



PLAN REGIONAL NORESTE 2024-2027

LEY DE OPORTUNIDADES Y DE
INNOVACIÓN DE LA FUERZA
LABORAL



Preparado por:

DYTEKS

BORRADOR

Esta página se dejó en blanco intencionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORESTE.....	9
Introducción.....	9
Objetivo del Plan Regional.....	10
Metodología para el Desarrollo del Plan Regional.....	10
Contexto Regional.....	12
Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional.....	17
Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional.....	17
CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORESTE.....	20
Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico.....	20
Perspectiva Socioeconómica de la Región Noreste.....	26
Mercado Laboral.....	36
Actividad Comercial en la Región Noreste.....	46
CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN NORESTE.....	51
Análisis Contextual.....	51
Logros y desafíos del Plan Regional 2020-2023.....	51
Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023.....	53
Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	55
CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	61
Introducción.....	61
Proceso de Construcción de Visión.....	61
Análisis cualitativo para la construcción de la visión.....	63
Visión Regional 2024-2027.....	64
Metas Regionales.....	65
Introducción a Metas Regionales.....	67
Alineamiento Estratégico.....	69
CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES.....	74
Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales.....	74
Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión.....	83
CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024 – 2027.....	87
Introducción.....	88

Asignación de Recursos para la Implementación del Plan Regional96

Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan.....97

CAPÍTULO VII – COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO 105

Introducción.....105

Acuerdos Locales de Transportación105

Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida106

Opciones de Servicios de Transportación en la Región Noreste108

Coordinación de Transportación y Otros Servicios de Apoyo en la Región Noreste110

CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORESTE115

Introducción.....116

Acuerdos Administrativos en la Región.....116

REFERENCIAS 118

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de las Fases del Proceso de Planificación.....	11
Tabla 2. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional.....	17
Tabla 3. Movilidad Población en Región Noreste.....	30
Tabla 4. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Noreste	31
Tabla 5. Datos de Pobreza en la Región Noreste	32
Tabla 6. Nivel de Educación en Términos en la Región Noreste.....	34
<i>Tabla 7. Ocupaciones con salarios más en la Región Noreste</i>	<i>41</i>
Tabla 8. Ocupaciones con Salarios más bajos en la Región Noreste.....	42
Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	43
Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2020-2030.....	44
Tabla 11. Establecimientos Comerciales en la Región Noreste, 2022	47
Tabla 12. Empleos por Actividad Comercial.....	48
Tabla 13. Salarios por Actividad Comercial en la Región Noreste	49
Tabla 14. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional	72
Tabla 15. Meta 1: Objetivos y Estrategias Región Noreste.....	76
Tabla 16. Metas 2: Objetivos y Estrategias Región Noreste	78
Tabla 17. Meta 3: Objetivos y Estrategias Región Noreste.....	80
Tabla 18. Meta 4: Objetivos y Estrategias Región Noreste.....	82
Tabla 19. Plan de Trabajo para la Meta 1.....	89
Tabla 20. Plan de Trabajo para la Meta 2.....	91
Tabla 21. Plan de Trabajo para la Meta 3	93
Tabla 22. Plan de Trabajo para la Meta 4.....	94
Tabla 23. Medios de Transportación para el Trabajo.....	107
<i>Tabla 24. Cantidad de Vehículos para la Población</i>	<i>107</i>
Tabla 25. Tiempo en Distancia al Trabajo.....	108

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Metodología para el Desarrollo del Plan Regional Noreste.....	12
Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional	18
Figura 3. Población total en la Región Noreste.....	26
Figura 4. Mediana de Edad en la Región Noreste.....	27

Figura 5. Ratio Dependencia por Edad Región Noreste	28
Figura 6. Proporción de género en Región Noreste	29
<i>Figura 7. Nivel de Pobreza en la Región Noreste.....</i>	<i>31</i>
Figura 8. Nivel de Educación en la Región Noreste	33
Figura 9. Niveles de Educación en la Región Noreste	33
Figura 10. Acceso a Internet en la Región Noreste	35
Figura 11. Personas con Discapacidad en la Región Noreste.....	36
Figura 12. Fuerza Laboral en la Región Noreste, 2023.....	37
Figura 13. Participación Laboral en la Región Noreste, 2023	38
Figura 14. Variabilidad en la fuerza laboral en la Región Noreste, 2022-2023.....	39
<i>Figura 15. Nivel de Desempleo en la Región Noreste, 2023.....</i>	<i>40</i>
Figura 16. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2023.....	45
Figura 17. Desafíos en la Implementación del Plan 2020-2023.....	53
Figura 18. Análisis FODA	58
<i>Figura 19. Construyendo la Visión en Región Noreste</i>	<i>63</i>
Figura 20. Análisis Cualitativo para la Construcción de la Visión Regional	64
Figura 21. Visión Región Noreste	64
Figura 22. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Noreste	67
Figura 23. Metas del Plan Regional Noreste	69
Figura 24. Proceso para el Alineamiento Estratégico.....	70
<i>Figura 25. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional</i>	<i>71</i>
<i>Figura 26. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Noreste.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 27. Diagrama sobre el proceso de monitoreo del Plan Regional Noreste.....</i>	<i>99</i>
<i>Figura 28. Diagrama sobre el proceso de evaluación del Plan Regional Noreste.</i>	<i>101</i>
<i>Figura 29. Diagrama sobre el proceso de actualización del Plan Regional.....</i>	<i>103</i>

LISTADO DE MAPAS

Mapa 1. Contexto Regional Noreste.....	13
Mapa 2. Área Local de Desarrollo Laboral Noreste	15
Mapa 3. Área local Carolina.....	16

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Transportación SITUL en Loíza 112

Ilustración 2. Sistema de Transportación en Ferry en Ceiba 112

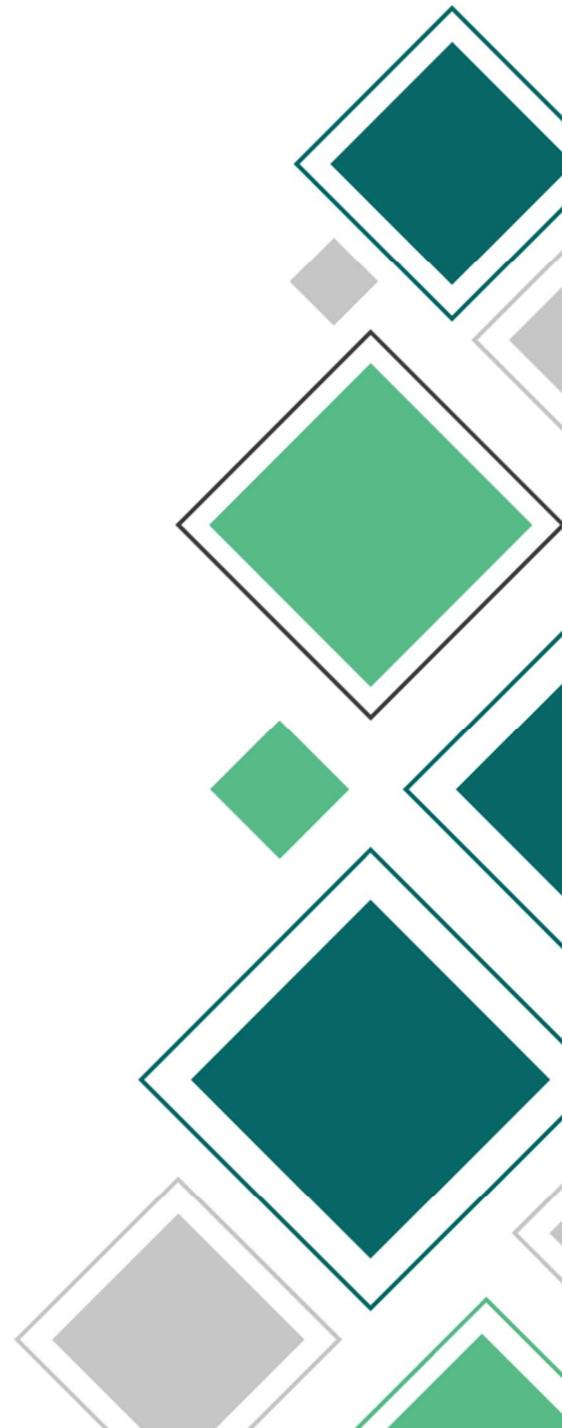
Ilustración 3. Sistema de Transportación Colectiva de Fajardo

Ilustración 4. Sistema de Transportación SITUR en Canovanas..... 113

Ilustración 5. Sistema de Transportación Colectiva SITRAC en Carolina..... 114

CAPÍTULO I:

CONTEXTO REGIONAL



CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORESTE

Introducción

El Plan Regional Noreste es un instrumento estratégico que establece las bases para el desarrollo de la fuerza laboral en la región, alineando políticas locales, estatales y federales para maximizar el impacto de los programas de empleo y formación. Este plan responde a los lineamientos de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), particularmente a la Sección 106(c), que resalta la importancia de la coordinación regional para fortalecer los sistemas de prestación de servicios y mejorar la empleabilidad.

A nivel regulatorio, el marco establecido en el 20 CFR §§ 679.500 - 679.540 detalla los requisitos para la formulación de los planes regionales, asegurando que reflejen las condiciones económicas y laborales específicas del Noreste. Además, la política WIOA-PP-01-2024, emitida por la Junta Estatal de Conexión Laboral, proporciona una guía integral para la integración y alineación de estrategias que fomenten la innovación, la competitividad y el crecimiento económico sostenible en la región.

Este plan ha sido desarrollado en colaboración con las áreas locales de Carolina y Noreste, tomando en cuenta las prioridades identificadas en sus planes locales, así como insumos obtenidos a través de reuniones estratégicas con actores clave del ecosistema laboral. De acuerdo con las particularidades del noreste, se han incorporado ajustes específicos que fortalecen la coordinación entre entidades gubernamentales, sector privado e instituciones educativas. Estas modificaciones buscan garantizar una mejor alineación entre la oferta y la demanda laboral, promoviendo iniciativas que fomenten la competitividad y la movilidad laboral en la región.

El plan expone las estrategias y acciones diseñadas para responder a los retos actuales del mercado laboral, maximizando las oportunidades de desarrollo profesional y asegurando la estabilidad económica de la región. A través de este plan, se busca potenciar el talento local, mejorar la accesibilidad a programas de formación y generar un entorno que impulse la creación de empleos sostenibles y de calidad.

Objetivo del Plan Regional

El Plan Regional Noreste 2024-2027 busca abordar de manera proactiva los desafíos que enfrenta la región, al mismo tiempo que identifica oportunidades emergentes para fortalecer la empleabilidad y el desarrollo económico. Con un enfoque en la accesibilidad, equidad y calidad en los servicios de empleo, este documento establece una visión clara y estrategias concretas para impulsar una fuerza laboral altamente capacitada, resiliente y alineada con las necesidades de los sectores productivos de la región.

Es importante señalar que, en el desarrollo de este plan, se realizaron ajustes estratégicos para fortalecer los procesos de planificación y alinearlos con las necesidades específicas de la Región Noreste. Para facilitar la revisión del contenido y asegurar su coherencia con las directrices estatales, se ha incluido en el **Anejo A** una guía detallada que indica la ubicación de cada sección, permitiendo así un análisis estructurado y alineado con la política estatal.

Metodología para el Desarrollo del Plan Regional

El proceso metodológico para la elaboración del Plan Regional Noreste ha seguido un enfoque estructurado que permite asegurar una planificación integral, alineada con las necesidades de la región y con la normativa estatal y federal aplicable. Este enfoque garantiza la inclusión de múltiples actores, la utilización de datos pertinentes y la validación de estrategias para lograr una implementación efectiva.

A continuación, se describen los principales componentes de la metodología utilizada:

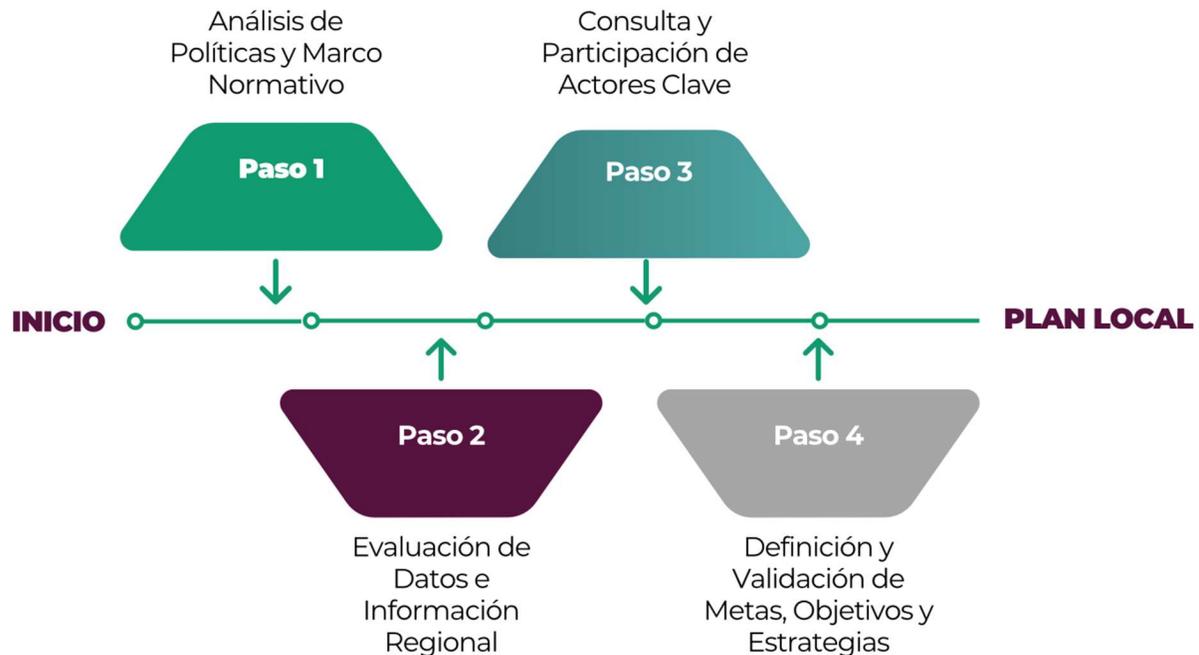
Tabla 1. Descripción de las Fases del Proceso de Planificación

Fase del Proceso	Descripción
1) Análisis de Políticas y Marco Normativo	Se realizó una revisión exhaustiva de la Ley WIOA, la Guía para la Elaboración de Planes Regionales y Locales, y el Plan Estatal Unificado 2024-2027. Este análisis permitió asegurar la alineación del plan con las regulaciones vigentes y las prioridades de desarrollo laboral y económico establecidas a nivel estatal y federal.
2) Evaluación de Datos e Información Regional	Se recopilaron y analizaron datos relevantes sobre el mercado laboral, incluyendo sectores en crecimiento, necesidades de capacitación y perfiles demográficos de la fuerza laboral. La evaluación incluyó fuentes primarias y secundarias, como informes estatales, encuestas y estudios de demanda ocupacional en la región.
3) Consulta y Participación de Actores Clave	Se llevaron a cabo reuniones estratégicas con representantes de las juntas locales, directores ejecutivos, socios medulares, empleadores y otras partes interesadas. Estas sesiones permitieron recopilar insumos, validar prioridades y fomentar la colaboración interinstitucional para el desarrollo del plan.
4) Definición y Validación de Metas, Objetivos y Estrategias	Basándose en la información recopilada y el insumo de los participantes, se establecieron metas estratégicas enfocadas en el desarrollo laboral y económico de la región. Estas fueron revisadas y ajustadas para garantizar su viabilidad y alineación con las prioridades identificadas en las reuniones de trabajo y el análisis de datos.

El enfoque utilizado permitió desarrollar un plan robusto, fundamentado en evidencia y construido de manera participativa. Con este proceso, se garantiza

que las estrategias diseñadas respondan a las realidades del mercado laboral del Noreste y faciliten el desarrollo de una fuerza laboral más competitiva y resiliente.

Figura 1. Metodología para el Desarrollo del Plan Regional Noreste



Contexto Regional

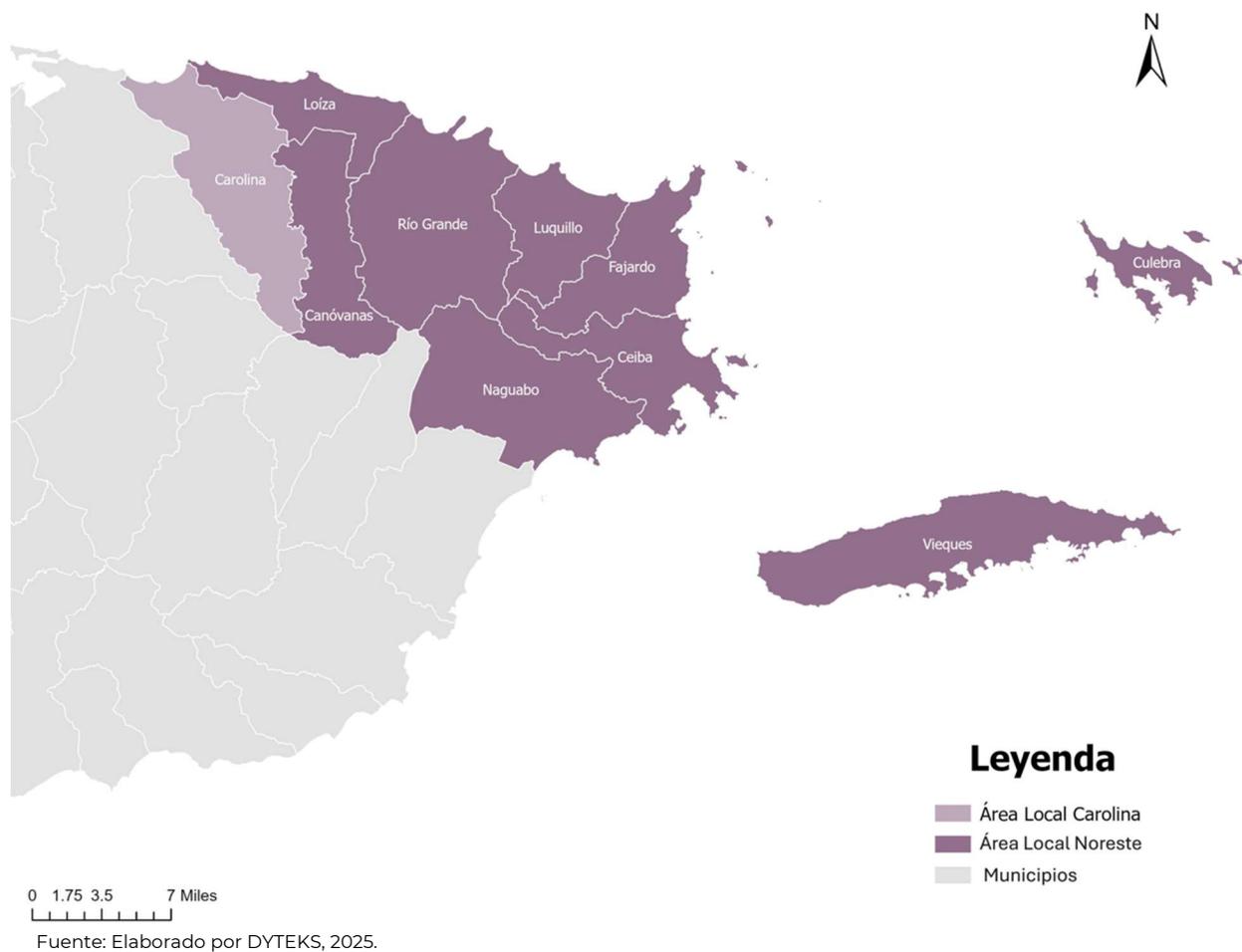
La Región Noreste de Puerto Rico se distingue por su combinación de centros urbanos, comunidades costeras, áreas rurales y zonas turísticas que impulsan una economía diversa. A lo largo de los años, la región ha tenido desafíos como los huracanes Irma y María, la pandemia y las fluctuaciones económicas que han impactado sectores clave como el turismo, la manufactura, la agricultura y el comercio. En respuesta a estos retos, las áreas de conexión laboral de Carolina y Noreste han fortalecido su colaboración para maximizar el uso de recursos y garantizar el acceso a oportunidades de empleo y capacitación. Este Plan Regional establece una guía para alinear esfuerzos, optimizar inversiones

y fomentar la integración de la fuerza laboral con las necesidades del mercado, asegurando un desarrollo económico sostenible y equitativo en toda la región.

Áreas Locales que componen la Región Noreste

La región noreste está compuesta por el área local de Noreste, que incluye los siguientes municipios: Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loíza, Luquillo, Naguabo, Río Grande, Vieques, y por último, el Área local de Carolina, que abarca únicamente el municipio de Carolina, para un total de 10 municipios que componen la región del noreste.

Mapa 1. Contexto Regional Noreste



Diversidad de las Áreas Locales

Las áreas locales de la región noreste se caracterizan por su diversidad geográfica, económica y social, lo que influye directamente en las estrategias de desarrollo laboral y planificación regional. A continuación, se describen las particularidades de ambas áreas locales.

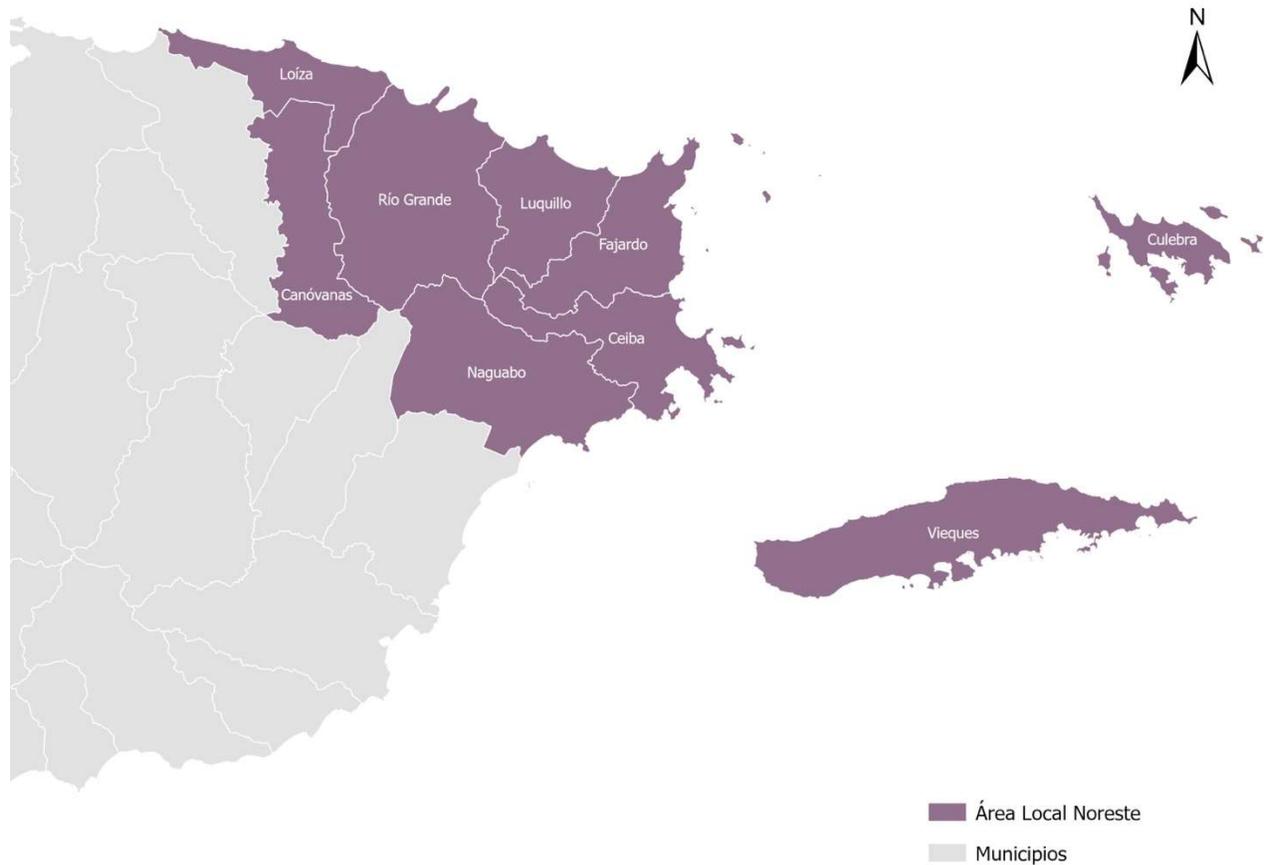
ALCL Noreste

El Área Local de Conexión Laboral Noreste abarca un extenso territorio compuesto por nueve municipios: Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loíza, Luquillo, Naguabo, Río Grande y Vieques. Esta diversidad geográfica incluye zonas costeras, montañosas y rurales, con una combinación de áreas urbanas en desarrollo y comunidades con desafíos socioeconómicos significativos.

La economía del Área Local está impulsada por múltiples sectores clave, destacándose el turismo, tecnología, la manufactura, la agricultura, los servicios de salud y el comercio. Esta Región es reconocida por su atractivo turístico, albergando destinos icónicos como El Yunque, la Bahía Bioluminiscente en Vieques y las playas de Culebra. Estas zonas presentan una alta demanda de empleo en hospitalidad, ecoturismo y servicios turísticos, lo que requiere una planificación estratégica para el desarrollo de la fuerza laboral en estos sectores.

Uno de los mayores desafíos del Área Local Noreste es la conectividad y el acceso a servicios en municipios con poblaciones en áreas remotas, especialmente en las islas municipio de Vieques y Culebra, donde la falta de infraestructura adecuada puede limitar las oportunidades económicas. Para atender estas necesidades, los centros de gestión única (CGU) desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios de empleo y capacitación para los residentes de la zona, facilitando la vinculación con oportunidades laborales.

A continuación, el Área Local de Conexión Laboral del Noreste.

Mapa 2. Área Local de Desarrollo Laboral Noreste

0 1.75 3.5 7 Miles

Fuente: Elaborado por DYTEKS, 2025.

ALCL Carolina

El Área Local de Conexión Laboral Carolina, que comprende exclusivamente el municipio de Carolina, se distingue como un eje clave de la economía regional y uno de los principales centros urbanos de Puerto Rico. Su ubicación estratégica, colindante con San Juan, le otorga una ventaja competitiva en términos de infraestructura, conectividad y acceso a mercados nacionales e internacionales.

