LOCAL MAYAGÜEZ – LAS MARÍAS**

La Región de Desarrollo Económico Noroeste está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral Noroeste, Mayagüez – Las Marías y Norte Central-Arecibo, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

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

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los _____ en _____.

Hon. Jorge Luis Ramos Ruiz
Presidente de la Junta de Alcaldes
ALCL Mayagüez – Las Marías

José a Justiniano Rodríguez
Presidente de la Junta Local
ALCL Mayagüez – Las Marías

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

La Región de Desarrollo Económico Noroeste está integrada por las Áreas Locales de Conexión Laboral Noroeste, Mayagüez - Las Marías y Norte Central-Arecibo, según lo dispuesto en la Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA).

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

Para que así conste, expedimos la presente certificación a los _____ en _____.

Hon. Carlos Ramírez Irizarry
Presidente de la Junta de Alcaldes
ALCL Norte Central - Arecibo

Dr. Juan Carrión Urdaz
Presidente de la Junta Local
ALCL Norte Central - Arecibo

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	6
LISTADO DE GRÁFICAS.....	8
LISTADO DE TABLAS.....	8
LISTADO DE MAPAS	8
I. PERFIL DE LA REGIÓN NOROESTE	9
Introducción.....	9
Composición del Comité de la Región.....	10
II. VISION, MISION, OBJETIVOS Y METAS.....	12
Visión	12
Misión.....	12
Objetivos.....	12
Metas Regionales	13
III. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL REGIONAL.....	15
Situación Económica de Puerto Rico	15
Situación Económica de la Región Noroeste	16
a. Estimados de Población.....	17
b. Niveles Educativos.....	21
c. Ingresos de Hogares	22
d. Personas con discapacidades	23
e. Escenario Laboral.....	25
f. Tasa de desempleo	31
g. Brechas de destrezas y ocupaciones en el área.....	32
h. Proyecciones.....	36
SITUACION ACTUAL DE LA REGIÓN NOROESTE	37
Escenario Local	37
Área Local del Noroeste.....	37
Área Local Norte Central Arecibo	37
Área Local Mayagüez-Las Marías.....	38
Análisis FODA.....	39
Fortalezas.....	41

Oportunidades.....	42
Debilidades	43
Amenazas.....	45
IV. ESTRATEGIAS REGIONALES.....	47
Estrategia I: Promoción del Programa	48
A.1 Adquirir personal especializado en mercadeo digital para gestionar redes sociales, mejorar la presencia <i>online</i> y aumentar el conocimiento del programa.....	49
A.2 Reasignar más fondos al ámbito digital, invirtiendo en publicidad en plataformas populares y reduciendo la dependencia de medios tradicionales menos efectivos.	51
Estrategia II: Retención y Experiencia del Participante	53
B.1 Implementar actividades participativas y personalizadas para fomentar la retención de participantes.....	54
B.2 Ajustar las capacitaciones a las demandas actuales.	55
B.3 Seguimiento personalizado.....	56
B.4 Asistencia con la transportación.....	57
Estrategia III: Fortalecimiento de las Relaciones con Patronos y el Mercado Laboral	59
C.1 Atracción de patronos de sectores emergentes.	60
C.2 Asistencia técnica personalizada.....	61
C.3 Diversificación de oportunidades laborales.....	61
C.4 Acuerdos con Entidades para el Desarrollo Laboral.....	62
V. COORDINACIÓN INTERREGIONAL DE TRANSPORTACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE APOYO.....	65
Acuerdos Regionales.....	65
VI. PLANIFICACION, IMPLEMENTACIÓN Y CONTINUIDAD DEL PLAN REGIONAL.....	73
Fase 1: Planificación (Primer - Segundo Trimestre de 2025).....	74
Fase 2: Implementación (Tercer Trimestre de 2025 - Cuarto Trimestre de 2026).....	78
Fase 3: Evaluación y Continuidad (Primer - Cuarto Trimestre de 2027).....	80
Indicadores de cumplimiento.....	84
ANEJOS	86

LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Población total - Región Noroeste 2022	17
Gráfica 2: Distribución poblacional por cohorte de edad - Región Noroeste 2022	18
Gráfica 3: Cambio poblacional (%) - Región Noroeste 2019-2022.....	19
Gráfica 4: Promedio de edad de la población - Región Noroeste 2022.....	19
Gráfica 5: Población bajo nivel de pobreza - Región Noroeste 2022.....	20
Gráfica 6: Distribución (%) de personas bajo el nivel de pobreza según su estatus laboral - Región Noroeste 2022	20
Gráfica 7: Niveles educativos por Área Local 2022.....	21
Gráfica 8: Niveles educativos por Área Local 2022.....	22
Gráfica 9: Ingresos de hogares - Región Noroeste 2022.....	22
Gráfica 10: Ingreso de hogar promedio - Región Noroeste 2022	23
Gráfica 11: Hogares recibiendo transferencias del gobierno - Región Noroeste 2022.....	23
Gráfica 12: Industrias con mayor número de establecimientos - Región Noroeste 2023.....	25
Gráfica 13: Industrias con establecimientos de mayor crecimiento - Región Noroeste 2019-2023	25
Gráfica 14: Industrias con mayor Empleo - Región Noroeste 2023	27
Gráfica 15: Industrias con mayor crecimiento de empepo - Región Noroeste 2019-2023	28
Gráfica 16: Industrias con mayor salario promedio - Región Noroeste 2023	28
Gráfica 17: Industrias con mayor gastos de salarios (en miles) - Región Noroeste 2023.....	29
Gráfica 18: Tasa de desempleo promedio - Región Noroeste	31
Gráfica 19: Destrezas requeridas dentro de la Región Noroeste 2023	32
Gráfica 20: Cantidad de vehículos disponibles a la población - Región Noroeste 2022	69
Gráfica 21: Tiempo de viaje hacia el trabajo - Región Noroeste 2022.....	70

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Metas y Estrategias Regionales.....	13
Tabla 2: Población con discapacidad - Región Noroeste 2022.....	24
Tabla 3: Las 10 ocupaciones con mayor aumento en empleo en la Región Noroeste por ocupación principal (2020-2030)	30
Tabla 4: Las 10 ocupaciones con mayor distribución en empleo en la Región Noroeste por ocupación principal (2020-2030)	30
Tabla 5: Municipios de Puerto Rico Distribuido por Áreas Metropolitanas	33
Tabla 6: 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Arecibo).....	34
Tabla 7: 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla - Isabela) ..	34
Tabla 8: 10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Arecibo).....	35
Tabla 9: 10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla - Isabela) .	35
Tabla 10: Tasas de sobrecualificación y vacancias por Área Metropolitana.....	36
Tabla 11: Utilización de medios de transporte hacia el trabajo - Región Noroeste 2022.....	69

LISTADO DE MAPAS

Mapa 1: Región de Desarrollo Laboral del Noroeste.....	10
Mapa 2: Sistemas de transporte público en los municipios de la Región Noroeste	71

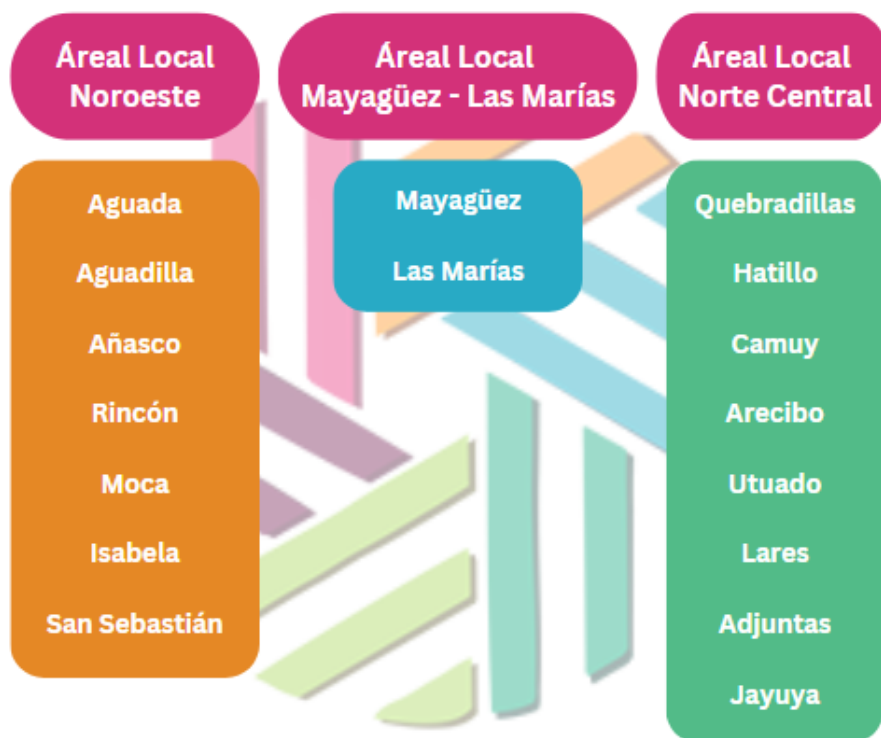
I. PERFIL DE LA REGIÓN NOROESTE

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 2024-2027. 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).

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 Región Noroeste está integrada por las ALDL: Mayagüez-Las Marías, Noroeste y Norte Central-Arecibo.

La Región Noroeste se compone de 3 Áreas Locales de Desarrollo Laboral:



Mapa 1: Región de Desarrollo Laboral del Noroeste



Composición del Comité de la Región

Para la ejecución efectiva del Plan Estratégico Regional de WIOA en la Región Noroeste, el Director Regional debe conformar un equipo de trabajo que se encargue de la implementación de las estrategias establecidas y del monitoreo continuo de su desempeño.

El equipo estará compuesto por personal de las tres áreas locales que componen la Región Noroeste. Su labor será asegurar que cada estrategia se ejecute de acuerdo con los plazos establecidos, optimizando el uso de los recursos y adaptando las acciones según los resultados obtenidos.

Además, el equipo será responsable de medir el impacto de cada iniciativa, utilizando indicadores clave para evaluar la inscripción y retención de participantes, la efectividad de las capacitaciones, la integración de patronos y la accesibilidad a los servicios. Los datos recopilados permitirán realizar ajustes para mejorar la ejecución del plan y garantizar su alineación con las necesidades del mercado laboral y la comunidad.

El Comité encargado de darle seguimiento al Plan Regional estará estableciendo un calendario de reuniones



II. VISION, MISION, OBJETIVOS Y METAS

Visión

Contribuir al desarrollo de destrezas medibles, capacitando, adiestrando e integrando el uso de la tecnología; proveyendo las destrezas necesarias para aumentar la productividad de los individuos e integrarlos al mercado laboral.

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.

Objetivos

Lograr la integración de las áreas representadas: fortaleciendo lazos regionales de extensión territorial para fomentar el desarrollo económico de la Región Noroeste. A través de la innovación, emprendimiento y desarrollo de destrezas creamos nuevas oportunidades de empleabilidad; cuyos resultados pueden ser medibles y cuantificables logrando obtener los objetivos trazados.

Metas Regionales

Las siguientes metas regionales han sido definidas para abordar los desafíos identificados y fortalecer el impacto del programa en la región:

Tabla 1: Metas y Estrategias Regionales

Metas Regionales	Estrategias
Aumentar la Participación y Retención de los Beneficiarios del Programa	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Lanzamiento de campañas digitales para aumentar la visibilidad del programa. ☞ Implementación de actividades participativas para mejorar la retención. ☞ Creación de redes de apoyo y mentoría para participantes.
Ampliar y Modernizar la Oferta de Capacitación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Implementación de capacitaciones en sectores emergentes como tecnología, manufactura y salud. ☞ Evaluación de cursos y ajustes según la demanda del mercado laboral. ☞ Diseño de programas flexibles que combinen aprendizaje presencial y virtual.
Expandir la Integración de Patronos en el Programa WIOA	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Firma de acuerdos con patronos estratégicos para ampliar oportunidades laborales. ☞ Organización de eventos sectoriales y "networking" para conectar patronos y participantes. ☞ Desarrollo de incentivos para atraer más patronos a WIOA.
Mejorar la Accesibilidad y Servicios de Apoyo para los Participantes	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Creación de un sistema de asistencia en transportación en alianza con redes municipales. ☞ Desarrollo de materiales informativos para promover beneficios del programa. ☞ Estrategias de mercadeo enfocadas en la accesibilidad de los servicios.

Metas Regionales	Estrategias
<p>Fortalecer la Colaboración Regional entre las Áreas Locales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Coordinación de esfuerzos en planificación estratégica y administración de fondos compartidos. ⌘ Promoción de iniciativas conjuntas entre las tres áreas locales para evitar duplicidad de servicios. ⌘ Desarrollo de acuerdos de infraestructura y colaboración entre entidades regionales.
<p>Asegurar la Sostenibilidad del Programa a Largo Plazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Identificación y gestión de nuevas fuentes de financiamiento para garantizar continuidad. ⌘ Documentación de buenas prácticas y modelos exitosos para replicar en futuras fases. ⌘ Evaluación y ajuste continuo del programa según indicadores de éxito y necesidades de la región.

III. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DEL MERCADO

LABORAL REGIONAL

Situación Económica de Puerto Rico

A continuación, se presenta una radiografía de la economía de Puerto Rico y los factores que inciden en la economía de la región noroeste.

- ✎ La economía de Puerto Rico se encuentra en un ambiente pospandémico.
- ✎ Aunque pasaron muchos años en declive, la fuerza laboral y el empleo han ido en aumento¹. La tasa de desempleo ha estado en disminución durante la última década.
- ✎ Se ha observado que el Índice de Actividad Económica está en una ligera disminución a lo largo de la última década². Los eventos del huracán María y la pandemia de COVID-19 han tenido efectos notables en este índice, pero en ambos casos, ha vuelto a los valores normales a los pocos meses de los disturbios.
- ✎ Desde el 2018, el PIB real de Puerto Rico ha tenido una tendencia creciente de alrededor del 3% cada año, con una interrupción momentánea debido al inicio de la pandemia de COVID-19. A pesar de su reciente recuperación, el PIB real ha estado disminuyendo desde 2004 y solo en los últimos años muestra un aumento³.
- ✎ Puerto Rico está experimentando actualmente, y se espera que continúe experimentando, un crecimiento económico en los próximos años debido a las inversiones dirigidas a los esfuerzos de reconstrucción destinados a abordar los daños causados por fenómenos naturales.

¹ U.S. Bureau of Labor Statistics (2023). *Economy at a Glance - Puerto Rico*.

² Economic Development Bank for Puerto Rico (2023) - *Economic Activity Index*

³ The World Bank (2023). *GDP growth (annual %) - Puerto Rico*.

- ⌘ El principal riesgo para la economía de Puerto Rico en el corto y mediano plazo es la eventual culminación de los fondos federales. Se espera que estos programas de financiamiento federal, como la Ley CARES, la Ley del Plan de Rescate Estadounidense y FEMA, terminen eventualmente, salvo nuevos desastres. Estos fondos proporcionan un aumento significativo para las operaciones en Puerto Rico y su fin podría ser motivo de preocupación.
- ⌘ Otra fuente de riesgos para la economía de Puerto Rico es un posible deterioro de la economía de los Estados Unidos, lo que podría conducir a una recesión local debido a sus estrechos vínculos. Riesgos que podrían afectar gravemente a la economía local son la alta inflación, la desaceleración del crecimiento económico y el aumento de las tasas de interés.

Situación Económica de la Región Noroeste

La Región Noroeste de Puerto Rico se caracteriza por una economía diversa basada en la manufactura, la agricultura, el turismo y la educación. La región integra industrias costeras e interiores, con un sólido sector manufacturero que incluye la elaboración de productos farmacéuticos, aeronáutica, dispositivos médicos y bebidas, ofreciendo oportunidades de empleo tanto en oficios especializados como en trabajos manuales.

El núcleo de aeronáutica de Puerto Rico está localizado en la Región Noroeste. Está anclado en los servicios de Lufthansa Technik en el aeropuerto Rafael Hernández en Aguadilla. Incluye fábricas de producción de piezas, servicios de *Computer Aided Design* y programas académicos en UPR Aguadilla.

La agricultura desempeña un papel fundamental, con productos como café, leche, plátanos y frutas tropicales. El turismo, otra industria importante, aporta a través de actividades relacionadas con las playas, el ecoturismo y el patrimonio cultural, atrayendo a visitantes locales e internacionales. La región también se beneficia de una infraestructura

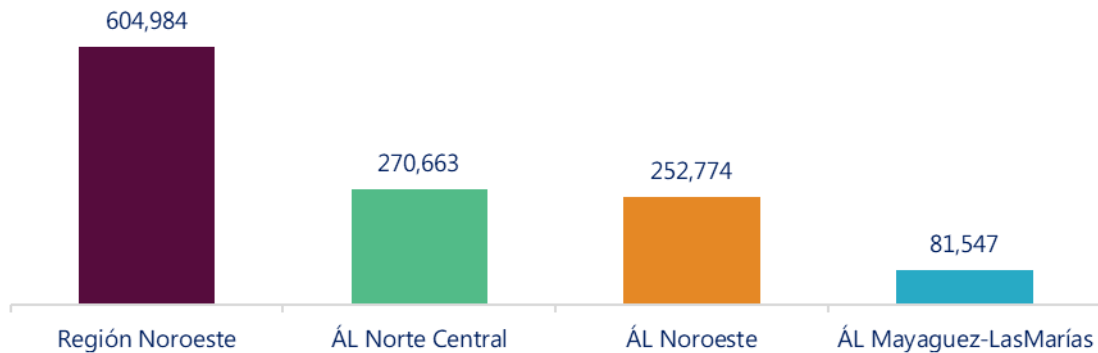
robusta, que incluye un puerto importante y un aeropuerto que respaldan la industria de transporte de bienes y el comercio.

