



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
SUROESTE



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
PONCE

ÁREA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO WIOA

AmericanJobCenter®
Área Suoreste

AmericanJobCenter®
Ponce

PLAN REGIONAL DEL SUROESTE

Años Programa 2020-2023



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



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
SUROESTE



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
PONCE

30 de septiembre de 2020

Sra. Natasha Vazqueztell Cordero
Directora
Programa de Desarrollo Laboral/PDL
PO Box 192159
San Juan, Puerto Rico 00919-2159

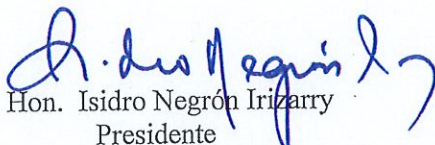
Estimada señora Vazqueztell:

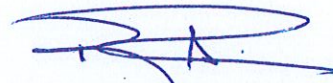
Adjunto Plan Regional del Suroeste según la designación de las áreas regionales de desarrollo económico para WIOA.

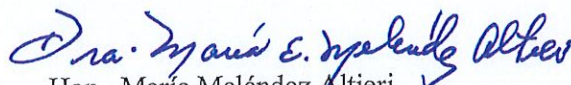
Esperamos cumplir con las metas que tenemos proyectadas para la implantación de este plan de regional de trabajo para el beneficio de nuestra clientela.

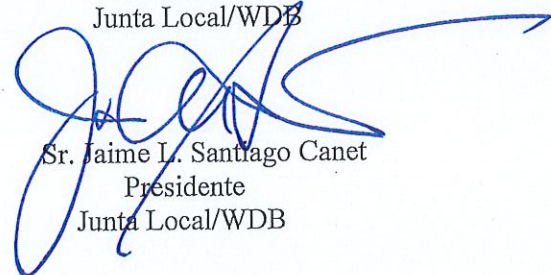
De requerir información adicional, favor comunicarse al Área Local de Suroeste/ALDLS al teléfono 1-787-892-1000 Ext.403 y al Área Local de Ponce al teléfono 1-787-840-2900. Adicional se pueden comunicar a las Juntas Locales/WDB al 1-787-892-7544 en San Germán o al 1-787-848-8148 en Ponce.

Cordialmente,


Hon. Isidro Negrón Irizarry
Presidente
Junta de Alcaldes/ALDLS


Sr. Roque A. Ramírez Palermo
Presidente
Junta Local/WDB


Hon. María Meléndez Altieri
Alcaldesa
Municipio Autónomo de Ponce


Sr. Jaime L. Santiago Canet
Presidente
Junta Local/WDB

Área Local del Suroeste/Plaza Píto Carr. # 2 Km. 170.0 P.O. Box 246 San Germán, Puerto Rico 00683 Tel. (787) 787-892-1000 Fax (787) 892-5540 TTY (787)-892-2935 Libre de Cargos 1-800-981-8155/Área Local de Ponce/Calle Isabel # 6163 Edificio Santa María 2do Piso P.O. Box 331709 Ponce, Puerto Rico 00733 Tel. 787-840-2900 / 787-841-5020/ (787) 841-5020 Fax: (787) 284-6195

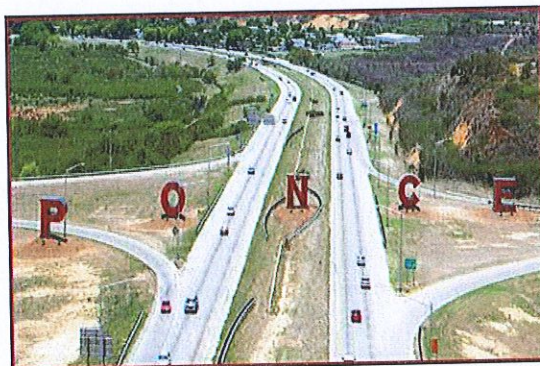
"Somos un Patrono de Oportunidades en el Empleo"
"Contamos con Servicios de Apoyo para Personas con Impedimento, que así lo soliciten"

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.

Impacto a nuestra Región Suroeste ante los huracanes, terremotos y la pandemia; y que respuesta ante el COVID-19 vamos a asumir

Los Huracanes Irma y María, los terremotos, así como el surgimiento de la pandemia de COVID-19, alteraron significativamente las perspectivas económicas en la Región, así como nuestras vidas. Once (11) municipalidades comprenden nuestra región suroeste y de una manera u otra todas se han visto afectadas, ya sea por los huracanes, los terremotos unas más que otras y ahora por la pandemia. Además, la población de los municipios circundantes se está mudando a nuestros municipios buscando refugio y ayudas. La Región Suroeste ha sido duramente golpeada por los terremotos y la pandemia que aún continúan, y constantemente se ubica entre las áreas con el mayor número de trabajadores desempleados.



Reconocemos que este es un momento difícil para las pequeñas empresas Pymes's y estamos comprometidos a trabajar para crear y reunir

recursos para proporcionar ayuda a las empresas y personas de esta Región Suroeste de Puerto Rico. Nuestra Región perdió pequeños negocios y/o empresas por causa de los terremotos y después por el brote de COVID-19 (Coronavirus). Muchas personas perdieron sus empleos o quedaron parcialmente empleados por causa de estos desastres naturales los cuales no podemos controlar, solo ajustarnos a las nuevas tendencias remotas y/o tecnológicas, de salud e higiene y protección.



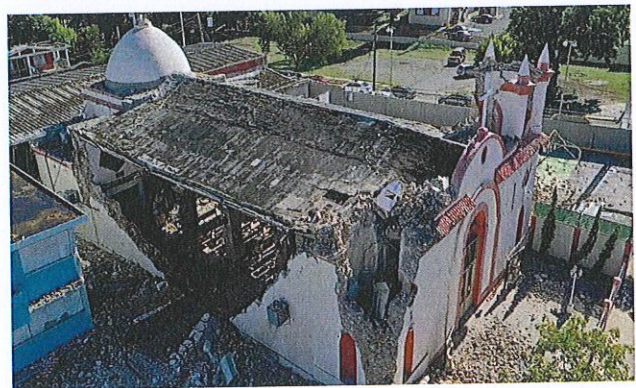
Conforme a la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo y lo que pudimos auscultar por las redes sociales, radio, prensa y televisión el desempleo de la Región aumentó dramáticamente, lo que representa un duro golpe a nuestra región.

A medida que Puerto Rico cerró abruptamente bajo la primera orden ejecutiva de la Gobernadora, para WIOA y sus operaciones cambia todo el panorama, nunca habíamos pasado por algo igual. La forma y manera de hacer las cosas ya no era igual, lo presencial tuvo que



cambiar a la forma virtual, lo cual no fue fácil adaptarse y llevarlo a cabo. Pero luchamos y lo hicimos y estamos preparándonos para seguir adelante en caso de que se complique la situación.

Para garantizar que no haya brechas en la prestación del servicio al cliente, el servicio innovador desarrollado rápidamente por ALDLS busca estrategias en caso que se complique más la situación. Las normas a seguir incluyen la rotación de equipos de personal en la oficina para minimizar el contacto físico, el distanciamiento social, el trabajo en línea (trabajo remoto), eventos de preparación y reclutamiento para empleadores o patronos que estaban contratando y reclutando, reuniones de respuesta rápida a través de Facebook Live, Zoom, WhatsApp, Duo, Skype, entre muchas otras aplicaciones; para abordar virtualmente y evitar las cancelaciones de proyectos, actividades y sobre todo los despidos masivos de nuestros adiestramientos de empleo/OJT.



Asimismo, queremos que nuestras Juntas Locales/WDB (San Germán y Ponce) efectúen acuerdos con asociaciones y con organizaciones regionales para apoyar tanto a las empresas como a las personas que buscan trabajo. El personal de ALDLS pasó incontables horas contestando llamadas telefónicas para ayudar a los clientes a conectar se con recursos virtuales y tecnológicos para asistirlos sobre las ayudas y servicios públicos.

Si bien es difícil hacer proyecciones a largo plazo sobre cómo exactamente COVID-19 afectará el trabajo futuro no lo sabemos, lo que si podemos ver es la demanda de ayuda y de empleo que la clientela solicita.

Existen algunos obstáculos y asuntos a considerar que influyen en cómo se moverá la Región Suroeste adelante hacia el futuro inmediato. A medida que las ocupaciones se trasladan al trabajo remoto, los ALDL deben considerar cómo proporcionar asistencia técnica, recursos y capacitación para los individuos, participantes y clientela que les permita competir exitosamente.

Asimismo, las Áreas Locales con la ayuda de las Juntas Locales/WDB, deben recibir datos e información en tiempo real y aportes de la industria sobre ocupaciones en alta demanda; ellos deben estar preparados para ajustar las estrategias de prestación de servicios para satisfacer la necesidad cambiante que se está viviendo. A medida que las universidades, Instituciones y los proveedores de capacitación promuevan su propia respuesta a COVID, será más fácil para que el ALDL amplíe la disponibilidad de capacitación de sus participantes.

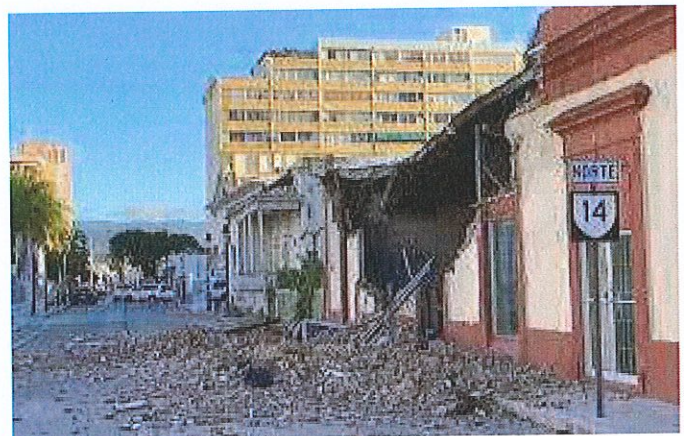


Es probable que los ALDL tengan que satisfacer las necesidades de capacitación de individuos en ocupaciones de alta demanda y en clientes que requieren asistencia para cambiar su prioridad y buscar servicios de reemplazo.

La Región Suroeste debe estar segura de que cuenta con un plan proactivo y ágil para abordar colectivamente las necesidades de la región.

EDIFICIOS AFECTADOS POR TERREMOTOS EN PONCE

Tras el sismo de 4.8 registrado en el área sur de Puerto Rico, la alcaldesa de Ponce, María Meléndez Altieri, informó que en la Ciudad Señorial se han registrado daños en distintas edificaciones. Las estructuras más afectadas son: el *edificio Martínó ubicado entre la calle Torres, esquina Roosevelt*, otro en la calle Villa, esquina Concordia, y el complejo de apartamentos *Estancias de Aragón*.





I. VISIÓN ESTRATÉGICA Y MISIÓN REGIONAL

Aquí, se representan los elementos logrados por consentimiento entre las dos áreas de desarrollo laboral conformadas, como fundamentales para el origen, la acción y el desarrollo de la región de desarrollo económico Suroeste.

Además, tomando en consideración que las regiones son cambiantes, el ALDL del Suroeste y el ALDL Ponce de mutuo acuerdo de Desarrollo Económico para sumar esfuerzos y evitar la duplicidad de servicios esenciales para su clientela, llegó por anuencia a la siguiente Visión y Misión:

A. 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.

Además, de distinguírnos por disfrutar de las mejores alianzas y/o acuerdos que excedan las metas regionales propuestas por cada ALDL, proporcionando la innovación y/o creación, expandir el uso de recursos y la ventaja de servicios disponibles.

Misión

Impulsar el crecimiento de la fuerza laboral de la Región Suroeste, aumentando su nivel de educación y capacitación, estimulando el desarrollo de estrategias sectoriales, proveyendo información de mercado de empleo y la fuerza laboral para las personas en busca de empleo. Además, ser una región facilitadora de alianzas integradas, unión de propósito, esfuerzos y aprovechamiento de los recursos, para asistir al desarrollo económico de la región suroeste.

B. Metas Regionales

- Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnologías e innovación.
- Aumentar el nivel de educación postsecundaria y la capacitación relacionada con las necesidades de la industria y las personas que buscan empleo.
- Promover el empleo privado.
- Promover la comunicación e integración del sector privado y la academia.
- Proveer información del mercado para patronos, la industria y los buscadores de empleo.
- 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.

Algunas otras metas a largo plazo son:

- Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnologías e innovación.
- Aumentar el nivel de educación postsecundaria y la capacitación relacionada con las necesidades de la industria y las personas que buscan empleo.

- Promover el empleo privado
- Promover la comunicación e integración del sector privado y la academia.
- Proveer información del mercado para patronos, la industria y los buscadores de empleo
- 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.
- 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. DESARROLLO DE UN ANÁLISIS FODA (SWOT) DE LA REGIÓN

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

FODA es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia del futuro. Un análisis de las características propias de nuestra agencia u organización, es decir, observar cuáles son nuestras fortalezas y oportunidades en el mercado laboral, como, por ejemplo: *disponibilidad de recursos económicos, empleos, personal o recursos humanos capaces, calidad del producto, entre otros* y, la situación externa a través del estudio de las amenazas y oportunidades en referencia a la situación actual que estamos pasando en nuestra región suroeste de desastres naturales, de la competencia y del ámbito político, económico y social por el cual atravesamos y nos desenvolvemos.

Asimismo, durante el estudio de lo anteriormente indicado se debe de determinar los siguientes puntos: *cómo se pueden resaltar nuestras fortalezas, cómo se pueden aprovechar las oportunidades, cómo se puede amparar la agencia de las debilidades y, cómo se enfrentarán las amenazas*. De la misma forma, en referencia a la concurrencia o público que nos visita, se debe analizará cuál es la competitividad actual ante la realidad que nos ha tocada muy de cerca vivir, cuál será su estructura, cómo evolucionan, cuáles son los objetivos de la misma, cómo sus decisiones afectan a la agencia y, los aspectos fuertes y negativos de la competencia.

Basado en esta definición y objetivos del FODA podemos destacar lo siguiente de la Región Suroeste.

A. Identificación y evaluación de las Fortalezas.

- La localización, accesibilidad, instalaciones e infraestructura de la Región Suroeste es una ventajosa ya que casi la totalidad de sus municipios tienen costa, además, cuentan con una red vial que permite la integración física entre los municipios de la región y otras regiones de desarrollo WIOA. Uno de los aspectos necesarios para el desarrollo económico de una organización es su accesibilidad. La Región Suroeste cuenta con una red primaria (PR-2) que conecta a los municipios de la región y provee rápido acceso entre los municipios. La Región Suroeste cuenta con el Aeropuerto Mercedita de Ponce, pero adyacente a nuestra área contamos con la cercanía del Aeropuerto de Mayagüez y el de Aguadilla, los aeropuertos son sin duda infraestructuras de importancia. El sistema aeroportuario se considera como un potente factor de desarrollo económico que debe estar integrado con las principales áreas de actividad económica. Además del activo aeroportuario, la región cuenta con varios puertos siendo el Puerto de Ponce el más importante por su potencial de desarrollo para la región y su importancia para las actividades de valor añadido, indispensable para el crecimiento industrial. En este contexto la región cuenta también con un sin número de marinas, instalaciones náutico-deportivas los cuales son un objetivo deseable para desarrollo.

- Sólida infraestructura de salud de la Región Suroeste que cuenta con hospitales, Centros de Diagnóstico y Tratamiento, Centros de Diálisis, Centros de Cirugía Ambulatoria, Hospicios y Salas de Emergencia etc. Esto debe apalancar el turismo médico dirigido a atraer capital externo, ofreciendo servicios médicos de excelencia y accesibles a la región del caribe y EEUU, particularmente a la población de envejecientes y procedimientos electivos. Esto debe ser objeto de mercadeo para proveer servicios de cursos de capacitación médica y eventos o convenciones de salud a nivel internacional.
- En cuanto al potencial educativo, la Región Suroeste está representado por varias Universidades público y privadas, además de Instituciones Post-Secundarias de primera, entre estas la Pontificia Universidad Católica de Ponce, Universidad Interamericana de Puerto Rico con recintos en San Germán y Ponce, Universidad de Puerto Rico recinto de Ponce entre otras. Con esta fortaleza se debe apalancar el desarrollo del capital humano y aprovechar la calidad de los servicios educativos y el nivel avanzado del nivel post secundario maximizando su potenciar en proveer programas profesionales que cuenten con certificaciones.
- En cuanto al turismo y ecoturismo, la Región Suroeste cuenta con infinitas instalaciones endosadas por la compañía de turismo las cuales están posicionadas en una región asociada como destino turístico de PR, lo que facilita el desarrollo e implantación de estrategias a tales fines. La Región económica del Suroeste presenta un potencial para actividades turísticas y ecoturísticas, no solo a nivel regional, sino a nivel isla e internacional. Cuenta con varias reservas naturales y manglares que son hábitat para infinidad de especies. El refugio de vida silvestre de Maricao y el Refugio de Cabo Rojo son unos de gran valor no solo por su fauna y flora sino por su belleza natural. La región cuenta con varios balnearios, playas, ríos, bosques, malecones, marinas, islotes y cayos entre otros que son de alto atractivo para la recreación pasiva y de aventura. Además, cuenta con singulares ecosistemas como la Bahía Bioluminiscente de la Parguera, la Reserva Natural entre otros. Los ecosistemas tienen un potencial científico, recreativo y turístico.
- Todos los municipios de la Región Suroeste, con la excepción de Ponce están organizados como consorcios de gobiernos locales que acumulan conocimientos y experiencia estableciendo alianzas con organizaciones del sector privado para adelantar el desarrollo económico. Esta infraestructura podría ser fácilmente reutilizada para propiciar la alineación regional requerida por WIOA, en conjunto con los conglomerados industriales, que poseen los conocimientos y las redes necesarias para obtener el máximo provecho de los recursos bajo WIOA.
- El capital humano de la región es uno comprometido, su reconocida experiencia y nivel de conocimiento por parte del personal, sobre la Ley WIOA, sobre las

operaciones y los servicios que se prestan a empleadores y participantes es una fortaleza para la región.

- Integración con los socios del sistema, los programas medulares bajo WIOA cuentan con el apoyo de un gran número 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 medulares y requeridos poseen fortalezas específicas que pueden aprovecharse para mejorar el sistema. Los socios integrados al sistema son, Rehabilitación Vocacional, Educación, WIOA, Servicio de Empleo (Wagner Peyser), la integración al sistema del Departamento del Trabajo le da una visión más amplia y de largo alcance al desarrollo laboral.
- Integración de las Juntas en las estrategias, operaciones y servicios de las áreas locales de la región.
- Servicios integrados a los participantes, proveer servicios integrados y completos a los participantes.
- Ofrecimiento de adiestramientos y oportunidades de empleo, adiestramientos para la capacitación y desarrollo de los participantes. Diversidad de oportunidades de empleo según el interés o necesidades de los participantes.
- Herramientas de desarrollo y tecnológicas para complementar a los participantes en la búsqueda de empleo.
- Datos del mercado laboral actualizado y segmentadas por tipos de participantes, necesidades y experiencias de trabajo. La Región Suroeste cuenta con centros comerciales de primer orden y pequeños y medianos comerciantes (PyMEs) dispuestos a aprovechar las oportunidades estratégicas de la región.
- Comunicación efectiva con patronos, comunicación directa, transparente y asertiva con los patronos asociados con los servicios y beneficios. Promoción de los servicios a todos los sectores y tipos de industria.

B. Identificación y evaluación de las Oportunidades.

- Para el establecimiento de nuevas industrias en nuestra región suroeste es de beneficio una nueva herramienta presentada por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio/DDEC, ofrece la oportunidad a inversionistas, empresarios y patronos el poder seleccionar y agilizar el proceso de búsqueda y selección de sitios para establecer su empresa, al tiempo que acelera el uso de terrenos disponibles y edificios

gubernamentales no ocupados, (Fuente Plan Unificado). Esperemos que esté en función para nuestra área.

- Incrementar la penetración del mercado laboral basado en la disponibilidad y composición de los fondos. La Ley de Oportunidad y de Innovación de la Fuerza Laboral amplía los ofrecimientos de servicios a jóvenes entre las edades de 14 a 24 años. Según determinado por el Estado, la población de jóvenes de 15 a 24 años para la Región Suroeste se estima en 60,985 o el 14% de la población total.
- La población de envejecientes según un Informe del Fondo de Naciones Unidas (UNFA) será cada vez mayor en la Isla por lo que se debe considerar a la población de adultos como un activo social para el desarrollo socioeconómico de la región. Se pueden desarrollar una mayor cantidad de servicios para esta población especialmente en los campos de salud, cuidado personal y vivienda.
- Mejorar la identificación y preparación de los perfiles de los participantes, además de mejorar la cultura ocupacional en el mercado laboral.
- Capitalizar y auscultar la población desempleada y desplazada que aumentado en estos días considerablemente a causa de los desastres naturales para integrarlas en un ambiente laboral productivo.
- Aunar esfuerzos con las industrias que produzcan mayor cantidad de empleos, comercio, transportación, utilidades, recreación, alojamiento, servicios profesionales, comerciales, educativos y de salud y asistencia social.
- Potenciar las redes sociales para llegar a patronos, a participantes y que se integren al trabajo remoto en caso de que continúe el distanciamiento social por causa de la pandemia y otros desastres naturales. La utilización de estos medios y su aprovechamiento metódico y estructurado tiene gran potencial para aumentar los grupos a ser atendidos, así como la capacidad de comunicación y su rapidez.
- Desarrollo del sector tecnológico, el uso de estos artefactos y la tecnología de innovación la cuál aportará a una mejor integración regional.
- El impulso del sector turístico en nuestra región suroeste, como lo describimos en las fortalezas es una de las oportunidades de desarrollo económico que se encuentra en esta área. La amplia variedad de opciones como: restaurantes, cafés, fondas, hoteles, hospederías, variedad en alojamientos para vacacional, áreas artesanales, áreas deportivas y/o recreativas, ofrecimientos de servicios, entre otros, y el reconocimiento general de su potencial, hacen que este sector debe ser atendido urgentemente pues tiene mucho que aportar.

- Capitalizar las facilidades del Puerto de Ponce y áreas adyacentes para poder desarrollar estrategias dirigidas a la infraestructura de las zonas de valor añadido en donde se necesitará mano de obra diestra y/o bien preparada con las destrezas necesarias para ocupar esa mano de obra que se necesite.
- Accesibilidad a instituciones educativas atemperadas a estos tiempos y a la demanda ocupacional, en alianzas con universidades de la región para desarrollar adiestramientos relacionados a las necesidades ocupacionales de la región.
- Fortalecer vínculos con los patronos bajo nuevas formas de acción que entrelacen opciones a nivel regional para la obtención de mano de obra y capacitación de empleados. Ayudar a los patronos en el establecimiento de negocios, reaperturas de los negocios y reducir los cierres promoviendo los servicios a patronos. Atender las necesidades de los pequeños y medianos negocios.
- Cabildear y/o solicitar al gobierno asistencia federal adicional para nuestra región suroeste, como objetivo de recibir apoyo financiero para reconstruir nuestros municipios que han sido abatidos por los desastres naturales como: los Huracanes Irma y María, que aún hay secuelas de los mismos, así como los terremotos, que aún sigue temblando y causando daños, y la pandemia de COVID-19, que aún sigue causando estragos en nuestra economía. Con una inyección adicional de fondos a la reconstrucción de la infraestructura y el ofrecimiento de servicios se podrá continuar brindando servicios básicos y oportunidades de emerger empleos para nuestra área y para nuestros municipios que la componen.

C. Identificación y evaluación de las Debilidades.

- Falta de más recursos económicos, humanos, equipo y tecnologías para los ofrecimientos de los servicios que atiendan lo población con necesidad de empleo.
- Las estrategias de mercadeo (más promoción y publicidad) para la divulgación de los servicios que ofrece el programa a clientes y patronos. Todavía hay universidades e instituciones post secundarias que no conocen de nuestros servicios, igualmente patronos y proveedores de servicio.
- Escases de proveedores acreditados para dar certificaciones y credenciales.
- La existencia de un nivel excesivo de documentación (burocracia en el trámite para conseguirlos con rapidez) exigida a patronos y a participantes, lo que los desalienta en muchos casos a proseguir con la continuidad de los servicios y actividades.
- Falta de automatización completa de tecnología en la conexión con otras agencias para la identificación, segmentación, revisión, búsqueda de información y discernimiento

de los perfiles de los participantes con el objetivo de facilitar el pareo de participantes con los empleos específicos solicitados o disponibles por los patronos, con la participación y otras informaciones necesarias para ofrecer los servicios (acervo).

D. Identificación y evaluación de las Amenazas.

- Reducción de fondos federales propuestos por el Congreso de los Estados Unidos en los programas de asistencia social y laboral que disminuyen los recursos para llevar a cabo las actividades programáticas y de desarrollo económico.
- Burocracia inter agencial que dificulta la celeridad de los procesos, falta de disposición de los patronos para utilizar o recibir los servicios basado en la burocracia, dilación del proceso de servicios, en la documentación, cantidad de requisitos de cualificación, permisos y documentación requerida. Sugerimos una oficina exclusiva para esos fines o trámites.
- La competencia de compañías de reclutamiento; existen muchos reclutadores privados que proveen servicios a los patronos ofreciéndole otras ofertas más cómodas, limitando la participación de éstos en nuestros programas. Además, de la competencia de surgir interesados sin experiencia como la nuestra en la operación de nuestro CGU.
- La inmigración poblacional; esta continúa afectando la disponibilidad de participantes con perfiles adecuados para cumplir con las necesidades de los patronos.
- Esto de la inmigración lo hemos podido contactar desde los desastres ocurridos, comenzando desde el Huracán Irma y María, continuando durante los terremotos los cuales provocaron la inmigración de muchos de nuestros ciudadanos a partir rumbo a otras tierras en la búsqueda de oportunidades como vivienda y empleo.
- Luego nos cae la pandemia que nos crea un nuevo escenario para nosotros como trabajadores y servidores, así como a nuestros participantes y clientela. Ya los perfiles de los participantes se complican aún más, con bajos niveles de competencia, conocimientos, experiencias dramáticas por lo ocurrido, habilidades, destrezas y actitudes de desesperación, los cuales dejan de ser candidatos potenciales para las necesidades de los patronos ya que estos también se vieron afectados.
- El cierre de las industrias, pequeños y medianos comercios (PyMEs) debido al deterioro de la economía, los desastres y el impacto que sobre ella tiene la quiebra y la burocracia gubernamental. Además, de los altos costos de operación por los aumentos en las utilidades, costos operacionales conjuntamente y la demora en la obtención de los permisos para operar.

III. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA

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

En medio de la debacle financiera 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.

Análisis económico de la fuerza laboral y de actividades del sistema de la fuerza laboral

La población de Puerto Rico ha descendido de 3,721,525 personas de ambos sexos en el 2010 a 3,193,694 personas para el 2019. El estimado del Censo Federal de 2010 y de la Junta de Planificación para el 2019 indica que la población se reducirá aún más y sobre todo la joven, que ha emigrado en busca de empleo y de nuevas oportunidades, aparte de la reducción poblacional causada por los desastres naturales. Según la Junta de Planificación la población de Puerto Rico será de 3,346,000 personas para el año 2025.

La población de menos de 5 años disminuyó considerablemente en el 2019. La tasa de nacimientos ha bajado durante las pasadas décadas, lo que apunta al envejecimiento progresivo de la población. De otro lado, la tasa de mortalidad ha mostrado un aumento moderado durante estas décadas. Además, la expectativa de vida aumentó hasta considerablemente para el 2019. Para ambos sexos la expectativa de vida ha sido alta.

Tabla # 1. Población Estimada por Sexo y Edad para Puerto Rico (2016 y 2019)

Sexo y Edad del Segmento	P.R. 2019 (Como % de Población Total)	P.R. 2019	P.R. 2016	P.R. Cambio 2016-2019 (%)
Población Total	3,193,694	3,193,694	3,406,672	-6.25
Varones	47.6	1,515,721	1,620,266	-6.45
Hembras	52.4	1,677,973	1,786,406	-6.69
Menos de 5 años	3.7	117,482	160,089	-2.66
5 a 9 años	4.9	157,661	188,108	-1.62
10 a 14 años	5.7	182,764	205,882	-1.12
15 a 19 años	6.3	201,616	234,369	-1.40
20 a 24 años	6.8	216,485	241,759	-1.05
25 a 29 años	6.9	219,925	226,296	-0.28
30 a 34 años	5.9	185,241	198,441	-0.67
35 a 39 años	5.9	189,502	215,217	-1.19
40 a 44 años	6.2	198,881	212,012	-0.62
45 a 49 años	6.4	204,152	219,044	-0.68
50 a 54 años	6.6	211,903	229,511	-0.77
55 a 59 años	6.9	219,296	223,236	-0.18
60 a 64 años	6.5	209,130	209,281	-0.00072
65 a 69 años	5.9	189,933	197,669	-0.00020
70 a 74 años	5.5	176,557	164,720	0.67
75 a 79 años	4.2	131,326	119,442	0.90
80 a 84 años	2.8	90,644	81,788	0.98
85 años en adelante	2.9	91,196	79,808	0.12

Suggested Citation: Annual Estimates of the Resident Population for Selected Age Groups by Sex for Puerto Rico Commonwealth: April 1, 2010 to July 1, 2019 (PRC-EST2019-AGESEX). Source: U.S. Census Bureau, Population Division, Release Date: June 2020.

Según ilustrado en la Tabla # 1. Población Estimada por Sexo y Edad para Puerto Rico (2019 y 2016), la población de Puerto Rico disminuyó, de 3,406.672 en 2016 a 3,193.694 en 2019. El grupo de mayor cantidad de personas en el 2016 era de 50 a 54 años, mientras que para

el 2019, el grupo de mayor cantidad era de 25 a 29 años de edad. La población mayor de 80 a 84 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.

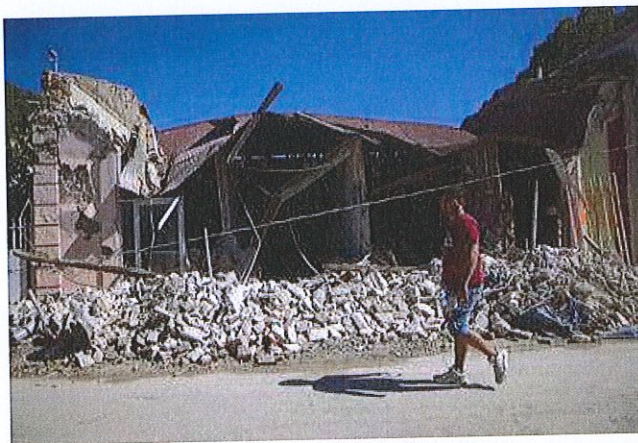
En cuanto a la población de 25 a 64 años ocurrieron pérdidas menores de la población, en el Área Local de Ponce fue de 6.54% y en el Área Local del Suroeste fue de 4.31% para un total aproximado de 11% aproximado para la Región Suroeste.

Según, el Centro de Información Censal (CIC) de la Universidad de Puerto Rico en Cayey (UPR-Cayey) dio a conocer el perfil socioeconómico de los residentes del municipio de Guánica, tras los recientes eventos sísmicos en la Isla.

Guánica tiene una población de aproximadamente 17 mil habitantes para el periodo de referencia. Su mediana de edad es de 41.4, un año y cuatro meses mayor a la de Puerto Rico como un todo. Es decir, la mitad de la población de Guánica tiene 41.4 años o más.

La investigación además revela que la tasa de pobreza infantil es de 82.8% u 8 de cada 10 niños viven en la pobreza en este municipio; veinticinco puntos porcentuales más que en todo Puerto Rico.

Por otra parte, el Dr. Caraballo Cueto destacó que *“la población sin plan médico alguno, privado o público fue de 5.5%, cercano al 6.2% que se observó para todo Puerto Rico. Este fue el único indicador socioeconómico donde Guánica salió mejor que el promedio de Puerto Rico”*.



https://www.elvocero.com/regionales/revelan-perfil-socioecon-mico-de-la-poblaci-on-de-gu-nica/article_82f8dec8-33b3-11ea-9b03-b307d821fad0.html

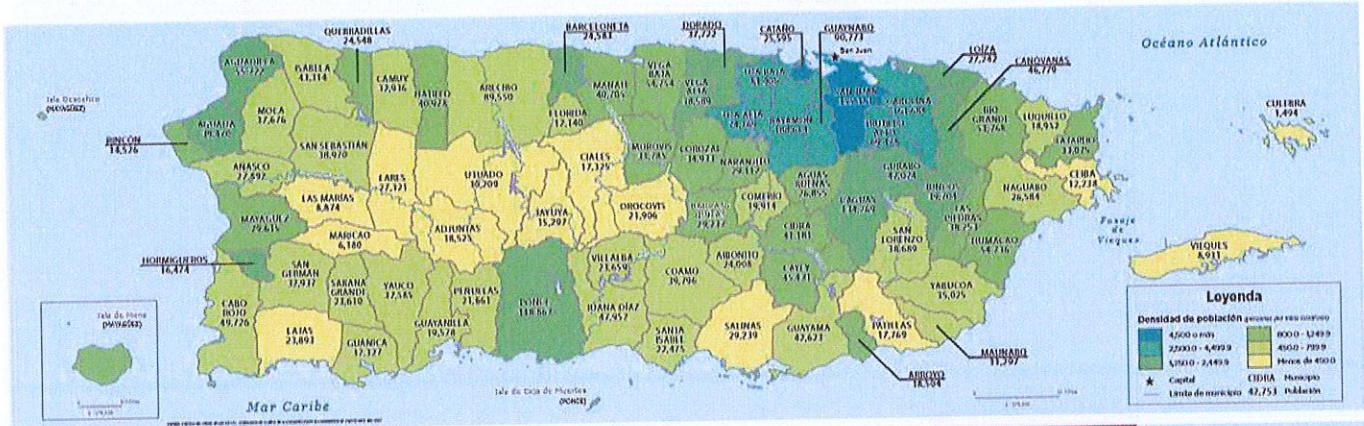
Datos sobre la Población de Puerto Rico

Datos sobre la población de Puerto Rico



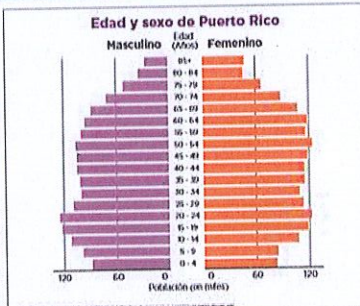
Dale forma a tu futuro
ENFREZA AQUÍ **Censo 2020**

¿Quieres aprender más?
Visita census.gov/schools/puertorico



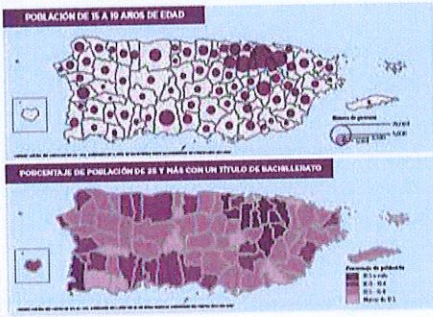
Zonas urbanas con una población de más de 50,000

San Juan	341,657
Bayamón	170,245
Carolina	144,882
Ponce	120,296
Caparra	77,064
Guaynabo	70,797
Mayagüez	64,634



Tasa de graduación de la escuela superior

Desde el 2000 al 2017, el porcentaje de la población de 25 años o más que era graduada de la escuela superior o de un nivel más alto subió de 60.0% a 74.7%.



Población estimado Región Suroeste para el 2020



*Extracción mapa anterior

Tabla # 2 Distribución Poblacional por Área Local 2010-2020

Región Suroeste	Población Total			
	2010	M	F	Cambio 2010-2020
Ponce	166,327	79,960	86,367	148,863
Suroeste	268,485	77,492	83,307	248,971

Suggested Citation: Annual Estimates of the Resident Population for Selected Age Groups by Sex for Puerto Rico Commonwealth: April 1, 2010 to July 1, 2019 (PRC-EST2019-AGESEX). Source: U.S. Census Bureau, Population Division, Release Date: June 2020.

Según el Sr. José J. Villamil, economista y asesor de la Junta de Supervisión Fiscal, señala el que Ponce no ha sido una excepción a los procesos que han caracterizado a Puerto Rico en las pasadas dos décadas.

Su población se redujo de 186,475 en el 2000 a 133,191 en el 2018, de acuerdo al Negociado del Censo. Aún desde antes de la reciente contracción en la economía de Puerto Rico a partir del 2006, Ponce y la región del Sur sufrieron por el colapso de la economía petroquímica en los años 70.

En la actualidad, la mediana de ingreso de las familias en Ponce es \$19,993 y en la ciudad el 47.9% de las familias viven bajo el nivel de pobreza. En Puerto Rico, esos dos números son \$23,793 y 41.2%. Al igual que otros municipios, el gobierno municipal de Ponce se enfrenta a serios retos en cuanto a su situación fiscal.

<https://www.elnuevodia.com/opinion/punto-de-vista/ponce-y-su-futuro-economico/>

1. Sectores industriales y ocupaciones en demanda existentes

El sector industrial, per cápita y otras características seleccionadas, 2016 al 2026, demuestra que los sectores industriales con mayor participación y/o proyecciones a largo plazo son: las *Industrias que producen servicios* con 27,650 empleos y empleos proyectados, en recursos naturales, minería, construcción con 2,796 oportunidades de empleo y la manufactura con 5,845; seguido de *industrias que producen bienes* que alcanzo casi la mitad con un 8,641 empleos y empleos proyectados, en comercio, transportación y utilidades con 6,397 oportunidades de empleo, en información y actividades financieras 960 oportunidades de empleo, en servicios profesionales y comerciales con 2,161 oportunidades, en servicios educativos con 5,009 oportunidades, servicios de salud y asistencia social con 2,405, recreación, alojamiento y otros servicios (excepto Gobierno) con 3,522 y gobierno con 7,196 oportunidades. La suma de estos sectores industriales representa un porcentual de -7.77.

Tabla # 3 Sector industrial, per cápita y proyecciones a largo plazo del 2016 a 2026

Título NAICS	Empleo 2016	Empleo Proyectado 2026	Cambio (2016-2026)	
			Empleo	Porcentual
Empleo Total	36,291	33,472	-2,819	-7.77
Industrias que Producen Bienes	8,641	7,182	-1,459	-16.88
Recursos Naturales, Minería y Construcción	2,796	2,523	-273	-9.76
Manufactura	5,845	4,659	-1,186	-20.29
Industrias que producen Servicios	27,650	26,290	-1,360	-4.92
Comercio, Transportación y Utilidades	6,397	6,589	192	3.00
Información y Actividades Financieras	960	917	-43	-4.48
Servicios profesionales y Comerciales	2,161	2,363	202	9.35
Servicios Educativos	5,009	3,647	-1,362	-27.19
Servicios de salud y Asistencia Social	2,405	2,764	359	14.93
Recreación, Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno)	3,522	3,825	303	8.60
Gobierno	7,196	6,185	-1,011	-14.05

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP) mayo 2019.

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 2022. 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 segmentos: 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 las 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 con ampliaciones 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.
- Nuevas oportunidades en ampliaciones de la Farmacéutica “Cooper Vision”, Hotel Intercontinental de Ponce.

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.

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

Tendencias en el Mercado Laboral 2012-2022	
Ocupaciones en Demanda Emergentes/En Aumento	Sectores Industriales
Ocupación/Profesionales	Industria
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, 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)

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 2019, 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*).

5. Necesidades de Empleos de los patronos e industria.

Tabla # 5 Industrias con vacantes con dificultad de reclutamiento, tasas de vacancias y tasas de sobre cualificación, 2019

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 las 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

Código NAICS	Título NAICS	Proyectado al 2022	Aument o Total	Cambio (%)
-	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 Históricas, 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 533000	Serv. de Alquiler y Arrend. & Serv.de Alquiler de Marcas Reg., Patentes y Franquicias	4,075	595	17.10
453000	Tiendas Misceláneas	6,024	845	16.32
713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,055	255	14.17
524000 525000	Seguros y Actividades Relacionadas & Pensiones, Fondos y Otros Instr. Financieros	15,534	1,849	13.51
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.

La tabla anterior, muestra la Industria con aumento proyectado de empleos sobre el promedio para los años 2012-2022, con un empleo total proyectado al 2022 de 1,172.131 en todas sus ocupaciones, con un aumento total de 109,386 y con un cambio porcentual de 10.29.

Teniendo la ocupación de servicios administrativos con un aumento total proyectado al 2022 de 83,369, con un aumento total de 14,625 y con un cambio porcentual de 21.27.

Tabla # 7. Las 10 Ocupaciones con mayor dificultad de reclutamiento, 2010 al 2022

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 # 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, también 8 requieren algún tipo de licencia, y las 3 primeras están relacionadas con el campo de la farmacia.

6. Evaluación (assesment) de las destrezas y conocimientos que la fuerza trabajadora e individuos necesitan para cubrir los empleos actuales y futuros

Podemos visualizar las destrezas, habilidades y conocimientos que la fuerza trabajadora e individuos necesitan para cubrir los empleos actuales y futuros; en nuestras oportunidades de empleo y en los requerimientos que agencias e industrias demandan para proveer oportunidades a la clientela que nos visita.

En la tabla # 8 podemos auscultar en las tareas y/o actividades todas las destrezas requeridas para obtener una buena evaluación, oportunidad, acierto o ventajas en el mundo laboral.

En la Tabla # 8, las principales destrezas requeridas de un empleado y los conocimientos que se le exigen a nuestra fuerza trabajadora o laboral y a los individuos que se necesitan para cubrir los empleos actuales y futuros, durante los años 2015, 2016; muestran aquellas destrezas requeridas por un patrono a sus empleados.

Entre estas la que cuenta con más porcentaje es el, Compromiso con la Empresa, el cumplir con el itinerario con 81.8 %, tiene gran valoración e importancia por su alto por ciento, el trabajar bajo presión de tiempo cuenta con un 59.7 %, el trabajar sin supervisión directa con un 54.1 %, el manejar situaciones de emergencia relacionadas con el empleo con un 41.3% y el trabajar fuera de su horario regular con un 27.1% en el 2016.

Además, del cumplir con el itinerario cuenta con un 80.9 %, el trabajar bajo presión de tiempo con 55.2 %, el trabajar sin supervisión directa con un 53.2 %, el manejar situaciones de emergencia relacionadas con el empleo con un 35.6% y trabajar fuera de su horario regular con 26.3% en el 2015.

Conocer, orientar y educar a la clientela en el dominio de estas destrezas presentan un gran reto, además de que preparándolos en el entorno de las mismas y les ofrece una ventaja, les abre el campo de oportunidades y ofertas que surjan o estén disponibles.

A continuación, se puede observar en la Tabla # 8 las principales destrezas requeridas para un empleado durante los años 2015, 2016 y que aún sirven de marco de referencia, siguen vigentes y solicitadas por los patronos, agencias e industrias. Favor ver tabla # 8.

Tabla # 8. Principales destrezas requeridas para un empleado, 2015, 2016

Tareas/Actividades	Por ciento de Patronos que las Requieren	
	2016	2015
Destrezas en Español		
Redactar informes en español	21.2	22.2
Redactar cartas y memorandos en español	19.8	22.4
Redactar manuales y procedimientos en español	7.7	7.9
Destrezas en Inglés		
Hablar en inglés	27.5	27.5
Redactar informes en inglés	10.6	11.4
Redactar cartas y memorandos en inglés	10.2	10.3
Redactar manuales y procedimientos en inglés	4.1	4.2
Destrezas Matemáticas		
Aritmética básica (suma, resta, multiplicación, división, porcentajes, otros)	59.8	56.0
Medición o pesaje	12.6	11.8
Cálculos matemáticos más avanzados (Ej: análisis financiero, contabilidad, análisis estadísticos, otros)	8.4	9.4
Destrezas de Comunicación		
Hablar con clientes (por teléfono o personalmente)	75.3	74.1
Trabajar en grupo o equipo	71.2	68.4
Impartir instrucciones verbales o por escrito	21.5	20.5
Realizar presentaciones a grupos	9.7	10.3
Participar en procesos de negociación	7.6	9.9
Destrezas en Computadoras		
Uso de la red de Internet o Correo Electrónico	38.9	36.6
Uso de procesadores de palabras	27.0	23.7
Uso de hoja de cálculo ("spread sheet") o manejo de banco de datos	18.4	18.5
Uso de programas especializados de computadoras (Ej: diseño arquitectónico, programas estadísticos, arte gráfico, programas financieros, sistemas de información geográfica, otros) estadísticos, arte gráfico, programas financieros, sistemas de información geográfica, otros)	17.9	19.6
Control de inventario en computadora	13.4	13.6
Programación de computadoras	6.0	4.3
Destrezas de Pensamiento		
Manejar prioridades asignadas	64.5	64.3
Tomar decisiones de forma independiente	28.7	28.9
Determinar y manejar sus propias prioridades	27.2	29.9
Reconocer problemas existentes y delinear e implantar soluciones	25.2	22.9
Aprender nuevos procedimientos por cuenta propia	18.3	17.1
Anticipar situaciones potenciales y delinear cursos de acción	18.2	18.7
Planificar y administrar recursos (tiempo, presupuesto, personal, otros)	18.2	16.2
Desarrollar nuevas ideas para el funcionamiento de la empresa	17.1	15.4
Organizar y procesar símbolos, gráficas y fotografías	8.1	8.7
Administrar proyectos	5.3	5.9
Compromiso con la Empresa		
Cumplir con itinerarios	81.8	80.9
Trabajar bajo presión de tiempo	59.7	55.2
Trabajar sin supervisión directa	54.1	53.2
Manejar situaciones de emergencia relacionadas con el empleo	41.3	35.6
Trabajar fuera de su horario regular	27.1	26.3

7. Análisis de las brechas de educación y destrezas que enfrenta la población (Basado en evaluaciones y "Assesment")

En el análisis de las brechas de educación y en las destrezas que nuestra región suroeste enfrenta, entiéndase la población y/o clientela, un contacto de estas brechas y destrezas académicas frente a las ocupaciones, resulta mediante la analogía de datos ocupacionales (OES, 2014), versus los puestos nuevos y de remplazo (*Proyecciones a Largo Plazo, 2012-2022, del DTRH*).

Las Brechas de educación, son el trayecto o recorrido constante entre diferentes grupos de la localidad o población, principalmente alrededor del ofrecimiento de servicios, beneficios o al logro de metas u objetivos bien definidos.

Estas Brechas Educativas muestran las discrepancias en el acceso, la dirección, la trayectoria, termino o salida, así como los resultados obtenidos. Las mismas muestran la debilidad y la desventaja entre grupos minoritarios por la falta de acceso a la educación convirtiéndose en una gran brecha educativa entre los grupos desventajados de la región. Esto redundando en resultados de separación poblacional y en exclusión o segmentación de servicios cuando todos tienen los mismos derechos y oportunidades.

No podemos arriesgar las oportunidades que se presentan por causa de efectos negativos que nos limitan; en nuestro caso, a todos los ciudadanos de la Región Suroeste, ahora nuestra gran brecha es, la pandemia y los terremotos, que nos han confinado a vivir una educación no presencial, sin recursos y limitaciones muchas veces.

Esta brecha junta o une la necesidad y la verdadera realidad que vivimos. Nos lleva a ver el cambio económico del país y a que se permita que las instituciones u organismos educativos participen más dinámicamente en el esfuerzo de lograr competitividad y sino eliminar esa brecha, por lo menos disminuirla, apoyando o ayudando los más dispuestos y preparados.

Asimismo, considerando aquellas destrezas que están en constante cambio para demostrarlas, atemperar y capacitar a las nuevas necesidades de la fuerza laboral. Debemos enfocar o redirigir a la clientela, participantes o individuos a adquirir las destrezas para funcionar moverse en la economía actual, que les permita o acceda ser más competitivos en el mercado laboral.

La preparación en este siglo ocupa un lugar muy importante para no quedarse atrás. Es menester de todos lograr alcanzar esas metas educativas, buscar los recursos y las ayudas necesarias. Nuestra región suroeste a pesar de las dificultades y amenazas por desastres naturales de los últimos tiempos seguimos y seguiremos luchando, avanzando y sacando adelante a aquellos que así lo requieren y lo solicitan.

Nuestro compromiso está en disminuir esas brechas educativas y de falta de destrezas que limitan a nuestra población.