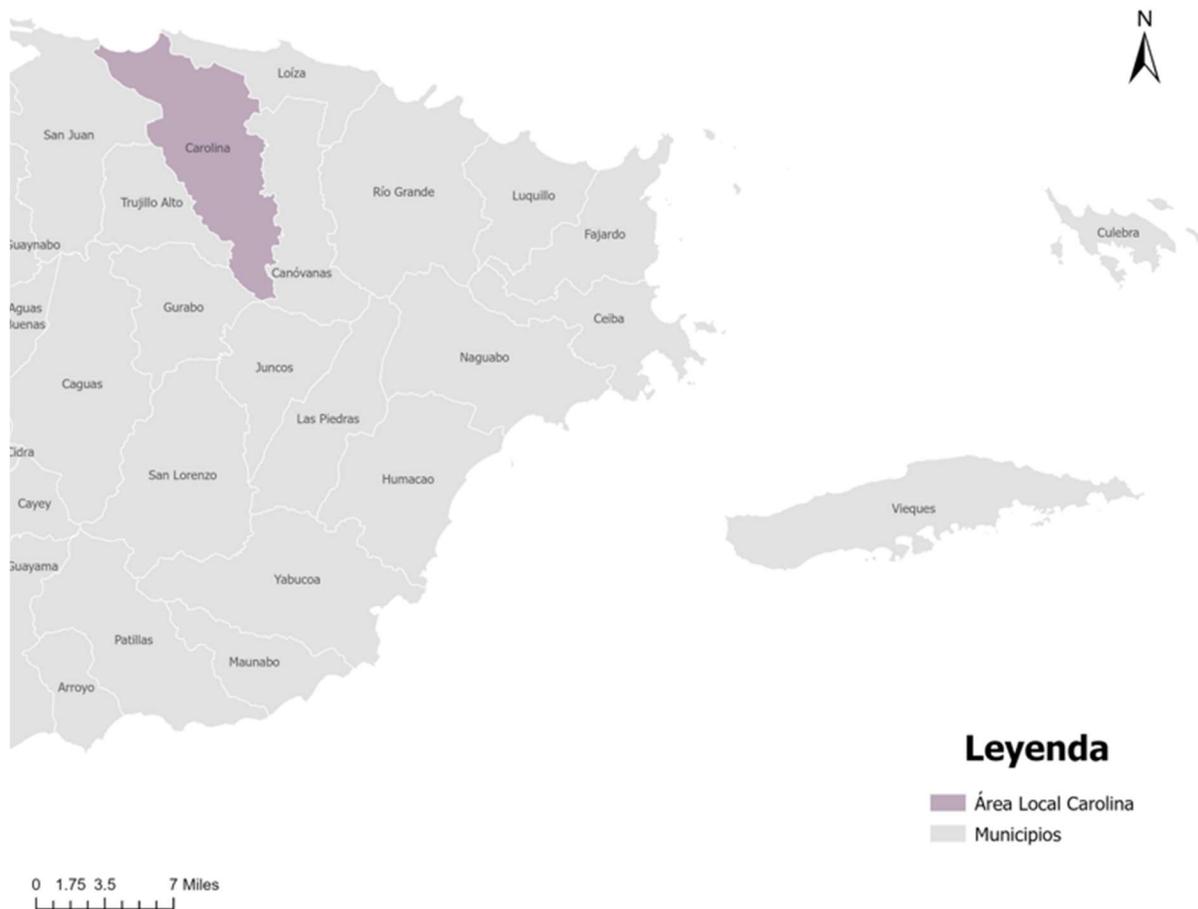
Carolina cuenta con una economía diversificada, impulsada por sectores como el turismo, la manufactura avanzada, el comercio, y la logística de transporte.

Su proximidad al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, facilita el movimiento de bienes y personas, fortaleciendo el desarrollo del comercio y el turismo.

El turismo juega un papel fundamental en la economía local, con destinos como Isla Verde, el Balneario de Carolina y una amplia oferta hotelera y gastronómica. Este sector es un generador significativo de empleo, promoviendo la capacitación y certificación de trabajadores en áreas como hospitalidad y servicios turísticos. De igual forma, el comercio al detal, con centros comerciales como Plaza Carolina, contribuye al dinamismo económico y ofrece oportunidades de empleo en el sector de ventas y servicios.

A continuación, el Área Local de Conexión Laboral de Carolina.

Mapa 3. Área local Carolina



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

Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional

El comité encargado de la redacción del plan regional está compuesto por representantes de las áreas locales de conexión laboral de Carolina y Noreste, quienes desempeñan un papel fundamental en la coordinación y planificación estratégica de la fuerza laboral en la región. Este grupo de trabajo reúne a líderes municipales, presidentes de las juntas locales, personal ejecutivo y otros miembros clave con el objetivo de desarrollar un plan integral que responda a las necesidades del mercado laboral, fomente la inversión en capital humano y fortalezca la colaboración entre los sectores público y privado. Los integrantes que han formado parte del Comité para el desarrollo del Plan Regional son:

Tabla 2. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional

Miembros Clave		
Nombre	Posición	Representación del Área local
Melinda Mercado	Directora Ejecutiva interina	Noreste
Alessandro Brandi Bonura	Presidente Junta Local	Noreste
Ramses Aguayo	Pasado Director Ejecutivo	Noreste
Rosabel Escobar	Coordinadora de Servicios Programáticos	Noreste
Cesar Rivera	Director título I	Noreste
Dr. José N. Lugo Montalvo	Presidente Junta Local	Carolina
Rey F. Marrero Candelario	Director Ejecutivo	Carolina
Miguel A. Báez Lanza	Oficial de Servicios	Carolina
Nelly Rodríguez Serrano	Coordinadora de Servicios Recursos Humanos	Carolina
Marfa V. Cruz Santaella	Coordinadora de Servicios Planificación y Presupuesto	Carolina

Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional

Como parte del proceso de planificación para la redacción del Plan Regional, se llevaron a cabo reuniones participativas con los miembros clave de la Región

Noreste. Estas reuniones fueron fundamentales para asegurar que las necesidades de las áreas locales fueran integradas en el desarrollo del plan y que las estrategias propuestas respondieran a la realidad del mercado laboral y económico de la región.

En estos encuentros, se analizaron la situación actual, los desafíos y las oportunidades para fortalecer la planificación regional. A través del diálogo con los distintos sectores, se identificaron prioridades clave para mejorar la empleabilidad, la capacitación y la integración de servicios. A continuación, se detallan las fechas de las reuniones celebradas en el proceso de planificación. A continuación, se presentan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Regional:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional



CAPÍTULO II:

ANÁLISIS ECONÓMICO REGIONAL



CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORESTE

Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico

En esta subsección, se examina detalladamente la perspectiva macroeconómica de Puerto Rico. Este análisis abarca indicadores clave como el producto interno bruto (PIB) regional, la inflación, el nivel de empleo y desempleo en Puerto Rico, así como la actividad industrial. Además, se exploran los desafíos y oportunidades económicas que enfrenta la Isla. Entender estos factores es fundamental para comprender cómo los elementos a nivel estatal afectan la planificación y desarrollo de la región.

Contexto económico de Puerto Rico

La economía global continúa a paso lento su recuperación de los shocks económicos recientes: la pandemia del COVID-19, desastres naturales como consecuencia del cambio climático, eventos geopolíticos, la alta inflación y el aumento en las tasas de interés. Proyecciones de organizaciones internacionales apuntan a un aumento en el PIB global de entre 2.4% y 3.1%. Estados Unidos, en contraste, ha experimentado mayor crecimiento del pronosticado anteriormente, aunque para 2024 se anticipa una reducción comparada con el 2023. Para 2025 el pronóstico es más sólido que los pronosticado en los años anteriores. Según el Banco de Reserva Federal de San Louis¹ el crecimiento será de 2.1% del PIB, al igual que el desempleo se espera que sea de 4.3% y la inflación de 2.4%. Esto evitaría una recesión, pero los estimados están lejos del crecimiento sostenido prepandémico, dependiendo de la trayectoria inflacionaria y de la flexibilización de la política monetaria. Además, se anticipa que las economías caribeñas, en su mayoría, continúen en

¹ Charles S. Gascon and Joseph Martorana, "Professional Forecasters' Past Performance and the 2025 Economic Outlook," St. Louis Fed *On the Economy*, Dec. 31, 2024.

expansión mayormente gracias al flujo de turismo post- pandemia del COVID-19 hacia la región.

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

Producto Bruto. En Puerto Rico, la Junta de Planificación (JP) estima un crecimiento preliminar en el Producto Bruto (PB) a precios constantes para 2023 de 0.7%. El crecimiento en el PB en 2023 se vio afectado por una ralentización en el nivel de consumo personal, principal componente de esta medida, así como la construcción y la inversión en maquinaria y equipo. Las proyecciones de la JP para el PB estiman un aumento de 2.8% para 2024 y 1.4% para 2025. Las proyecciones en el Plan Fiscal certificado por la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) son menos optimistas, anticipando un decrecimiento en los próximos dos años fiscales (1.0% y - 0.8%). Este aumento relativamente flat se debe a que se proyecta una reducción de los fondos recibidos post pandemia de COVID-19. En el largo plazo, proyecciones de la JSF estiman una leve aceleración en el crecimiento económico en la isla para desacelerar nuevamente con un estimado de crecimiento negativo en el año fiscal 2031 (- 0.3%).

Inflación. La inflación en Puerto Rico ha continuado al alza, aunque a un paso más lento que en años anteriores. El índice de precios para todos los artículos cerró el 2023 con un aumento de 3.4% sobre el nivel del año anterior, un aumento por debajo del 6.1% de 2021-2022. Los datos recientes de noviembre de 2024 apuntan que se mantuvo relativamente igual con octubre de 2024, pero tuvo un aumento de 1.7% (noviembre 2023) comparado con el año anterior. Los índices que representaron bajas fueron: Ropa y Transportación.

Los grupos que reflejaron mayores alzas fueron: Cuidado médico, otros artículos y servicios; alimentos y bebidas; y alojamiento

Nivel de empleo. El nivel de empleo total en Puerto Rico se ha mantenido en un nivel sostenido en los últimos años, creciendo 2% en los últimos años (2022 y 2023) y 1.9% entre enero a noviembre del año 2024 comparado con el mismo periodo en el año anterior. Relacionado al empleo asalariado, los sectores de recreación y alojamiento, comercio, transportación y utilidades reflejaron los aumentos más pronunciados en el periodo (noviembre 2024 vs noviembre 2023).

Desempleo. El nivel de desempleo en la isla en noviembre 2024 fue de 5.4%, una pequeña reducción del 5.6% del año anterior (noviembre 2023) pero por encima del 4.2% en EE. UU. La tasa de participación laboral se ha mantenido constante en los últimos años, cerca del 45.4% (noviembre 2024), con un leve aumento de 0.3% comparado con noviembre de 2023.

Actividad industrial

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

Agricultura. Datos recientes publicados del Censo Agrícola 2022, muestran un aumento en la cantidad de terrenos y tamaños promedio de las fincas en Puerto Rico, comparado con el Censo 2018 luego de los Huracanes Irma y María. Sin embargo, hubo una reducción de 7.6% en el número de fincas. Para

el 2022, las ventas fueron de \$703 millones, un 44.9% de aumento con respecto al 2018. Los grandes aumentos fueron en aves de corral y productos avícolas, café, plátanos, guineos y frutas. La leche fue el producto principal en Puerto Rico con \$173 millones en ventas. La Región de Caguas² reflejaron ventas de \$117 para 2022, el 16% de las ventas totales agrícolas con 1,042 fincas de 7,603 fincas totales de Puerto Rico. La participación de ventas por tipo de cultivo en la Región de Caguas es el 71% de Ganadería, aves de corral y productos derivados y el 29% es de cultivos.

Turismo. Según los datos del Perfil del Visitante 2023-2024, el gasto total de los visitantes aéreos y excursionistas de cruceros en tránsito es de \$2.6 mil millones, representando aproximadamente un 3% del Producto Bruto de Puerto Rico. En el caso de alojamiento, 47% se hospedaron en residencias privadas de amigos o familiares, seguido por hoteles con 22% y alquileres a corto plazo con 20%. Los municipios principales de estadía de los visitantes no puertorriqueños fueron San Juan, Carolina y Río Grande.

Principales retos económicos para Puerto Rico

La recuperación tras los huracanes Irma y María, y los terremotos que sufrió el Archipiélago en 2020, así como la recuperación tras la pandemia del COVID-19 continúan siendo un reto importante para la economía de Puerto Rico y la región Noreste. La provisión de servicios esenciales, como agua y luz, así como servicios médicos de calidad para una población envejeciente son retos que encara la Isla. Además, la disminución de la población por migración es un reto significativo que atraviesa el país en su totalidad. Se estima que Puerto Rico ha perdido casi el 22% de su población entre 2008 y 2022, de los cuales la mayoría son jóvenes adultos de entre 18 y 34 años, y quienes representan el principal grupo migratorio en años recientes. El Instituto de Estadísticas estima que el

² Regiones definidas por la USDA/NASS Censo de Agricultura de Puerto Rico 2022. Disponible en: https://www.nass.usda.gov/Publications/AqCensus/2022/Online_Resources/County_Profiles/Puerto_Rico/index.php. La Región de Caguas está compuesta por 29 municipios.

96% de los municipios sufrieron pérdidas poblacionales entre 2020 y 2023. Loíza es el segundo municipio con mayor pérdida de poblacional de Puerto Rico. Sin embargo, todos los municipios de la Región Noreste tuvieron pérdida poblacional entre 2020 y 2023.

Esta pérdida de población se refleja en su cambio demográfico ya que el promedio de edad de la Región Noreste es de 44.3 comparado con Puerto Rico que es 43.7.

Por otro lado, sus estadísticas laborales en el caso de la tasa de desempleo son similares con la Región Noreste (5% vs 5.5%), la mayor tasa de desempleo es de los municipios de Fajardo y Ceiba (6.89% y 6.82%) y esto se refleja en el nivel de pobreza, ya que, la Región Noreste es de 35% comparado con Puerto Rico con 42%. Los municipios con mayor pobreza son Vieques, Naguabo, Loíza y Luquillo.

Oportunidades económicas para Puerto Rico

La recuperación de los huracanes Irma y María, así como de los terremotos de 2020 y la pandemia del COVID-19 presentan una seria de oportunidad para la economía de Puerto Rico. De manera inmediata, el aumento repentino en la demanda para construcción y reparación de viviendas y edificios tiene un impacto directo en la economía de la isla. Esto se ve reflejado directamente en el aumento en este componente del PIB así como la actividad en esta industria en la región. Varios programas federales han sido dirigidos a fomentar la resiliencia en la isla, como por ejemplo la inversión en energía solar. Estos programas contribuyen a la demanda de productos y servicios especializados y técnicos no solo a corto y mediano plazo, sino también en el largo plazo a través del mantenimiento y reparación de estas tecnologías. Además, el gobierno de Puerto Rico ha identificado como prioridad el desarrollo de una fuerza laboral calificada en industrias relacionadas a la tecnología y ha

implementado programas como 21st Century Techforce con el fin de aumentar la disponibilidad de trabajadores con competencias digitales.

La Región Noreste de Puerto Rico ha experimentado un notable aumento en la creación de empleos en comparación con los niveles prepandémicos de 2019, especialmente en el año 2023. Este crecimiento refleja una recuperación y expansión de diversas industrias, destacándose el sector de los servicios de alojamiento y comida, que, según los datos del Censo Económico de 2022, ocupa el tercer lugar en términos de nómina y número de empleados. El comercio al por menor lidera este ránking, lo que resalta la importancia de este sector dentro del contexto turístico.

Este fenómeno posiciona a la Región Noreste como un área con un gran potencial para convertirse en un centro turístico clave, ya que no solo cuenta con un dinamismo económico creciente, sino que también posee una oferta natural incomparable. Según el Perfil del Visitante, los municipios de Río Grande y sus alrededores son los más visitados por turistas no residentes, lo que evidencia el atractivo de la zona. La región alberga algunas de las playas más hermosas del mundo, como Culebra seguido por Luquillo y Fajardo, y es hogar del único bosque tropical dentro del Sistema de Parques Nacionales de los Estados Unidos, el Bosque Nacional El Yunque, un paraíso ecológico de biodiversidad única.

Además, la topografía variada, que incluye montañas, valles, y costas espectaculares, junto con su flora y fauna endémica, hace de la Región Noreste un destino incomparable no solo en Puerto Rico, sino también en el contexto global. Este patrimonio natural, combinado con el crecimiento en la infraestructura turística, puede posicionarse como uno de los mayores atractivos del archipiélago, impulsando la expansión del sector turístico en la región y fortaleciendo la economía local a través del aumento del empleo y la inversión en la zona.

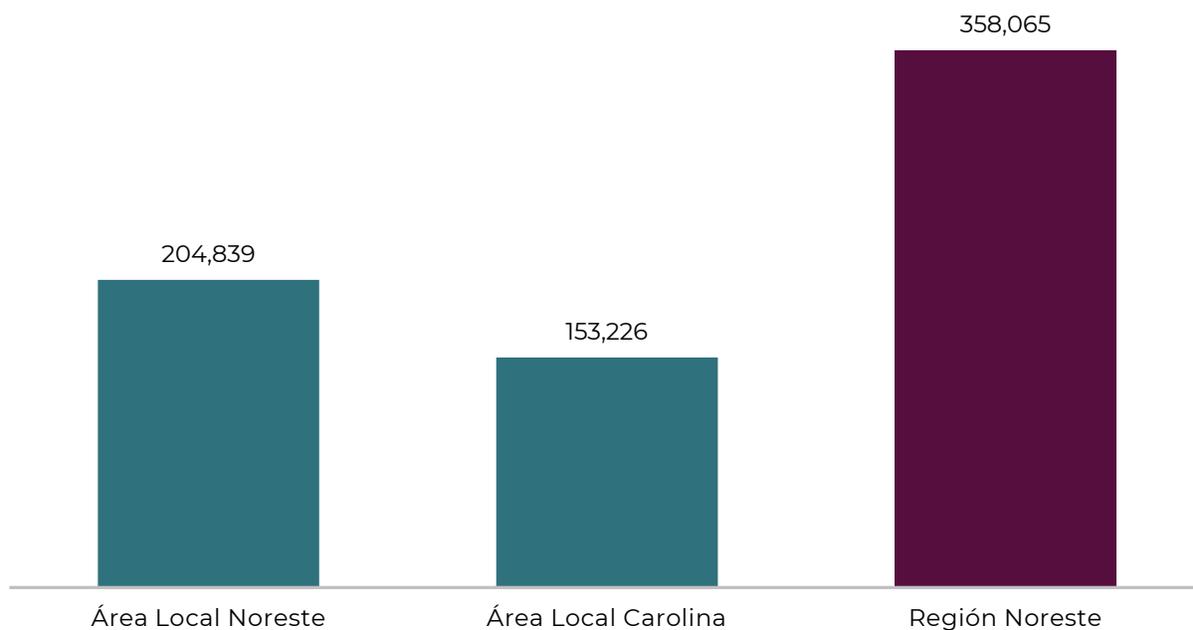
Perspectiva Socioeconómica de la Región Noreste

En esta sección, se analiza a fondo la perspectiva socioeconómica de la región, abarcando una variedad de indicadores como la composición demográfica, el nivel educativo, la distribución de ingresos, la migración y los datos de asistencia social, entre otros. Estos elementos ofrecen una visión integral de la población regional. Analizar estos factores permite diseñar estrategias más efectivas para promover el desarrollo económico y social de la región.

Población

La población total de la región es de 358,065 habitantes, distribuidos entre las áreas locales del Noreste y Carolina. El Área Local Noreste destaca como la más poblada, con 204,839 habitantes, representando el 57% de la población total de la región. Por su parte, el Área Local Carolina cuenta con una población significativa de 153,226 habitantes, equivalente al 43% del total regional.

Figura 3. Población total en la Región Noreste

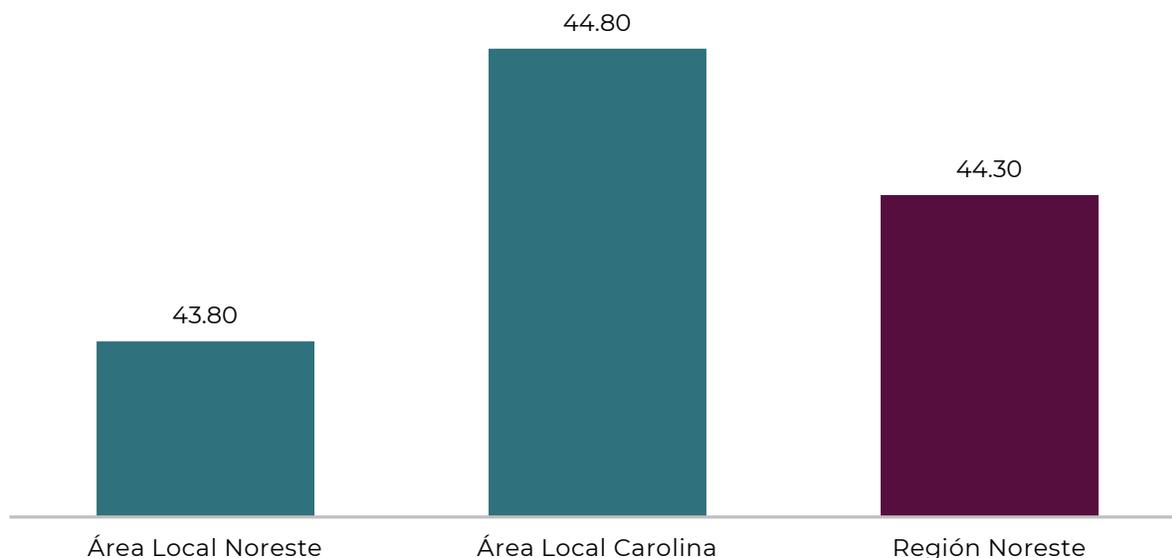


Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Edad

La edad media en la región varía ligeramente entre sus áreas locales. El Área Local Carolina presenta la mayor edad promedio, con 44.8 años, mientras que el Área Local Noreste tiene un promedio ligeramente menor de 43.8 años. En conjunto, tienen una edad promedio de 44.3 años, reflejando una población mayormente madura. Estas diferencias demográficas resaltan la importancia de diseñar estrategias de empleo que consideren las necesidades específicas de cada grupo etario, asegurando un desarrollo laboral equitativo y adaptado a las características particulares de la región.

Figura 4. Mediana de Edad en la Región Noreste



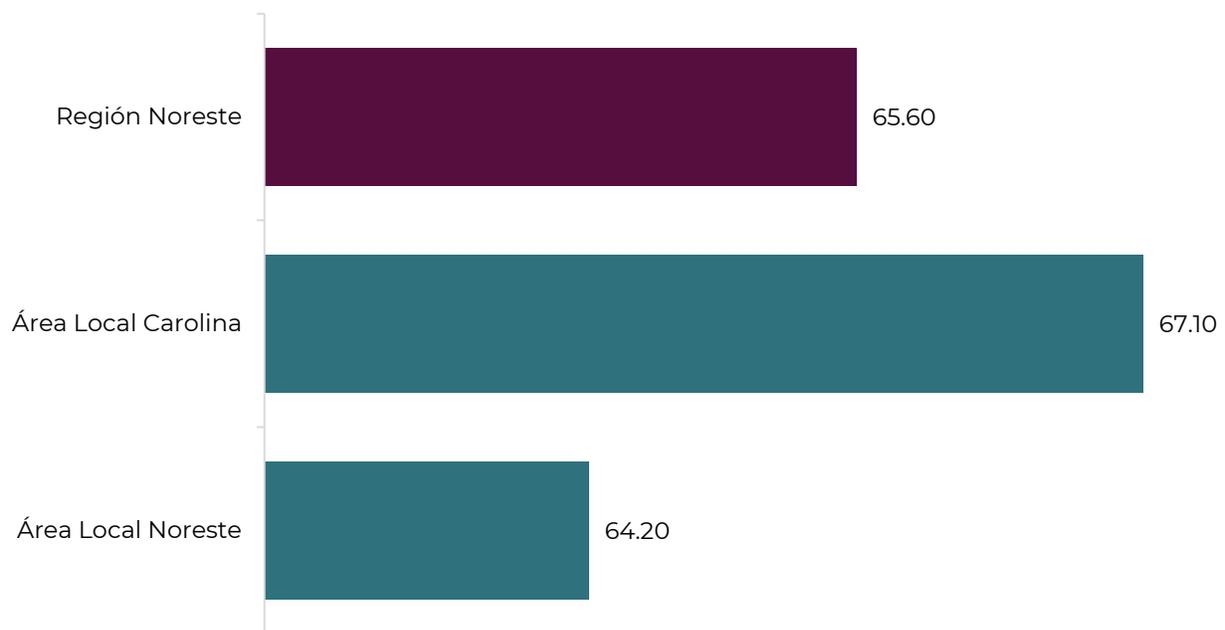
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Ratio de Dependencia por Edad

En el territorio noreste, la tasa de dependencia por edad muestra ligeras variaciones entre sus áreas locales, reflejando diferencias en las necesidades de apoyo y servicios para las poblaciones dependientes. El Área Local Carolina registra la tasa más alta, con un 67.1, lo que indica una mayor proporción de jóvenes y adultos mayores en comparación con la población en edad laboral,

posiblemente incrementando la demanda de servicios sociales y programas de empleo adaptados. Por otro lado, el Área Local Noreste presenta una tasa ligeramente menor de 64.2, sugiriendo una población algo más independiente. En conjunto, la región tiene un índice de 65.6, subrayando la importancia de implementar estrategias que atiendan las diversas necesidades de estas comunidades para garantizar un desarrollo inclusivo y equilibrado.