Las instituciones educativas en la región, como la Universidad de Puerto Rico de Mayagüez, impulsan la innovación y el desarrollo de la fuerza laboral, particularmente en ingeniería, ciencia y tecnología. En conjunto, estos elementos posicionan a la Región Noroeste como un contribuyente dinámico a la economía de Puerto Rico.

a. Estimados de Población

La Región Noroeste tiene una población total estimada de 604,984 personas al año 2022, distribuidas entre las áreas locales Noroeste, Norte Central y Mayagüez-Las Marías.

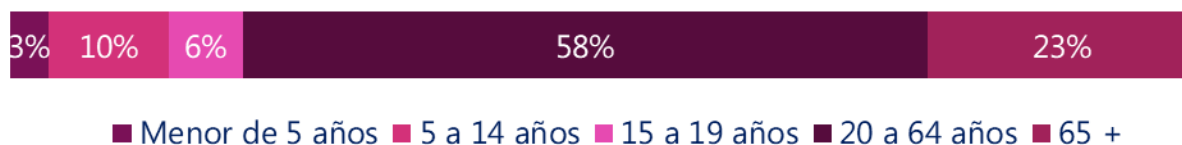
Gráfica 1: Población total - Región Noroeste 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

La distribución poblacional por grupo de edad refleja características consistentes con las tendencias generales de Puerto Rico.

Gráfica 2: Distribución poblacional por cohorte de edad - Región Noroeste 2022



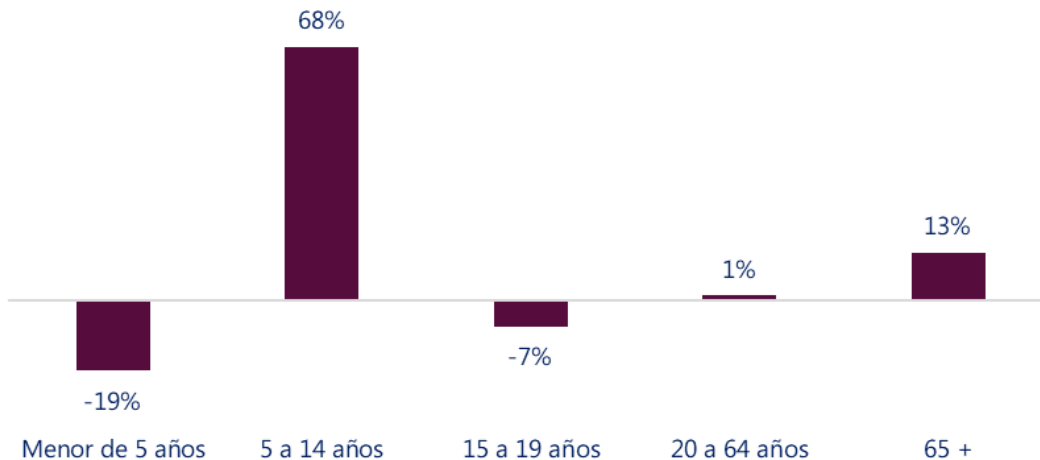
Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

El grupo de 15 a 19 años, que representa el 6.2% (37,631 personas), es la cohorte de edad próximo a entrar a la fuerza laboral. El segmento más numeroso, las 349,121 personas entre 20 y 64 años (57.7% de la población), está en plena edad productiva. Este grupo constituye el núcleo de la fuerza laboral de la región, lo que requiere esfuerzos de promoción para garantizar no solo su participación laboral, sino también su acceso a empleos de calidad.

La Región Noroeste ha experimentado cambios importantes en su composición poblacional por edad entre el 2019 y el 2022. El grupo de 15 a 19 años, próximo a entrar a la edad laboral, disminuyó un 7%, mientras que la población en edad productiva (20 a 64 años) tuvo un cambio marginal del 1%, variando entre áreas locales.

Estos cambios demográficos indican la necesidad de estrategias laborales para evitar que la demografía se convierta en un lastre para la economía. Es crítico aumentar la participación laboral y la productividad de la fuerza laboral.

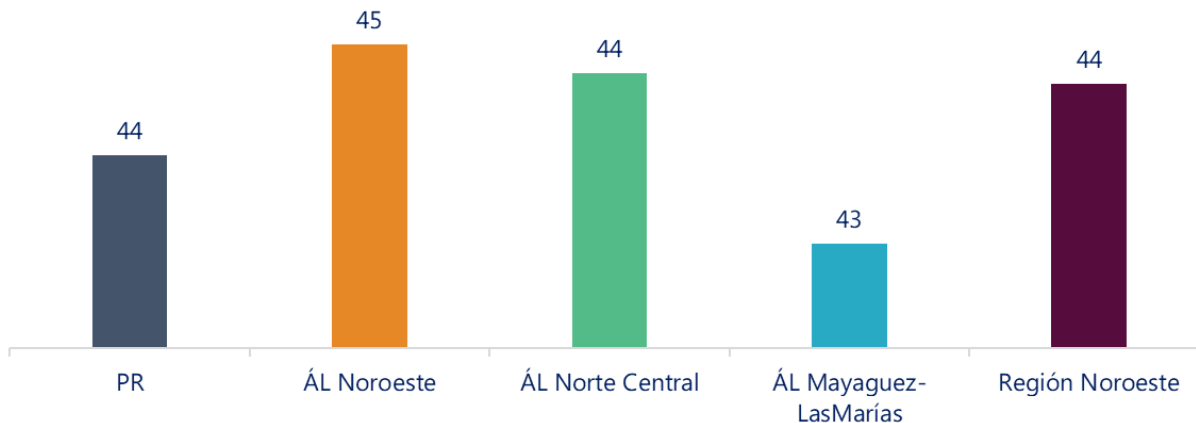
Gráfica 3: Cambio poblacional (%) - Región Noroeste 2019-2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

En la Región Noroeste, el promedio de edad es de 44 años, con variaciones leves entre las áreas locales. Estas cifras están en línea con lo que se observa a nivel isla.

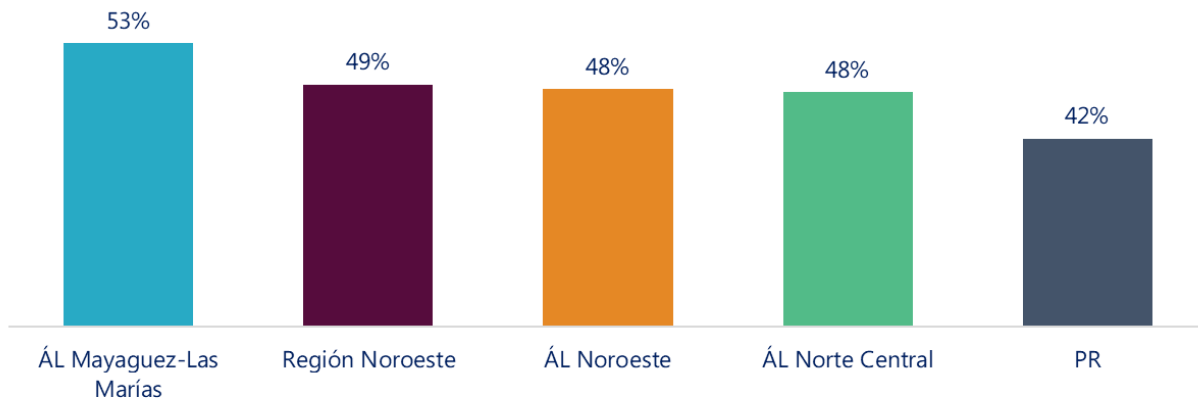
Gráfica 4: Promedio de edad de la población - Región Noroeste 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

La Región Noroeste tiene un 49% de su población bajo el nivel de pobreza, cifra que excede el promedio estimado para todo Puerto Rico de 42%.

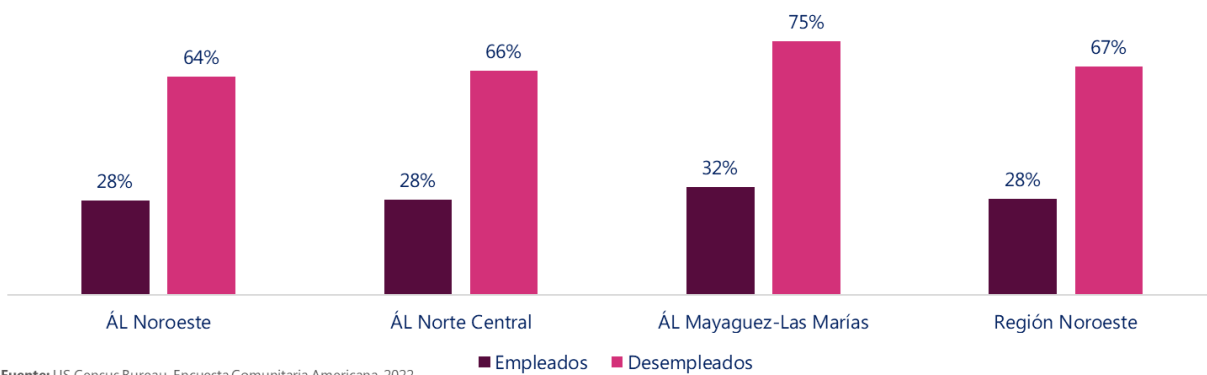
Gráfica 5: Población bajo nivel de pobreza - Región Noroeste 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

En la región, el 28% de las personas empleadas y el 67% de las desempleadas viven bajo el nivel de pobreza. Esto demuestra cómo tener un empleo ayuda, pero no garantiza salir de la pobreza.

Gráfica 6: Distribución (%) de personas bajo el nivel de pobreza según su estatus laboral - Región Noroeste 2022



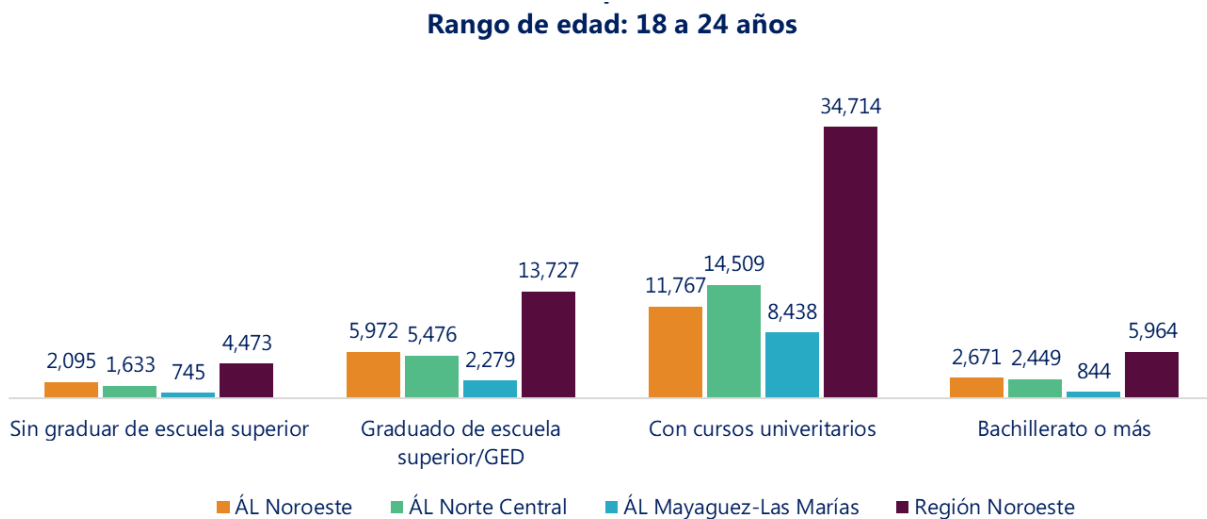
Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

b. Niveles Educativos

En el 2022, la Región Noroeste contaba con 58,878 personas entre las edades de 18 a 24 años. Aunque Mayagüez tiene uno de los centros universitarios más importante de Puerto Rico, muchos de sus estudiantes residen fuera de la región local. Estos datos destacan los retos educativos en la región para este grupo de edad.

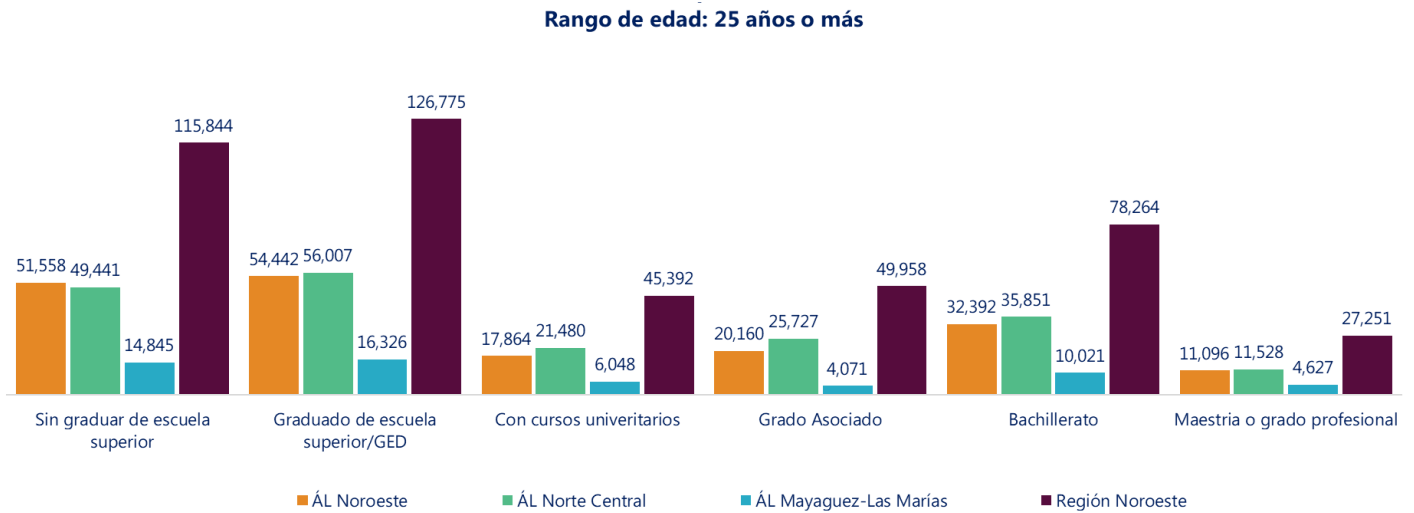
La población de 25 años o más en la región asciende a 443,484 personas. Un total mayor de esta población no ha completado escuela superior que el total que ha concluido un grado universitario de bachillerato o superior.

Gráfica 7: Niveles educativos por Área Local 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

Gráfica 8: Niveles educativos por Área Local 2022

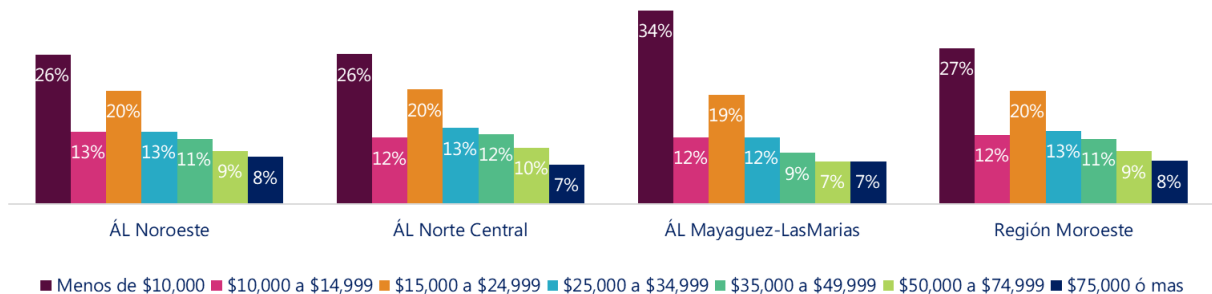


Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

c. Ingresos de Hogares

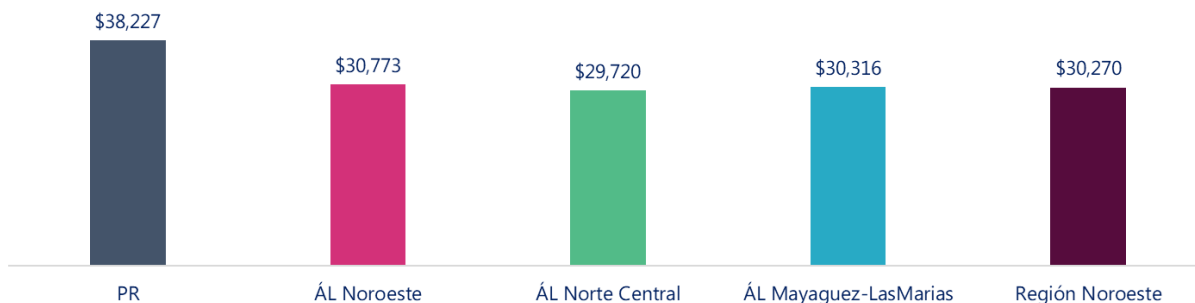
El análisis de los ingresos en la Región Noroeste refleja una alta concentración de personas con ingresos bajos, una situación que evidencia los retos económicos de la región. Los hogares de la Región Noroeste exhiben un ingreso promedio 26% más bajo que los hogares de Puerto Rico.

