

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
ÁREA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO WIOA



ÁREA LOCAL  
DE DESARROLLO LABORAL  
PONCE



ÁREA LOCAL  
DE DESARROLLO LABORAL  
SUROESTE

PLAN REGIONAL  
(PRELIMINAR)  
SUROESTE



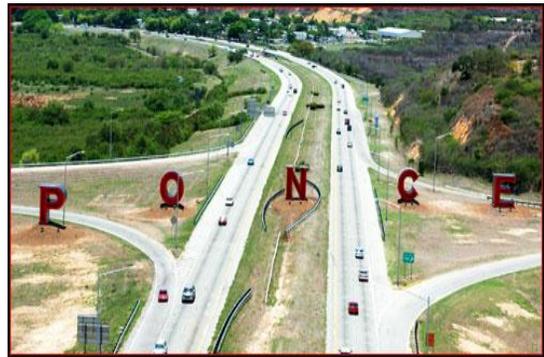
LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN DE LA FUERZA LABORAL/WIOA

## PLAN REGIONAL

### *Síntesis*

Nuestra Región Suroeste tiene como propósito el identificar y promocionar estrategias de desarrollo en la fuerza laboral que impacten positivamente en el bienestar económico del Área Local del Suroeste y el Área Local de Ponce.

Este Plan Regional fue desarrollado cónsono al plan estatal unificado en conjunto a las áreas locales antes mencionadas y de acuerdo a las regulaciones de la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014, “*Workforce Innovation & Opportunity Act/WIOA*”. Estas dos áreas locales en conjunto, están trabajando para concretar y unir todos los esfuerzos posibles para desarrollar una fuerza laboral firme de propósito, y con el compromiso de ambas, para la utilización de los mejores recursos según la experiencia adquirida a través de los años.



Con este plan la Región Suroeste quiere conformar un proceso de planificación en el cual estudiará recursos innovadores para servir mejor las necesidades de sus clientes y a la vez satisfacer las demandas económicas del área.

## I. VISION Y MISION REGIONAL

### *Visión*

Desarrollar en la Región Suroeste una fuerza laboral que apoye las necesidades de los patronos, industria, empresas y los ciudadanos de la región en busca de empleo. Enfocado en las personas con impedimentos, barreras de empleos y otros, creando una región que contribuya al desarrollo económico del país.

### *Misión*

Impulsar el crecimiento de la fuerza laboral de la Región Suroeste, aumentando el nivel de educación, capacitación de los solicitantes, estimulando el desarrollo de estrategias sectoriales, proveyendo información de mercado de empleo y la fuerza laboral para el que busca empleo.

### *Metas*

1. Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnologías e innovación.
2. Aumentar el nivel de educación postsecundaria y la capacitación relacionada con las necesidades de la industria y las personas que buscan empleo.
3. Promover el empleo privado
4. Promover la comunicación e integración del sector privado y la academia.
5. Proveer información del mercado para patronos, la industria y los buscadores de empleo
6. Mantener los Centros de Gestión Única accesibles, con todos sus requisitos y componentes, para facilitar su uso a los patronos y los que buscan empleos.

*Entre las ventajas que provee este plan regional se encuentran:*

- Acuerdos Colaborativos de trabajo entre las áreas locales y entre los socios de la región.
- Cubrir las necesidades para llenar la insuficiencia de algunos servicios y reducir la duplicación de estos.
- Facultad para compartir datos e información entre las dos áreas locales obteniendo ventajas, las mejores prácticas y unificación de los sistemas.
- Utilizar la habilidad para coordinar, comunicar y mercadear los servicios de nuestra región y centros/CGU.
- El poder acceder al sector privado, otras agencias, empresas e industrias de las áreas locales en conjunto, para promover iniciativas del sector y otras perspectivas de carrera para los clientes.
- Toma de decisiones vitales y estratégicas, vistas desde otras perspectivas entre otras.

Asimismo, todas las partes interesadas que han participado en el desarrollo de este plan regional en múltiples sesiones de planificación y de retroalimentación velarán la aplicación de este plan que será responsabilidad de todos.

## **II. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA DENTRO DE LA REGIÓN**

En medio del debacle financiero de Puerto Rico y la situación que arrastra por años el gobierno estatal y los gobiernos municipales, incluyendo algunas entidades privadas del sector comercial de la Isla; es momento de reinventar en los procesos de toma de decisiones que sean de acción inmediata para enfrentar la crisis actual. Uno de los factores que influyeron durante estos últimos tiempos en la crisis actual fue la eliminación de la Sección 936, que permitía a Puerto Rico incentivar económicamente a las empresas estadounidenses al excluirla de la tributación federal. Por otro lado, el endeudamiento gubernamental ha ocasionado la situación fiscal en la que se encuentra el Banco Gubernamental de Fomento/BGF al no tener liquidez para responder a los compromisos de pagos de la deuda de P.R. y que llevará a los municipios en un momento dado a tener que reducir los gastos dramáticamente y posiblemente en algunos casos, cerrar operaciones con la probabilidad de que siga aumentando la tasa de desempleo en algunos municipios del país. Es por ello que la realidad económica de nuestro país es urgente, evaluando día a día las noticias, artículos y estadísticas que muestran la situación actual de nuestro país.

El desempleo, el nivel de pobreza, la baja escolaridad y la población con impedimento son los factores mayores con los que hay que lidiar en la Región Suroeste.

No hay duda que el desempleo es uno de los mayores problemas que ha confrontado la economía de Puerto Rico a través de los años. En varias ocasiones este se ha agravado debido a los periodos de recesión por los que ha atravesado el país.

Según el Sr. José Caraballo Cueto, Director de Centro de Información Censal, el 47% de la actividad económica en Puerto Rico se genera en solo cuatro municipios, San Juan, Carolina, Bayamón y Guaynabo. Por otro lado el investigador enfatizó que la migración, baja natalidad y la poca actividad económica inciden que diez municipios reflejan pérdida poblacional más de 10% desde abril de 2010 hasta julio 2015. Los pueblos que figuran en la lista son Lares (-1.0%), Mayagüez (-10.7%), Fajardo (-10.5%), Guánica (-10.5%), Peñuelas (-10.5%), Ponce (-0.4%), Yauco (-10.4%), Ceiba (-10.4%), San Juan (-10.2%) y las Marías (-10.1%) de acuerdo a datos publicados por el Negociado del Censo. De los cuales cuatro pueblos pertenecer a la Región del Suroeste.

Por otro lado, el principal problema que enfrenta nuestro país es que su costo de vida es notoriamente superior al del resto de los países, debido a los altos costos de vivienda; entre otros.

Los retos que enfrenta el individuo en un mercado laboral constantemente cambiando los obliga a educarse mejor, adiestrarse y romper barreras que los inmovilizan para conseguir y retener un empleo de alta demanda y remuneración.

Los buscadores de empleo deben desarrollar las destrezas necesarias que exigen los patronos. No es solo poseer la preparación académica para ocupar una posición. Los patronos buscan también empleados que los ayuden a competir en la productividad y esto se logra con puntualidad, responsabilidad, capacidad para seguir instrucciones y trabajar en equipo y compromiso con la empresa.

#### **A. Análisis económico de la fuerza laboral y de actividades del sistema de la fuerza laboral**

La población de Puerto Rico ha descendido de 3,826,878 personas en el 2004 a 3,474,182 personas para el 2015. El estimado del Censo Federal de 2015 y de la Junta de Planificación para el 2019 indica que la población se reducirá aún más. Según la Junta de Planificación la población de Puerto Rico será de 3,346,000 personas para el año 2025.

La población de individuos mayores de 65 años aumentó de 11.2% a 14.5% en el 2010. Además, la expectativa de vida aumento hasta 78.91 para ese año. Para los varones la expectativa de vida fue de 75.07 y para las hembras fue de 82.95 años.

La tasa de nacimientos ha bajado durante las pasadas tres décadas, lo que apunta al envejecimiento progresivo de la población. De otro lado, la tasa de mortalidad ha mostrado un aumento moderado durante estas tres décadas.

*Tabla # 1. Población Estimada por Sexo y Edad para Puerto Rico (2014 y 2010)*

<b>Sexo y Edad del Segmento</b>	<b>PR 2014 (Como % de Pob.Total)</b>	<b>PR 2014</b>	<b>PR 2010</b>	<b>PR Cambio 2010-2014 (%)</b>
Población Total	<b>3,548,397</b>	<b>3,548,397</b>	<b>3,722,133</b>	<b>-4.67</b>
Varones	48.0	1,704,416	1,785,266	-4.53
Hembras	52.0	1,843,981	1,936,867	-4.80
Menos de 5 años	5.2	184,288	223,247	-17.45
5 a 9 años	5.9	208,167	236,531	-11.99
10 a 14 años	6.6	234,338	268,378	-12.68
15 a 19 años	7.1	252,830	284,254	-11.05
20 a 24 años	7.6	268,097	264,790	1.25
25 a 34 años	12.1	430,490	482,756	-10.83
35 a 44 años	12.9	458,266	487,539	-6.00
45 a 54 años	13.0	461,164	486,273	-5.16
55 a 59 años	6.2	219,054	219,460	-0.18
60 a 64 años	6.1	214,692	223,184	-3.80

65 a 74 años	10.0	354,429	313,604	13.02
75 a 84 años	5.4	192,214	170,712	12.60
85 años en adelante	2.0	70,368	61,405	14.60
Mediana de Edad (años)	39.3	39.3	37.2	2.10

Según ilustrado en la Tabla # 1. Población Estimada por Sexo y Edad para Puerto Rico (2014 y 2010), la mediana de edad de la población de Puerto Rico aumentó, de 37.2 en 2010 a 39.3 en 2014. El grupo de mayor cantidad de personas en el 2010 era de 15 a 19 años, mientras que para el 2014, el grupo de mayor cantidad era de 20 a 24 años de edad. La población mayor de 65 años fue la de mayor aumento.

La Ley 199-2010, conocida como *Ley de Reto Demográfico*, advirtió que a menor la tasa de nacimientos y mayor tasa de personas mayores y más altos niveles de expectativa de vida, más lento será el desarrollo económico de la Isla.

Para el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce y del Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste (*Región Suroeste según determinada por el Estado*), la pérdida de población fue similar en comparación con el cambio de población en la Isla. La pérdida de población para el 2014 fue de un 6.59% para Área Local de Ponce y de un 3.52% para el Área Local del suroeste, para un total aproximado de 10.5 % a nivel de la Región Suroeste. Además, la pérdida de la población de 15 a 24 años fue de alrededor de 9.60% en el Área Local de Ponce y de 6.14% en el Área Local Suroeste, para un total aproximado de 16% en la Región Suroeste.

En cuanto a la población de 25 a 64 años ocurrieron pérdidas menores de la población, en el Área Local de Ponce fue de 6.54% y en el Área Local del Suroeste fue de 4.31% para un total aproximado de 11% aproximado para la Región Suroeste.

Tabla # 2. Distribución Poblacional por Área Local, Sexo y Edad, 2014, 2010-2014

Área Local	Población Total				15 a 24 Años		25 a 64 Años	
	2014	M (%)	F (%)	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)
Ponce	159,660	48.2	51.8	-6.59	24,284	-9.60	78,546	-6.54
Suroeste	261,834	48.2	51.8	-3.52	36,701	-6.14	130,085	-4.31

### 1. Sectores industriales y ocupaciones en demanda existentes

#### Sectores Industriales

Tabla # 3 PNB, PIB, por sector industrial y per cápita y otras características seleccionadas, AF 2005, 2011, 2014, demuestra que los sectores industriales con mayor participación en PIB en el AF 2014 fueron: Manufactura, que alcanzó casi la mitad con un 47.6%; seguido de Bienes Ricos y Alquiler, con 15.2%; Gobierno, con 7.6%, Ventas al Detal, en 4.9%; Finanzas y Seguros, con 4.5%, y Cuidad de Salud y Servicios Sociales, con 3.5%. La suma de estos sectores industriales representa el 84% del PIB.

*Tabla #3. PNB, PIB, por sector industrial y per cápita y otras características seleccionadas, AF 2005, 2011, 2014*

<b>Total a precios constantes (\$millones)</b>	<b>2005</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>
<b>PNB</b>	54,861.90	65,720.70	69,201.60
Aumento anual	5.9	2.2	0.6
Per cápita	14,346	17,742	19,373
<b>PIB</b>	83,914.50	100,351.70	103,675.70
Per cápita	21,943	27,092	29,024
Por sector industrial (como % del PIB; subsector como % del sector)			
Agricultura	0.6	0.79	0.83
Construcción	2.5	1.3	1.12
Manufactura	42.4	46.6	47.58
Comida y productos relacionados	2.86	1.68	2.01
Bebidas y productos derivados del tabaco	2.2	2.11	2.65
Ropa y productos relacionados	0.53	0.58	0.23
Productos químicos y derivados	72.27	69.05	64.62
Computadoras y productos electrónicos	11.68	18.45	22.61
Equipo eléctrico	1.42	1.47	1.65
Otra manufactura	5.26	4.56	4.27
Comercio al por mayor	3.21	2.9	2.77
Comercio al detal	5.57	4.77	4.89
Transportación y almacenamiento	1.12	0.89	0.87
Informática	2.32	2.6	2.3
Finanzas y seguros	7.4	5.59	4.47
Bienes raíces y renta	11.43	14.32	15.21
Servicios profesionales, científicos y técnicos	2.08	1.54	1.72
Administración de compañías y empresas	0.16	0.08	0.07
Servicios administrativos y de apoyo	1.75	1.68	1.81
Servicios educativos	0.97	0.68	0.7
Servicios de salud y servicios sociales	3.48	3.38	3.46
Arte, entretenimiento y recreación	0.3	0.09	0.09
Alojamiento y restaurantes	2.03	1.77	1.94
Otros servicios	0.48	0.38	0.41
Gobierno	9.71	8.19	7.55
Estado Libre Asociado	86.28	81.59	80.28
Municipios	13.72	18.41	19.72
Producto nacional bruto	7,314.70	6,431.70	6,391.90
Aumento	1.9	-1.8	-0.9

Per cápita	1,913	1,736	1,789
Producto interno bruto	11,379.20	10,589.20	10,581.80
Per cápita	2,976	2,859	2,962
Salarios y compensaciones (\$millones)	25,393.10	25,268.50	25,625.40
Empleo, total (miles)	1,213	1,044	996
Productividad (\$)	9,381	10,143	10,624

## 2. Sectores industriales y ocupaciones en demanda emergentes.

A partir del 2006, inicia el más reciente proceso de cambios económicos y la búsqueda de una nueva identidad económica y productiva. El actual proceso de contracción en la economía, el más largo que el país haya experimentado, no es otra cosa que un proceso de ajuste del cual emergerá una nueva estructura económica. Más que intimidarnos o asumir una actitud de derrota, los retos económicos actuales deben servir para asumir un liderazgo y una actitud creativa que permita adaptar nuestros negocios a la nueva realidad. Al examinar los recientes indicadores económicos, se evidencia que hay sectores que demuestran una recuperación. La tecnología y la informática, los servicios profesionales, la industria aeroespacial, la educación, el sector de la salud, y el turismo, son algunos de los sectores económicos emergentes que lideran el proceso de cambio dentro de la economía local. Estos sectores experimentan un crecimiento sostenido en nueva actividad productiva y en la creación de empleos, serán claves para ayudar a una estabilización gradual de la economía.

El Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico del DDEC tiene como visión aprovechar las fortalezas de la isla – ese conocimiento especializado, creatividad y espíritu innovador – para desarrollar nuevos sectores relacionados con la economía del conocimiento, a los fines de enfrentar adecuadamente los retos de la globalización y aprovechar oportunidades en sectores emergentes.

Parte importante del Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico es enfrentar adecuadamente los retos de la globalización al aprovechar oportunidades en **sectores** emergentes. Por esto, las iniciativas de fomento empresarial se complementan con herramientas que viabilicen que las pymes puedan exportación sus bienes y servicios.

### *Las Ciencias Vivas: manufactura farmacéutica.*

Los dos segmentos de la industria farmacéutica que mayor crecimiento experimenta ahora en términos de su mercado mundial son medicamentos genéricos y biológicos. Se estima que los genéricos tendrán mayor crecimiento, como un agregado anual proyectado de 11%

(2012-2016), la mayoría de la innovación en la industria ocurre en el sector de los biológicos, Por tanto, el panorama de crecimiento en ambos campos representa una gran oportunidad de empleo para Puerto Rico.

*Algunas estrategias envuelven:*

- Proteger las operaciones farmacéuticas existentes.
- Intervenir activamente en el proceso de reciclaje de las plantas cerradas.
- Fomentar el establecimiento de una industria farmacéutica.
- Atraer operaciones de empaque para venta y distribución.
- Desarrollar destrezas para investigación y desarrollo local.
- Desarrollar programas de adiestramiento conjunto con universidades y sector privado.

*Las Ciencias Vivas: manufactura de dispositivos médicos:*

Se proyecta que este sector experimenta un crecimiento global de 6% por año hasta el 2020. Puerto Rico está en una posición única para aprovechar esta tendencia, dado que acumula una experiencia importante, con \$4,500 millones en exportaciones y 13 de las 20 firmas más grandes del sector establecidas en Puerto Rico.

*Algunas de las estrategias incluyen:*

- Integrar nuevas líneas de producción en compañías ya establecidas en Puerto Rico.
- Fomentar la investigación, desarrollo y manufacturación de nuevos productos.
- Enfocar los esfuerzos de promoción en sectores y compañías de gran crecimiento, especialmente, en el campo de ortopedia, trauma, cirugía invasiva y dispositivos visuales.
- Atraer compañías dentro de la cadena de distribución de gran crecimiento.

Las ventajas competitivas de mano de obra disponible en este sector son comparables a las del sector de manufactura farmacéutica.

*Bioteología agrícola.*

Según la Compañía de Fomento Industrial, Puerto Rico surge como un centro importante de Bioteología agrícola. Desde el 1983, se conducen investigaciones con, maíz, soya, girasoles y algodón, entre otros cultivos. Este es uno de los sectores de crecimiento más

acelerados, debido al clima y condiciones ambientales estables todo el año, mano de obra diestra, calidad del terreno, y proximidad a los Estados Continentales.

El Sector concentra actualmente el 18% del empleo agrícola (más de 2,500 empleos), Puerto Rico aspira a liderar una industria con un crecimiento esperado de 6% por año.

*Algunas de las estrategias incluyen:*

- Apoyar la expansión de producción de compañías actualmente establecidas en Puerto Rico mediante la preparación de ofertas individuales.
- Atraer compañías adicionales al sector mediante la promoción de incentivos existentes, infraestructura y talento disponible.
- Fomentar actividades adicionales de investigación y desarrollo.

*Contratación (Outsourcing).*

Según la Compañía de Fomento Industrial, Puerto Rico emerge como centro para servicios de información de monitoria remota, y de operaciones relacionadas a las telecomunicaciones como son los centros de llamadas (call centers). A nivel global, en el 2014, los ingresos por “*Outsourcing*” se estimaron en \$600.000 millones. La industria está compuesta de cuatro segmento: 1. Contratación de tecnología de información, 2. Contratación de procesos de negocios, 3. Contratación de procesos de conocimientos, y 4. Contratación de ingeniería e investigación y desarrollo.

*Algunas de las estrategias incluyen:*

- Crear un conglomerado de contrataciones eslabonando universidades, el sector privado y el gobierno.
- Desarrollar programas de adiestramiento, en coordinación con las universidades y la compañías del sector
- Atraer operaciones significativas mediante el ofrecimiento de servicios de contratación de procesos de negocios y servicios, mediante promoción personalizada agresiva.
- Promover el desarrollo de programados locales para su eventual exportación.
- Expandir los sectores de la industria aeroespacial y de defensa, prestando especial atención al área de investigación y desarrollo.

### *Industrias “Bajo la Bandera”*

Los negocios “Bajo la Bandera” , que al amparo de legislación federal vigente deben mantener operaciones en territorio estadounidense, representan una oportunidad de más de \$500,000 millones, Puerto Rico aspira a contactar y atraer compañías dedicadas a la seguridad cibernética, Big Data y aviación remota, entre otros.

#### *Algunas de las estrategias incluyen:*

- Mantener una división dentro de la Compañía de Fomento Industrial dedicada a generar relaciones de negocios entre compañías locales y el gobierno federal.
- Contratar y atraer compañías en los siete sectores industriales identificados como primera prioridad debido a su crecimiento esperado: seguridad cibernética, Big Data, aviónica no tripulada, “comando control, comunicaciones e inteligencia”, servicios para la industria aeroespacial tradicional, textiles y centro de llamadas (“call centers”).
- Expandir los programas de adiestramiento del FeCC para PYMES que deseen vender productos y servicios para agencias federales.

### *Conglomerado de mantenimiento, reparación y operaciones*

El mercado de MRO, por sus siglas en inglés, se proyecta cercano a \$76,000 millones para el 2022, un 36% más de los \$56,000 millones actuales. Las tendencias muestran que las líneas aéreas están cada vez más interesadas en contratar externamente sus actividades secundarias. Un conglomerado de MRO podría representar hasta \$600 millones en el PIB, con un impacto importante en los PYMES y en las economías regionales, ya que fuera de los servicios principales de ensamblaje, limpieza y coordinación, la mayoría de los servicios son provistos por negocios con menos de 10 empleados.

#### *Algunas de las estrategias incluyen:*

- Comenzar las operaciones de Lufthansa Technik
- Crear una escuela de MRO en aguadilla y adaptar sus programas a los currículos universitarios vigentes.
- Identificar oportunidades para establecer negocios y crear eslabonamientos con la industria aeroespacial existente en Puerto Rico.