Figura 5. Ratio Dependencia por Edad Región Noreste



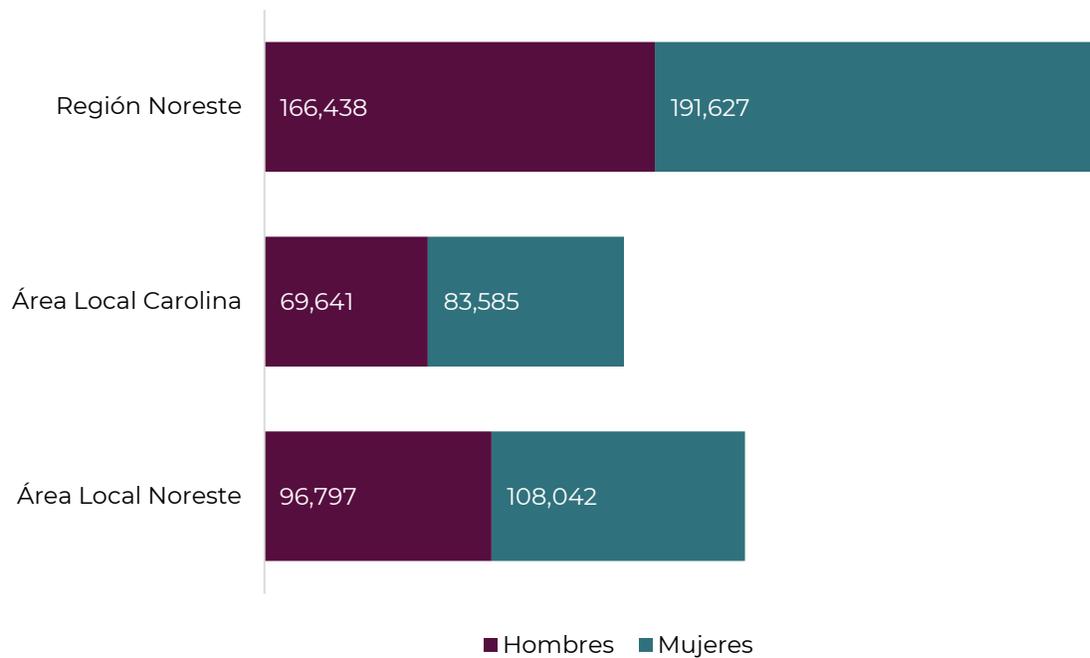
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Sexo

La distribución de género en las distintas áreas locales del noreste destaca una predominancia de mujeres sobre hombres. En el Área Local Carolina, la disparidad es significativa, con 83,585 mujeres frente a 69,641 hombres, reflejando un desequilibrio de género notable. Por su parte, el Área Local Noreste también evidencia una mayor cantidad de mujeres, con 108,042 en comparación con 96,797 hombres. A nivel regional, el noreste presenta una

población total de 191,627 mujeres y 166,438 hombres, reforzando la tendencia general de predominancia femenina en estas áreas.

Figura 6. Proporción de género en Región Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Migración

La migración es uno de los factores demográficos más relevantes, ya que influye significativamente en la estructura poblacional y la dinámica social de la región noreste de Puerto Rico. Según los datos, la movilidad residencial varía entre las áreas locales del noreste, reflejando patrones específicos de desplazamiento interno y externo.

En el Área Local Carolina, un 4.2% de la población se mudó dentro del mismo municipio, mientras que un 3.5% provino de otros municipios, y un 1.0% emigró desde los Estados Unidos. Además, Carolina muestra la mayor proporción de migrantes provenientes de otros países, con un 0.3%. Por otro lado, el Área Local Noreste presenta una menor movilidad interna, con un 2.92% de la

población mudándose dentro del mismo municipio, un 2.22% desde otros municipios y un 0.8% proveniente de los EE.UU., junto con un 0.13% de otros países.

En conjunto, la región noreste tiene un promedio general de 4% de movilidad dentro de los mismos municipios, un 3% desde otros municipios y un 1% desde los Estados Unidos, con solo un 0.0% proveniente de otros países. Estas cifras subrayan patrones migratorios que no solo influyen en la estructura poblacional de la región, sino también en su integración con otras áreas de Puerto Rico y, en menor medida, con el exterior.

Tabla 3. Movilidad Población en Región Noreste

Municipios	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio	Población que se mudó desde otro municipio	Población que se mudó desde EE.UU.	Población que se mudó de otros países
Área Local Noreste	203,676	2.92%	2.22%	0.80%	0.13%
Área Local Carolina	152,312	4.20%	3.50%	1.00%	0.30%
Región Noreste	355,988	4%	3%	1%	0%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0701PR.

Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingreso en el noreste refleja una variabilidad significativa entre los distintos tipos de hogares y las áreas locales, destacando la diversidad económica de la región. En el Área Local Carolina se registran los ingresos más altos, con un promedio de \$48,222 para los hogares, \$54,179 para las familias y \$34,336 para los hogares no familiares, lo que indica una mayor concentración de recursos económicos y oportunidades laborales. Por otro lado, el Área Local Noreste presenta ingresos más bajos, con un promedio de \$33,934 para los hogares, \$38,545 para las familias y \$23,471 para los hogares no familiares, reflejando desafíos económicos en esta área.

En promedio, la región noreste cuenta con ingresos de \$41,078 para los hogares, \$46,362 para las familias y \$28,903 para los hogares no familiares.

Tabla 4. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Noreste

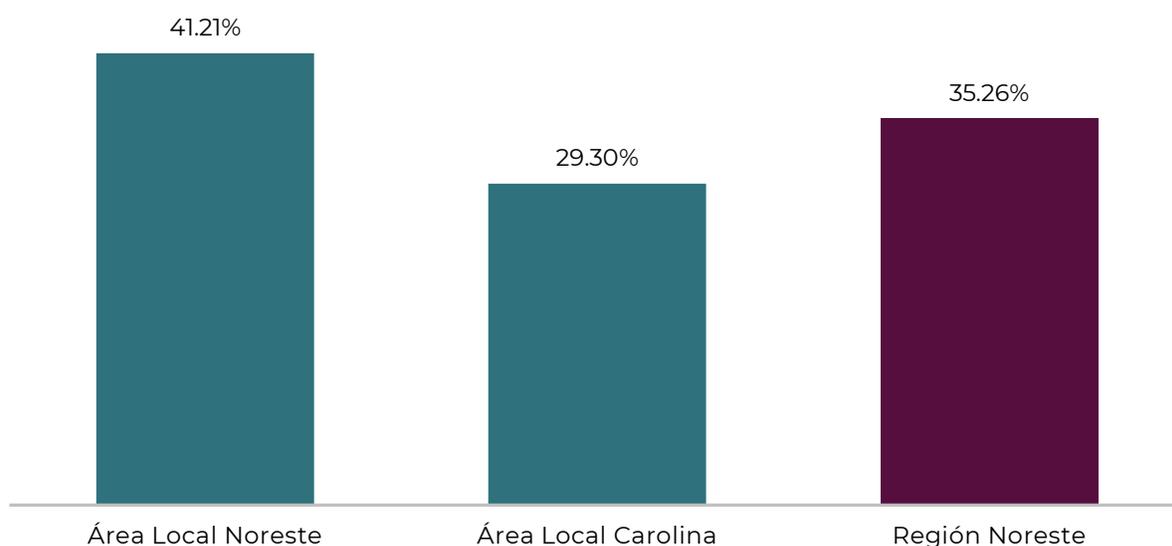
Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Área Local Noreste	23,914	33,934	29,356	38,545	17,637	23,471
Área Local Carolina	35,126	48,222	41,729	54,179	22,427	34,336
Región Noreste	29,520	41,078	35,542	46,362	20,032	28,903

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1901.

Pobreza

En el noreste, la incidencia de la pobreza presenta diferencias significativas entre sus áreas locales, con un promedio regional del 35.26% de la población viviendo por debajo del índice de pobreza. El Área Local Noreste muestra el porcentaje más alto, con un 41.21%, reflejando retos importantes en términos económicos y sociales. En contraste, el Área Local Carolina registra una tasa de pobreza significativamente menor, con un 29.30%, aunque sigue siendo relevante.

Figura 7. Nivel de Pobreza en la Región Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1701

Tabla 5. Datos de Pobreza en la Región Noreste

Municipios	Población Total a la que se determina el nivel de pobreza	Población por debajo del índice de pobreza (%)	Hombres por debajo del nivel de pobreza	Mujeres por debajo del nivel de pobreza
Área Local Noreste	22,663.33	41.21%	38.90%	43.48%
Área Local Carolina	152,568	29.30%	26.40%	31.70%
Región Noreste	175,231	35.26%	32.65%	37.59%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1701

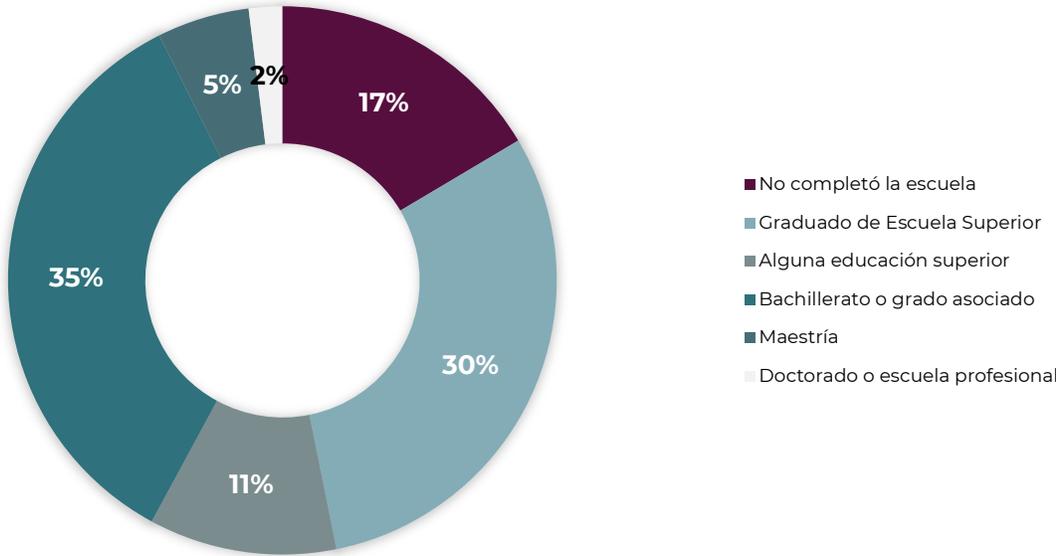
Educación y Acceso a Tecnologías

Educación

La distribución del nivel educativo en el noreste destaca tanto desafíos como oportunidades cruciales para el desarrollo socioeconómico. En promedio, el 16.5% de la población de 25 años o más no completó la escuela, lo que refleja una brecha educativa significativa en la región. En el Área Local Noreste, esta cifra asciende a un 19.9%, lo que subraya la necesidad de implementar programas de educación básica y capacitación laboral. Por otro lado, el Área Local Carolina muestra una menor proporción de adultos sin completar la escuela, con un 11.9%, evidenciando mejores indicadores educativos.

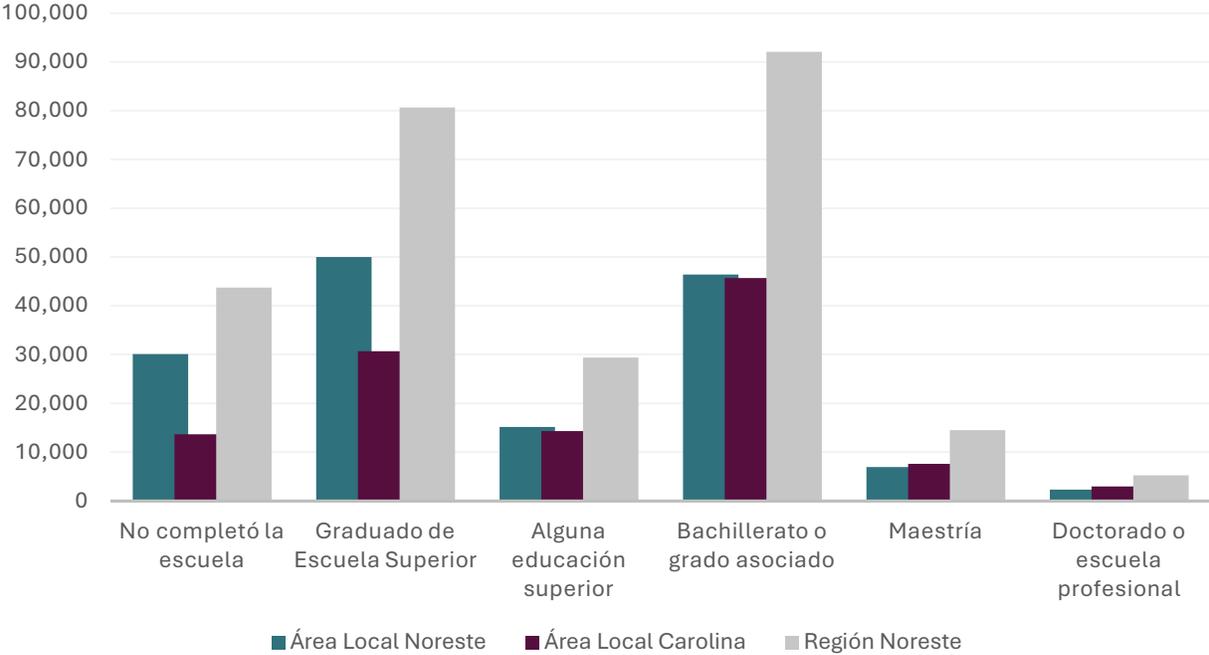
A nivel de educación superior, el 43.6% de la población del noreste cuenta con grados universitarios como bachilleratos, maestrías o doctorados, lo que refleja un capital humano valioso para el desarrollo de sectores económicos avanzados. Destaca el Área Local Carolina, donde un 50.6% de la población de 25 años o más ha alcanzado niveles educativos superiores, incluyendo un 6.6% con grados de maestría y un 2.5% con doctorados o grados profesionales. En contraste, el Área Local Noreste presenta un 38.9% de la población con niveles educativos superiores, lo que resalta oportunidades para fortalecer la educación en esta área.

Figura 8. Nivel de Educación en la Región Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B15002.

Figura 9. Niveles de Educación en la Región Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B15002.

Como visto anteriormente, la diversidad en los niveles educativos de la región noreste presenta un desafío significativo para las estrategias de desarrollo propuestas en este plan. Por un lado, es esencial mejorar el acceso a la educación básica y la capacitación vocacional para integrar a las personas con menor nivel educativo al mercado laboral. Por otro, resulta fundamental capitalizar el potencial de la población altamente cualificada para fomentar el crecimiento económico sostenible.

Este plan tiene como objetivo crear oportunidades de empleo de calidad y promover sectores estratégicos, como la investigación, el desarrollo y las industrias de alta tecnología, que puedan beneficiarse del capital humano avanzado de la región. Asimismo, se prioriza el desarrollo de destrezas técnicas y básicas que respondan a las necesidades actuales del mercado laboral, asegurando una fuerza laboral adaptada y competitiva.

Tabla 6. Nivel de Educación en Términos en la Región Noreste

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Área Local Noreste	30,113	50,003	15,122	46,391	6,930	2,292
Área Local Carolina	13,633	30,663	14,276	45,702	7,574	2,924
Región Noreste	43,746	80,666	29,398	92,093	14,504	5,216

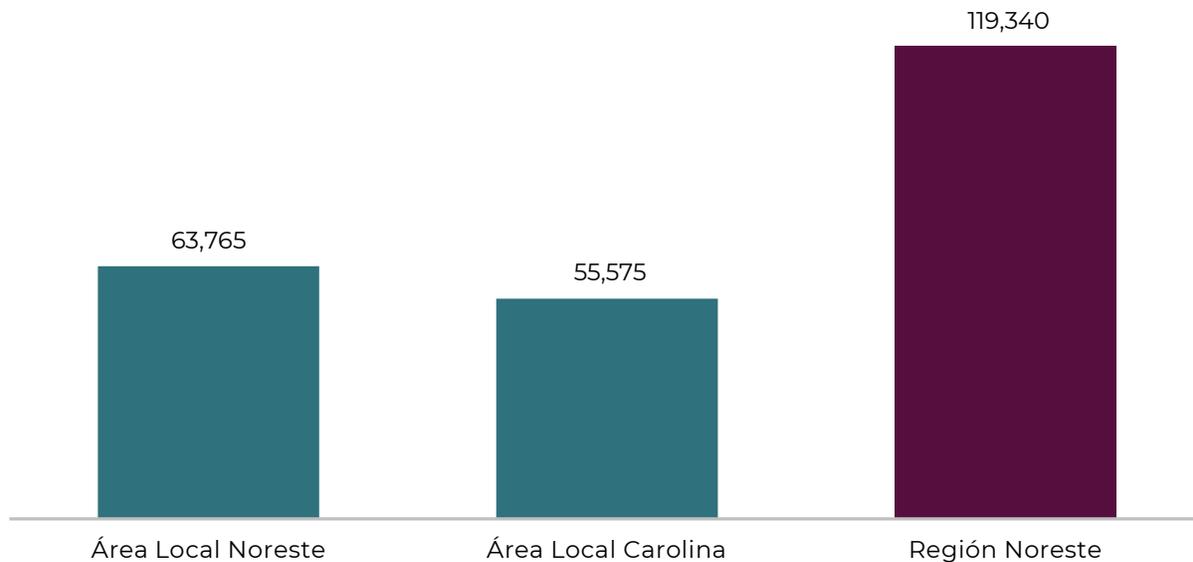
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B15002.

Accesibilidad a Internet

El acceso a internet en el noreste varía entre las áreas locales, con un total de 119,340 hogares conectados. El Área Local Noreste cuenta con 63,765 hogares con acceso a internet, representando una proporción significativa dentro de la región. Por otro lado, el Área Local Carolina suma 55,575 hogares conectados, reflejando una alta conectividad en esta área. Estas cifras resaltan la importancia de garantizar un acceso equitativo a las tecnologías digitales, especialmente en un contexto donde la conectividad es crucial para el trabajo

y estudio remoto. Este acceso no solo impulsa el desarrollo socioeconómico, sino que también amplía las oportunidades laborales y educativas, promoviendo la inclusión digital en toda la región.

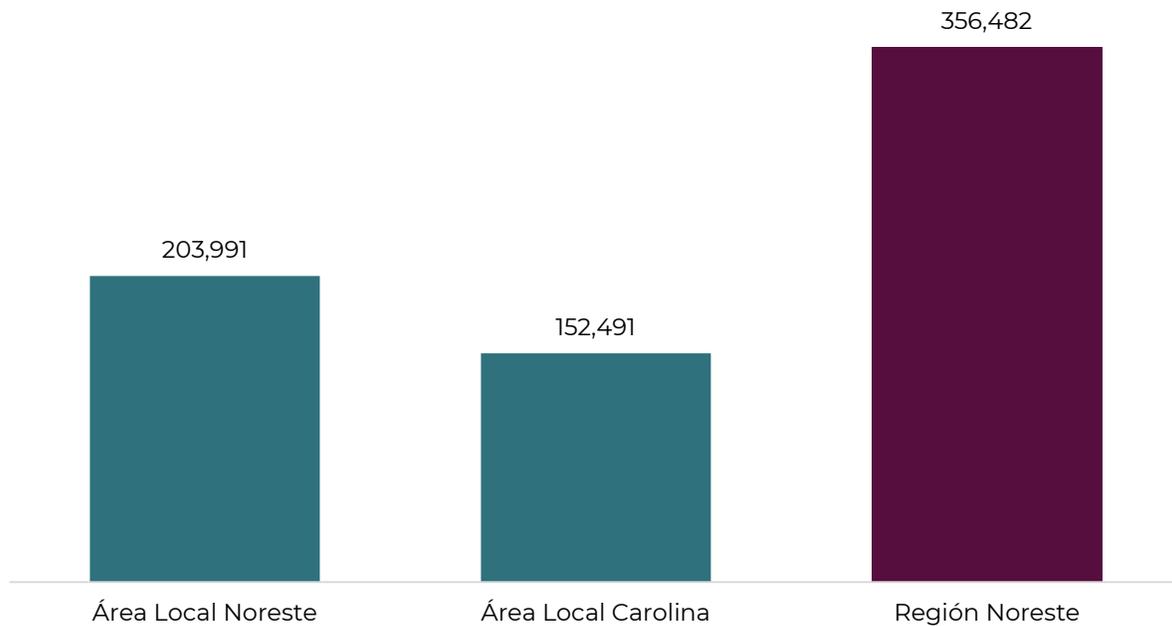
Figura 10. Acceso a Internet en la Región Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tablas B28002 y S2701

Población con Discapacidad

En el noreste, el porcentaje de población con discapacidades muestra una variación moderada, con un promedio regional del 18.37%. El Área Local Carolina registra el porcentaje más alto, con un 19.40% de su población total de 152,491 habitantes, lo que refleja una alta necesidad de servicios y apoyo especializados. Por su parte, el Área Local Noreste presenta un 17.34% de su población, equivalente a 203,991 habitantes, con algún tipo de discapacidad. Estas cifras subrayan la importancia de desarrollar estrategias inclusivas que garanticen la participación plena de las personas con discapacidades en la vida social y económica de la región. Esto incluye la creación de programas de empleo, educación y acceso a servicios que respondan a las necesidades de estas poblaciones, asegurando su integración y bienestar en el noreste.

Figura 11. Personas con Discapacidad en la Región Noreste

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1810.

Mercado Laboral

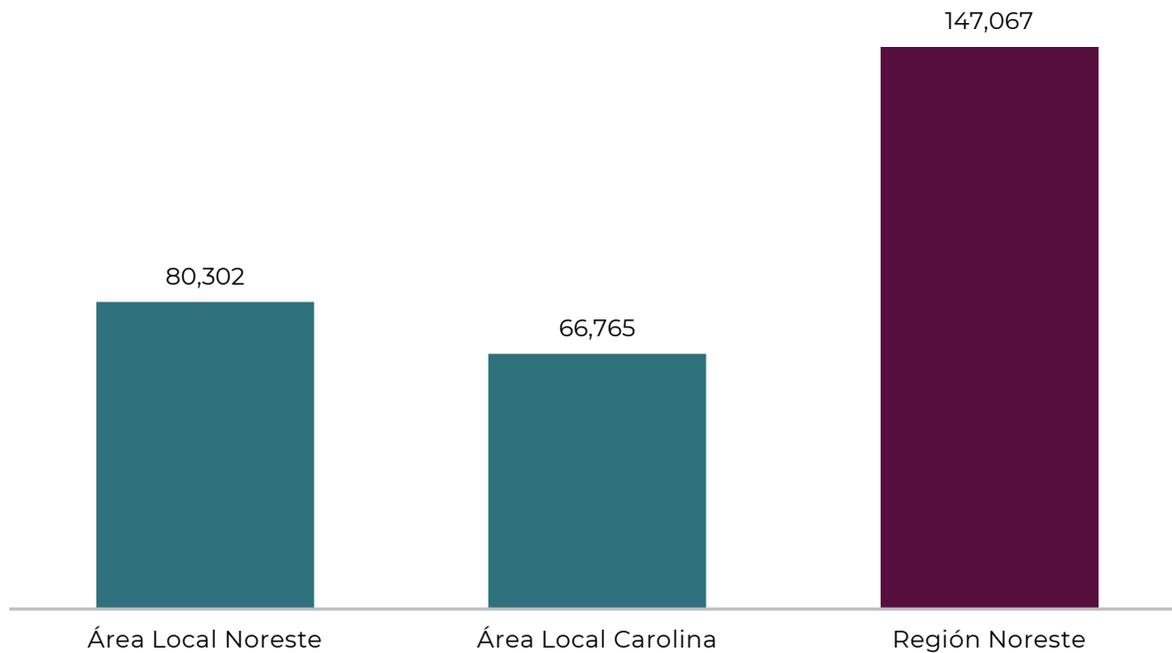
Esta sección explora el mercado laboral de la región, analizando las tendencias en empleo, desempleo y la distribución sectorial de la fuerza laboral. Se evalúan los cambios en los niveles de empleo por sector, las fluctuaciones en las tasas de desempleo y la participación laboral. Además, se examina la calidad de los empleos, considerando factores como los salarios promedio y la estabilidad laboral, para ofrecer una perspectiva completa de las dinámicas laborales y su impacto en el desarrollo económico y social de la región.

Fuerza Laboral

El Área Local Noreste cuenta con la mayor cantidad de trabajadores, alcanzando los 80,302, mientras que el Área Local Carolina registra 66,765 trabajadores activos.

En conjunto, la región noreste tiene una fuerza laboral total de 147,067 personas en 2023, lo que representa un leve aumento en comparación con las 146,323 registradas en 2022.

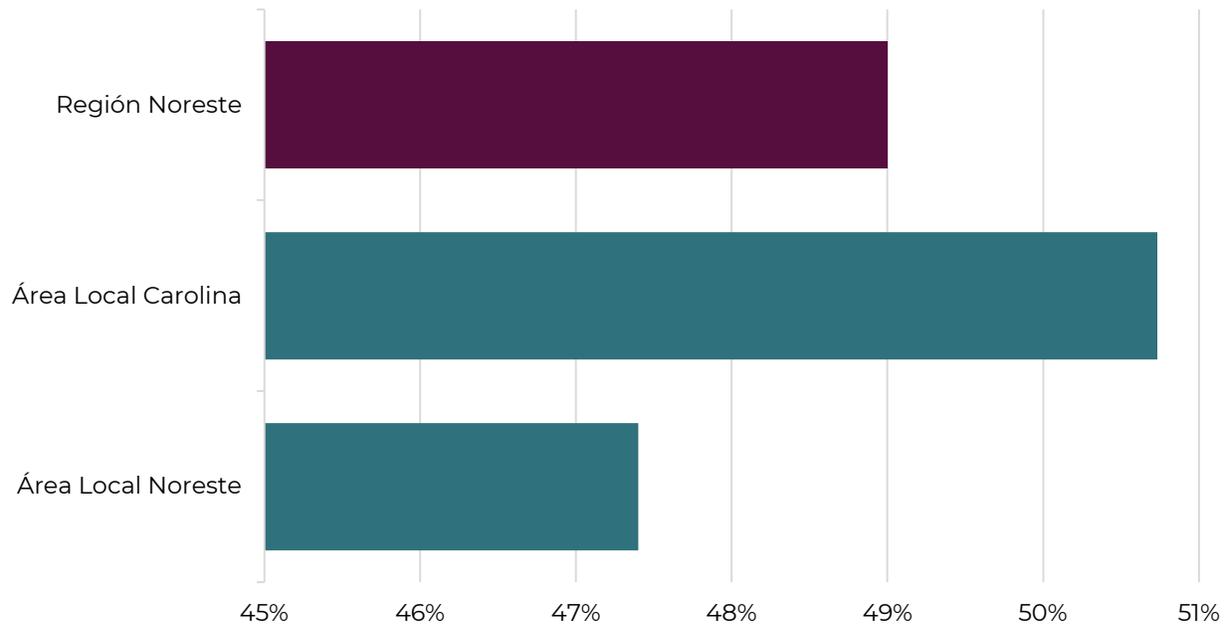
Figura 12. Fuerza Laboral en la Región Noreste, 2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Tasa de Participación Laboral

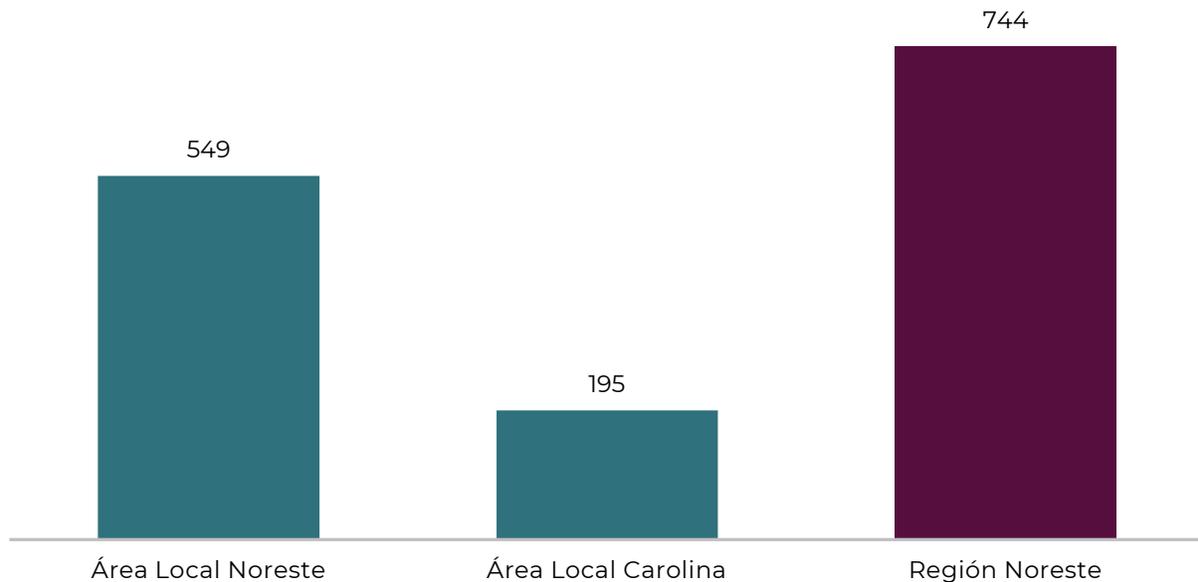
La tasa de participación laboral en el noreste para 2023 se mantiene constante respecto a 2022, con un promedio regional del 49%. En el Área Local Carolina, la participación laboral alcanza el 51%, lo que refleja una mayor integración de la población en edad laboral al mercado de trabajo, posiblemente vinculada a una economía más dinámica y mayores oportunidades de empleo. Por otro lado, el Área Local Noreste presenta una tasa ligeramente menor, con un 47%, lo que podría señalar desafíos específicos en la disponibilidad o acceso a empleo.