Gráfica 9: Ingresos de hogares - Región Noroeste 2022



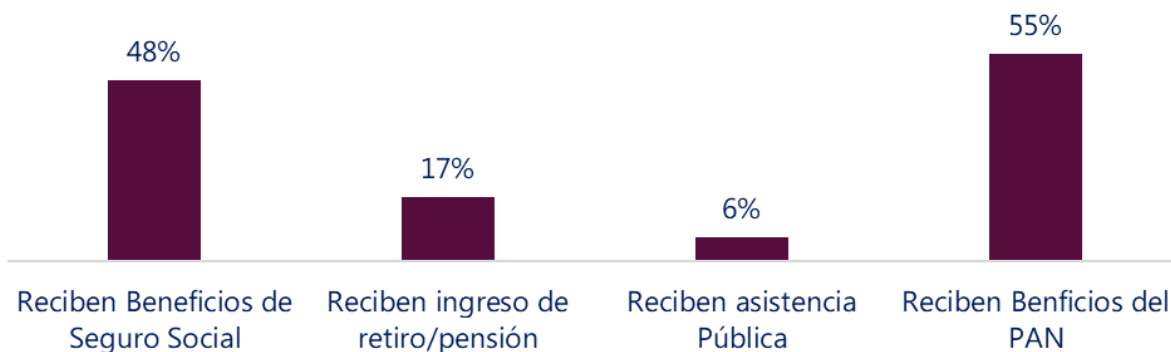
Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

Gráfica 10: Ingreso de hogar promedio - Región Noroeste 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

Gráfica 11: Hogares recibiendo transferencias del gobierno - Región Noroeste 2022



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

d. Personas con discapacidades

La Región Noroeste cuenta con una población civil no institucionalizada de 601,139 personas, de las cuales 139,768 (23%) tienen alguna discapacidad.

Tabla 2: Población con discapacidad - Región Noroeste 2022

Población con discapacidad - Región Noroeste - 2022		
Población civil total no institucionalizada	601,139	-
Población con discapacidad	139,768	23%
Con dificultad auditiva	33,049	5%
Con dificultad visual	45,953	8%
Con dificultad cognitiva	59,363	10%
Con dificultad para caminar o moverse	79,397	13%
Con dificultad para el cuidado personal	28,032	5%
Con dificultad para vivir de manera independiente	66,933	11%

Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

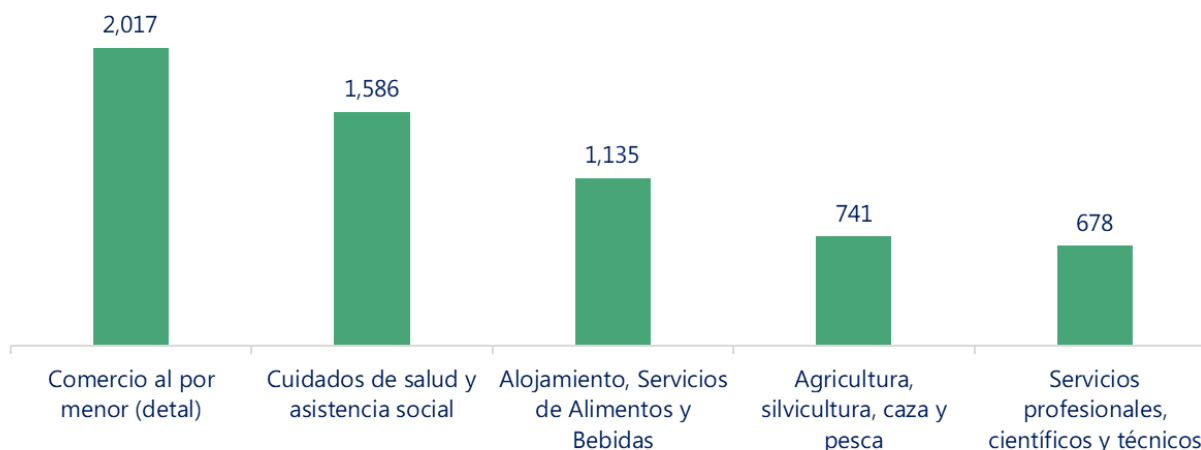
La proporción de población con discapacidad en la Región Noroeste, que alcanza el 23%, representa una barrera significativa para los objetivos del programa. Uno de los mayores desafíos es la falta de disposición de los patronos para trabajar con esta población, ya que muchos perciben el adiestramiento y la supervisión como un reto adicional, lo que limita las oportunidades de capacitación y empleo inclusivo.

Además, ciertas industrias clave de la región, como la agricultura, carecen de la infraestructura necesaria para integrar a personas con discapacidad. Esto incluye la ausencia de espacios accesibles, equipos adaptados y recursos que permitan una participación equitativa. Esta combinación de prejuicios y limitaciones estructurales perpetúa la exclusión laboral de este grupo, dificultando el cumplimiento de las metas del programa y limitando el desarrollo económico regional.

e. Escenario Laboral

Esta sección se basa en los datos más recientes de la Encuesta de Empleo y Ocupaciones del "Bureau of Labor Statistics" (BLS) para el año 2023.

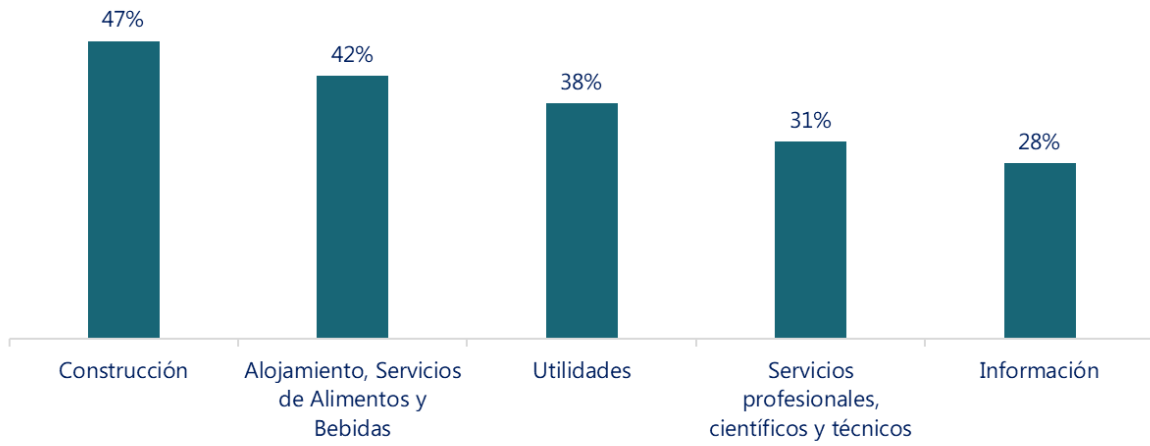
Gráfica 12: Industrias con mayor número de establecimientos - Región Noroeste 2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

La industria de la construcción y el turismo, alojamiento y servicios de alimentos y bebidas, fueron las industrias con mayor crecimiento en el número de establecimientos del 2019 al 2023.

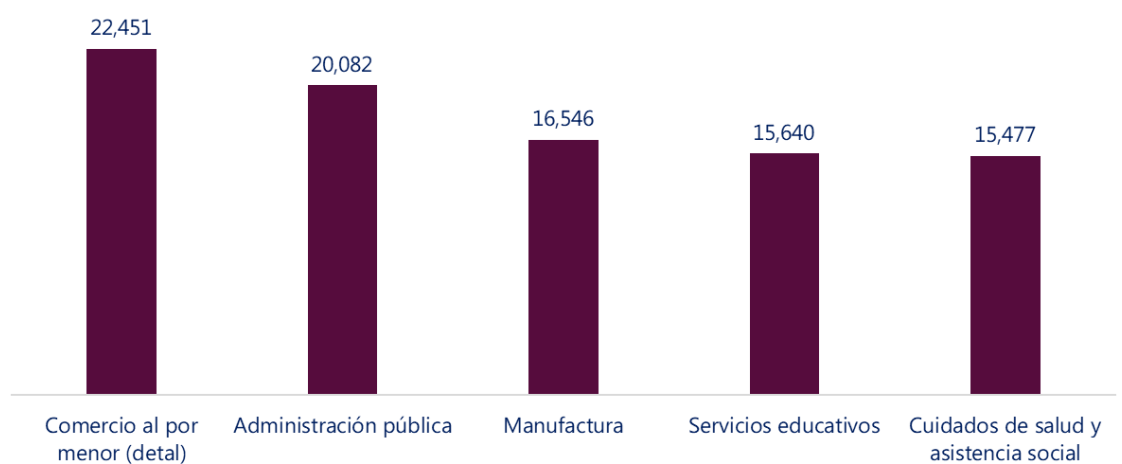
Gráfica 13: Industrias con establecimientos de mayor crecimiento - Región Noroeste 2019-2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

En la Región Noroeste, los comercios de ventas al detal, siendo la industria con más establecimientos en la región, generan la mayor cantidad de empleos. Le sigue de cerca la administración pública, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores son empleados gubernamentales. La manufactura ocupa el tercer lugar, siendo una industria con presencia importante en la región. Los empleos estimados en la región ascendieron a 135,667.

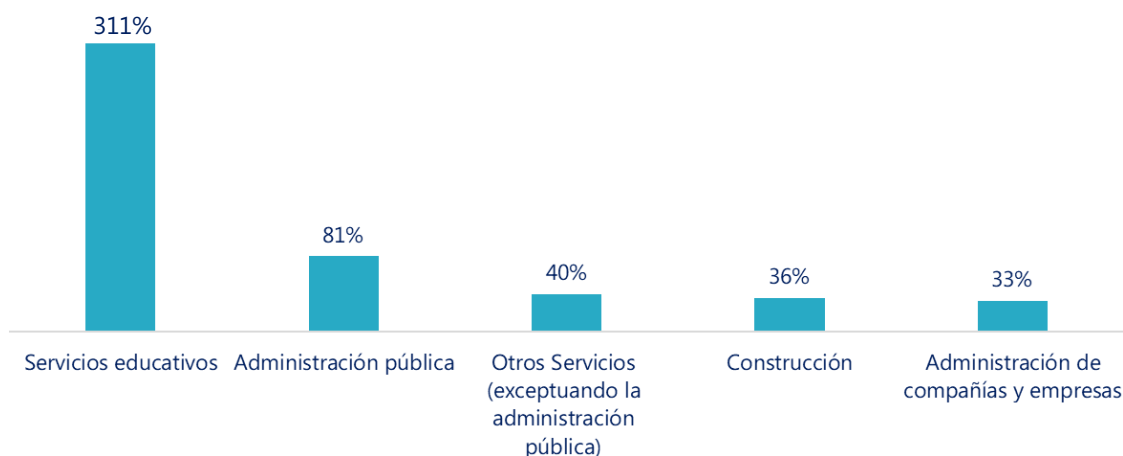
Gráfica 14: Industrias con mayor Empleo - Región Noroeste 2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

Las industrias con mayor crecimiento en el 2023, en comparación con el 2019, fueron los servicios educativos, que experimentaron un incremento significativo. La administración pública, que además es el segundo mayor empleador de la región, ocupa el segundo lugar con un crecimiento también considerable en el mismo periodo.

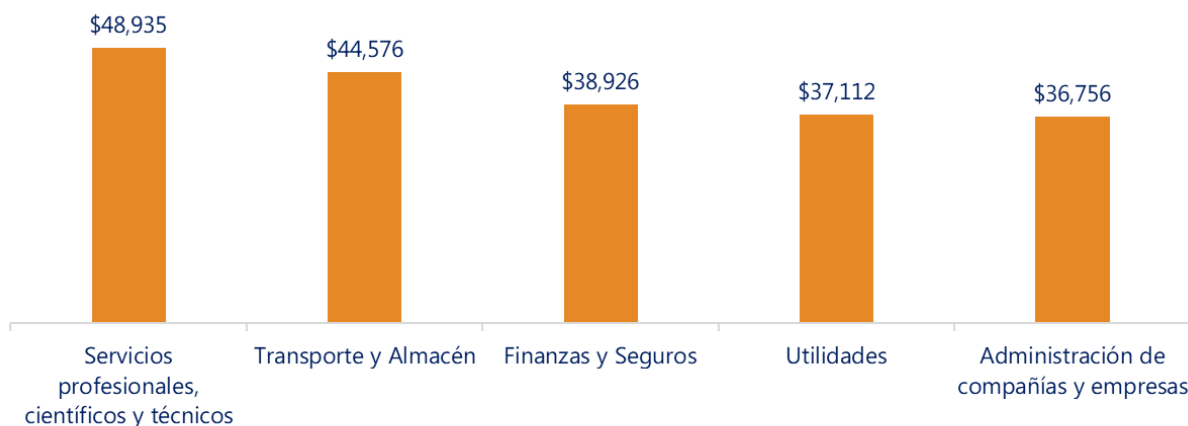
Gráfica 15: Industrias con mayor crecimiento de empleo – Región Noroeste 2019-2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

Los servicios profesionales, transporte y almacén, finanzas y seguros, utilidades, y la administración de compañías y empresas son las industrias con los salarios promedio más altos en la Región Noroeste. Sin embargo, estas industrias solo representan el 7% de los empleos en la región al año 2023.

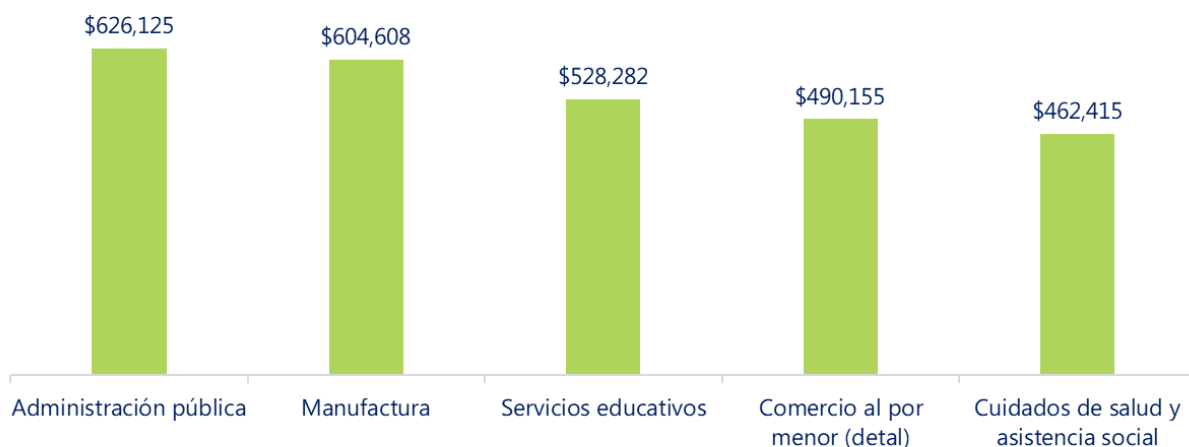
Gráfica 16: Industrias con mayor salario promedio – Región Noroeste 2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

Según estimaciones del BLS, más de 3.8 billones de dólares fueron gastados por cinco industrias en la región en 2023, lo que refuerza el papel crucial de estos sectores en el desarrollo económico local.

Gráfica 17: Industrias con mayor gastos de salarios (en miles) - Región Noroeste 2023



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

Las proyecciones de empleo para la Región Noroeste ofrecen una visión general de los cambios esperados en el mercado laboral, proporcionando un panorama de posibles impactos regionales. Según estas proyecciones a 10 años, se anticipa un fortalecimiento general del mercado laboral, con incrementos nominales en la creación de empleos que superan ampliamente las pérdidas previstas.

A nivel ocupacional, los empleados de ventas minoristas lideran en las proyecciones de crecimiento para la Región Noroeste. Por otro lado, los trabajadores del orden público encabezan las reducciones proyectadas.

Tabla 3: Las 10 ocupaciones con mayor aumento en empleo en la Región Noroeste por ocupación principal (2020-2030)

Las 10 Ocupaciones con Mayor Aumento en Empleo en la Región Noroeste por Ocupación Principal (2020-2030)					
Código SOC	Ocupación	Empleo		Cambio	
		2020	2030	Nominal	Porcentual
41-2000	Trabajadores de Ventas Minoristas	11,008	12,655	1,647	15.0%
35-3000	Trabajadores de Servicio de Comidas y Bebidas	4,506	5,803	1,297	28.8%
53-7000	Trabajadores Relacionados con el Traslado de Materiales	4,593	5,353	760	16.5%
47-2000	Trabajadores de Oficios de Construcción	2,966	3,507	541	18.2%
35-2000	Cocineros y Trabajadores de Preparación de Comidas	2,924	3,459	535	18.3%
37-2000	Trabajadores de Limpieza de Edificios y de Control y Exterminación de Plagas	3,793	4,226	433	11.4%
51-6000	Trabajadores Textiles, de Indumentaria y Accesorios	2,695	3,120	425	15.8%
15-1200	Ocupaciones Relacionadas con la Computación	2,032	2,429	397	19.5%
29-1000	Profesionales de Diagnóstico o Tratamiento Médico	3,414	3,795	381	11.2%
33-9000	Otros Trabajadores de Servicios de Protección	1,699	2,041	342	20.1%

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación por Áreas Locales de Desarrollo Laboral", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Julio 2023.