## *Turismo.*

Nuevos productos turísticos serán desarrollados para ampliar la oferta. Programas de calidad desarrollados a través de alianzas con instituciones educativas, son necesarios para crear la experiencia de “cinco estrellas” para los turistas que es necesaria para asegurar que repitan su visita. El gobierno ha emprendido una estrategia de “turismo médico” el cual es un mercado en crecimiento. Se estima que 750,000 residentes de los Estados Unidos viajan cada año para recibir cuidado médico. Puerto Rico tiene una oferta única en este campo: servicios médicos de alta calidad bajo reglamentación médica y estándares de los Estados Unidos, con costos que fluctúan entre 30% y 70% más bajos.

### *Algunas de las estrategias incluyen:*

- Diversificar el concepto de turismo para incluir otras modalidades, como turismo médico, deportivo, gastronómico, cultural y ecológico, para captar un espectro más amplio de visitantes.
- Presentar a Puerto Rico como un destino turístico en mercados designados como de alta prioridad.
- Crear programas conjuntos con instituciones educativas para mejorar la calidad del servicio en este sector.

### *Otros Sectores industriales y ocupaciones en demanda emergentes.*

A continuación sectores industriales y ocupaciones en demanda emergentes en la región suroeste. Los datos ofrecidos por el DTRH demuestran las tendencias emergentes en nuestra región suroeste y más aún en la isla.

*Tabla # 4 Tendencias en el Mercado Laboral 2012-2022*

<b>Tendencias en el Mercado Laboral 2012-2022</b>	
<b>Ocupaciones en Demanda Emergentes/En Aumento</b>	<b>Sectores Industriales</b>
<b>Ocupación/Profesionales</b>	<b>Industria</b>
Vendedores Minoristas/Al detal	Venta al por Mayor/Tiendas, Negocios e Industrias
Cajeros(as)	Tiendas de Productos/Tiendas de Mercancía en general
Empleados de Limpieza	Servicios a Hogares privados y públicos/Hoteles
Guardias de Seguridad	Agencias privadas, negocios e industrias
Asistentes Administrativos/Secretarias	Servicios administrativos, Empresas Privadas y Públicas
Enfermeras(os)	Asistencia Social/Salud, servicios ambulatorios
Facturadores de Planes Médicos	Hospitales (Públicos y Privados)
Representantes de Servicio al cliente	Empresa privada y pública
Jardineros/Conserjes	Limpieza áreas verdes (Público y Privado)
Servicio de comida/Chef/Cocineros/Camareros	Industrias de servicio de comida rápida, restaurantes
Ama de llaves, Auxiliar de Cuidado Envejecientes	Auxiliares (Público y Privado)
Aux. de Cuidado Personal, Peluqueros, Cosmetólogos	Salones de belleza y estilismo
Farmacéuticos	Industrias farmacéuticas de todo tipo

Abogados	Asesoría, Industrias de todo tipo
Enfermeros Médicos	Hospitales/Casas Hogares Asilo
Profesores de Especialidades de la Salud	Universidades, colegios y Hospitales
Trabajadores Sociales de Cuidado de la salud	Hospitales, industrias, hogares asilo
Contadores/Audidores	Gobierno/Empresa Privada
Maestros de Escuela Primaria	Escuelas (Pública y Privada)
Analistas de Investigación de Mercado y de Mercadeo	Agencias de Publicidad/Centros de estadísticas
Gerentes de Operaciones y Generales	Industrias/Empresas
Tecnólogos Médicos y Clínico/Técnicos de Laboratorio	Hospitales/Laboratorios (Públicos y Privados)
Conductores de Camiones Pesados y de Carga	Industrias, Fábricas, Puertos y Muelles
Administradores de Bases de Datos	Industrias de Tecnología (Pública y Privada)

Fuente: DTRH, Tendencias y Destrezas Ocupacionales en el Mercado Laboral/Programa de Proyecciones de Empleo.2012-2022

### 3. Referencia al Plan de Desarrollo Económico del DDEC y la Compañía de Fomento Industrial, para identificar las industrias en crecimiento.

El plan de DDEC gira en torno a Sectores Industriales estratégicos, nuestra Región Suroeste conforma industrias en crecimiento como lo son las farmacéuticas que mayor crecimiento experimentan en el mercado mundial (los medicamentos genéricos y biológicos). Se estima que los genéricos tendrán mayor crecimiento de un 11%, la mayoría de la innovación en la industria ocurre en el sector de los biológicos. Por tanto, el panorama de crecimiento en ambos campos representa una gran oportunidad de empleos para la Región y sobre todo para Puerto Rico.

*Algunas de las estrategias envuelven:* Recurrir a las operaciones farmacéuticas existentes mediante la colaboración con las compañías del sector. Entrar activamente en el proceso de reciclaje asegurando contactos con compañías interesadas de manera que puedan retomar o adaptar las operaciones. Atraer operaciones de empaque para ventas y distribución para complementar operaciones de manufactura existentes. Desarrollar las destrezas para investigación y desarrollo local en el campo de la farmacéutica. Desarrollar programas de adiestramiento conjunto con universidades y compañías del sector privado para reforzar la fuerza laboral y ofrecer mejores oportunidades de empleo y crecimiento a egresados.

#### *4. Evaluar Política Pública Estatal para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME's)*

##### *a. Necesidades de Empleos de los patronos e industria.*

*Pequeñas y medianas empresas (PYME's) y microempresas.* La Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante tiene como objetivo promover las pymes como la espina dorsal del sector privado de Puerto Rico. Provee una definición uniforme de dicho sector e instituye varias protecciones para las pymes como un programa de rentas preferenciales en propiedades del Gobierno, la reserva del 20% de las compras del Gobierno para las ellas y el requisito de estudios de impacto económico regional a negocios “grandes” para promover el balance entre empresas, la competencia justa y equitativa entre los diferentes sectores comerciales. Además, crea la Junta de Apoyo para las pymes, encargada de velar la implementación efectiva de las políticas públicas.

La Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en las pymes establece el primer programa de incentivos contributivos y salariales permanente para las pymes en Puerto Rico. Los objetivos del nuevo programa son viabilizar el desarrollo y la expansión de este sector, crear nuevos empleos y retener los empleos en pymes con serias dificultades económicas. Entre sus beneficios se incluyen el reembolso de 50% del Salario Mínimo Federal hasta 15 empleados y la contribución sobre ingresos preferencial por 3 años comenzando en 5%.

Según el monitor Global de Empresarismo, el 12% de la población local, entre 18 y 64 años de edad son empresarios potenciales e intentaran establecer una empresa dentro de los próximos tres años, lo cual representa una gran oportunidad de expansión. Las PYME's generan 1 de cada 4 empleos creados en Puerto Rico. El gobierno impulsa una política pública solida dedicada al fortalecimiento de este sector.

*Algunas de las estrategias incluyen:*

- Crear programas de incentivos para las PYME's, incluyendo: reembolso parcial de los salarios de las personas reclutadas en nuevos empleos en PYME's elegibles; reembolso parcial de salarios para la creación de nuevos empleos relacionados específicamente con actividades de exportación; reembolso parcial de salarios para retención de empleo de PYME's elegibles que tengan pérdidas operacionales netas, entre otros.
- Crear “ventanillas únicas” para ofrecer apoyo y servicios para las PYME's, y contribuir a simplificar y bajar los costos de establecer o expandir un negocio.
- Establecer un programa de mentoría y apoyo técnico para las PYME's y las microempresas.

En el 2014, las industrias con vacantes más difíciles de llenar fueron aquellas relacionadas con servicios, mientras aquellas con los índices más altos de vacantes eran Administración Pública, y Servicios Educativos (*los cuales tienen un importante componente de empleo público*).

*Tabla #5. Industrias con vacantes con dificultad de reclutamiento, tasas de vacancias y tasas de sobre-cualificación, 2014*

Sector o subsector industrial principal	Establecimientos con dificultad para llenar vacantes (%)	Tasa de vacantes (%)	Tasa de sobre-cualificación (%)
Servicios administrativos y de apoyo	83.3	3.7	34.1
Otros servicios	76.6	1.5	51
Servicios educativos	73.9	9.1	29.1
Comercio al detal	72.7	0.8	45.8
Construcción	63.5	0.4	13
Cuidado de salud y servicios sociales	61.5	2.5	40.2
Finanzas y seguros	57.1	1.4	54.1
Manufactura	51.5	1.1	29.2
Bienes raíces y renta	41.9	2.9	18.3
Servicios profesionales, científicos y técnicos	41.4	2	32.8
Comercio al por mayor	39.7	1.3	30.3
Informática	33.3	1.1	81
Administración pública	27.1	14.6	40.7
Alojamiento y restaurantes	21.2	2.4	71.9
Arte, entretenimiento y recreación	0	2.1	64.7
Gerencia	0	1.1	100
Agricultura y minería	0	0.8	-
Transportación y almacenaje	0	0.3	68.7
Utilidades	0	0	-

Según el DTRH, en el 2014, entre 10 ocupaciones con vacantes de más difícil reclutamiento, ocho requerían algún tipo de licencia. Entre las ocupaciones con promedios de

aumento estimado de empleos más altos para 2012 y el 2022, algunas requieren algún tipo de licencia, y las 3 primeras están relacionadas con el campo de la farmacia.

*Tabla # 6. Industrias con aumento proyectado de empleos sobre el promedio, 2012-2022*

<b>Código NAICS</b>	<b>Título NAICS</b>	<b>Proyectado al 2022</b>	<b>Aumento Total</b>	<b>Cambio (%)</b>
	Empleo total, todas las ocupaciones	1,172,131	109,384	10.29
519000	Otros Servicios de Información	211	79	59.85
624000	Asistencia Social	17,346	6,416	58.70
512000	Industrias de Películas y Grabación de Sonido	3,833	1,272	49.67
485000	Transportación Terrestre de Pasajeros	3,365	1,111	49.29
523000	Actividades de la Bolsa de Valores e Inversiones	1,666	539	47.83
518000	Proveedores de Internet y Procesamiento de Datos y Portales de Búsqueda	2,849	918	47.54
446000	Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal	25,150	7,619	43.46
623000	Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería	7,818	2,268	40.86
562000	Administración de Desperdicios y Servicios Remediativos	5,505	1,497	37.35
712000	Museos, Lugares Históricos, Zoológicos y Parques	421	112	36.25
622000	Hospitales (Públicos y Privados)	42,705	11,239	35.72
452000	Tiendas de Mercancía en General	33,036	8,292	33.51
517000	Telecomunicaciones	12,946	3,126	31.83
441000	Venta de Piezas y Vehículos de Motor	16,431	3,953	31.68
531000	Bienes Raíces	12,371	2,950	31.31
424000	Venta al por Mayor de Bienes No Duraderos	25,218	5,518	28.01
541000	Servicios Profesionales y Técnicos	35,898	7,824	27.87
621000	Servicios Ambulatorios de Salud	42,962	9,324	27.72
221000	Utilidades	448	96	27.27
721000	Alojamiento	16,985	3,232	23.50
561000	Servicios Administrativos	83,369	14,625	21.27
443000	Tiendas de Aparatos Electrónicos y Eléctricos	4,403	734	20.01
722000	Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas	68,516	10,624	18.35
532000	Servicio de Alquiler y Arrendamiento &	4,075	595	17.10
533000	Servicios de Alquiler de Marcas Registradas, Patentes y Franquicias			
453000	Tiendas Misceláneas	6,024	845	16.32
713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,055	255	14.17
524000	Seguros y Actividades Relacionadas &	15,534	1,849	13.51
525000	Pensiones, Fondos y Otros Instrumentos			

	Financieros			
812000	Servicios Personales y Lavandería	5,832	647	12.48
Total Auto-empleo no incorporado		142,606	17,019	13.55

DTRH: Proyecciones de Empleo a Largo Plazo: 2012-2022.

Tabla # 7, según el DTRH, en el 2014, entre 10 ocupaciones con vacantes de más difícil reclutamiento, ocho requerían algún tipo de licencia. Entre las ocupaciones con promedios de aumento estimado de empleos más altos para 2012 y el 2022 (*Ver Tabla II-19*), también 8 requieren algún tipo de licencia, y las 3 primeras están relacionadas con el campo de la farmacia.

*Tabla # 7. Ocupaciones con mayor dificultad de reclutamiento, 2014*

Código	Título de la Ocupación	Educación	Credencial o exp.	Tasa de Vacantes (%)	2010-2014 cambio en empleo estimado	2012-2022 Ofertas de empleo estimadas
<b>SOC</b>						
29-1051	Farmacéuticos	PD	Licencia	3.9	-20	1,193
41-2031	Vendedores al Detal	NA	ST OJT	3.9	5,100	23,418
29-2041	Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos	PS ND	Certificado	3.2	-900	699
43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	HS	MT OJT	2.5	-3,430	376
49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	PS D	Licencia	2.5	120	1,790
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	PS D	Licencia	2.4	-1,220	1,769
29-2054	Técnicos de Terapia Respiratoria	AD	Licencia	2.2	-40	174
43-3011	Cobradores de Cuentas y Facturas	HS	ST OJT	2.2	-1,340	1,192
41-2011	Cajeros	HS	ST OJT	2.1	2,970	16,708
Nov-21	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	BD	NA	1.9	140	345

La Tabla # 8, Principales destrezas requeridas de un empleado, 2014, 2010, muestra aquellas destrezas requeridas por un patrono a sus empleados, la que cuenta con más porcentaje

es, *Puntualidad y responsabilidades* con 77.7% en el 2010 y con 81.1% en el 2014. Por otro lado, la que cuenta con menos porcentaje es, *Creatividad y la innovación* con 5.5% en el 2010 y con 4.7% en el 2014.

*Tabla # 8. Principales destrezas requeridas de un empleado, 2014, 2010*

<b>Destreza</b>	<b>Preferencia de encuestados 2014 (%)</b>	<b>Preferencia de encuestados 2010 (%)</b>
Puntualidad y responsabilidad	81.1	77.7
Habilidad de seguir instrucciones	79.7	77.1
Comunicación verbal y escrita	66.7	62.6
Trabajo en equipo	61.4	66.9
Habilidad de proveer servicio al cliente	58.1	56.1
Capacidad de aprender	52.3	59.2
Habilidad de anticipar y prever problemas	42.5	32.7
Habilidad de identificar y resolver problemas	42.4	34.5
Auto-motivación, iniciativa y dinamismo	35.8	28.8
Habilidad de trabajar bajo presión	35.7	38.2
Habilidad de trabajar con supervisión mínima	32	29
Habilidad para tomar decisiones	30.8	31.5
Destrezas matemáticas	23.7	29
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y demandas	20.7	23.9
Competencia en Inglés	19.9	14.3
Familiaridad con el uso de computadoras	19.7	14
Liderazgo	18.5	15
Atención a los detalles en el trabajo	16.2	14.1
Capacidad de determinar prioridades y cumplir con plazos	15.1	19.2
Habilidad para hacer tareas repetitivas	15.1	14.9
Pensamiento crítico	12	15.3
Destrezas interpersonales	11.9	18.8
Habilidad para operar maquinaria o equipo	11.1	11.4
Habilidad para organizar, planificar y administrar recursos	8.6	10
Orientado a objetivos	8.2	13.4
Conocimiento técnico o académico	8	6.1
Conocimiento en tecnología de información	7.7	5.7

Destrezas físicas y de movilidad	5.9	5.8
Habilidad de negociación	5.8	7.5
Creatividad y la innovación	4.7	5.5

Fuente: DTRH, LAUS, Destrezas y Ocupaciones en Alta Demanda, 2014, 2010.

### *Core Programs*

Los *Core Programs* manteniéndose en el sistema de Centro de Gestión Única, accesible, física y programáticamente, ayudaran a cubrir las necesidades de los buscadores de empleo con destrezas necesarias y la selección de candidatos capacitados a los patronos, y para satisfacer las necesidades de educación ocupacional y de empleo:

- Estableciendo un servicio dedicado para atender las necesidades de la PYME's y promover el uso de las instalaciones o el personal de los CGU por empresarios que lo requieran para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas y otras actividades permisibles.
- Dedicar recursos del personal de los *core programs* para prestar servicios a patronos, que esté capacitado para coordinar los servicios que sean apropiados, actividades a través de estos y aumentar concienciación empresarial sobre estrategias sectoriales.
- Creando una identidad, marca y mensaje común para el sistema de fuerza laboral, que brinde apoyo al mercadeo del sistema a los usuarios habituales, así como a clientes atípicos, como son solicitantes de empleo altamente calificados, reforzando así la capacidad del sistema de atraer a una gama de patronos más amplia.
- La consejería es una actividad estratégica clave en todos los programas básicos, en términos de servicio a individuos que enfrentan barreras para empleo, y se puede proporcionar información y orientación a los clientes sobre los requisitos del trabajo, las oportunidades de empleo, las tendencias y otros recursos de la comunidad que puedan beneficiar a los solicitantes de empleo.

- Mediante la coordinación de los *core programs* activar la participación de las entidades gubernamentales en programas competitivos claves que tienen entre sus objetivos el ampliar los servicios de educación, adiestramiento y empleo a poblaciones seleccionadas. Los programas de Título II tienen un rol importante en la prestación de servicios a las personas con barreras de empleo y en garantizar su acceso a la fuerza laboral.

## *B. Análisis de la Fuerza Laboral*

### *1. Análisis del Empleo y Desempleo*

#### *Empleo, Desempleo y participación en la Fuerza Laboral.*

Puerto Rico es una de las jurisdicciones con mayor desempleo a nivel de Estados Unidos y con una tasa de participación laboral de las más bajas. La Región Suroeste de Puerto Rico es una de las áreas con una tasa de desempleo más altas de la Isla y con una participación laboral muy baja.

Según el Informe “*Estadísticas de Desempleo por Municipios Junio 2016*” del Negociado de Estadísticas del Trabajo, División de Estudios y Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la Región Suroeste compuesta por el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste cuenta con un estimado por desempleo de 14.9 y el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, con un 12.2.

Puerto Rico es una de las jurisdicciones con mayor desempleo a nivel de Estados Unidos y con una tasa de participación laboral de las más bajas. La Región Suroeste de Puerto Rico es una de las áreas con una tasa de desempleo más altas de la Isla y con una participación laboral muy baja. Esto según la *Estadística de Desempleo por Municipios 2016, Departamento del Trabajo y Recursos Humano*, podemos ver que la fuerza laboral aproximada para el Área Local de Ponce para junio del 2016 era de 47,900 personas con una participación en la fuerza laboral de 42,100 individuos y una tasa de desempleo de 12.2%. Para el Área Local del Suroeste la

fuerza laboral era de 70,500 personas con una participación en la fuerza laboral de 59,900 individuos y una tasa de desempleo de 14.9%.

*Tabla # 9. Datos de Fuerza Laboral por el Área Local*

Área Local	Junio 2016* (preliminar)				Mayo 2016 (revisado)				Junio 2015 (revisado)			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo		Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo		Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa			Numero	Tasa			Número	Tasa
Ponce	47,900	42,100	5,800	12.2	49,100	42,600	6,500	13.2	48,600	41,600	6,900	14.3
Suroeste	70,500	59,900	10,500	14.9	71,000	60,000	11,000	15.5	69,900	58,300	11,600	16.6

\*Estimados preliminares; los mismos serán revisados durante la producción de los estimados del próximo mes.

Según la Tabla #10. Las Proyecciones de Empleo a Largo Plazo Por Industria, Proyecciones de Empleo Por Grupo de Industria Principal 2012-2011, Región Suroeste las Industria que producen Bienes tienen proyectado para el 2022 un total de empleo de 12,494, con un cambio de (1,923) con porcentual de -13.3%. Las Industrias que Producen Servicios tienen proyectado para el 2022 un total de empleo de 79,671, con un cambio de 4,368 con porcentual de 5.8%.

*Tabla # 10. Proyecciones de Empleo a Largo Plazo por Industria, Proyecciones de Empleo por Grupo de Industria Principal 2012-2022*

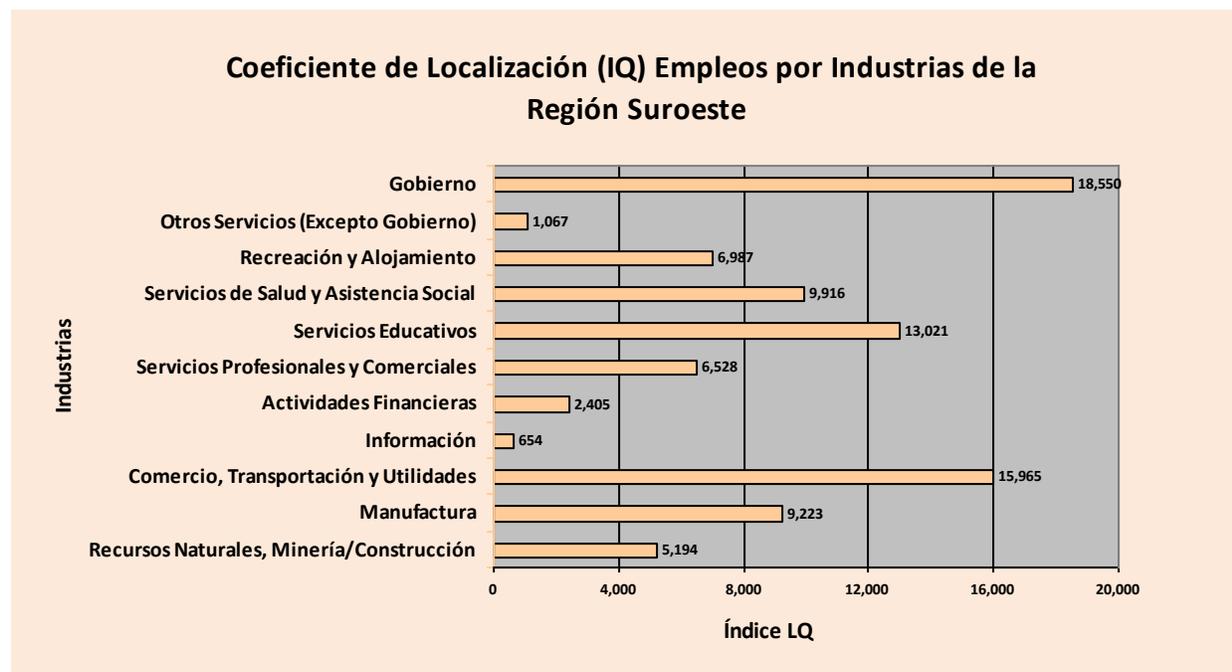
Industria Título NAICS	Región Suroeste		Cambio (2012-2022)	
	Proyectado 2012	Proyectado 2022	Empleo	Porcentual
Empleo Total	89,720	92,165	2,445	2.7
Industrias que producen bienes	14,417	12,494	(1,923)	-13.3
Recursos Naturales, Minería/Construcción	5,194	5,327	133	2.6
Manufactura	9,223	7,167	(2,056)	-22.3
Industrias que Producen Servicios	75,303	79,671	4,368	5.8
Comercio, Transportación y Utilidades	15,965	17,638	1,673	10.5
Información	654	753	99	15.1
Actividades Financieras	2,405	2,704	299	12.4
Servicios Profesionales y Comerciales	6,528	7,545	1,017	15.6
Servicios Educativos	13,021	12,308	(713)	-5.5
Servicios de Salud y Asistencia Social	9,916	12,530	2,614	26.4
Recreación y Alojamiento	6,987	7,859	872	12.5
Otros Servicios (Excepto Gobierno)	1,067	1,068	1	0.1
Gobierno	18,550	17,025	(1,525)	-8.2

La Tabla # 11. De Empleo y Desempleo de la Región del Suroeste del año 2005 al 2015 demuestra que ha ocurrido una disminución de la Fuerza Trabajadora desde ese periodo y que el Desempleo aumentó.