Figura 13. Participación Laboral en la Región Noreste, 2023

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos de variabilidad en la fuerza laboral del noreste entre 2022 y 2023 reflejan un crecimiento general en la región, con un aumento total de 744 personas activas en el mercado laboral. El Área Local Noreste lidera este incremento con 549 personas adicionales en su fuerza laboral, lo que evidencia una mayor dinámica laboral en comparación con el Área Local Carolina, que muestra un incremento más moderado de 195 personas. En conjunto, la región noreste pasó de 146,323 personas en la fuerza laboral en 2022 a 147,067 en 2023, destacando un progreso constante en la disponibilidad de empleo. Estos cambios subrayan la importancia de continuar fortaleciendo iniciativas que promuevan el desarrollo económico y amplíen las oportunidades laborales en ambas áreas locales.

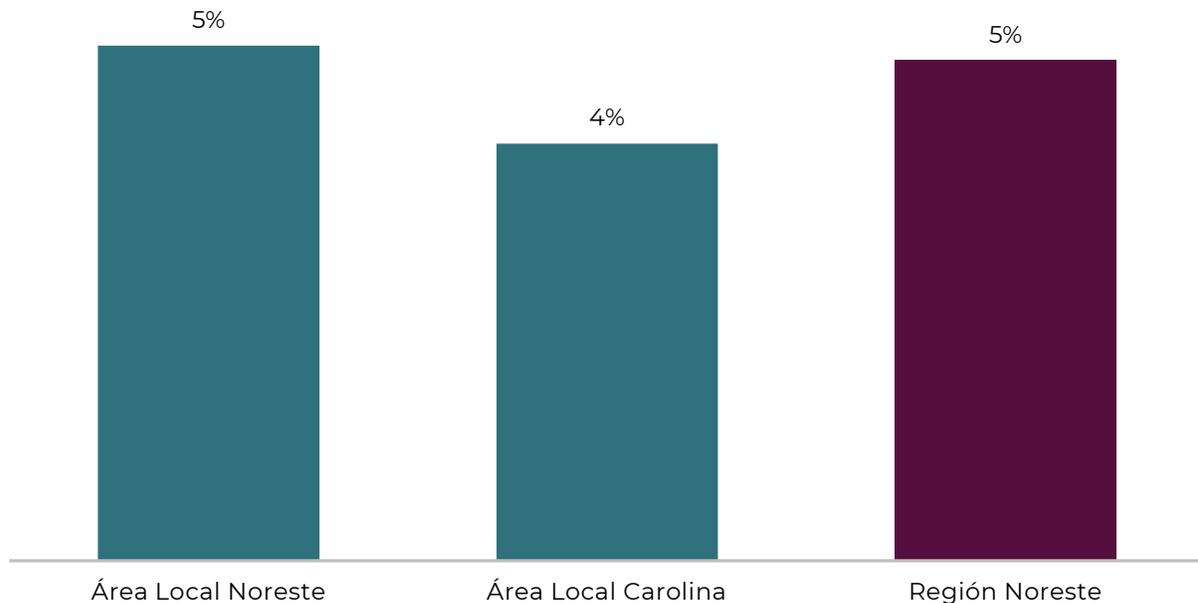
Figura 14. Variabilidad en la fuerza laboral en la Región Noreste, 2022-2023

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Desempleo

Las tasas de desempleo en el noreste muestran ligeras variaciones entre 2022 y 2023. En el Área Local Carolina, se registra la tasa de desempleo más baja con un 4% en 2023, mejorando respecto al 5% del año anterior, lo que podría indicar un fortalecimiento económico en esta área. Por su parte, el Área Local Noreste experimenta una reducción similar, pasando de 6% en 2022 a 5% en 2023, reflejando una mejora en el mercado laboral.

A nivel regional, la tasa de desempleo se mantiene estable en un 5% entre ambos años, lo que sugiere una tendencia general de estabilidad con mejoras puntuales en las áreas locales. Estos cambios destacan la importancia de continuar trabajando en estrategias que impulsen el empleo y refuercen las dinámicas económicas en toda la región.

Figura 15. Nivel de Desempleo en la Región Noreste, 2023

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Ocupaciones con Salarios más Altos

En el noreste, las ocupaciones con los salarios más altos reflejan una marcada concentración en profesiones altamente especializadas, particularmente en el sector salud, educación superior y gestión técnica. Los médicos encabezan la lista, con una mediana salarial anual de \$218,210 y un promedio de \$173,700, seguidos por pediatras generales con una mediana de \$133,930. Los radiólogos también destacan con un salario promedio anual de \$190,010, subrayando la alta demanda y especialización de estas áreas.

Por otro lado, los profesores de arquitectura a nivel postsecundario y los gerentes de arquitectura e ingeniería también figuran entre las ocupaciones mejor remuneradas, con medianas salariales de \$123,510 y \$121,085 respectivamente. Estos datos resaltan la importancia de mantener un sistema educativo robusto y de formación profesional que pueda satisfacer la demanda de habilidades avanzadas, asegurando que el talento local sea

aprovechado en ocupaciones críticas y bien remuneradas, fomentando así el crecimiento económico sostenible en la región.

Tabla 7. Ocupaciones con salarios más en la Región Noreste

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos, todos los demás	\$ 218,210.00	\$ 173,700.00
Pediatras generales	\$ 133,930.00	\$ 125,940.00
Radiólogos	\$ 124,130.00	\$ 190,010.00
Profesores de Arquitectura, Postsecundaria	\$ 123,510.00	\$ 128,050.00
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería	\$ 121,085.00	\$ 125,620.00
Responsables de Producción Industrial	\$ 117,690.00	\$ 123,910.00
Gerentes de Ciencias Naturales	\$ 114,900.00	\$ 112,880.00
Médicos de medicina familiar	\$ 110,930.00	\$ 116,490.00
Farmacéuticos	\$ 107,835.00	\$ 99,635.00
Médicos de Medicina Interna General	\$ 106,560.00	\$ 119,680.00

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

Nota: Los datos son de dos regiones metropolitanas que son: San Juan-Carolina-Caguas y Puerto Rico nonmetropolitan area. Estas regiones incluyen otros 41 municipios adicionales a los que compone la Región Noreste. La mediana y el promedio es de las dos regiones seleccionadas.

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en el noreste resalta retos importantes en el mercado laboral, especialmente en sectores relacionados con el entretenimiento, la construcción y la industria alimentaria. Estas ocupaciones, que incluyen desde supervisores de primera línea en entretenimiento y recreación hasta cortadores de carne y operadores telefónicos, presentan medianas salariales anuales que oscilan alrededor de los \$17,680 a \$18,010, reflejando la limitada compensación económica en estos campos.

Por ejemplo, los supervisores de primera línea en el sector de entretenimiento y recreación tienen una mediana salarial de \$17,680, mientras que los reparadores de carrocerías y operadores telefónicos apenas superan esta cifra, con medianas de \$17,950 y \$18,010, respectivamente. Aunque estas ocupaciones son esenciales para el funcionamiento de diversos sectores, sus

niveles de compensación subrayan la precariedad que enfrentan estos trabajadores.

Estos datos enfatizan la urgencia de implementar estrategias que no solo revisen las estructuras salariales, sino que también promuevan la capacitación y revalorización de habilidades para estos roles. Mejorar las condiciones económicas de estas ocupaciones podría contribuir significativamente al bienestar de los trabajadores y al desarrollo socioeconómico equilibrado en la región.

Tabla 8. Ocupaciones con Salarios más bajos en la Región Noreste

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de primera línea de trabajadores de entretenimiento y recreación, excepto servicios de juegos de azar	\$17,680.00	\$23,120.00
Trabajadores de refuerzo de hierro y barras de refuerzo	\$17,680.00	\$20,390.00
Cortadoras y recortadoras de carne, aves y pescado	\$17,680.00	\$20,580.00
Reparadores de carrocerías y afines	\$17,950.00	\$24,090.00
Operadores telefónicos	\$18,010.00	\$23,240.00
Operadores y encargados de máquinas de cocción de alimentos	\$18,040.00	\$19,850.00
Trabajadores relacionados con la preparación y el servicio de alimentos, todos los demás	\$18,190.00	\$20,080.00
Recolectores de Residuos y Material Reciclable	\$18,335.00	\$19,115.00
Profesores de ciencias sociales, postsecundaria, todos los demás	\$18,410.00	\$41,700.00
Botones y porteadores de equipaje	\$18,470.00	\$21,560.00

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

Nota: Los datos son de dos regiones metropolitanas que son: San Juan-Carolina-Caguas y Puerto Rico nonmetropolitan area. Estas regiones incluyen otros 41 municipios adicionales a los que compone la Región Noreste. La mediana y el promedio es de las dos regiones seleccionadas.

Proyecciones de Empleo en la Región

Las proyecciones laborales para el noreste entre 2020 y 2030 indican un crecimiento general del 12% en el empleo total, pasando de 70,852 a 79,224 empleos. Este aumento refleja una diversificación económica significativa, con sectores como la construcción y el servicio liderando el crecimiento. Las

ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas destacan con un aumento del 30%, pasando de 7,523 a 9,744 empleos, reflejando la creciente demanda en el sector de servicios directos. Asimismo, las ocupaciones relacionadas con el cuidado y servicio personal proyectan un incremento notable del 35%, de 763 a 1,034 empleos, subrayando la necesidad de atender a una población en envejecimiento y los cambios en los patrones de consumo.

El sector de la construcción muestra un crecimiento del 14%, con un aumento de 2,684 a 3,065 empleos, resaltando su papel fundamental en el desarrollo económico y la reconstrucción post-desastres. De manera similar, las ocupaciones relacionadas con el transporte y traslado de materiales proyectan un crecimiento del 18%, de 6,563 a 7,723 empleos, destacando su importancia en la logística y el comercio. En contraste, sectores como la educación proyectan una ligera disminución del 4%, pasando de 4,820 a 4,607 empleos, lo que refleja los retos demográficos y las necesidades cambiantes en la estructura educativa de la región.

Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	2,703	2,927
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	563	597
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	842	917
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	705	729
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	679	683
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	66	58
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	4,820	4,607
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	295	348
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	3,185	3,831
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	681	760
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	358	388
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	7,523	9,744
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	3,518	4,019
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	763	1,034
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	9,592	11,059

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	8,992	9,181
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	2,684	3,065
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	2,615	2,996
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	3,225	3,466
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	6,563	7,723

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL). Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2020-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	224	8.2%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	34	6.0%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	75	8.9%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	24	3.4%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	4	0.5%
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	-8	-12.1%
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-213	-4.4%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	53	17.9%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	646	20.%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	79	11.6%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	30	8.3%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	2,221	29.%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	501	14.2%
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	271	35.%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	1,467	15.2%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	189	2.10%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	381	14.2%
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	381	14.5%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	241	7.4%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	1,160	17.6%

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL). Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

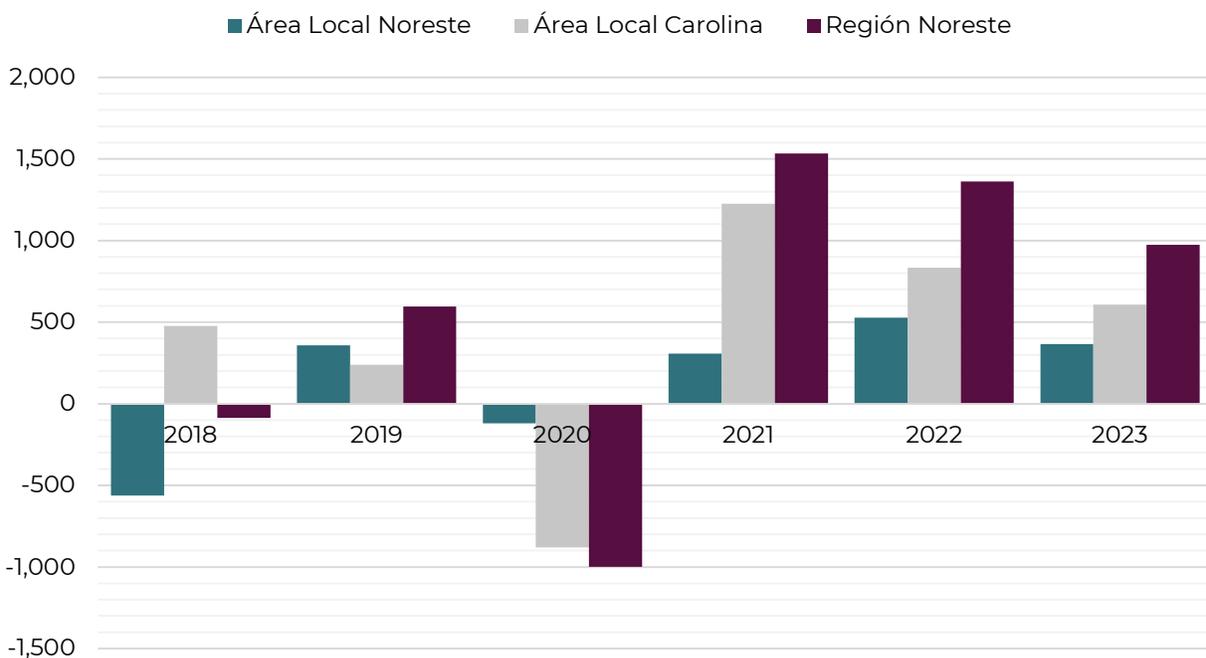
*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI

Los Quarterly Workforce Indicators (QWI), proporcionados por el *U.S. Census Bureau*, permiten evaluar las tendencias del mercado laboral en el noreste y su capacidad de recuperación ante fluctuaciones económicas. Entre 2018 y 2023, los datos reflejan una evolución dinámica en la creación y pérdida de empleos, con un impacto notable en 2020 debido a la pandemia de COVID-19, seguido de una recuperación en los años posteriores.

El Área Local Carolina experimentó la mayor variabilidad, con una caída significativa de -880 empleos en 2020, pero mostró una fuerte recuperación en los siguientes años, alcanzando un crecimiento del 155% entre 2019 y 2023. De manera similar, el Área Local Noreste también presentó altibajos, con pérdidas en 2018 y 2020, pero logró estabilizarse con un crecimiento del 2% en el mismo período. A nivel general, la región noreste experimentó una caída de -999 empleos en 2020, pero logró una recuperación sostenida, alcanzando un aumento del 64% entre 2019 y 2023.

Figura 16. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2023



Fuente: Quarterly Workforce Indicators (QWI). (2024). U.S. Census Bureau. Accedido en 12/20/2024.

Actividad Comercial en la Región Noreste

Dentro de esta subsección, se analiza en profundidad la cantidad de establecimientos, la distribución del empleo y los salarios según el sector comercial. Se pone especial énfasis en los sectores clave de la economía regional, como los servicios profesionales y empresariales, el comercio, el transporte y utilidades, así como la educación y la salud, los cuales desempeñan un papel central en la actividad económica. Este desglose permite comprender con mayor claridad cómo cada sector contribuye al desarrollo y bienestar de la región.

Establecimientos Comerciales

La composición sectorial de la actividad comercial en el noreste resalta la relevancia de ciertos sectores clave para la economía regional. En total, la región cuenta con 3,953 establecimientos comerciales, distribuidos en diversas industrias.

El sector comercio al por menor es el más predominante, con 910 establecimientos, representando el 23.02% del total. Le siguen los servicios de alojamiento y restauración, con 600 establecimientos (15.18%), y el sector de asistencia sanitaria y social, con 579 establecimientos (14.64%), reflejando su importancia en la dinámica económica local. Los servicios profesionales, científicos y técnicos cuentan con 307 establecimientos (7.77%), mientras que otros servicios (excepto administración pública) suman 277 establecimientos (7.01%). En conjunto, estos cinco sectores concentran 2,673 establecimientos, lo que equivale al 67.62% del total. Los sectores restantes abarcan 1,280 establecimientos (32.38%), reflejando la diversificación del comercio y la actividad empresarial en la región.

Tabla 11. Establecimientos Comerciales en la Región Noreste, 2022

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del Total
Comercio al por menor	910	23.02%
Servicios de alojamiento y restauración	600	15.18%
Asistencia sanitaria y social	579	14.64%
Servicios profesionales, científicos y técnicos	307	7.77%
Otros servicios (excepto administración pública)	277	7.01%
Subtotal	2,673	67.62%
Todos los demás sectores comerciales	1,280	32.38%
Total	3,953	100.00%

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

Empleos por Actividad Comercial

El sector de comercio al por menor es el principal empleador en el noreste, con 14,713 empleados, lo que representa el 23.52% del total. Le siguen los servicios de alojamiento y restauración, que emplean a 11,210 personas (17.92%), y el sector de servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos, con 8,725 empleados (13.94%). La manufactura y la asistencia sanitaria y social también son sectores significativos, con 6,088 empleados (9.73%) y 5,875 empleados (9.39%), respectivamente. Por último, el sector de transporte y almacenamiento emplea a 4,691 personas (7.50%).

En conjunto, estos seis sectores suman 51,302 empleados, lo que equivale al 82.00% del total de la fuerza laboral. El resto de los sectores comerciales reúne a 11,261 empleados (18.00%), completando un total de 62,563 empleados en la región. Esta distribución resalta la importancia de los sectores clave para la economía regional y su capacidad para generar empleo. Promover el crecimiento y la sostenibilidad de estos sectores será crucial para el desarrollo económico y social del noreste.

Tabla 12. Empleos por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados	Porcentaje del Total
Comercio al por menor	14,713	23.52%
Servicios de alojamiento y restauración	11,210	17.92%
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	8,725	13.94%
Manufactura	6,088	9.73%
Asistencia sanitaria y social	5,875	9.39%
Transporte y almacenamiento	4,691	7.50%
Subtotal	51,302	82.00%
Todos los demás sectores comerciales	11,261	18.00%
Total	62,563	100%

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en el noreste reflejan una distribución notable entre sectores clave. El comercio al por menor lidera con un total de \$348,048, representando la mayor contribución salarial en la región. Le sigue el sector de manufactura con \$273,726, y los servicios de alojamiento y restauración con \$201,690, destacando su relevancia en la actividad económica local.

Otros sectores significativos incluyen la asistencia sanitaria y social con \$166,078, el transporte y almacenamiento con \$165,198, y los servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos con \$143,591. En conjunto, estos sectores principales acumulan \$1,298,331, lo que equivale al 78.63% de los salarios totales en la región. Los demás sectores comerciales suman \$352,642, completando un total de \$1,650,973 en salarios en la región.

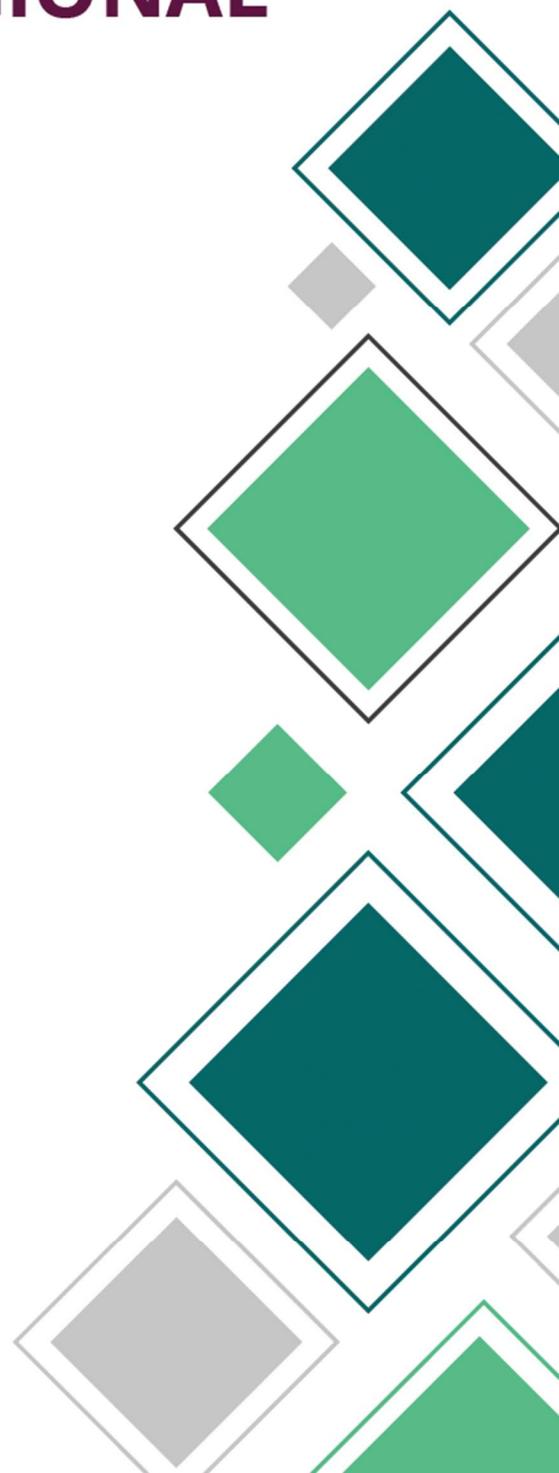
Tabla 13. Salarios por Actividad Comercial en la Región Noreste

Sector	Nómina anual (\$1,000)	Porcentaje del Total
Comercio al por menor	\$348,048	21.09%
Manufactura	\$273,726	16.58%
Servicios de alojamiento y restauración	\$201,690	12.22%
Asistencia sanitaria y social	\$166,078	10.06%
Transporte y almacenamiento	\$165,198	10.01%
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	\$143,591	8.70%
Subtotal	1,298,331	78.64%
Todos los demás sectores	352,642.	21.36%
Total	1,650,973	100.00%

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

CAPÍTULO III:

SITUACIÓN ACTUAL REGIONAL



CÁPITULO III: SITUACIÓN ACTUAL DE LA REGIÓN NORESTE

Análisis Contextual

La siguiente sección analiza los logros y desafíos enfrentados durante la implementación del Plan Regional 2020-2024 en la Región Noreste de Puerto Rico. Para este análisis, se tomaron en cuenta las discusiones y hallazgos de las reuniones documentadas, en las cuales participaron representantes de sectores clave, incluyendo municipios, empresas, organizaciones sin fines de lucro y agencias gubernamentales.

Durante estas reuniones, se evaluaron las estrategias y actividades implementadas, identificando los factores que han facilitado o limitado el alcance de los objetivos establecidos. Este análisis no solo permite reflejar el estado actual del desarrollo laboral y económico en la región, sino que también proporciona una base para la formulación de nuevas estrategias, tomando en cuenta las lecciones aprendidas y las necesidades emergentes del mercado. A partir de estos hallazgos, se refuerza la planificación estratégica para asegurar que las futuras iniciativas sean más efectivas y respondan a las condiciones específicas del noreste.

Logros y desafíos del Plan Regional 2020-2023

En el proceso de desarrollo del Plan Regional Noreste, se identificaron tres desafíos que impactan la implementación efectiva de estrategias de desarrollo laboral y económico en la región. Estos retos, discutidos en las reuniones con las Áreas Locales de Carolina y Noreste, incluyen la necesidad de fondos para actividades regionales, la dificultad para alinear las necesidades de capacitación con la oferta de proveedores y la necesidad de optimizar los procesos administrativos para agilizar la implementación de estrategias.

Uno de los principales desafíos es la limitación de fondos para actividades regionales, lo que restringe la ejecución de programas de capacitación y empleo a gran escala. La disponibilidad de financiamiento influye en la implementación de iniciativas conjuntas y en la expansión de servicios en áreas con alta demanda.

Otro reto significativo es la desconexión entre las necesidades de capacitación y la oferta de proveedores en la región. Se han identificado oportunidades para fortalecer la alineación entre los programas de formación y la demanda del mercado, especialmente en sectores emergentes como turismo, mecánica marina, servicio al cliente, y seguridad acuática.

Además, la optimización de los procesos administrativos es un área clave para fortalecer la eficiencia en la ejecución de estrategias regionales. Se ha identificado la necesidad de continuar agilizando la gestión de recursos y la coordinación interinstitucional para mejorar la operatividad de los programas de empleo y capacitación. La simplificación de procesos y la adopción de herramientas digitales pueden facilitar una ejecución más ágil y efectiva, asegurando que los recursos y servicios lleguen de manera oportuna a los participantes y empleadores.

Para abordar estos desafíos, es fundamental identificar fuentes de financiamiento para actividades de escala regional y ampliar la oferta de capacitación mediante alianzas estratégicas con el sector privado y académico. Además, la adopción de modelos de formación híbridos y el uso de plataformas digitales puede mejorar la accesibilidad y efectividad de los programas en toda la región. En cuanto a procesos administrativos, el fortalecimiento de la planificación operacional a escala regional y la modernización de procesos contribuirán a una mayor eficiencia y efectividad en la implementación de las estrategias de desarrollo laboral.

Figura 17. Desafíos en la Implementación del Plan 2020-2023



Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023

Durante el proceso de reuniones, los representantes de las Áreas Locales de la Región Noreste identificaron importantes lecciones aprendidas a partir de la implementación del Plan Regional 2020-2023. Estas experiencias han permitido reconocer aspectos clave que requieren fortalecimiento para garantizar una ejecución más efectiva y alineada con las necesidades del mercado laboral.