Tabla 4: Las 10 ocupaciones con mayor distribución en empleo en la Región Noroeste por ocupación principal (2020-2030)

Las 10 Ocupaciones con Mayor Disminución en Empleo en la Región Noroeste por Ocupación Principal (2020-2030)					
Código SOC	Ocupación	Empleo		Cambio	
		2020	2030	Nominal	Porcentual
33-3000	Trabajadores del Orden Público	2,920	2,471	-449	-15.4%
43-9000	Otros Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo	4,085	3,687	-398	-9.7%
43-6000	Secretarios y Asistentes Administrativos	5,843	5,539	-304	-5.2%
25-2000	Maestros de Educación Preescolar, Elemental, Nivel Medio, Secundaria, y Especial	5,075	4,869	-206	-4.1%
25-9000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	1,903	1,829	-74	-3.9%
25-1000	Profesores de Nivel Postsecundario	1,624	1,551	-73	-4.5%
33-1000	Supervisores de Trabajadores de Servicios de Protección	578	515	-63	-10.9%
43-3000	Empleados de Oficina de Servicios Financieros	2,579	2,519	-60	-2.3%
33-2000	Trabajadores de Extinción y Prevención de Incendios	240	201	-39	-16.3%
41-9000	Otros Trabajadores de Ventas y Ocupaciones Relacionadas	931	906	-25	-2.7%

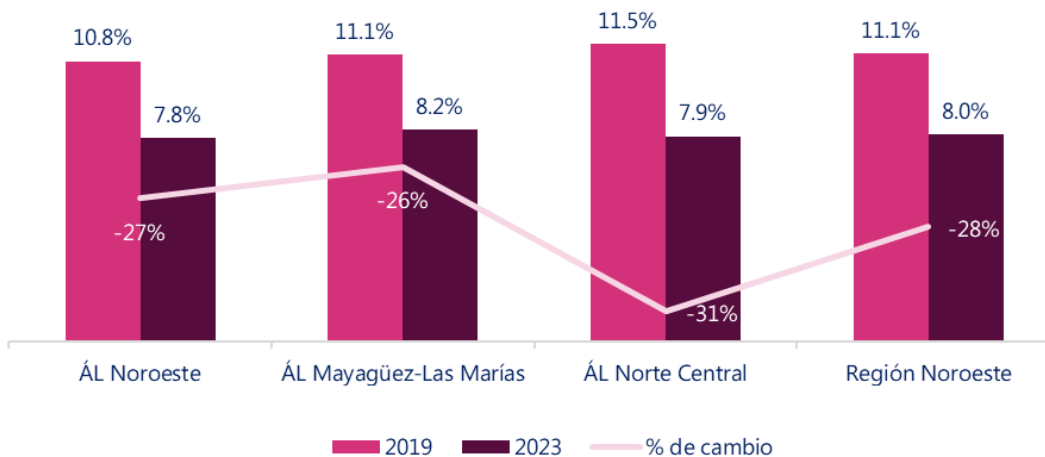
Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación por Áreas Locales de Desarrollo Laboral", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Julio 2023.

f. Tasa de desempleo

La tasa de desempleo promedio en la Región Noroeste muestra una mejora significativa entre 2019 y 2023, pasando del 11% al 8%. Este descenso refleja una combinación de factores positivos, incluyendo un aumento en las oportunidades de empleo, particularmente en sectores como la manufactura y los servicios, que han impulsado la demanda de trabajadores.

Entre los factores que han contribuido a esta tendencia, se destaca el aumento de los salarios promedio, que ha mejorado la atracción y retención de trabajadores en la región. Asimismo, la emigración de población a los Estados Unidos ha reducido la oferta en el mercado laboral local, disminuyendo el número de personas en búsqueda activa de empleo.

Gráfica 18: Tasa de desempleo promedio - Región Noroeste



Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Estadísticas de Desempleo por Área Local, 2023

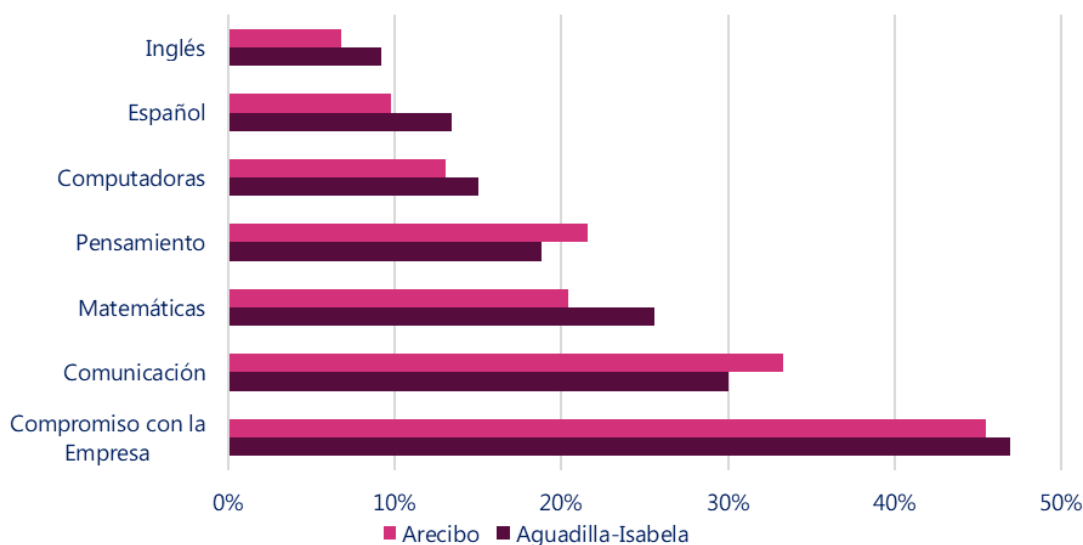
g. Brechas de destrezas y ocupaciones en el área

Destrezas Requeridas

Las destrezas requeridas dentro de la región proveen indicios claros de las expectativas de los patronos dentro de las áreas delimitadas. Para observar las destrezas requeridas dentro de la región se utilizaron las agrupaciones del Departamento del Trabajo del Área 1 (Aguadilla-Isabela) y el Área 2 (Arecibo), conteniendo exclusivamente 13 de los 17 municipios dentro de la Región Noroeste. Los 4 municipios no incluidos pertenecían a agrupaciones conteniendo otros municipios fuera de la región por lo que no fueron incluidos.

Dentro de la región se pueden observar que las destrezas requeridas ponen el mayor peso en el compromiso con la empresa y las destrezas de comunicación. La única distinción en las áreas observadas es que en los municipios del área de Arecibo los patronos otorgan mayor importancia a las destrezas de pensamiento que a las destrezas matemáticas.

Gráfica 19: Destrezas requeridas dentro de la Región Noroeste 2023



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones En Mayor Demanda," Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Diciembre 2023.

Tabla 5: Municipios de Puerto Rico Distribuido por Áreas Metropolitanas

Municipios de Puerto Rico Distribuido por Áreas Metropolitanas			
Area 1 - Aguadilla-Isabela	Área 4 - Mayagüez	Area 7 - San Juan-Carolina-Caguas	
*Aguada	Hormigueros	Aguas Buenas	Humacao
*Aguadilla	*Mayagüez	Aibonito	Juncos
*Añasco	MLM	Barceloneta	Las Piedras
*Isabela		Barranquitas	Loíza
*Lares	Área 5 - Ponce	Bayamón	Luquillo
*Moca	Guánica	Caguas	Manatí
*Rincón	Guayanilla	Canóvanas	Maunabo
*San Sebastián	Juana Díaz	Carolina	Morovis
*Utua	Peñuelas	Cataño	Naguabo
	Ponce	Cayey	Naranjito
Área 2 - Arecibo	Villalba	Ceiba	Orocovis
*Arecibo	Yauco	Ciales	Río Grande
*Camuy		Gidra	San Juan
*Hatillo	Área 6 - San Germán	Comerio	San Lorenzo
*Quebradillas	Cabo Rojo	Corozal	Toa Alta
	Lajas	Dorado	Toa Baja
Área 3 - Guayama	Sabana Grande	Fajardo	Trujillo Alto
Arroyo	San Germán	Florida	Vega Alta
Guayama		Guaynabo	Vega Baja
Patillas		Gurabo	Yabucoa
			*Adjuntas
			Coamo
			Coco (Salinas)
			Culebra
			*Jayuya
			*Las Marías
			Maricao
			Santa Isabel
			Vieques

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones En Mayor Demanda", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Diciembre 2023.

* - Municipios pertenecientes a la región Noroeste

El *Bureau of Labor Statistics* (BLS) publica datos detallados sobre empleo y salarios en áreas metropolitanas de Estados Unidos, proporcionando información clave para identificar tendencias laborales y económicas.

Ocupaciones con salarios más altos

En la Región Noroeste, las ocupaciones con los salarios más altos reflejan la relevancia de sectores clave como la manufactura, la educación superior y los servicios de salud. En ambas áreas locales (Arecibo y Aguadilla-Isabela).

La presencia de profesores de especialidades de la salud y enfermería a nivel postsecundario, con salarios que alcanzan los \$124,650 y \$79,610 respectivamente, subraya la conexión entre la oferta educativa regional y la demanda laboral en el sector de la salud. Este panorama respalda la necesidad de fortalecer las capacidades locales a través de estrategias que promuevan la formación especializada y el desarrollo económico sostenible.

Tabla 6: 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Arecibo)

10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Arecibo)			
Código SOC	Ocupaciones	Salario Promedio	
		Por hora	Annual
113051	Gerentes de Producción Industrial	\$60.96	\$126,800
251071	Profesores de Especialidades de la Salud, Nivel Postsecondary	\$59.93	\$124,650
111011	Directores Ejecutivos	\$53.60	\$111,480
291051	Farmacéuticos	\$47.08	\$97,920
112022	Gerentes de Ventas	\$43.30	\$90,060
172112	Ingenieros Industriales	\$39.85	\$82,890
251072	Instructores y Profesores de Enfermería, Nivel Postsecondary	\$38.27	\$79,610
111021	Gerentes Generales y de Operaciones	\$38.15	\$79,350
113031	Gerentes Financieros	\$37.75	\$78,510
251081	Profesores de Educación, Nivel Postsecondary	\$36.87	\$76,690

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, 2023

Tabla 7: 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla - Isabela)

10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla-Isabela)			
Código SOC	Ocupaciones	Salario Promedio	
		Por hora	Annual
113051	Gerentes de Producción Industrial	\$60.96	\$126,800
251071	Profesores de Especialidades de la Salud, Nivel Postsecondary	\$59.93	\$124,650
111011	Directores Ejecutivos	\$53.60	\$111,480
291051	Farmacéuticos	\$47.08	\$97,920
112022	Gerentes de Ventas	\$43.30	\$90,060
172112	Ingenieros Industriales	\$39.85	\$82,890
251072	Instructores y Profesores de Enfermería, Nivel Postsecondary	\$38.27	\$79,610
111021	Gerentes Generales y de Operaciones	\$38.15	\$79,350
113031	Gerentes Financieros	\$37.75	\$78,510
251081	Profesores de Educación, Nivel Postsecondary	\$36.87	\$76,690

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, 2023

Ocupaciones con salarios más bajos

Las ocupaciones con los salarios más bajos se concentran en sectores que requieren habilidades básicas y trabajos manuales, particularmente en la manufactura, los servicios y el comercio. Estas ocupaciones están vinculadas con procesos de producción y distribución de productos, esenciales para la economía local, pero con baja remuneración.

Tabla 8: 10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Arecibo)

10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Arecibo)				
Código SOC	Ocupaciones	Salario Promedio		
		Por hora	Annual	
537064	Empacadores y Embaladores Manuales	\$9.07	\$18,870	
516031	Operadores de Máquinas de Coser	\$9.14	\$19,010	
533031	Conductores/Vendedores	\$9.18	\$19,090	
311120	Asistentes de Salud en el Hogar y Cuidado Personal	\$9.24	\$19,210	
537061	Limpiadores de Vehículos y Equipos	\$9.34	\$19,430	
353023	Trabajadores de Comida Rápida y Mostrador	\$9.36	\$19,460	
359021	Lavaplatos	\$9.36	\$19,480	
311131	Asistentes de Enfermería	\$9.38	\$19,510	
394021	Encargados de Funerales	\$9.47	\$19,690	
339032	Guardias de Seguridad	\$9.69	\$20,160	

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, 2023

Tabla 9: 10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla - Isabela)

10 ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Noroeste (Área de Aguadilla-Isabela)				
Código SOC	Ocupaciones	Salario Promedio		
		Por hora	Annual	
537064	Empacadores y Embaladores Manuales	\$8.82	\$18,350	
419041	Telemercaderos	\$8.91	\$18,520	
516031	Operadores de Máquinas de Coser	\$9.11	\$18,960	
434111	Entrevistadores, Excepto de Elegibilidad y Préstamos	\$9.17	\$19,070	
537061	Limpiadores de Vehículos y Equipos	\$9.18	\$19,090	
372012	Empleadas de Limpieza y Aseo Doméstico	\$9.28	\$19,300	
359021	Lavaplatos	\$9.28	\$19,310	
353023	Trabajadores de Comida Rápida y Mostrador	\$9.30	\$19,350	
339032	Guardias de Seguridad	\$9.45	\$19,660	
412022	Vendedores de piezas	\$9.53	\$19,820	

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, 2023

h. Proyecciones

El análisis de las áreas metropolitanas de Aguadilla-Isabela y Arecibo resalta cambios significativos en las dinámicas laborales relacionadas con la sobrecualificación y las vacantes. En Aguadilla-Isabela, la tasa de sobrecualificación experimentó un notable aumento de 13.2 puntos porcentuales, indicando un desajuste pronunciado entre las capacidades de los trabajadores y los requerimientos laborales.

En general, los resultados reflejan desafíos en ambas regiones, destacando la necesidad de alinear las competencias laborales con las demandas del mercado y de fomentar la creación de nuevos empleos.

Tabla 10: Tasas de sobrecualificación y vacancias por Área Metropolitana

Tasas de Sobrecualificación y Vacancias por Área Metropolitana						
Indicador	Aguadilla-Isabela			Arecibo		
	2019	2022	Cambio	2019	2022	Cambio
Tasa de Sobrecualificación	32.1	45.3	13.2	37.2	43.7	6.5
Establecimientos con Vacantes Difíciles de Cubrir	83.7	95.7	12	64.2	66.7	2.5
Tasa de Vacantes para cada Área	5.9	4.4	-1.5	7.2	9.2	2
Vacantes por Plazas Desocupadas	74.6	89.4	14.8	78.6	87.6	9
Vacantes por Puestos Nuevos	25.4	10.6	-14.8	21.4	12.4	-9

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones En Mayor Demanda", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Diciembre 2021 y 2023.

SITUACION ACTUAL DE LA REGIÓN NOROESTE

Escenario Local

La evaluación de escenarios tuvo como objetivo analizar los diversos contextos económicos y laborales que enfrentan las juntas locales en la región Noroeste. Este análisis permitió identificar los factores clave que influyen en sus operaciones, así como las oportunidades y riesgos específicos de cada junta en su entorno local.

Área Local del Noroeste

El Área Local del Noroeste, que abarca Aguada, Aguadilla, Añasco, Rincón, Moca, Isabela y San Sebastián, tiene una economía basada en el turismo, la agricultura, aeroespacial y la manufactura. Rincón e Isabela son reconocidos por sus playas y cultura del surf, lo que contribuye a los sectores de hospitalidad y turismo de Puerto Rico. El Aeropuerto Rafael Hernández de Aguadilla sirve como un centro logístico y de carga aérea, apoyando el comercio en la región y en todo Puerto Rico. La región fomenta la manufactura, ofreciendo oportunidades de empleo en oficios y trabajos manuales en industrias como la electrónica, aeroespacial y dispositivos médicos. La agricultura es importante en Moca y San Sebastián, donde se cosecha café, plátanos y frutas tropicales. El área también está experimentando un crecimiento en las industrias de la biotecnológica y farmacéutica.

Área Local Norte Central Arecibo

Compuesta por Quebradillas, Hatillo, Camuy, Arecibo, Utuado, Lares, Adjuntas y Jayuya, esta área local tiene una economía impulsada por una mezcla de industrias, agricultura y actividades económicas locales. Arecibo es el centro comercial e industrial de la zona, con un enfoque importante en la industria farmacéutica, el comercio minorista y la manufactura. La ciudad alberga varias empresas farmacéuticas e industrias que contribuyen a la producción económica de la región. Arecibo también se destaca en la

agricultura, especialmente frutas tropicales. Hatillo es un importante productor de leche en Puerto Rico. Lares y Adjuntas mantienen una tradición sólida en el cultivo de café, que sigue siendo un producto agrícola clave en la región. Jayuya se distingue por su creciente sector de ecoturismo. La combinación de industrias costeras, producción agrícola en las montañas y su importancia cultural desempeña un papel importante en la economía regional.