8. Descripción de los Programas Medulares (Core Programs)

Los Programas Medulares “*Core Programs*”, del 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 programas medulares para prestar servicios a patronos para coordinar los servicios apropiados y actividades y así 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 Trabajadora

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 las *Estadísticas de Desempleo por Municipios 2016, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, 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	Febrero 2020* (preliminar)				Enero 2020 (revisado)				Febrero 2019 (revisado)			
	Fuerza Laboral	Empleo	Desempleo		Fuerza Laboral	Empleo	Desempleo		Fuerza Laboral	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa			Número	Tasa			Número	Tasa
Ponce	42,914	39,282	3,632	8.5	42,821	38,279	4,542	10.6	45,127	40,455	4,672	10.4
Suroeste	63,673	55,888	7,785	12.2	64,589	54,707	9,882	15.3	65,633	6,853	8,780	13.4

*Estimados preliminares; Estadísticas de Desempleo por Municipios, febrero 2020

Tabla # 10. Proyecciones de Empleo a Largo Plazo por Industria, Proyecciones de Empleo por Grupo de Industria Principal, ALDL Suroeste, 2016-2026

Industria Título NAICS	ALDL Suroeste		Cambio (2016-2026)	
	Empleo 2016	Empleo Proyectado 2026	Empleo	Porcentual
Empleo Total	36,291	33,472	-2,819	-7.77
Industrias que Producen Bienes	8,641	7,182	-1,459	-16.88
Recursos Naturales, Minería/Construcción	2,796	2,523	-273	-9.76
Manufactura	5,845	4,659	-1,186	-20.29
Industrias que Producen Servicios	27,650	26,290	-1,360	-4.92
Comercio, Transportación y Utilidades	6,397	6,589	192	3.00
Información y Actividades Financieras	960	917	-43	-4.48
Servicios Profesionales y Comerciales	2,161	2,363	202	9.35
Servicios Educativos	5,009	3,647	-1,362	-27.19
Servicios de Salud y Asistencia Social	2,405	2,764	359	14.93
Recreación, Alojamiento Otros y Serv. (Excepto Gob)	3,522	3,825	303	8.60
Gobierno	7,196	6,185	-1,011	-14.05

Tabla # 10 a. Proyecciones de Empleo a Largo Plazo por Industria, Proyecciones de Empleo por Grupo de Industria Principal, ALDL Ponce, 2016-2026

Industria Título NAICS	ALDL Ponce		Cambio (2016-2026)	
	Empleo 2016	Empleo Proyectado 2026	Empleo	Porcentual
Empleo Total	45,272	41,372	-3,900	-8.61
Industrias que Producen Bienes	4,645	4,001	-644	-13.86
Recursos Naturales, Minería/Construcción	1,232	1,039	-193	-15.67
Manufactura	3,413	2,962	-451	-13.21
Industrias que Producen Servicios	40,627	37,371	-3,256	-8.01
Comercio, Transportación y Utilidades	9,495	9,780	285	3.00
Información y Actividades Financieras	2,087	2,110	23	1.10
Servicios Profesionales y Comerciales	5,633	6,138	505	8.97
Servicios Educativos	6,269	2,850	-3,419	-54.54
Servicios de Salud y Asistencia Social	3,381	3,845	464	13.72
Recreación, Alojamiento Otros y Servicios (Excepto Gobierno)	4,906	5,360	454	9.25
Gobierno	8,856	7,288	-1,568	-17.71

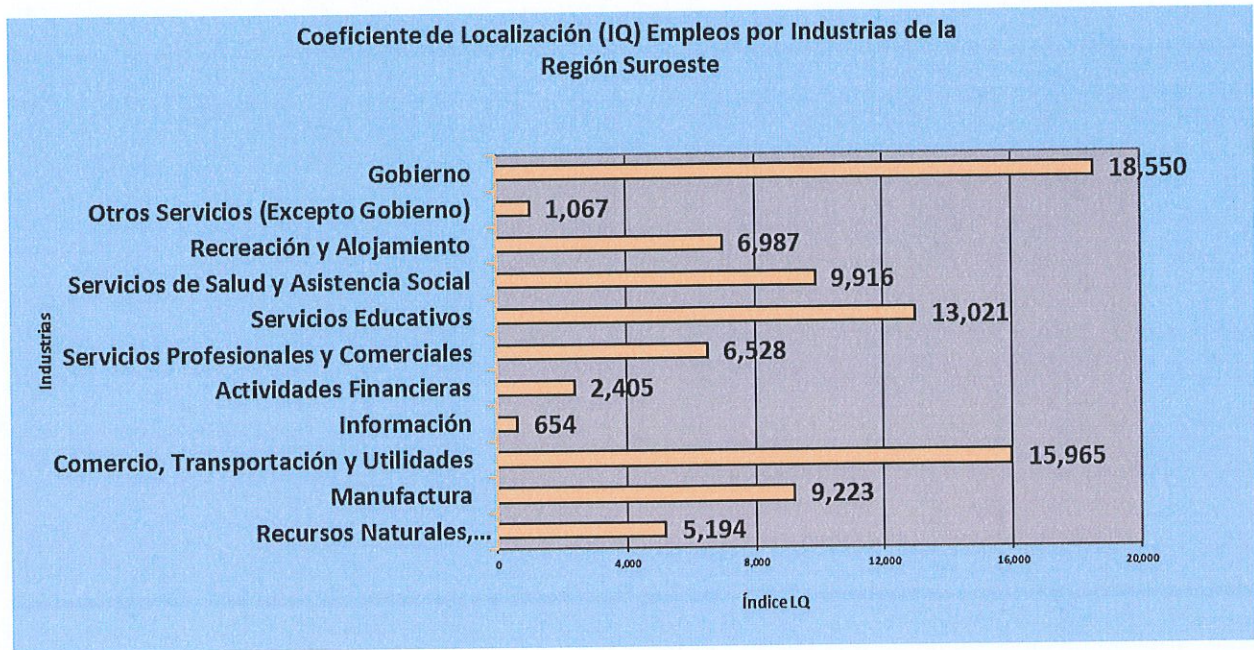
Según la Tabla #10 y 10.a Las Proyecciones de Empleo a Largo Plazo Por Industria, Proyecciones de Empleo Por Grupo de Industria Principal 2016-2026, de la Región Suroeste y Ponce, en ambas regiones respectivamente, las Industria que producen Bienes tienen proyectado para el 2026 un total de empleo de 74,844, con un cambio de (-6,719) con porcentual de -6.38%. Las Industrias que Producen Servicios tienen proyectado para el 2026 un total de empleo de 48,555, con un cambio de -2,103 con porcentual de -30.74%.

Tabla # 11. Empleo y Desempleo Región Suroeste, 2005, 2010, 2015 y 2020

Región	Año	Fuerza Laboral	Empleo	Desempleo	Rate
Suroeste	2005	166,678	146,192	20,483	12.3%
Suroeste	2010	136,761	110,633	26,127	19.1%
Suroeste	2015	119,700	101,200	18,500	19.0%
Suroeste	2020	106,587	65,170	11,417	10.7%

La Tabla # 11. De Empleo y Desempleo de la Región del Suroeste del año 2005 al 2020 demuestra que ha ocurrido una disminución de la Fuerza Trabajadora desde esos periodos y que el Desempleo hubo variantes.

La Tabla # 12. Coeficiente de Localización, Empleos por Industrias de la Región Suroeste



La Tabla # 12. Coeficiente de Localización, Empleos por Industrias de la Región Suroeste con mayores 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 2020 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, 2017

Área	Hogares	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses (#)	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses (%)
Estados Unidos	118,825,921	15,029,498	12.6
Puerto Rico	1,222,606	467,827	38.3
Ponce	53,341	24,485	45.9
Suroeste	82,213	35,866	43.6

Fuente: US Census Bureau, ACS 2017 por 5 años estimados

Tabla # 14. Recibo de Asistencia Nutricional durante los pasados 12 meses por Composición Familiar por Área Local, 2017

Área	Asistencia Nutricional Recibida	Tipo de Hogar (% del total por Hogar)		
		Parejas Casadas	Hogar Varones Solteros	Hogar Hembras Solteras
Estados Unidos	15,029,498	6.8	21.2	35.4
Puerto Rico	467,827	27.2	48.0	56.7
Ponce	24,485	30.1	59.1	68.1
Suroeste	35,866	33.7	56.3	62.4

Fuente: US Census Bureau, ACS 2017 por 5 años estimados

Las tablas # 13 y 14 anteriores muestran las características de las personas que recibieron Asistencia Nutricional y la composición familiar por Área Local, en Estados Unidos, Puerto Rico, Ponce y Suroeste, durante el año 2017.

Tabla # 15. Lower Living Standard Income Level” 2020 y Federal Poverty Income Level Guidelines 2020

TABLA DE INGRESOS	
Esta es una integración de las tablas del 70% “Lower Living Standard Income Level” 2020 y “Federal Poverty Income Level Guidelines” 2020 publicadas por el Departamento del Trabajo Federal. La misma tiene efectividad el 30 de abril de 2020.	
Composición familiar	Ingreso
1 persona.....	\$ 9,809.00
2 personas	16,072.00
3 personas	22,060.00
4 personas	27,234.00
5 personas	32,143.00
6 personas	37,593.00
7 personas	43,043.00
8 personas	48,493.00
9 personas	53,943.00
10 personas	59,393.00
Para familias con más de diez (10) personas se añade la cantidad de \$5,450.00 por cada persona adicional.	

La Junta Local de Ponce/WDB prepara y revisa cada año la Tabla # 16 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 2020 y del “*Federal Poverty Income Guidelines*” de 2020 publicadas por el Departamento del Trabajo Federal. La misma tiene efectividad desde el 30 abril de 2020.

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

Estatus y Tipo de Impedimento	2009	2010	2011	2012	2013	2014
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

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%.

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 # 17. 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
Total	59,170	100.00

Fuente: PRVR, Services Statistics, PY2015

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. *Personas sin Hogar por Categoría, 2011-2017*

Año	Total	En Familias	Veteranos	Cronológicamente sin Hogar
2011	2,900	554	137	3,564
2013	4,128	658	82	2,130
2015	4,518	589	164	1,756
2017	3,501	1,047	140	1,085

Fuente: HUD, Informe de Evaluación Anual al Congreso sobre Personas sin Hogar 2007-2017

Tabla # 18 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 años.

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.

Tabla # 19. *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

Para la Región del Suroeste (*Áreas Locales de Ponce y Suroeste unidas*): La población de 16 a 24 años de la Región Suroeste: 30.6% tenían menos de cuarto año; 29.4% diploma de cuarto año o educación vocacional; 18.4% alguna educación universitaria o grado asociado y un 21.6% bachillerato o más.

Tabla # 20. 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 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.

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 # 21. 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

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. Porcentaje de la Población de 25 años o más por Sexo y Nivel Educativo, 2017

Sexo	Población de 25 años o más	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	1,102,958	27.7	30.4	21.7	20.4
Hembras	1,287,833	23.3	25.2	22.7	28.9
Total	2,390,791	25.3	27.6	22.2	24.9

Fuente: ACS 5 años estimados

Un sesgo similar de género surge cuando se considera el porcentaje de la población de 25 años o más por sexo y 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. Familias Recipientes de TANF por Programa de Asistencia Pública, 2015, 2018

Año	Total, de Familias	Asistencia Médica (%)	PAN (%)	Promedio Mensual PAN (\$)
2015	10,838	99.9	99.4	271
2018	6,048	98.8	99.2	355

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Tabla # 24. Adultos Beneficiarios de TANF por Nivel de Educación, 2015, 2018

Año	Adulto Beneficiarios	Menor que Décimo Grado (%)	Grados 10-11 (%)	Escuela Superior (%)	Mayor que Escuela Superior (%)
2015	10,149	16.9	12.6	57.8	12.7
2018	5,569	14.3	10.1	56.5	19.1

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Tabla # 25. Adultos Beneficiarios de TANF por Estatus de Empleo, 2015, 2018

Año	Adulto Beneficiarios	Empleados (%)	Beneficiarios Varones	Empleados (%)	Beneficiarias Hembras	Empleadas (%)
2015	10,149	2.5	716	1.3	9,433	2.6
2018	5,569	1.4	236	0.0	5,333	1.5

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Tabla # 26. Adultos Beneficiarios de TANF por Estatus de Empleo, 2015,2018

Año	Adulto Beneficiarios	Beneficiarios Varones	Empleados (%)	Beneficiarios Hembraes	Empleadas (%)
2015	10,149	716	1.3	9,433	2.6
2018	5,569	236	0.0	5,333	1.5

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

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 tablas anteriores.

Tabla # 27. Migración neta hacia otros Estados, 2010-2018.

Año	Salida	Entrada	Neto
2010	-59,985.0	31,732.0	-28,253.0
2011	-76,218.0	22,649.0	-53,569.0
2012	-74,500.0	20,044.0	-54,456.0
2013	-73,846.0	24,652.0	-49,194.0
2014	-83,844.0	19,771.0	-64,073.0
2015	-89,000.0	24,762.0	-64,238.0
2016	-88,676.0	21,196.0	-67,480.0
2017	-97,488.0	20,167.0	-77,321.0
2018	-133,451.0	20,900.0	-112,551.0

Fuente: Census Bureau 2010-2018, ACS

En la siguiente tabla se muestra la migración neta hacia otros Estados, datos 2010-2018.

El mercado laboral de Puerto Rico se enfrenta a los efectos perjudiciales de una tasa de crecimiento natural de su población que se esperaba fuera cero para el 2016-17; aceleración en el ritmo de la emigración; y una participación de la fuerza laboral de apenas 39.9%. Entre el año fiscal 2010 y 2018, Puerto Rico perdió más 4.8% de su población.

Tabla # 28. Perfil del Emigrante a otros Estados, 2010, 2013,2017

Años	Con Bachillerato o menos (%)	Con Educación Postsecundaria (%)	Mediana de Edad	Menores de 35 años (%)
2010	60	40	28.1	-62
2013	52	48	28.5	-62
2017	44	56	30.1	-60

Fuente: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, Informe del Perfil del Migrante, 2010, 2013,2017

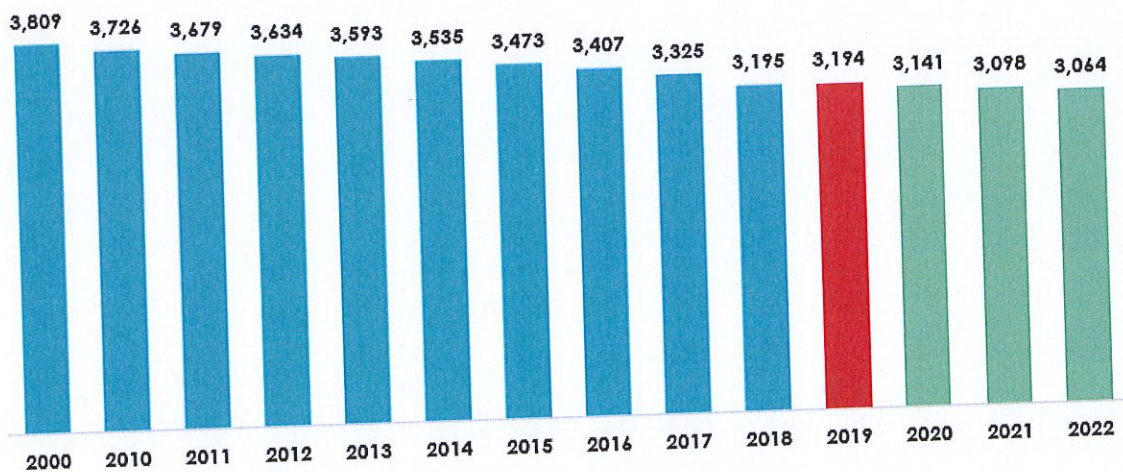
El envejecimiento poblacional y la reducción en la tasa de crecimiento natural y el aumento en el flujo de migrantes que para el 2014 fue de 64,073 intensifican la limitación de la fuerza laboral. La mediana de edad de los emigrantes es de 28.5% (para el 2014 fue de 39.3) y

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.

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.

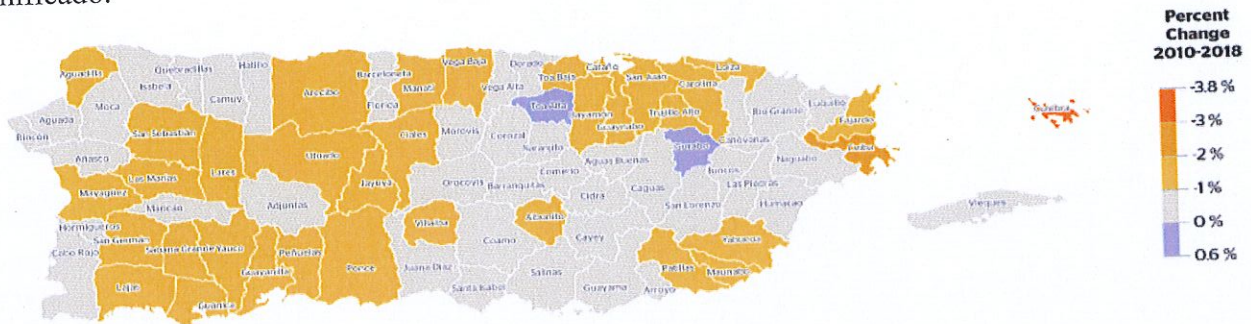
La Región Suroeste continuará su compromiso de ayudar a los trabajadores agrícolas a superar estos problemas. Los servicios de WP, tales como son asistencia en la búsqueda de empleo, asesoramiento, pruebas y servicios de referido, incluyendo los servicios de adiestramiento del programa WIOA y el programa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

Disminución de la población 2000-2022



Sources: U.S. Census Bureau (2019). Population Estimates (PEPANNRES); Estudios Técnicos, Inc (2019).

Una tendencia demográfica importante que caracteriza la economía de Puerto Rico es la disminución de la población, en particular después de 2010. Entre 2010 y 2019 se ha producido una reducción de 532.000 personas. Se espera que esa tendencia continúe, con una nueva disminución a 3,1 habitantes para 2022. Cambios en la población 2010-2018 según datos en Plan unificado.



Source: U.S. Census Bureau, 2014-2018 American Community Survey 5 Year Estimates

2. Análisis de las Tendencias del Mercado Laboral

El mercado laboral de Puerto Rico se enfrenta a los efectos perjudiciales de una tasa de disminución de su población que se espera siga en aumento o aceleración en el ritmo de la emigración; y una participación en la fuerza laboral constantemente afectándose debido a los desastres naturales. Entre el año fiscal 2016 y 2020, Puerto Rico gran parte 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.

Tabla # 29. Las 10 Ocupaciones con mayor aumento en Empleos Nuevos, *ALDL Ponce* 2016-2026

Código SOC	Ocupación Título SOC	Empleo				Puestos Vacantes Anuales			
		Empleo 2016	Empleo Proy. 2026	Cambio (2016-2026)		Debido A:			Total
				Empleo	Porcentual	Salida de la Fuerza Laboral	Trasferencias Ocupacionales	Cambio Empleo 2016-2026	
35-3021	Trab. Tareas Comb. Prep/Serv. Comidas, Incluye Comidas Rápidas	1,035	1,267	232	22.42	102	107	23	232
37-2011	Conserjes y Empl. De Limp., Excepto Empl. Dom./Personal Limp.Casas Priv.	3,495	3,653	158	4.52	233	225	16	474
43-5081	Oficinistas Inv./Prep. Ordenes Pedido	1,035	1,097	62	5.99	58	76	6	140
35-2014	Cocineros de Restaurante	320	368	48	15.00	20	28	5	53
43-3021	Oficinistas de Fact y Reg. de Facturas	335	378	43	12.84	15	20	4	39
35-3031	Camareros y Camareras	598	637	39	6.52	48	70	4	120
53-3033	Cond. Camión Liviano/Serv Entrega	275	311	36	13.09	12	18	4	34
29-1141	Enfermeros Graduados	275	311	36	13.09	12	18	4	34
29-2052	Técnicos de Farmacias	137	170	33	24.09	15	11	3	29
29-2011	Tecnólogos de Lab. Medico y Clínico	184	203	19	10.33	6	6	2	14

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mayo 2019

Dentro de las 10 ocupaciones de mayor aumento en empleos nuevos, 2016-2026, para Ponce proyectado al 2026, están los Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, Incluye Comida Rápida con 1,267 empleos, Incluye Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas con 3,653 empleos; Oficinistas de Inventario y Preparadores de Ordenes de Pedido 1,097; Cocineros de Restaurante 368; Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas 378; Camareros y Camareras 637; Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega 311; Enfermeros Graduados 543; Técnicos de Farmacias 170 y Tecnólogos de Laboratorio Medico y Clínico 203.

Tabla # 29a. Las 10 Ocupaciones con mayor aumento en Empleos Nuevos, ALDL Suroeste 2016-2026

Ocupación		Empleo				Puestos Vacantes Anuales			
Código SOC	Titulo SOC	Empleo	Empleo Proyectado	Cambio (2016-2026)		Debido A:			
		2016	2026	Empleo	Porcentual	Salida de la Fuerza Laboral	Trasferencias Ocupacionales	Cambio Empleo 2016-2026	Total
35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	930	1,136	206	22.15	92	96	21	209
29-2052	Técnicos de Farmacias	295	380	85	28.81	11	15	8	34
43-6013	Secretarios de Médicos	299	365	66	22.07	18	17	7	42
39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	374	429	55	14.71	32	24	6	62
31-1011	Auxiliares de Cuidado en el Hogar	153	191	38	24.84	10	9	4	23
53-3022	Conductores de Autobús, Escolar o de Cliente Especial	125	153	28	22.40	11	6	3	20
43-5081	Oficinistas de Inventario y Preparadores de Ordenes de Pedido	693	720	27	3.90	39	50	3	92
35-2014	Cocineros de Restaurante	204	227	23	11.27	13	17	2	32
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	151	170	19	12.58	6	6	2	14
33-9032	Guardia de Seguridad	372	388	16	4.30	22	27	2	51

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mayo 2019

Dentro de las 10 ocupaciones de mayor aumento en empleos nuevos, 2016-2026, para la Región Suroeste proyectado al 2026, están los Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas con 1,136 empleos, Incluye Técnicos de Farmacias con 380 empleos; Secretarios de Médicos con 365; Auxiliares de Cuidado Personal 429; Auxiliares de Cuidado en el Hogar 191; Conductores de Autobús, Escolar o de Cliente Especial 153; Oficinistas de Inventario y Preparadores de Ordenes de Pedido 720; Cocineros de Restaurante 227; Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia 170 y Guardia de Seguridad 388.

Tabla # 30. Las 10 Ocupaciones con mayor crecimiento en empleos, ALDL Ponce 2016-2026

Rango	Ocupación	Empleo ALDL Ponce				Puestos Vacantes Anuales			
		Proyectado 2016	Proyectado 2026	Cambio (2016-2026)		Debido A:			Total
Código SOC	Título SOC	2016	2026	Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Cambio Empleos 2016-2026	
35-3021	Trabajadores Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, incluye Comidas Rápidas	1,035	1,267	232	22.42	102	107	23	232
35-2014	Cocinero de Restaurantes	320	368	48	15.00	20	28	8	53
53-3033	Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega	275	311	36	13.09	12	18	4	34
43-3021	Oficinista de Facturación y Registro de Facturas	335	378	43	12.84	15	20	4	39
29-1141	Enfermeros Graduados	509	543	34	6.68	15	11	3	29
35-3031	Camareros y Camareras	598	637	39	8.52	46	70	4	120
35-3031	Oficinistas de Inventario y Preparadores de Ordenes de Pedido	1,035	1,097	62	5.99	58	76	6	140
43-5081	Conserjes, Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal Limpieza Casas Privadas	3,495	3,653	158	4.52	233	225	16	474
37-2011	Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercadería y Materiales	418	435	17	4.07	21	38	2	59
53-7062	Mecánicos Maquinaria Industrial	275	284	9	3.27	9	14	1	24

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mayo 2019

Tabla # 30a. Las 10 Ocupaciones con mayor crecimiento en los empleos, ALDL Suroeste 2016-2026

Rango	Ocupación	Empleo ALDL Suroeste				Puestos Vacantes Anuales			
		Proyectado 2016	Proyectado 2026	Cambio (2016-2026)		Debido A:			Total
Código SOC	Título SOC	2016	2026	Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Cambio Empleos 2016-2026	
29-2052	Técnico de Farmacia	295	380	85	28.81	11	15	8	34
35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comidas, incluye Comidas Rápidas	930	1,136	206	22.15	92	96	21	209
43-6016	Secretarios de Medicos	299	365	66	22.07	18	17	7	42
39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	374	429	55	14.71	32	24	6	62
35-2014	Cocinero de Restaurantes	204	227	23	11.27	13	17	2	32
29-1141	Enfermeros Graduados	248	263	15	6.05	7	6	2	15
35-3031	Camareros y Camareras	284	297	13	4.58	22	33	1	56
33-9032	Guardias de Seguridad	372	388	16	4.30	22	27	2	51
35-3031	Oficinistas de Inventario y Preparadores de Ordenes de Pedido	693	720	27	3.90	39	50	3	92
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	512	520	8	1.56	19	35	1	55

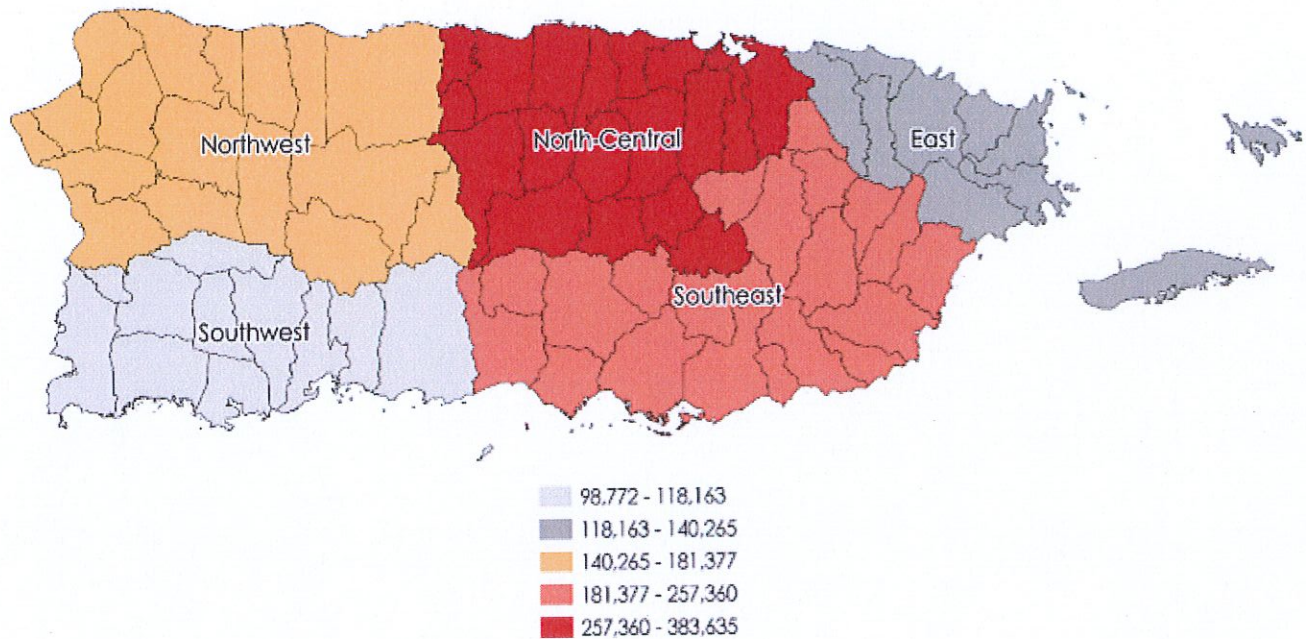
Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mayo 2019

Las Tablas # 30 y 30a presentan las 10 ocupaciones con mayor crecimiento en los empleos, del ALDL de Ponce y el ALDL del Suroeste para el 2016-2026, donde nos ofrece información de los empleos proyectados al 2016 y 2026. También nos incluye los cambios, porcentual, puestos vacantes anuales; salidas de la fuerza laboral, transferencias ocupacionales, cambios de empleo 2016-2026 y el total.