- **Aumentar y diversificar las Iniciativas de Divulgación:** Es necesario reforzar la promoción de los programas de empleo y capacitación para asegurar que más personas y empresas conozcan y accedan a los servicios disponibles. Se recomienda implementar estrategias de comunicación más efectivas, utilizando medios digitales, colaboraciones con sectores clave de la economía y eventos informativos dirigidos a patronos y la comunidad.

- **Fortalecer el Uso de Tecnología y la Digitalización de Servicios:** La modernización digital debe optimizarse para mejorar la eficiencia en la matrícula, el seguimiento de participantes y la conexión con empleadores. La adopción de plataformas integradas facilitaría la coordinación interinstitucional, optimizando el acceso a los servicios y permitiendo el seguimiento efectivo del impacto de los programas en la región.
- **Mejorar la Alineación de la Capacitación con la Demanda del Mercado Laboral:** La oferta formativa debe responder de manera más efectiva a las necesidades de sectores estratégicos asegurando una mayor inserción laboral y el cierre de brechas de talento. Para ello, es fundamental fortalecer las alianzas con instituciones educativas, ajustar los programas de formación a las necesidades del sector privado y fomentar la capacitación en habilidades emergentes.
- **Robustecer la Cohesión Regional:** Es necesario fortalecer la coordinación entre los municipios para garantizar una planificación más integrada y eficiente. Se recomienda establecer mecanismos de trabajo colaborativo, mejorar la articulación de esfuerzos entre las áreas locales y fomentar la creación de iniciativas regionales con un enfoque común de desarrollo laboral y económico.

Estas lecciones servirán como base para fortalecer la ejecución del Plan Regional Noreste 2024-2027, permitiendo una planificación más estratégica y efectiva que amplíe la participación de la comunidad, modernice la prestación de servicios y garantice una mayor coherencia en las acciones regionales.

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

Metodología Empleada en el Análisis FODA

Como parte del proceso de planificación del Plan Regional, se llevaron a cabo reuniones con las áreas locales de Carolina y Noreste, donde se discutieron los desafíos, oportunidades y prioridades en el desarrollo laboral y económico de la región. Estas reuniones permitieron recopilar insumos clave de actores locales, incluyendo líderes municipales, representantes de la industria, proveedores de servicios de empleo y entidades educativas. A partir de estas discusiones y del análisis de documentos se elaboró el siguiente Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), el cual identifica los factores internos y externos que influyen en la implementación de estrategias bajo WIOA.

Situación Regional

El análisis FODA de la Región Noreste se organiza en cuatro dimensiones fundamentales: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, cada una aportando una visión integral del entorno regional y su impacto en el desarrollo laboral y económico.

Fortalezas: La Región Noreste cuenta con una base sólida de experiencia en el desarrollo laboral, con un equipo capacitado que ha trabajado en la implementación de estrategias alineadas con las necesidades del mercado. La capacidad de establecer alianzas estratégicas con universidades, empresas y organizaciones sin fines de lucro ha permitido la creación de programas de capacitación adaptados a sectores en crecimiento como el turismo y la economía del visitante. Además, la región se beneficia de una infraestructura educativa y empresarial diversa, lo que ha facilitado la expansión de iniciativas de formación y autoempleo en colaboración con el sector privado. El acceso a instituciones académicas y el fortalecimiento de programas de capacitación han sido factores clave para impulsar el desarrollo de la fuerza laboral.

Por otro lado, la ubicación estratégica de la región, que incluye municipios con acceso a áreas turísticas de alto impacto como El Yunque y la costa este, ha abierto oportunidades para la promoción del turismo sostenible y el desarrollo económico local. La integración de estos recursos con iniciativas de capacitación y empleo ha sido una prioridad para aprovechar el potencial económico del área.

Oportunidades: La región noreste presenta importantes oportunidades para fortalecer su desarrollo económico y laboral. Sectores en crecimiento como el turismo sostenible y la economía del visitante ofrecen el potencial de generar empleo y atraer inversión a la región, especialmente aprovechando activos culturales y naturales como El Yunque y la costa este. Además, la expansión de programas de capacitación en servicio al cliente, inglés y habilidades tecnológicas representa una oportunidad clave para mejorar la competitividad de la fuerza laboral local y responder a las necesidades del mercado. La colaboración con universidades, empresas y organizaciones sin fines de lucro también facilita la creación de programas de formación alineados con la demanda de empleadores, promoviendo la integración de más trabajadores al sector formal. Finalmente, el fortalecimiento de la innovación tecnológica, incluyendo plataformas laborales digitales y el uso de inteligencia artificial en la planificación de estrategias, abre nuevas posibilidades para la modernización del mercado laboral en la región.

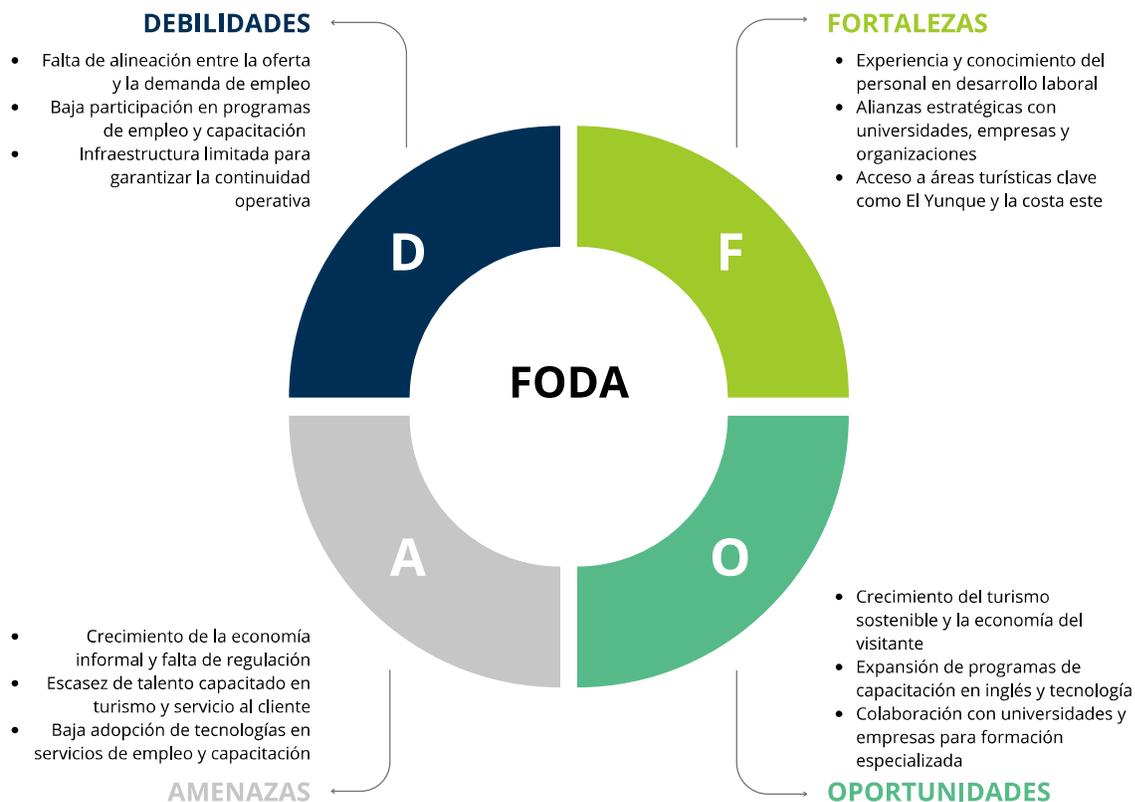
Debilidades: La región noreste enfrenta diversas debilidades que han afectado la efectividad de sus estrategias de desarrollo laboral. Una de las principales dificultades es la falta de alineación entre la oferta y la demanda de empleo, especialmente en sectores como el turismo y la hospitalidad, donde la escasez de personal capacitado en inglés y servicio al cliente ha dificultado la contratación. Además, la limitada divulgación de los programas de empleo y

capacitación ha reducido la participación de trabajadores y empleadores, lo que ha restringido el impacto de estas iniciativas en la región.

Otro reto importante es la falta de modernización en los sistemas de gestión y seguimiento de empleo, lo que dificulta la coordinación entre agencias y sectores clave. La dependencia de métodos tradicionales ha limitado la eficiencia en la prestación de servicios y el acceso a información en tiempo real. Asimismo, la falta de infraestructura adecuada para garantizar la continuidad de los servicios en momentos de emergencia resalta la necesidad de fortalecer la resiliencia operativa en la región. Abordar estas debilidades es fundamental para optimizar la planificación estratégica y garantizar un desarrollo laboral más efectivo y equitativo.

Amenazas: La región noreste enfrenta diversas amenazas que pueden impactar su desarrollo económico y laboral. La expansión de la economía informal, impulsada en parte por el crecimiento de los alquileres a corto plazo, ha afectado la estabilidad del sector turístico y reducido las oportunidades de empleo formal. Además, la falta de talento capacitado en áreas clave como el servicio al cliente y el dominio del inglés ha dificultado la competitividad de la industria hotelera y de servicios. La limitada adopción de tecnologías en la prestación de servicios de empleo y capacitación también representa un desafío, ya que reduce la eficiencia y dificulta la coordinación entre agencias. Por último, la necesidad de fortalecer la resiliencia operativa en momentos de emergencia sigue siendo un aspecto crítico para garantizar la continuidad de los servicios en la región.

Figura 18. Análisis FODA



Aspectos a Considerar en el Proceso de Planificación basados en el FODA

El análisis FODA de la región noreste proporciona una base fundamental para la planificación estratégica, resaltando tanto las fortalezas que pueden potenciar el desarrollo como las debilidades que requieren atención. La experiencia del personal y las alianzas con universidades y empresas ofrecen una plataforma sólida para mejorar los programas de empleo y capacitación, facilitando el acceso a sectores clave como el turismo y la economía del visitante. Sin embargo, es necesario abordar desafíos como la falta de alineación entre la oferta y la demanda de empleo, así como la baja participación en programas de capacitación, mediante estrategias que fortalezcan la difusión y modernización de los servicios.

Las oportunidades identificadas, como la expansión del turismo sostenible y la integración de tecnologías en la capacitación laboral, deben ser incorporadas en la planificación para mejorar la competitividad de la región. Al mismo tiempo, amenazas como el crecimiento de la economía informal y la escasez de talento en sectores estratégicos requieren una respuesta efectiva para evitar que afecten el desarrollo económico. A través de estas acciones, la región noreste podrá avanzar hacia un modelo de crecimiento resiliente y sostenible, alineado con las necesidades del mercado laboral y las aspiraciones de su población.

CAPÍTULO IV:

VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO



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

Introducción

En este capítulo, se establece la visión para el desarrollo futuro de la Región Noreste, delineando una dirección clara y alineada con los objetivos estratégicos para la implementación del plan a largo plazo. Además, se resaltan las sinergias y la integración con el Plan Estatal, asegurando coherencia y una coordinación efectiva entre los distintos niveles de planificación.

Proceso de Construcción de Visión

A partir del análisis de las palabras clave identificadas en las Áreas Locales de Carolina y Noreste, se han agrupado los conceptos que comparten un enfoque similar, resaltando las prioridades estratégicas de la región. Este proceso permitió consolidar cinco ejes clave que reflejan las aspiraciones y necesidades de la fuerza laboral en el Plan Regional Noreste.

1. Competitividad y Desarrollo Económico

- **Alineación de la capacitación con sectores estratégicos** como turismo, manufactura, biotecnología, tecnología, mecánica marina, entre otros.
- **Fortalecimiento del talento local** mediante programas de capacitación ajustados a las necesidades del sector productivo.
- **Impulso al autoempleo y la diversificación económica**, fomentando la innovación y la sostenibilidad en el mercado laboral.

2. Inclusión y Equidad

- **Acceso equitativo a oportunidades de empleo y educación** para jóvenes en riesgo, personas con discapacidades y residentes de Vieques y Culebra.

- **Reducción de barreras al empleo** a través de estrategias de apoyo como mejoras en movilidad laboral, y asistencia para la inserción en el mercado de trabajo.
- **Fomento de la equidad en la distribución de recursos**, asegurando que todas las comunidades tengan acceso a oportunidades de crecimiento.

3. Innovación y Digitalización de Servicios

- **Modernización del sistema de Conexión Laboral** mediante la automatización de procesos y la implementación de plataformas digitales.
- **Uso de tecnología para mejorar la eficiencia en la matrícula, monitoreo y prestación de servicios** en los Centros de Gestión Única.
- **Promoción del aprendizaje en línea y formación híbrida**, facilitando el acceso a la capacitación en toda la región.

4. Alianzas Estratégicas y Colaboración Multisectorial

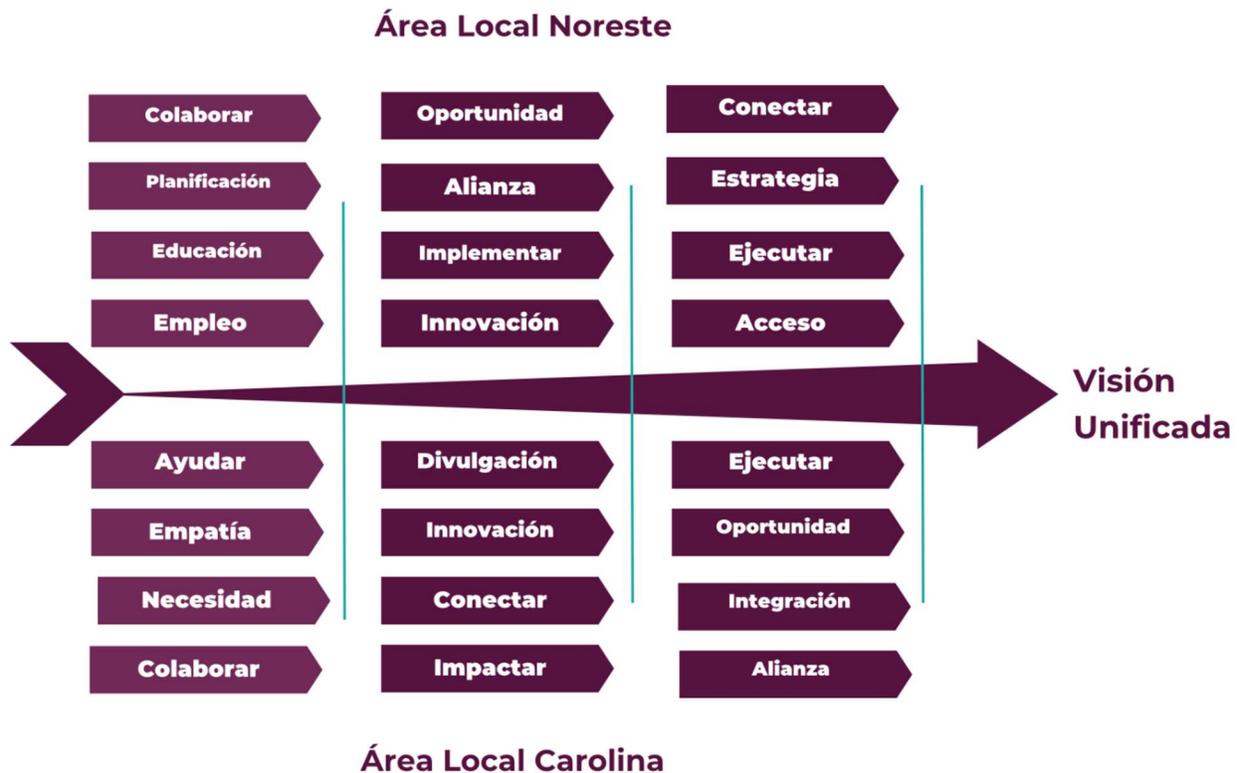
- **Fortalecimiento de la coordinación con empleadores, universidades y entidades gubernamentales** para diseñar estrategias de capacitación y adiestramiento más alineadas con el mercado laboral.
- **Desarrollo de programas de formación conjunta entre sectores clave**, garantizando una transición efectiva de la educación al empleo.
- **Impulso a la colaboración intermunicipal** para optimizar recursos y evitar duplicidad de esfuerzos en el desarrollo de iniciativas regionales.

5. Accesibilidad y Movilidad Laboral

- **Fortalecer colaboraciones para mejorar accesibilidad y conectividad digital**, permitiendo que más personas accedan a oportunidades de empleo y formación.
- **Expansión de servicios**, asegurando que los programas lleguen a las comunidades con mayores dificultades de acceso.

- **Fortalecimiento de estrategias de intermediación laboral**, conectando de manera más efectiva a empleadores con trabajadores capacitados.

Figura 19. Construyendo la Visión en Región Noreste



Análisis cualitativo para la construcción de la visión

El análisis cualitativo de las palabras clave permitió reconocer elementos en común y áreas de convergencia entre las áreas locales de Carolina y Noreste, estableciendo una base fundamentada para la formulación de una visión compartida. A partir de estas palabras clave, se desarrolló una visión que refleja las prioridades y aspiraciones de toda la región, garantizando un enfoque común. Este proceso asegura que la visión regional se construya desde una perspectiva de cohesión, alineada con las necesidades y oportunidades de la Región.

Figura 20. Análisis Cualitativo para la Construcción de la Visión Regional**Visión Regional 2024-2027**

A continuación, la visión de la Región Noreste de Puerto Rico para el periodo de planificación de los años programa 2024-2027:

Figura 21. Visión Región Noreste**VISIÓN**

La Región Noreste aspira a ser un ecosistema laboral resiliente e innovador, donde la colaboración y la integración estratégica impulsen la capacitación, el acceso a empleos de calidad y la adopción de tecnologías emergentes. A través de alianzas clave con sectores económicos estratégicos, se fortalecerá el desarrollo del talento y la implementación de estrategias alineadas con las necesidades del mercado. Esto permitirá generar un impacto positivo, promoviendo un crecimiento económico sostenible en un entorno dinámico y en constante evolución.

Metas Regionales

Contexto para la Elaboración de las Metas Regionales

La planificación del Plan Regional se fundamenta en cuatro pilares que orientan las acciones para fortalecer la fuerza laboral, mejorar la integración con el sector productivo y garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y formación. Estos pilares proporcionan un marco estructural que guía la implementación de estrategias alineadas con las necesidades de la región, asegurando un desarrollo económico sostenible y resiliente.

■ **Pilar 1: Desarrollo Laboral**

Este pilar se enfoca en la expansión y modernización de los programas de adiestramiento y certificación, asegurando que las capacitaciones respondan a las necesidades de los sectores estratégicos de la región. La actualización de competencias, el fortalecimiento de programas de aprendizaje en el trabajo y la incorporación de modelos de capacitación híbridos permitirán que la fuerza laboral del Noreste sea más competitiva y adaptable a un mercado en constante evolución.

■ **Pilar 2: Desarrollo Económico**

La integración con sectores clave como turismo, tecnología, servicio al cliente, manufactura, mecánica marina, entre otros, es fundamental para impulsar el crecimiento económico de la región. Este pilar promueve la colaboración estrecha entre empleadores, instituciones educativas y entidades gubernamentales, fortaleciendo el vínculo entre la oferta y la demanda laboral. La creación de alianzas estratégicas permitirá potenciar el autoempleo y la inversión en sectores emergentes.

■ **Pilar 3: Acceso Equitativo**

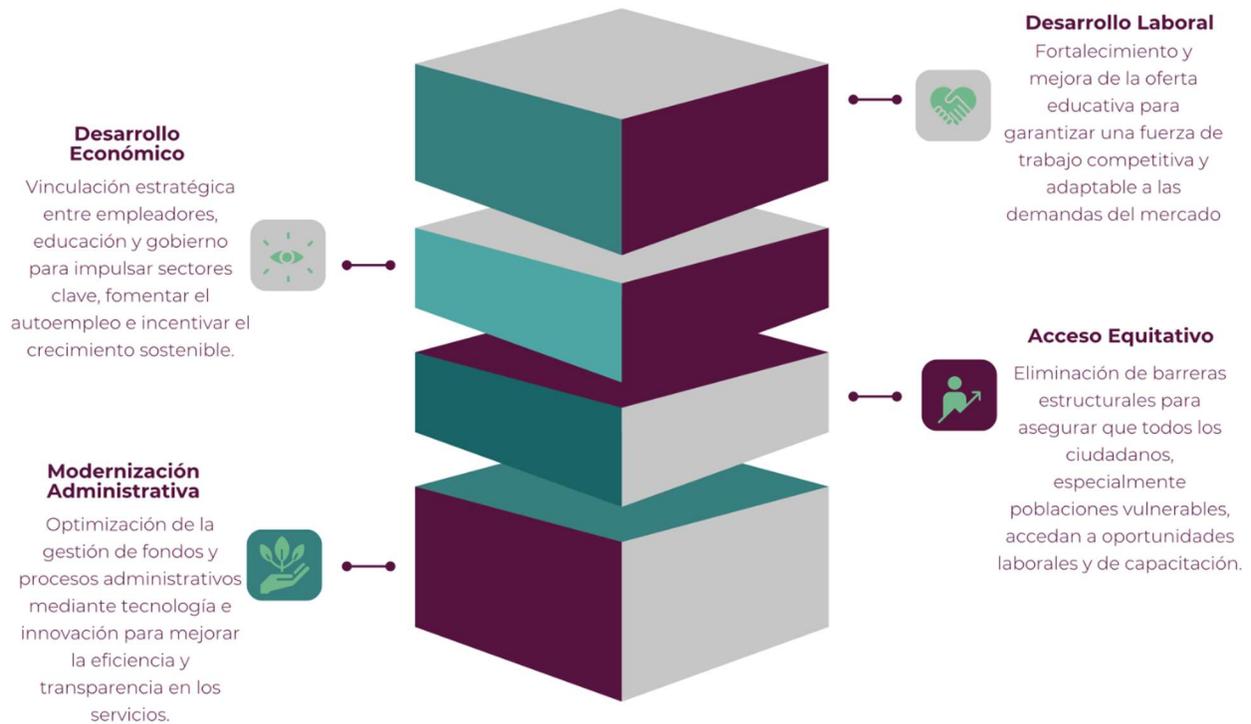
Garantizar la inclusión de poblaciones con barreras al empleo, como jóvenes en riesgo, personas con discapacidades y residentes de áreas remotas, es una prioridad en la planificación regional. Este pilar se centra en ampliar la cobertura de los servicios de empleo y formación en comunidades con acceso limitado, eliminando obstáculos estructurales como la falta de transporte, conectividad digital y asistencia técnica. El fortalecimiento de la accesibilidad asegurará que todos los ciudadanos de la región puedan participar activamente en la economía.

■ **Pilar 4: Modernización Administrativa**

La eficiencia en la gestión de fondos y procesos administrativos es clave para fortalecer la confianza en el sistema de Conexión Laboral y garantizar la efectividad de los programas de empleo. Este pilar busca optimizar los procedimientos financieros, mejorar la coordinación entre entidades y agilizar el cumplimiento procesos administrativos a proveedores y participantes. Además, se promoverá la implementación de herramientas tecnológicas que permitan mejorar la transparencia y facilitar el acceso a los servicios para la fuerza laboral y los empleadores.

Estos cuatro pilares estratégicos conforman la base sobre la cual se desarrollan las metas y objetivos del Plan Regional Noreste, garantizando que las acciones implementadas respondan a los desafíos y oportunidades de la región. Con un enfoque en la capacitación, el crecimiento económico, la equidad en el acceso a los servicios y la modernización administrativa, este esquema promueve una fuerza laboral más competitiva, una economía más dinámica y una planificación alineada con las prioridades del mercado laboral del Noreste.

Figura 22. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Noreste



Introducción a Metas Regionales

Las metas estratégicas de la Región Noreste han sido diseñadas para fortalecer la fuerza laboral, mejorar la accesibilidad a oportunidades de empleo y fomentar la integración con el desarrollo económico regional. A través de un proceso de análisis y consulta con las áreas locales de Carolina y Noreste, se identificaron las prioridades clave para garantizar que las estrategias propuestas respondan a las necesidades del mercado laboral y promuevan la competitividad en sectores estratégicos.

Metas

El Plan Regional Noreste establece metas enfocadas en fortalecer la integración entre el desarrollo laboral y económico, ampliar las oportunidades de capacitación, mejorar el acceso equitativo al empleo y optimizar la

eficiencia administrativa de los servicios. Estas estrategias buscan consolidar un sistema de desarrollo laboral más dinámico, inclusivo y alineado con las necesidades del mercado, permitiendo que trabajadores y empleadores de la región accedan a oportunidades de crecimiento sostenible.

A través de una planificación estructurada, se fomentará la colaboración con el sector privado, las instituciones educativas y las agencias gubernamentales, garantizando que la formación y la empleabilidad respondan a sectores estratégicos como tecnología, manufactura, salud, seguridad acuática, mecánica marina, turismo, entre otros.

La formulación de estas metas fue el resultado de un proceso participativo que incluyó reuniones con representantes de las áreas locales de Carolina y Noreste, donde se identificaron necesidades clave y se establecieron estrategias adaptadas a la realidad de cada área local y a nivel regional. La participación de las juntas locales, directivos ejecutivos y representantes del sector empresarial y educativo permitió asegurar que las metas reflejen un enfoque integral y colaborativo.

Este proceso facilitó la identificación de desafíos prioritarios, como la falta de programas especializados en sectores emergentes y la necesidad de modernizar la administración de recursos. Para abordar estos desafíos, el plan establece las siguientes cuatro metas estratégicas:

- **Meta 1:** Fortalecimiento de la oferta educativa en sectores estratégicos.
- **Meta 2:** Garantizar la equidad en el acceso a servicios de empleo y capacitación.
- **Meta 3:** Fomentar la colaboración intersectorial para fortalecer la empleabilidad.
- **Meta 4:** Modernización y optimización de procesos y servicios

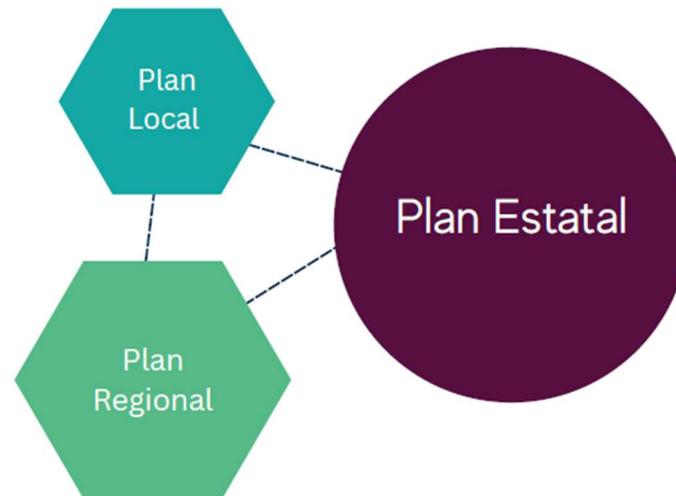
Este enfoque asegura que el Plan Regional se adapte a las dinámicas del mercado laboral y contribuya al fortalecimiento de la competitividad en la región. A continuación, se presentan las metas del plan para los próximos cuatro años, diseñadas para impulsar el desarrollo económico y laboral de la región Noreste.