Área Local Mayagüez-Las Marías

Mayagüez y Las Marías tienen economías basadas en el comercio urbano y la agricultura rural. Mayagüez es un importante centro económico en el oeste, que funciona como eje de comercio, industria y educación. La ciudad alberga el Puerto de Mayagüez, que facilita el transporte marítimo y las exportaciones, así como industrias como el procesamiento de mariscos, la elaboración de bebidas y la manufactura, que generan empleos. Empresas manufactureras notables como Cervecera de Puerto Rico, que produce bebidas, y Medtronic, que fabrica dispositivos médicos, ofrecen oportunidades de empleo práctico en producción y ensamblaje. La Universidad de Puerto Rico-Mayagüez (UPRM) es fundamental para la región y para Puerto Rico, al desarrollar una fuerza laboral capacitada en ingeniería, ciencia y tecnología, además de apoyar diversos esfuerzos de investigación. La economía de Las Marías se enfoca en la agricultura, destacándose la producción de café y la agricultura a pequeña escala como actividades centrales.

Análisis FODA

El presente análisis FODA tiene como objetivo evaluar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las juntas locales en la región Noroeste, enfocándose en su capacidad para impulsar el desarrollo laboral y económico. Este ejercicio estratégico permite identificar las ventajas competitivas de las juntas, así como los desafíos internos y externos que impactan su efectividad.

Metodología

El análisis FODA se llevó a cabo mediante mesas redondas individuales con las juntas locales de la región Noroeste, utilizando un enfoque abierto diseñado para fomentar un diálogo fluido y espontáneo. Este método permitió que cada junta rigiera la conversación según sus prioridades y realidades específicas.

En la etapa de planificación, se definieron los temas clave a tratar, centrados en los elementos laborales y económicos más relevantes para las juntas locales. Durante la etapa de ejecución, las mesas redondas se realizaron de manera confidencial y personalizada, garantizando que todos los temas fueran abordados y que los puntos principales de las discusiones se documentaran de forma detallada.

La información recolectada se organizó en las cuatro categorías del análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), identificando patrones comunes entre las juntas locales y aspectos particulares de cada una. Finalmente, los hallazgos principales se consolidaron, facilitando la elaboración de estrategias específicas orientadas a maximizar las fortalezas y oportunidades, al tiempo que se proponen medidas concretas para mitigar las debilidades y amenazas identificadas.

Fortalezas

- Actitud positiva de la administración para mejorar y crecer el programa.
- Centros de gestión para facilitar el proceso a los participantes.
- Alcance y colaboración comunitaria exitosa.
- Diversidad de participantes.
- Buen número de participantes utilizando los programas.
- Diversidad de industrias en los patronos que ofrecen plazas de trabajo.
- Cooperación con los municipios para promover el programa.
- Colaboración entre las áreas locales dentro de la región.

Oportunidades

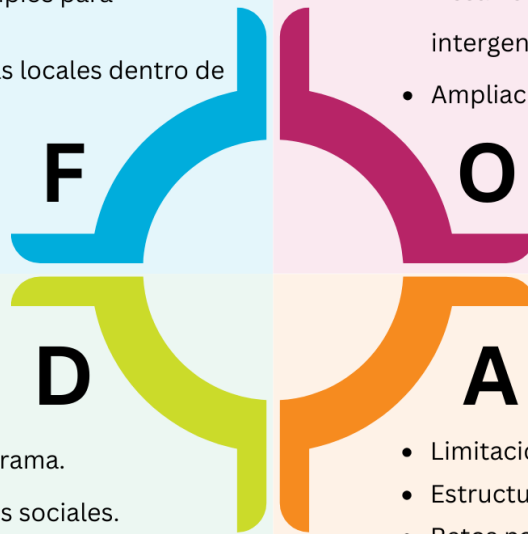
- Alianzas comunitarias.
- Promoción del aprendizaje técnico.
- Adquisición de fondos adicionales.
- Modernización de procesos.
- Enfoque en industrias clave.
- Desarrollo de planes intergeneracionales.
- Ampliación de medios digitales.

Debilidades

- Desconocimiento del programa.
- Presencia limitada en redes sociales.
- Competir con otros recursos para buscar empleo.
- Retención de participantes.
- Oferta laboral limitada para una nueva generación.
- Fondos limitados.
- Requisitos para los patronos.
- Procesos percibidos como largos y tediosos.

Amenazas

- Limitaciones presupuestarias.
- Estructura burocrática.
- Retos para fomentar la participación activa de ciertos patronos.
- Desafíos en mantener el compromiso constante de los participantes.
- Dificultades de los patronos.
- Pobreza y dependencia de ayudas.
- Desafíos generacionales.
- Dificultad para atraer participantes al programa.
- Estipendio el único elemento de retención y participación.



Fortalezas

1. **Actitud positiva de la administración para mejorar y crecer el programa:** La administración demuestra un enfoque proactivo hacia el desarrollo del programa, implementando mejoras continuas y buscando nuevas oportunidades para expandir su alcance y efectividad.
2. **Centros de gestión para facilitar el proceso a los participantes:** La existencia de centros de gestión ofrece un punto de acceso físico para que los participantes reciban orientación, asistencia y servicios personalizados, agilizando su incorporación al programa.
3. **Alcance y colaboración comunitaria exitosa:** El programa ha logrado establecer vínculos sólidos con organizaciones comunitarias, aumentando su visibilidad y conectando con diversos grupos poblacionales en la región.
4. **Diversidad de participantes:** La participación de personas de diferentes edades, niveles educativos, diversidad funcional y contextos socioeconómicos refleja la capacidad de los programas para atender necesidades diversas, promoviendo inclusión laboral.
5. **Buen número de participantes utilizando los programas:** Los programas han logrado captar una cantidad significativa de participantes, lo que demuestra su relevancia y aceptación en la comunidad local.
6. **Diversidad de industrias en los patronos que ofrecen plazas de trabajo:** La colaboración con una variedad de sectores, desde manufactura hasta servicios,

amplía las oportunidades laborales para los participantes y fomenta una economía regional más dinámica.

7. **Cooperación con los municipios para promover el programa:** La colaboración activa con los municipios fortalece la promoción del programa, aumentando su alcance y su capacidad para llegar a participantes y patronos potenciales.
8. **Colaboración entre las áreas locales dentro de la región:** La coordinación efectiva entre las tres áreas locales (Noroeste, Mayagüez-Las Marías y Norte Central) permite compartir recursos, estrategias y mejores prácticas, maximizando el impacto de los programas en la región.

Oportunidades

1. **Alianzas comunitarias:** Fortalecer la colaboración con municipios, escuelas, clubes, iglesias y otros actores locales para promocionar el programa y asegurar una mayor participación.
2. **Promoción del aprendizaje técnico:** Invertir en programas de aprendizaje combinando teoría y práctica, que otorguen certificaciones para mejorar la empleabilidad.
3. **Adquisición de fondos adicionales:** Buscar financiamiento más allá de lo asignado por la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA) para mejorar los programas y abordar necesidades específicas de la región.
4. **Modernización de procesos:** Implementar la digitalización y simplificación de trámites para agilizar y facilitar la interacción con participantes y patronos.

5. **Enfoque en industrias clave:** Priorizar sectores estratégicos en la región, como ventas minoristas, servicio de comida y construcción, para ofrecer oportunidades laborales estables y bien remuneradas.
6. **Desarrollo de planes intergeneracionales:** Diseñar estrategias que incluyan capacitación para patronos sobre la gestión de diferencias generacionales y faciliten la integración y retención de empleados de diversas edades.
7. **Ampliación de medios digitales:** Utilizar redes sociales y plataformas digitales para incrementar la visibilidad del programa y llegar a más personas, especialmente en áreas remotas y marginadas.

Debilidades

1. **Desconocimiento del programa:** Aunque Conexión Laboral (WIOA) tiene como objetivo integrar personas a la fuerza laboral, un porcentaje significativo de la población desconoce su existencia. Esto limita el alcance del programa, impidiendo que llegue a personas que podrían beneficiarse de sus servicios de capacitación y empleo.
2. **Presencia limitada en redes sociales:** En una era donde las redes sociales son una herramienta clave de comunicación, la falta de una estrategia digital sólida afecta la capacidad del programa para atraer participantes, especialmente jóvenes. Además, limita la posibilidad de informar a los patronos sobre cómo pueden participar en el programa, obteniendo mano de obra capacitada y contribuyendo al desarrollo profesional de los participantes.

3. **Competir con otros recursos para buscar empleo:** Plataformas digitales y otros recursos en línea ofrecen modalidades más rápidas y modernas para buscar empleo. Sin embargo, estas opciones no incluyen los servicios integrales de capacitación y consejería que ofrece Conexión Laboral. Esto hace que el programa pueda ser percibido como menos atractivo, especialmente por aquellos que priorizan inmediatez en lugar de desarrollo profesional a largo plazo.
4. **Retención de participantes:** Muchos participantes abandonan el programa antes de completarlo, afectando métricas clave que se reportan al ente federal. Esto podría tener un impacto negativo en los fondos asignados a las áreas locales. Retener a los participantes hasta la culminación de su capacitación y la obtención de empleo estable sigue siendo un desafío.
5. **Oferta laboral limitada para una nueva generación:** Las nuevas generaciones buscan empleos que estén alineados con sus intereses y pasiones, especialmente en áreas tecnológicas o innovadoras. Sin embargo, las ofertas laborales disponibles a través del programa no siempre resultan atractivas para estos grupos, lo que dificulta su participación y motivación.
6. **Fondos limitados:** Los recursos financieros asignados a cada área son variables y, en muchos casos, insuficientes para expandir los servicios ofrecidos por el programa. Esto restringe su capacidad para innovar, aumentar la cobertura y atraer a más participantes.
7. **Requisitos para los patronos:** Algunos patronos interesados no cumplen con los requisitos necesarios para participar en el programa, lo que limita las oportunidades laborales disponibles para los participantes y reduce el impacto del programa en el sector privado.

8. **Procesos percibidos como largos y tediosos:** Para algunos participantes, el procedimiento para ingresar y completar el programa puede parecer demasiado largo y complicado en comparación con la aplicación directa a un empleo. Esto los desanima y les impide acceder a los beneficios únicos del programa, como capacitación y consejería.

Amenazas

1. **Limitaciones presupuestarias:** Los recursos económicos limitados dificultan la contratación de personal adicional, la promoción efectiva del programa y la adopción de tecnologías modernas, limitando su alcance y eficiencia.
2. **Estructura burocrática:** Procedimientos extensos y complejos desmotivan la participación y obstaculizan el uso oportuno y eficaz de los recursos disponibles.
3. **Retos para fomentar la participación activa de ciertos patronos:** Los retrasos administrativos y las dificultades en la evaluación y el seguimiento de participantes por parte de algunos patronos afectan negativamente el éxito y la sostenibilidad de las iniciativas.
4. **Desafíos en mantener el compromiso constante de los participantes:** Algunos participantes se inscriben solo para recibir incentivos económicos, sin intención de completar la capacitación o ingresar al mercado laboral, lo que reduce la efectividad del programa.
5. **Dificultades de los patronos:** Frustración de patronos con problemas como pagos tardíos (de parte WIOA) o abandono de puestos por empleados entrenados, lo que genera desconfianza en futuras colaboraciones.

6. **Pobreza y dependencia de ayudas:** Los altos niveles de pobreza y dependencia de beneficios sociales generan temor entre los participantes de perder estas ayudas, disminuyendo su interés en incorporarse al mercado laboral.
7. **Desafíos generacionales:** Las diferencias entre las expectativas de los patronos y las actitudes de las generaciones jóvenes dificultan la retención laboral, afectando la estabilidad de la retención laboral.
8. **Dificultad para atraer participantes al programa:** A pesar de los esfuerzos de promoción, muchas personas, especialmente en áreas marginadas, desconocen los recursos disponibles, limitando el impacto del programa en estas comunidades.
9. **Estipendio el único elemento de retención y participación:** La dependencia del estipendio como principal incentivo para los participantes genera un desafío en la retención y el compromiso con el programa. Muchos abandonan una vez finalizado el beneficio económico, sin completar su capacitación o sin integrarse al mercado laboral, afectando la efectividad del programa a largo plazo.

IV. ESTRATEGIAS REGIONALES

Las estrategias establecidas en el Plan Regional de WIOA para la Región Noroeste están diseñadas para fortalecer la conexión entre los participantes, los patronos y los recursos disponibles, asegurando una ejecución eficiente y alineada con las necesidades del mercado laboral. Estas estrategias buscan (1) lograr las visión y metas establecidas para la región, (2) establecer las iniciativas sectoriales para los sectores industriales y ocupaciones en demanda en la región y (3) conectar los requisitos laborales de los patronos y las demandas ocupacionales con la fuerza laboral de la región⁴.

Además, se han establecido medidas para garantizar la accesibilidad a los servicios, incluyendo asistencia en transportación y un sistema de mentoría liderado por exparticipantes. También se busca potenciar la colaboración con entidades clave, fortaleciendo alianzas con organizaciones empresariales, agencias federales y programas de desarrollo económico que faciliten la integración laboral de los participantes.

A través de estas estrategias, el programa WIOA en la Región Noroeste se posiciona como un facilitador clave para el desarrollo económico, promoviendo oportunidades de empleo sostenibles y garantizando que los participantes cuenten con las herramientas necesarias para su éxito profesional.



⁴ La siguiente sección abarca las unidades del 1.4 al 1.6 del ANEJO C: Plantilla del Plan Regional (Aprobada 28 de febrero de 2024).

Estrategia I: Promoción del Programa

La estrategia de Promoción del Programa está diseñada para aumentar el conocimiento y posicionamiento de WIOA en la Región Noroeste. Su enfoque principal es fortalecer la presencia del programa mediante técnicas de comunicación modernas y canales efectivos que lleguen a diferentes públicos clave, como participantes, patronos y comunidades locales.

Se busca optimizar los recursos disponibles para maximizar el alcance de las campañas de promoción, utilizando estrategias adaptadas a las tendencias actuales y las necesidades específicas de la región. El objetivo es posicionar al programa como una opción confiable y accesible para el desarrollo profesional y la colaboración empresarial.

A: Promoción del Programa	Acciones
	A.1 Adquirir personal especializado en mercadeo digital para gestionar redes sociales, mejorar la presencia <i>online</i> y aumentar el conocimiento del programa.
	A.2 Reasignar más fondos al ámbito digital, invirtiendo en publicidad en plataformas populares y reduciendo la dependencia de medios tradicionales menos efectivos.

A.1 Adquirir personal especializado en mercadeo digital para gestionar redes sociales, mejorar la presencia *online* y aumentar el conocimiento del programa.

El objetivo principal de esta acción es fortalecer la presencia digital de WIOA en la Región Noroeste mediante la contratación de personal especializado en mercadeo digital. Este equipo será responsable de desarrollar y ejecutar estrategias efectivas en redes sociales y otros canales digitales, con el propósito de aumentar la exposición del programa, atraer participantes y establecer una conexión directa con patronos potenciales.

Objetivos

- a) **Aumentar la visibilidad del programa:** Con un enfoque estratégico en redes sociales y otros canales digitales, el personal contratado se encargará de posicionar a WIOA como una opción destacada para el desarrollo laboral en la Región Noroeste.
- b) **Mejorar la comunicación con los públicos clave:**
 - **Participantes potenciales:** Diseñar contenido atractivo e informativo que explique los beneficios del programa y motive la inscripción. Utilizar diseños dinámicos que atraigan una generación más joven.
 - **Patronos:** Informar sobre las ventajas de colaborar con WIOA y cómo pueden encontrar candidatos capacitados.
 - **Comunidad general:** Fortalecer el reconocimiento del programa y su impacto en el desarrollo económico y laboral de la región.
- c) **Fortalecer el impacto digital:**
 - Crear campañas de alto alcance en plataformas como Facebook, Instagram, TikTok y LinkedIn.

- Incrementar las interacciones digitales (comentarios, *likes*, *shares*) para generar una conexión más sólida con el público objetivo.
- d) **Impulsar la participación en eventos y actividades:** Utilizar las redes sociales para promocionar talleres, actividades de orientación y ferias de empleo, logrando una mayor asistencia y participación activa.
- e) **Monitorear y optimizar el rendimiento:**
- Analizar el impacto de las estrategias digitales mediante métricas específicas, como aumento de seguidores, tráfico al sitio web del programa y consultas generadas.
 - Ajustar las campañas en función de los resultados para maximizar el retorno de la inversión en mercadeo digital.

A.2 Reasignar más fondos al ámbito digital, invirtiendo en publicidad en plataformas populares y reduciendo la dependencia de medios tradicionales menos efectivos.

Reorientar recursos hacia publicidad en plataformas digitales populares (como Facebook, Instagram, TikTok y LinkedIn) permite llegar a audiencias más amplias y específicas, generando un mayor retorno de inversión comparado con métodos tradicionales como anuncios en periódicos.