Tabla # 31. Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, junio, 2014 al 2020

Empleo y desempleo por región y área local (Según Plan Unificado 2020)

Desempleo por Área Local, 2018



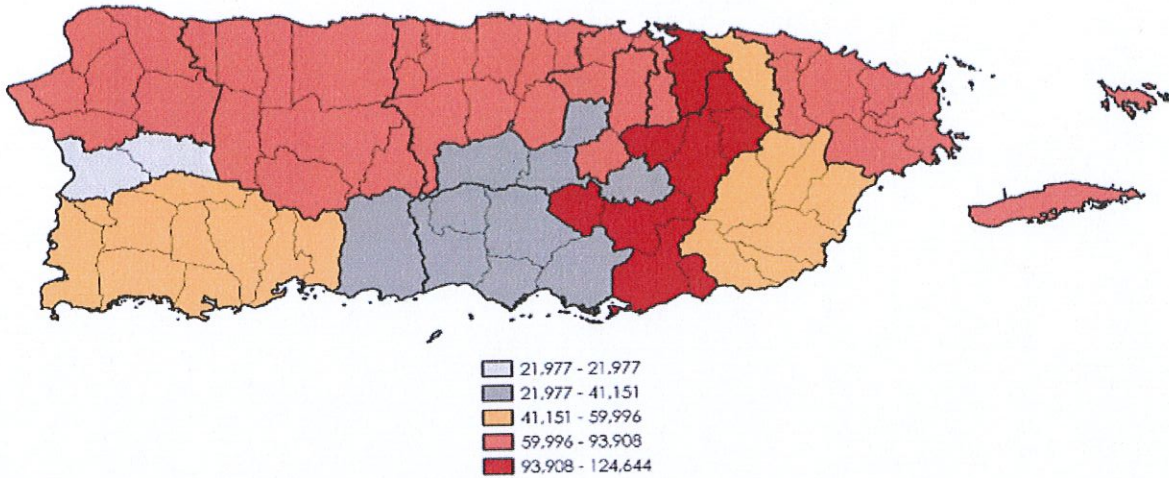
Source: Puerto Rico Department of Labor and Human Resources.

El empleo en Puerto Rico se concentra en el área metropolitana. Esta zona tiene la mayoría de los negocios, comercios o empresas y es una de las áreas importantes de la población de Puerto Rico.

La mayoría del área metropolitana se encuentra dentro de la Región Centro Norte. Pero, el empleo en la región suroeste depende de las industrias y/o empresas adyacentes, de servicios y comercios de rápida ejecución o servicio y del turismo, ya que nuestras playas y restaurantes son múltiples, variados y los mejores de la región.

Aunque se han visto afectados por causa de la pandemia y de los terremotos aún siguen en pie de lucha tratando de subsistir y no rendirse.

Empleo por Área, 2018

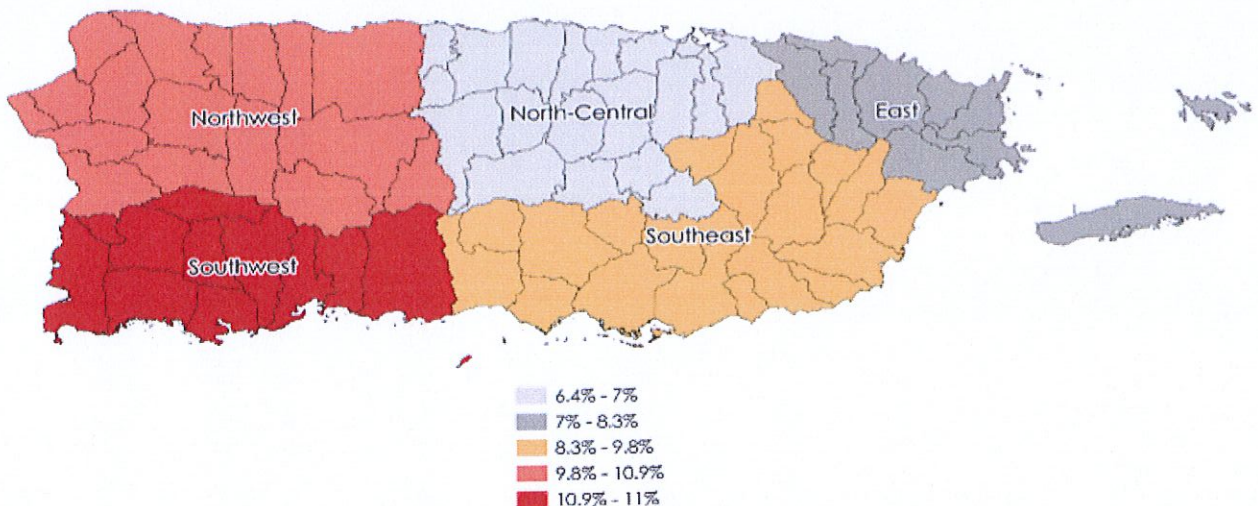


Source: Puerto Rico Department of Labor and Human Resources.

Al observar la distribución del empleo entre las áreas locales, identificamos las áreas locales de San Juan y Caguas-Guayama (en rojo) como las áreas principales en términos de empleo. Pero la región suroeste tiene un tercer lugar promediando un número significativo de empleados en comparación con otras áreas de la isla antes de la pandemia y los terremotos.

En la próxima figura se puede notar el desbalance que ha ocurrido por causa de los desastres naturales. Tasa de desempleo por regiones, 2019. Al observar la tasa de desempleo entre las áreas de la región, identificamos la región suroeste (en rojo) como la región superior en términos de desempleo.

Transporte, almacenamiento (101%) y manufactura (15%) se encuentran entre los que registraron un aumento en las reclamaciones.



Source: Puerto Rico Department of Labor and Human Resources.

Tabla # 31a. Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, junio, 2014 al 2020

	Jun-20	%	Jun-18	%	Jun-14	%
Total	16,870		23,155		25,067	
Varones	7,315	43.40	10,304	44.50	14,317	57.10
Mujeres	9,555	56.60	12,851	55.50	10,750	42.90
Edad	16,870		23,155		25,067	
Menores de 22	453	2.30	407	1.50	960	3.00
22-24	1,033	5.10	1,041	3.90	2,188	6.90
25-34	4,551	22.60	5,469	20.70	7,875	24.90
35-44	4,484	22.30	6,018	22.70	6,306	19.90
45-54	3,726	18.50	5,560	21.00	4,714	14.90
55-59	1,280	6.40	2,204	8.30	1,557	4.90
60-64	819	4.10	1,381	5.20	895	2.80
65 en Adelante	505	2.50	1,050	4.00	540	1.70
Información no Disponible	19	0.10	25	0.10	32	0.10
Industria	16,870		23,155		25,067	
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	315	1.80	806	3.40	603	2.30
Minería	5	0.00	14	0.10	26	0.10
Utilidades	9	0.10	10	0.00	10	0.00
Construcción	974	5.70	830	3.50	3,182	12.40
Manufactura	1,933	11.20	1,685	7.00	3,184	12.40
Comercio al Por Mayor	323	1.90	517	2.00	621	2.40
Comercio al Detal	1,478	8.60	2,722	11.40	2,206	8.60
Transportación y Almacenamiento	493	2.90	245	1.00	325	1.30
Informática	148	0.90	352	1.50	324	1.30
Finanzas y Seguros	332	1.90	235	1.00	514	2.00
Bienes Raíces, Renta y Leasing	171	1.00	262	1.10	260	1.00
Servicios profesionales, Técnicos y Científicos	380	2.20	910	3.80	737	2.90
Administración de Compañías y Empresas	22	0.10	53	0.20	38	0.10
Admin. Apoyo Serv Recog Desperd. Remed.	2,709	15.80	1,969	8.20	5,303	20.70
Servicios Educativos	3,531	20.50	1,639	6.80	1,540	6.00
Cuidado de Salud y Servicios Sociales	1,056	6.10	2,458	10.30	1,545	6.00
Arte, Entretenimiento y Recreación	52	0.30	320	1.30	72	0.30
Alojamiento y Alimentación	1,010	5.90	2,640	11.00	1,239	4.80
Otros Servicios (Excepto Admin. Pública)	187	1.10	477	2.00	299	1.20
Administración Pública	676	3.90	2,246	9.40	1,808	7.00
Información no Disponible	1,066	6.20	2,765	11.50	1,231	4.80

Fuente: ETA, Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, junio, 2014, 2018 y 2020.

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.

Análisis de los retos asociados para atender la situación expresada. Revisar e incluir lo solicitado para este ítem.

Según la Tabla 32 que muestra un porcentaje de 25 años o más por región y nivel educativo, señala que el 30.6% de la población tiene menos de diploma de cuarto año, mientras un 29.4% tiene diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica, con este factor podemos ver que tenemos un reto en que haya más de esta población por lo menos con diploma de cuarto

año. Ya que esto nos va a ayudar a que tenga la persona mayor destrezas y conocimientos para ocupar un empleo a nivel competitivo dentro de su industria.

Según *Tabla 33* presenta el porcentaje de la población de 16 a 24 años por región y por nivel educativo. En la región suroeste vemos que hay un cambio, ya que las personas adultas están dirigiendo sus esfuerzos a que terminen el cuarto año sus familiares más jóvenes (29.7%) y a su vez la gran mayoría de ellos continúan estudiando a nivel de grado asociado o alguna educación universitaria. Como reto para servir a esta clientela es necesario dirigir esfuerzos para que estos jóvenes aumenten su nivel de educación a uno de grado asociado, porque paulatinamente estos van a ir desapareciendo por los cambios tecnológicos y nos veremos en la necesidad de que vayan completando un grado adicional que les puedan reafirmar y completar su conocimiento y puedan emplear un empleo remunerado. *Ver a continuación las tablas 32 y 33.*

Tabla # 32. Porcentaje de la Población de 25 Años o más, por Región y por Nivel Educativo

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, 2015

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 # 33. Porcentaje de la Población de 16 a 24 Años o más, por Región y por Nivel Educativo

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 # 34. 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

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

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 # 36 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 # 36. 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

Análisis de las brechas que se identifican para la región.

Una “Brecha”, es la distancia persistente entre distintos grupos de la población, especialmente en torno al acceso de servicios, al alcance de beneficios o al logro de determinadas metas. Las “Brechas Educativas”, sobre todo en el sentido de diferencias en el acceso, trayectoria, egreso y resultados.

Las brechas educativas entre distintos grupos de población, llamando la atención sobre lo preocupante que resultan como exclusión o aislamiento de determinadas personas, y sobre la desventaja, fragilidad, daño que le aqueja debido a la dimensión y persistencia de esa segmentación. También a partir de esos resquicios la seguridad y el bienestar general quedan en riesgo: a través de cada brecha se pierden bienes colectivos y se presentan consecuencias estructurales negativas que limitan al conjunto entero; en nuestro caso, a todos los ciudadanos del Suroeste.

La necesidad y la realidad, nos conducen a que, en el proceso económico del país, se permita que las instituciones educativas participen más activamente en el esfuerzo de lograr competitividad económica, colaborando en la creación de egresados capacitados.

Tomando en consideración que las destrezas evolucionan para adaptarse a las necesidades del mundo laboral, y que los individuos deben enfocarse en adquirir los requerimientos básicos para funcionar en la economía moderna, que les permitan ser más competitivos en el mercado de empleos.

Según se menciona en el Plan Unificado Estatal, contar con un grado de bachillerato o más era requisito en 3 de cada 4 ocupaciones que a su vez requirieron educación postsecundaria, por otra parte, cerca de 63% de las ocupaciones no requiere credencial formal o nivel educativo más allá de escuela secundaria o su equivalente.

El requisito de bachillerato o grado mayor caerá a ser exigido para menos de 2 de cada 3 ofertas de empleo proyectados para el 2022.

Sin embargo, la consecuencia de un grado de bachillerato o nivel superior represento menos de un tercio de las terminaciones totales para educación superior en el año fiscal 2014.

De hecho, la educación postsecundaria orientada hacia destrezas intermedias (menos de bachillerato) ha crecido de manera exponencial en la última década, pasando de poco a menos que 7,000 graduados en el año fiscal 2001 a casi 28,000 en el año fiscal 2014, la educación vocacional o técnica también ha aumentado significativamente, de alrededor de 10,000 graduados en el año fiscal 2006 a más de 34,000 en el año fiscal 2014.

La financiación estatal para el año fiscal 2015, para programas de educación vocacional o técnica era menos de una décima parte de la de estudios superiores; \$87.4 y \$931.5 millones respectivamente.

Tabla # 37. Nivel de Educación, terminaciones y requisitos de nivel de educación por ocupación y oferta de puestos, 2014-2022

Nivel de Educación	Terminaciones Año Fiscal 2014	Ofertas de Puestos mayo de 2014	Ofertas de Puestos 2022
Escuelas Secundarias o menos, o ninguna credencial	N/A	571,290	271,062
Educación Postsecundaria menor que bachillerato	53,586	76,430	30,167
Bachillerato o grados superiores	27,468	255,210	55,864

Fuente: CEPR, PLEDUC-CES 2013-2014, USDOL.OES 2014. DTRH, Proyecciones a Largo Plazo: 2012-2022

A modo de ejemplo, el Departamento de Salud llevó a cabo un estudio para medir el impacto de la emigración y la necesidad de médicos. El estudio (Oferta y Demanda de Médicos de Puerto Rico: tendencias y predicciones 2013-2019), pronosticó que no se experimentará escasez de médicos entre 2016 y 2019 y que, en su lugar, habrá un superávit de 601 médicos.

En cuanto a los médicos de atención primaria, el estudio pronostica un excedente de 283 profesionales durante el mismo periodo.

La diferencia de la relación entre el número de nuevas licencias profesionales emitidas y el número de terminaciones de grado en los principales programas de enseñanza podría reflejar el patrón predominante en ciertas ocupaciones que, históricamente, han contado con una porción significativa de estudiantes con acceso a educación y trabajo en otros Estados.

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	Estud. 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	Estud. 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	-320
19-4099	Todos los demás Técnicos en Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	Grado asociado	-309
13-1121	Coordinadores de Reuniones, Convenciones y Eventos	Bachillerato	-294
41-4011	Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados Técnicos y Científicos	Bachillerato	-288
19-4031	Técnicos Químicos	Grado asociado	-266
21-1029	Todos los demás Trabajadores Sociales	Bachillerato	-239
23-2011	Asistentes Legales y Asistentes de Abogados	Grado asociado	-173
Nov-51	Directores de Servicios Sociales y Comunitarios	Bachillerato	-171
Nov-22	Gerentes de Ventas	Bachillerato	-163
Nov-21	Gerentes de Mercadeo	Bachillerato	-148
27-1011	Directores de Arte	Bachillerato	-144
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	-55
13-2053	Aseguradores	Bachillerato	-52
19-2099	Todos los demás Científicos Físicos	Bachillerato	-50
25-2022	Maestros de Esc. Nivel Medio, Excepto de Educ. Especial y de Educación	Bachillerato	-50
13-2031	Analistas de Presupuesto	Bachillerato	-46
13-2081	Examinadores y Cobradores de Impuestos y Agentes de Rentas Públicas	Bachillerato	-45
27-2022	Entrenadores y Buscadores de Talentos Deportivos	Bachillerato	-41
19-1022	Microbiólogos	Bachillerato	-40
13-1081	Especialistas en Logística	Bachillerato	-34
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	-32
Nov-31	Administradores Educativos de Centro/Programa Preescolar y Guardería Infantil	Bachillerato	-32
13-2061	Examinadores Financieros	Bachillerato	-25
13-1021	Compradores y Agentes de Compras de Productos Agrícolas	Bachillerato	-25
13-1051	Estimadores de Costos	Bachillerato	-24
19-1099	Todos los demás Científicos Especializados en Ciencias Biológicas	Bachillerato	-23
13-2099	Todos los demás Especialistas Financieros	Bachillerato	-23
53-2011	Trabajadores de Transporte Aéreo	Bachillerato	-23
27-1021	Diseñadores Comerciales e Industriales	Bachillerato	-16
25-2012	Maestros de Jardín de Infantes, Excepto de Educación Especial	Bachillerato	-14
19-3031	Psicólogos Clínicos, de Consejería y Escolares	Doctorado o grado profesional	-13
13-2021	Tasadores y Especialistas en Valoración de Bienes Raíces	Bachillerato	-13
29-2051	Técnicos en Dietética	Grado asociado	-12
25-1191	Avudantes de Cátedra Graduados	Bachillerato	-10
25-4013	Técnicos y Conservadores de Museo	Bachillerato	-10
27-4011	Técnicos de Equipos de Audio y Video	Certificado	-9
13-2071	Asesores de Crédito	Bachillerato	-9
25-9099	Todos los demás Trab. de Ocupaciones Rel 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	Delincantes 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	Maestría	21
25-4011	Archiveros	Doctorado o grado profesional	21
25-1066	Profesores de Psicología de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	23
25-1032	Profesores de Ingeniería de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	24
29-1065	Pediatras, Generales	Bachillerato	24
27-1025	Diseñadores de Interiores	Doctorado o grado profesional	27
25-1042	Profesores de Ciencias Biológicas de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	27
29-1063	Internistas, Generales	Maestría	27
25-9021	Asesores en Gerencia de Granjas y Hozares	Doctorado o grado profesional	35
25-1021	Profesores de Ciencias de la Computación de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	35
29-1041	Dietistas y Nutricionistas	Bachillerato	44
27-4031	Operadores de Cámara de Televisión, Video y Cine	Bachillerato	47
17-1011	Arquitectos, Excepto Paisajistas y Navales	Doctorado o grado profesional	47
25-1081	Profesores de Educación de Nivel Postsecundario	Maestría	52
29-2091	Ortopedias y Protésicos	Doctorado o grado profesional	68
19-1021	Bioquímicos y biofísicos	Doctorado o grado profesional	72
25-1011	Profesores de Estudios Comerciales de Nivel Postsecundario	Bachillerato	73
23-1022	Árbitros, Mediadores y Conciliadores	Doctorado o grado profesional	75
29-1062	Médicos Generales y de Familia	Doctorado o grado profesional	80
29-1069	Todos los demás Médicos y Cirujanos	Maestría	93
19-1041	Epidemiólogos	Certificado	98
27-4014	Técnicos de Ingeniería de Sonido	Maestría	100
25-1121	Profesores de Arte, Teatro y Música de Nivel Postsecundario	Maestría	109
29-1127	Patólogos del Habla y el Lenguaje	Certificado	113
49-3011	Mecánicos y Técnicos de Servicio de Aviación	Maestría	125
19-3039	Todos los demás Psicólogos	Doctorado o grado profesional	142
25-1199	Todos los demás Profesores de Nivel Postsecundario	Doctorado o grado profesional	
29-1051	Farmacéuticos	Bachillerato	187
29-1125	Terapeutas Recreativos	Bachillerato	196
21-2011	Clero	Doctorado o grado profesional	204
25-1071	Profesores de Especialidades de Salud de Nivel Postsecundario	Certificado	209
49-2092	Reparadores de Motores Eléctricos, Herramientas Mecánicas y Afines	Doctorado o grado profesional	214
19-1042	Científicos Médicos, Excepto Epidemiólogos	Certificado	236
13-1032	Tasadores de Seguro de Automóviles	Bachillerato	244
21-2099	Clero	Maestría	265
29-1199	Todos los demás Profesionales de Diagnóstico y Tratamiento Médico	Grado asociado	294
19-4011	Técnicos en Ciencias Agropecuarias y Alimentarias	Grado asociado	294
29-2056	Tecnólogos y Técnicos de Veterinaria	Certificado	375
49-2095	Reparadores de Equipos Eléctricos y Electrónicos, Centrales Eléct. y Subestaciones Gen. y	Bachillerato	394
29-1129	Todos los demás Terapeutas	Maestría	420
29-1122	Terapeutas Ocupacionales	Certificado	424
29-2053	Técnicos Psiquiátricos	Grado asociado	449
27-4012	Técnicos de Difusión	Maestría	481
15-2041	Estadísticos	Maestría	500
19-3051	Todos los demás Psicólogos	Certificado	604
49-2094	Reparadores de Equipo Eléctrico y Electrónico Comercial e Industrial	Maestría	761
25-9031	Coordinadores Educativos	Maestría	868
21-1022	Trabajadores Sociales de Cuidado de la Salud	Grado asociado	895
29-2033	Tecnólogos de Medicina Nuclear	Certificado	907
49-2097	Instaladores y Reparadores de Equipos Electrónicos de Entretenimiento para el Hozar	Grado asociado	1,019
25-2011	Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial	Certificado	1,038
29-9099	Todos los demás Trabajadores de Ocupaciones Prof. y Técnicas Rel.con el Cuidado de la	Bachillerato	1,054
19-3099	Todos los demás Científicos Sociales y Trabajadores Relacionados	Maestría	1,115
21-1019	Todos los demás consejeros	Maestría	1,198
21-1015	Consejeros de Rehabilitación	Maestría	1,221
25-1072	Profesores e Instructores de Enfermería de Nivel Postsecundario	Maestría	1,298
21-1014	Consejeros de Salud Mental	Maestría	1,308
21-1012	Consejeros Educativos, de Orientación, Escolares y Vocacionales	Certificado	1,376
31-9094	Transcriptores Médicos	Maestría	1,407
25-4021	Bibliotecarios	Maestría	1,565
Nov-32	Administradores Educativos de Escuela Primaria y Secundaria	Maestría	1,617
Nov-33	Directores Educativos de Nivel Postsecundario	Certificado	1,855
49-2022	Instaladores y Reparadores de Equipo de Telecomunicaciones, Excepto Instaladores de Líneas	Grado asociado	1,970
29-2054	Técnicos de Terapia Respiratoria	Grado asociado	2,037
29-2031	Tecnólogos y Técnicos Cardiovasculares	Certificado	2,163
23-2091	Asistentes Legales y Asistentes de Abogados	Bachillerato	2,225
27-2012	Productores y directores	Bachillerato	2,334
21-1091	Educadores de la Salud	Grado asociado	2,377
29-2032	Sonografistas de Diagnóstico Médico	Bachillerato	2,545
Nov-11	Gerentes de Publicidad y Promociones	Bachillerato	2,606
Nov-31	Gerentes de Relaciones Públicas y Recaudación de Fondos	Bachillerato	2,612
27-3011	Locutores de Radio y Televisión	Estudios postsecundarios, sin grado	2,679
49-2011	Reparadores de Computadoras, Cajeros Automáticos y Máquinas de Oficina	Bachillerato	2,714
27-4032	Editores de Películas Cinematográficas y Video	Certificado	2,752
31-9011	Terapeutas, Masajistas	Grado asociado	2,814
29-1126	Terapeutas Respiratorios	Bachillerato	3,203
19-4021	Técnicos en Biología	Grado asociado	3,273
31-2021	Asistentes de Fisioterapeutas	Bachillerato	3,628
Nov-11	Directores de Servicios Médicos y de Salud	Bachillerato	4,070
Nov-21	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	Grado asociado	4,379
29-2012	Técnicos de Laboratorio Médico y Clínico	Doctorado o grado profesional	4,619
23-1011	Abogados	Bachillerato	4,728
13-1041	Funcionarios de Cumplimiento	Certificado	5,016
39-5092	Manicuristas y Pedicuristas	Grado asociado	5,076
17-3023	Técnicos en Ingeniería Eléctrica y Electrónica	Certificado	5,083
49-9021	Mecánicos e Instaladores de Calefacción, Aire Acondicionado y Refrigeración		

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	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
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	Est. postsecundarios, sin grado	44,777

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 postsecundaria (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.

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

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

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.

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.

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

5. Descripción general de las características de la población y la fuerza trabajadora del ALDLS

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

Tabla # 41. Datos se Fuerza Trabajadora de la Región Suroeste, Estadísticas de Desempleo por Municipios, febrero 2020

Pueblos	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa
Cabo Rojo	12,884	11,815	1,069	8.3
Guánica	3,985	3,354	613	15.8
Guayanilla	4,659	3,971	688	14.8
Hormigueros	5,050	4,659	391	7.7
Lajas	4,936	4,338	598	12.1
Maricao	1,874	1,572	302	16.1
Peñuelas	5,528	4,830	698	12.6
Ponce	42,914	39,282	3,632	8.5
Sabana Grande	5,855	5,074	781	13.3
San Germán	9,184	8,212	972	10.6
Yauco	9,718	8,063	1,655	17.0

Región	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
			Número	Tasa
Suroeste	63,673	55,888	7,785	12.2
Ponce	42,914	39,282	3,632	8.5

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mayo 2019

Según el Informe “Estadísticas de Desempleo por Municipios febrero 2020” 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 una fuerza trabajadora de 63,673 y con un estimado por desempleo de 12.2 y el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, cuenta con una fuerza trabajadora de 42,914 y con un estimado por desempleo de 8.5.

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	Título de la Ocupación	Educación	Credencial o exp.	Tasa de Vacantes (%)	2010-2014 cambio en empleo estimado	2012-2022 Ofertas de empleo estimadas
SOC						
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	Téc. Emergencias Médicas y Paramédicos	PS ND	Certificado	3.2	-900	699
43-6011	Secretarios Ejec. y Asist. Admin. Ejecutivos	HS	MT OJT	2.5	-3,430	376
49-3023	Téc. y Mecánicos de Serv. Automotriz	PS D	Licencia	2.5	120	1,790
29-2061	Enfermeros Prácticos y Voc. con Licencia	PS D	Licencia	2.4	-1,220	1,769
29-2054	Téc. 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 Sistemas Comp. e Inf.	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 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 la 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

6. Un assesment de las destrezas y conocimientos que la fuerza trabajadora e individuos necesitan para cubrir los empleos actuales y futuros.

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 tasas de participación aumentan y las tasas 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.

La División de Investigación de Destrezas Ocupacionales fue diseñada con el propósito de observar la demanda por destrezas ocupacionales para tener información que asista en el desarrollo de programas curriculares y, además, generar indicadores para evaluar el dinamismo del mercado laboral.