Figura 23. Metas del Plan Regional Noreste



Alineamiento Estratégico

Esta sección aborda la integración entre el Plan Estatal y el Plan Regional Noreste, asegurando coherencia en las prioridades y objetivos establecidos. Además, se refuerza la continuidad y coordinación con los planes locales de Carolina y Noreste, permitiendo una ejecución eficiente de las estrategias que fomenten el crecimiento económico y la empleabilidad en la región.

Figura 24. Proceso para el Alineamiento Estratégico

Alineamiento con el Plan Estatal Unificado

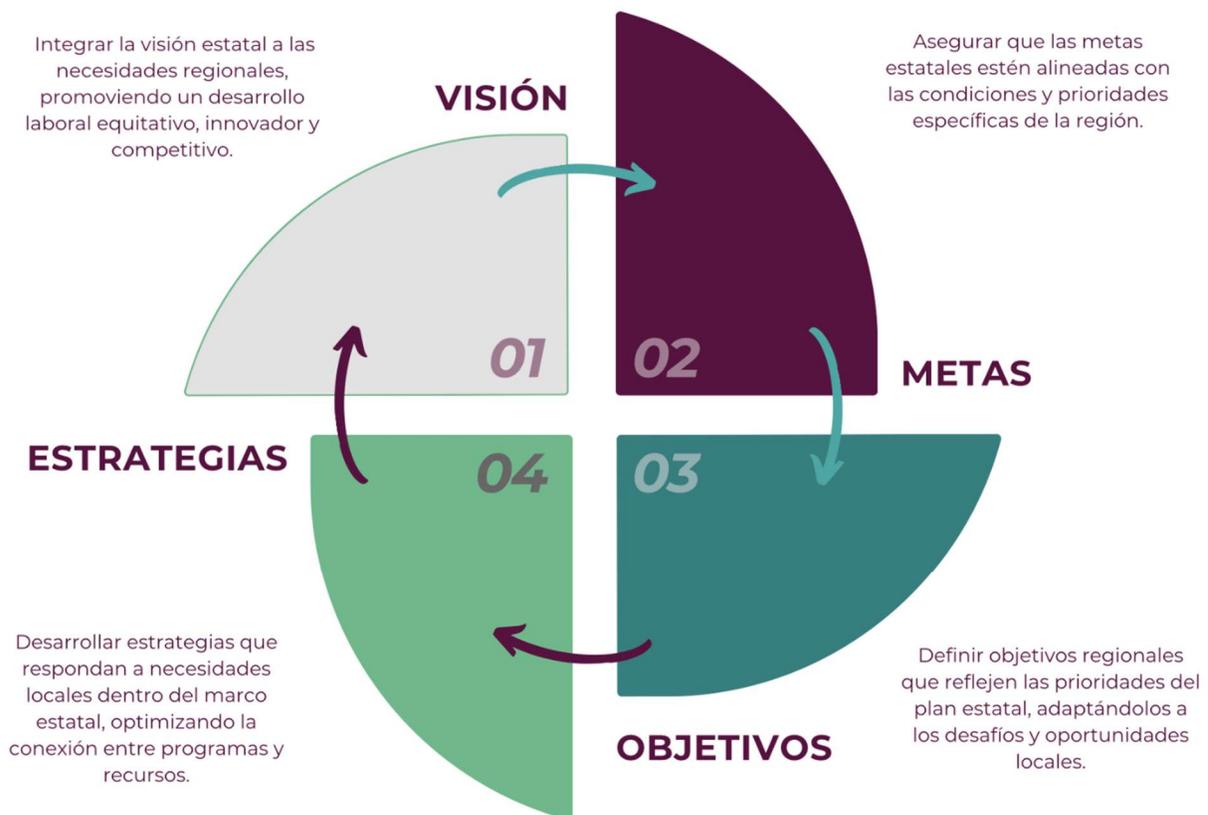
El alineamiento estratégico entre el Plan Regional Noreste y el Plan Estatal Unificado es fundamental para garantizar la coherencia en el desarrollo de la fuerza laboral y el crecimiento económico de la región. De acuerdo con la política WIOA-PP-01-2024, la planificación regional debe estar enmarcada dentro de una estrategia estatal más amplia, asegurando que las metas regionales reflejen y complementen los objetivos estatales y federales. Esta integración permite una mejor distribución de recursos, evita la duplicidad de esfuerzos y fortalece la capacidad de respuesta a las demandas del mercado laboral.

Diversos estudios han resaltado la importancia de la coordinación entre los niveles estatal y regional para optimizar los impactos de las políticas de desarrollo laboral. Según el informe del *U.S. Department of Labor (2023)* sobre estrategias de planificación regional bajo WIOA, las regiones que alinean sus planes con los estatales logran una mayor efectividad en la asignación de fondos y en la generación de oportunidades para la fuerza laboral. Además,

este alineamiento facilita la colaboración entre agencias gubernamentales, el sector privado y las instituciones educativas, promoviendo estrategias integradas de capacitación y empleo.

A través de este enfoque coordinado, la Región Noreste podrá mejorar la competitividad de su fuerza laboral, asegurar la continuidad de sus programas y responder con mayor agilidad a los cambios en el mercado laboral. A continuación, se presenta una visión detallada sobre cómo este alineamiento fortalece la conexión entre los planes estatales y regionales, asegurando un desarrollo más equitativo y sostenible en la región.

Figura 25. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional



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

Tabla 14. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional

Metas del Plan Estatal	Metas del Plan Regional Noreste	Alineación
Meta 1: Desarrollar talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.	Meta 1: Fortalecer la integración entre el desarrollo laboral y económico regional.	Ambas metas buscan alinear la formación de la fuerza laboral con las necesidades del mercado. La meta regional enfatiza sectores, asegurando una oferta de talento acorde con las demandas emergentes.
Meta 2: Modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes en armonía con el contexto del mercado globalizado en constante cambio.	Meta 4: Implementar tecnologías innovadoras para mejorar la gestión y acceso a los servicios de empleo.	Ambas metas priorizan la modernización y digitalización de procesos. La meta regional se centra en la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia de los servicios optimizando la toma de decisiones estratégicas con análisis de datos en tiempo.
Meta 3: Fomentar el desarrollo y expansión de programas sólidos de aprendizaje en todo Puerto Rico, con el fin de mejorar la productividad y competitividad en diversas industrias.	Meta 2: Expandir el acceso a programas de aprendizaje y desarrollo de destrezas en el empleo.	La meta estatal promueve el aprendizaje basado en el trabajo y la meta regional adapta esta estrategia a sectores con escasez de talento, en colaboración con empleadores locales.
Meta 4: Diseñar un ecosistema diverso y autosustentable mediante nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.	Meta 3: Establecer alianzas estratégicas entre el sector privado, instituciones educativas y organismos gubernamentales.	Ambas metas buscan fortalecer la colaboración entre sectores clave. La meta regional fomenta alianzas estratégicas locales para diseñar programas de desarrollo laboral que respondan a las necesidades económicas del Noreste, facilitando la inserción laboral y el crecimiento sostenible.

CAPÍTULO V:

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES



CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES

Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales

En este capítulo, se presentan los objetivos y estrategias diseñadas para alcanzar la visión y las metas establecidas para la Región Noreste. Estas estrategias han sido formuladas para fortalecer la conexión entre el desarrollo laboral y económico, garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y modernizar los sistemas de prestación de servicios. A través de la planificación y la implementación de programas de formación especializados, alianzas intersectoriales y el fortalecimiento de la infraestructura digital, se busca impulsar la competitividad y la sostenibilidad de la fuerza laboral en la región.

El diseño de estas estrategias está alineado con los principios establecidos en la Ley WIOA, que enfatiza la importancia de:

- 1) Establecer alianzas estratégicas con empleadores, instituciones educativas y agencias gubernamentales.
- 2) Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto y mejorar continuamente los programas.
- 3) Promover la integración y coordinación de sistemas para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios.
- 4) Asegurar la equidad en el acceso a los servicios de desarrollo laboral y formación profesional.
- 5) Desarrollar programas de capacitación alineados con las necesidades de los sectores en crecimiento.

Además, este responde a las directrices del Plan Estatal Unificado, que tiene como objetivos principales:

- 1) Aumentar la competitividad del mercado laboral mediante la expansión de programas de aprendizaje y entrenamiento especializado.
- 2) Adaptar la capacitación y el desarrollo de talento humano a las necesidades económicas de Puerto Rico.
- 3) Modernizar los procesos administrativos y las herramientas digitales para la gestión del empleo y la formación.
- 4) Fomentar la colaboración multisectorial para fortalecer la inversión en capital humano y la generación de empleo sostenible.

A través de estas estrategias, la Región busca garantizar que sus residentes tengan acceso a oportunidades de empleo de calidad y que las empresas cuenten con el talento necesario para responder a las dinámicas del mercado. Este plan está diseñado para ser ejecutable, con acciones concretas que atiendan las necesidades específicas de la región, asegurando un impacto duradero en la comunidad y promoviendo un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Objetivos y Estrategias de la Meta 1

El fortalecimiento de la capacitación técnica y certificaciones en sectores estratégicos es clave para mejorar la empleabilidad y movilidad laboral en la Región Noreste. Para ello, se actualizarán y expandirán programas en sectores de alta demanda, asegurando que los participantes adquieran competencias relevantes y cuenten con oportunidades de aprendizaje en el empleo. Se implementarán modelos de formación dual, aprendizaje registrado e internados en empresas, facilitando la transición de los participantes al mercado laboral. Además, se promoverá la orientación temprana en trayectorias profesionales y el acceso a plataformas digitales para la capacitación a distancia, garantizando un aprendizaje más accesible e inclusivo.

Se impulsarán estrategias para fomentar el autoempleo y el empresarismo, proporcionando formación especializada, redes de mentoría y programas de incubación de negocios en sectores emergentes. Asimismo, se establecerán mecanismos de evaluación para garantizar que los programas de capacitación respondan a las necesidades del mercado y se implementarán campañas de divulgación para ampliar la participación de proveedores en la Lista Estatal de Programas de Adiestramiento Elegibles (ETPL). Con estas acciones, se busca fortalecer el vínculo entre la capacitación y la colocación laboral, promoviendo el desarrollo económico sostenible en la región.

Tabla 15. Meta 1: Objetivos y Estrategias Región Noreste

Objetivos	Estrategias
<p>Objetivo 1.1: Desarrollar y actualizar programas de capacitación técnica en sectores estratégicos de la región.</p>	<p>Estrategia 1.1.1: Fortalecer acuerdos con instituciones educativas y programas como Carl D. Perkins para alinear los currículos de educación técnica para aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral regional.</p> <p>Estrategia 1.1.2: Promover certificaciones ocupacionales en coordinación con el sector privado para fortalecer competencias laborales.</p> <p>Estrategia 1.1.3: Promover actividades de orientación temprana para jóvenes y estudiantes de escuela superior promoviendo una transición efectiva al mercado laboral.</p>
<p>Objetivo 1.2: Expandir el acceso a oportunidades de aprendizaje en el empleo.</p>	<p>Estrategia 1.2.1: Implementar modelos de aprendizaje dual, combinando teoría y práctica.</p> <p>Estrategia 1.2.2: Ampliar programas de aprendizaje registrado y pre-aprendizaje con aliados como Job Corps y Pathstone en sectores de alta demanda.</p> <p>Estrategia 1.2.3: Orientar a empresas sobre incentivos para programas como aprendizaje en el trabajo (OJT) e internados, promoviendo su participación.</p> <p>Estrategia 1.2.4: Fomentar internados en entidades y empresas para ofrecer experiencia laboral práctica.</p>
<p>Objetivo 1.3: Integrar tecnologías innovadoras en la capacitación técnica para mejorar el acceso y la calidad del aprendizaje.</p>	<p>Estrategia 1.3.1: Desarrollar plataformas y herramientas digitales para capacitación en línea.</p> <p>Estrategia 1.3.2: Promover el acceso a plataformas en línea para capacitación remota en programas de aprendizaje.</p>
<p>Objetivo 1.4: Fomentar el autoempleo y el empresarismo</p>	<p>Estrategia 1.4.1: Desarrollar acuerdos con municipios y otras entidades para ofrecer programas de capacitación en emprendimiento y autoempleo.</p>

<p>como alternativa de desarrollo laboral.</p>	<p>Estrategia 1.4.2: Implementar incubadoras de negocios en sectores emergentes y de alta demanda, con asesoría en financiamiento y permisos.</p> <p>Estrategia 1.4.3: Establecer una red de mentoría empresarial con participación de líderes del sector privado.</p> <p>Estrategia 1.4.4: Implementar programas de desarrollo de microempresas para poblaciones prioritarias y con barreras al empleo, en alianza con municipios y otras entidades.</p>
<p>Objetivo 1.5: Alinear las competencias y habilidades de la fuerza laboral con las necesidades del mercado regional y local.</p>	<p>Estrategia 1.5.1: Realizar un análisis de brechas de habilidades en sectores de alta demanda, utilizando datos del mercado laboral y consultas con empleadores.</p> <p>Estrategia 1.5.2: Diseñar programas de capacitación específicos para sectores emergentes como energía renovable, salud, turismo, seguridad acuática, mecánica marina, manufactura avanzada y tecnología.</p> <p>Estrategia 1.5.3: Implementar programas de aprendizaje en sectores del mercado laboral en crecimiento evidenciado.</p> <p>Estrategia 1.5.4: Realizar campañas de divulgación para incentivar a instituciones educativas y entidades privadas a registrarse en la ETPL.</p> <p>Estrategia 1.5.5: Organizar actividades regionales para aumentar los proveedores registrados en la ETPL.</p>

Objetivos y Estrategias de la Meta 2

Esta meta busca garantizar el acceso equitativo a la capacitación y el empleo para poblaciones vulnerables, eliminando barreras estructurales que limitan su participación. Se fortalecerán servicios de apoyo esenciales, como transporte y cuidado infantil, asegurando que las personas con dificultades económicas o responsabilidades familiares puedan acceder a programas de formación. También se desarrollarán estrategias para ampliar la oferta educativa accesible, incluyendo capacitación adaptada para personas con discapacidades y comunidades rurales, con el uso de metodologías flexibles y tecnología asistiva.

Para fortalecer la inserción laboral, se promoverá la vinculación entre empleadores y poblaciones vulnerables, asegurando que las empresas cuenten con incentivos para su contratación. Se trabajará en alianza con programas como YouthBuild y Job Corps para facilitar la transición de jóvenes en riesgo y trabajadores desplazados hacia el empleo. Asimismo, se implementarán mecanismos de seguimiento para brindar apoyo continuo después de la formación. Finalmente, se desarrollarán campañas de divulgación y plataformas digitales interactivas para garantizar que la población tenga acceso a información sobre servicios de empleo, promoviendo la participación en ferias laborales y eventos comunitarios

Tabla 16. Metas 2: Objetivos y Estrategias Región Noreste

Objetivos	Estrategias
Objetivo 2.1: Reducir barreras de acceso a la capacitación y el empleo para poblaciones vulnerables.	<p>Estrategia 2.1.1: Robustecer servicios de apoyo a través de las políticas de sostén para facilitar la participación en programas de capacitación y empleo.</p> <p>Estrategia 2.1.2: Crear un sistema de apoyo psicosocial y mentoría para personas con barreras al empleo, con la colaboración de instituciones educativas y centros de servicios.</p>
Objetivo 2.2: Adaptar y diversificar la oferta de capacitación para poblaciones con necesidades específicas.	<p>Estrategia 2.2.1: Robustecer programas accesibles para personas con discapacidades, integrando tecnología asistiva y materiales adaptados.</p> <p>Estrategia 2.2.2: Implementar educación flexible con formación autodirigida y tutorías para personas en riesgo de deserción.</p> <p>Estrategia 2.2.3: Desarrollar módulos de capacitación en braille y lenguaje de señas para poblaciones con discapacidad sensorial.</p>
Objetivo 2.3: Fortalecer la vinculación de poblaciones vulnerables con el sector productivo.	<p>Estrategia 2.3.1: Divulgar y orientar sobre incentivos fiscales y subsidios salariales para la contratación de personas con barreras al empleo.</p> <p>Estrategia 2.3.2: Establecer alianzas con programas como YouthBuild y Job Corps para facilitar la transición al empleo de jóvenes en riesgo y trabajadores desplazados.</p> <p>Estrategia 2.3.3: Crear un mecanismo para conectar empresas con personas de poblaciones vulnerables, asegurando igualdad de oportunidades y promoviendo la contratación inclusiva.</p> <p>Estrategia 2.3.4: Organizar eventos para conectar empresas con candidatos de poblaciones</p>

	<p>vulnerables para fomentar la inclusión en sectores clave de la economía regional.</p> <p>Estrategia 2.3.5: Integrar mecanismos de seguimiento y apoyo a largo plazo para poblaciones vulnerables luego de completar su formación.</p>
<p>Objetivo 2.4: Fortalecer la divulgación de servicios de empleo y capacitación para ampliar el acceso y la participación de las poblaciones prioritarias.</p>	<p>Estrategia 2.4.1: Desarrollar una campaña de divulgación regional utilizando múltiples canales de comunicación (radio, televisión, redes sociales y material impreso) para aumentar la visibilidad de los servicios de empleo y capacitación.</p> <p>Estrategia 2.4.2: Distribuir documentos informativos en colaboración con municipios, centros comunitarios y organizaciones sin fines de lucro para orientar a la población sobre los programas disponibles.</p> <p>Estrategia 2.4.3: Robustecer plataforma digital interactiva con información actualizada sobre programas de empleo, requisitos y oportunidades de capacitación.</p> <p>Estrategia 2.4.4: Integrar campañas de divulgación y orientación sobre oportunidades de empleo inclusivas dirigidas a personas con discapacidades, exofensores y jóvenes en riesgo.</p> <p>Estrategia 2.4.5: Realizar actividades comunitarias de divulgación para aumentar la participación.</p> <p>Estrategia 2.4.6: Organizar ferias de empleo sectoriales vinculadas a programas de certificación para facilitar la conexión con empleadores.</p>

Objetivos y Estrategias de la Meta 3

La consolidación de alianzas entre el sector privado, las instituciones educativas y organismos gubernamentales es esencial para asegurar que la capacitación y el desarrollo de la fuerza laboral respondan a las necesidades del mercado regional. Para ello, se promoverá la creación de mesas de trabajo intersectoriales, acuerdos de colaboración con cámaras de comercio e industrias emergentes, y la implementación de mecanismos de retroalimentación empresarial que permitan ajustar los programas de capacitación a las demandas laborales. También se fortalecerá la coordinación intermunicipal para optimizar la movilidad de la fuerza laboral y los esfuerzos de desarrollo económico en la región.

Además, se diseñarán e implementarán programas de capacitación alineados con las tendencias del mercado y sectores de alta demanda, estableciendo certificaciones ocupacionales validadas por la industria. Se fomentará la creación de consorcios sectoriales entre empleadores y proveedores de formación para garantizar la actualización continua de los programas educativos. Asimismo, se establecerán alianzas con universidades y se impulsará la modernización de la oferta académica, promoviendo un sistema de formación más dinámico y ajustado a la realidad del mercado laboral. Estas estrategias garantizarán una inserción laboral efectiva y sostenible en la Región Noreste.

Tabla 17. Meta 3: Objetivos y Estrategias Región Noreste

Objetivos	Estrategias
<p>Objetivo 3.1: Fortalecer la colaboración entre los actores del ecosistema laboral y económico.</p>	<p>Estrategia 3.1.1: Crear mesas de trabajo con el sector privado, educativo y gubernamental para fortalecer la planificación regional.</p> <p>Estrategia 3.1.2: Establecer mecanismos de retroalimentación empresarial para alinear la capacitación con las necesidades del mercado laboral.</p> <p>Estrategia 3.1.3: Implementar acuerdos intermunicipales para coordinar el desarrollo laboral, la movilidad de la fuerza de trabajo y el fortalecimiento de sectores clave.</p> <p>Estrategia 3.1.4: Formalizar acuerdos de colaboración con las cámaras de comercio y asociaciones industriales para generar empleo y fomentar el crecimiento económico.</p> <p>Estrategia 3.1.5: Desarrollar acuerdos de colaboración con industrias emergentes para establecer programas piloto de capacitación en sectores en crecimiento.</p>
<p>Objetivo 3.2: Diseñar e implementar programas de capacitación alineados con las demandas del sector productivo.</p>	<p>Estrategia 3.2.1: Desarrollar programas de capacitación en sectores de alta demanda en colaboración con el sector privado y las proyecciones del mercado.</p> <p>Estrategia 3.2.2: Crear certificaciones en conjunto con el sector empresarial para validar competencias laborales.</p> <p>Estrategia 3.2.3: Establecer consorcios sectoriales con empresas y proveedores de capacitación para desarrollar programas especializados.</p> <p>Estrategia 3.2.4: Establecer alianzas con universidades para actualizar programas educativos según las necesidades regionales.</p>

Objetivos y Estrategias de la Meta 4

Para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios de empleo, esta meta busca la estandarización de procesos administrativos y operativos en la Región Noreste. Se implementarán estrategias para documentar y compartir las mejores prácticas entre las áreas locales, estableciendo procedimientos uniformes y fortaleciendo la coordinación interinstitucional mediante acuerdos (MOU) y digitalización de datos. Además, se desarrollará un programa de capacitación para el personal, asegurando que los equipos de trabajo cuenten con las competencias necesarias en normativas, manejo de sistemas de información y atención especializada a poblaciones vulnerables. También se fortalecerá el sistema de referidos interinstitucional para conectar a los participantes con los servicios de apoyo, formación y empleo de manera más efectiva, garantizando un seguimiento adecuado en su proceso de integración laboral.

El uso de tecnologías emergentes será clave para optimizar la gestión y acceso a los servicios. Se desarrollará una plataforma web regional que centralice la información sobre oportunidades de empleo, inscripción en programas y recursos de capacitación. Asimismo, se establecerá un registro de proveedores de formación alineado con las necesidades del mercado y se implementarán herramientas digitales de monitoreo de participantes, permitiendo un seguimiento en tiempo real de su progreso. Paralelamente, se optimizará la capacidad analítica de las áreas locales mediante un sistema centralizado de datos que facilite la toma de decisiones estratégicas, incluyendo la evaluación de impacto de los programas de empleo. Con estas acciones, se busca consolidar un sistema de empleo más ágil, eficiente y alineado con las demandas del mercado regional.

Tabla 18. Meta 4: Objetivos y Estrategias Región Noreste

Objetivos	Estrategias
<p>Objetivo 4.1: Promover la estandarización y optimización de procesos administrativos y operativos en la región.</p>	<p>Estrategia 4.1.1: Realizar una evaluación inicial para identificar, documentar y compartir las mejores prácticas entre las áreas locales, incluyendo la estandarización de procedimientos, acuerdos interinstitucionales (MOU), intercambio de datos y digitalización de procesos.</p> <p>Estrategia 4.1.2: Implementar un programa de capacitación regional para el personal sobre normativas, manejo de sistemas de información, digitalización y procedimientos administrativos para garantizar eficiencia y cumplimiento.</p> <p>Estrategia 4.1.3: Diseñar y establecer procesos administrativos uniformes, asegurando que la documentación y requisitos sean estandarizados en todas las áreas locales para facilitar la participación de patronos y clientes.</p> <p>Estrategia 4.1.4: Desarrollar un mecanismo de revisión y actualización periódica de los programas ofrecidos, asegurando que respondan a las necesidades del mercado laboral y evitando la duplicación de esfuerzos entre las áreas locales.</p> <p>Estrategia 4.1.5: Diseñar e implementar protocolos de atención especializada para poblaciones vulnerables y prioritarias, asegurando un acceso equitativo a los servicios de empleo y capacitación.</p> <p>Estrategia 4.1.6: Fortalecer y automatizar el sistema de referidos interinstitucional para conectar a los participantes con servicios de apoyo, formación y empleo, asegurando un seguimiento efectivo y una mejor coordinación entre agencias y proveedores.</p>
<p>Objetivo 4.2: Integrar tecnologías emergentes para fortalecer la prestación de servicios en la región.</p>	<p>Estrategia 4.2.1: Desarrollar una plataforma web regional que sirva como un punto de acceso centralizado para participantes, empleadores y proveedores, ofreciendo herramientas interactivas de búsqueda de empleo, inscripción en programas y recursos de capacitación.</p> <p>Estrategia 4.2.2: Implementar un programa de capacitación continua para el personal en tecnologías emergentes, incluyendo automatización de procesos, inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad, asegurando el uso eficiente de las herramientas digitales.</p> <p>Estrategia 4.2.3: Establecer un registro regional de proveedores de servicios y capacitación, asegurando que los programas ofrecidos estén alineados con los intereses y necesidades de la región.</p> <p>Estrategia 4.2.4: Integrar herramientas digitales de seguimiento y monitoreo de participantes en los sistemas de gestión de datos existentes, permitiendo evaluar en tiempo real el progreso, desempeño y resultados de los programas de empleo y formación.</p>

Objetivo 4.3: Optimizar el uso de datos y análisis para la toma de decisiones estratégicas.

Estrategia 4.3.1: Desarrollar un sistema centralizado de monitoreo de datos que permita a las áreas locales evaluar el impacto de los programas de empleo y capacitación a nivel regional.

Estrategia 4.3.2: Implementar un mecanismo de integración de datos interinstitucional para fortalecer la planificación regional, permitiendo el cruce de información entre agencias gubernamentales, empleadores y proveedores de servicios.

Estrategia 4.3.3: Implementar un sistema de monitoreo post-capacitación para evaluar inserción laboral y necesidades de apoyo.

Estrategia 4.3.4: Implementar encuestas de satisfacción y análisis de impacto para medir la efectividad de los servicios prestados.

Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión

Conexión de Poblaciones Prioritarias con Servicios y Actividades de Adiestramiento

La Región Noreste implementará estrategias para fortalecer la integración de las poblaciones prioritarias en el mercado laboral, eliminando barreras que dificultan su acceso a la capacitación y el empleo. Se dará prioridad a jóvenes en riesgo, adultos mayores, personas con discapacidades, veteranos y comunidades con limitaciones de conectividad, asegurando que cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a empleos sostenibles. Para ello, se fortalecerán servicios de apoyo esenciales, como transporte y cuidado infantil, además de implementar programas de mentoría y orientación psicosocial que faciliten su permanencia en procesos de formación y empleo.