Tabla # 11. Empleo y Desempleo Región Suroeste

Región	Año	Fuerza Laboral	Empleo	Desempleo	Rate
Suroeste	2005	<b>166,678</b>	146,192	20,483	12.3%
Suroeste	2006	170,238	150,766	19,473	11.4%
Suroeste	2007	166,565	146,427	20,136	12.1%
Suroeste	2008	163,486	143,068	20,419	12.5%
Suroeste	2009	158,325	133,235	25,091	15.8%
Suroeste	2010	136,761	110,633	26,127	19.1%
Suroeste	2011	131,604	106,865	24,740	18.8%
Suroeste	2012	128,702	105,675	23,027	17.9%
Suroeste	2013	126,383	102,266	24,117	19.1%
Suroeste	2014	125,362	101,549	23,813	19.0%
Suroeste	2015	119,700	101,200	18,500	<b>19.0%</b>

La Tabla # 12. Coeficiente de Localización, Empleos por Industrias de la Región Suroeste con mayor números de empleados son; Gobierno con 18,500; Comercio, Transportación y Utilidades con 15,965; Servicios Educativos con 13,021 y Manufactura con 9,223.



*Individuos con Barreras para Empleo/Individuos de Bajos Ingresos*

En Puerto Rico el Programa de Asistencia Nutricional (PAN), provee una aportación mensual a familias de bajos ingresos, según las tablas del nivel de pobreza que emite el Departamento del Trabajo Federal conocidas como “*Lower Living Standard Income Level*” y el

“Federal Poverty Income Level Guidelines”, que los cualifica para alimentos y que incluye una porción que puede ser redimida en efectivo.

A tenor con los requisitos de las tablas del 70% del Nivel de Ingresos para el 2016 más de la mitad de todas las familias en la Región Suroeste serían clasificadas como individuos de bajos ingresos.

Para determinar el subempleo de adultos y trabajadores desplazados se desarrollan políticas y procedimientos según la regulación de WIOA.

Tabla # 13. Recibo de Asistencia Nutricional durante los pasados 12 meses por Área Local, 2014

	Hogares	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses (%)
Estados Unidos	76,958,064	10,760,879	14.0
Puerto Rico	887,662	343,756	38.7
<b>Ponce</b>	39,260	18,169	46.3
<b>Suroeste</b>	59,173	25,744	43.5

Fuente: ACS 2014, est. 5 años

Tabla # 14. Recibo de Asistencia Nutricional durante los pasados 12 meses por Composición Familiar por Área Local, 2014

	Asistencia Nutricional Recibida	Familias Encabezadas por Parejas Casadas		Familias Encabezadas por Varones Solteros		Familias Encabezadas por Hembras Solteras	
		Como % del Total	Sin Trabajadores (%)	Como % del Total	Sin Trabajadores (%)	Como % del Total	Sin Trabajadores (%)
Estados Unidos	10,760,879	5.2	15.9	1.6	22.5	7.2	28.4
Puerto Rico	343,756	15.4	51.3	4.3	43.9	19.0	58.3
<b>Ponce</b>	18,169	16.2	44.6	4.9	35.8	25.2	59.7
<b>Suroeste</b>	25,744	19.9	55.8	5.2	49.9	18.4	65.3

Fuente: ACS 2014, est. 5 años

La Junta Local de Ponce/WDB prepara y revisa cada año la Tabla # 6 para determinar los Niveles Mínimo de Ingresos (*Lower Living Standard Income Level*) para establecerse como uno de los Criterios de Elegibilidad, que le permitirá al Manejador de Caso evaluar si una persona puede beneficiarse de los recursos del Programa WIOA. Esta es una integración de las tablas 70% del “*Lower Living Standard Income Level*” de 2016 y del “*Federal Poverty Income Guidelines*” de 2016 publicadas por el Departamento del Trabajo Federal. La misma tiene efectividad desde el 1 mayo de 2016.

La Tabla #15 Mediana de Ingreso y LLSIL por tamaño familiar, 2015, demuestra que las Familias de 6 personas tienen la mediana más alta con 31,165, con un 70% LLSIL (USDOL) con 40,567 y en la Guía de pobreza (HHS) 32,570.

Tabla # 15. Mediana de Ingreso y LLSIL por tamaño familiar, 2015

	Mediana de Ingresos (\$)	70% LLSIL (USDOL)	Guía de Pobreza (HHS)
Familias de 2 personas	19,320	17,350	15,930
Familias de 3 personas	23,833	23,818	20,090
Familias de 4 personas	27,644	29,396	24,250
Familias de 5 personas	30,152	34,693	28,410
Familias de 6 personas	31,165	40,567	32,570
Familias de 7 personas o más	31,108	NA	NA

Fuente: ACS 2014, est. 1 año. USDOL, Guías LLSIL, 2015. ADSEF, Guías de Pobreza de HHS, 2015.

Tabla # 16. Lower Living Standard Income Level” 2016 y Federal Poverty Income Level Guidelines 2016.

<b>TABLA DE INGRESOS</b>	
Esta es una integración de las tablas del 70% “Lower Living Standard Income Level” 2016 y “Federal Poverty Income Level Guidelines” 2016 publicadas por el Departamento del Trabajo Federal. La misma tiene efectividad el 1 de mayo de 2016.	
<u>Composición familiar</u>	<u>Ingreso</u>
1 persona.....	\$ 9,027.00
2 personas .....	14,790.00
3 personas .....	20,300.00
4 personas .....	25,062.00
5 personas .....	29,579.00
6 personas .....	34,595.00
7 personas .....	39,611.00
8 personas .....	44,627.00
9 personas .....	49,643.00
10 personas .....	54,659.00
Para familias con más de diez (10) personas se añade la cantidad de \$5,016.00 por cada persona adicional.	

Individuos con impedimentos, incluyendo jóvenes con impedimentos: individuos con impedimentos entre otros grupos en el estado y a través de las regiones identificadas por el estado.

Para el año 2014 había un 8.6% de empleados con algún impedimento, auditivo visual, cognitivo, ambulatorio etc. en la fuerza laboral del país.

Además, la población desempleada con impedimentos rondaba alrededor de un 11.1% y la población con impedimentos fuera de la fuerza laboral era de 30.4%.

*Tabla # 17. Estatus de Empleo por Tipo de Impedimento de la Población de 16 años en adelante, 2009-2014*

<b>Estatus y Tipo de Impedimento</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Población Empleada con Impedimento (%)	8.8	8.1	9.1	8.6	8.5	8.6
Impedimento Auditivo	4	4	4	4	4	4
Impedimento Visual	1	2	2	3	2	2
Impedimento Cognitivo	3	3	3	2	3	3
Impedimento Ambulatorio	2	1	1	1	1	1
Impedimento para valerse por sí solo	6	6	6	6	6	6
Impedimento para Vida Independiente	5	5	5	5	5	5
Población Desempleada con Impedimento (%)	10.7	9.5	11.5	11.4	11.4	11.1
Impedimento Auditivo	5	4	5	5	5	5
Impedimento Visual	2	3	3	3	3	3
Impedimento Cognitivo	1	1	1	1	1	1
Impedimento Ambulatorio	3	2	2	2	2	2
Impedimento para valerse por sí solo	6	6	6	6	6	6
Impedimento para Vida Independiente	4	5	4	4	4	4
Población con Impedimento fuera de la Fuerza Laboral (%)	31.2	29.0	30.0	30.3	30.1	30.4
Impedimento Auditivo	6	6	6	6	6	6
Impedimento Visual	4	4	4	4	4	4
Impedimento Cognitivo	3	2	2	2	2	2
Impedimento Ambulatorio	1	1	1	1	1	1
Impedimento para valerse por sí solo	5	5	5	5	5	5
Impedimento para Vida Independiente	2	3	3	3	3	3

Fuente: ACS 2009-2014, est. 1 año

La Administración de Rehabilitación Vocacional lleva unas estadísticas de las personas de 16 años o más que buscan empleos en términos de su distribución por tipo de impedimento tales como visión, audición, habla, respiratoria, cognitiva, psicosocial, mental entre otras.

*Tabla # 18. Servicios de Rehabilitación Vocacional por Tipo de Impedimento, AP 2015*

Tipo de Incapacidad	Total por Categoría	Como % del Total
Visión	2,342	3.96
Audición	1,467	2.48
Visión y Audición	3	0.01
Habla	362	0.61
Física/Ambulatoria	7,156	12.09
Respiratoria	1,051	1.78
Otras Físicas/Ambulatoria	3,886	6.57
Cognitiva	26,541	44.86
Psicosocial	11,966	20.22
Otras-Mental	3,084	5.21
No Identificado	1,312	2.21
<b>Total</b>	<b>59,170</b>	<b>100.00</b>

Fuente: ARV, Estadísticas de Servicios, AP 2015

### *Individuos Mayores*

La población entre 55 y 64 años tuvo un descenso leve, entre el 2010 y el 2014. La participación de las personas de 55 años en adelante se ha mantenido relativamente en el mismo nivel durante la pasada década. Sin embargo, el nivel de participación en la fuerza laboral de esta población alcanza apenas la mitad de la de los estados y es más baja entre las personas de 65 y 74 años. La población de envejecientes plantea retos significativos en todos renglones, en relación con los esfuerzos para estimular la participación de ésta en la fuerza laboral.

### *Individuos Ex-ofensores*

De acuerdo con el Perfil de la Población Penal de 2015, publicado por el DCR, el 57% (6,826) de la población penal masculina estaba desempleada antes de ingresar al sistema correccional y 79% en la población femenina. Dentro del sistema de la fuerza laboral existen una serie de actividades que van dirigidas a la población de confinados y ex confinados.

### *Individuos sin hogar*

Al compararse con el resto de los Estados, Puerto Rico tiene el menor número de personas sin hogar así como veteranos sin hogar. Sin embargo, tiene la más alta proporción de individuos “crónicamente sin hogar”, que son individuos solos sin hogar, que tienen alguna condición incapacitante y que han estado continuamente sin hogar por un año o más, en los pasados tres años.

Tabla # 19. *Personas sin Hogar por Categoría, 2010-2015*

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>En Familias</b>	<b>Veteranos</b>	<b>Cronológicamente sin Hogar</b>
2015	4,518	589	164	1,756
2014	4,132	700	87	2,063
2013	4,128	658	82	2,130
2012	3,212	718	116	2,251
2011	2,900	554	137	3,564
2010	4,149	428	NA	2,218
2009	4,070	340	NA	2,195
2008	3,012	344	NA	2,917
2007	4,309	395	NA	2,904

Fuente: HUD, Informe de Evaluación Anual al Congreso sobre Personas sin Hogar 2007-2015

### *Jóvenes en Hogares Sustitutos*

Los jóvenes elegibles son inscritos en el programa de Hogares Sustitutos a los 14 años. Los participantes tienen que asistir a la escuela y no pueden tener medidas dispositivas conforme establece la *Ley 88-1986 (Ley de Ofensores Juveniles)*, no deben tener problemas de salud mental incapacitante, y tienen que estar bajo la custodia temporal o permanente del Departamento de la Familia. Una etapa intermedia del programa atiende las personas entre 16 y 18 años de edad, seguida de una etapa de terminación o de salida para individuos entre 19 y 21 años de edad. A través de las etapas, la formación y las actividades del taller ofrecidas como parte del programa de vida independiente, están dirigidos a preparar a los participantes para hacer frente a la adultez. Los temas incluyen el manejo del dinero, la educación sexual, la violencia, los derechos y las responsabilidades, así como valores morales y espirituales.

### *Individuos con niveles bajos de alfabetización*

Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, en 2010, la tasa de analfabetismo entre la población con edades entre 18 y 34 años alcanzó 2.7%; 8.2% para las edades de 35 a 54 años; 13.5% para los mayores de 55 años. La dificultad para leer es más común que para escritura: 2.2%, 5.0% y 12.2% para los grupos de edad mencionados, respectivamente, enfrentaron dificultades en la escritura, en comparación con 1.9%, 5.8% y 11.5% para lectura. Para la Región Suroeste durante el año académico 2014-15 la población de 25 años o más 30.6% tenían menos

que cuarto año, 27.1% tenían diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica; 18.4% alguna educación universitaria o grado asociado y un 21.6.9% bachillerato o más.

*Tabla # 20. Porcentaje de la Población de 25 Años o más, por Región y por Nivel Educativo, 2014*

Región	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Noroeste	440,491	36.0	27.1	18.2	18.5
<b>Suroeste</b>	<b>282,022</b>	<b>30.6</b>	<b>29.4</b>	<b>18.4</b>	<b>21.6</b>
Norte Central	884,257	28.3	26.2	22.2	23.4
Este	271,651	23.6	29.2	24.4	22.8
Sureste	552,954	29.3	30.0	20.4	20.3
<b>Puerto Rico</b>	<b>2,431,475</b>	<b>28.0</b>	<b>26.8</b>	<b>21.6</b>	<b>23.6</b>

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014

La población de 16 a 24 años de la Región Suroeste: 13.4% tenían menos de cuarto año; 30.5% diploma de cuarto año o educación vocacional; 48.4% alguna educación universitaria o grado asociado y un 7.6% bachillerato o más. Para el Área Local del Suroeste: 15.2% tenían menos de cuarto año; 29.7% cuarto año o educación vocacional o técnica; 48.3% educación universitaria o grado asociado y 6.3% bachillerato o más.

*Tabla # 21. Porcentaje de la Población de 16 a 24 Años o más, por Región y por Nivel Educativo, 2014*

Región	Población entre 16 y 24 Años	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Noroeste	69,818	18.2	25.2	50.2	6.3
<b>Suroeste</b>	<b>42,595</b>	<b>15.2</b>	<b>29.7</b>	<b>48.3</b>	<b>6.8</b>
Norte Central	133,401	14.1	30.1	48.8	6.9
Este	41,474	11.5	30.2	53.2	5.1
Región	Población entre 16 y 24 Años	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Sureste	83,912	13.4	33.1	48.0	5.5
<b>Puerto Rico</b>	<b>371,200</b>	<b>13.9</b>	<b>20.8</b>	<b>50.8</b>	<b>6.5</b>

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014

La relación entre la progresión en el nivel educativo y el nivel de pobreza es también reveladora en términos de género. Los varones sin diploma de cuarto año o con diploma de cuarto año, logran una mejora significativa en su nivel de pobreza, experimentando una disminución del 20%, y el 15%, sucesivamente, al progresar hacia niveles de educación

postsecundaria y superior, respectivamente. Por otro lado, para las hembras, la mejoría en el nivel de pobreza del nivel de cuarto año a escuela superior consiste de solo un 11%, con un 8% adicional al obtener educación postsecundaria inferior a un bachillerato. Como se muestra en la tabla a continuación, para las hembras, la mejoría significativa ocurre solo después de alcanzar estudios superiores cuando la caída en el nivel de pobreza equivale a un 25% adicional en comparación con solo obtener educación postsecundaria, por debajo de un título de bachillerato. Sin embargo, aun en este nivel, a los varones les fue 1.5 veces mejor.

*Tabla # 22. Tasa de la Población de 25 años o más por debajo del Nivel de Pobreza (Para los que el Nivel de Pobreza está determinado) por Sexo y Nivel Educativo, 2014*

Sexo	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	1,125,525	60.2	40.0	25.4	10.9
Hembras	1,305,950	63.4	52.4	40.3	15.3
<b>Total</b>	<b>2,431,475</b>	<b>61.8</b>	<b>46.1</b>	<b>33.7</b>	<b>13.6</b>

Un sesgo similar de género surge cuando se considera la mejora en la mediana de ingresos por razón de nivel educativo. En relación con los ingresos, merece destacarse que el aumento que resulta de obtener una credencial postsecundaria inferior a un bachillerato es 62% mayor que la que resulta de obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.

*Tabla # 23. Mediana de Ingresos (\$) de la Población de 25 años o más por Sexo y Nivel Educativo, 2014*

Sexo	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	17,936	11,493	15,509	19,169	30,771
Hembras	18,595	9,596	13,564	16,265	24,189
<b>Total</b>	<b>18,262</b>	<b>10,891</b>	<b>14,902</b>	<b>17,373</b>	<b>26.135</b>

*Trabajadores agrícolas estacionales y migratorios (MSFW, por sus siglas en el idioma inglés)*

Bajo Wagner-Peyser (WP) se tiene la responsabilidad de proveer servicios a los trabajadores agrícolas estacionales y migratorios en proporción cualitativamente y cuantitativamente equivalente a los servicios prestados a individuos que no son del programa MSFW. Se ha reconocido que los trabajadores agrícolas enfrentan barreras significativas para completar sus metas de educación básica y encontrar un empleo que satisfaga sus necesidades económicas y ayude con el sostenimiento de sus familias. Estas barreras incluyen problemas de transportación, idioma (competencia con idioma inglés) y la exposición a riesgos laborales de diversa índole.

La Región Suroeste continuará su compromiso de ayudar a los trabajadores agrícolas a superar estos problemas. Los servicios de WP, tales como son asistencia en la búsqueda de empleo, asesoramiento, pruebas y servicios de referido, incluyendo los servicios de adiestramiento del programa WIOA y el programa de trabajadores agrícolas estarán disponibles para todos los trabajadores del programa.

*Individuos que reciben asistencia bajo el Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en idioma inglés)*

En diciembre de 2015, un total de 9,811 nuevos participantes recibieron asistencia por medio de TANF, de los cuales el 94.94% eran mujeres y 5.06% eran varones. De acuerdo con la oficina de Asistencia Familiar del Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos, el promedio mensual de beneficiarios para el año fiscal 2015 en Puerto Rico era de 30,385. Ver las características de los recipientes de asistencia en las siguientes tablas.

*Tabla # 24. Familias Recipientes de TANF por Programa de Asistencia Pública, 2010,2013*

<b>Año</b>	<b>Total de Familias</b>	<b>Asistencia Médica (%)</b>	<b>PAN (%)</b>	<b>Promedio Mensual PAN (\$)</b>	<b>Vivienda Subsidiada (%)</b>
2010	13,003	99.5	98.2	285.57	29.0
2013	13,226	99.4	99.1	284	34.7

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

*Tabla # 25. Adultos Beneficiarios de TANF por Nivel de Educación, 2010,2013*

<b>Año</b>	<b>Adulto Beneficiarios</b>	<b>Menor que Décimo Grado (%)</b>	<b>Grados 10-11 (%)</b>	<b>Escuela Superior (%)</b>	<b>Mayor que Escuela Superior (%)</b>
2010	11,343	23.7	17	49.4	9.8
2013	12,257	19.7	14.1	54.3	12.8

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

*Tabla # 26. Adultos Beneficiarios de TANF por Estatus de Empleo, 2010,2013*

<b>Año</b>	<b>Adulto Beneficiarios</b>	<b>Beneficiarios Varones</b>	<b>Empleados (%)</b>	<b>Beneficiarios Hembraas</b>	<b>Empleadas (%)</b>
2010	11,343	696	2.2	10,646	2.6
2013	12,257	849	0.6	11,409	1.6

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

*Tabla # 27. Adultos Beneficiarios de TANF por Estatus de Empleo, 2010,2013*

<b>Año</b>	<b>Adulto Beneficiarios</b>	<b>Beneficiarios Varones</b>	<b>Empleados (%)</b>	<b>Beneficiarios Hembraas</b>	<b>Empleadas (%)</b>
2010	2,866	20.0	5.2	36.9	37.8
2013	15,428	21.6	5.0	32.5	40.9

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

## 2. Análisis de las Tendencias del Mercado Laboral

### Demografía

En la siguiente tabla se muestra la migración neta hacia otro Estados, datos 2007-2014.