Durante estas investigaciones se pueden identificar aquellas destrezas que los ciudadanos necesitan para lograr niveles competitivos de productividad. Estas investigaciones tienen la intención de proveer herramientas necesarias para diseñar programas de adiestramientos más pertinentes y efectivos.

Los resultados proveen a compañías privadas, agencias gubernamentales e instituciones educativas, información necesaria para diseñar políticas relacionadas a la educación y adiestramiento de la fuerza trabajadora, de manera que sus cualificaciones respondan a las necesidades del mercado laboral.

Esta información se recopila a través de una encuesta anual, de carácter científico, que se realiza por correo. Consta de una muestra de 4,000 establecimientos seleccionados de forma aleatoria y estratificada por áreas metropolitanas e industrias. Su marco muestral consiste de los establecimientos incluidos en el Censo Trimestral de Empleo y Salario. Este archivo contiene establecimientos de toda la Isla. Esta encuesta se realizó durante los meses de noviembre de 2015 a abril de 2016. Todos estos datos han sido ponderados para representar el universo de patronos de Puerto Rico.

Para analizar las destrezas y ocupaciones de mayor demanda, se utiliza el enfoque del lado de la demanda, utilizado para estimar la demanda por destrezas y competencias. La encuesta contiene preguntas relacionadas, al número de vacantes, las dificultades para cubrir vacantes, y las destrezas y competencias de los trabajadores recientemente reclutados.

Con estos resultados de la encuesta se obtiene la siguiente información sobre el mercado laboral. Tasa de empleo parcial, ocupaciones en mayor demanda, tasa de contratación, tasa de vacantes, tasa de separación y las destrezas en mayor demanda (destrezas de mayor frecuencia que son requeridas por los patronos).

Según la encuesta La Puntualidad y Responsabilidad, seguido por la Capacidad para Seguir Instrucciones resultaron ser las destrezas más importantes para los patronos. Las mismas fueron seleccionadas en el año 2015 por el 80.7% y el 78.2% respectivamente. Seguidas por la Comunicación Oral y Escrita con un 66.2%, Capacidad para Trabajar en equipo con un 62.9% y Habilidad para Ofrecer Servicio al Cliente con 54.7%.

Además, las cinco tareas o actividades más requeridas al último empleado reclutado y el porcentaje de patronos que las requirieron en el 2015, fueron las siguientes: Cumplir con

itinerarios 80.9%, Hablar con clientes 74.1%, Trabajar en grupo o equipo 68.4%, Manejar prioridades asignadas 64.2%, Aritmética básica 56%.

Las tareas o actividades que los patronos requieren que los empleados realicen son agrupadas en bloques de destrezas. Por ejemplo, todas las relacionadas al español, se identifican como el Índice de Requerimiento de Español. Se calculó el porcentaje de cada bloque, siendo el Compromiso con la Empresa el Índice de Requerimiento de Destrezas más alto en el 2015, seguido de Destrezas en Comunicación, Pensamiento, Matemáticas y Computadoras.

De acuerdo a los índices de requerimiento por área, la Región suroeste (Ponce y San Germán) durante el 2015 el 50% y el 55% de los encuestados respectivamente indican que el Compromiso con la Empresa es la destreza de mayor requerimiento en el área, seguido de la Comunicación con un 36.1% y 33.5%, las Matemáticas con un 23% y 31.9%, Pensamiento con 18.7% y 24% y Computadoras 15.2% y 19.3%.

Basado en la evaluación de las destrezas y conocimientos que la fuerza trabajadora y los individuos necesitan para cubrir los puestos y ocupaciones actuales y futuras entendemos que las brechas y destrezas que enfrenta la población para satisfacer esas necesidades, además de las educacionales, tenemos que tener en consideración las destrezas básicas, que son necesarias para triunfar en la fuerza laboral.

Analizando la data presentada, las brechas y destrezas necesarias la podemos identificar de la siguiente manera;

Personales: Iniciativa, auto dirección, responsabilidad y auto gestión, adaptabilidad y flexibilidad, conciencia personal, perseverancia, aprender de forma independiente.

Empresarial: Pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad e innovación, investigación y análisis.

Relaciones interpersonales: curso académico básico, colaboración, trabajo en equipo, comunicación, conocimiento global y cultural, ética e integridad.

Profesional: manejo del tiempo, educación en carreras, determinación y resiliencia, ética profesional, confiable, auto motivación.

Entre otras destrezas que podemos identificar que son necesarias enfatizar para satisfacer las necesidades de los patronos y que la población enfrenta están:

Escuchar: prestar atención a lo que otras personas estén diciendo, tomarse su tiempo para analizar que se le dice, hacer preguntas y no interrumpir en momentos inapropiados.

Pensamiento Crítico: usar la lógica y el razonamiento para identificar las fortalezas y debilidades de soluciones alternas, conclusiones o manejo de problemas.

Solución de problemas complejos: identificar problemas complejos y revisar información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

Hacer decisiones y juicio: considerar los costos relativos y beneficios de potenciales acciones para escoger la más apropiada.

Comprensión de lectura: entender oraciones escritas y párrafos en documentos relacionados al trabajo.

Expresarse: habilidad para hablar con otras personas para expresar la información efectivamente.

7. Análisis de las brechas de educación y destrezas que enfrenta la población

Basándose en lo discutido, procederemos a analizar la educación que tiene la población y las destrezas reflejan que el 31% de los patronos informa que recluto al menos un empleado entre abril de 2014 y marzo de 2015. El 25.6% de los empleados reclutados en el 2015 no se le requiere nivel de educación en específico, sin embargo, el 33.3% de los últimos empleos reclutados tenía diploma de escuela superior o su equivalente, mientras que el 17.7% tenía bachillerato o algún curso de maestría.

Un análisis de las destrezas de los índices de requerimiento de destrezas por industria. Recordemos que el sector industrial es donde la población va en búsqueda de empleo. Para obtener un empleo de cualquier sector industrial es necesario estar pendiente a estos indicadores para así mantenerse competitivo y retener el empleo por largo periodo de tiempo.

Se muestra que hay un incremento constante de esas destrezas a diferente nivel industrial se observa una tendencia de crecimiento en gran parte de los sectores industriales en base a las destrezas de compromiso con la empresa, computadora y comunicación. Si vemos esto ya es parte de la integración de tecnología nueva y que es de gran utilidad para el éxito.

8. Programas Medulares según el Plan Unificado para cubrir las necesidades de los patronos y de los trabajadores con las destrezas necesarias y como se reducirán

Los Core Programs que se describen en el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico, nos ayudarán a cubrir las necesidades de nuestros patronos y de los trabajadores con las destrezas necesarias además se trabajará en cómo reducir esas necesidades.

Los Programas Medulares del sistema de Centro de Gestión Única, accesible, física y programáticamente, ayudarán a cubrir las necesidades de los buscadores de empleo con destrezas necesarias.

Además, se atenderá alguna brecha que surja, de parte de los programas medulares y la selección de candidatos capacitados a los patronos conjuntamente, para satisfacer las necesidades de educación ocupacional y de empleo como:

- 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 Programas Medulares 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 Programas Medulares 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.

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.

1. Actividades para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora

Análisis de las actividades de desarrollo, educación y disponibilidad de los programas medulares del Plan Estatal Unificado, y los socios requeridos y opcionales del CGU. enumeramos varios programas existentes con su análisis.

La información utilizada para el análisis de las actividades para el desarrollo de la fuerza trabajadora fue provista y estuvo basada en el trabajo y los esfuerzos en conjunto de los Socios Obligados y los Socios Opcionales de la Región. El análisis ha sido comparado y ampliado con datos demográficos, estadísticas económicas, de población, fuerza trabajadora, empleo y desempleo, censo, estadísticas regionales entre otras recientes, existentes al momento.

En el Área del Departamento del Trabajo los Socios de Wagner Peyser proveen servicios a la clientela que nos visita para explorar ofertas de empleo que tienen disponibles, que estén de

acuerdo a sus conocimientos, habilidades y destrezas. Esto se hace a través del Servicio de Empleo que esta ubicaba en el American Job Center.

El Departamento del Trabajo ofrece servicios al agricultor y también de empleo a migrantes. Este programa está en el American Job Center, representado por el Sr. José Cuevas. El Sr. Cuevas le ofrece servicios en el área agrícola a todo agricultor que necesite información, orientación o seguimiento de alguna necesidad expresada y a su vez coordinar empleo que ellos requieran. El Sr. Cuevas, además, orienta y facilita servicios para el desempleado que quiera trabajar fuera del país en el área de la agricultura.

El Programa Pathstone les brinda servicios a personas desempleadas mayores de 55 años y que están en búsqueda de empleo. La agencia coordina experiencias de trabajo con el sector público, privado y sin fines de lucro para poder proveerles una experiencia de trabajo y ayudarlos a reintegrarse en la fuerza laboral y de no ser así le ayuda entonces a ampliar su experiencia laboral y le serviría como herramienta útil en un empleo futuro.

El Servicio al Veterano les brinda la oportunidad de empleo y de adiestramiento al militar y a su familia. A través de la oficina de Servicios al Veterano se le brinda la oportunidad de establecer coordinaciones de servicios a él y a sus familiares con el Departamento del Trabajo y Título I de WIOA.

El Departamento de Educación nos ayuda a servir jóvenes de 16 años en adelante que no han terminado su educación básica y que no están matriculados en programas de educación pública. A través de la Ley 188 se le provee la oportunidad que finalice su escuela superior y pueda obtener una credencial que le viabilice la entrada a una Universidad o algún Instituto Educativo, que provee educación vocacional en un corto periodo de tiempo, que lo pueda capacitar y forme parte de la fuerza trabajadora. Para el joven que está en la escuela el Departamento de Educación en coordinación con Título I le provee servicios en actividades de experiencia de trabajo con paga o sin paga, que le ayuden a adquirir experiencia significativa y que los motive a continuar estudios universitarios.

La Administración de Rehabilitación Vocacional está integrada al American Job Center, la cual presta servicios a jóvenes y adultos que tengan algún tipo de impedimento, para atender sus necesidades y poder lograr una vida más independiente a través de su personal, el cual evalúa cada caso en su justa perspectiva y determinará el servicio que requiere esa persona y le ayudará a poder tener a su disposición todos los recursos necesarios para que se integre al mundo del trabajo y pueda sentirse capacitado para poder estar a un nivel competitivo en igualdad de condiciones.

2. Identificación de las Fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza trabajadora

Análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Región para llevar a cabo las actividades de desarrollo de la fuerza trabajadora según identificadas en el inciso (i).

FODA es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia del futuro. FODA es el análisis de las características propias de la organización, es decir, observar cuáles son sus fortalezas y oportunidades en el mercado, por ejemplo: disponibilidad de recursos económicos, personal, calidad del producto, entre otros y, su situación externa a través del estudio de las amenazas y oportunidades en referencia a la situación actual de la competencia y del ámbito político, económico y social por el cual atraviesa el país en donde se desenvuelve.

Asimismo, durante el estudio de lo anteriormente indicado se debe de determinar los siguientes puntos: cómo se puede resaltar las fortalezas, cómo se puede aprovechar las oportunidades, cómo se puede amparar la empresa de las debilidades y, cómo se enfrentan las amenazas. De la misma forma, en referencia a la competencia, se debe de analizar cuál es la competitividad actual, cuál es su estructura, cómo evolucionan, cuáles son los objetivos de la misma, cómo sus decisiones afectan a la empresa y, los aspectos fuertes y negativos de la competencia.

Basado en esta definición y objetivos del FODA podemos destacar lo siguiente de la Región Suroeste.

Fortalezas

La localización, accesibilidad, instalaciones e infraestructura de la Región Suroeste es una ventajosa ya que casi la totalidad de sus municipios tienen costa, además, cuentan con una red vial que permite la integración física entre los municipios de la región y otras regiones de desarrollo WIOA. Uno de los aspectos necesarios para el desarrollo económico de una organización es su accesibilidad. La Región Suroeste cuenta con una red primaria (PR-2) que conecta a los municipios de la región y provee rápido acceso entre los municipios. La Región Suroeste cuenta con el Aeropuerto Mercedita de Ponce, los aeropuertos son sin duda infraestructuras de importancia. El sistema aeroportuario se considera como un potente factor de desarrollo económico que debe estar integrado con las principales áreas de actividad económica. Además del activo aeroportuario, la región cuenta con varios puertos siendo el Puerto de Ponce el más importante por su potencial de desarrollo para la región y su importancia para las actividades de valor añadido, indispensable para el crecimiento industrial. En este contexto la región cuenta también con un sin número de marinas, instalaciones náutico-deportivas los cuales son un objetivo deseable para desarrollo.

La sólida infraestructura de salud de la Región Suroeste que cuenta con hospitales, Centros de Diagnóstico y Tratamiento, Centros de Diálisis, Centros de Cirugía Ambulatoria, Hospicios y Salas de Emergencia etc. Esto debe apalancar el turismo médico dirigido a atraer capital externo, ofreciendo servicios médicos de excelencia y accesibles a la región del caribe y EEUU, particularmente a la población de envejecientes y procedimientos electivos. Esto debe ser objeto de mercadeo para proveer servicios de cursos de capacitación médica y eventos o convenciones de salud a nivel internacional.

En cuanto al potencial educativo, la Región Suroeste está representado por varias Universidades público y privadas, además de Instituciones Post-Secundarias de primera, entre estas la Pontificia Universidad Católica de Ponce, Universidad Interamericana de Puerto Rico con recintos en San Germán y Ponce, Universidad de Puerto Rico recinto de Ponce entre otras. Con esta fortaleza se debe apalancar el desarrollo del capital humano y aprovechar la calidad de los servicios educativos y el nivel avanzado del nivel post secundario maximizando su potenciar en proveer programas profesionales que cuenten con certificaciones.

El turismo y ecoturismo de la Región Suroeste cuenta con infinitas instalaciones endosadas por la compañía de turismo las cuales están posicionadas en una región asociada como destino turístico de PR, lo que facilita el desarrollo e implantación de estrategias a tales fines. La Región económica del Suroeste presenta un potencial para actividades turísticas y ecoturísticas, no solo a nivel regional, sino a nivel isla e internacional. Cuenta con varias reservas naturales y manglares que son hábitat para infinidad de especies. El refugio de vida silvestre de Maricao y el Refugio de Cabo Rojo son unos de gran valor no solo por su fauna y flora sino por su belleza natural. La región cuenta con varios balnearios, playas, ríos, bosques, malecones, marinas, islotes y cayos entre otros que son de alto atractivo para la recreación pasiva y de aventura. Además, cuenta con singulares ecosistemas como la Bahía Bioluminiscente de la Parguera, la Reserva Natural entre otros. Los ecosistemas tienen un potencial científico, recreativo y turístico.

Todos los municipios de la Región Suroeste, con la excepción de Ponce están organizados como consorcios de gobiernos locales que acumulan conocimientos y experiencia estableciendo alianzas con organizaciones del sector privado para adelantar el desarrollo económico. Esta infraestructura podría ser fácilmente reutilizada para propiciar la alineación regional requerida por WIOA, en conjunto con los conglomerados industriales, que poseen los conocimientos y las redes necesarias para obtener el máximo provecho de los recursos bajo WIOA.

El capital humano de la región es uno comprometido, su reconocida experiencia y nivel de conocimiento por parte del personal, sobre la Ley WIOA, sobre las operaciones y los servicios que se prestan a empleadores y participantes es una fortaleza para la región.

La integración con los socios del sistema, los programas medulares bajo WIOA cuentan con el apoyo de un gran número 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 medulares y requeridos poseen fortalezas específicas que pueden aprovecharse para mejorar el sistema. Los socios integrados al sistema son, Rehabilitación Vocacional, Educación, WIOA, Servicio de Empleo (Wagner Peyser), la integración al sistema del Departamento del Trabajo le da una visión más amplia y de largo alcance al desarrollo laboral.

La integración de las Juntas en las estrategias, operaciones y servicios de las áreas locales de la región.

Los servicios integrados a los participantes, proveer servicios integrados y completos a los participantes.

El ofrecimiento de adiestramientos y oportunidades de empleo, adiestramientos para la capacitación y desarrollo de los participantes. Diversidad de oportunidades de empleo según el interés o necesidades de los participantes.

Las herramientas de desarrollo y tecnológicas para complementar a los participantes en la búsqueda de empleo.

Datos del mercado laboral actualizado y segmentadas por tipos de participantes, necesidades y experiencias de trabajo. La Región Suroeste cuenta con centros comerciales de primer orden y pequeños y medianos comerciantes (PyMEs) dispuestos a aprovechar las oportunidades estratégicas de la región.

La comunicación efectiva con patronos, comunicación directa, transparente y asertiva con los patronos asociados con los servicios y beneficios. Promoción de los servicios a todos los sectores y tipos de industria.

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. 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.

Oportunidades

Incrementar la penetración del mercado laboral basado en la disponibilidad y composición de los fondos. La Ley de Oportunidad y de Innovación de la Fuerza Laboral amplía los ofrecimientos de servicios a jóvenes entre las edades de 14 a 24 años. Según determinado por el Estado, la población de jóvenes de 15 a 24 años para la Región Suroeste se estima en 60,985 o el 14% de la población total.

La población de envejecientes según un Informe del Fondo de Naciones Unidas (UNFA difundido 2012) será cada vez mayor en la Isla por lo que se debe considerar a la población de adultos como un activo social para el desarrollo socioeconómico de la región. Se pueden desarrollar una mayor cantidad de servicios para esta población especialmente en los campos de salud, cuidado personal y vivienda.

Mejorar la identificación y preparación de los perfiles de los participantes, además de mejorar la cultura ocupacional en el mercado laboral.

Capitalizar la población desempleada y desplazada para integrarlas en un ambiente laboral productivo.

Aunar esfuerzos con las industrias que producirán mayor cantidad de empleos, comercio, transportación, utilidades, recreación, alojamiento, servicios profesionales, comerciales, educativos y de salud y asistencia social.

Potenciar las redes sociales para llegar a patronos y a participantes. La utilización de estos medios y su aprovechamiento metódico y estructurado tiene gran potencial para aumentar los grupos a ser atendidos, así como la capacidad de comunicación y su rapidez.

Desarrollo del sector tecnológico, la tecnología de innovación aportará a una mejor integración regional.

Desarrollo del sector turístico, como describimos en las fortalezas una de las oportunidades de desarrollo económico se encuentra en el turismo. La amplia variedad de opciones y el reconocimiento general de su potencial, hacen que este sector debe ser atendido.

Capitalizar las facilidades del Puerto de Ponce y desarrollar estrategias dirigidas a la infraestructura de las zonas de valor añadido donde se necesitará mano de obra.

Accesibilidad a instituciones educativas atemperadas a la demanda ocupacional, alianzas con universidades de la región para desarrollar adiestramientos relacionados a las necesidades ocupacionales de la región.

Fortalecer vínculos con los patronos bajo nuevas formas de acción que entrelacen opciones a nivel regional para la obtención de mano de obra y capacitación de empleados. Ayudar a los patronos en el establecimiento de negocios, reaperturas de los negocios y reducir los cierres promoviendo los servicios a patronos. Atender las necesidades de los pequeños y medianos negocios.

Debilidades

Falta de recursos económicos, humanos, equipo y tecnologías para los ofrecimientos de los servicios que atiendan lo población con necesidad de empleo.

Las estrategias de mercadeo (promoción y publicidad) para la divulgación de los servicios que ofrece el programa a clientes y patronos. Todavía hay universidades e instituciones post secundarias que no conocen de nuestros servicios, igualmente patronos y proveedores de servicio.

Escases de proveedores acreditados para dar certificaciones y credenciales.

La Burocracia, existencia de un nivel excesivo de documentación exigida a patronos y a participantes, lo que desalienta en muchos casos la continuidad de los servicios y actividades.

Falta de automatización y tecnología para la identificación, segmentación, revisión, búsqueda y discernimiento de los perfiles de los participantes con el objetivo de facilitar el pareo de participantes con los empleos específicos solicitados o disponibles por los patronos. (aservo).

*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.

Amenazas

Reducción de fondos federales propuestos por el Congreso de los Estados Unidos en los programas de asistencia social y laboral que disminuyen los recursos para llevar a cabo las actividades programáticas y de desarrollo económico.

Burocracia inter-agencial que dificulta la celeridad de los procesos, falta de disposición de los patronos para utilizar o recibir los servicios basado en la burocracia, dilación de los procesos de servicios, cantidad de requisitos de cualificación, permisos y documentación requerida.

Compañías de reclutamiento, existen muchos reclutadores privados que proveen servicios a los patronos, limitando la participación de éstos en nuestros programas.

Emigración poblacional, la emigración continua afecta la disponibilidad de participantes con perfiles adecuados para cumplir las necesidades de los patronos. Perfiles de los participantes con bajos niveles de competencia, conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas y actitudes, los cuales no son candidatos potenciales para las necesidades de los patronos. Y mas aún con todos los desastres naturales que han ocurrido. La inmigración la sido de dos formas: para el extranjero y en la misma isla, de un municipio a otro, buscando a oportunidades de empleo y vivienda debido a los terremotos.

Cierre de industrias y comercios pequeños y medianos (PyMEs) debido al deterioro de la economía y el impacto que sobre ella tiene la quiebra gubernamental. Además, de los altos costos de operación por los aumentos de las utilidades y costos operacionales. Estos cierres se

han visto afectados por el impacto de la pandemia del Covid-19 y por los terremotos principalmente en nuestra región suroeste donde muchos comercios, negocios e industrias cerraron por la destrucción y derrumbes de sus centros de operaciones comerciales y por consiguiente quedando sin empleo mucha de la población trabajador.

Asimismo, en un principio de nuestra regionalización se realizaron reuniones de trabajo y conversatorios con miembros de la Junta, alcaldes de la Región Suroeste y Ponce, Gerenciales y Participantes donde se identificaron fortalezas, debilidades y oportunidades, las cuales fueron analizadas e incorporadas en el desarrollo de gran parte de la política pública y la elaboración de las actividades incluidas en el Plan Regional del Área Local del Suroeste/American Job Center para la Región Suroeste y Ponce. Posteriormente, se incorporó al Plan Regional la Guía para el Desarrollo de Grupos Focales como herramienta cualitativa de investigación y análisis con actividades sugeridas.

Se consideraron en el análisis las anteriores ejecutorias, experiencias, éxitos y logros para el desarrollo de las actividades de desarrollo de la Fuerza Trabajadora. Se diseñaron actividades identificando la metodología de grupos focales como estrategia de estudio.

Precisamente analizando las fortalezas, debilidades y oportunidades surge entre las actividades sugeridas en la Guía para el Desarrollo de Grupos Focales una reunión entre los Miembros de la Junta, alcaldes, Gerenciales y Socios para establecer los protocolos para los grupos focales ya identificados y donde se elaborarán las preguntas guías para los mismos.

La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta pero estructurada, en donde se procura que un grupo pequeño de individuos seleccionados discutan y elaboren, desde su experiencia individual y personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, por empleo, la identificación de actividades, necesidades de adiestramiento y capacitación o el desarrollo de metas y estrategias locales y regionales.

Se identificaron varios grupos focales y diferentes escenarios de trabajo. Entre los grupos focales podemos mencionar tres grupos diferentes en donde se seleccionarán y citarán entre seis y ocho personas en cada uno. Un grupo focal de Solicitantes (candidatos a participantes) que hayan mostrado interés en los programas de empleo, adiestramiento y actividades de apoyo. Otro grupo focal de Participantes del Programa ya ubicados dentro de la fuerza trabajadora.

Y, por último, un grupo focal de Empresarios clave de la Región Suroeste y Ponce. Los resultados de los grupos focales son parte del análisis y del diseño de actividades para el desarrollo de la Fuerza Trabajadora.

En el análisis se identifican también las necesidades que contribuyen a desarrollar las actividades dirigidas a satisfacer y a fortalecer las debilidades aumentando así las fortalezas. La técnica de grupos focales ofrecer la oportunidad de identificar, evaluar y validar actividades, reglamentaciones y protocolos de servicios de apoyo en sectores como lo son entidades públicas, empresarios/patronos, proveedores de servicios y los participantes en general.

La información obtenida contribuirá a mejorar la calidad en los servicios ofrecidos y asegurar la satisfacción de los participantes y patronos, mejorando sus destrezas y alineando la capacitación que se les ofrece a los participantes con las necesidades y expectativas de los patronos en la Región y las tendencias de fuerza laboral a nivel de todo Puerto Rico. Contribuyendo de este modo con la fuerza trabajadora y en el mejoramiento de la economía de la Región y el País, al aumentar el número de participantes ubicados y retenidos por los patronos.

Dada la situación de desastres que

3. Capacidad de desarrollo de la Fuerza Trabajadora

Análisis de la capacidad de los socios del CGU para proporcionar actividades de desarrollo de la fuerza de trabajadora.

La capacidad de desarrollo de la fuerza trabajadora debe ser dirigida a capacitar, innovar y utilizar los procesos adecuados, establecer metas y objetivos dirigidos al mejoramiento académico y profesional, que son factores claves para la construcción de una fuerza laboral que va a ser en un futuro integrada a un sistema organizacional centrado en la calidad y en posicionamiento estratégico dentro del ámbito de la participación ciudadana en la gestión pública y la promoción de experiencias de interacción socio-comunitaria.

El sistema de la fuerza laboral se esforzará por mantener un acceso efectivo a los programas y servicios, *“el personal del programa proporcionará 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 reglamentación aprobada.