Objetivos

- a) **Adaptarse a las tendencias modernas de consumo de información:** La mayoría de las personas, especialmente jóvenes y adultos trabajadores, obtienen información a través de redes sociales y medios digitales. Invertir en estos canales asegura que el programa alcance a los públicos clave donde pasan la mayor parte de su tiempo.
- b) **Reducir los costos y mejorar la eficiencia:**
 - La publicidad digital es más económica y flexible que los medios tradicionales, como periódicos y radio.
 - Las plataformas digitales permiten segmentar audiencias según intereses, ubicación, edad y otros factores, asegurando que los mensajes lleguen a las personas adecuadas.

c) **Ampliar la visibilidad en tiempo real:**

- Las redes sociales y plataformas digitales permiten una interacción inmediata con el público, aumentando la capacidad de respuesta y fortaleciendo la conexión con los participantes y patronos.
- Las campañas digitales generan métricas claras (alcance, interacciones, conversiones) que ayudan a medir y ajustar el impacto de las inversiones de manera continua.

d) **Reducir la dependencia de medios tradicionales con menor alcance:** Aunque los periódicos y otros medios tradicionales pueden ser útiles en ciertos contextos, su impacto ha disminuido significativamente frente a las redes sociales. Redirigir los recursos asegura que las estrategias de promoción estén alineadas con los comportamientos actuales de los consumidores.

Resultados Esperados: Estrategia I

- Mayor visibilidad del programa en redes sociales, aumentando el reconocimiento y alcance.
- Incremento en la inscripción de participantes, especialmente entre jóvenes y adultos en búsqueda de empleo.
- Mayor colaboración con patronos, facilitando la colocación de participantes en empleos y capacitaciones.
- Más asistencia a eventos y actividades, impulsada por estrategias digitales efectivas.
- Optimización continua de campañas, ajustando estrategias según métricas de rendimiento para maximizar el impacto.

Estrategia II: Retención y Experiencia del Participante

Se busca mejorar la experiencia y retención de los participantes mediante incentivos tangibles, actividades participativas y un enfoque personalizado que motive a completar el programa. Al ofrecer certificaciones reconocidas, acceso a mentorías y capacitaciones alineadas con las demandas actuales, se espera no solo reducir la deserción, sino también garantizar que los participantes vean un valor real en su crecimiento profesional. Además, al fomentar una comunidad sólida y un seguimiento cercano, se aspira a crear un entorno de apoyo que mantenga su compromiso y los prepare para integrarse exitosamente al mercado laboral.

	Acciones
B: Retención y Experiencia del Participante	B.1 Implementar actividades participativas y personalizadas para fomentar la retención de participantes
	B.2 Ajustar las capacitaciones a las demandas actuales.
	B.3 Seguimiento personalizado.
	B.4 Asistencia con la transportación.

B.1 Implementar actividades participativas y personalizadas para fomentar la retención de participantes.

Crear un entorno que motive a los participantes a permanecer y completar el programa mediante actividades dinámicas, personalizadas y participativas que refuercen su compromiso, resalten los beneficios del programa y generen un sentido de comunidad. La estrategia incluirá elementos de campañas interactivas para inspirar a los participantes con historias de éxito y testimonios, vinculándolos emocionalmente con el propósito del programa.

Objetivos

Crear actividades para fomentar retención de los participantes:

- a) **Formato interactivo:** Sesiones de panel con participantes que han completado con éxito el programa, compartiendo sus experiencias y cómo el programa les ayudó a alcanzar sus metas.
- b) **Reconocimientos públicos:** Publicación de reconocimientos en las redes sociales del programa para dar visibilidad a los logros individuales.
- c) **Actividades de “networking”:** Mesas redondas o grupos pequeños donde los participantes puedan intercambiar ideas, retos y soluciones entre sí.
- d) **Testimonios en video y multimedia:**
 - Grabar fragmentos del evento, incluyendo testimonios de los participantes destacados, para utilizarlos posteriormente en campañas de promoción.
 - Crear presentaciones visuales que destaquen estadísticas de impacto y logros del programa, reforzando su credibilidad.

- e) **Ambiente inclusivo y dinámico:** Incorporar actividades motivacionales, como charlas inspiradoras de exalumnos o mentores.

B.2 Ajustar las capacitaciones a las demandas actuales.

Actualizar y alinear las capacitaciones ofrecidas por el programa WIOA con las demandas laborales actuales de la Región Noroeste, asegurando que los participantes adquieran habilidades relevantes a sus intereses que aumenten sus oportunidades de empleo y les permitan satisfacer las necesidades de los patronos, especialmente en sectores emergentes como los tecnológicos.

Objetivos

- a) **Análisis de habilidades del mercado:** Realizar estudios periódicos para identificar las habilidades más demandadas en industrias clave de la región, como tecnología, manufactura avanzada, salud y turismo.
- b) **Mesas de diálogo sectoriales:** Establecer mesas de diálogo con patronos y expertos del sector para definir competencias específicas necesarias.
- c) **Colaboración con instituciones educativas:** Firmar acuerdos con universidades, colegios técnicos y centros de formación para incorporar módulos especializados en tecnología, sostenibilidad y habilidades blandas.
- d) **Capacitación en habilidades tecnológicas:** Ofrecer capacitaciones en habilidades tecnológicas esenciales, como manejo de software, análisis de datos y herramientas digitales.
- e) **Diseño de programas flexibles:** Diseñar programas adaptables que permitan a los participantes combinar aprendizaje presencial y virtual.
- f) **Evaluación y ajuste continuo de programas:** Ajustar continuamente los programas en función de los resultados obtenidos y los cambios en el mercado laboral.

B.3 Seguimiento personalizado.

Establecer un sistema de acompañamiento liderado por exparticipantes exitosos, quienes actuarán como mentores voluntarios en días específicos, compartiendo su tiempo y experiencia para apoyar a los nuevos participantes. Esta iniciativa busca fortalecer la motivación, ofrecer ejemplos reales de éxito y crear una red de apoyo comunitario que fomente la retención y el compromiso.

Objetivos

- a) **Selección de mentores exparticipantes:** Identificar exparticipantes destacados que hayan completado el programa con éxito y estén dispuestos a donar su tiempo.
- b) **Capacitación para mentores exparticipantes:** Realizar una capacitación breve para equipar a los mentores con herramientas y estrategias para guiar a los nuevos participantes.
- c) **Jornadas de mentoría y desarrollo:** Organizar jornadas mensuales dedicadas exclusivamente a actividades de mentoría, donde los participantes actuales puedan interactuar con los mentores. Incluir actividades estructuradas como:
 - Charlas motivacionales.
 - Talleres prácticos basados en las experiencias de los mentores.
 - Sesiones de preguntas y respuestas.

Los mentores compartirán sus propias historias, incluyendo desafíos enfrentados y estrategias utilizadas para superarlos.

- d) **Creación de redes de apoyo entre mentores y participantes:** Fomentar conexiones entre participantes y mentores más allá de las sesiones formales, promoviendo el intercambio de contactos y la creación de grupos de apoyo en línea.

B.4 Asistencia con la transportación.

Crear un sistema de asistencia en transportación dentro del programa WIOA en la Región Noroeste que facilite el acceso de los participantes a los Centros de Gestión Única, lugares de trabajo y espacios de capacitación. Para ello, se establecerán alianzas estratégicas con la red de transporte colectivo municipal, optimizando los recursos existentes y garantizando que la movilidad no sea un obstáculo para la participación en el programa.

Objetivos

- a) **Identificación de necesidades de transportación:** Se realizará un estudio para detectar las principales barreras de movilidad que enfrentan los participantes, priorizando las zonas con acceso limitado a los centros de WIOA, empleos y oportunidades educativas. Esto permitirá diseñar soluciones adaptadas a sus necesidades.
- b) **Alianza con la red de transporte colectivo municipal:** Se establecerán acuerdos con los sistemas de transporte municipal para crear rutas estratégicas que faciliten el traslado de los participantes. Incluyendo:
 - Crear rutas estratégicas que conecten áreas con alta concentración de participantes con los centros de WIOA y las oportunidades de empleo.
 - Coordinar con las autoridades locales para integrar servicios de transporte en horarios clave para los participantes.
- c) **Creación de un programa de asistencia en transportación:** Se examinará la viabilidad de solicitar fondos para desarrollar un mecanismo de subsidio parcial o total para cubrir los costos de transporte de los participantes con mayores necesidades.
- d) **Implementación de un sistema de solicitud y monitoreo:** Se diseñará un sistema accesible para que los participantes soliciten asistencia en transporte, acompañado

de un mecanismo de seguimiento que permita evaluar su efectividad y realizar ajustes según las necesidades detectadas.

Resultados Esperados: Estrategia II

- Mayor retención de participantes, al generar un sentido de comunidad a través de actividades interactivas y mentorías personalizadas.
- Mejor alineación con el mercado laboral, asegurando que las capacitaciones respondan a las necesidades de los sectores emergentes.
- Incremento en la empleabilidad, al ofrecer formación en habilidades relevantes y conectando a los participantes con oportunidades laborales.
- Aumento en la participación de patronos, incentivando su colaboración y facilitando la contratación de egresados.
- Mejorar la accesibilidad al programa, eliminando barreras de transporte y facilitando la asistencia a los Centros de Gestión Única, empleos y capacitaciones.
- Fortalecimiento de la red de apoyo, mediante la integración de exparticipantes como mentores y la creación de espacios de "networking".
- Optimización de procesos y seguimiento, permitiendo evaluar y ajustar estrategias según los resultados obtenidos.

Estrategia III: Fortalecimiento de las Relaciones con Patronos y el Mercado Laboral

Esta estrategia busca ampliar y consolidar la red de patronos que colaboran con el programa WIOA ya que es clave para diversificar las oportunidades laborales ofrecidas a los participantes, especialmente en sectores emergentes como la tecnología, donde actualmente la participación es limitada. Esta estrategia busca atraer patronos de industrias nuevas o en crecimiento, asegurando que el programa este alineado con las demandas actuales del mercado laboral.

Además, se enfoca en apoyar a los patronos interesados que enfrentan dificultades para cumplir con los requisitos del programa, ofreciéndoles orientación y recursos necesarios para participar. De esta manera, no solo se expande la variedad de opciones laborales para los participantes, sino que también se fortalece la relación con las empresas locales, posicionando a WIOA como un aliado clave en el desarrollo empresarial y laboral de la región.

	Acciones
C: Fortalecimiento de las Relaciones con Patronos y el Mercado Laboral	C.1 Atracción de patronos de sectores emergentes.
	C.2 Apoyo a patronos interesados en participar.
	C.3 Diversificación de oportunidades laborales.
	C.4 Acuerdos con entidades para el desarrollo laboral.

C.1 Atracción de patronos de sectores emergentes.

Esta estrategia busca ampliar la red de patronos al atraer empresas de sectores emergentes, que actualmente tienen poca representación en el programa WIOA. A través de un análisis regional y mesas de diálogo sectoriales, se identificarán las necesidades específicas de estas industrias y se presentarán los beneficios del programa para motivar su participación. Esto no solo diversificará las opciones laborales para los participantes, sino que también posicionará a WIOA como un programa alineado con las demandas actuales del mercado laboral de la región.

Objetivos

- a) **Identificación de industrias clave:** Realizar un análisis regional para identificar sectores emergentes como tecnología, energías renovables y servicios de alto valor añadido que tienen potencial de crecimiento en la Región Noroeste. El objetivo es encontrar empresas que puedan aumentar la diversificación de los empleos que se le pueden ofrecer a participantes jóvenes que los motiven a terminar el programa y que potencialmente se convierta en una oportunidad de largo plazo.

- b) **Eventos sectoriales:** Realizar eventos específicos dirigidos a estas industrias para presentar los beneficios del programa WIOA y fomentar su participación. Estos eventos permitirán explorar las necesidades y expectativas de los patronos y colaboradores potenciales.

C.2 Asistencia técnica personalizada

El objetivo de esta estrategia es eliminar las barreras que enfrentan algunos patronos interesados en colaborar con el programa, como el desconocimiento de los requisitos o falta de infraestructura adecuada. Mediante talleres de capacitación, los patronos aprenderán cómo participar efectivamente en WIOA, mientras que la asistencia técnica personalizada los guiará para cumplir con los estándares del programa. Esto permitirá aumentar la cantidad de empresas participantes y garantizar que más participantes encuentren oportunidades de interés.

Objetivos

- a) **Asesoría Técnica para el Cumplimiento Empresarial:** Proveer asesoramiento técnico a empresas interesadas para ayudarlas a cumplir con los requisitos del programa, como ajustes en infraestructura o procesos de capacitación.

C.3 Diversificación de oportunidades laborales

Esta estrategia se enfoca en trabajar con empresas de diferentes tamaños y sectores, incluyendo industrias tradicionales como la agricultura y la manufactura, para diversificar las opciones laborales disponibles para los participantes. Al involucrar tanto a pequeñas empresas locales como a grandes corporaciones, se creará un portafolio de empleos más variado. Además, se implementarán programas específicos para introducir innovaciones en sectores tradicionales, incrementando su capacidad de integrar participantes y ofrecer oportunidades sostenibles.

Objetivos

- a) **Alianzas con empresas de diferentes tamaños:** Involucrar a pequeñas, medianas y grandes empresas para ofrecer una variedad más amplia de oportunidades laborales.

- b) Programas específicos para industrias tradicionales:** Trabajar con sectores tradicionales como agricultura o manufactura para introducir innovaciones que aumenten su capacidad de integrar participantes.

C.4 Acuerdos con Entidades para el Desarrollo Laboral

Los acuerdos con las entidades para el desarrollo laboral facilitan el fortalecimiento de la capacidad para ofrecer servicios integrales que impulsen el desarrollo laboral y económico dentro de la región. Estas alianzas estratégicas enriquecen el ecosistema económico local, estableciendo conexiones entre patronos, trabajadores y emprendedores, lo que amplía las oportunidades y asegura un impacto positivo en el desarrollo tanto laboral como empresarial.

Objetivos

- a) Establecer acuerdos con las entidades de desarrollo laboral:** Identificar, definir y formalizar colaboraciones estratégicas con entidades clave para implementar programas que promuevan el desarrollo de habilidades, acceso a financiamiento y apoyo técnico.
- b) Fortalecer relaciones con las entidades de desarrollo laboral:** Consolidar vínculos y promover una comunicación constante con entidades de desarrollo laboral para coordinar esfuerzos y compartir mejores prácticas.

Agencias

- 1. Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR):** Promueve la competitividad del sector industrial mediante políticas públicas, capacitación y oportunidades de "networking". Su enfoque incluye manufactura, tecnología y servicios, fortaleciendo la economía local con alianzas estratégicas.

2. **Centro Unido de Detallistas (CUD):** Apoya a PYMES con asesoramiento, capacitación y beneficios como seguros y financiamiento. Su objetivo es fortalecer a los comerciantes locales y fomentar el desarrollo económico sostenible.
3. **Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR):** Representa a múltiples sectores empresariales ofreciendo capacitación, "networking" y representación gubernamental. Busca impulsar el desarrollo económico mediante un ecosistema competitivo y sostenible.

Iniciativas y Programas Federales

1. **Small Business & Technology Development Center (SBTDC):** Ofrece asesoría gratuita y apoyo técnico a PYMES para mejorar su capacidad competitiva. Opera en colaboración con la UPR y la SBA, promoviendo el desarrollo empresarial local.
2. **Small Business Administration (SBA):** Proporciona financiamiento, capacitación y asistencia para recuperación de desastres a pequeñas empresas. Actúa como un aliado estratégico para fomentar la competitividad y el crecimiento económico.
3. **Puerto Rico Manufacturing Extension Program (PRiMEX):** Mejora la competitividad y sostenibilidad de empresas manufactureras mediante innovación y aumento de productividad. Su misión es contribuir al crecimiento económico y la creación de empleos.
4. **Instituto de la Mujer Empresarial en Puerto Rico:** Empodera a mujeres empresarias con recursos, redes y herramientas para cerrar brechas de género. Busca fortalecer su liderazgo empresarial y fomentar su éxito en la economía local.
5. **Export Council:** Fomenta las exportaciones locales a mercados internacionales mediante capacitación y colaboración con la SBA. Ayuda a diversificar ingresos y mejorar la competitividad global de las empresas puertorriqueñas.

6. **Minority Business Development Agency (MBDA):** Apoya a empresas de minorías con asistencia técnica, acceso a financiamiento y oportunidades de contratación federal. Promueve su inclusión en la economía global para fomentar el desarrollo económico sostenible.
-

Resultados Esperados: Estrategia III

- Mayor diversificación de oportunidades laborales, conectando a los participantes con empleos en sectores emergentes y tradicionales.
- Incremento en la participación de patronos, mediante eventos sectoriales y asistencia técnica que faciliten su integración al programa.
- Mayor alineación del programa WIOA con las necesidades del mercado laboral, asegurando que las oportunidades ofrecidas respondan a las demandas actuales.
- Fortalecimiento del ecosistema empresarial regional, a través de alianzas estratégicas con entidades de desarrollo laboral y programas federales.
- Optimización del proceso de integración de nuevos patronos, reduciendo barreras administrativas y de infraestructura mediante asesoramiento técnico.
- Aumento en la retención de participantes, al ofrecer un portafolio de empleo más atractivo y alineado con sus intereses y habilidades.
- Mayor competitividad y crecimiento de empresas locales, promoviendo innovación en sectores como manufactura, tecnología y agricultura.
- Expansión del alcance del programa WIOA, fortaleciendo relaciones con agencias y entidades clave que impulsan el desarrollo económico y laboral en la región.