*Tabla # 28. Migración neta hacia otro Estados, 2007-2014.*

<b>Año</b>	<b>Salida</b>	<b>Entrada</b>	<b>Neto</b>
2007	-60,388	29,136	-31,252
2008	-67,862	33,734	-34,128
2009	-62,074	32,108	-29,966
2010	-59,985	31,732	-28,253
2011	-76,218	22,649	-53,569
2012	-74,500	20,044	-54,456
2013	-73,846	24,652	-49,194
2014	-83,844	19,771	-64,073
<b>Total</b>	<b>-558,717</b>	<b>213,826</b>	<b>-344,891</b>

El envejecimiento poblacional y la reducción en la tasa de crecimiento natural y el aumento en el flujo de migrantes que para el 2014 fue de 64,073 intensifican la limitación de la fuerza laboral. La mediana de edad de los emigrantes es de 28.5% (para el 2014 fue de 39.3) y cerca de dos tercios menos de 35 años de edad, y la cuarta parte que tienen educación postsecundaria incluye un segmento en aumento de personas con destrezas intermedias. Los números tienden a confirmar la hipótesis de que la emigración pudiera estar más relacionada con obreros que profesionales, pero sí un tipo de emigración más generalizado y extendido. Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, la emigración neta en 2013 fue más alta para las siguientes ocupaciones: Producción, Preparación de Alimentos y servicios relacionados; Servicios de protección; Ventas y asociados; Operaciones comerciales y financieras; Gerencia; Cuidado personal y Construcción.

Tabla # 29. Perfil del Emigrante, 2010-2013.

	Menores de 35 Años de Edad (%)	Mediana de Edad	Emigrantes a los Estados con Educación Postsecundaria	
			Como % del Total de los Emigrantes	Nivel Menor que Bachillerato (%)
<b>2010</b>	62.14	28.1	22.96	49.27
<b>2011</b>	62.08	29.0	26.06	50.82
<b>2012</b>	61.35	29.3	30.61	54.92
<b>2013</b>	62.33	28.5	26.51	55.39

Fuente: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, Informe del Perfil del Migrante, 2010-2013

El mercado laboral de Puerto Rico se enfrenta a los efectos perjudiciales de una tasa de crecimiento natural de su población que se espera sea cero para el 2016-2017; aceleración en el ritmo de la emigración; y una participación den la fuerza laboral de apenas 39.9%. Entre el año fiscal 2010 y 2014, Puerto Rico perdió 4.8% de su población.

#### *Participación en la Fuerza Laboral*

El Banco de la Reserva Federal de Nueva York caracterizó el mercado laboral de Puerto Rico como uno débil. La baja tasa de participación en la fuerza laboral entro los menos educados, es la limitación más importante que impone el mercado laboral sobre la competitividad de la Isla. Debemos contrarrestar la falta de destrezas en la fuerza trabajadora a través de la promoción de experiencias de trabajo, la creación de empleo y el fomento de la participación activa en el mercado de empleos, especialmente para los jóvenes sin educación.

En el Plan fiscal y de Crecimiento Económico de Puerto Rico, preparado por el Grupo de Trabajo Para la Recuperación Económica y Fiscal de Puerto Rico al igual que el Banco de la Reserva Federal de Nueva York, se destacó la carga perjudicial del salario mínimo en los trabajadores jóvenes y sin destrezas. El Banco concluyó que en la medida en que los trabajadores jóvenes son apreciados fuera del mercado laboral, perderán la oportunidad de adquirir adiestramiento en el ambiente de empleo temprano en su vida laboral.

Estas entidades destacaron los efectos desalentadores que las ayudas federales a los individuos podrían tener sobre la participación en la fuerza laboral. Estas transferencias ascendieron a 38% de los ingresos personales en el año 2014. Durante el 2014 cerca de 39% de todos los hogares recibieron asistencia nutricional de los cuales un 54% no tenía trabajadores en el hogar, y 29% correspondía a hogares encabezados por mujeres solteras. Algunas investigaciones también han identificado el efecto desalentador que pudieran tener los beneficios

por incapacidad, teniendo en cuenta los bajos ingresos de los trabajadores de Puerto Rico y los altos niveles de desempleo. La economía informal es otra explicación que se ofrece para dar cuenta de los bajos niveles de las tasas de participación laboral.

### *Ocupaciones*

Dentro de las 10 ocupaciones de mayor aumento en empleos nuevos, 2012-2022, para la Región Suroeste proyectado al 2022, están los Vendedores minoristas con 4,506 empleos; Cajeros 3,472; Conserjes y Empleados de Limpieza 1624; Trabajadores de Preparación y Servicio de Comidas incluye comidas rápidas 1,457; Secretarios y Asistentes Administrativos 1,377; Obreros de la Construcción 1,140; Secretarios de Médicos 1,217; Enfermeros Graduados 1,195; Supervisores directos de Trabajadores de Ventas 892; Técnicos de Farmacia 669.

*Tabla # 30. Las 10 Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos, 2012-2022*

Ocupación	Empleo				Puestos Vacantes		
	Proyectado 2012	Proyectado 2022	Cambio (2012-2022)		Debido A:		
Titulo SOC			Empleo	Porcentual	Crecimiento	Reemplazo	Total
Vendedores Minorista	4,069	4,506	437	11%	437	1,392	1,629
Cajeros	3,295	3,472	177	5%	177	1,424	1,601
Conserjes y Empleados de Limpieza, excluye Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	1,429	1,624	195	14%	195	411	606
Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, incluye Comidas Rápidas	1,225	1,457	232	19%	232	468	700
Secretarios y Asistentes Administrativos, excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	1,212	1,377	165	14%	165	146	311
Obreros de Construcción	1,015	1,140	125	12%	125	218	343
Secretarios de Médicos	987	1,217	230	23%	230	119	349
Enfermeros Graduadas	914	1,195	281	31%	656	557	1,213
Supervisores Directos de Trabajadores de Venta Minorista	810	892	82	10%	82	170	258
Técnico de Farmacia	471	669	198	42%	198	46	244

Por otro lado, las 10 ocupaciones con mayor crecimiento, 2012-2022 en la Región Suroeste proyectadas al 2022, son Vendedores Minoristas con 3,240 empleos; Trabajadores de Preparación y Servicios de Comida Rápida 1,457; Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas 1,356; Secretarios de Médicos 1,217; Técnicos de Farmacia 669; Maestros de Nivel Preescolar 509; Cocineros de Restaurantes 375; Asistente de Cuidado Personal 360; Maestros Ayudantes 319.

*Tabla # 31. Las 10 Ocupaciones con mayor crecimiento en empleos, 2012-2022*

Ocupación	Empleo				Puestos Vacantes		
	Proyectado 2012	Proyectado 2022	Cambio (2012-2022)		Debido A:		
Título SOC	2012	2022	Empleo	Porcentual	Crecimiento	Reemplazo	Total
Vendedores Minoristas	2,897	3,240	343	11.84	343	991	1,334
Enfermeros Graduados	2,875	3,531	656	30.74	656	557	1,213
Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, incluye Comidas Rápidas	1,125	1,457	232	26.18	232	468	700
Supervisores Directos de Trabajadores de Venta Minorista	1,205	1,356	151	17.47	151	262	413
Secretarios de Médicos	987	1,217	230	29.02	230	119	349
Técnico de Farmacia	471	669	198	51.16	198	46	244
Maestro de Nivel Preescolar, excepto de Educación Especial	430	509	79	24.41	79	121	200
Cocinero de Restaurantes	330	375	45	13.64	45	65	110
Asistente de Cuidado Personal	297	360	63	21.21	63	21	84
Maestros Ayudantes	274	319	45	16.42	45	62	107

Entre junio de 2012 y junio de 2015, las solicitudes de desempleo por grupos de edad variaron apenas 6%. El total de solicitudes para junio de 2015 fue de 27,160 de estos un 51.6% fueron varones y 48.40% mujeres. La mayoría de las solicitudes fue entre personas de 25 a 54 años y el sector de mayores reclamaciones fue el de Servicios Educativos y la cantidad menor fue en el sector de Administración Pública.

Tabla # 32. Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, junio, 2009,2012 y 2015

	Jun-15	%	Jun-12	%	Jun-09	%
<b>Total</b>	27,160		32,952		64,076	
Varones	14,005	51.60	17,091	51.90	37,090	57.90
Mujeres	13,055	48.40	15,861	48.10	26,986	42.10
<b>Edad</b>	27,160		32,952		64,076	
Menores de 22	809	2.98	1,403	4.26	3,147	4.91
22-24	1,858	6.84	3,010	9.13	5,942	9.27
25-34	8,305	30.58	10,779	32.71	20,669	32.26
35-44	6,999	25.77	7,922	24.04	15,601	24.35
45-54	5,601	20.62	5,991	18.18	11,744	18.33
55-59	1,851	6.82	1,957	5.94	3,846	6.00
60-64	1,040	3.83	1,183	3.59	2,200	3.43
65 en Adelante	679	2.50	697	2.12	927	1.45
Información no Disponible	18	0.07	10	0.03	0	0.00
<b>Industria</b>	27,160		32,952		64,076	0.00
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1,037	3.70	0	0.00	0	0.20
Minería	22	0.10	18	0.10	155	2.70
Utilidades	20	0.10	948	2.90	1,742	14.40
Construcción	2,972	10.50	2,262	6.90	8,027	12.50
Manufactura	2,061	7.30	2,928	8.90	9,335	14.60
Comercio al Por Mayor	643	2.30	5,190	15.80	0	0.00
Comercio al Detal	2,362	8.40	0	0.00	0	0.00
Transportación y Almacenamiento	1,078	3.80	0	0.00	1,551	0.00
Informática	292	1.00	0	0.00	0	2.40
Finanzas y Seguros	603	2.10	743			0.00
Bienes Raíces, Renta y Leasing	241	0.90	0	2.30	0	0.00
Servicios profesionales, Técnicos y Científicos	971	3.40	0	0.00	0	0.00
Administración de Compañías y Empresas	23	0.10	0	0.00	0	0.00
Administración y Apoyo de	3,953	14.00	0	0.00	0	0.00

Servicios de Recogido de Desperdicios y Remediales						
Servicios Educativos	5,247	18.60	0	0.00	0	0.00
Cuidado de Salud y Servicios Sociales	1,807	6.40	0	0.00	0	0.00
Arte, Entretenimiento y Recreación	79	0.30	0	0.00	0	0.00
Alojamiento y Alimentación	1,301	4.60	0	0.00	0	0.00
Otros Servicios	339	1.20	9,218	28.00	14,967	23.40
Administración Pública	1,144	4.10	2,929	8.90	8,354	13.00
Información no Disponible	965	3.40	8,716	26.50	10,726	16.70

Fuente: ETA, Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, Junio, 2009,2012 y 2015

### 3. Nivel de Educación y Destrezas de la Fuerza Trabajadora

#### *Individuos con niveles bajos de alfabetización*

Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, en 2010, la tasa de analfabetismo entre la población con edades entre 18 y 34 años alcanzó 2.7%; 8.2% para las edades de 35 a 54 años; 13.5% para los mayores de 55 años. La dificultad para leer es más común que para escritura: 2.2%, 5.0% y 12.2% para los grupos de edad mencionados, respectivamente, enfrentaron dificultades en la escritura, en comparación con 1.9%,5.8% y 11.5% para lectura.

Para la Región Suroeste durante el año académico 2014-15 la población de 25 años o más 30.6% tenían menos que cuarto año, 27.1% tenían diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica; 18.4% alguna educación universitaria o grado asociado y un 21.6.9% bachillerato o más.

*Tabla # 33. Porcentaje de la Población de 25 Años o más, por Región y por Nivel Educativo, 2014*

Región	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Noroeste	440,491	36.0	27.1	18.2	18.5
Suroeste	282,022	30.6	29.4	18.4	21.6
Norte Central	884,257	28.3	26.2	22.2	23.4
Este	271,651	23.6	29.2	24.4	22.8
Sureste	552,954	29.3	30.0	20.4	20.3
Puerto Rico	2,431,475	28.0	26.8	21.6	23.6

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014

La población de 16 a 24 años de la Región Suroeste: 13.4% tenían menos de cuarto año; 30.5% diploma de cuarto año o educación vocacional; 48.4% alguna educación universitaria o grado asociado y un 7.6% bachillerato o más. Para el Área Local del Suroeste: 15.2% tenían menos de cuarto año; 29.7% cuarto año o educación vocacional o técnica; 48.3% educación universitaria o grado asociado y 6.3% bachillerato o más.

*Tabla # 34. Porcentaje de la Población de 16 a 24 Años o más, por Región y por Nivel Educativo, 2014*

Región	Población entre 16 y 24 Años	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Noroeste	69,818	18.2	25.2	50.2	6.3
Suroeste	42,595	15.2	29.7	48.3	6.8
Norte Central	133,401	14.1	30.1	48.8	6.9
Este	41,474	11.5	30.2	53.2	5.1
Sureste	83,912	13.4	33.1	48.0	5.5
Puerto Rico	371,200	13.9	20.8	50.8	6.5

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014

La relación entre la progresión en el nivel educativo y el nivel de pobreza es también reveladora en términos de género. Los varones sin diploma de cuarto año o con diploma de cuarto año, logran una mejora significativa en su nivel de pobreza, experimentando una disminución del 20%, y el 15%, sucesivamente, al progresar hacia niveles de educación postsecundaria y superior, respectivamente. Por otro lado, para las hembras, la mejoría en el nivel de pobreza del nivel de cuarto año a escuela superior consiste de solo un 11%, con un 8% adicional al obtener educación postsecundaria inferior a un bachillerato. Como se muestra en la tabla a continuación, para las hembras, la mejoría significativa ocurre solo después de alcanzar estudios superiores cuando la caída en el nivel de pobreza equivale a un 25% adicional en comparación con solo obtener educación postsecundaria, por debajo de un título de bachillerato. Sin embargo, aun en este nivel, a los varones les fue 1.5 veces mejor.

*Tabla # 35. Tasa de la Población de 25 años o más por debajo del Nivel de Pobreza (Para los que el Nivel de Pobreza está determinado) por Sexo y Nivel Educativo, 2014*

Sexo	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	1,125,525	60.2	40.0	25.4	10.9
Hembras	1,305,950	63.4	52.4	40.3	15.3
Total	2,431,475	61.8	46.1	33.7	13.6

Un sesgo similar de género surge cuando se considera la mejora en la mediana de ingresos por razón de nivel educativo. En relación con los ingresos, merece destacarse que el aumento que resulta de obtener una credencial postsecundaria inferior a un bachillerato es 62% mayor que la que resulta de obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.

*Tabla # 36. Mediana de Ingresos (\$) de la Población de 25 años o más por Sexo y Nivel Educativo, 2014*

Sexo	Población de 25 años o mas	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	17,936	11,493	15,509	19,169	30,771
Hembras	18,595	9,596	13,564	16,265	24,189
Total	18,262	10,891	14,902	17,373	26,135

La Tabla # 37 Graduados de educación vocacional y técnica por sexo y Región, 2014-2015 muestra que en la Región Suroeste cuenta con 43 Instituciones Educativas o Técnicas y que se graduaron 4,988 estudiantes en el año académico 2014-2015 con un cambio en graduados 2012-2015 de -1,854.

*Tabla # 37. Graduados de educación vocacional y técnica por sexo y Región, 2014-2015*

Área local	Instituciones Vocacionales o Técnicas	Graduados			Cambio en Graduados 2012-2015
		Varones	Hembras	Total	
Noroeste	70	4,133	4,732	8,865	-926
Suroeste	43	2,439	2,549	4,988	-1,854
Norte Central	138	10,017	10,397	20,414	-10,407

Este	26	2,007	2,378	4,385	-206
Sureste	56	5,863	6,301	12,164	-126
Puerto Rico	333	24,459	26,357	50,816	-13,519

Fuente: CEPR: PLEDUC, año académico 2014-15.

#### 4. Brecha de Destrezas

Una aproximación de la *brecha en destrezas académicas* contra ocupaciones, fue derivada mediante la correlación de datos ocupacionales (*OES, 2014*), puestos nuevos y de remplazo (*Proyecciones a Largo Plazo, 2012-2022, del DTRH*) y terminaciones en programas de educación post-secundaria (CEPR, 2010-2014), a través del pareo de Códigos CIP de dos dígitos SOC, la eliminación de valores duplicados y la atribución de pesos en las ofertas de trabajo proyectadas. Se proyectó así la brecha entre terminaciones (completions) de educación postsecundaria y la oferta de puestos proyectada para 2012-2022, tal como se muestra a continuación:

Tabla # 38. Estimado de la brecha entre instrucción postsecundarias y ocupaciones, 2014-2022

Código SOC	Título de la Ocupación	Nivel educativo / credencial	Déficit/ Exceso
13-1199	Todos los demás Gerentes, Directores, Administradores y Jefes	Bachillerato	-12,576
13-2011	Contadores y Auditores	Bachillerato	-5,270
53-3032	Conductores de Camión Pesado y Camión de Arrastre	Estudios postsecundarios, sin grado	-3,733
25-2021	Maestros de la Enseñanza Primaria Elemental, excepto la Enseñanza Especial	Bachillerato	-3,127
43-3031	Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría	Estudios postsecundarios, sin grado	-2,420
25-2031	Maestros de Nivel Secundario, excepto la Enseñanza Especial y la Enseñanza Vocacional	Bachillerato	-1,913
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	Bachillerato	-1,595
Nov-31	Gerentes Financieros	Bachillerato	-937
25-4031	Técnicos de Biblioteca	Certificado	-837
21-1099	Todos los demás Especialistas en Servicios Comunitarios y Sociales	Maestría	-717

21-1021	Trabajadores Sociales Especializados en Temas de la Infancia, Familiares y Escolares	Bachillerato	-682
Nov-11	Gerentes de Servicios Administrativos	Bachillerato	-600
Nov-21	Gerentes de Construcción	Bachillerato	-500
29-1123	Fisioterapeutas	Doctorado o grado profesional	-441
27-1024	Diseñadores Gráficos	Bachillerato	-367
13-1022	Compradores Mayoristas y Minoristas, excepto de Productos Agrícolas	Bachillerato	-332
19-2031	Químicos	Bachillerato	-332
19-4099	Todos los demás Técnicos en Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	Grado asociado	-320
13-1121	Coordinadores de Reuniones, Convenciones y Eventos	Bachillerato	-309
41-4011	Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados Técnicos y Científicos	Bachillerato	-294
19-4031	Técnicos Químicos	Grado asociado	-288
21-1029	Todos los demás Trabajadores Sociales	Bachillerato	-266
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
23-2011	Asistentes Legales y Asistentes de Abogados	Grado asociado	-239
Nov-51	Directores de Servicios Sociales y Comunitarios	Bachillerato	-173
Nov-22	Gerentes de Ventas	Bachillerato	-171
Nov-21	Gerentes de Mercadeo	Bachillerato	-163
27-1011	Directores de Arte	Bachillerato	-148
21-1023	Trabajadores Sociales Especializados en Salud Mental y Abuso de Sustancias	Bachillerato	-144
29-1031	Dietistas y Nutricionistas	Bachillerato	-139
13-1111	Analistas Gerenciales	Bachillerato	-136
27-3091	Intérpretes y Traductores	Bachillerato	-132
27-3031	Especialistas en Relaciones Públicas	Bachillerato	-128
19-1012	Científicos y Tecnólogos Especializados en Alimentos	Bachillerato	-124
13-1071	Especialistas en Recursos Humanos	Bachillerato	-123
19-2041	Científicos y Especialistas en Medioambiente, Incluye Salud	Bachillerato	-118
13-1023	Agentes de Compras, excepto Mayoristas, Minoristas y de Productos Agrícolas	Bachillerato	-106
13-2051	Analistas Financieros	Bachillerato	-102
25-2032	Maestros de Educación Profesional/Técnica de Escuela Secundaria	Bachillerato	-97
13-2072	Oficiales de Préstamo	Bachillerato	-87
27-3041	Editores	Bachillerato	-83
27-3043	Escritores y Autores	Bachillerato	-76
Nov-61	Gerentes de Compras	Bachillerato	-74
27-3022	Reporteros y Corresponsales	Bachillerato	-73
53-2021	Controladores de Tráfico Aéreo	Grado asociado	-63
53-5021	Capitanes, Oficiales y Pilotos de Navíos	Certificado	-57
41-3031	Agentes de Ventas de Valores, Bienes Muebles y Servicios Financieros	Bachillerato	-56
13-2041	Analistas de Crédito	Bachillerato	-56
19-4091	Técnicos en Ciencias Ambientales y de Protección, Incluye Salud	Grado asociado	-56
13-2053	Aseguradores	Bachillerato	-55

19-2099	Todos los demás Científicos Físicos	Bachillerato	-52
25-2022	Maestros de Escuela de Nivel Medio, Excepto de Educación Especial y de Educación Profesional/Técnica	Bachillerato	-50
13-2031	Analistas de Presupuesto	Bachillerato	-50
13-2081	Examinadores y Cobradores de Impuestos y Agentes de Rentas Públicas	Bachillerato	-46
27-2022	Entrenadores y Buscadores de Talentos Deportivos	Bachillerato	-45
19-1022	Microbiólogos	Bachillerato	-41
13-1081	Especialistas en Logística	Bachillerato	-40
13-2052	Asesores de Finanzas Personales	Bachillerato	-34
Nov-51	Gerentes de Producción Industrial	Bachillerato	-34
Nov-39	Todos los demás Administradores Educativos	Bachillerato	-34
43-9111	Asistentes de Estadísticas	Bachillerato	-34
Nov-31	Administradores Educativos de Centro/Programa Preescolar y Guardería Infantil	Bachillerato	-32
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
13-2061	Examinadores Financieros	Bachillerato	-32
13-1021	Compradores y Agentes de Compras de Productos Agrícolas	Bachillerato	-25
13-1051	Estimadores de Costos	Bachillerato	-25
19-1099	Todos los demás Científicos Especializados en Ciencias Biológicas	Bachillerato	-24
13-2099	Todos los demás Especialistas Financieros	Bachillerato	-23
53-2011	Trabajadores de Transporte Aéreo	Bachillerato	-23
27-1021	Diseñadores Comerciales e Industriales	Bachillerato	-23
25-2012	Maestros de Jardín de Infantes, Excepto de Educación Especial	Bachillerato	-16
19-3031	Psicólogos Clínicos, de Consejería y Escolares	Doctorado o grado profesional	-14
13-2021	Tasadores y Especialistas en Valoración de Bienes Raíces	Bachillerato	-13
29-2051	Técnicos en Dietética	Grado asociado	-13
25-1191	Ayudantes de Cátedra Graduados	Bachillerato	-12
25-4013	Técnicos y Conservadores de Museo	Bachillerato	-10
27-4011	Técnicos de Equipos de Audio y Video	Certificado	-10
13-2071	Asesores de Crédito	Bachillerato	-9
25-9099	Todos los demás Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	Bachillerato	-8
19-2021	Profesionales de las Ciencias Atmosféricas y Espaciales	Bachillerato	-7
19-4093	Técnicos en Silvicultura y Conservación Forestal	Grado asociado	-4
41-9031	Ingenieros de Ventas	Bachillerato	-2
25-1111	Profesores de Justicia Criminal y Aplicación y Cumplimiento de	Doctorado o grado profesional	3
25-1054	Profesores de Ciencias Físicas, Enseñanza de Nivel Superior	Doctorado o grado profesional	3
25-1113	Profesores de Trabajo Social de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	4
25-1126	Profesores de Filosofía y Religión de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	6
25-1193	Profesores de Estudios de Recreación y Acondicionamiento Físico de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	7
29-1066	Pediatras, Generales	Doctorado o grado profesional	9
17-3011	Delineantes de Planos Arquitectónicos y Civiles	Grado asociado	9
25-1125	Profesores de Historia, Enseñanza de Nivel Superior	Doctorado o grado profesional	10