Programas socios requeridores, opcionales y otros programas de empleo, educación y adiestramiento que nos pueden ayudar en el desarrollo de la Fuerza Trabajadora:

- 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.
- Además de:

La integración de servicios promueve la eficiencia al cliente y evita duplicidad de los servicios a través de la colaboración internos de programas básicos y la red del *Centro de Gestión Única de Ponce y del Centro de Gestión Única del Suroeste* esperando beneficiar de un nivel más intenso de búsqueda de empleo con los referidos al programa de reemplazo y evaluación de elegibilidad en coordinación con programas de la Administración de Rehabilitación Vocacional, Seguro por Desempleo y el Programa de Compensación de Seguro por Desempleo, Servicio de Empleo, Veterano, Departamento de la Familia, Job Corps, Oficina Procurador de las Personas de Edad Avanzada y Retirada, Proveedores de Educación con base comunitaria que garantice al *Área de Local de Ponce y Suroeste* la igualdad de acceso y promueve activamente los programas de formación y empleo no tradicional.

Como fuente primordial de este desarrollo se encuentra el American Job Center (AJC), cuyo objetivo consiste en ofrecer servicios a jóvenes, adultos y desplazados a través de sus diferentes actividades de empleo y adiestramiento.

En el Centro se le provee servicios de desarrollo y destrezas dirigidas a aumentar la competitividad a través de los Servicios de Carrera y de Adiestramientos. Los adiestramientos van dirigidos a que la persona puede obtener un empleo mejor al que tenía o tener uno de acuerdo a los conocimientos y destrezas adquiridas.

El Departamento del Trabajo es parte medular de este sistema, debido a que establece contacto con el Patrono que está en la búsqueda de profesionales y personal diestro, que esté disponible para ocupar plazas vacantes en el sector público, privado y sin fines de lucro.

El Departamento del Trabajo a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales ofrece una fuente de empleo a toda persona que interese entrar en el mercado agrícola, provee programas de ayuda educativa, alfabetización, seguridad laboral y servicios de seguimiento para las personas colocadas en empleo.

A través de este servicio se espera establecer relaciones para crear negocios o empresas y como resultado el área agrícola tendrá su incremento favorable y la creación de empleo también tendrá su aumento.

El Departamento del Trabajo a través del Centro de Gestión Única tiene servicios para los veteranos con impedimentos y sus cónyuges y le da énfasis a aquellos que están en desventaja económica o educativa. También a través de los programas que posee el Departamento de Veteranos, le ayuda en la coordinación, en la búsqueda de empleo y le provee asistencia a todo aquel que tenga barreras para poder obtener un empleo.

También pueden ofrecerles servicios a cualquier otro veterano que sea elegible para obtener y cualificar para este servicio. En el Área Local se le asegura trato prioritario a los

veteranos y a sus cónyuges en la actividad de referidos para la colocación en un empleo, incluida la capacitación.

A través del Servicio de Empleo se establecerán servicios de asesoramiento, pruebas e identificación de oportunidades de empleo a todo veterano y cónyuge que lo solicite.

La Administración de Rehabilitación Vocacional es otro socio clave, ya que es una agencia que ofrece servicios de educación y empleo a jóvenes y adultos con algún tipo de impedimento.

Es una agencia que en nuestro Centro le provee a la clientela que es elegible a participar en esta en el desarrollo laboral, profesional y lo ayuda además efectivamente ante este mundo laboral lleno de retos y experiencias nuevas que esta agencia está dispuesta a enfrentar y facilitadora para que sus participantes superen barreras de empleabilidad puedan retener su empleo y aportar a la sociedad.

El Programa PathStone, socio obligado en el American Job Center (AJC) les brinda servicios a personas desempleadas mayores de 55 años y que están en búsqueda de empleo.

La agencia coordina experiencias de trabajo con el sector público, privado y sin fines de lucro para poder proveerles una experiencia de trabajo y ayudarlos a reintegrarse en la fuerza laboral y de no ser así le ayuda entonces a ampliar su experiencia laboral y le serviría como herramienta útil en un empleo futuro.

El Departamento de la Familia a través de su Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF) el cual ofrece servicios a familias compuesta por uno y 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 cumplan los requisitos de asistencia escolar obligatoria establecida por el gobierno.

También se proporciona ayuda a las personas de 65 años y mayores, discapacitados, personas ciegas mayores de 18 años, los adultos con impedimentos temporal o total, los niños con impedimentos menores de 18 años que viven con un adulto y niños que viven con tutores.

El programa ofrece asistencia, en efectivo, y otros beneficios a las familias necesitadas temporalmente (no mayor de 60 meses), deducciones de ingresos devengado para computo 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 las actividades de trabajo para lograr la autosuficiencia.

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 matrícula en programas de educación postsecundaria. 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:	Secretaría 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:	Secretaría 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:	Secretaría 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:	Secretaría 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:	Secretaría 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:	Secretaría 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: Secretaría 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. Está 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 distribuyó 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 sufragando 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

En las tablas anteriores se mencionan 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.

Tabla # 45 Industria con mayor disminución o pérdida en el empleo según su valor absoluto, 2019-2021

Industrias con Mayor Disminución o Pérdida en el Empleo, según su Valor Absoluto*						
Segundo Trimestre 2019 – Segundo Trimestre 2021						
Industria			Empleo	Empleo Proyectado	Cambio (2do Trimestre - 2019	
			2do Trimestre	2do Trimestre	2do Trimestre 2021)	
Rango	Código NAICS	Título NAICS	2019	2021	Empleo	Porcentual
1	920000	Gobierno Estatal, excluye Educación y Hospitales	77,099	70,615	-6,484	-8.41
2	611000	Servicios Educativos (Pública y Privada)	83,442	81,194	-2,248	-2.69
3	930000	Gobierno Local, excluye Educación y Hospitales	49,346	48,105	-1,241	-2.51
4	448000	Tiendas de Ropa y Accesorios	15,877	15,169	-708	-4.46
5	522000	Crédito y Actividades Relacionadas	12,049	11,464	-585	-4.86
6	325000	Manufactura de Productos Químicos	16,164	15,746	-418	-2.59
7	237000	Ingeniería de Construcción Pesada y Civil	3,356	2,990	-366	-10.91
8	517000	Telecomunicaciones	6,950	6,614	-336	-4.83
9	334000	Manufactura de Computadoras y Productos Electrónicos	5,606	5,371	-235	-4.19
10	335000	Manufactura de Equipo y Aparatos Electrónicos	3,965	3,733	-232	-5.85

*Industrias con mayor disminución o pérdida según su valor absoluto = el número total de empleos en una industria que se espera pierda empleos durante el segundo trimestre 2019 al segundo trimestre 2021.

La tabla que se presenta anteriormente muestra las 10 industria con mayor disminución o pérdida en el empleo según su valor absoluto para el 2019-2021, donde los Servicios Educativos (Pública y Privada) tendrá una disminución de 81,194 en el segundo trimestre de 2021 con porcentual de -2.69.

Tabla # 46. Las 10 Ocupaciones con mayor número de Plazas Vacante en Ponce, 2012-2022

Ocupación		Empleo y Puestos Vacantes							Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiest. comúnmente ofrecido en el trab. para capacitación	2014	
		Empleo 2012	Empleo Proyect. 2022	Cambio (2012-2022)		Puestos Vacantes Debido al						Salario por Hora	
Código SOC	Título SOC			2012	2022	Empleo	%	Crecimiento	Reemplazo	Total			Promedio
41-2031	Vendedores Minoristas	2,897	3,240	343	11.84	343	991	1,334	Menor a Esc. Sup.	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$9.01	\$8.62
41-2011	Cajeros	1,807	1,864	57	3.15	57	781	838	Menor a Esc. Sup.	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$8.31	\$8.50
29-1141	Enfermeros Graduados	1,961	2,336	375	19.12	375	380	755	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	\$16.22	\$15.13
37-2011	Ordenanzas y Empl. Limpieza, Excepto Empl. Dom. y Pers. Limpieza Casas Priv.	2,665	2,874	209	7.84	209	501	710	Menor a Esc. Sup.	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$8.66	\$8.53
35-3021	Trab. Tareas Comb. Prep. y Serv. Comidas, Incluye Comidas Rápidas	736	840	104	14.13	104	281	385	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$8.16	\$8.40
25-2021	Maestros Esc. Prim., Excepto de Educ. Especial	1,261	1,152	-109	-8.64	0	277	277	Grado de Bachillerato	Ninguna	Internado práctica	ND	ND
41-1011	Supervisores Directos de Trab. Ventas Minoristas	810	892	82	10.12	82	176	258	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	\$13.60	\$12.24
25-2031	Maestros de Esc. Sec., Excepto de Educ. Especial y Educ. Prof./Téc.	925	794	-131	-14.16	0	251	251	Grado de Bachillerato	Ninguna	Internado práctica	ND	ND
43-5081	Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido	817	795	-22	-2.69	0	247	247	Menor a Escuela Sup.	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$9.06	\$8.68
43-9061	Empleados de Ofic. Tareas Gen.	1,172	1,026	-146	-12.46	0	246	246	Diploma de Esc. Sup. o su equivalente	Ninguna	Adiest. a corto plazo en el trabajo	\$9.91	\$8.98

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

Tabla # 46a. Las 10 Ocupaciones con mayor número de Plazas Vacante en Suroeste, 2012-2022

LAS 10 OCUPACIONES CON EL MAYOR NÚMERO DE PLAZAS VACANTES, 2012-2022													
Ocupación		Puestos Vacantes							Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014	
Código	Título SOC	Empleo		Cambio 2012-2022		Debido al						Salario por Hora	
		2012	2022	Empleo	%	Crecimiento	Reemplazo	Total				Promedio	Mediana
41-2011	Cajeros	1,488	1,608	120	8.06	120	643	763	Menor a Esc.Sup.	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$8.31	\$8.50
41-2031	Vendedores Minoristas	1,172	1,266	94	8.02	94	401	495	Menor a Esc. Sup.	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$9.01	\$8.62
25-2021	Maestros de Esc. Primaria, Excepto de Educ. Especial	1,812	1,878	66	3.64	66	399	465	Grado de Bachiller	Ninguna	Internado práctica	ND	ND
29-1141	Enfermeros Graduados	914	1,195	281	30.74	281	177	458	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	\$16.22	\$15.13
25-2031	Maestros de Esc. Sec., Excepto de Educ. Especial y de Educ. Prof./Técnica	1,360	1,323	-37	-2.72	0	370	370	Grado de Bachillerato	Ninguna	Internado práctico	ND	ND
35-3021	Trab. de Tareas Combinadas de Prep. y Serv. de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	489	617	128	26.18	128	187	315	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$8.16	\$8.40
43-6014	Secretarios y Asistentes Administ., Excepto Leg., Méd. y Ejec.	1,212	1,377	165	13.61	165	146	311	Diploma de Esc. Sup. o su equiv.	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$10.03	\$9.06
37-2011	Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Pers. de Limpieza de Casas Privadas	693	784	91	13.13	91	130	221	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$8.66	\$8.53
45-2092	Trab. y Jornaleros Agrícolas, de Cultivos, de Viveros y de Invernaderos	711	667	-44	-6.19	0	216	216	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiest.a corto plazo en el trabajo	\$9.08	\$8.56
33-3051	Agentes y Patrulleros Policiales	687	681	-6	-0.87	0	215	215	Diploma de Esc. Sup. o su equiv.	Ninguna	Adiest.a tiempo moderado en el trabajo	\$8.76	\$8.50

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

Las tablas# 46 y 46a que se presenta anteriormente muestran las 10 ocupaciones con mayores números de plazas vacantes para el ALDL del Suroeste y el ALDL de Ponce,

respectivamente, para el 2012-2022, las mismas surgen de la Proyección de Empleo a Largo Plazo, 2012-2022 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Tabla # 47. Características Demográficas de los Reclamantes de Seguro por Desempleo, 2019-2020

Categoría	Total de Reclamantes Área Sur					
	Mes			Promedio	Cambio Absoluto	
Edad	Diciembre	Enero	Febrero		Diciembre-Enero	Diciembre -Febrero
Total	2,953	4,582	4,203	3,913	1,629	1,250
Menor de 22	102	130	106	113	28	4
22-24	195	276	272	248	81	77
25-34	775	1,204	1,095	1,025	429	320
35-44	723	1,162	1,102	996	439	379
45-54	669	1,070	937	892	401	268
55-59	226	335	315	292	109	89
60-64	161	256	217	211	95	56
Mayor de 65	101	149	158	136	48	57
Información no disponible	1	0	1	1	-1	0

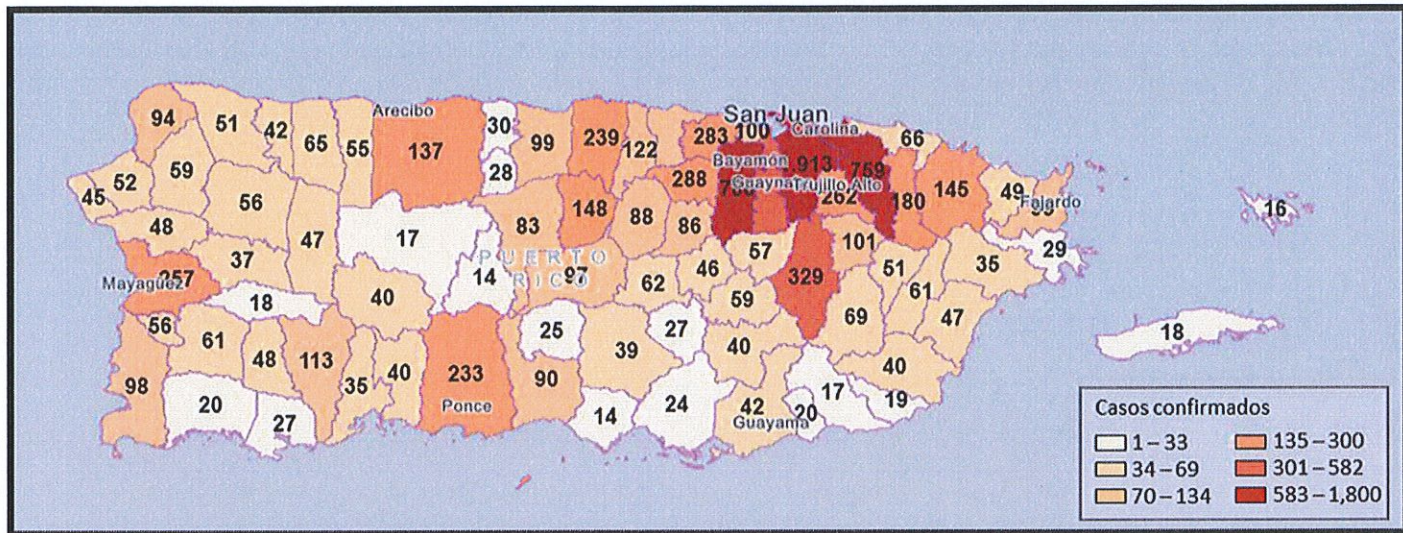
DTRH: Negociado de Estadísticas, junio, 2020

Municipios Incluidos: Cabo Rojo, Coamo, Guanica, Guayanilla, Hormigueros, Juana Díaz, Lajas, Peñuelas, Ponce, Sabana Grande, Salinas, San Germán, Santa Isabel, Villalba y Yauco.

Los meses de diciembre (2019), y enero febrero (2020) fueron Cruciales y marcaron el diario vivir de cientos de puertorriqueños y sus familias. La Agencia Federal de Manejo de Emergencias (conocida por FEMA por sus siglas en inglés) declaro a 33 municipios de Puerto Rico como zona de desastre, luego de la serie de sismos que afectaron entre los meses de diciembre, 2019 a febrero 2020. Inmediatamente, el Departamento del Trabajo Federal activo el Programa de Asistencia a los Desempleados por Desastre (*Disaster Unemployment Assistance o DUA*) para realizar pagos a los individuos desplazados de sus empleos, debidos a los terremotos.

Los Municipios declarados zona de desastres son: Adjuntas, Aguada, Añasco, Arecibo, Barceloneta, Cabo Rojo, Ciales, Coamo, Corozal, Guanica, Guayanilla, Hormigueros, Jayuya, Juana Díaz, Lajas, Lares, Las Marías, Maricao, Mayagüez, Moca, Morovis, Naranjito, Orocovis, Peñuelas, Ponce, Sabana Grande, Salinas, San German, San Sebastián, Santa Isabel, Utuado, Villalba y Yauco.

Tabla # 48. Casos confirmados de COVID-19 por Municipio



La información de la gráfica anterior fue accedida de la página web del Departamento de Salud de Puerto Rico, donde se detallan el número de las personas infectada con COVID-19 por municipio a julio de 2020.

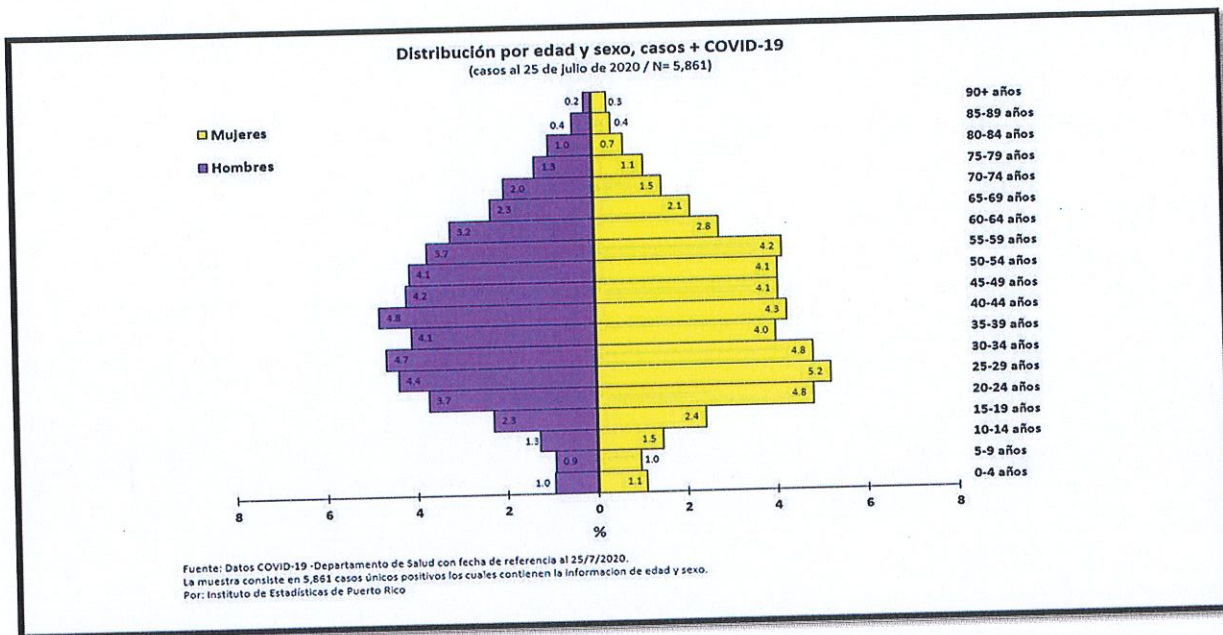
Tabla # 49. Casos confirmados, probables, muertes y hospitalizaciones de COVID-19 en Puerto Rico, agosto, 2020

CASOS COVID-19 EN PUERTO RICO			
CASOS CONFIRMADOS (RT-PCR+)	CASOS PROBABLES (IgM+, IgM+/IgG+, IgG+)	MUERTES	HOSPITALIZACIONES
10,279	13,905	306	466

Datos al 13 de agosto de 2020, del Laboratorio de Salud Pública del Departamento de Salud, Sistema de Salud de Veteranos del Caribe y laboratorios privados.

La Tabla # 49, fue preparada por el Laboratorio de Salud del Departamento de Salud, Sistema de Salud de Veteranos del Caribe y Laboratorios Privados, donde al 12 de agosto de 2020, había 10,279 casos confirmados, 13,905 casos probables, muertes 306 y hospitalizaciones 466.

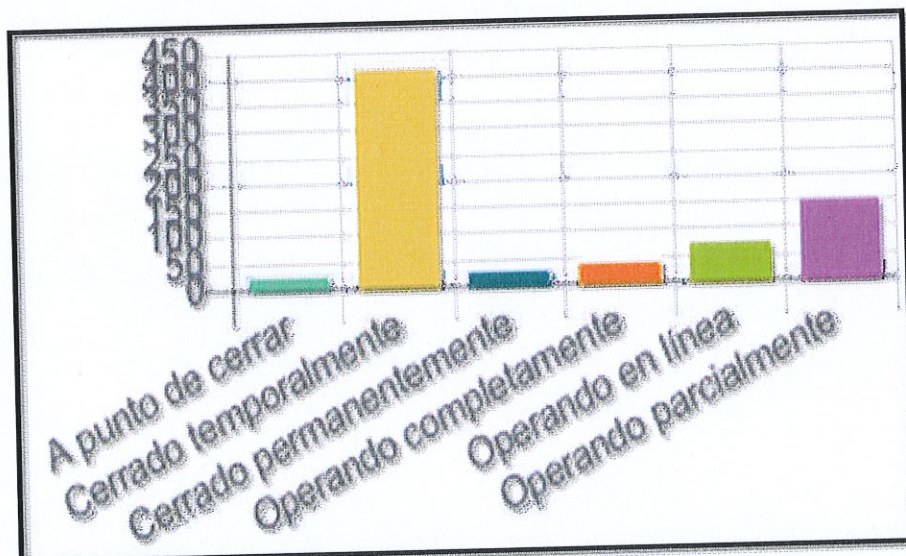
Tabla # 50. Casos confirmados de COVID-19, distribución por edad y sexo, julio, 2020



Datos del Laboratorio de Salud Pública del Departamento de Salud, julio 2020

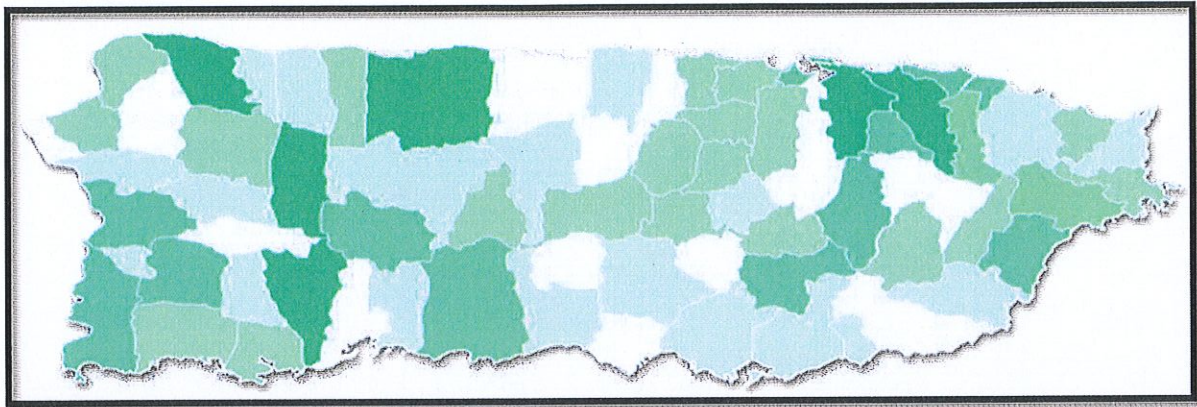
La Tabla # 50, muestra la distribución por edad y sexo de casos de COVID 19, donde se muestra en el caso de mujeres, el reglón de edad de 25-29 años, más alto, con 5.2% de contagio y en el caso de hombre, el reglón de edad de 30-34 años, más alto, con 4.7% de contagio.

Grafica # 51, de Levanta tu Negocio de Colmena 66, enero a marzo 2020



En marzo de 2020 *Levanta tu Negocio PR* se dio a la tarea de crear una encuesta (de la cual aún se puedes participar) para levantar data y entender cuánto han afectado las emergencias de los temblores y COVID-19 a las empresas en Puerto Rico, la encuesta tuvo 718 respuestas en 74 municipios de Puerto Rico

Tabla # 51a, de Levanta tu Negocio de Colmena 66, enero a marzo 2020



La información recopilada permitirá identificar áreas de oportunidad para fortalecer el apoyo empresarial actual en respuesta a COVID-19. El tiempo para completar la encuesta es de aproximadamente 15 minutos. Esta encuesta forma parte de una iniciativa voluntaria multisectorial con el propósito de apoyar el desarrollo empresarial en Puerto Rico.

IV. ESTRATEGIA DE INTEGRACION DE SERVICIOS

A. 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, *incluira lo siguiente:*

1. La inscripción común de los participantes (Common 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 implantaran 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 desarrollarán unos Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento donde se detallarán 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 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. En actividades que se integren 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.

B. Integración con los Socios Medulares de WIOA

1. La inscripción común de los participantes (Common 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 Áreas Locales. Se identificarán 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 Áreas Locales, referente a; aumentar la inscripción de los clientes, intercambio de información sobre el mercado de empleo, adiestramientos, servicios de apoyo y recursos relacionado con empleos disponibles, se revisarán periódicamente si los servicios que se ofrecen a los clientes son de calidad.

3. Servicio universal en la región.

Los socios medulares de WIOA de los Centros de Gestión Única implantarán 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).

Los Socios Medulares de WIOA de los ALDL, las Juntas Locales y los Principales Oficiales Electos de la Región formarán parte de acuerdos (MOU's) para establecer roles y responsabilidades de los socios de programas, incluyendo; adoptando un guía común del sistema de servicios a la fuerza laboral; la integración de un búsqueda garantizando que los servicios sean provistos de servicios de apoyo, brindando información sobre otros programas de la oficina de los socios; asegurando el conocimiento del personal sobre estos servicios y el uso de los mismos. Se evaluarán las necesidades y que servicios de progreso y desarrollo de disposiciones, contratación y colocación en posibles oportunidades del sistema dirigida a patronos y aprovechar los recursos del Centro de Gestión Única para la Integración con los Socios Medulares de WIOA.