La colaboración con entidades y programas como YouthBuild, Job Corps y Carl D. Perkins será fundamental para ofrecer capacitación en sectores estratégicos, alineando la oferta formativa con las necesidades del mercado laboral. También se establecerán alianzas con el sector privado y proveedores de formación para ampliar el acceso a certificaciones ocupacionales y aprendizaje en el empleo. A través del desarrollo de plataformas digitales interactivas, se garantizará un monitoreo continuo del progreso de los

participantes, facilitando su transición del adiestramiento a la colocación laboral. Adicionalmente, se robustecerán estrategias de divulgación y ferias de empleo que conecten a los candidatos con oportunidades en sectores de alta demanda, promoviendo una mayor inserción laboral en la región.

Estrategias Regionales de Servicio a Patronos

Las estrategias de servicio a los empleadores en la Región Noreste estarán dirigidas a fortalecer la colaboración con el sector empresarial para asegurar una fuerza laboral capacitada y alineada con las necesidades del mercado. Se establecerán mesas de trabajo con representantes del sector privado, cámaras de comercio e industrias clave para identificar tendencias laborales, fomentar la creación de programas de formación específicos y promover iniciativas de capacitación basadas en la demanda del mercado. A través de estos espacios de diálogo, se impulsará la participación de los patronos en el diseño e implementación de estrategias de desarrollo laboral.

Para mejorar la eficiencia en la colocación de talento, se fortalecerá el acceso de las empresas a los servicios de intermediación laboral mediante plataformas digitales, facilitando la conexión entre empleadores y candidatos calificados. Se fomentará la implementación de modelos de aprendizaje en el trabajo, como pasantías e internados, y se promoverá la capacitación dual en colaboración con sectores estratégicos. Además, se desarrollarán programas piloto de certificación ocupacional en conjunto con el sector privado, asegurando que la fuerza laboral cuente con las competencias necesarias para la inserción laboral efectiva. Finalmente, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que las estrategias implementadas respondan a las necesidades cambiantes del mercado y contribuyan al crecimiento económico regional.

Coordinación con Instituciones Secundarias y Postsecundarias

Para fortalecer la conexión entre la educación y el empleo en la Región Noreste, se establecerán alianzas estratégicas con instituciones secundarias, postsecundarias y técnicas, asegurando que los programas de formación estén alineados con las necesidades del mercado laboral. Se trabajará en colaboración con universidades, colegios técnicos y centros de capacitación profesional para promover currículos en sectores estratégicos como tecnología, energías renovables, manufactura, salud y turismo. Además, se fomentará la integración de certificaciones ocupacionales diseñadas en conjunto con el sector privado, garantizando que los participantes adquieran credenciales reconocidas y alineadas con la demanda laboral.

Se promoverá la implementación de modelos de aprendizaje en el trabajo, incluyendo pasantías o internados, programas de pre-aprendizaje y aprendizaje registrado en coordinación con el sector productivo. Estos programas brindarán a los estudiantes experiencia práctica, facilitando su transición al empleo formal. Asimismo, se fortalecerán los mecanismos de seguimiento y análisis de datos para evaluar el impacto de los programas educativos en la colocación laboral, permitiendo ajustes continuos en la oferta académica y asegurando su pertinencia en un mercado en constante evolución. Estas estrategias buscan optimizar la vinculación entre la capacitación técnica y la empleabilidad, promoviendo un ecosistema educativo dinámico y adaptado a las realidades del entorno laboral regional.

Recapitulación de los Objetivos y Estrategias

El Plan Regional Noreste ha sido diseñado con un enfoque integral para fortalecer la empleabilidad y el desarrollo económico de la región. A través de estrategias enfocadas en la capacitación técnica, la vinculación con el sector productivo, la inclusión de poblaciones vulnerables y la modernización de los servicios, se busca mejorar el acceso a oportunidades de empleo de calidad y

fortalecer la competitividad regional. Se establecerán alianzas estratégicas con instituciones educativas, entidades gubernamentales y el sector privado, asegurando que los programas de formación y desarrollo laboral respondan de manera efectiva a las necesidades del mercado.

El equipo de las Áreas Locales de la Región Noreste será responsable de coordinar la ejecución de estas estrategias, garantizando su alineación con las prioridades estatales y federales establecidas en la Ley WIOA. Se implementarán sistemas de monitoreo y evaluación que permitirán analizar el impacto de las estrategias a través de indicadores clave, estudios de tendencias del mercado laboral y mecanismos de retroalimentación de participantes y empleadores. Además, se priorizará la integración de tecnologías emergentes para optimizar la prestación de servicios, mejorando la conexión entre los buscadores de empleo, los proveedores de formación y las empresas. Con estas acciones, se busca construir un sistema de desarrollo laboral eficiente, equitativo y alineado con las dinámicas económicas de la Región Noreste.

CAPÍTULO VI:

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL



CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024 – 2027

Introducción

La ejecución efectiva del Plan Regional Noreste requiere la coordinación estratégica entre múltiples actores, incluyendo agencias gubernamentales, instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado. La colaboración interinstitucional y la comunicación continua son esenciales para garantizar que cada parte interesada comprenda su rol y contribuya al cumplimiento de las metas establecidas. Un enfoque articulado y basado en alianzas fortalecerá la capacidad de respuesta del sistema de desarrollo laboral en la región.

Para asegurar la implementación exitosa de las estrategias propuestas, se destinarán recursos específicos en términos de personal, financiamiento e infraestructura tecnológica. La adecuada asignación y administración de estos recursos permitirá optimizar la ejecución de las iniciativas, facilitando la adaptación a los cambios del entorno económico y laboral. Asimismo, se fomentará la flexibilidad operativa para ajustar las acciones según las necesidades emergentes de la fuerza laboral y los sectores estratégicos de la región.

El monitoreo y la evaluación continua serán pilares fundamentales en la implementación del plan, asegurando que las estrategias y programas evolucionen de manera efectiva. Se establecerán mecanismos de seguimiento que permitan medir el impacto de las acciones implementadas, identificar áreas de mejora y realizar ajustes oportunos para maximizar los resultados esperados.

Este capítulo presenta el periodo de ejecución y el plan de trabajo diseñado para garantizar el cumplimiento efectivo de las estrategias delineadas en el

capítulo anterior. Además, detalla los mecanismos de monitoreo y evaluación que permitirán un seguimiento constante del progreso y la realización de ajustes estratégicos según sea necesario.

Periodo de Implementación

El plan se ejecutará en un período de cuatro años programa (2024-2027), abarcando desde la planificación inicial hasta la consolidación y evaluación de los resultados alcanzados en la región Noreste.

Revisiones Periódicas

Se establecerá un calendario de revisiones periódicas para evaluar el progreso de las metas y estrategias planteadas, permitiendo ajustes oportunos ante cambios en el entorno económico, laboral e institucional. Este proceso garantizará la mejora continua y la alineación con las necesidades del mercado y la fuerza laborales de la región.

Tabla 19. Plan de Trabajo para la Meta 1

Objetivos / Estrategias	1 Año	2 Año	3 Año	4 Año	Responsable
Objetivo 1.1					
Estrategia 1.1.1: Establecer acuerdos con instituciones educativas y programas como Carl D. Perkins para alinear los currículos de educación técnica para aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral regional.	✓	✓			Juntas Locales de la Región.
Estrategia 1.1.2: Promover certificaciones ocupacionales en coordinación con el sector privado para fortalecer competencias laborales.		✓	✓		Juntas Locales de la Región.
Estrategia 1.1.3: Promover actividades de orientación temprana para jóvenes y estudiantes de escuela superior promoviendo una transición efectiva al mercado laboral.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Objetivo 1.2					
Estrategia 1.2.1: Implementar modelos de aprendizaje dual, combinando teoría y práctica.		✓	✓		Juntas Locales de la Región.
Estrategia 1.2.2: Ampliar programas de aprendizaje registrado y pre-aprendizaje		✓	✓		Juntas Locales de la Región.

con aliados como Job Corps, YouthBuild y Pathstone en sectores de alta demanda.					
Estrategia 1.2.3: Orientar a empresas sobre incentivos para programas como aprendizaje en el trabajo (OJT) e internados, promoviendo su participación.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Estrategia 1.2.4: Fomentar internados en entidades y empresas para ofrecer experiencia laboral práctica.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Objetivo 1.3					
Estrategia 1.3.1: Desarrollar plataformas y herramientas digitales para capacitación en línea.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 1.3.2: Promover el acceso a plataformas en línea para capacitación remota en programas de aprendizaje.	✓	✓			Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Objetivo 1.4					
Estrategia 1.4.1: Organizar ferias de empleo sectoriales vinculadas a programas de certificación para facilitar la conexión con empleadores.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Socios.
Estrategia 1.4.2: Implementar un sistema de monitoreo post-capacitación para evaluar inserción laboral y necesidades de apoyo.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 1.4.3: Implementar encuestas de satisfacción y análisis de impacto para medir la efectividad de los servicios prestados.	✓	✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Objetivo 1.5					
Estrategia 1.5.1: Desarrollar acuerdos con municipios y otras entidades para ofrecer programas de capacitación en emprendimiento y autoempleo.	✓				Juntas Locales de la Región
Estrategia 1.5.2: Implementar incubadoras de negocios en sectores emergentes y de alta demanda, con asesoría en financiamiento y permisos.		✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 1.5.3: Establecer una red de mentoría empresarial con participación de líderes del sector privado.	✓	✓			Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Estrategia 1.5.4: Implementar programas de desarrollo de microempresas para poblaciones prioritarias y con barreras al empleo, en alianza con municipios y otras entidades.		✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Objetivo 1.6					
Estrategia 1.6.1: Realizar un análisis de brechas de habilidades en sectores de	✓	✓			Juntas Locales de la Región.

alta demanda, utilizando datos del mercado laboral y consultas con empleadores.					
Estrategia 1.6.2: Diseñar programas de capacitación específicos para sectores emergentes como energía renovable, salud, turismo, seguridad acuática, mecánica marina, manufactura avanzada y tecnología.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Estrategia 1.6.3: Implementar programas de aprendizaje en sectores del mercado laboral en crecimiento evidenciado.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 1.6.4: Realizar campañas de divulgación para incentivar a instituciones educativas y entidades privadas a registrarse en la ETPL.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 1.6.5: Organizar actividades regionales para aumentar los proveedores registrados en la ETPL.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.

Tabla 20. Plan de Trabajo para la Meta 2

Objetivos / Estrategias	1 Año (2024)	2 Año (2025)	3 Año (2026)	4 Año (2027)	Responsable
Objetivo 2.1					
Estrategia 2.1.1: Robustecer servicios de apoyo a través de las políticas de sostén para facilitar la participación en programas de capacitación y empleo.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 2.1.2: Crear un sistema de apoyo psicosocial y mentoría para personas con barreras al empleo, con la colaboración de instituciones educativas y centros de servicios.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Objetivo 2.2					
Estrategia 2.2.1: Robustecer programas accesibles para personas con discapacidades, integrando tecnología asistiva y materiales adaptados.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Rehabilitación Vocacional.
Estrategia 2.2.2: Implementar educación flexible con formación autodirigida y tutorías para personas en riesgo de deserción.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.2.3: Desarrollar módulos de capacitación en			✓	✓	Juntas Locales de la Región

braille y lenguaje de señas para poblaciones con discapacidad sensorial.					
Objetivo 2.3					
Estrategia 2.3.1: Divulgar y orientar sobre incentivos fiscales y subsidios salariales para la contratación de personas con barreras al empleo.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Estrategia 2.3.2: Establecer alianzas con programas como YouthBuild y Job Corps para facilitar la transición al empleo de jóvenes en riesgo y trabajadores desplazados.		✓			Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.3.3: Crear un mecanismo para conectar empresas con personas de poblaciones vulnerables, asegurando igualdad de oportunidades y promoviendo la contratación inclusiva.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Líderes Comunitarios.
Estrategia 2.3.4: Organizar eventos para conectar empresas con candidatos de poblaciones vulnerables para fomentar la inclusión en sectores clave de la economía regional.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU. Equipo de Patronos.
Objetivo 2.4					
Estrategia 2.4.1: Desarrollar una campaña de divulgación regional utilizando múltiples canales de comunicación (radio, televisión, redes sociales y material impreso) para aumentar la visibilidad de los servicios de empleo y capacitación.		✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.4.2: Distribuir documentos informativos en colaboración con municipios, centros comunitarios y organizaciones sin fines de lucro para orientar a la población sobre los programas disponibles.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.4.3: Robustecer plataforma digital interactiva con información actualizada sobre programas de empleo, requisitos y oportunidades de capacitación.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.

Estrategia 2.4.4: Integrar campañas de divulgación y orientación sobre oportunidades de empleo inclusivas dirigidas a personas con discapacidades, exofensores y jóvenes en riesgo.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.4.5: Realizar actividades comunitarias de divulgación para aumentar la participación.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 2.4.6: Organizar ferias de empleo sectoriales vinculadas a programas de certificación para facilitar la conexión con empleadores.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.

Tabla 21. Plan de Trabajo para la Meta 3

Objetivos / Estrategias	1 Año (2024)	2 Año (2025)	3 Año (2026)	4 Año (2027)	Responsable
Objetivo 3.1					
Estrategia 3.1.1: Crear mesas de trabajo con el sector privado, educativo y gubernamental para fortalecer la planificación regional.		✓	✓		Juntas Locales de la Región.
Estrategia 3.1.2: Establecer mecanismos de retroalimentación empresarial para alinear la capacitación con las necesidades del mercado laboral.		✓	✓		Juntas Locales de la Región.
Estrategia 3.1.3: Implementar acuerdos intermunicipales para coordinar el desarrollo laboral, la movilidad de la fuerza de trabajo y el fortalecimiento de sectores clave.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 3.1.4: Formalizar acuerdos de colaboración con las cámaras de comercio y asociaciones industriales para generar empleo y fomentar el crecimiento económico.			✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 3.1.5: Desarrollar acuerdos de colaboración con industrias emergentes para establecer programas piloto de capacitación en sectores en crecimiento.		✓	✓		Juntas Locales de la Región.
Objetivo 3.2					
Estrategia 3.2.1: Desarrollar programas de capacitación en	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.

sectores de alta demanda en colaboración con el sector privado y las proyecciones del mercado.					Operador del CGU.
Estrategia 3.2.2: Crear certificaciones en conjunto con el sector empresarial para validar competencias laborales.		✓	✓		Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 3.2.3: Establecer consorcios sectoriales con empresas y proveedores de capacitación para desarrollar programas especializados.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 3.2.4: Integrar la educación técnica y universitaria con pasantías y aprendizaje en el empleo para mejorar la empleabilidad.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 3.2.5: Establecer alianzas con universidades para actualizar programas educativos según las necesidades regionales.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Tabla 22. Plan de Trabajo para la Meta 4

Objetivos / Estrategias	1 Año (2024)	2 Año (2025)	3 Año (2026)	4 Año (2027)	Responsable
Objetivo 4.1					
Estrategia 4.1.1: Realizar una evaluación inicial para identificar, documentar y compartir las mejores prácticas entre las áreas locales, incluyendo la estandarización de procedimientos, acuerdos interinstitucionales (MOU), intercambio de datos y digitalización de procesos.	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 4.1.2: Implementar un programa de capacitación regional para el personal sobre normativas, manejo de sistemas de información, digitalización y procedimientos administrativos para garantizar eficiencia y cumplimiento.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 4.1.3: Diseñar y establecer procesos administrativos uniformes, asegurando que la documentación y requisitos sean estandarizados en todas las áreas locales para facilitar la participación de patronos y clientes.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.

Estrategia 4.1.4: Desarrollar un mecanismo de revisión y actualización periódica de los programas ofrecidos, asegurando que respondan a las necesidades del mercado laboral y evitando la duplicación de esfuerzos entre las áreas locales.			✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 4.1.5: Diseñar e implementar protocolos de atención especializada para poblaciones vulnerables y prioritarias, asegurando un acceso equitativo a los servicios de empleo y capacitación.		✓			Juntas Locales de la Región.
Estrategia 4.1.6: Fortalecer y automatizar el sistema de referidos interinstitucional para conectar a los participantes con servicios de apoyo, formación y empleo, asegurando un seguimiento efectivo y una mejor coordinación entre agencias y proveedores.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Objetivo 4.2					
Estrategia 4.2.1: Desarrollar una plataforma web regional que sirva como un punto de acceso centralizado para participantes, empleadores y proveedores, ofreciendo herramientas interactivas de búsqueda de empleo, inscripción en programas y recursos de capacitación.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región.
Estrategia 4.2.2: Implementar un programa de capacitación continua para el personal en tecnologías emergentes, incluyendo automatización de procesos, inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad, asegurando el uso eficiente de las herramientas digitales.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 4.2.3: Establecer un registro regional de proveedores de servicios y capacitación, asegurando que los programas ofrecidos estén alineados con los intereses y necesidades de la región.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 4.2.4: Integrar herramientas digitales de seguimiento y monitoreo de participantes en los sistemas de			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.

gestión de datos existentes, permitiendo evaluar en tiempo real el progreso, desempeño y resultados de los programas de empleo y formación.					
Objetivo 4.3					
Estrategia 4.3.1: Desarrollar un sistema centralizado de monitoreo de datos que permita a las áreas locales evaluar el impacto de los programas de empleo y capacitación a nivel regional.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 4.3.2: Implementar un mecanismo de integración de datos interinstitucional para fortalecer la planificación regional, permitiendo el cruce de información entre agencias gubernamentales, empleadores y proveedores de servicios.			✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 4.3.3: Implementar un sistema de monitoreo post-capacitación para evaluar inserción laboral y necesidades de apoyo.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.
Estrategia 4.3.4: Implementar encuestas de satisfacción y análisis de impacto para medir la efectividad de los servicios prestados.		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región. Operador del CGU.

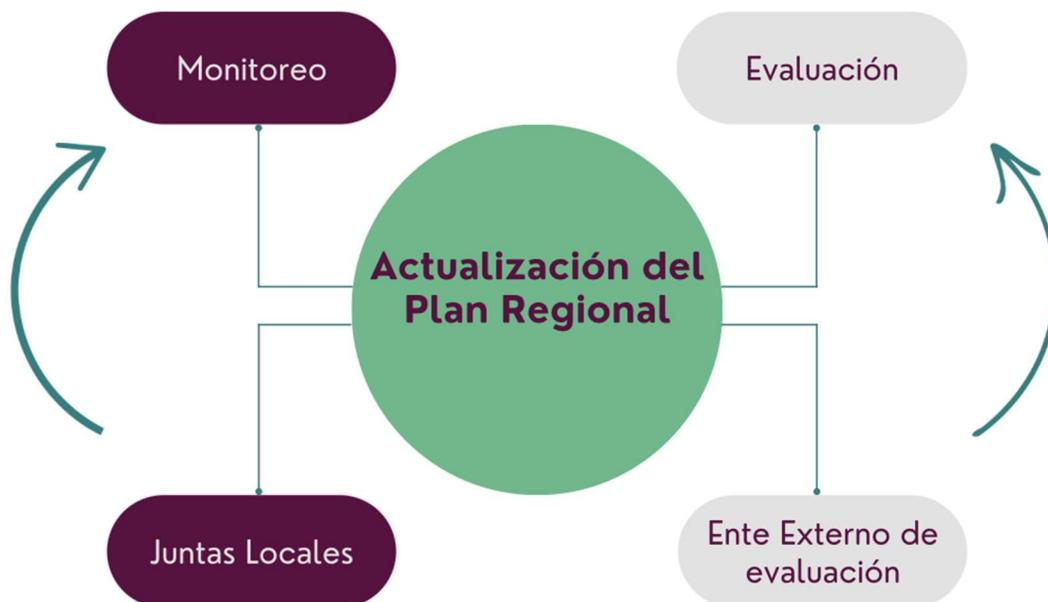
Asignación de Recursos para la Implementación del Plan Regional

La ejecución del Plan Regional Noreste será financiada mediante la contribución de cada Junta Local, destinando un porcentaje de sus fondos administrativos y programáticos para respaldar las iniciativas regionales, siempre que sea necesario para asegurar la ejecución regional. Este mecanismo de financiamiento busca garantizar una distribución equitativa de recursos, asegurando la viabilidad y sostenibilidad de las estrategias establecidas en el plan.

Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan

Para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos del Plan Regional Noreste, es fundamental contar con un proceso estructurado de monitoreo, evaluación y actualización. Estos mecanismos permitirán cumplir con las metas y objetivos establecidos. Además, permitirán un seguimiento continuo y detallado del avance de las estrategias implementadas, asegurando que el plan se mantenga como una herramienta dinámica y adaptable a las necesidades cambiantes de la región. Asimismo, facilitarán la identificación de oportunidades de mejora y la optimización de los recursos, asegurando un impacto sostenible en el tiempo. A continuación, se presenta un diagrama que representa la integración del proceso de seguimiento, evaluación y actualización del plan.

Figura 26. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Noreste



Monitoreo del Plan

El seguimiento y evaluación del Plan Regional Noreste será un proceso continuo y estructurado, diseñado para medir el avance de las estrategias implementadas y garantizar su alineación con los objetivos establecidos. Se adoptará un enfoque basado en datos y revisión periódica, permitiendo la toma de decisiones informadas y la optimización de las acciones en curso.

Las actividades clave dentro del proceso de monitoreo incluyen:

✓ Reportes Periódicos

- Se elaborarán informes trimestrales que reflejen el progreso de las estrategias, los logros alcanzados y los desafíos identificados.
- Estos reportes servirán como herramienta de rendición de cuentas y permitirán realizar ajustes estratégicos según sea necesario.

✓ Revisión y Análisis de Datos

- Se recopilará información sobre la implementación de programas, identificando tendencias, áreas de mejora y necesidades emergentes.
- Se utilizarán indicadores clave de desempeño para evaluar el impacto de las iniciativas.

✓ Coordinación de las Juntas Locales

- Las Juntas Locales de la Región Noreste realizarán reuniones periódicas para revisar el avance de los programas, identificar barreras y proponer soluciones efectivas.
- Se fomentará la colaboración entre las áreas locales para fortalecer la ejecución del plan y compartir mejores prácticas.

✓ Transparencia y Comunicación

- Los resultados del monitoreo serán compartidos con las partes interesadas clave, incluyendo agencias gubernamentales, empleadores, instituciones educativas y la comunidad.
- Se promoverá la retroalimentación constante para ajustar estrategias y mejorar la efectividad del plan.

Figura 27. Diagrama sobre el proceso de monitoreo del Plan Regional Noreste



Evaluación del Plan

El proceso de evaluación del Plan Regional Noreste 2024-2027 permitirá medir la efectividad e impacto de las estrategias implementadas, asegurando su alineación con las metas y objetivos establecidos. Esta evaluación se llevará a cabo de manera estructurada y transparente, promoviendo la mejora continua y la optimización de los recursos.

Componentes del Proceso de Evaluación:

✓ Selección del Evaluador

- Se recomienda designar un equipo o entidad externa para llevar a cabo el proceso de evaluación con imparcialidad y objetividad.

✓ Definición de Criterios de Evaluación

- Se establecerán indicadores de desempeño para medir la eficiencia y efectividad de las estrategias aplicadas.
- Se analizará la alineación de las acciones con las necesidades del mercado laboral y la fuerza laboral regional.

✓ Recopilación y Análisis de Datos

- Se obtendrá información relevante sobre la implementación del plan, evaluando avances, desafíos y áreas de mejora.
- Se utilizarán herramientas digitales para facilitar la gestión y análisis de los datos recopilados.

✓ Elaboración del Informe de Evaluación

- Se desarrollará un informe detallado que incluya los logros alcanzados, retos identificados y recomendaciones para fortalecer la implementación del plan.

✓ Presentación de Resultados y Retroalimentación

- El informe será compartido con las Juntas Locales de la Región Noreste, socios estratégicos y otras partes interesadas.
- Se fomentará un proceso de discusión para realizar ajustes estratégicos y garantizar la mejora continua del plan.

Figura 28. Diagrama sobre el proceso de evaluación del Plan Regional Noreste.



Actualización del Plan Regional

El Plan Regional será un documento dinámico que se ajustará a las condiciones cambiantes del mercado laboral y las necesidades de la región. Para garantizar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo, se implementará un proceso estructurado de actualización basado en datos y retroalimentación.

Proceso de Actualización:

✓ **Revisión de la Evaluación Periódica**

- Se analizarán los resultados de las evaluaciones previas para identificar logros, desafíos y áreas de mejora.

- Se incluirán recomendaciones basadas en el desempeño de las estrategias implementadas.

✓ **Análisis de Cambios en el Contexto Regional**

- Se evaluarán factores como tendencias económicas, evolución del mercado laboral y políticas públicas que puedan afectar la efectividad del plan.
- Se incorporarán datos actualizados sobre sectores estratégicos y ocupaciones en demanda.

✓ **Consulta con Actores Clave**

- Se realizará un proceso de retroalimentación con las Juntas Locales de la Región Noreste, empleadores, socios educativos y organizaciones comunitarias.
- Se promoverá un diálogo abierto para validar la pertinencia de las estrategias y recibir propuestas de ajuste.

✓ **Ajuste de Metas, Objetivos y Estrategias**

- Con base en la evaluación y la retroalimentación recibida, se realizarán modificaciones para garantizar la alineación del plan con las condiciones actuales de la región.
- Se ajustarán las estrategias para maximizar el impacto y la efectividad de las iniciativas.

✓ **Actualización y Validación del Plan**

- Se elaborará una versión revisada del plan incorporando los cambios necesarios.
- Se presentará el documento actualizado a las Juntas Locales y demás partes interesadas para su aprobación.

✓ Difusión y Comunicación

- Una vez aprobado, el plan actualizado será ampliamente divulgado para asegurar que todos los actores relevantes estén informados.
- Se implementarán estrategias de comunicación para facilitar el acceso a la información y fomentar la participación en su ejecución.

Figura 29. Diagrama sobre el proceso de actualización del Plan Regional



CAPÍTULO VII:

COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO



CAPÍTULO VII – COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO

Introducción

La transportación y los servicios de apoyo desempeñan un papel fundamental en la conexión de la fuerza laboral con las oportunidades de empleo en la Región Noreste. La variedad de patrones de desplazamiento entre los municipios hace necesario evaluar las opciones de movilidad disponibles y los tiempos de viaje, con el propósito de identificar oportunidades para fortalecer la infraestructura de transporte. Este análisis considera no solo los distintos modos de transportación, sino también su impacto en la accesibilidad al empleo, especialmente para aquellos trabajadores que no cuentan con un medio de transporte propio.

Acuerdos Locales de Transportación

En la Región Noreste, los municipios han implementado diversas iniciativas de transporte colectivo con el propósito de mejorar la movilidad de sus residentes. Durante las reuniones con las áreas locales, se discutieron estrategias de coordinación intermunicipal la movilidad regional para fortalecer el desarrollo económico y facilitar el acceso a oportunidades laborales y educativas.