V. COORDINACIÓN INTERREGIONAL DE TRANSPORTACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE APOYO

Acuerdos Regionales

Los acuerdos establecidos entre las tres áreas locales de la Región Noroeste buscan fortalecer la colaboración, optimizar el uso de recursos y garantizar una implementación eficiente del Plan Regional bajo WIOA. Estos acuerdos abarcan aspectos como la coordinación de transportación, el reclutamiento de participantes para aumentar la participación en la lista estatal de proveedores y programas de adiestramiento, distribución de fondos y cumplimiento de indicadores de ejecución⁵. Además, se identificaron áreas que requieren acuerdos adicionales, las cuales serán trabajadas durante el período del plan estratégico.

1. Acuerdo Financiero y Distribución de Fondos

Para garantizar la viabilidad del Plan Regional, las tres áreas locales han acordado un esquema de financiamiento conjunto. Este acuerdo establece la distribución de fondos iniciales y la forma en que se cubrirán los costos adicionales.

- ⌘ Se estableció un acuerdo inicial de \$100,000.00 para la Región Noroeste, distribuido entre Mayagüez-Las Marías, Norte Central y Noroeste.
- ⌘ Los costos adicionales se cubrirán de la siguiente manera:
 - ⌘ Plan Regional: Se dividirá en partes iguales.

⁵ La sección abarca las unidades 1.7 al 1.10 del ANEJO C: Plantilla para el Plan Regional (Aprobada el 28 de febrero de 2024).

- ⌘ Plan Local: Norte Central y Noroeste cubrirán el mismo, mientras que Mayagüez-Las Marías queda excluido, ya que inició los trabajos de planificación antes del acuerdo.

El acuerdo incluye costos compartidos para cubrir:

- ⌘ La planificación regional.
- ⌘ Las estrategias de servicios.
- ⌘ El Plan Local.

2. Estrategias para la Integración y Alineación de Recursos

Con el fin de maximizar el impacto del programa WIOA en la Región Noroeste, se han definido estrategias para optimizar el uso de recursos y capital humano. Estas estrategias buscan fortalecer la educación, el desarrollo de destrezas y la colaboración entre los socios medulares.

- ⌘ Diseñar estrategias para la integración, alineamiento y unificación de esfuerzos en el uso de recursos y capital humano para ampliar los servicios de WIOA y sus socios medulares.
- ⌘ Fortalecer actividades regionales en:
 - ⌘ Educación y alfabetización.
 - ⌘ Participación concurrente con servicios integrados y acuerdos colaborativos (MOU, AFI).
 - ⌘ Desarrollo de destrezas en los participantes.
- ⌘ Promover la utilización efectiva y eficiente de los fondos según las mejores prácticas y requisitos del sistema WIOA.
- ⌘ Establecer estrategias de servicios para desembolsos a patronos y participantes, incluyendo mejoras en los procesos de pago.

3. Desarrollo Económico y Apoyo a los Sectores Productivos

Como parte del compromiso con el crecimiento económico de la región, se han acordado estrategias para impulsar el desarrollo de diversos sectores productivos. Esto incluye apoyo a patronos, iniciativas sectoriales y programas de incentivos.

- ⌘ Fomentar el desarrollo económico de la región mediante:
 - ⌘ Iniciativas sectoriales en industria, manufactura y desarrollo agrícola.
 - ⌘ Incentivos a patronos y apoyo a pequeñas y medianas empresas (PyMEs).
 - ⌘ Programas de empleo en turismo, agroturismo y hospedería.
- ⌘ Colaboración con los patronos para:
 - ⌘ Establecer alianzas estratégicas para reclutamiento.
 - ⌘ Facilitar la redacción de propuestas y documentación necesaria.
 - ⌘ Capacitar a los promotores para mejorar la asistencia a los patronos.
- ⌘ Implementar estrategias adicionales de mercadeo y promoción de los servicios WIOA en la región.

4. Evaluación y Cumplimiento de Indicadores de Ejecución

Para garantizar la medición del desempeño y el cumplimiento de los estándares del programa WIOA, se han establecido acuerdos en torno a la evaluación de indicadores de ejecución.

- ⌘ Lograr los estándares de ejecución conforme a lo estipulado en WIOA (Sección 116 (c) y 20 CFR 679.510 (a0 (i) (viii))).
- ⌘ Negociar los indicadores de ejecución para 2024-2025, incluyendo:
 - ⌘ Programa de Adultos: Mediana de ganancias y ganancias medibles en destrezas.
 - ⌘ Programa de Desplazados: Mediana de ganancias.

- ⌘ Programa de Jóvenes: Mediana de ganancias y logro de credenciales.
- ⌘ Asegurar que las metas recomendadas por la Junta Local contribuyan a:
 - ⌘ Mejorar la colocación en empleo no subsidiado.
 - ⌘ Aumentar ingresos y promover la educación.
 - ⌘ Desarrollar habilidades relevantes para los participantes.

5. Coordinación y Operaciones Regionales

El éxito del Plan Regional depende de una gestión eficiente y coordinada entre las Juntas Locales. Para ello, se han establecido acuerdos que faciliten la planificación conjunta, la asignación de recursos y la optimización de procesos.

- ⌘ Planificación conjunta y coordinación estratégica entre las Juntas Locales para el desarrollo del Plan Regional.
- ⌘ Cumplir con la asignación de fondos asignados y asegurar la colaboración entre las Juntas Locales de la Región Noroeste.
- ⌘ Implementar estrategias para:
 - ⌘ Evitar la duplicidad de servicios en la participación concurrente.
 - ⌘ Optimizar la colaboración con los socios medulares.
 - ⌘ Desarrollar acuerdos de infraestructura.
- ⌘ Capacitar al personal en los cambios de la Ley WIOA y en estrategias de evaluación y seguimiento de los clientes.

6. Transporte para Participantes

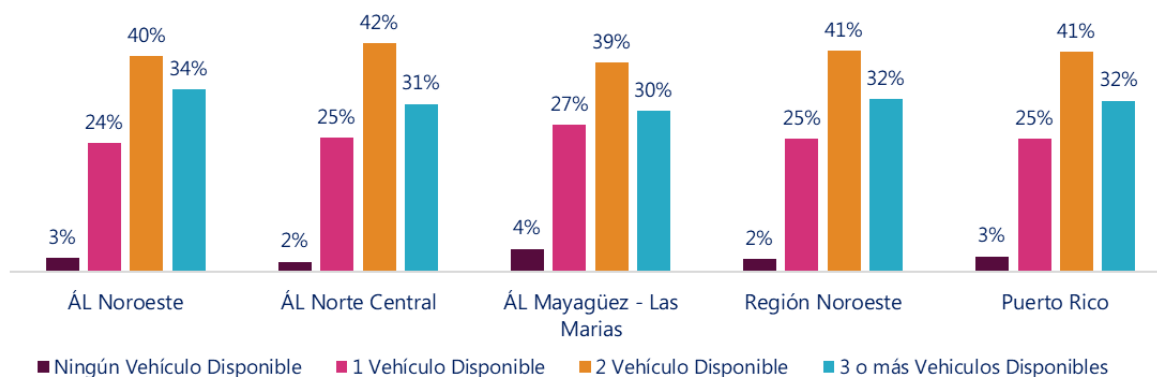
En la Región Noroeste, las áreas locales muestran patrones de movilidad laboral similares, predominando el uso de vehículos privados con un 86% de trabajadores conduciendo solos, seguido por un 6% que opta por el uso compartido de vehículos y un 5% que trabaja desde casa.

Tabla 11: Utilización de medios de transporte hacia el trabajo - Región Noroeste 2022

Medio de Transportación	Área Regional Noroeste	Área Local		
		Noroeste	Norte Central	Mayagüez - Las Marías
Total de trabajadores de 16 años o mas en hogares	171,321	72,209	78,331	20,781
Camina	4,001	2,257	1,222	522
Conduce Solo	147,857	59,426	70,352	18,079
"Carpooling" o Vehículo Compartido	9,610	5,812	2,545	1,253
Taxi, motocicleta, bicicleta, o otro medio	1,322	766	402	154
Transportación pública	657	281	224	152
Trabaja desde el hogar	7,874	3,667	3,586	621

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Means of Transportation to Work by Vehicles Available", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla B08141.

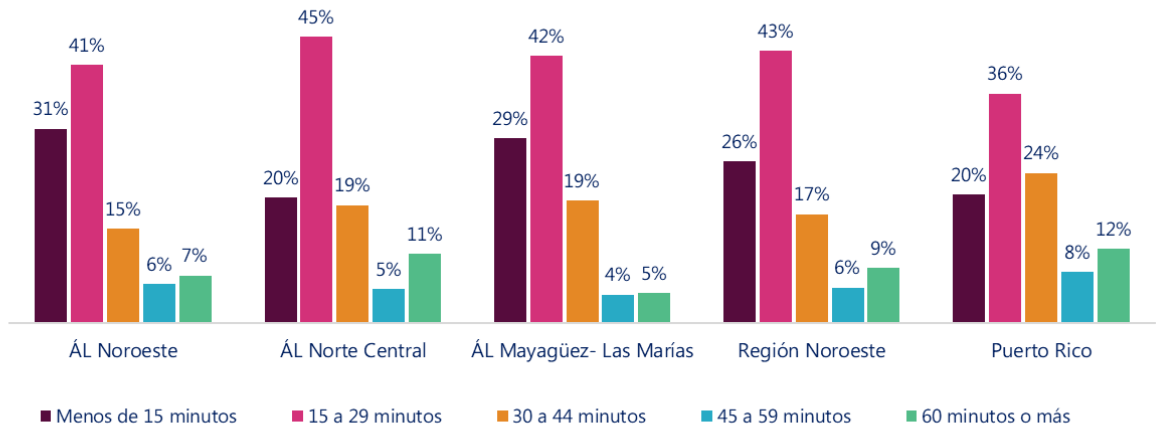
Gráfica 20: Cantidad de vehículos disponibles a la población - Región Noroeste 2022



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Means of Transportation to Work by Selected Characteristics", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0802.

En la Región Noreste se evidencia una notable concentración de trabajadores que residen a corta (menos de 15 minutos) y mediana distancia (15 a 29 minutos) de sus lugares de trabajo, lo que refleja una mayor disponibilidad de oportunidades laborales inmediatas en comparación con el resto de Puerto Rico.

Gráfica 21: Tiempo de viaje hacia el trabajo - Región Noroeste 2022



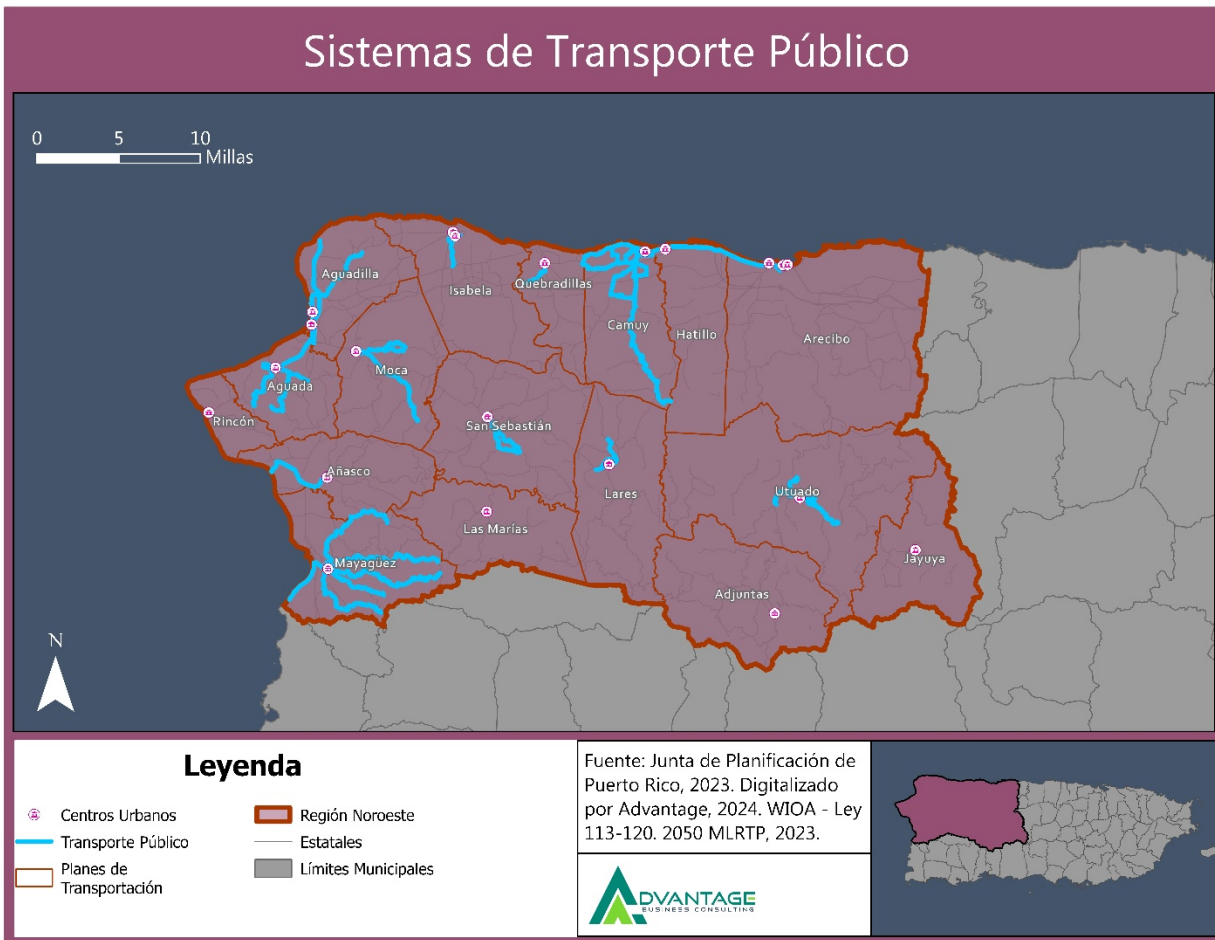
Fuente: Negociado del Censo Federal, "Means of Transportation to Work by Selected Characteristics", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0802.

Actualmente, no existen acuerdos formales sobre el transporte de los participantes dentro de la región. No obstante, en la Región Noroeste existen varios sistemas de transportación colectiva municipal, los cuales han facilitado el acceso de los ciudadanos a servicios esenciales, oportunidades de empleo y actividades económicas. Estos sistemas han mejorado la movilidad tanto dentro de los municipios como entre ellos, impulsando el crecimiento económico y la integración laboral de la comunidad.

Aprovechando esta infraestructura existente, la Región Noroeste puede establecer colaboraciones estratégicas con los municipios para desarrollar alternativas de transporte dirigidas a los participantes del programa WIOA. A través de estas alianzas, se podrían diseñar rutas especiales que respondan a las necesidades de movilidad del programa, garantizando que los participantes tengan acceso eficiente a centros de capacitación, oportunidades de empleo y otros servicios esenciales.

- ⌘ Se espera establecer estrategias durante el período del plan para:
 - ⌘ Facilitar el transporte de participantes hacia oportunidades de empleo o formación.
 - ⌘ Coordinar con municipios y apalancar programas de transporte colectivo existentes.
 - ⌘ Identificar las necesidades de movilidad en zonas rurales y áreas con menor acceso a transporte.

Mapa 2: Sistemas de transporte público en los municipios de la Región Noroeste



7. Movilización y Accesibilidad a los Servicios

Uno de los desafíos en la Región Noroeste es el acceso a servicios para comunidades en desventaja. Se han acordado estrategias para extender la presencia del programa WIOA en áreas rurales y poblaciones con dificultades de movilidad.

- ⌘ Implementación de estrategias de acceso a zonas rurales y comunidades desventajadas:
 - ⌘ Movilización de personal para brindar servicios en áreas de difícil acceso.
 - ⌘ Estrategias dirigidas a desertores escolares, personas con poca escolaridad o dificultades de movilidad.