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 auscultar otros complementos de recursos federales adicionales, de ser posible, y estar disponibles que tiendan a mejorar la dirección a programas de impulso a nuestra fuerza laboral.

Se podría crear tal vez un comité con recursos de las ADLS para buscar oportunidades de financiamiento adicional que puedan favorecer a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral, entre otras subvenciones y programas, que representen oportunidades y recursos adicionales como ya hemos mencionado.

Asimismo, las Juntas Locales pueden animar a los principales oficiales electos a ayudar o conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos para la creación de nuevos empleos en la Región. Estas aportaciones pueden ser cualquier gasto o contribución no federal que se utilice para apoyar los programas.

6. Referidos de Servicios.

El Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste (la Región) y sus Centros de Gestión Única, están diseñados para la colaboración de patronos, para la clase trabajadora, para la participación de instituciones educativas y para la 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 de WIOA. A dichos socios están representados en el Sistema de Servicios Integrados para ofrecer los servicios básicos, de orientación y consejería, según lo requiere la Ley WIOA y que concierne a cada socio representar sus programas. Las ALDL de la Región hacen constantemente referidos mutuamente a los clientes que así se le determine y sea necesario el servicio.

7. Referidos para Servicios de Sostén.

Es la intención de referir a servicios de sostén para reducir barreras u obstáculos económicos, que limitan la participación efectiva de los clientes Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, de manera que, estos puedan concluir su participación en un adiestramiento o actividad en la que están nombrados o participando. Dentro de los servicios de sostén que auspiciamos o contamos se encuentran: espejuelos, uniformes, dieta, transportación, alojamiento, cuidado de niños y envejecientes, servicios de salud, medicinas, estipendios o incentivos (pago relacionado por necesidad, NRP), entre otros. *Las ALDL de la Región pueden referir clientes de un ALDL a otro para servicios de sostén sujeto a fondos disponibles.*

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

Las ALDL de la Región constantemente desarrollarán Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento donde se detallan las necesidades y compromisos de cada parte pertinente.

Al presente las Áreas de la Región Suroeste y sus Juntas Locales mantienen acuerdos colaborativos que facilitan los servicios en el Centro de Gestión Única con diferentes agencias, departamentos e instituciones anteriormente mencionadas.

Estos tienen su representación en los Centros de Gestión Única de Ponce y San Germán. Conjuntamente, 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 ya cuenta con un acuerdo de colaboración firmado durante la elaboración de este plan regional, donde se detallan los deberes y responsabilidades y el trabajo en conjunto de cada Área Local.

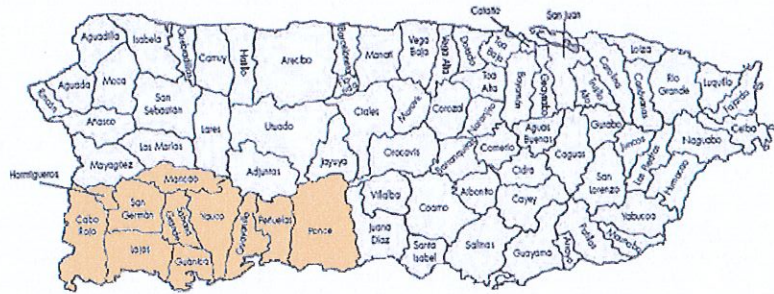
El Área Local del Suroeste se encuentra en la preparación y aprobación del plan de adjudicación de costos con Wagner-Peyser. Los cuales ya están integrados en el Centro de Gestión Única desde agosto del 2016.

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.

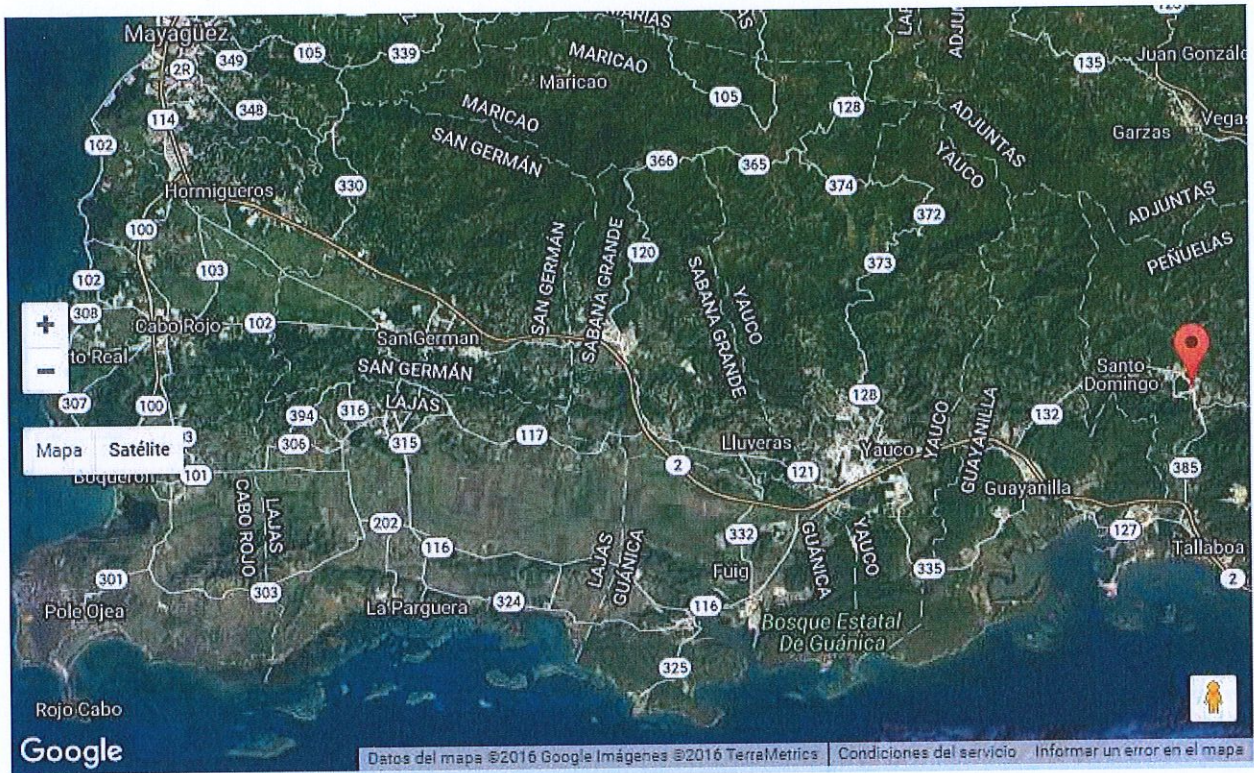
V. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA DENTRO DE LA REGION

A. Desarrollo de proyectos y actividades para las industrias existentes y emergentes que generan oportunidades de empleo.

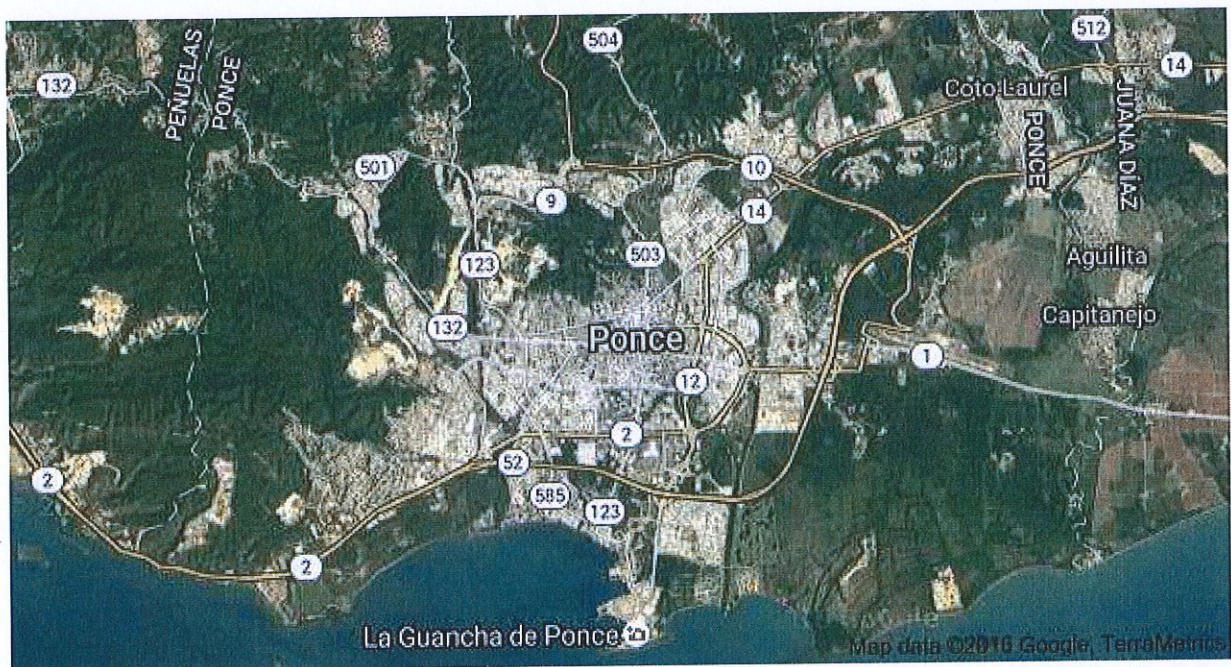
Nuestro plan regional incluye dos (2) Áreas Locales: el Área Local del Suroeste que está compuesta por diez (10) municipalidades (*Cabo Rojo, Guánica, Guayanilla, Hormigueros, Lajas, Maricao, Peñuelas, Sabana Grande, San Germán y Yauco*) y el Área Local de Ponce (compuesta por el municipio de Ponce solamente). 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



Área Local de Ponce



La Región Suroeste, cónsona 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 les 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 a tono con las nuevas regulaciones y 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 buscarán o explorarán 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. Aunque dada la situación de los desastres naturales estamos teniendo un aumento significativo de la región,

Según el comunicado del 7 de agosto del 2020, suscrito por el secretario del Departamento del Trabajo el Sr. Carlos Rivera Santiago, y cito: *“Identificamos el Área Estadística Metropolitana de San Germán, (41900) como un área de alto desempleo con una tasa de desempleo promedio anual de 10.8% para el año calendario 2019. La tasa de desempleo promedio anual para los Estados Unidos para el año calendario 2019 fue 3.7% y, por lo tanto, el nivel de umbral mínimo del 150% para calificar como Área de empleo objetivo es del 5,6%. Esta área fue identificada usando las normas y definiciones establecidas por la Oficina de Administración y Presupuesto de los E.U. El 1 de diciembre de 2009. Los datos de empleo se obtuvieron del programa conjunto de Estadísticas de Desempleo de Área Local (LAUS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de E.U. y del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico: <http://www.bls.gov/lau/>”*. Ver comunicado del 7 de agosto del 2020.

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.

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.

VI. 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 una 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.

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 vinculando 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 producidos por la crisis económica y por los desastres naturales como los huracanes, terremotos y la pandemia.

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.

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
- Comunicado del 7 de agosto de 2020, entre otros

VII. LA COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL

A. 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

Durante el año programa 2018-2019 se efectuó actividades a realizar como: *Foro de Desarrollo Económico*, “El Modelo Cooperativista y la Energía Renovable, una solución para el Desarrollo Económico del Área Suroeste”, el jueves, 16 de agosto de 2018, de 8:00 am a 4:00 pm, en el Centro de Convenciones de Cabo Rojo, auspiciado por las Junta Local/WDB en coordinación con el Colegio Único de Oportunidades de Mayagüez y su director el Sr. Aurelio González; 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 los empresarios a que expongan sus planes de desarrollo económico para el área suroeste y suplir sus necesidades de capital humano. Esta actividad se llevó a cabo con el propósito de promover la participación del sector privado en las actividades de inversión de la fuerza laboral.

Entre los oradores invitados estuvieron la Lcda. Ivelisse Torres, Comisionada de la Comisión de Desarrollo Cooperativo, Sra. Mildred Santiago, Directora Ejecutiva de la Liga de Cooperativas, Sr. Juan Rosario, Ambientalista, Sra. Shamika Rivera, SBA “*Disaster Assistance*” y el Dr. Arturo Massol, de Casa Pueblo en Adjuntas. Entre las historias de éxito estuvo Bici Coop de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez.

El foro tuvo la presencia de las siguientes exhibiciones: Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste/American Job Center, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, “*Small Business*” de San Germán, Administración de Rehabilitación Vocacional, Comisión de Desarrollo Cooperativo, Liga de Cooperativas, Cosvi, FEMA, SBA “*Disaster Assistance*”, Compañía de Comercio y Exportación de PR, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Utuado, InverSOL y Cabo Rojo Coop. A la actividad asistieron industriales, pequeños y medianos comerciantes y al público en general. Se tuvo la asistencia de 200 personas aproximadamente. La entrada fue libre de costo. *Ver anejos de la misma.*

Además, se realizan *Ferías Educativas para Jóvenes*, desarrollada como parte de las iniciativas de Desarrollo Económico, Educativo y Tecnológico por las Áreas Locales y de las Instituciones Educativas, Universidades, Colegios, Patronos e Industrias de la región que forman parte a través de nuestra Región Suroeste e Isla.

Establecer enlaces y/o coordinaciones con las entidades como: la Universidad Interamericana, Recinto de San Germán y la Universidad de Puerto Rico 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, entre otros.

Para el año programa 2019-2020 tuvimos que posponer el Foro de Desarrollo Económico y la Feria Educativa de Jóvenes, programada debido a la Pandemia del Covid-19, pero estamos esperanzados en que la situación cambie y se pueda llevar a cabo lo más pronto posible ya que la misma es de gran envergadura y provecho para nuestra región suroeste.

B. 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. Además, la Junta Local/WBD posee un acuerdo colaborativo con DISUR que provee beneficios para el Área Local de Ponce.

Otra coordinación con las *Áreas Locales de Noroeste, Mayagüez-Las Marías y nuestras Áreas Locales*; 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 las Áreas Locales y las Juntas Locales/WDB de San German/ Suroeste y de Ponce, mantienen los siguientes Memorandos de Entendimiento/MOU's que facilitan los servicios en el Centro de Gestión Única entre otros:

- 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

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 nuestros Centros 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. Mediante 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. También a evolucionado la forma de ofrecer las actividades usando la vía remota y la tecnología, dada la situación de la Pandemia del Covid-19.

- *Tendencias Económicas* – Nuestra isla está pasando por una crisis económica, desastres naturales como: huracanes tormentas, terremotos y la Pandemia del Covid-19, situaciones que están fuera de nuestro control, estas han afectado a muchos de nuestros clientes en su búsqueda de empleo y retención en el empleo. Coordinamos con instituciones educativas para lograr nuevas alternativas que contengan elementos de carácter financiero en sus currículos de enseñanza para brindar a los estudiantes ofrecimientos educativos enmarcados en el ámbito económico. Tenemos que orientar a nuestros clientes sobre nuevas oportunidades de acuerdo a sus destrezas para que puedan reinventarse y ser auto empleables. Nos reuniremos con los industriales y empresarios para conocer que tendencias económicas debemos perseguir atemperadas con los cambios que la crisis económica nos ha traído, para ofrecer alternativas reales a los participantes que nos visitan y que se comunican remotamente.
- *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

Nuestras Áreas Locales cónsonas 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, nuestros Centros de Gestión Única realizarán coordinaciones con el programa “*Registered Apprenticeship*”, para la prestación de servicios a los participantes del CGU. Además, el CGU realiza coordinaciones de Respuesta Rápida con el Programa de Desarrollo Laboral/PDL para atender los trabajadores desplazados que han sido cesanteados por causa de cierre, 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.

Estaremos realizando coordinaciones adicionales con aquellas organizaciones que identifiquemos que puedan contribuir al desarrollo de nuestros programas para lograr actividades que redunden en beneficio para los clientes que atendemos.

VIII. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA

El Plan y/o Especificación de Trabajo tan pronto se completa se somete al escrutinio y disponibilidad del público en general, además, así como a los socios sobre el proceso de preparación del Plan y oportunidad de emitir comentarios y/o retroalimentación sobre él mismo, según lo requerido y estipulado bajo la Ley WIOA, esto en cumplimiento con el “*Sunshine Provision*”, dispuesto en la reglamentación federal. y transmitido a través de la Guía de Planificación Regional y Local 2020-2023.

El Plan estará disponible para comentarios tan pronto se someta el mismo en todas sus partes.

Favor ver copia del Aviso Público y documentos anejados.



AVISO PÚBLICO PLAN REGIONAL 2020-2023

(Cabo Rojo, Hornigueros, Lajas, San German, Maricao, Sabana Grande, Guánica, Yauco, Guayanilla y Peñuelas) y (ALDL) Ponce, componen la Región de Desarrollo Económico del Suroeste en cumplimiento con lo establecido en la Sección 107(e) de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral, por sus siglas en inglés, WIOA, la Sección 679.350(b) de la Reglamentación Final. La Ley WIOA requiere tres niveles de planificación: Local, Regional y Estatal.

La planificación regional está dirigida al establecimiento de estrategias regionales de servicios incluyendo la formalización de acuerdos cooperativos para la prestación de servicios entre las ALDL, así como los socios Medulares de la Región.

Conforme a ello, se notifica la disponibilidad del Plan Estratégico de la Región de Desarrollo Económico del Suroeste para los Años Programados 2020-2023, así como los Planes Locales (Especificaciones de Trabajo) de cada ALDL para comentarios y recomendaciones.

Los mismos estarán disponibles para ser revisados por los componentes del Sistema de Gestión Única, así como para el público en general a partir de la fecha de publicación de este Aviso Público y hasta 15 días calendario, en horas laborales de 8:00 am a 4:30 pm en nuestras oficinas ubicadas en:

Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste
Plaza Píñón, Bo. Hocoanoco, Carr. 2, Salida 169, Km. 170.0, San German, PR 00683

Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce
Calle Isabel # 61-63 Ponce PR 00733

También los Planes pueden accederse en los siguientes enlaces: www.aldlts.org y www.aldlponce.com

Para información adicional se puede comunicar con las ALDL del Suroeste y Ponce a través del 787-892-7544, 787-892-1000 ext. 7020, 787-848-8146 y 787-840-2900 ext. 4037.

Sr. Roque Abad Ramírez Palermón
Presidente Junta Local
Área de Desarrollo Local Suroeste

Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local
Área de Desarrollo Local Suroeste

Patrono que ofrece igualdad de oportunidad en el empleo que no discrimina por razones de sexo, edad, color, raza, impedimento físico y/o creencias religiosas o políticas. Estarán disponibles, ayudas auxiliares y servicios para individuos con impedimentos, que lo soliciten. TDD/TTY (787) 844-5823, TTY 1-787-892-2935.

Aprobado por el Contralor Electoral
OCE-SA-2020-370



GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE PONCE
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE - WIOA

AVISO PÚBLICO PLAN LOCAL 2020-2023

En cumplimiento con lo establecido en la Sección 101(g) y 107(e) de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral, por sus siglas en inglés, WIOA, la Sección 679.510 de la Reglamentación Final, el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene obligado el divulgar y dar la oportunidad al público en general a ofrecer comentarios sobre el Plan Estratégico a cuatro (4) años, (Plan Local 2020-2023).

Las personas interesadas en revisar nuestro Plan Estratégico y hacer comentarios sobre el mismo, tendrán 15 días calendario a partir de la publicación de este Aviso Público, lo pueden hacer visitando nuestra oficina localizada en la Calle Isabel # 6163 en Ponce, Puerto Rico, en horas laborales de 8:00 am a 4:30 pm.

Para información adicional puede comunicarse al teléfono 787-840-2900, o acceder al siguiente enlace: www.aldlponce.com

Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local (WDB)

Patrono que ofrece igualdad de oportunidad en el empleo que no discrimina por razones de sexo, edad, color, raza, impedimento físico y/o creencias religiosas o políticas. Estarán disponibles, ayudas auxiliares y servicios para individuos con impedimentos, que lo soliciten. TDD/TTY (787) 844-5823.

Aprobado por el Contralor Electoral
OCE-SA-2020-370



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Peñuelas
Junta de Subastas
Peñuelas, Puerto Rico
P.O. Box 10
Peñuelas, Puerto Rico 00624



AVISO DE SUBASTA NÚMERO 002 SERIE 2020-2021

La Honorable Junta de Subastas del Municipio de Peñuelas, Puerto Rico, recibirá ofertas, para el siguiente renglón de subasta:

REHABILITACIÓN DEL PARQUE DE BÉISBOL DEL BARRIO RUCIO

Lugar de recepción de pliegos de subasta, planos y especificaciones	Departamento de Peñuelas, Oficina del Secretario Municipal, Casa Alcaldía de Peñuelas (Primer Nivel), Calle Padre Velázquez Díaz. El costo será de cien dólares (100.00) en Dinero (CD). Para emitir el pago debe comunicarse previamente con el Departamento de Finanzas al (787) 836-1138 ext. 204, 233 y 248 para consultar los sitios y su ubicación pública hasta las 11:00 am. Debido al Covid-19 se establecerá un protocolo de distanciamiento social basado en los Planes de Bioseguridad.
*Pre-subasta Comp/Ano	El 18 de septiembre de 2020 a las 10:00 am en la Sala número 1 del Centro de Convenciones del Municipio de Peñuelas, ubicada en la Calle Padre Velázquez Díaz, Cuarto Nivel.
Fecha inicio y lugar de entrega de ofertas	El 19 de septiembre de 2020 a las 10:00 am en la Sala número 1 del Centro de Convenciones del Municipio de Peñuelas, ubicada en la Calle Padre Velázquez Díaz, Cuarto Nivel.
Fecha y lugar de la apertura de ofertas	El 20 de septiembre de 2020, a las 10:00 am en la Sala número 1 del Centro de Convenciones del Municipio de Peñuelas, ubicada en la Calle Padre Velázquez Díaz, Cuarto Nivel. No se aceptarán ofertas de participación en este lugar.
El Barel (Porcentaje)	3% del total licitado.
Pago administrativo	Para participar en subastas del Municipio de Peñuelas es obligatorio que todos dentro del sobre de participación al pago de \$21.00, para gastos administrativos de la Junta de Subastas. Para emitir el pago debe comunicarse con el Departamento de Finanzas al (787) 836-1138 ext. 204, 233 y 248 para consultar los sitios y su ubicación pública hasta las 11:00 am.

Las propuestas se recibirán en dos sobres cerrados, original y copia, en la Oficina del Secretario Municipal. Para recibir los pliegos es necesario proveer tarjeta de presentación o información completa (nombre, dirección, teléfono, fax, e-mail) del licitador interesado. La Honorable Junta de Subastas del Municipio de Peñuelas podrá aceptar o rechazar todas o cualquiera de las propuestas recibidas y adjudicar la Buena Pro en beneficio de los mejores intereses del Municipio de Peñuelas tomando en consideración otros factores que no sean los precios solamente, también podrá adjudicar total o parcialmente la subasta. Igualmente se reserva el derecho de pasar por alto cualquier informalidad de las ofertas recibidas, siempre y cuando con ello se beneficie el interés público, también se reserva el derecho de cancelar la adjudicación de la subasta en cualquier momento antes de la firma del contrato correspondiente, aun si ya se adjudicó.

SR. MIGUEL FIGUEROA TORRES
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE SUBASTAS

AUTORIZADO POR LA CEE-SA-2020-8255

NUESTROS NIÑOS Y JÓVENES
SON TALLADOS SEGÚN
TUS ACCIONES Y SU ENTORNO SOCIAL

¡LA SOLUCIÓN ESTÁ EN TUS MANOS!
DESCUBRELO EN TALLANDO.COM



TEL: 787-728-3199 WWW.JUNTADEP.R.GOV



American Job Center Area Suroeste

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.

AVISO PÚBLICO

ADMISIÓN AL REGISTRO DE PROVEEDORES DE SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO PARA EL AÑO PROGRAMA 2020-2023

La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc. invita a Proveedores de Servicios de Adiestramiento a formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento. La Sección 122(a)(1)(2)(i)(A)(B) de la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) establece el procedimiento para identificar los Proveedores de Servicios de Adiestramiento a través de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados. Los programas deben estar aprobados por el Consejo de Educación de Puerto Rico, los mismos deben ser de mínimo de (250) docientas cincuenta horas o más.