Actualmente, varios municipios cuentan con sistemas de transporte municipal que buscan atender las necesidades de movilidad de sus comunidades. Entre ellos, SITRAC en Carolina, SITUR en Canóvanas y SITUL en Loíza ofrecen rutas que conectan a los residentes con centros urbanos y polos de empleo. Asimismo, el transporte marítimo en Ceiba desempeña un papel fundamental en la conectividad con Vieques y Culebra, permitiendo el acceso a servicios esenciales para los residentes de estas islas municipio. Otros municipios, como Luquillo y Naguabo, han ampliado sus rutas de transporte municipal, mientras

que Río Grande y Fajardo han desarrollado iniciativas estratégicas para fortalecer la movilidad local.

Como parte de los esfuerzos para la implementación del Plan Regional, las juntas locales trabajarán en la identificación de iniciativas de transporte existentes en la región con el objetivo de promover estrategias de colaboración entre los municipios. Con este propósito, se coordinará un encuentro entre la Junta Local y la Junta de alcaldes, en el cual se explorarán oportunidades para mejorar la integración del transporte, optimizar recursos y maximizar el impacto de estas iniciativas en beneficio de la ciudadanía.

Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida

Medios de Transportación

En la Región Noreste de Puerto Rico, la movilidad laboral depende en gran medida del transporte privado. Según la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico de los 126,363 trabajadores, 103,237 viajan solos en automóvil, lo que evidencia la prevalencia del transporte privado como principal opción de desplazamiento. Sin embargo, algunas personas optan por medios alternativos como el carpooling (8,409 personas) o el transporte público, aunque este último sigue siendo poco utilizado, con solo 889 personas accediendo a este servicio.

Además del uso del automóvil, algunos trabajadores recurren a otros medios de transporte. 2,331 personas caminan hasta sus trabajos, reflejando la necesidad de acceso a empleo cercano. Otras 1,985 personas utilizan motocicletas, bicicletas u otros medios de transporte, mientras que 9,497 personas han adoptado el teletrabajo, lo que representa una tendencia creciente en la región. Estos datos resaltan la importancia de fortalecer las opciones de transporte público y promover estrategias de movilidad compartida para reducir la dependencia del transporte privado.

Tabla 23. Medios de Transportación para el Trabajo

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminado	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar	Total
ALCL Noreste	56,470	3,824	367	1,582	1,452	4,508	68,203
ALCL Carolina	46,767	4,585	522	749	533	4,989	58,145
Región Noreste	103,237	8,409	889	2,331	1,985	9,497	126,363

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B08141.

Número de Vehículos en la Región

La disponibilidad de vehículos en los hogares refuerza la dependencia del automóvil para la movilidad laboral. En la Región Noreste, de los 126,348 hogares, 92,304 poseen dos o más vehículos, mientras que 31,321 tienen solo un vehículo. Sin embargo, 2,473 hogares no disponen de un vehículo, lo que subraya la necesidad de opciones de transporte público más accesibles y eficientes para garantizar la movilidad de estos residentes (Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, 2023).

Esta alta dependencia del transporte privado resalta la necesidad de mejorar los servicios de transporte colectivo en la región. Además, la planificación del desarrollo económico y laboral debe considerar la limitada disponibilidad de transporte público para ciertos sectores de la población, lo que puede dificultar su acceso a oportunidades de empleo.

Tabla 24. Cantidad de Vehículos para la Población

Municipios	Total de vehículos disponibles en el hogar	No vehículos disponibles	1 vehículo	2 o más vehículos
ALCL Noreste	68,203	1,585	16,543	27,767
ALCL Carolina	58,145	888	14,778	25,537
Región Noreste	126,348	2,473	31,321	53,304

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B08141.

Tiempo en Distancia al Empleo

El tiempo de viaje al trabajo en la Región Noreste varía según la ubicación del trabajador y su acceso a medios de transporte. Los datos de la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, reflejan que el 46% de los trabajadores tienen desplazamientos de 10 a 24 minutos, lo que sugiere una conectividad relativamente buena en algunas zonas. Un 34% tarda entre 25 y 59 minutos, lo que podría estar vinculado a desplazamientos entre municipios o hacia el área metropolitana.

Por otro lado, un 13% de los trabajadores enfrenta viajes de más de 60 minutos, lo que evidencia deficiencias en la infraestructura de transporte y la distancia entre áreas residenciales y centros de empleo. Finalmente, un 7% de los trabajadores tiene desplazamientos de menos de 10 minutos, lo que resalta la oportunidad de potenciar la creación de empleo en localidades más cercanas y fomentar el desarrollo económico en los municipios de la región.

El tiempo promedio de desplazamiento en la región es de 23.8 minutos, con algunas variaciones entre el Área Local de Noreste (23.5 minutos) y el Área Local de Carolina (24.2 minutos).

Tabla 25. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Trabajadores de 16 años o más	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o más	Promedio de tiempo en minutos
ALCL Noreste	68,203	7%	51%	28%	13%	23.5
ALCL Carolina	58,160	6%	41%	39%	13%	24.2
Región Noreste	126,363	7%	46%	34%	13%	23.8

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B08141

Opciones de Servicios de Transportación en la Región Noreste

El transporte colectivo en la Región Noreste enfrenta desafíos significativos en términos de cobertura y accesibilidad, especialmente en áreas rurales y

municipios con menor desarrollo urbano. A diferencia del área metropolitana, donde operan sistemas de transporte como la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) y el Tren Urbano, la conectividad en los municipios de la región depende en gran medida de iniciativas municipales y sistemas de transportación marítima.

Sistemas Municipales de Transporte en la Región Noreste

1) Carolina: Sistema Intermodal de Transportación Carolinense (SITRAC)

El SITRAC es un sistema municipal que facilita el acceso a transportación gratuita en el casco urbano, la zona rural y el área turística de Isla Verde. Sus rutas permiten la conexión entre comunidades residenciales, centros comerciales, oficinas gubernamentales y el aeropuerto. Además, el sistema ofrece transporte accesible para personas con discapacidad.

2) Loíza: Sistema Integrado de Transporte Loiceño (SITUL)

Loíza implementó el SITUL, un sistema de transporte gratuito que conecta a los residentes con áreas claves del municipio. Su principal objetivo es facilitar el acceso a servicios esenciales en el casco urbano, reduciendo las barreras de movilidad para la población sin vehículo propio.

3) Canóvanas: Sistema Integrado de Transporte Urbano y Rural (SITUR)

Canóvanas cuenta con el SITUR, un sistema de transporte colectivo que cubre zonas urbanas y rurales. Iniciado en 2015, este servicio ha sido clave para la conectividad de comunidades alejadas, brindando acceso a centros de empleo y comercios en el municipio.

4) Fajardo: Transporte Colectivo Municipal

Fajardo dispone de un sistema de transporte colectivo municipal que facilita la movilidad de los residentes hacia hospitales, centros comerciales y oficinas gubernamentales.

5) Luquillo y Naguabo: Expansión de Rutas Locales

- Luquillo inició en 2023 una fase de expansión de su transporte municipal, enfocada en mejorar la conectividad de las poblaciones vulnerables, y se estima que se utilizarían nueve guaguas para estos fines según el Municipio.
- Naguabo ofrece rutas de trolleys municipales, permitiendo el acceso de los residentes a los principales servicios del municipio.

6) Río Grande: Transporte Municipal con Rutas Estratégicas

El municipio de Río Grande ha desarrollado rutas de transporte que conectan a los residentes con centros de empleo y servicios esenciales, facilitando su movilidad dentro del municipio y hacia localidades cercanas.

7) Ceiba: Transporte para Citas Médicas y Conectividad Marítima

Ceiba ha implementado un servicio de transporte municipal enfocado en facilitar el acceso a citas médicas para los residentes que no cuentan con vehículo propio, especialmente adultos mayores y personas con necesidades especiales.

Además, el municipio de Ceiba es clave en la conectividad regional debido a su Aeropuerto José Aponte de la Torre y el terminal Roosevelt Road, donde opera el Puerto Rico Ferry con rutas hacia Vieques y Culebra. Este sistema es fundamental para la movilidad de los residentes de las islas municipio, proporcionando acceso a servicios y empleo en la zona noreste.

Coordinación de Transportación y Otros Servicios de Apoyo en la Región Noreste

La movilidad en la Región Noreste es un componente clave para la conexión entre la fuerza laboral y las oportunidades de empleo. La región cuenta con diversas iniciativas municipales que facilitan el acceso al transporte, tales como el SITRAC en Carolina, SITUR en Canóvanas, SITUL en Loíza y el servicio de transporte marítimo en Ceiba. Estas iniciativas fortalecen la accesibilidad a los

centros de empleo, servicios esenciales y espacios de formación para el desarrollo de la fuerza laboral. A medida que se continúan desarrollando estrategias de movilidad, es esencial fomentar la colaboración intermunicipal para ampliar la cobertura y optimizar la eficiencia de los servicios de transporte, asegurando así que más personas puedan beneficiarse de estas iniciativas.

En este contexto, la integración de esfuerzos entre municipios y el gobierno estatal permite fortalecer la conectividad en la región. La expansión de rutas estratégicas y la optimización de los horarios de transporte pueden contribuir a facilitar el acceso de la fuerza laboral a distintos sectores productivos. Asimismo, se promueve la incorporación de nuevas tecnologías para mejorar la planificación y la eficiencia del transporte colectivo, garantizando que los trabajadores cuenten con opciones accesibles y confiables. El sistema de transportación marítima en Ceiba también juega un rol fundamental, brindando conectividad a las islas municipio de Vieques y Culebra, por lo que continuar fortaleciendo su funcionamiento contribuirá al acceso equitativo a oportunidades laborales en toda la región.

Para robustecer la movilidad regional, se impulsa la colaboración intermunicipal en la planificación del transporte, promoviendo acuerdos que optimicen rutas y servicios compartidos. Asimismo, la coordinación con el sector privado y otras entidades permitirá identificar oportunidades de inversión en infraestructura y en estrategias innovadoras de movilidad. La consolidación de estas iniciativas contribuye a una red de transporte más integrada y eficiente, facilitando la participación de la fuerza laboral en el desarrollo económico de la Región Noreste.

A continuación, se incluyen algunas imágenes sobre las opciones de transporte colectivo en la Región Noreste de Puerto Rico.

Ilustración 1. Transportación SITUL en Loíza



Fuente: Municipio de Loíza, s.f.

Ilustración 2. Sistema de Transportación en Ferry en Ceiba



Fuente: Puerto Rico.com, 2025.

Ilustración 3. Sistema de Transportación Colectiva de Fajardo



Fuente: Municipio de Fajardo, s.f.

Ilustración 4. Sistema de Transportación SITUR en Canovanas



Fuente: Municipio de Canovanas, s.f.

Ilustración 5. Sistema de Transportación Colectiva SITRAC en Carolina



Fuente: Municipio de Carolina, s.f.

CAPÍTULO VIII:

ACUERDOS REGIONALES NEGOCIADOS



CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN

NORESTE

Introducción

Este capítulo detalla los acuerdos establecidos en la Región Noreste para la implementación de la planificación regional. Esto tiene el objetivo de fomentar una ejecución alineada con las metas estratégicas del Plan Regional.

Acuerdos Administrativos en la Región

Acuerdos Gestión Fiscal

En la Región Noreste, la administración y supervisión de los fondos regionales estarán a cargo del Área Local del Noreste, que actuará como agente fiscal.

Acuerdos sobre Medidas de Ejecución

Cada Junta Local de Conexión Laboral (JLCL) en la Región Noreste llevará a cabo negociaciones individuales con el Estado para establecer las medidas de ejecución de su área local. Este proceso asegurará la participación activa de todas las partes involucradas en la definición de niveles de desempeño y el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la sección 116(c) de la Ley WIOA y 20 CFR §679.510(a)(1)(viii).

Presupuesto

Para garantizar la implementación efectiva del Plan Regional, se establecerá un acuerdo financiero que defina la estructura de costos y las contribuciones de cada Junta Local para el financiamiento de actividades regionales. Este acuerdo incluirá la combinación de fondos para cubrir costos compartidos relacionados con la planificación regional y otras iniciativas colectivas.

Se destinarán recursos a actividades que beneficien a toda la región, tales como programas de desarrollo de la fuerza laboral, modernización de sistemas de gestión y estrategias para la promoción del empleo. Además, se

implementarán revisiones periódicas para evaluar la ejecución presupuestaria y realizar ajustes en la asignación de fondos cuando sea necesario, garantizando así una administración eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la región.

REFERENCIAS



REFERENCIAS

Autoridad de Transporte Integrado de Puerto Rico. (2024). *Puerto Rico Ferry - Transportación Marítima*. Retrieved from <https://www.puertoricoferry.com/en/>

Autoridad de Transporte Integrado de Puerto Rico. (2024). *Terminal de Transportación Marítima José Aponte de la Torre*. Retrieved from <https://www.ati.pr.gov>

Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico. (n.d.). *Estadísticas*. <https://www.bde.pr.gov/BDE/PRED.html>

Department of the Treasury. (2023, December). Requirement 4: Macroeconomic Indicators. Government of Puerto Rico. <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/macro-economic-indicators-Dec-2023.pdf>

Departamento del Trabajo de Puerto Rico. (2024, mayo 23). Índice Oficial de Precios al Consumidor en Puerto Rico, Revisión 2010: Abril 2024. Gobierno de Puerto Rico. <https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/IPC/2024/Indice%20de%20Precios%20al%20Consumidor%204.pdf>

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Julio 2022). *Proyecciones a Largo Plazo por ocupación 2020-2030*. Recuperado de: <https://www.mercadolaboral.pr.gov/LMI/pdf/Proyecciones/Puerto%20Rico-Proyecciones%20a%20Largo%20Plazo%20por%20Ocupaci%3bn.pdf>

Fondo Monetario Internacional (FMI). (2024, Enero). Actualización de perspectivas de la economía mundial: La moderación de la inflación y el crecimiento firme desbrozan el terreno para un aterrizaje suave. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/Update/January/Spanish/text.ashx>

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). *Perfil del Migrante 2021- 2022*. https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2022). *Estudio del Impacto Social y Económico del COVID-19*. <https://jp.pr.gov/wp->

content/uploads/2022/12/Estudio-Impacto-Social-y-Economico-del-COVID-19-en-Puerto-Rico-para-redes.pdf

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2024, marzo 18). 96% de los municipios en Puerto Rico presentan un decrecimiento poblacional. <https://estadisticas.pr/en/media/3729>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, enero). Informe Económico al Gobernador y a la Asamblea Legislativa: Apéndice estadístico. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/05/Apendice-Estadistico-2023.pdf>.

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

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

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

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

Municipio de Carolina. (2017). *Sistema Intermodal de Transportación Carolinense (SITRAC)*. Retrieved from <https://www.municipiocarolina.com/wp-content/uploads/2017/07/SITRAC.pdf>

Municipio de Loíza. (2024). *Sistema Integrado de Transporte Loiceño (SITUL)*. Retrieved from <https://www.facebook.com/comunicacionesloiza/photos/buenas-noticias-sobre-el-situl-sistema-integrado-de-transporte-loiceño-el-lunes-1163203995163459/>

Municipio de Canóvanas. (2024). *Sistema Integrado de Transporte Urbano y Rural (SITUR)*. Retrieved from <https://canovanas.pr/situr/>

Municipio de Fajardo. (2024). *Transporte Colectivo Municipal de Fajardo*. Retrieved from <https://fajardopr.org/informacion-transporte-publico>

- Municipio de Luquillo. (2024). *Expansión del Sistema de Transporte Municipal de Luquillo*. Retrieved from <https://www.facebook.com/luquillopr/photos/ya-comenzó-el-servicio-con-la-primer-fase-del-sistema-de-transporte-pronto-ampl/958716726298883/>
- Municipio de Naguabo. (2024). *Rutas de Transporte Municipal de Naguabo*. Retrieved from <https://www.facebook.com/MunicipioAutonomoDeNaguabo/posts/rutas-trolley-naguabo-queremos-notificarles-a-nuestros-ciudadanos-que-nuestro-tr/724212576550073/>
- Municipio de Río Grande. (2024). *Servicio de Transporte Municipal de Río Grande*. Retrieved from <https://www.facebook.com/munriogrande/photos/-atención-residentes-de-río-grande-la-administración-municipal-de-río-grande-te-/893847939593070/>
- Municipio de Ceiba. (2024). *Servicio de Transporte para Citas Médicas en Ceiba*. Retrieved from <https://www.facebook.com/municipio.ceiba/posts/sabías-que-el-gobierno-municipal-de-ceiba-brinda-transporte-para-tus-citas-médica/2058009137636973/>
- National Agricultural Statistics Service (NASS). (2020, Junio). 2017 Census of Agriculture: Puerto Rico (2018). Island and Regional Data, Volume 1, Geographic Area Series, Part 52, AC-17-A-52. https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Full_Report/Outlying_Areas/Puerto_Rico/prv1.pdf
- Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2024, abril 12). Informe especial: Análisis del efecto económico y fiscal de la migración neta en Puerto Rico del 2008 al 2022. https://assets-global.website-files.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8_OPAL-Informe%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). OECD Economic Outlook, Interim Report February 2024: Strengthening the Foundations for Growth, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0fd73462-en>.
- Puerto Rico Fiscal Agency and Financial Advisory Authority (AAFAF). (2023, Enero 17). 2023 Fiscal Plan for Puerto Rico: A new chapter for Puerto Rico (as Proposed by the Commonwealth of Puerto Rico). <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/2023-Fiscal-Plan-Puerto-Rico.pdf>

- Plan Local Área Noreste. (2020). Ley de Oportunidades y de Innovación de la fuerza laboral (WIOA).
- Plan Local Cuatrienal. (2020). Plan Área Local Desarrollo Laboral Carolina 2020-2023.
- Plan Regional de Desarrollo Económico. (2020). Region de Desarrollo Económico Este- Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). *Occupational Employment and Wage Statistics*.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Local Area Unemployment Statistics (LAUS)*.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Quarterly Census of Employment and Wages Data Files*.
- U.S. Census Bureau. (2022). *2023 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey*.
https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf
- U.S. Census Bureau. (2023). *Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años* [Tabla S0701PR].
- U.S. Census Bureau. (2024). *Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años* [Tabla S2301].
- U.S. Census Bureau. (2023) *American Community Survey (ACS), Estimado de 5 años, 2018-2022. Tablas: S0101, B08141, B08141, S0802, S2301, S1701, S1903, S2703, S2704, B19058, S1810, B15002, S0701PR, B28002 y S2701*.
Recuperado de: <https://data.census.gov/>.
- U.S. Census Bureau, Population Division. (Junio 2023). *Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022*. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

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

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

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

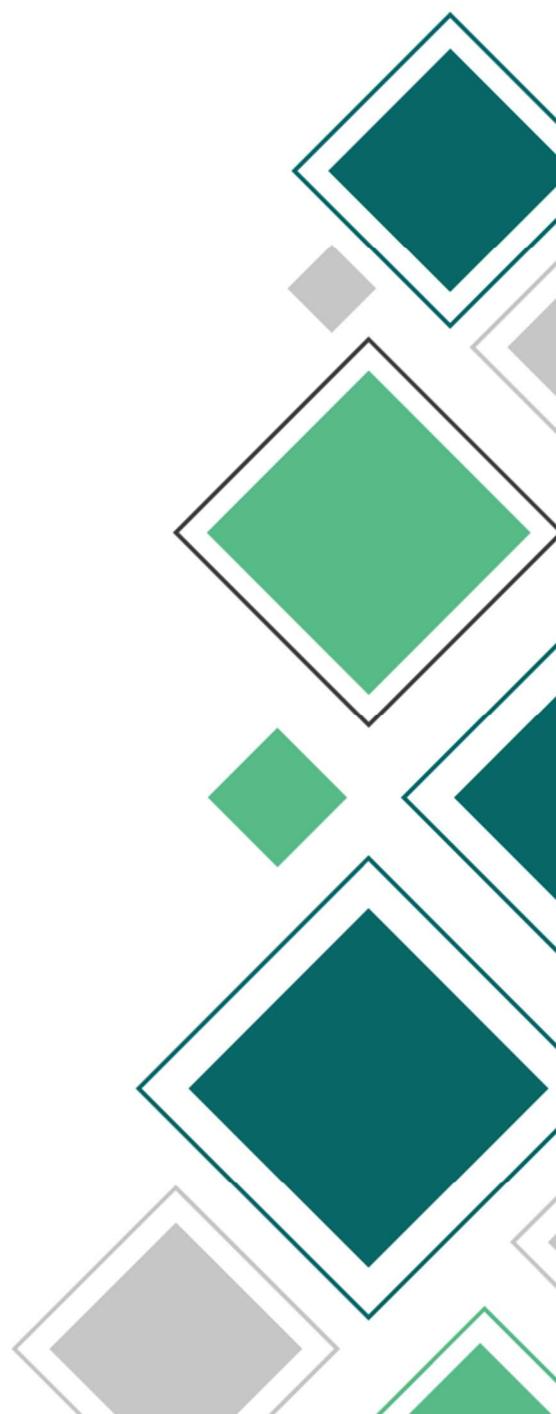
U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates*. Recuperado de:
https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

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

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

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

ANEJOS



ANEJOS

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

Temas de Guía PCL	Localización en el Plan Regional	Número de página		
1.1 Identificación de la región.				
<ul style="list-style-type: none"> o Identificación de las Áreas de Conexión Laboral (ALCL) que comprenden la región, 	CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORESTE	10 – 18		
<ul style="list-style-type: none"> o Identificación de los miembros clave del comité de la región encargados de redactar el plan regional 				
<ul style="list-style-type: none"> o Una lista de las fechas de las reuniones del comité de la región 				
1.2 Basado en el análisis del mercado laboral regional y las condiciones económicas, describa la visión y metas orientadas al desarrollo laboral y económico de la región.				
<ul style="list-style-type: none"> o Cómo las metas estratégicas abordan tanto las prioridades de desarrollo laboral como económico dentro de la región. 	CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	62 -70		
<ul style="list-style-type: none"> o Cómo la junta local ampliará el uso de aprendizajes como parte de su estrategia de participación empresarial. 				
<ul style="list-style-type: none"> o Cómo la junta local demostrará la conexión entre el desarrollo de la fuerza laboral y el desarrollo económico en el ALCL. 			CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	75-84
<ul style="list-style-type: none"> o Cómo se coordinarán los servicios con proveedores y servicios de desarrollo económico regional 				
1.3 Describa la recopilación y análisis de datos del mercado laboral regional.				
<ul style="list-style-type: none"> o Describir la situación económica de la región incluyendo las condiciones económicas positivas y negativas clave, como el impacto del ciclo empresarial actual, las fortalezas de la comunidad empresarial, las tendencias de desempleo; información demográfica; condiciones legales-políticas- 	CÁPITULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN NORESTE	21 - 47		

Temas de Guía PCL	Localización en el Plan Regional	Número de página
<p>sociales relevantes, cambios tecnológicos y fuerzas naturales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar los principales grupos industriales ○ Identificar los sectores industriales existentes y emergentes de mayor demanda ○ Identificar las ocupaciones existentes y emergentes en demanda ○ Describir las necesidades de empleo de los empleadores en los sectores industriales y ocupaciones existentes y emergentes en demanda. 		
1.4 Describa las estrategias de servicio regionales destinadas a lograr la visión y metas establecidas para la región.		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Estrategias sectoriales e industriales generales, incluyendo estrategias de aprendizaje; ○ Coordinación de servicios con proveedores de desarrollo económico regional en la región; ○ Acuerdos de prestación de servicios cooperativos establecidos para la región; ○ Cómo la región conectará a las poblaciones prioritarias, especialmente a los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con servicios de carrera y actividades de adiestramientos ofrecidos a nivel regional, como YouthBuild, Job Corps y programas AmeriCorps. Debe proporcionarse datos que midan el número de jóvenes registrados en estos programas para respaldar el narrativo, según corresponda; ○ Cómo se emplearán las estrategias regionales de servicio a patronos y cómo la coordinación de estas estrategias afectará el nivel operacional de los servicios, es decir, servicios a patronos en el área local 	<p>CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES</p>	<p>75-84</p>

Temas de Guía PCL	Localización en el Plan Regional	Número de página
<ul style="list-style-type: none"> ○ Cómo la región coordinará con instituciones secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V, para alinear estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicios 		
1.5 Describa el desarrollo e implementación de iniciativas sectoriales para sectores industriales u ocupaciones en demanda para la región.		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación y descripción de iniciativas sectoriales o industriales clave, asociaciones, ecosistemas de aprendizaje registrados, y cualquier otra iniciativa basada en sectores que respalde total o parcialmente la región 	CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024-2027	88-97
<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicación de por qué la región seleccionó sectores, asociaciones y otras iniciativas específicas 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Descripción y justificación de las ocupaciones actualmente en demanda que se espera que experimenten cambios, así como las ocupaciones que pueden evolucionar para convertirse en ocupaciones en demanda. 		
1.6 Describa cómo la región conectará los requisitos laborales de los patronos y las demandas ocupacionales con la fuerza laboral de la región, incluidas las personas con barreras para el empleo.		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Incluir cómo la región planea conectar con los posibles participantes, especialmente con los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con ocupaciones en demanda y aprendizajes registrados 	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	75-84
<ul style="list-style-type: none"> ○ Describir las reuniones y decisiones tomadas por líderes, miembros de la junta y otras partes interesadas. 	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORESTE CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL NORESTE	114 10 – 18
<ul style="list-style-type: none"> ○ Resumir informes encargados para investigar y determinar acciones recomendadas relevantes para los líderes y partes interesadas del sistema de desarrollo laboral local y regional, como estrategias para mejorar la capacidad de los empleadores para atraer, contratar y retener 	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	75-84

Temas de Guía PCL	Localización en el Plan Regional	Número de página
trabajadores locales en empleos remunerados, o evaluaciones de las mejores prácticas (best practices) para abordar las diversas barreras para el empleo.		
1.7 Describa la coordinación de transportación y otros servicios de apoyo para la región.	CAPÍTULO VII - COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO	114-107
1.8 Describa la estrategia de la región para aumentar la participación en La Lista Estatal de Proveedores y Programas de Adiestramiento Elegibles (ETPL por sus siglas en inglés).	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	75-84
1.9 Describa la forma en que la región estableció acuerdos sobre costos administrativos, incluida la combinación de fondos para los costos administrativos, según corresponda, para la región.	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORESTE	114
1.10 Describa el acuerdo entre las juntas locales que describe cómo la región de planificación negociará colectivamente y llegará a un acuerdo con el PCL sobre los niveles de ejecución locales y reportará sobre las medidas de responsabilidad de ejecución descritas en la sección 116(c), para cada una de las áreas locales dentro de la región de planificación.	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN NORESTE	114