25-1022	Profesores de Ciencias Matemáticas de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	12
25-1052	Profesores de Química de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	12
25-1067	Profesores de Sociología de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	13
25-1123	Profesores de Inglés y Literatura de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	14
19-3011	Economistas	Maestría	19
25-1124	Profesores de Lengua y Literatura Extranjeras de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	19
25-1112	Profesores de Derecho de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	19
25-1069	Todos los demás Profesores de Ciencias Sociales de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	19
25-4011	Archiveros	Maestría	21
25-1066	Profesores de Psicología de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	21
25-1032	Profesores de Ingeniería de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	23
29-1065	Pediatras, Generales	Doctorado o grado profesional	24
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
27-1025	Diseñadores de Interiores	Bachillerato	24
25-1042	Profesores de Ciencias Biológicas de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	27
29-1063	Internistas, Generales	Doctorado o grado profesional	27
25-9021	Asesores en Gerencia de Granjas y Hogares	Maestría	27
25-1021	Profesores de Ciencias de la Computación de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	35
29-1041	Dietistas y Nutricionistas	Doctorado o grado profesional	35
27-4031	Operadores de Cámara de Televisión, Video y Cine	Bachillerato	44
17-1011	Arquitectos, Excepto Paisajistas y Navales	Bachillerato	47
25-1081	Profesores de Educación de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	47
29-2091	Ortopedias y Protésicos	Maestría	52
19-1021	Bioquímicos y biofísicos	Doctorado o grado profesional	68
25-1011	Profesores de Estudios Comerciales de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	72
23-1022	Árbitros, Mediadores y Conciliadores	Bachillerato	73
29-1062	Médicos Generales y de Familia	Doctorado o grado profesional	75
29-1069	Todos los demás Médicos y Cirujanos	Doctorado o grado profesional	80
19-1041	Epidemiólogos	Maestría	93
27-4014	Técnicos de Ingeniería de Sonido	Certificado	98
25-1121	Profesores de Arte, Teatro y Música de Nivel Postsecundario	Maestría	100
29-1127	Patólogos del Habla y el Lenguaje	Maestría	109
49-3011	Mecánicos y Técnicos de Servicio de Aviación	Certificado	113
19-3039	Todos los demás Psicólogos	Maestría	125
25-1199	Todos los demás Profesores de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	142
29-1051	Farmacéuticos	Doctorado o grado profesional	156
29-1125	Terapeutas Recreativos	Bachillerato	187
21-2011	Clero	Bachillerato	196
25-1071	Profesores de Especialidades de Salud de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	204
49-2092	Reparadores de Motores Eléctricos, Herramientas Mecánicas y Afines	Certificado	209

19-1042	Científicos Médicos, Excepto Epidemiólogos	Doctorado o grado profesional	214
13-1032	Tasadores de Seguro de Automóviles	Certificado	236
21-2099	Clero	Bachillerato	244
29-1199	Todos los demás Profesionales de Diagnóstico y Tratamiento Médico	Maestría	265
19-4011	Técnicos en Ciencias Agropecuarias y Alimentarias	Grado asociado	294
29-2056	Tecnólogos y Técnicos de Veterinaria	Grado asociado	294
49-2095	Reparadores de Equipos Eléctricos y Electrónicos, Centrales Eléctricas y Subestaciones Generadoras y Relés	Certificado	375
29-1129	Todos los demás Terapistas	Bachillerato	394
29-1122	Terapistas Ocupacionales	Maestría	420
29-2053	Técnicos Psiquiátricos	Certificado	424
27-4012	Técnicos de Difusión	Grado asociado	449
15-2041	Estadísticos	Maestría	481
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
19-3051	Todos los demás Psicólogos	Maestría	500
49-2094	Reparadores de Equipo Eléctrico y Electrónico Comercial e Industrial	Certificado	604
25-9031	Coordinadores Educativos	Maestría	761
21-1022	Trabajadores Sociales de Cuidado de la Salud	Maestría	868
29-2033	Tecnólogos de Medicina Nuclear	Grado asociado	895
49-2097	Instaladores y Reparadores de Equipos Electrónicos de Entretenimiento para el Hogar	Certificado	907
25-2011	Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial	Grado asociado	1,019
29-9099	Todos los demás Trabajadores de Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	Certificado	1,038
19-3099	Todos los demás Científicos Sociales y Trabajadores Relacionados	Bachillerato	1,054
21-1019	Todos los demás Consejeros	Maestría	1,115
21-1015	Consejeros de Rehabilitación	Maestría	1,198
25-1072	Profesores e Instructores de Enfermería de Nivel Postsecundario	Maestría	1,221
21-1014	Consejeros de Salud Mental	Maestría	1,298
21-1012	Consejeros Educativos, de Orientación, Escolares y Vocacionales	Maestría	1,308
31-9094	Transcriptores Médicos	Certificado	1,376
25-4021	Bibliotecarios	Maestría	1,407
Nov-32	Administradores Educativos de Escuela Primaria y Secundaria	Maestría	1,565
Nov-33	Directores Educativos de Nivel Postsecundario	Maestría	1,617
49-2022	Instaladores y Reparadores de Equipo de Telecomunicaciones, Excepto Instaladores de Líneas	Certificado	1,855
29-2054	Técnicos de Terapia Respiratoria	Grado asociado	1,970
29-2031	Tecnólogos y Técnicos Cardiovasculares	Grado asociado	2,037
23-2091	Asistentes Legales y Asistentes de Abogados	Certificado	2,163
27-2012	Productores y Directores	Bachillerato	2,225
21-1091	Educadores de la Salud	Bachillerato	2,334
29-2032	Sonografistas de Diagnóstico Médico	Grado asociado	2,377

Nov-11	Gerentes de Publicidad y Promociones	Bachillerato	2,545
Nov-31	Gerentes de Relaciones Públicas y Recaudación de Fondos	Bachillerato	2,606
27-3011	Locutores de Radio y Televisión	Bachillerato	2,612
49-2011	Reparadores de Computadoras, Cajeros Automáticos y Máquinas de Oficina	Estudios postsecundarios, sin grado	2,679
27-4032	Editores de Películas Cinematográficas y Video	Bachillerato	2,714
31-9011	Terapeutas, Masajistas	Certificado	2,752
29-1126	Terapistas Respiratorios	Grado asociado	2,814
19-4021	Técnicos en Biología	Bachillerato	3,203
31-2021	Asistentes de Fisioterapeutas	Grado asociado	3,273
Nov-11	Directores de Servicios Médicos y de Salud	Bachillerato	3,628
Nov-21	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	Bachillerato	4,070
29-2012	Técnicos de Laboratorio Médico y Clínico	Grado asociado	4,379
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
23-1011	Abogados	Doctorado o grado profesional	4,619
13-1041	Funcionarios de Cumplimiento	Bachillerato	4,728
39-5092	Manicuristas y Pedicuristas	Certificado	5,016
17-3023	Técnicos en Ingeniería Eléctrica y Electrónica	Grado asociado	5,076
49-9021	Mecánicos e Instaladores de Calefacción, Aire Acondicionado y Refrigeración	Certificado	5,083
17-3026	Técnicos en Ingeniería Industrial	Grado asociado	5,280
17-2051	Ingenieros Civiles	Bachillerato	5,367
31-9092	Ayudantes de Médicos	Certificado	5,523
17-2112	Ingenieros Industriales	Bachillerato	5,546
29-2034	Tecnólogos de Radiología	Grado asociado	5,617
17-3022	Técnicos en Ingeniería Civil	Grado asociado	5,624
17-3025	Técnicos en Ingeniería Ambiental	Grado asociado	5,629
17-3013	Delineantes de Sistemas Mecánicos	Grado asociado	5,638
17-3029	Todos los demás Técnicos en Ingeniería, Excepto Delineantes	Grado asociado	5,650
17-3027	Técnicos en Ingeniería Mecánica	Grado asociado	5,702
17-3012	Delineantes de Planos Arquitectónicos y Civiles	Grado asociado	5,714
17-3019	Todos los demás Delineantes	Grado asociado	5,736
17-3024	Técnicos en Electromecánica	Grado asociado	5,767
17-2141	Ingenieros Mecánicos	Bachillerato	6,081
Nov-41	Directores de Arquitectura e Ingeniería	Bachillerato	6,384
17-2071	Ingenieros Eléctricos	Bachillerato	6,466
21-1092	Trabajadores Sociales para Casos de Libertad Condicional y Especialistas en Tratamiento Correccional	Bachillerato	6,473
23-1023	Jueces, Jueces Magistrados y Magistrados	Doctorado o grado profesional	6,536
23-1021	Jueces de Derecho Administrativo, Adjudicadores y Oficiales de Audiencia	Doctorado o grado profesional	6,627
17-2199	Todos los demás Ingenieros	Bachillerato	6,643
17-2072	Ingenieros Electrónicos, Excepto de Computadoras	Bachillerato	6,670
17-2061	Ingenieros de Computadoras	Bachillerato	6,675

29-2011	Tecnólogos de Laboratorio Médico y Clínico	Bachillerato	6,712
15-2031	Analistas de Operaciones de Investigación	Bachillerato	6,729
17-2081	Ingenieros Ambientales	Bachillerato	6,738
17-1022	Agrimensores	Bachillerato	6,765
17-2111	Ingenieros Sanitarios y de Seguridad, Excepto Ingenieros e Inspectores de Seguridad Minera	Bachillerato	6,773
Nov-21	Directores de Ciencias Naturales	Bachillerato	6,790
17-2021	Ingenieros Agrónomos	Bachillerato	6,796
17-2031	Ingenieros Agrónomos	Bachillerato	6,803
17-2131	Ingenieros Industriales	Bachillerato	6,825
29-2041	Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos	Certificado	7,047
13-1199	Todos los demás Especialistas en Operaciones Comerciales	Bachillerato	7,279
<b>Código SOC</b>	<b>Título de la Ocupación</b>	<b>Nivel educativo / credencial</b>	<b>Déficit/ Exceso</b>
49-9062	Reparadores de Equipos Médicos	Grado asociado	7,878
49-2021	Instaladores y Reparadores de Equipos de Radio, Telefonía Celular y Torres	Grado asociado	8,024
49-2091	Técnicos en Aviónica	Grado asociado	8,128
49-9061	Instaladores y Reparadores de Tendido de Líneas de Telecomunicaciones	Grado asociado	8,148
29-2055	Tecnólogos Quirúrgicos	Certificado	8,762
29-9011	Especialistas en Salud y Seguridad Ocupacional	Bachillerato	8,829
Nov-61	Directores de Servicios Funerarios	Grado asociado	9,406
43-4161	Asistentes de Recursos Humanos, Excepto de Nómina y de Registro de Horas Trabajadas	Grado asociado	10,241
25-1194	Profesores de Educación Vocacional de Nivel Postsecundario	Bachillerato	13,584
29-2071	Técnicos de Registros Médicos e Información de Salud	Certificado	15,769
39-5094	Especialistas en Cuidados de la Piel	Certificado	16,536
49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	Certificado	18,039
31-9091	Asistentes Dentales	Certificado	19,018
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	Certificado	37,106
25-9041	Auxiliares Docentes	Estudios postsecundarios, sin grado	44,777

### *Regiones Designadas en el Plan Unificado de Puerto Rico*

El Gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, identificó en el *Plan Unificado de Puerto Rico WIOA 2016-2020*, cinco (5) regiones de desarrollo económico de la isla, de acuerdo con sus actividades económicas predominantes. Estas cinco regiones funcionales contienen características socioeconómicas similares y dependencias compartidas, lo que permite que sean definidas como regiones de desarrollo económico. Estas serán las regiones a promoverse en la delimitación de las áreas locales y para guiar la planificación regional, de conformidad con la sección 106(a) (1) de WIOA.

*Estas regiones son:*

- *Noroeste* - La región se caracteriza por una agrupación industrial en los dispositivos informáticos y de información, aeroespacial, la agricultura y el comercio al detal.
- *Suroeste* - La región se caracteriza por la concentración de industrias en los sectores de la agricultura, eco-turismo, la hostelería, la tecnología logística y el comercio al detal.
- *Norte Central* - La región se caracteriza por la agrupación de industrias en fabricación de productos farmacéuticos, biotecnología, tecnología logística, servicios de salud, investigación y el desarrollo, turismo médico y el comercio al detal.
- *Este* - La región se caracteriza por la concentración de industrias en el turismo, la tecnología y ventas al detal.
- *Sureste* - La región se caracteriza por la concentración de las industrias de fabricación de productos farmacéuticos, biotecnología agrícola, incluida la investigación y desarrollo de cultivos y el comercio al detal.

Según dispuesto en la sección 106(a) (2) de WIOA, todas las áreas locales que fueron designada como tal, integrarán las regiones propuestas. Todas las regiones, tal como se detallan en la siguiente tabla, comprenderán más de un área local.

*Tabla # 39. Áreas locales propuestas elegibles para re designación por región económica*

<b>Región</b>	<b>Área Local</b>
Noroeste	Mayagüez-Las Marías, Noroeste, Norte Central
Suroeste	Suroeste, Ponce
Norte Central	Manatí-Dorado, Bayamón-Comerío, Guaynabo-Toa Baja, San Juan, La Montaña
Este	Carolina, Noreste
Sureste	Sur Central, Caguas-Guayama, Sureste

La Región Suroeste está compuesta por once (11) *Municipios: Cabo Rojo, Gúanica, Guayabilla, Hormigueros, Lajas, Maricao, Peñuelas, Sabana Grande, San Germán, Yauco y Ponce.*

Según expuesto en el documento del *Comprehensive Economic Development Strategy for Puerto Rico, de la Administración Federal de Desarrollo Económico*, la regionalización es considerada un componente clave en los planes de reforma gubernamental, y es vista como un método efectivo para movilizar recursos locales para apoyar el desarrollo económicos.

Las alianzas existentes entre gobiernos locales, la industria y la academia, mantienen competencias medulares a nivel regional: *DISUR en el sur, desarrolla iniciativas en áreas como logísticas, agroindustrias y servicios de salud; y PR-TEC, en el oeste, la más longeva de las alianzas, creció en torno a la concentración de industrias de alta tecnología en la región, incluyendo la aeroespacial, así como la presencia del Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, especializado en ingeniería y ciencias.*

Tabla # 40. Distribución poblacional por área local, sexo y edad, 2014, 2010-2014

Área Local	Población Total				15 a 24 años		25 a 64 años	
	2014	M (%)	F (%)	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)
Bayamón-Comerio	221,806	47.8	52.2	-4.79	31,820	-6.99	112,598	-4.71
Caguas-Guayama	423,748	47.8	52.2	-1.71	60,822	-3.3	218,337	-1.62
Carolina	171,310	46.2	53.8	-4.49	24,394	-4.58	86,341	-6.27
Guaynabo-Toa Baja	284,200	47.7	52.3	-2.39	40,946	-3.7	148,902	-2.01
La Montaña	162,347	49.2	50.8	-1.78	25,737	-4.75	83,056	-0.41
Manatí-Dorado	360,958	48.2	51.8	-2.11	52,053	-3.14	183,003	-2.12
Mayagüez-Las Marías	94,946	48.1	51.9	-6.33	18,288	-7.21	43,559	-8.13
Noreste	236,412	48.1	51.9	-2.39	35,182	-3.12	118,701	-2.58
Noroeste	269,634	48.9	51.1	-2.87	37,459	-5.26	139,274	-3.01
Norte Central	198,663	48.8	51.2	-2.98	29,130	-5.89	101,338	-2.37
Ponce	159,660	48.2	51.8	-6.59	24,284	-9.6	78,546	-6.54
San Juan	380,149	46	54	-6.08	52,487	-8.29	193,767	-6.25
Sur Central	169,188	48.5	51.5	-1.74	26,051	-3.69	85,132	-0.33
Sureste	244,110	48.4	51.6	-1.78	35,061	-4.98	126,706	-1.38
Suroeste	261,834	48.2	51.8	-3.52	36,701	-6.14	130,085	-4.31

## B. Análisis de la Fuerza Laboral

### 1. Análisis del Empleo y Desempleo

Según el Informe “Estadísticas de Desempleo por Municipios Junio 2016” del Negociado de Estadísticas del Trabajo, División de Estudios y Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la Región Suroeste compuesta por el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste cuenta con un estimado por desempleo de 14.9 y el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, con un 12.2.

Tabla # 41. Datos se Fuerza Trabajadora por Consorcios, Estadísticas de Desempleo por Municipios, Junio 2016 (preliminar) Suroeste.

Pueblos	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa

Cabo Rojo	13,900	12,300	1,700	11.9
Guánica	4,200	3,400	700	17.7
Guayanilla	5,400	4,500	900	16.8
Hormigueros	5,600	5,000	600	11.1
Lajas	5,600	4,700	1,000	17.4
Maricao	1,930	1,660	280	14.4
Peñuelas	6,200	5,200	1,000	16.0
Ponce	47,900	42,100	5,800	12.2
Sabana Grande	6,500	5,500	1,100	16.2
San Germán	10,400	8,900	1,500	14.3
Yauco	10,700	8,900	1,800	17.0

**TOTAL**

Pueblos	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa
Suroeste	70,500	59,900	10,500	14.9
Ponce	47,900	42,100	5,800	12.2

Tabla # 42, según el DTRH, en el 2014, entre 10 ocupaciones con vacantes de más difícil reclutamiento, ocho requerían algún tipo de licencia. Entre las ocupaciones con promedios de aumento estimado de empleos más altos para 2012 y el 2022, también 8 requieren algún tipo de licencia, y las 3 primeras están relacionadas con el campo de la farmacia.

*Tabla # 42. Ocupaciones con mayor dificultad de reclutamiento, 2014*

Código SOC	Título de la Ocupación	Educación	Credencial o exp.	Tasa de Vacantes (%)	2010-2014 cambio en empleo estimado	2012-2022 Ofertas de empleo estimadas
29-1051	Farmacéuticos	PD	Licencia	3.9	-20	1,193
41-2031	Vendedores al Detal	NA	ST OJT	3.9	5,100	23,418
29-2041	Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos	PS ND	Certificado	3.2	-900	699
43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	HS	MT OJT	2.5	-3,430	376
49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	PS D	Licencia	2.5	120	1,790
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	PS D	Licencia	2.4	-1,220	1,769
29-2054	Técnicos de Terapia Respiratoria	AD	Licencia	2.2	-40	174
43-3011	Cobradores de Cuentas y Facturas	HS	ST OJT	2.2	-1,340	1,192
41-2011	Cajeros	HS	ST OJT	2.1	2,970	16,708
Nov-21	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	BD	NA	1.9	140	345

Tabla # 43 Graduados de programas de educación vocacional y técnica por sexo, 2013-2014, muestra que el Programa, Profesionales y Ciencias relacionadas con la Salud, fue donde hubo más graduados, con 24.4% de Varones y 75.6 de Hembras.

*Tabla # 43. Graduados de programas de educación vocacional y técnica por sexo, 2013-2014*

Código	Programa	Total de	Varones	Hembras
--------	----------	----------	---------	---------

CIP		graduados		
51	Profesiones y ciencias relacionadas con la salud	7,380	24.4	75.6
47	Mecánica y reparación de equipo	3,259	95.1	4.9
15	Tecnologías relacionadas a la ingeniería	1,151	95.5	4.5
46	Oficios de la construcción	833	96.4	3.6
19	Economía del hogar	715	9.4	90.6
37	Desarrollo personal y auto-ayuda	541	3.5	96.5
11	Ciencias de la información y computadoras	408	76	24
48	Ocupaciones u oficios de precisión (Ej.: delineante, imprenta)	197	98	2
10	Tecnologías de las comunicaciones	133	94	6
40	Ciencias físicas y química	130	99.2	0.8
1	Administración de empresas relacionadas con producción agrícola	38	10.5	89.5
54	Historia	30	23.3	76.7
14	Ingeniería	19	100	0
45	Ciencias sociales	18	22.2	77.8
49	Ciencias de aviación	12	91.7	8.3

*Retos asociados con la necesidad de educación, destrezas y adiestramiento que enfrentan los individuos para obtener un empleo.*

- De acuerdo con los estimados de la ACS, en el 2014, el 28% de la población con 25 años o más, no tenía un diploma de cuarto año.
- Cerca de dos tercios de estos alcanzaron menos de noveno grado.
- Las tasa de participación aumenta y las tasa de desempleo disminuyen en la medida que el nivel educativo aumento, muestra que el logro educativo tiene un efecto significativo sobre la situación laboral de las personas en Puerto Rico, por lo tanto, debe ser una estrategia importante para combatir las bajas tasas de participación en la fuerza laboral.
- En términos de tasas de desempleo por nivel educativo, aquellos que tienen un diploma de escuela secundaria tuvieron una tasa de 17.2%; seguidos por los que tuvieron al menos un año de educación superior, con 16.1%; los que alcanzaron un grado asociado o educación técnica o vocacional, con 14.4%; y finalmente una tasa de desempleo de 8.7% entre los que tenían un bachillerato o mas estudios.
- El nivel educativo de la población de 25 años o más, en las áreas locales propuestas muestran pequeñas variaciones en relación con una tendencia dominante: la concentración de la población con más altos niveles educativos en las áreas que comprenden la zona Metropolitana de San Juan.
- La relación entre la progresión en el nivel educativo y el nivel de pobreza es también reveladora en términos de género.