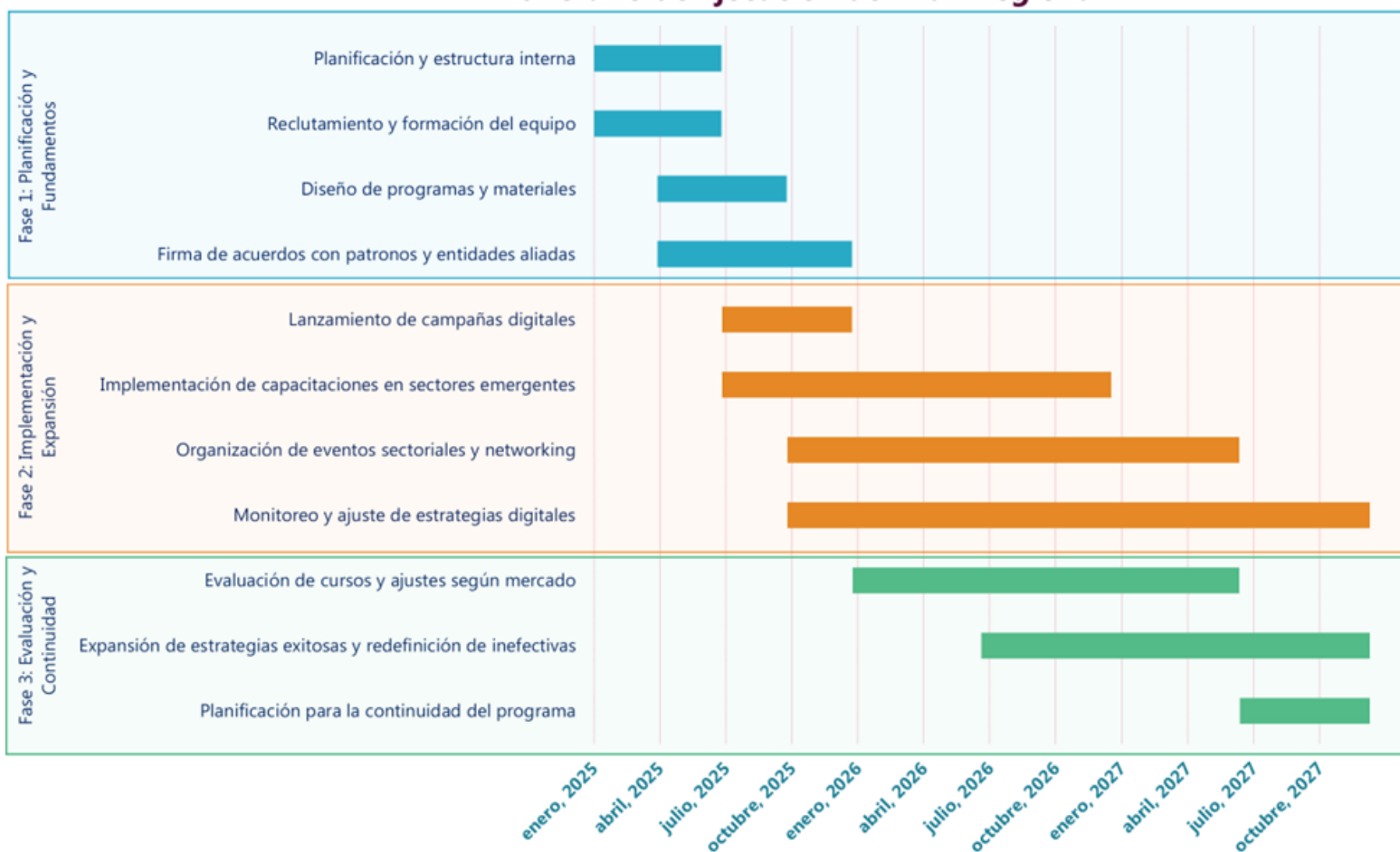
Expansión de las campañas de información para dar a conocer los programas WIOA en estas comunidades.

VI. PLANIFICACION, IMPLEMENTACIÓN Y CONTINUIDAD DEL PLAN REGIONAL

Para garantizar la ejecución efectiva de las estrategias establecidas en el Plan Regional de WIOA para la Región Noroeste, se ha desarrollado un marco de planificación que contempla tres fases fundamentales: planificación, implementación y continuidad. Estas fases aseguran que cada estrategia sea ejecutada de manera estructurada, evaluada regularmente y ajustada según los resultados obtenidos.

La numeración al lado de cada estrategia hace referencia a las acciones regionales en la sección anterior.

Itinerario de Ejecución del Plan Regional



Fase 1: Planificación (Primer - Segundo Trimestre de 2025)

Objetivo: Establecer la estructura y bases operativas para la ejecución de las estrategias.

1. Estructuración y planificación interna (Q1 - Q2 2025)

a) Asignación de responsabilidades y recursos por estrategia.

Se definirán claramente los roles y funciones de cada equipo dentro del programa WIOA, asegurando que cada estrategia cuente con el personal adecuado para su ejecución.

b) Identificación de entidades colaboradoras y planificación de reuniones estratégicas (mínimo 3 reuniones con entidades clave).

Se identificarán organizaciones clave, como agencias gubernamentales, asociaciones empresariales e instituciones educativas, que puedan aportar recursos y apoyo a la implementación del Plan. Se coordinarán al menos tres reuniones estratégicas para formalizar alianzas, definir compromisos y establecer mecanismos de cooperación que fortalezcan la ejecución de las estrategias.

c) Definición de indicadores de éxito y mecanismos de evaluación.

Se establecerán métricas claras para medir el impacto y efectividad de cada estrategia, incluyendo indicadores como el número de participantes inscritos, tasas de retención, colocaciones laborales y alcance de campañas de mercadeo. Además, se diseñarán mecanismos de evaluación periódica, como reportes trimestrales y encuestas de satisfacción, para monitorear el progreso y realizar ajustes según los resultados obtenidos.

2. Reclutamiento y fortalecimiento del equipo (Q1 - Q2 2025)

a) Contratación de 1 especialista en mercadeo digital para la Región (A.1).

Se incorporará un profesional con experiencia en estrategias digitales para gestionar la presencia del programa WIOA en redes sociales y otros medios digitales. Este especialista será responsable de desarrollar campañas de promoción, aumentar la visibilidad del programa, atraer participantes y fortalecer la comunicación con patronos y la comunidad en general.

b) Selección de al menos 10 mentores exparticipantes para el programa de mentoría (B.3).

Se identificarán y reclutarán exparticipantes que hayan completado con éxito el programa WIOA dentro de la Región Noroeste y que estén dispuestos a servir como mentores voluntarios. Estos mentores brindarán apoyo y orientación a los nuevos participantes, compartiendo sus experiencias, ofreciendo consejos prácticos y motivándolos a completar su formación y alcanzar sus metas laborales.

c) Establecimiento de acuerdos con al menos 3 entidades aliadas (C.4).

Se formalizarán colaboraciones con al menos tres entidades estratégicas, como asociaciones empresariales, instituciones educativas o agencias gubernamentales, para fortalecer la implementación del programa WIOA. Estos acuerdos facilitarán el acceso a recursos adicionales, la creación de oportunidades laborales para los participantes y el desarrollo de programas conjuntos que impulsen la capacitación y el crecimiento económico en la región.

3. Diseño de programas y materiales (Q2 2025)

a) Creación de al menos 5 campañas digitales para redes sociales (A.1, A.2).

- Se diseñarán e implementarán cinco campañas de mercadeo digital enfocadas en distintos objetivos, como atraer nuevos participantes, informar a los patronos sobre los beneficios del programa, promover historias de éxito y aumentar la interacción con la comunidad. Estas campañas utilizarán estrategias de segmentación, contenido visual atractivo y herramientas de análisis de datos para maximizar su alcance e impacto en plataformas como Facebook, Instagram, TikTok y LinkedIn.

b) Desarrollo de 3 módulos de capacitación alineados a las necesidades del mercado (B.2).

- Se diseñarán tres módulos de formación adaptados a las demandas actuales del mercado laboral en sectores clave como tecnología, manufactura avanzada y servicios especializados. Estos módulos integrarán habilidades técnicas e interpersonales requeridas por los patronos, combinando metodologías de aprendizaje teórico-práctico y formatos flexibles (presencial y virtual) para garantizar una capacitación efectiva y accesible para los participantes.

c) Elaboración de al menos 2 acuerdos formales con agencias y organizaciones clave (C.4).

- Se negociarán y formalizarán al menos dos acuerdos estratégicos con agencias gubernamentales, instituciones educativas o entidades del sector privado que puedan aportar recursos, programas de

capacitación y oportunidades laborales para los participantes de WIOA. Estos acuerdos fortalecerán la colaboración interinstitucional, optimizarán el uso de los fondos disponibles y expandirán el impacto del programa en la Región Noroeste.

4. Estructuración de mecanismos de transporte (Q2 2025)

a) Estudio sobre las barreras de movilidad de los participantes (B.4.a).

Se realizará un análisis detallado para identificar las principales dificultades de transporte que enfrentan los participantes del programa WIOA en la Región Noroeste. Este estudio evaluará factores como la disponibilidad y accesibilidad del transporte público, las distancias entre los hogares de los participantes y los centros de capacitación o empleo, y las limitaciones económicas que puedan afectar su movilidad. Los resultados servirán como base para desarrollar soluciones efectivas.

b) Establecimiento de acuerdos con al menos 2 operadores de transporte municipal (B.4.b).

Se gestionarán al menos dos acuerdos con operadores de transporte municipal para facilitar la movilidad de los participantes hacia los centros de capacitación, empleo y servicios de WIOA. Estos acuerdos servirán como base para ser expandidos en el futuro.

c) Diseño de un plan piloto de subsidios de transporte para participantes con necesidad (B.4.c).

Se desarrollará un programa inicial de asistencia en transportación para beneficiar a los participantes con mayores limitaciones de movilidad. Este plan piloto incluirá criterios de elegibilidad,

modalidades de subsidio (como vales reembolsos de tarifas) y un sistema de seguimiento para evaluar su efectividad.

Fase 2: Implementación (Tercer Trimestre de 2025 - Cuarto Trimestre de 2026)

Objetivo: Poner en marcha las estrategias establecidas, asegurando el cumplimiento de los objetivos a corto y mediano plazo.

1. Lanzamiento de estrategias de mercadeo y promoción (Q3 2025 - Q4 2025)

a) Lanzamiento de 5 campañas digitales dirigidas a diferentes públicos (A.1, A.2, A.3).

☞ Se lanzarán cinco campañas digitales segmentadas, cada una enfocada en un público objetivo específico: jóvenes en búsqueda de empleo, adultos en proceso de recualificación, patronos interesados en contratar, entidades colaboradoras y la comunidad en general.

b) Monitoreo del impacto de la estrategia digital en la inscripción de participantes (A.5).

☞ Se establecerá un sistema de seguimiento que analizará métricas clave, como el número de interacciones en redes sociales, *clicks* en anuncios, formularios completados y cantidad de nuevos inscritos en el programa. Este monitoreo permitirá evaluar la efectividad de las campañas digitales y realizar ajustes estratégicos para maximizar la captación de participantes, asegurando que el alcance digital se traduzca en una mayor participación en WIOA.

2. Desarrollo e implementación de capacitaciones (Q3 2025 - Q4 2026)

a) Ejecución de al menos 6 capacitaciones por trimestre en sectores emergentes (B.2.d, B.2.e).

- Se impartirán al menos seis capacitaciones trimestrales enfocadas en sectores emergentes como tecnología, energías renovables, manufactura avanzada y salud. Estas capacitaciones estarán diseñadas para responder a las necesidades del mercado laboral, asegurando que los participantes adquieran habilidades actualizadas y altamente demandadas.

b) Evaluación de la efectividad de los cursos mediante encuestas de satisfacción y monitoreo de empleabilidad (B.2.f).

- Se implementará un sistema de evaluación continua que incluirá encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes al finalizar cada capacitación, para medir la calidad del contenido, la metodología utilizada y la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.

3. Fortalecimiento de relaciones con patronos y entidades (Q4 2025 - Q4 2026)

a) Firma de acuerdos con al menos 10 patronos nuevos de sectores emergentes (C.1, C.4).

- Se establecerán al menos diez acuerdos formales con empresas de sectores emergentes como tecnología, energías renovables, manufactura avanzada y servicios especializados. Los acuerdos beneficiarán todas las áreas locales dentro de la Región Noroeste.

b) Organización de 3 eventos sectoriales y de “networking” por año para conectar patronos y participantes (C.1.b, C.2).

- Se llevarán a cabo tres eventos anuales dirigidos a conectar a los participantes del programa WIOA con patronos de diferentes sectores estratégicos. Estos eventos incluirán ferias de empleo, paneles de discusión con líderes de la industria, sesiones de “networking” y talleres especializados, brindando a los participantes oportunidades directas para conocer el mercado laboral, presentar sus habilidades y postularse a empleos.

Fase 3: Evaluación y Continuidad (Primer - Cuarto Trimestre de 2027)

Objetivo: Medir el impacto de las estrategias implementadas y realizar ajustes para garantizar la sostenibilidad y continuidad del trabajo completado.

1. Monitoreo y análisis de resultados (Q1 - Q2 2027)

a) Evaluación de la retención de participantes y éxito en colocación laboral (B.1, B.3).

- Se realizará un análisis detallado del porcentaje de participantes que completan el programa WIOA y logran insertarse en el mercado laboral. Para ello, se aplicarán encuestas de seguimiento, entrevistas y revisión de datos administrativos que permitan identificar factores que influyen en la permanencia y colocación exitosa.

b) Medición del impacto de las estrategias digitales y de mercadeo (A.5).

- Se analizarán métricas clave como el alcance de publicaciones, interacciones en redes sociales, *clicks* en anuncios, tráfico web y

conversiones en inscripciones al programa. Además, se evaluará el impacto cualitativo mediante encuestas de percepción y entrevistas con participantes y patronos.

c) Análisis de efectividad de los programas de capacitación (B.2.f).

- Se evaluará el impacto de las capacitaciones mediante indicadores clave como tasas de finalización, colocación laboral en sectores relevantes y satisfacción de los participantes y empleadores.

2. Optimización y ajustes (Q3 - Q4 2027)

a) Ajustes en la oferta de capacitaciones según la evolución del mercado laboral (B.2.f).

- Se actualizarán periódicamente los módulos de capacitación para alinearlos con las tendencias del mercado laboral y las demandas de los patronos. Esto se logrará mediante análisis de datos de empleabilidad, mesas de diálogo con la industria y encuestas a participantes y empleadores.

b) Fortalecimiento de al menos 5 alianzas con patronos y entidades estratégicas (C.4, C.2).

- Se reforzarán al menos cinco acuerdos estratégicos con patronos, asociaciones empresariales, instituciones educativas y agencias gubernamentales para ampliar las oportunidades de empleo y capacitación para los participantes de WIOA. Esto incluirá la actualización de compromisos, la expansión de colaboraciones existentes y la implementación de nuevas iniciativas conjuntas.

c) Expansión de al menos 3 iniciativas exitosas y redefinición de estrategias menos efectivas (A.3, B.4.d).

- ⌘ Se identificarán tres estrategias o programas que hayan demostrado un impacto positivo en la inserción laboral y retención de participantes para ampliarlos a mayor escala. Paralelamente, se analizarán las iniciativas con menor efectividad, ajustando su enfoque o sustituyéndolas por nuevas estrategias más alineadas con las necesidades del mercado laboral y los objetivos del programa WIOA.

3. Planificación para la continuidad del programa (Q3 - Q4 2027)

a) Integración de nuevos fondos y recursos para garantizar la sostenibilidad (C.4).

- ⌘ Se explorarán fuentes de financiamiento adicionales, incluyendo subvenciones federales y estatales, colaboraciones con el sector privado y programas de inversión en desarrollo laboral. Se gestionará la presentación de propuestas para la obtención de fondos complementarios que permitan expandir y fortalecer las iniciativas de la Región Noroeste.

b) Propuesta de nuevas estrategias basadas en el análisis de impacto (B.2.f, A.5).

- ⌘ Se utilizarán los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño para diseñar estrategias innovadoras y más efectivas que respondan a las necesidades del mercado laboral y los participantes.

c) Documentación de mejores prácticas y aprendizajes para futuras actualizaciones del plan.

- Se recopilarán y analizarán las estrategias más efectivas implementadas durante el período del Plan, identificando factores de éxito, desafíos superados y áreas de mejora. Esta información será organizada en un informe detallado que servirá como referencia para futuras actualizaciones del Plan Regional.

Indicadores de cumplimiento

Es fundamental establecer indicadores de cumplimiento que permitan evaluar el impacto y la efectividad de las estrategias implementadas. A continuación, se presentan una serie de indicadores sugeridos, que servirán como referencia para el seguimiento y monitoreo de los objetivos del plan. Sin embargo, los indicadores oficiales serán determinados y ajustados por el Comité encargado de la implementación del Plan Regional, asegurando que reflejen con precisión las necesidades y prioridades del programa.

Indicadores Sugeridos de Cumplimiento:

- ⌘ Incremento en la inscripción de participantes en al menos un **20%** anual.
- ⌘ Aumento en la retención y finalización del programa en un **15%** anual.
- ⌘ Firma de al menos **10 acuerdos** con patronos y entidades aliadas cada año.
- ⌘ Alcance de al menos **100,000 personas** a través de estrategias digitales y campañas de mercadeo.
- ⌘ Colocación de al menos **500 participantes** en empleos formales durante el período del plan.
- ⌘ Ejecución de al menos **6 capacitaciones por trimestre** en sectores emergentes.
- ⌘ Evaluación de satisfacción de participantes y patronos con un **85% de aprobación o más.**
- ⌘ **Reducción del tiempo de respuesta** en la integración de **nuevos patronos** en el programa.

🔗 **Monitoreo y ajuste trimestral de las estrategias implementadas,** basado en resultados medibles.

Estos indicadores proporcionan un marco de referencia para medir el progreso del Plan Regional, pero serán revisados y ajustados por el Comité responsable de la implementación, garantizando su alineación con las metas establecidas y la realidad operativa del programa en la Región Noroeste.

ANEJOS