*C. Análisis del Desarrollo de la Fuerza Trabajadora, análisis de la educación y las actividades de adiestramiento.*

Los individuos con barreras para el empleo incluyen trabajadores desplazados, personas de bajos ingresos, personas con impedimentos, personas de edad avanzada, ex confinados, personas sin hogar, personas con deficiencia en el idioma inglés, las personas que tienen bajos niveles de alfabetización, trabajadores agrícolas, individuos que reciben Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF), personas desempleadas durante un periodo largo. Entre otros se incluyen: veteranos, desempleados, jóvenes y otros que el Área Local identifique como barreras de empleo. En las tablas a continuación se mencionaron las necesidades de empleo de los patronos y las necesidades de educación y destrezas de la fuerza trabajadora para la Región del Suroeste. Ante este cuadro de necesidades la Región Suroeste cuenta con actividades de desarrollo laboral para satisfacer estas necesidades.

Las actividades de desarrollo de la fuerza laboral abarcan programas dirigidos a educación para empleo, adiestramiento y formación ocupacional y la promoción de empleo.

*Programas Estatales (Regionales)*

*Departamento de Desarrollo Económico y Comercio*

*Tabla # 44. Entidades Estatales*

Unidad:	Programa de Desarrollo Laboral
Programa:	Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados
Población Atendida:	Para personas mayores de 14 años
Descripción del Programa:	Se ofrecen servicios desde exploración y orientación profesional, apoyo para la consecución de metas educativas, oportunidades de capacitación en industrias y ocupaciones de alta demanda, hasta la obtención de empleo dentro de la carrera

	escogida o la matricula en programas de educación post-secundaria. Además, se ofrecen servicios vocacionales y otros servicios permitidos para adultos y trabajadores desplazados, según previsto en WIOA.
Autoridad:	Ley 71-2014; WIOA
Requisitos de Gobierno:	Junta Estatal de Fuerza Laboral, Juntas Locales

Unidad:	Programa de Desarrollo Laboral
Programa:	Programa de Respuesta Rápida
Población Atendida:	Trabajadores desplazados
Descripción del Programa:	El programa atiende la respuesta a un cierre permanente o despidos masivos en una planta, instalación o empresa, o a desastre natural u otro que resulte en un desplazamiento masivo de trabajadores. El programa ayuda a los trabajadores desplazados para obtener reemplazo tan pronto como sea posible a través de servicios de respuesta rápida, colaborando con la gerencia de la empresa, los representantes de los trabajadores; la prestación de servicios en las instalaciones, incluyendo información sobre los programas de asistencia, tales como la compensación por seguro por desempleo, asistencia en la búsqueda de empleo y oportunidades de readiestramiento y referencias a programas bajo WIOA y otros programas públicos disponibles en el Área Local y Regional, que respondan a las necesidades de reemplazo y reajuste de los trabajadores.
Autoridad:	Ley 71-2014; WIOA
Requisitos de Gobierno:	Junta Estatal de Fuerza Laboral, Juntas Locales

*Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (excepto programas de seguridad y beneficios de trabajadores)*

Unidad:	Administración de Rehabilitación Vocacional
Programa:	Servicios de Rehabilitación Vocacional
Población Atendida:	individuos con impedimentos, incluidos los jóvenes con impedimentos
Descripción del Programa:	Los servicios prestados por el programa son aquellos contenidos en un plan individualizado para empleo, necesario para ayudar a una persona con un impedimento a prepararse para obtener, conservar o recuperar un empleo.
Autoridad:	Ley 97-2000; Plan de reorganización 4-2011
Requisitos de Gobierno:	Entidad Designada para el Consejo Estatal de Rehabilitación (OE 2015-002) y el Consejo Estatal para la Vida Independiente (OE 1993-1944).

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo
Programa:	Seguro por Desempleo
Población Atendida:	Individuos Desempleados
Descripción del Programa:	El propósito principal del Seguro por Desempleo es el pago de indemnizaciones a

	los reclamantes y ayudarles a reincorporarse al mercado laboral antes que se agoten sus beneficios de desempleo
Autoridad:	Ley 15; Ley 12-1950; 29USC49
Requisitos de Gobierno:	Ninguna. Un comité consultivo de Patronos del Servicio de Empleo se estableció desde 1971.

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo
Programa:	Servicio de Empleos
Población Atendida:	Individuos desempleados
Descripción del Programa:	Afiliado al servicio nacional de empleo establecido por la Ley Wagner-Peyser. Su propósito principal es servir a las necesidades de los patronos y de las personas que buscan empleo. Entre sus servicios incluye; servicios de intercambio laboral, servicios para los trabajadores que han recibido aviso del despido permanente o inminente, o trabajadores en ocupaciones que están experimentando demanda limitada; desarrollar y proporcionar información de mercado laboral e información ocupacional; administrar la prueba de trabajo para el Servicio de Compensación por Desempleo estatal; proporcionar asesoramiento, búsqueda de empleo y servicios de colocación de empleo a beneficiarios del seguro por desempleo; proveer referidos para asistencia y otros recursos educativos a los beneficiarios del Seguro por Desempleo. También proporciona los incentivos de desempeño para las oficinas y programas de servicios públicos de empleo. De conformidad con WIOA, serán localizadas junto con los Centros de Gestión Única.
Autoridad:	Ley 15; Ley 12-1950; 29USC49
Requisitos de Gobierno:	Ninguna. Un comité consultivo de Patronos del Servicio de Empleo se estableció desde 1971.

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo: División de Servicios de Empleo.
Programa:	Programa de Empleados Agrícolas Migrantes y Estacionales
Población Atendida:	Trabajadores agrícolas migrantes y estacionales
Descripción del Programa:	El programa ofrece divulgación, empleo, adiestramiento, ayuda educativa, alfabetización, educación en inglés, seguridad laboral, servicios de apoyo, prevención de deserción escolar y actividades de recuperación; servicios de seguimiento para aquellas personas colocadas en el empleo; actividades de auto empleo y el desarrollo o la educación de negocios o microempresas; educación vocacional y técnica personalizada conducente a mejores salarios y mejores beneficios a largo plazo. Entre las actividades, está el referido de los candidatos para ofertas de trabajo agrícola en Puerto Rico y los Estados Unidos, tales como la recolección del café.
Autoridad:	Ley 15-1931; PL 113-128
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo: División de Servicios de Empleo.
---------	--

Programa:	Programa de Empleos Comunitarios para personas de Edad Avanzada
Población Atendida:	Trabajadores desempleados o de bajos ingresos mayores de 55 años
Descripción del Programa:	Este programa provee adiestramientos y capacitación a los trabajadores de 55 años o más, desempleados, y a personas de escasos recursos económicos, mediante empleos a tiempo parcial es servicio comunitario que promueven la autosuficiencia. Se les brinda adiestramiento continuo mientras rinden diversas labores de manera que se les facilite su transición a un empleo no subsidiado, en el sector público o privado.
Autoridad:	Ley 15-1931; 20 CFR 641
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo: División de Servicios de Empleo.
Programa:	Programa de Divulgación para Veteranos con Impedimentos
Población Atendida:	Veteranos con Impedimento
Descripción del Programa:	Para desarrollar oportunidades de empleo y de adiestramiento para veteranos con impedimentos y otros veteranos elegibles, con mayor énfasis en aquellos que están en desventaja económica o educativa, incluyendo los veteranos sin hogar, y los veteranos con barreras para empleo.
Autoridad:	Ley 15-1931
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

Unidad:	Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo: División de Servicios de Empleo.
Programa:	Programa de Representantes de Empleo Locales para Veteranos
Población Atendida:	Veteranos y sus cónyuges elegibles
Descripción del Programa:	En el Área Local se le asegura trato prioritario a los veteranos en las actividades de referidos para colocación de empleo, incluida la capacitación; supervisan la provisión de todos los servicios a veteranos proporcionados por los empleados del Servicio de Empleo, incluido el asesoramiento, pruebas e identificación de oportunidades de adiestramiento y empleo e identifican las necesidades de asistencia técnica y servicios de apoyo, entre otros.
Autoridad:	Ley 15; Ley 12-1950; 29USC49
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

### *Departamento de Educación*

Unidad:	Departamento de Educación: Secretaria Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad
Programa:	Programa de Educación para Adultos
Población Atendida:	Para servir a Adultos jóvenes de 16 años o más de edad y adultos que no han comenzado o terminado su educación básica y que no están matriculados en un programa de educación pública o privada.
Descripción del Programa:	Implementa el Título II de WIOA. Proveedores cualificados de servicios ofrecen servicios de educación para adultos en horarios diurno, nocturno y durante los fines de semana. Los cursos se estructuran en tres renglones principales: educación básica para adultos de 16 años o más que no han asistido a la escuela antes o hayan interrumpido sus estudios antes de completar el octavo grado; educación secundaria

	para completar entre 18 y 24 unidades de crédito de noveno a duodécimo grado de educación, o la alternativa para que los participantes que califiquen obtengan repasos para exámenes de equivalencia y grado.
Autoridad:	Ley 188-1952; PL 113-128
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

### Departamento de la Familia

Unidad:	Departamento de la Familia: Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF): Servicios Operacionales
Programa:	Programa Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF)
Población Atendida:	Se atiende a familias compuesta por uno o dos padres (uno incapacitado) o parientes con niños menores de 18 años que están bajo su cuidado, o de 18 años y que se espera se gradúen de escuela secundaria a los 19 años y que cumplan con los requisitos de asistencia escolar obligatoria establecida por el gobierno. La ayuda económica también se proporciona a las personas de 65 años y mayores, discapacitados, personas ciegas mayores de 18 años, los adultos con impedimento temporal o total, y los niños con impedimentos menores de 18 años de edad que viven con un adulto y niños que viven con tutores. También proporciona asistencia financiera de emergencia a las personas o familias que se enfrentan a situaciones inesperadas.
Descripción del Programa:	El programa ofrece asistencia, en efectivo, y otros beneficios a las familias necesitadas temporalmente (no mayor de 60 meses), deducciones de ingreso devengado para cómputo de beneficio, educación, adiestramiento, asistencia para el empleo y servicios de apoyo, incluyendo la coordinación de servicios prestados por otras agencias, mientras se dirigen los esfuerzos a involucrar a los participantes en actividades de trabajo para lograr la autosuficiencia. Las experiencias de adiestramiento y trabajo bajo el programa incluyen: empleo sin subsidio; empleo subsidiado en el sector público o privado; experiencia laboral; capacitación en el trabajo; búsqueda de empleo y asistencia con preparación para el trabajo; participación en programas de servicio comunitario; capacitación vocacional; prestación de servicios de cuidado infantil por los participantes; capacitación en destrezas de empleo; y educación básica entre otros.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganization 1-1995; PL 104-93 ( <i>Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, PRWORA</i> )
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

Unidad:	Departamento de la Familia: Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF): Servicios Operacionales
Programa:	Programa de Asistencia Nutricional (PAN)
Población Atendida:	Familias y personas elegibles de bajos ingresos
Descripción del Programa:	El PAN reemplazo SNAP en Puerto Rico, a partir de 1985. Esta financiado principalmente a través de una subvención global y carece de las disposiciones de la SNAP relativas a financiamiento para programas de empleo y adiestramientos,

	aunque el requisito de empleo se implanta como parte del programa. En el AF 2014, el programa atendió a 666,224 familias, incluyendo 1,344,837 personas, y distribuyo cerca de \$1,830 millones en beneficios.
Autoridad:	PL 97-35
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

Unidad:	Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar Para Hogares Sustitutos y Adopción
Programa:	Programa Estatal de Hogares Sustitutos e Independencia
Población Atendida:	Población de jóvenes de 14 a 21 años de edad en hogares de crianza
Descripción del Programa:	Jóvenes entre 14 a 16 años reciben servicios de transición y entre 16 y 21 años reciben servicios relacionados con su emancipación y la independencia socioeconómica, de acuerdo con sus planes de permanencia. El programa incluye los niños cuya edad los acerca a la salida del hogar sustituto y los emancipados. Los servicios abarcan los siguientes temas, entre otros relacionados a la emancipación y la vida independiente: administración del dinero, hábitos de estudio y vocacionales, búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo, intereses vocacionales y otras destrezas básicas de empleo.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; Ley 246-2011; PI 106-109 ( <i>John H. Chafee Foster Care Independence Act</i> )
Requisitos de Gobierno:	Junta Multisectorial de Apoyo a la Familia y Educación Comunitaria

Unidad:	Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar de Servicios de Prevención en la Comunidad
Programa:	Subvención para Servicios Comunitarios (CSBG)
Población Atendida:	Individuos que cumplen con los límites de pobreza establecidos por la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal, la sección 673 de la Ley Federal de Servicios Comunitarios.
Descripción del Programa:	El programa sufraga entidades locales de acción comunitaria que ofrecen programas de servicios a individuos de bajos ingresos. Promueve la autosuficiencia en las comunidades pobres de Puerto Rico. Proporcionan servicios de empleo, educación, y tutorías después de clases, nutrición, participación comunitaria, servicios de salud y servicio de emergencia a poblaciones de bajos ingresos y vulnerables. La red ofrece servicios en los 78 municipios.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; PL 97-35, s.e.; PL 105-285
Requisitos de Gobierno:	Ninguno

#### *Fortalezas y Debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza trabajadora Fortalezas*

- Disponibilidad de los recursos del DDEC a la disposición del sistema de la fuerza laboral, incluyendo las siguientes unidades: *Federal Contracting Center*, la Ventanilla Única de

Apoyo a Empresarios de la CCE, la Oficina de Incentivos Industriales, el Programa de Desarrollo Juvenil, el Centro Regional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico EB-5 entre otros.

- Los informes de Auditoría Sencilla de los programas evidencian un historial de cumplimiento en el manejo de los programas relacionados con la fuerza laboral.
- Amplitud y la cantidad de programas que ofrecen amplias oportunidades para las personas que buscan empleo, así como para patronos, para obtener servicios, subsidios y apoyo.
- Avances importantes con respecto de la resolución de algunos problemas que afectaron el sistema de educación pública secundaria durante mucho tiempo, especialmente, en lo que concierne a la medición de las tasas de deserción escolar y a aumentar el cumplimiento con los indicadores de Educación Especial. Además, el hecho de que el sistema de educación pública se administra como una agencia de educación local integrada a nivel estatal, ayuda a facilitar la implementación de políticas y programa, integración de datos y medición de resultados.
- Casi todos los municipios están representados a través de consorcios de gobiernos locales, que acumulan conocimientos y experiencias establecido alianzas con organizaciones del sector privado para adelantar desarrollo económico.
- La reducción del tamaño del gobierno, ha allanado el camino para el establecimiento de una fuerte política dirigida hacia el desarrollo empresarial, lo que representa un espacio importante para crecimiento del empleo privado.
- Tanto el tamaño de la población servida, como el impacto de las transferencias federales sobre las condiciones económicas de los beneficiarios de algunos programas de asistencia (TANF, PAN, HUD, entre otros) que incluyen algún componente de fuerza laboral, representan una oportunidad para incrementar la educación, la capacitación y experiencia laboral para un gran número de individuos y familias.
- La obtención de educación postsecundaria para las personas de 18 a 24 años de edad, supero el nivel nacional, en 2014.
- Los Programas básicos bajo WIOA cuentan con el apoyo de un gran numero de proveedores de capacitación y servicios, y de personal calificado, especialmente para proporcionar servicios a los grupos prioritarios, incluidas las personas con impedimentos.

- Los Programas básicos y requeridos poseen fortalezas específicas que pueden aprovecharse para mejorar conjuntamente el sistema. Los conocimientos y estrategias aplicadas por la ARV para llegar a la población en la escuela puede apoyar estrategias de divulgación eficaz a ser utilizadas por el Servicio de Empleo para exponer tempranamente a los estudiantes a información sobre carreras; la eficacia del Programa de Educación de Adultos para alcanzar servir a jóvenes desertores, puede apoyar los esfuerzos de aumentar el servicio para este grupo bajo el programa de Jóvenes de Título I, como requiere WIOA, entre otras prácticas.

### *Debilidades*

- La jurisdicción ha dependido excesivamente de los fondos otorgados por formulas, no competitivo, con lo que pierde oportunidades para fortalecer el sistema de la fuerza laboral. Algunas omisiones destacadas son el Programa de Aprendizaje Registrado, y programas competitivos como REO, DEI, *Ready to Work*, *Youthbuild* y *Job Plus Pilot*.
- Una década de ajustes programáticos para responder a los desafíos y la reducción del tamaño del gobierno ha impactado adversamente la integridad y la eficacia de la estructura de gobierno del sistema de la fuerza laboral.
- La tendencia a fragmentar la administración de programas gubernamentales podría haber disminuido la capacidad para aprovechar cabalmente las oportunidades de coordinación entre estos.
- La administración de los programas, aislados entre si, también podría haber disminuido la capacidad de comunicar y mercadear efectivamente la oferta del sistema de fuerza laboral a patronos y personas que buscan empleo, sobre todo cuando se trata de alcanzar a las personas que enfrentan barreras para el empleo.
- El modelo de alianzas entre el sector público y privado para promover desarrollo económico, aún no ha sido apropiado para el desarrollo de fuerza laboral, específicamente para involucrar a patronos potenciales, junto con su capacidad para proveer experiencias de empleo, especialmente para jóvenes y personas con impedimentos.

- Los esfuerzos para entrelazar y aprovechar diversas fuentes de fondos deben ser fortalecidos, lo que incluye el mejoramiento de la función de asesoría y defunción de datos precisos, rápidos y completos, para los proponentes de políticas públicas, legislación y reglamentación.
- Se necesitan productos de información para caracterizar aspectos específicos del sistema de fuerza laboral, incluyendo; datos desglosados para determinar la efectividad de servicios a las personas que enfrentan barreras para el empleo; análisis de oferta y demanda del mercado laboral en tiempo real; o información para caracterizar el subempleo, autoempleo y el impacto del sector informal en el mercado laboral.
- Es preciso adelantar políticas para hacer frente a resultados sesgados por género en la educación postsecundaria y el mercado laboral.
- El deterioro fiscal del sector público como patrono principal y proveedor de fondos para las actividades de la fuerza laboral, plantea un reto importante para la eficacia y el rendimiento de todo el sistema.

#### *Capacidad de Desarrollo de la fuerza trabajadora*

El sistema de la fuerza laboral se esforzara por mantener un acceso efectivo a los programas y servicios, *“el personal del programa físicamente en el sitio, personal del programa físicamente presente en el sitio, debidamente capacitado para proporcionar información a los clientes acerca de los programas, servicios y actividades disponibles a través de programas socios, o proporcionar un vínculo directo (lo que implica conexión directa en el sitio, en un plazo razonable, por teléfono o a través de una comunicación en tiempo real basada en web, con un miembro del personal del programa socio que pueda proporcionar información sobre programas o servicios al cliente; inclusive proporcionar un número de teléfono o el sitio web de su ordenador que pueda acceder o utilizar en el hogar de un individuo, el suministro de información, folletos o materiales, o adoptar las disposiciones necesarias para el cliente pueda recibir los servicios en otro momento posterior o en un día diferente) a través de la tecnología para el personal del programa que puedan proporcionar información o servicios de forma significativa”*.

La prestación de los servicios de los programas básicos y de los socios requeridos se orientará en torno a una integración centrada en el cliente y un enfoque de mejoramiento continuo, apoyada por quías adecuadas que contribuyan a alinear los programas, las juntas,

operadores y proveedores, adiestramiento cruzado del personal sobre los requisitos de los diversos programas y procedimientos para referidos; y un proceso estructurado enfocado en la prestación de servicios vertebrados por áreas funcionales, en lugar de programas. La integración de servicios en los Centros de Gestión Única será liderada por el personal del Servicio de Empleo y Título I, en coordinación con el operador, y los recursos del Título II y el Programa de Rehabilitación Vocacional, los programas requeridos, y programas adicionales autorizados a unirse al sistema, que deberán permanecer accesibles, tal como exige la sección 361.305 de la regla propuesta.

*Programas socios requeridores, opcionales y otros programas de empleo, educación y adiestramiento:*

- Programas autorizados bajo el título I de WIOA, Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, “*Job Corps*”.
- Programas autorizados bajo el título I de WIOA, incluyendo “*Youthbuild*”.
- Programas autorizados bajo el título I de WIOA, incluyendo el Programa de Obreros Agrícolas Migrantes y Estacionales.
- Actividades autorizadas bajo el Título V de la Ley Federal de Americanos de Edad Avanzada de 1995 (42 USC 3056 y siguientes).
- Programas de Educación Profesional y Técnica a nivel de educación superior autorizada en virtud de la Ley Carl D. Perkins Educación Profesional Y Técnica de 2006 (20 USC 2301 y siguientes).
- Actividades autorizadas bajo el capítulo 2 del título II de la Ley Federal de Comercio de 1974 (19 USC 2271 y siguientes).
- Actividades autorizadas bajo el capítulo 41 del título 38 del Código de Estados Unidos
- Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP).
- Representante Local de Empleo para Veteranos (LVER).
- Iniciativas “*Gold Card*”.
- Actividades de Empleo y Formación llevada a cabo en virtud de la Ley de Subvención de Servicios Comunitarios (42 USC 9901 y siguientes).
- Actividades de Empleo y Capacitación llevada a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano.

- Programas Autorizados por la Ley Estatal de Seguro por Desempleo (de conformidad con la ley federal aplicable).
- Programas Autorizados por la sección 212 de la Ley de Segunda Oportunidad de 2007 (42 USC 17532).
- Programas Autorizados por la parte A del Título IV del Seguro Social (42 USC 601 y ss.) sujeto al subpárrafo (c).
- Programa de Empleo y Capacitación Administración Federal del Seguro Social, incluyendo “*Ticket to Work* y el *Self Sufficiency Program*”, establecidos bajo la sección 1148 de la Ley del Seguro Social (42 USC 1320b-19).
- Programa de Empleo y Capacitación de la Administración de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés).
- Programas Autorizados por la Sección 6(d)(4) de la Ley Federal de Alimentos y Nutrición de 2008 (7 U.S.C. 2015 (d)(4)) y Programas de Trabajo autorizados por la sección 6(o) de la Ley Federal de Alimentos y Nutrición de 2008 (7 U.S.C. 2015 (o)).
- Programas bajo la sección 112 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 USC 732).
- Programas autorizados por la Ley Federal de Servicio Nacional y Comunitario de 1990 (42 U.S. C. 12501 y siguientes).
- Programa de Aprendizaje Registrado.
- Otras asignaciones a Programas Federales, Estatales, Locales, incluyendo empleo, educación y programas de adiestramientos ofrecidos por las bibliotecas públicas o en el sector privado.

### **III. ESTRATEGIA DE INTEGRACION DE SERVICIOS**

#### *i. Integración de Recursos de las ALDL*

Desarrollar las estrategias para lograr la coordinación e integración de los recursos entre las ALDL, dentro de la Región. La integración de las Juntas Locales en el modelo de prestación de servicios requeridos por WIOA, *incluirá lo siguiente:*

##### *1. La inscripción común de los participantes (commom intake).*

Se establecerá un proceso para documentar la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los clientes en los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral a través de los socios y las ALDL de la Región, con el fin de facilitar el registro integrado. Teniendo en consideración un manejo de caso con capacidad para reunir datos sobre indicadores de desempeño que puedan producir informes trimestrales y anuales, sobre programas básicos, de acuerdo con los requisitos de la reglamentación propuesta.

##### *2. Las estrategias y las iniciativas de divulgación comunes.*

Establecer un esfuerzo eficaz de divulgación en la Región, mediante esfuerzo común de las dos ALDL. Donde se identificaran los clientes conforme a los requisitos de los patronos, brindando también apoyo en la programación de las entrevistas con los patronos, se establecerá divulgación de todos los servicios disponibles en los Centros de Gestión Única de las ALDL, referente a; aumentar la inscripción de los clientes, intercambio de información sobre el mercado de empleo, adiestramientos, servicios de apoyo, recursos relacionado con empleos disponibles, establecimiento de un proceso de comunicación entre los Centros de Gestión Única de las ALDL de la Región, para establecer revisión periódicamente sobre los servicios de calidad que se ofrecen a los clientes.

### *3. Servicio universal en la región.*

Las ALDL de la Región implantarán un sistema de servicio universal, brindándole al cliente información adicional, mediante referidos de una ALDL a otra, donde se pueda orientar adecuadamente y ayudar a resolver cualquier situación de un cliente, mediante los servicios básicos que le confiere la Ley WIOA a todos los solicitantes de servicios.

### *4. Medidas de desempeño comunes (opcional).*

Las ALDL, las Juntas Locales y los Principales Oficiales Electos de la Región establecerán una infraestructura de acuerdos (MOU's) para establecer roles y responsabilidades de los socios de programas, incluyendo; el establecimiento de un enfoque común del sistema de servicios de la fuerza laboral; la integración de un registro de participantes; garantizar que los servicios sean provistos por su función, no por programas; prestación de servicios de apoyo, brindar información básica sobre otros programas de la oficina de los socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso de los mismos; adoptar procesos de evaluación uniformes a través de los programas; implementar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para los participantes; implementar una secuencia en los tipos de servicios para la inscripción del cliente y su progreso de desarrollo de destrezas, contratación y colocación, crear una unidad de servicios y divulgación del sistema dirigida a patronos y aprovechar los recursos del Centro de Gestión Única para proporcionar servicios personalizados a negocios.

### *5. Identificación de recursos adicionales y fuentes de fondos.*

Las Juntas Locales de las ALDL de la Región, en la medida que sea posible, deberán aprovechar otras inversiones federales (de estar disponibles) que propendan a mejorar el acceso a programas de desarrollo laboral en las instituciones educativas buscando oportunidades de financiamiento competitivo adicional que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral, entre otras subvenciones y programas, que representen oportunidades adicionales.

También las Juntas Locales en cuanto a los gobiernos locales podrán alentar a los principales oficiales electos a implantar medidas de reducción de impuestos municipales y conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos para la creación de nuevos empleos en la Región. Las aportaciones locales se definirán como cualquier gasto o contribución no federal que se utilice para apoyar los programas, incluyendo efectivo y las contribuciones en especies.

#### *6. Referidos de Servicios.*

Los Centros de Gestión Única de la Región están diseñados para la participación de patronos, clase trabajadora, instituciones educativas y comunidad en general. La sección 678.500 de la Reglamentación WIOA, dispone el diseño de un Acuerdo de Colaboración, que incluye a los socios medulares. A dichos socios le corresponde estar representados en el Sistema de Servicios Integrados para ofrecer los servicios básicos, de orientación y consejería, según lo requiere la Ley WIOA y que corresponde a cada uno de ellos según el programa que representan. Las ALDL de la Región harán referidos mutuamente a los clientes que así se determine y sea necesario. Utilizando un formulario de referido uniforme.

#### *7. Referidos para Servicios de Sostén.*

El propósito de los servicios de sostén es reducir las barreras económicas, que limitan la participación efectiva de los clientes tanto Adultos, Trabajadores Desplazados, como Jóvenes, de forma tal que, estos puedan completar su participación en el adiestramiento o actividad en la que están nombrados. Algunos de los servicios de sostén son; dieta, transportación, alojamiento, cuidado de niños y envejecientes, servicios de salud y medicinas y estipendios o incentivos (pago relacionado por necesidad, NRP). Las ALDL de la Región podrán referir clientes de un ALDL a otro para servicios de sostén siempre y cuando haya fondos disponibles. Utilizando un formulario de referido uniforme.

#### *8. Desarrollo de Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento.*

Las ALDL de la Región desarrollaran unos Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento donde se detallaran los deberes y responsabilidades de cada parte concerniente.

#### *Acuerdos Colaborativos*

Actualmente las Áreas de la Región Suroeste y sus Juntas Locales mantienen los siguientes Acuerdos Colaborativos que facilitan los servicios en el Centro de Gestión Única:

- Departamento de Educación
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
- Ramey Job Corps
- Administración Rehabilitación Vocacional
- Departamento de Veteranos
- Departamento de la Familia
- Administración Desarrollo Socioeconómico de la Familia
- Experience Works
- Acuerdo de Alianza Estratégica/DISUR
- PathStone
- Puerto Rico Small Bussiness & Technology Development Centers

Estos tienen su presencia en los Centros de Gestión Única de Ponce y San Germán. Además, con el Programa de Veteranos se están realizando alianzas específicas a través del Programa de Asistencia de Reentrenamiento al Veterano.

#### *a. Incluirá el desarrollo de un Plan de Adjudicación de Costos.*

La Región del Suroeste no realizará acuerdos para un plan de adjudicación de costos administrativos en este momento. En la actualidad, cada Área Local tiene su propia delegación de fondos. *En actividades que envuelvan a las dos Áreas Locales los costos serán compartidos.*

El Área Local del Suroeste se encuentra en la preparación y aprobación del plan de adjudicación de costos con Wagner-Peyser. Los cuales ya están integrados en el Centro de Gestión Única desde agosto del 2016.

El Área Local de Ponce está en el proceso de integración de Wagner-Peyser en el Centro de Gestión Única y luego de culminado este proceso, se procederá a implementar el plan de adjudicación de costos.

*ii. Integración con los socios Medulares de WIOA*

*1. La inscripción común de los participantes (commom intake).*

Los socios medulares de WIOA serán parte del proceso que se establecerá para documentar la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los clientes en los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, con el fin de facilitar el registro integrado. Teniendo en consideración un manejo de caso con capacidad para reunir datos sobre indicadores de desempeño que puedan producir informes trimestrales y anuales, sobre programas básicos, de acuerdo con los requisitos de la reglamentación propuesta.

*2. Las estrategias y las iniciativas de divulgación comunes.*

El personal designado para establecer esfuerzo eficaz de divulgación en los Centros de Gestión Única lo hará, mediante esfuerzo común entre las dos ALDL. Donde se identificaran los clientes conforme a los requisitos de los patronos, brindando también apoyo en la programación de las entrevistas con los patronos, se establecerá divulgación de todos los servicios disponibles en los Centros de Gestión Única de las ALDL, referente a; aumentar la inscripción de los clientes, intercambio de información sobre el mercado de empleo, adiestramientos, servicios de apoyo, recursos relacionado con empleos disponibles, para establecer revisión periódicamente sobre los servicios de calidad que se ofrecen a los clientes.

*3. Servicio universal en la región.*

Los socios medulares de WIOA de los Centros de Gestión Única implantaran un sistema de servicio universal, brindándole al cliente información adicional, mediante referidos de un Centro a otro, donde se pueda orientar adecuadamente y ayudar a resolver cualquier situación de un cliente, mediante los servicios básicos que le confiere la Ley WIOA a todos los solicitantes de servicios.

*4. Medidas de desempeño comunes (opcional).*

Las ALDL, las Juntas Locales y los Principales Oficiales Electos de la Región establecerán una infraestructura de acuerdos (MOU's) para establecer roles y responsabilidades de los socios de programas, incluyendo; el establecimiento de un enfoque común del sistema de servicios de la fuerza laboral; la integración de un registro de participantes; garantizar que los servicios sean provisto por su función, no por programas; prestación de servicios de apoyo, brindar información básica sobre otros programas de la oficina de los socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso de los mismos; adoptar procesos de evaluación uniformes a través de los programas; implementar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para los participantes; implementar una secuencia en los tipos de servicios para la inscripción del cliente y su progreso de desarrollo de destrezas, contratación y colocación, crear una unidad de servicios y divulgación del sistema dirigida a patronos y aprovechar los recursos de CCE para proporcionar servicios personalizados a negocios.

#### *5. Identificación de recursos adicionales y fuentes de fondos.*

Las Juntas Locales de las ALDL de la Región, con la colaboración de los socios medulares, en la medida que sea posible, podrán aprovechar otras inversiones federales (de estar disponibles) que propendan a mejorar el acceso a programas de desarrollo laboral en las instituciones educativas buscando oportunidades de financiamiento competitivo adicional que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral, entre otras subvenciones y programas, que representen oportunidades adicionales. También las Juntas Locales en cuanto a los gobiernos locales podrán alentar a los principales oficiales electos a implantar medidas de reducción de impuestos municipales y conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos para la creación de nuevos empleos en la Región. Las aportaciones locales se definirán como cualquier gasto o contribución no federal que se utilice para apoyar los programas, incluyendo efectivo y las contribuciones en especies.

#### *6. Referidos de Servicios.*

Los Centros de Gestión Única de la Región están diseñados para la participación de patronos, clase trabajadora, instituciones educativas y comunidad en general. La sección 678.500 de la reglamentación WIOA, dispone el diseño de un Acuerdo de Colaboración, que incluye a los socios medulares. A dichos socios le corresponde estar representados en el Sistema de Servicios

Integrados para ofrecer los servicios básicos, de orientación y consejería, según lo requiere la Ley WIOA y que corresponde a cada uno de ellos según el programa que representan. Los socios medulares harán referidos mutuamente a los clientes que así se determine y sea necesario. Utilizando un formulario de referido uniforme.

*7. Referidos para Servicios de Sostén.*

El propósito de los servicios de sostén es reducir las barreras económicas, que limitan la participación efectiva de los clientes tanto Adultos, Trabajadores Desplazados, como Jóvenes, de forma tal que, estos puedan completar su participación en el adiestramiento o actividad en la que están nombrados. Algunos de los servicios de sostén son; dieta, transportación, alojamiento, cuidado de niños y envejecientes, servicios de salud y medicinas y estipendios o incentivos (pago relacionado por necesidad, NRP). Los socios medulares podrán referir clientes de un Centro a otro para servicios de sostén siempre y cuando haya fondos disponibles. Utilizando un formulario de referido uniforme.

*8. Desarrollo de Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento.*

Las ALDL de la Región desarrollaran unos Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento donde se detallaran los deberes y responsabilidades de cada socio.

*a. Incluirá el desarrollo de un Plan de Adjudicación de Costo.*

La Región del Suroeste realizará acuerdos en conjunto para la elaboración de un plan de trabajo para la adjudicación de costos administrativos. Actualmente, cada Área Local cuenta su propia delegación de fondos pero en el caso de desarrollo de actividades que envuelvan a las dos Áreas Locales (*Área Local de Ponce y Área Local del Suroeste/ALDLS*) los costos serán compartidos.

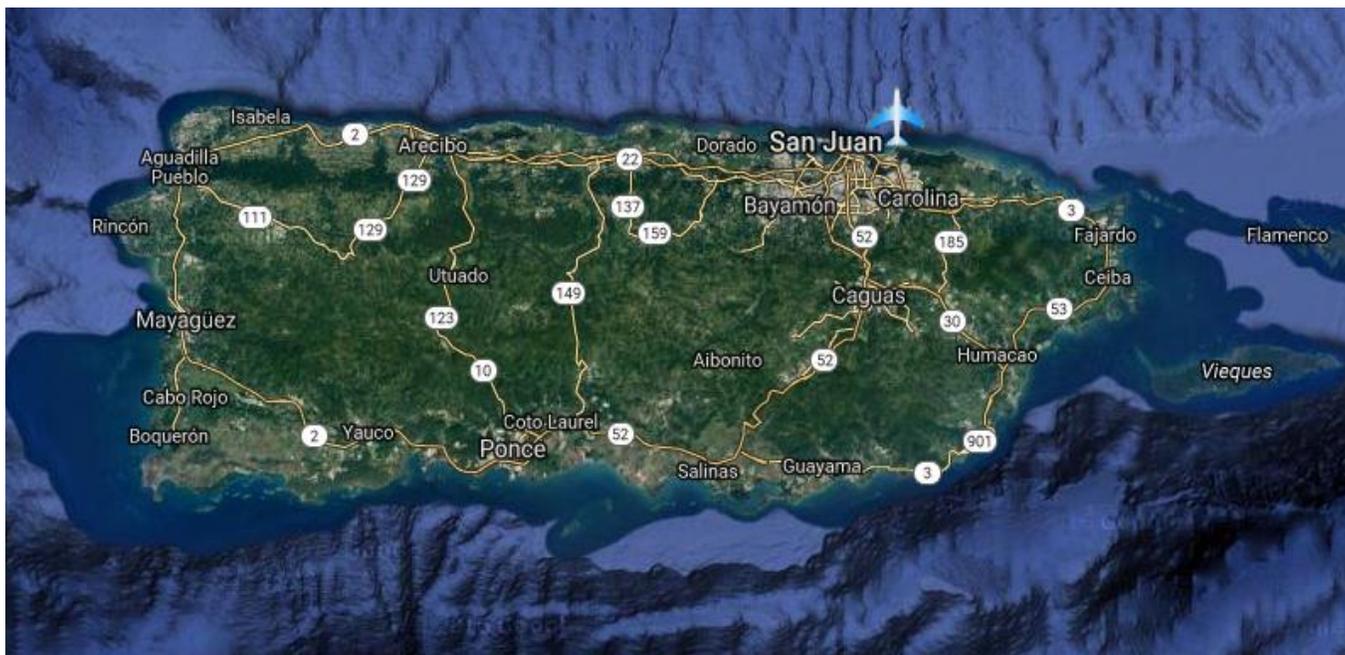
La Región del Suroeste ya cuenta con un acuerdo de colaboración firmado recientemente durante la elaboración de este plan regional, donde se detallan los deberes y responsabilidades y el trabajo en conjunto de cada Área Local.

#### IV. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGIÓN

- a. *Desarrollo de proyectos y actividades para las industrias existentes y emergentes que generan oportunidades de empleo.*

Nuestro plan regional incluye dos (2) Áreas Locales: el Área Local del Suroeste/ALDLS que está compuesta por diez (10) municipalidades (*Cabo Rojo, Guánica, Guayanilla, Hormigueros, Lajas, Maricao, Peñuelas, Sabana Grande, San Germán y Yauco*) y el Área Local de Ponce (compuesta por el municipio de Ponce solamente). El Desarrollo Económico de nuestra Área comprende: *el área de Agricultura, Turismo ecológico, logística, pymes y recintos de la Universidad de Puerto Rico. Las Áreas unidas conforman la región suroeste de la siguiente manera.*





**Área Local del Suroeste con una población de 261,834 habitantes**



**Área Local de Ponce con una población de 159,660 habitantes**



El Área Local del Suroeste, cónsono con el Plan Estatal tiene como propósito utilizar las ayudas e ideas plasmadas en el Plan Estratégico Unificado de Puerto Rico para cubrir las necesidades de los patronos de recursos humanos y/o trabajadores con las destrezas necesarias en las industrias o empresas de la región.

Conforme a lo expresado en dicho plan se auscultarán las insuficiencias creando un banco de data y de orientación. De ser necesario se brindarán readiestramientos para subsanar la falta de destrezas capacitando a la mano de obra y/o recurso humano de aquellas habilidades que son bien importantes para que se siga invirtiendo capital en nuestra región suroeste. Se le dará énfasis a las destrezas en el área de turismo y servicios así como a las estrategias de mercadeo de los mismos.

La Juntas Locales/WDB y sus Comités de Jóvenes en coordinación con las Áreas Locales, establecerán coordinaciones para localizar ofertas de empleos apropiados con firmas, agencias, compañías, pequeños negocios o entidades que fomentan la participación de jóvenes de nuestra región suroeste. Esperamos que estas coordinaciones redunden en beneficio para nuestros jóvenes, para guiarlos a lograr sus metas y al mismo tiempo para cumplir los requisitos específicos de la Ley WIOA.

De igual manera se auscultarán áreas de oportunidades para el desarrollo de proyectos y actividades para las industrias existentes y emergentes que generan oportunidades de empleo para Adultos y Trabajadores Desplazados de nuestra región.

*Integración de la región con las Estrategias de Desarrollo Económico del Gobierno de Puerto Rico, establecidas en el Modelo Estratégico para la Nueva Economía/MENE*

A través de un proceso integrado que impulsa el desarrollo económico de la región y cónsono al Modelo Estratégico/MENE, nuestra Región Suroeste compuesta por las Juntas de Alcaldes y las Juntas Locales/WDB, y junto a las recomendaciones de la Dirección Ejecutiva establecerán las políticas públicas de nuestra administración y provisión de servicios.

La Ley WIOA busca ampliar y ayudar a la fuerza laboral a través del proceso de integrar los múltiples programas de empleo y adiestramiento para que la provisión de los servicios se haga todo en un mismo lugar.

Ofrecer al individuo la información necesaria y los recursos que este necesita para manejar su carrera futura. Esto entre otros, se puede lograr a través de una cuenta individual/ITA y el ofrecimiento de información sobre proveedores de servicios y de las destrezas que los patronos necesitan.

No obstante, estos servicios se ofrecen a través del acceso universal a las herramientas para tomar decisiones y la búsqueda de empleo. Nuestro mayor compromiso es ofrecer un buen funcionamiento del sistema, para que se logren mejores resultados en la colocación de empleados, sueldos, retención de empleos no subsidiados, habilidades de capacitación, credenciales ocupacionales y académicas logradas; con estas estrategias de desarrollo económico fortaleceremos nuestra mano de obra.

Un reto importante para estas Área Locales (*Del Suroeste a Ponce*) y para el sector privado es lograr aunar esfuerzos en la planificación estratégica para asegurar que los servicios respondan a las verdaderas necesidades de los patronos locales y a las comunidades que servimos. Tenemos empeño en mejorar los programas para los jóvenes, reforzando los enlaces entre la educación vocacional, lo académico, los servicios, así como las actividades de desarrollo para jóvenes. Además, mejorar los programas para nuestros clientes adultos y trabajadores desplazados, desarrollando en éstos los refuerzos en destrezas y asistencias necesarias para

reintegrarlos a nuestra fuerza laboral. Contamos y esperamos toda la asistencia económica posible que se nos pueda brindar en bien del desarrollo de nuestra región y de nuestra clientela.

*b. Colaboración con asociaciones comerciales e industriales disponibles en la región.*

Las Juntas Locales/WDB de la Región Suroeste realizarán acuerdos de cooperación con asociaciones comerciales e industriales disponibles en la región que mejorarán la prestación de servicios y oportunidades, como la formación representativa del personal, asistencia técnica, uso e intercambio de información, esfuerzos de cooperación con patronos y/o empleadores y otros esfuerzos de apoyo, asociación, colaboración y coordinación.

La Región se compromete a proporcionar servicios a las personas con otros talentos o colaboraciones. Se analizarán posibilidades de acuerdos de cooperación entre las Juntas Locales y otras entidades locales (públicas y privadas).

La Asociación de Industriales, la Cámara de Comercio, las Asociaciones de Comerciantes en los municipios y las Pymes son sólo algunas de las organizaciones con las que estableceremos acuerdos de colaboración en la Región Suroeste.

*Estos acuerdos de colaboración pueden incluir:*

- Compartir la información del mercado laboral con los socios de WIOA.
- Notificar y compartir información por el mismo patrono con el área regional sobre plazas u ofertas de empleo disponibles, como evitar cesantías, reubicación de empleados, etc.
- Establecer asociaciones con proveedores de educación básica para adultos, Rehabilitación Vocacional, Agricultura, Turismo, Comercio entre otros.
- Involucrar mediante alianzas o asociaciones, a la alta gerencia de empresas y comercios de forma cooperativa, para mejorar la coordinación de la continuidad de estrategias de desarrollo para reclutar el mejor talento disponible en las bases de datos de éstos.
- Que sean compartidas ideas para crear y maximizar la capacidad del personal, los recursos y la comunicación entre otras a fines.

## **V. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL**

### *a. Ocupaciones en demanda, crecimiento, desuso, entre otros.*

Actividades y/o proyectos con estrategias energéticas para nuestra región son parte de los esfuerzos por entrar dentro del campo ecológico protegiendo el ambiente e invirtiendo en el ahorro del consumo energético invirtiendo en nueva mano de obra que se capacite en este campo en nuestra región suroeste.

Para el desarrollo e implementación de iniciativas sectoriales para zonas industriales con empleos de mayor demanda y/o ocupaciones para la región hay que planificar y explicar cómo podemos asociarnos a este sector industrial, que va a utilizar nuestra clientela para facilitar esa demanda a los empleadores y/o patronos, incluyendo los empleadores de pequeños negocios, en los programas bajo WIOA.

*La región se enlazará a las siguientes estrategias para el desarrollo e implementación de las iniciativas del sector de la industria y ocupaciones de mayor demanda y para facilitar la participación de los empleadores en los programas de WIOA:*

- Queremos fortalecer las relaciones con el sector de las industrias existentes y de la colaboración de las alianzas con el sector industrial promoviendo una comunicación abierta a las prioridades regionales de manera que todas las partes comprendan bien las necesidades y estén mejor preparados para ayudar, apoyar y apadrinar estos

programas.

- Impulsar el desarrollo de las relaciones entre el sector del mercado laboral, la cámara de comercio y los socios obligados, en el sector de la industria con reuniones para coordinar de forma eficaz las necesidades de los patronos y las ofertas en demanda.

La región a través de sus Junta Locales ha emprendido iniciativas del sector privado a nivel local y han participado en las iniciativas regionales. Este tipo de iniciativas sectoriales y regionales han sido impulsadas por datos que demuestran una necesidad constante en ocupaciones demanda en el área de la salud, la agricultura, la tecnología, las industrias y la construcción.

Se considera además otros programas de apoyo a la comunidad necesarios para implementar las soluciones y servicios que aseguren a la industria los mejores talentos para mejorar sus opciones de empleo.

Las alianzas del sector proporcionan una manera de asegurar que batería de talentos de la región sea cónsona con las necesidades de contratación de los empleadores y/o patronos. Cada alianza debe ser requerida por la entidad más adecuada.

Se trata de un mercado laboral en donde se emplea una parte ínfima de los residentes de la región cuando una industria se establece. Las alianzas con el sector privado de la región pueden ayudar para que este enfoque se dé y podamos establecer una brecha en la comunicación y coordinación entre ellos y nuestra área regional para trabajar para crear sistemas más ágiles para la formación y la educación dirigida a las necesidades del empleador.

Además, la región necesitará reforzar el trabajo de las Juntas Locales para ayudar a los patronos a comprender la disponibilidad de talento y de alternativas de adiestramiento y de oportunidades de trabajo basadas en el aprendizaje.

La región continuará utilizando las alianzas del sector en cumplimiento con WIOA enlazando al sector privado, el pequeño comercio y la industria como punto de apoyo para informar y ordenar todos los elementos del sistema basados en la oferta y demanda. Debe haber un compromiso de ampliar las alianzas del sector con un enfoque regional para defender estas colaboraciones con los negocios y la industria para impulsar nuestros servicios.

Además de trabajar para ampliar y sostener las alianzas sectoriales existentes, la región debe expandir algunas de estas alianzas en donde los datos indiquen que hay una concentración de industrias de empleos de alta demanda. La región también puede optar por crear alianzas subsectoriales con informes en base a los datos de lo que necesita la industria.

Se deben coordinar esfuerzos de aquellos servicios que se están produciendo en un determinado lugar en particular y ampliar ese enfoque a través de toda la región cuando sea posible, lo que reduce la fragmentación de esfuerzos y trabajo.

Asimismo, el evaluar continuamente las necesidades de la región para identificar nuevos patronos de la industria, podrían contribuir a aplacar la crisis económica existente a causa de la falta de empleos.

Para ayudar a las alianzas del sector a que tengan un mayor impacto, la región debe trabajar para crear conexiones más fuertes entre los servicios de carreras y adiestramientos ofrecidos, la identificación de las necesidades de cualificación y las tendencias del personal requeridas.

Durante los próximos años, la región fomentará las alianzas del sector para centrarse en su rol como informador de desarrollo de servicios de carrera para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados que enfrentan obstáculos para el adiestramiento y el empleo mediante la promoción, el servicio y que ofrece las herramientas, los recursos y la asistencia técnica .

Las áreas locales de la región auscultarán los profesionales recientes que contemplan ingresar en la fuerza laboral para identificar qué programas de educación y/o de formación profesional de la región necesitan para formar aún más sus planes de estudios avanzados a tono con las ofertas y las necesidades de los empleadores y/o patronos.

Del mismo modo, la región podrá realizar una evaluación del impacto y los resultados de las alianzas del sector para recoger y analizar los datos que se pueden utilizar para indicar la recuperación de la inversión. Estos datos se pueden utilizar como un instrumento de mercadeo para los grandes y pequeños negocios, pymes, que aún no participan activamente en las alianzas entre los sectores.

Además de emplear los datos para incorporar nuevos patronos a las alianzas del sector, la región puede aprovechar estas iniciativas del sector como una forma de fomentar la

orientación con las agencias pertinentes para la creación de nuevos negocios e industrias.

A través de esta estrategia, la región asistirá y promoverá las opciones que construyan nuevos patronos enfocados en el adiestramiento y en los sistemas de educación, y que animen a los empresarios a participar con su empresa y/o negocio de estas alianzas.

*b. Fuentes utilizadas para el análisis del mercado Laboral.*

*Entre las fuentes utilizadas para el análisis del mercado laboral se encuentran:*

- El Plan Estatal Unificado
- Mapa de designación de áreas regionales de desarrollo económico WIOA.
- Apéndice Estadístico/Informe Económico
- CEPR:PLEDUC, Año Académico 2014-2015
- Proyecciones a Largo Plazo por Industria 2012-2022
- ACS 2014, est.1 año, entre otros, ver anejos.

*A continuación tablas y estadísticas de análisis del mercado laboral de nuestra región.*

*Tabla # 45. Distribución Poblacional por Área Local, Sexo y Edad, 2014, 2010-2014*

Área Local	Población Total				15 a 24 años		25 a 64 años	
	2014	M (%)	F (%)	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)
Ponce	159,660	48.2	51.8	-6.59	24,284	-9.6	78,546	-6.54
Suroeste	261,834	48.2	51.8	-3.52	36,701	-6.14	130,085	-4.31

Fuente: ACS 2014, est. 1 año.

*Tabla # 46. Fuerza Laboral, Participación en la Fuerza Laboral y Desempleo, por Área Local, 1985-2015, 2005-2015, 2015*

	Fuerza Laboral (0,000s)	Tasa de Participación en la Fuerza Laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de Desempleo (%)
<b>Área Local: Ponce</b>				
85-2015	58,014	49,089	8,928	15.6
Mayo 2015	58,877	51,038	7,822	13.5
2015	49,319	42,152	7,167	14.5
<b>Área Local: Suroeste</b>				
85-2015	8,567	7,088	1,503	18.2
Mayo 2015	8,857	7,438	1,422	17
2015	7,196	5,946	1,250	17.9
<b>Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015</b>				
Hormigueros	5,637	4,920	716	12.7
<b>Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta en el 2015</b>				
Guánica	4,410	3,433	977	22.1

Tabla # 47. Porcentaje de la Población de 25 Años o más, por Área Local y por Nivel Educativo, 2014

Área Local	Población de 25 Años o más	Menos que Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Ponce	105,182	27	28.9	19.2	24.9
Suroeste	176,840	34.19	29.97	17.58	18.26
<b>Puerto Rico</b>	<b>2,431,475</b>	<b>28</b>	<b>26.8</b>	<b>21.6</b>	<b>23.6</b>

Tabla # 48. Porcentaje de la Población de 16 Años, Por Área Local y por Nivel Educativo, 2014

Área Local	Población entre 16 y 24 años	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Ponce	17,216	13.4	30.5	48.4	7.6
Suroeste	25,379	17.08	28.84	48.13	5.99

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Tabla # 49. Tasa de la Población de 25 años o más por debajo del nivel de pobreza (Para los que el nivel de pobreza está determinado por sexo y nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 Años o más	Menos que Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	1,125,525	60	40	25.4	10.9
Hembras	1,305,950	63.4	52.4	40.3	15.3
<b>Total</b>	<b>2,431,475</b>	<b>61.8</b>	<b>46.1</b>	<b>33.7</b>	<b>13.6</b>

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Tabla # 50. Mediana de Ingresos (\$) de la Población de 25 años o más, por Sexo y Nivel Educativo 2014

Sexo	Población de 25 Años o más	Menos que Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Varones	17,936	11,493	15,509	19,169	30,771
Hembras	18,595	9,596	13,564	16,265	24,189
<b>Total</b>	<b>2,431,475</b>	<b>10,891</b>	<b>14,902</b>	<b>17,373</b>	<b>26,135</b>

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Tabla # 51. Porcentaje de la Población de 16 a 24 años o más, por Sexo y Nivel Educativo 2014

Sexo	Población de 25 Años o	Menos que Diploma de	Diploma de Cuarto Año o	Alguna Educación	Bachillerato o más (%)
------	------------------------	----------------------	-------------------------	------------------	------------------------

	más	Cuarto Año (%)	Educación Vocacional o Técnica (%)	Universitaria o Grado Asociado (%)	
Varones	187,587	17	32.4	46.4	4.2
Hembras	183,613	10.7	25.1	55.3	8.9
<b>Total</b>	<b>371,200</b>	<b>13.9</b>	<b>28.8</b>	<b>50.8</b>	<b>6.5</b>

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Tabla # 52. Porcentaje de la Población de 16 a 24 Área Local y Nivel Educativo 2014

Área Local	Población entre 16 y 24 Años	Menos de Diploma de Cuarto Año (%)	Diploma de Cuarto Año o Educación Vocacional o Técnica (%)	Alguna Educación Universitaria o Grado Asociado (%)	Bachillerato o más (%)
Ponce	17,216	13.4	30.5	48.4	7.6
Suroeste	25,379	17.08	28.84	48.13	5.99
<b>Puerto Rico</b>	<b>371,200</b>	<b>13.9</b>	<b>28.8</b>	<b>50.8</b>	<b>6.5</b>

Tabla # 53. Graduados de Educación Vocacional, Técnica por Sexo y Área Local 2014-2015

Área Local	Instituciones Vocacionales o Técnicas	Graduados			Cambio en Graduados 2012-2015
		Varones	Hembras	Total	
Ponce	24	1,649	1,454	3,103	-1,520
Suroeste	19	790	1,095	1,885	-334
<b>Puerto Rico</b>	<b>333</b>	<b>24,459</b>	<b>26,357</b>	<b>50,816</b>	<b>-13,519</b>

Fuente: CEPR: PLEDUC, Año Académico 2014-15.

Tabla # 54. Graduados de Programas de Educación Vocacional y Técnica por Sexo, 2013-2014

Código CIP	Programa	Total de Graduados	Varones	Hembras
51	Profesiones y ciencias relacionadas con la salud	7,380	24.4	75.6
47	Mecánica y reparación de equipo	3,259	95.1	4.9
15	Tecnologías relacionadas a la ingeniería	1,151	95.5	4.5
46	Oficios de construcción	833	96.4	3.6
19	Economía del hogar	715	9.4	90.6
37	Desarrollo personal y autoayuda	541	3.5	96.5
11	Ciencias de la información y computadoras	408	76	24
48	Ocupaciones u oficios de precisión (Ej.: delineante, imprenta)	197	98	2
10	Tecnologías de las comunicaciones	133	94	6
40	Ciencias físicas y química	130	99.2	0.8
1	Administración de empresas relacionadas con producción agrícola	38	10.5	89.5
54	Historia	30	23.3	76.7
14	Ingeniería	19	100	0

45	Ciencias sociales	18	22.2	77.8
49	Ciencias de aviación	12	91.7	8.3

Fuente: CEPR: PLEDUC, Año Académico 2013-2014.

## VI. LA COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL

### 1. Integración de las iniciativas de desarrollo de las Áreas Locales para iniciativas económicas y tecnológicas.

*Iniciativas de desarrollo económico que incluyen: Actividades y/o Foros de Desarrollo Económico*

Actividades a realizar como: *Foros de Desarrollo Económico*, auspiciados por la Junta Local/WDB en coordinación con la Universidad Interamericana de PR, Recinto de San Germán por la Universidad de Puerto Rico Recinto de Ponce entre otras; con el propósito de brindar información y educar a la comunidad (a empresarios, industriales y comerciantes) sobre las situaciones del impacto económico que afectan el área suroeste.

Invitando a estos para que estos expongan sus planes de desarrollo económico para el área suroeste y suplir sus necesidades de capital humano.

Además, realizar una *Feria Educativa para Jóvenes*, desarrollada como parte de las iniciativas de Desarrollo Económico, Educacional y Tecnológico por parte de nuestra Área Local, de la Junta Local/WDB y de las Instituciones Educativas, Universidades, Colegios, Patronos e Industrias de la región que nos rodean a través de nuestra Región Suroeste e Isla.

*Establecer enlaces y/o coordinaciones con las Municipalidades de la Región, como:* la Universidad Interamericana, Recinto de San Germán y la Universidad de Puerto Rico Recinto de Ponce, la Universidad del Este de Cabo Rojo, la Universidad Católica en Ponce, PRTEC, la Cámara de Comercio de Oeste y la Cámara de Comercio del Sur, la Asociación de Industriales de PR, como auspiciadores de estas actividades si se coordina con anticipación.

*2. Algunas de las Iniciativas de desarrollo económico regional incluyen:*

Acuerdo Colaborativo para el Desarrollo Económico de Puerto Rico con el Corredor Tecno-Económico de Puerto Rico (PRTEC), este acuerdo nos facilita el contacto directo con los movimientos de desarrollo económico del área, entre estos *“Encubadora de Negocios”* que fomentan y estimulan el trabajo en el área suroeste.

Otra coordinación con las *Áreas Locales de Noroeste, Mayagüez-Las Marías y nuestra Área Local*; las Áreas Locales en específico la del Suroeste, le proveerá la clientela para los programas que ellos tienen.

Así también, se ha establecido un Acuerdo de Trabajo y Colaborativo con *“Puerto Rico Small Business Technology and Development Center”*, Capítulo de la Universidad Interamericana de San Germán, los cuales ofrecen orientación y facilitan el pequeño y mediano empresario, fondos de asistencia, incluyendo la orientación de advenir fondos a través de bancos del área de Puerto Rico. Este enlace es sumamente importante para el desarrollo económico del área.

Anualmente la Junta Local ofrece un Foro de Desarrollo Económico que deberá responder a las necesidades actuales del patrono, de la industria y del comercio en general, donde se provee discutir temas de interés para el pequeño comerciante del área, ofreciéndole alternativas para mejorar sus ganancias y sostener su negocio. Se establecen coordinaciones con profesionales expertos en la materia que se discuten teniendo la mayor participación de los Economistas de Puerto Rico y del área, incluyendo profesores de las materias que serán atendidas.

*Actualmente el Área Local y la esta Junta Local/WDB mantienen los siguientes Acuerdos Colaborativos que facilitan los servicios en el Centro de Gestión Única:*

- Departamento de Educación

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
- Ramey Job Corps
- Administración Rehabilitación Vocacional
- Departamento de Veteranos
- Departamento de la Familia
- Administración Desarrollo Socioeconómico de la Familia
- Experience Works

Estos tienen su presencia en el Centro de Gestión Única. Además, con el Programa de Veteranos se están realizando alianzas específicas a través del Programa de Asistencia de Reentrenamiento al Veterano.

#### *Tendencias del Macro-Entorno*

- *Tendencias Socioculturales* - El ambiente cultural se compone de instituciones y otras fuerzas que afectan los valores, percepciones, preferencias y conductas básicas de la sociedad tienen muchas creencias y valores. La mayoría de los puertorriqueños cree en trabajar, contraer matrimonio, hacer obras caritativas y ser honestos. Las creencias y los valores fundamentales se transmiten de padres a hijos y están reforzados por las escuelas, las iglesias, los negocios y el gobierno. La Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014, “*Workforce Innovation & Opportunity Act/WIOA*”, procura superar la deficiencia de los programas fragmentados de educación, adiestramiento y empleo, a través de sus programas federales.
- *Tendencias Demográficas* - La demografía es el estudio de las poblaciones humanas en término de su volumen, densidad, ubicación, edad, sexo, raza, ocupación y otras estadísticas. Las tendencias demográficas en esta área nos dicen que muchas personas se ven imposibilitadas de satisfacer sus necesidades de empleo y estudio, y por lo tanto sienten la necesidad de moverse a otras áreas, como a la zona metropolitana, San Juan y a los Estados Unidos. Por esta razón es que WIOA y nuestro Centro de Gestión Única tienen el compromiso de ayudar a buscar esas destrezas o a mejorarlas; que le faltan a nuestra clientela para obtener un empleo, a estas personas que nos visitan y así no tengan que abandonar el área y por consiguiente el país perdiendo recursos como está ocurriendo a diario.
- *Tendencias Políticas y Legales* - El ambiente político se compone de leyes, agencias de

gobierno y grupos de presión, que influyen en varias organizaciones e individuos en una sociedad determinada. Una regulación bien concebida puede fomentar la competencia y asegurar mercados justos para los bienes y servicios. Los gobiernos desarrollan una política pública para guiar el comercio, conjunto de leyes y regulaciones que limitan los negocios en beneficio de la sociedad como un todo, casi todas las actividades están sujetas una extensa gama de esas leyes y regulaciones que nuestra clientela tiene a bien en cumplir.

- *Tendencias Tecnológicas* - La tecnología es la fuerza más determinante que está modelando el ambiente tecnológico y nuestro destino en la actualidad. Cada nueva tecnología reemplaza una antigua y crea nuevas oportunidades. A través de los Centros de Gestión Única y la Ley WIOA se le puede ofrecer a los clientes y/o participantes, entrevistas simuladas a base de videos, acceso a la Internet para la búsqueda de empleo y la preparación de resume. Además, nuestra clientela presenta buenas destrezas de aprendizaje, aptitud positiva, agilidad y disposición para aprender todo lo relacionado a la tecnología, la cual no representa barrera en este campo.
- *Tendencias Económicas* - El ambiente económico consiste en los factores que afectan el poder adquisitivo del consumidor y sus patrones de gastos. Los fondos asignados por la Ley WIOA, son fondos federales y los mismos pueden disminuir si no se cumple con los estándares de ejecución. Por tal razón, nuestra región suroeste invierte mucho tiempo y empeño en cumplir con estas regulaciones para continuar ofreciendo los servicios a la clientela que los necesita.
- *Tendencias Competitivas* – Nuestros logros hablan por sí solos, no existe más competencia en nuestra área, que no sea la de nosotros mismos, la de continuar con el reto de ayudar y ofrecer los servicios a la clientela de nuestra región suroeste. Es importante contribuir a mejorar las destrezas de nuestra gente para que entonces, logren ser competitivos en los mercados laborales que comprenden nuestra área local. Ya que mientras más preparado se esté, más competitivo se es para obtener un empleo y por consiguiente obtener independencia económica que es la finalidad de todos.

*Sistema Operacional y Política Pública de Apoyo a las Estrategias Estatales*

*Integración con los Programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*

Nuestra Área Local cónsona con el sistema operacional y las políticas públicas de apoyo a las estrategias estatales, cumple con los acuerdos de las regulaciones del CFR 20 662.300 del reglamento federal, que dispone el otorgamiento de un acuerdo *“Memorandum of Understanding/MOU”*, entre agencias y/o dependencias gubernamentales, para los *Servicios de Empleo, Servicios para los reclamantes del Seguro por Desempleo, Integración del nuevo proceso de reclamación de seguro por Desempleo, Coordinación del Plan “Works Opportunity Tax Credit/WOTEC”, Coordinación con el Programa “National Labor Exchange Initiative” y Job Central/Acuerdo Colaborativo.*

Además, nuestro Centro de Gestión Única realiza coordinaciones con la prestación de servicios a los participantes del CGU con el programa *“Registered Apprenticeship”*, realiza coordinaciones de Respuesta Rápida con el PDL para trabajadores desplazados, contiene un proceso uniforme de recopilación de datos y preparación de informes con el nivel estatal, con el PDL y coordina estrategias con el DTRH, para utilizar la información del registro de salarios trimestrales *“Quartely Wage Record”*, para medir el progreso de las medidas de ejecución local.

#### *Otras Coordinaciones importantes para la región*

Nuestro Centro de Gestión Única realiza coordinaciones con la prestación de servicios a los participantes del CGU con el programa *“Job Corps”*, con el Programa Agrícola de *“Wagner-Peyser”*, Programa de Migrantes y Trabajadores Agrícolas Estacionales/MSFWs, Servicios de Patronos del Área Local, con el Programa *“Trade Adjustment Assistance/TAA”* y con el Programa *“Senior Community Service Employment Program/SCSEP”*.

# ***ANEJOS***