Las siguientes ocupaciones en demanda han sido certificadas por la Junta Local para el Año Programa 2020-2023:

SALUD	CONSTRUCCION Y REPARACIONES	ADMINISTRACION Y TECNOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> Adiestro de Terapia Física Adiestro Dental Ayudante de Farmacia Asistente Veterinario y Cuidadores de Animales Enfermería Práctica Ecografía de Diagnóstico Médico Maestría Terapéutica Técnico de Sala de Operaciones Técnico de Terapia Respiratoria Técnico de Laboratorio Dental Técnico de Emergencias Médicas y Paramédico Técnico de Tecnología Cardiovascular Técnico en Tecnología Radiológica Reparador de Equipos Médicos Tecnólogo y Técnicos de Veterinaria Técnico de Farmacia Técnico en Ciencia Forense Tecnólogos Quirúrgicos 	<ul style="list-style-type: none"> Delineantes Instalador de Pisos Floculados Electricista Ensambladores con Precisión en Metal Pintores Mecánico de Refrigeración e Instalador de Equipos Mecánico de Máquina Industrial Técnico de Ingeniería Electrónica Técnico de Ingeniería Eléctrica Técnico de Electromecánica Técnico Especialista Automotriz Técnico en Ingeniería Ambiental Mecánico de Aviación y Técnicos de Servicios Reparadores de Motores de Botes y Técnicos de Servicio Reparadores de Equipos Eléctricos y Electrónicos Comercial e Industrial Mecánico de Autobuses y Camiones y Especialista en Motores Diesel Mecánico de Motores Mecánico Automotriz Obreros de Construcción Trabajadores Agrícolas de Finca, Ranchos Pintores/Construcción/Mantenimiento (Handyman) Soldador 	<ul style="list-style-type: none"> Analista de Sistemas Computarizados Desarrollo Empresarial Desarrolladores de Aplicaciones Informáticas Programador de Computadora Secretarial y Asistentes Administrativos Paralegales y Asistentes Legales
		OTROS
		<ul style="list-style-type: none"> Barbier Estilista, Cosmetología Cantieros Panadería y Repostería Chef Tapicero Tablajero Zapatero
		SEGURIDAD
		<ul style="list-style-type: none"> Guarda de Seguridad Detective Privado, Investigadores
EDUCACION		
<ul style="list-style-type: none"> Diseñador de Moda Asistente de Maestro Maestro de Pre Escolar Comar/Sastre 		

Para duda o pregunta, comunicarse al Área de Programa con la Sra. Elizabeth Cruz al (787) 892-1000 ext. 2040, TDD/TTY 787-892-2935, Fax. (787) 892-5540.

Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste - Oficina Central
Bo. Hoconuco, Carr. #2, Salida #189, Km. 170.0, Plaza Pillo, San Germán, PR 00683

Documentos y Requisitos que deben ser incluidos en la Propuesta deben ser recogidos en o antes del Viernes, 31 de julio de 2020. Fecha límite: Para entregar en carpeta original y copia debidamente encuademadas y propuesta escaneada en un pendrive será el Viernes, 7 de agosto de 2020 a las 3:00 pm.

Roque Abad Ramirez Palermo
Presidente Junta Local WDB

CEE-SA-2020-9013 sometido el 13 de julio de 2020

Somos un Patrono con Igualdad de Oportunidad en el Empleo. Contamos con Servicios Auxiliares y de Apoyo para Personas con Impedimento que así lo soliciten. El AJC No Discrimina por Raza, Color, Religión, Sexo, Nacionalidad, Edad, Impedimento Físico o Mental, Afiliación o Creencia Política. El AJC es un Centro Libre de Drogas y Alcohol. Ley Federal "Workforce Innovation and Opportunity Act/WIOA". Financiado con el 100% de los Fondos de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA). Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014.



AmericanJobCenter
Area Suroeste

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.

AVISO PÚBLICO

REGISTRO DE PROVEEDORES DE SERVICIOS DE CARRERA INDIVIDUALIZADOS PROGRAMA DE ADULTOS Y DESPLAZADOS, AÑO PROGRAMA 2020-2021

La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., invita a Individuos, Entidades Con o Sin Fines de Lucro y Organizaciones de Base Comunitaria a presentar su Solicitud para integrar el Registro de Proveedores de Servicios de Carrera Individualizados, para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados correspondiente al Año 2020-2021, conforme a los nuevos requisitos de servicios establecidos por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en Inglés), establecidos en la Sección 134(c)(2). Las actividades estarán diseñadas para que los participantes residentes en los municipios que integran el Área Local (Cabo Rojo, Hormigueros, Lajas, San Germán, Sabana Grande, Maricao, Guánica, Guayanilla, Peñuelas y Yauco) se integren al mercado laboral. Estos se subvencionarán con fondos del Título I-B de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en Inglés).

Se podrá contratar a base de las necesidades de los participantes y los recursos económicos disponibles, entre los siguientes:

- Cursos Pre-Vocacionales de Corta Duración (Destrezas Suaves - "Soft Skills"), de conformidad a la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(VI).
- Internados y Experiencia de Trabajo relacionados a Ocupaciones y Carreras, de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(VII).
- Actividades de Preparación para la Fuerza Trabajadora, de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(VIII).
- Servicios de Literacia Financiera (Educación Financiera), de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(IX).
- Búsqueda de Empleo fuera del Área y Asistencia en la Relocalización de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(X).
- Aprendizaje del Idioma Inglés; con Programas Educativos de Adiestramiento de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(XI).
- Servicios de Seguimiento, de conformidad con la Sección 134(c)(2)(A)(xii)(XII).

Aquellos interesados en formar parte de nuestro Registro se le solicita la siguiente información: Nombre de la Institución, teléfono y correo electrónico. Esta información será enviada en o antes del **JUEVES, 9 DE JULIO DE 2020 hasta las 11:59 AM** al correo electrónico junta_local@yahoo.com.

El **VIERNES, 10 DE JULIO DE 2020 a las 2:00 PM** se llevará a cabo una **REUNION DE ORIENTACION VIRTUAL Y ENTREGA DE LA GUIA DE RADICACION DE PROPUESTAS** a los proveedores interesados, la misma será por la Plataforma ZOOM. Al finalizar la reunión virtual la Guía será publicada en la Página WEB www.aldls.org.

La fecha límite para someter propuestas será en o antes del **VIERNES, 17 DE JULIO DE 2020 de 8:00 am a 12:00 pm y de 1:00 a 3:00 pm**. No se aceptarán propuestas que no cumplan con la fecha arriba mencionada, fuera de horario, ni propuestas incompletas. De surgir cualquier duda o pregunta, pueden comunicar a los teléfonos 787-892-7544 o 787-892-1000 ext. 7020, TDD/TTY (787) 892-2935.

Roque Abad Ramirez
Presidente Junta Local

CEE-SA-2020-8470-6-18-2020

Somos un Patrono con Igualdad de Oportunidad en el Empleo. Contamos con Servicios Auxiliares y de Apoyo para Personas con Impedimento que así lo soliciten. El AJC No Discrimina por Razón de Raza, Color, Religión, Sexo, Nacionalidad, Edad, Impedimento Físico o Mental, Afiliación o Creencia Política. El AJC es un Centro Libre de Drogas y Alcohol. Ley Federal "Workforce Innovation and Opportunity Act/WIOA". Financiado con el 100% de los fondos de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA). Ley Pública 113-328 del 22 de julio de 2014.

Oficina:
T: 787-281-9474
F: 787-765-1945

Como referir a un niño(a):
T: 787-281-9474 ext. 223
fdelgado@pr.wish.org

Programa de Voluntarios:

A-Wish



American Job Center
Área Suroeste

Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.

AVISO PÚBLICO

REGISTRO DE PROVEEDORES ELEGIBLES DE SERVICIOS DE JÓVENES AÑO PROGRAMA 2020-2021

La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc. y el Comité de Jóvenes Invitan a Entidades, Corporaciones e Instituciones, ya sean Públicas o Privadas Con o Sin Fines de Lucro, Organizaciones Benéficas y Personas Naturales que interesen participar en el Registro de Proveedores Elegibles de Servicios de Jóvenes para el Año Programa 2020-2021, de acuerdo a la Sección 129(c) (2) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en Inglés). Los servicios estarán dirigidos a jóvenes en la escuela (ISY por sus siglas en Inglés) de 14 a 21 años y Jóvenes fuera de la escuela (OISY por sus siglas en Inglés) de 16 a 24 años. Este Registro establecerá un Banco de Proveedores de Servicios que cumplan con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos locales. Estamos solicitando propuestas para poder establecer un banco de opciones más amplio e innovador y así ofrecer mayores oportunidades a nuestros participantes. Los servicios serán ofrecidos en los Municipios de Cabo Rojo, Hormigueros, Lajas, San Germán, Sabana Grande, Maricao, Guánica, Guayanilla, Peñuelas y Yauco. Estos deben diseñar actividades enriquecedoras e innovadoras que contengan los 14 elementos programáticos requeridos bajo la Sección 129(c) (2) de la Ley WIOA.

1. Tutoría, Adiestramiento en Destrezas de Estudio, Instrucción y Prevención de Deserción (20 CFR 681.400, 681.460(a)(1))
2. Servicios de Escuela Secundaria Alternativa y Recuperación de Deserción Escolar (20 CFR 681.400, 681.460(a)(2))
3. Experiencia Laboral con paga o sin paga (20 CFR 681.600)
4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales (20 CFR 681.540)
5. Educación ofrecida concurrentemente con Actividades de Preparación de la Fuerza Laboral (20 CFR 681.630)
6. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo (20 CFR 681.520, 681.530)
7. Servicios de Apoyo (20 CFR 681.570)
8. Mentoría de Adultos (20 CFR 681.490)
9. Servicios de Seguimiento (20 CFR 681.580)
10. Consejería y Guía Comprensiva (20 CFR 681.510)
11. Educación en Alfabetización Financiera (20 CFR 681.500)
12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales (20 CFR 681.560)
13. Servicios que ofrecen Información sobre el mercado laboral (20 CFR 681.460 (a)(13))
14. Actividades de Preparación y Transición a la Educación Post-Secundaria (20 CFR 681.460(a)(14))

El Proceso de Selección de las Propuestas será de acuerdo con las necesidades de servicios y estarán sujetos a:

- Fondos Disponibles
- Experiencias previas con el Área Local, Otras Instituciones y Organizaciones.
- Facilidades Físicas adecuadas para llevar a cabo el Proyecto.
- Equipos Modernos y Adecuados al Proyecto.
- Entrega de Documentos Requeridos Vigentes y Completos en o antes de la fecha señalada.
- Costo del Proyecto y los Servicios a Ofrecerse.
- Duración del Curso.
- Compromiso con la Ejecución de la Actividad.

El proponente debe asegurar ser una entidad acreditada para garantizar la otorgación de una credencial de destrezas adquiridas. Adicional, indicar cuáles servicios están disponibles para ofrecerlos "Online".

Aquellos interesados en formar parte de nuestro Registro se le solicita la siguiente información: Nombre de la Institución, Teléfono y correo electrónico. Esta información será enviada en o antes del viernes, 28 de agosto de 2020 hasta las 3:00 pm al correo electrónico junta_local@yahoo.com.

El viernes, 4 de septiembre de 2020 a las 2:00 pm se llevará a cabo una REUNION DE ORIENTACION VIRTUAL Y ENTREGA DE LA GUIA DE RADICACION DE PROPUESTAS a los proveedores interesados, la misma será por la Plataforma ZOOM. Dicha orientación es COMPULSORIA para participar del proceso de radicación de propuestas. Al finalizar la reunión virtual la Guía podrá ser solicitada al correo electrónico junta_local@yahoo.com

RADICACION ELECTRONICA: Las propuestas deberán ser enviadas previamente por correo electrónico en Formato PDF en o antes del viernes, 18 de septiembre de 2020 de 8:00 am a 12:00 pm y de 1:00 A 3:00 pm. **RADICACION FISICA:** Entregadas físicamente en o antes del Jueves, 21 de septiembre de 2020 de 8:00 am a 12:00 pm y de 1:00 a 3:00 pm. Las mismas serán entregadas a la Sra. Julia Crespo, Secretaria Ejecutiva de la Junta Local. No se aceptarán propuestas que no cumplan con las fechas arriba mencionadas, fuera de horario, ni propuestas incompletas. De surgir cualquier duda o pregunta, pueden comunicarse a los teléfonos 787-892-7544 o 787-892-1000 ext. 7020, TDD/TTY (787) 892-2935.

Roque Abad Ramirez
Presidente Junta Local WBD
Aprobado OCE-SA-2020-139

Somos un Patrono con Igualdad de Oportunidad en el Empleo. Contamos con Servicios Auxiliares y de Apoyo para Personas con Impedimento que así lo soliciten. El AIC No Discrimina por Raza, Color, Religión, Sexo, Nacionalidad, Edad, Impedimento Físico o Mental, Afiliación o Creencia Política. El AIC es un Camino Libre de Drogas y Alcohol. Ley Federal "Workforce Investment and Opportunity Act/WIOA": Financiado con el 100% de los fondos de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA). Ley Pública 113-128 del 22 de Julio de 2014.

ANEJOS

Documentos Anejados al Plan Regional

- Notas relacionadas (Noticias e Información relacionada) de la región.
- Alianzas, Asociaciones, Acuerdos, Políticas Públicas, etc.
 - MOU del establecimiento de los Centros de Gestión Única.
 - MOU, “*The Experience Works, Inc.*”, con el Área Local San Germán.
 - MOU, “*PathStone Enterprise Center/PCI*” con Área Local de Ponce.
 - MOU de *Rehabilitación Vocacional* con Área Local de Ponce.
 - MOU “*Puerto Rico Business & Technology Development Center/SBDC*”, con Área Local de Ponce.
 - Acuerdo entre el Área Local del Suroeste en San Germán, con el Área Local del Noreste, el Área Local de Mayagüez-Las Marías, “*Human Resources and Occupational Development Council/HRODC*” y “*Puerto Rico Thecno Economic Corridor/PRTEC*”.
 - Acuerdo entre el Área Local del Suroeste en San Germán, con la Junta Local/WDB.
 - Acuerdo de Coordinación entre la Primera Ejecutiva Electa y la Junta Local/WDB de Ponce.
 - Acuerdo entre la Junta Local/WDB de Ponce con Desarrollo Integral del Sur, Inc./DISUR de Ponce.
 - Acuerdo Colaborativo entre la Junta Local/WDB de Mayagüez-Las Marías, La Junta Local/WDB del Noreste y La Junta Local/WDB del Suroeste/ALDLS en San Germán.
 - Política Pública de la Junta Local/WDB del Suroeste en San Germán para la Coordinación con la Administración de Rehabilitación de Vocacional y Agencias de Educación.
 - Política Pública de la Junta Local/WDB del Suroeste en San Germán para establecer la Prioridad en la Prestación de Servicios al Veterano y cónyuge.
 - Política Pública de la Junta Local/WDB del Suroeste en San Germán para el Desarrollo de Pequeñas y Medianas Empresas/PYME’s.
 - Política Pública de la Junta Local/WDB del Suroeste en San Germán para los Criterios Locales para la Certificación y Mejoramiento Continúo de los Centros de Gestión Única.
 - Política Pública de la Junta Local/WDB del Suroeste en San Germán para la Designación y Certificación del Operador del Centro de Gestión Única del Suroeste.
- Fotos de la Región.
- Referencias utilizadas para la preparación del Plan: *Estadísticas de Empleo, Desempleo, Ofertas en Demanda, Población, Mercado Laboral, Tendencias, etc.*
- Entre Otros



14 de diciembre de 2020

Recibido
12 enero 2021
8:15
[Signature]

Sr. Roque A. Ramírez
Presidente
Junta Local Suroeste
PO Box 1448
San Germán, Puerto Rico 00683-1448

Estimado señor Ramírez:

Vía correo electrónico: junta_local@yahoo.com

El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), recibió de la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL) de Suroeste, las contestaciones del Informe de Recomendaciones para el Plan Estratégico Local 2020-2023, solicitado para la delegación de fondos y como requisito de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). El mismo fue evaluado, de acuerdo a la Guía de Planificación Local y Regional 2020-2023, emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL). Luego de evaluar el plan local presentado, se aprueba la planificación para de los Años Programas 2020-23.

La reglamentación de WIOA establece dos niveles de planificación a nivel de las Juntas Locales, el plan local y la planificación regional. El plan regional complementa el plan local, ya que contiene el análisis de la fuerza trabajadora y análisis demográfico que no se solicitó en el plan local. Por tanto, el plan local no se considerará final hasta tanto sea aprobado el plan de la región Suroeste.

Para cualquier información relacionada con este asunto, se puede comunicar con esta servidora o con la Sra. Yolanda Rivera Ortiz, Ayudante Especial a cargo de la Oficina de Planificación y Validación, al 787-754-5504, extensiones 5618 y 5619, o a través de los correos electrónicos natasha.vazqueztell@ddec.pr.gov, y/o yolanda.rivera@ddec.pr.gov.

Atentamente,

Natasha Vazqueztell Cordero, JD
Directora
Programa de Desarrollo Laboral

c. Hon. Isidro Negrón Irizarry, presidente Junta de Alcaldes
Sra. Vanessa Ramos Quintana, directora ejecutiva

Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.
Plan Regional (WIOA)
Necesidades Actuales y Futuras de los Municipios del Suroeste 2020-2023
Municipio: L A J A S

1. Proyectos de Desarrollo Económico que se implementarán y/o planifican para los años 2020-2023.

1. Terminación Carr #122 hasta San German-FTA, 2. Mejoras al Vertedero Municipal-USDA, 3. Mejoras al Terminal de Carros Públicos-FTA, 4. Mejoras al Sistema de Transporte Público-FTA Federal, 5. Construcción Posada Urbana La Casona -CDBG-DR Revitalización, 6. Construcción de Polideportivo Municipal - CDBG-DR, 7. Construcción Centro Actividades Actividades Urbano-CDBG-DR, 8. Habilitación y Construcción Estacionamiento Poblado Parguera-CDBG-DR, 9. Mejoras a parques, canchas y centros comunitarios y 10. Habilitación de Escuela Bellas Artes y Escuela Deportiva -CDBG-DR.

2. ¿Cuáles según su apreciación serán las necesidades mayores en su Municipio para este periodo de tiempo? Proyectos urgentes, describir en comentarios.

Trabajo
 Educación
 Vivienda
 Otros

3. Comentarios:

Existen muchas necesidades por cubrir. La realidad en PR es que ante la minimización del Gobierno Estatal se han delegado funciones y gastos adicionales a los Municipios. La principal fuente de empleo en PR es el gób. Es un error pensar que reduciendo el empleo gubernamental y suprimiendo el poder adquisitivo dentro de nuestra economía, la empresa privada va a asumir esta carga. Reforzar y sostener las finanzas de los municipios debe ser la principal tarea de cualquier gobierno estatal verdadero.

4. Perspectiva de Nuevos Proyectos, Industrias y Comercios.

Dado a la crisis del Covid 19 la perspectiva de desarrollo industrial adicional es 0. Las fabricas PRIDCO estan ocupadas a capacidad por la industria de la aguja (ropa militar), imprenta, gimnasio y una coop de agricultores (pronto a iniciar operaciones). No existe espacio adicional. El turismo en La Parguera ha sido desarrollado a capacidad solo falta por explotar a capacidad el paseo urbano y el desarrollo agrícola del Valle de Lajas.


Firma del Alcalde y/o Representante Autorizado

Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.
Plan Regional (WIOA)
Necesidades Actuales y Futuras de los Municipios del Suroeste 2020-2023
Municipio: Guayanilla

1. Proyectos de Desarrollo Económico que se implementarán y/o planifican para los años 2020-2023.

Proyecto de Readiestramiento a las empresas privadas de Producción. Oportunidades a los pequeños y medianos comerciantes afectados por los desastres actuales. Sería favorable reanudar proyectos en los Municipios que ante las recientes emergencias requieren personal, mientras se incentiva la población.

2. ¿Cuáles según su apreciación serán las necesidades mayores en su Municipio para este periodo de tiempo? Proyectos urgentes, describir en comentarios.

- Trabajo
- Educación
- Vivienda
- Otros

3. Comentarios:

Proyectos de Experiencia de Trabajo para Adultos y Trabajadores Desplazados.

4. Perspectiva de Nuevos Proyectos, Industrias y Comercios.

Proyectos para incentivar la industria de producción de Hand Sanitizer. Además impactar a Patronas de la industria gastronómica.


Firma del Alcalde y/o Representante Autorizado



GOVERNMENT OF PUERTO RICO
Department of Labor and Human Resources

*Recibido
25 ago 2020
8:05 am
[Signature]*

August 7, 2020

Mr. Manuel Laboy Rivera
Secretary
Department of Economic Development and Commerce
Franklin Delano Roosevelt Avenue
Fomento Building, 4th floor
San Juan, PR 00936

SUBJECT: DESIGNATION OF HIGH UNEMPLOYMENT AREA – METROPOLITAN STATISTICAL AREA OF SAN GERMAN (41900)

Dear Mr. Laboy:

We identified the Metropolitan Statistical Area of San German, (41900) as an area of high unemployment with an annual average unemployment rate of 10.8% for calendar year 2019. The annual average unemployment rate for the United States for calendar years 2019 was 3.7% and thus the minimum 150% threshold level to qualify as a Targeted Employment Area is 5.6%.

This area was identified using the standards and definitions established by the U.S. Office of Management and Budget on December 1, 2009.

The unemployment data was obtained from the Local Area Unemployment Statistics (LAUS) joint program of the U.S. Bureau of Labor Statistics and of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources: <http://www.bls.gov/lau/>.

Please feel free to contact me if you have any questions.

Sincerely,

Carlos Rivera Santiago
Secretary



OFFICE OF THE SECRETARY

505 Prudencio Rivera Martinez Bldg. Muñoz Rivera Ave. Hato Rey, PR 00918 PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

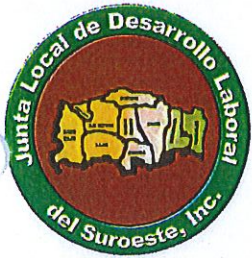
Tel. (787) 754-2119 Fax (787) 753-9550 www.trabajo.pr.gov

EARTHQUAKE REPORT -ROCP WIB JANUARY 27 AND 28, 2020

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants – Status of Operations	Employers & Service Providers Affected/ Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	Additional Information What is the local priority?	List Name and # of business impacted and # of Industry
Local Area Suroeste: 10 Municipalities (San Germán, Cabo Rojo, Lajas, Hormigueros, Maricao, Sabana Grande, Yaico, Guánica, Guayanilla and Peñuelas	Mrs. Vanessa Ramos, Ex. Dir. vramos@aldls.org Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste/ALDLS Carr. # 2, Km 170.0 Plaza Pífito San Germán, P.R. 00683 Tel.: (787) 892-1000, 2104	Centro de Gestión Única Laboral - Suroeste Carr. #2, Km 170.0 Plaza Pífito San Germán P.R. 00683 Tel.: (787) 892-1000/2104, Fax: (787) 892-5540	February 25, 2020	Infrastructure: No visible damage to the infrastructure is observed, but Local Director Ms Vanessa Ramos contacted the building owner to have an engineer inspect and certify that the building had no structural damage. On January 30, 2020, the building was inspected by FEMA engineers and was certified with a green target that means the building is able to work and bring services. Electricity: The service was restored. Communications: Communication was restored. Employees affected by earthquake: 1. Awilda Cintrón - Case Manager Guánica 2. José Soto - Case Manager Guánica 3. Yamaris Torres Assistant Office -Guayanilla cracked house, cannot enter until inspected by engineer. The house was inspected by engineers and has structural damage, can't get into it. 4. Evelyln Roman Assistant Office Guánica cracked house, cannot enter until inspected by engineer 5. Maribel Valentin MIS Staff Maricao 6. Rosa Vargas - Youth Program Lajas	Local Board is attending participants for Employment Services and other services, but we had staff limitation and afraid because seismic movements are still felt frequently. Local Board authorized transportation service to a participant who live in shelter but decided to move to USA. There are many participants affected by business closure and others have left Puerto Rico for fear and emotional situations. We are receiving and analyzing the information to know the total number of affected participants.	Master Paint Guayanilla had severe damage to the structure. They are analyzing the situation to take measures and could cease or move employees. They will inform us later in this week. We have information about Employers in the Municipality of Guánica that collapsed. We share this information with the Department of Labor. Some of them are: Taco Maker Panadería Rivera Antoninos Pizza Farmacia Pro Salud Point Blank industries (closed for no electricity and water service) Copa Marina Hotel (road closed affected the hotel) El Mesón Econo Supermarket McDonald's Balmeario Caña Gordá Edificio ABEELA (Asociación de Empleados Estado Libre Ferretería Ely Mer Mar Business and industries affected in Municipality of Guayanilla Master Paint - industry Badran Store Antojitos Beauty Evolution Costa Bahía Hotel Business and industry	We changed the plant rent a tent to bring our services to the affected municipalities because electricity and communications were restored. We are attending our clients and participants in the One Stop Center. We are waiting for Mayors instructions because we are ready with our Mobil Unit to go to the affected areas. Two providers with short pre-vocational activities in the municipality of Peñuelas postpone to begin on January 20, 2020. PDL authorized the support of Local Areas for Case Managers. Tents were established to serve employers and participants in the municipalities of Yaico, Lajas, Guánica and San Germán. These tents include psychological support. We planned to offer pre-vocational short activities to municipalities of Yaico, San Germán, Maricao, Sabana Grande, Lajas, and Guánica during next week We are using the Mobile Unit to offer basic services and guide clients on the job search. We visited Lajas Municipality on February 3, and 4, 2020. Guánica Municipality was visited on February 5, 2020. Yaico was attended on February 10	More than half of our staff resides in the affected villages: Guánica, Yaico, Guayanilla, and Peñuelas and many of them were affected and some lost their homes. The first thing we need is psychological help for all our employees to work with the emotions and fear that exists in our area. In addition, we need staff because we have many affected employees, especially in Case Management. Local Area Director, Ms Vanessa Ramos coordinated with IKON Group to offer a talk for all employees aimed at addressing and managing emotions in crisis situations. Today they must tell us the date for this talk. PDL (Workforce Development Program) of DDEC coordinated to install tents in the Municipalities of Yaico and Lajas to	Guánica and Guayanilla Panadería Rivera Master Paint Taco Maker Badran Store Antoninos Pizza Farmacia Pro Salud Beauty Evolution Costa Bahía Hotel Copa Marina Hotel in Guánica El Mesón McDonald's Balmeario Caña Gordá ABEELA Yaico Kentucky Fried Chicken Mr. Special Supermarket Banco Popula Yaico Plaza Postal Office El Paladar Restaurant National Hardware Piscinas del Sur Mc Donald's Hospital Pavil San German

EARTHQUAKE REPORT -ROCP WIB JANUARY 27 AND 28, 2020

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants – Status of Operations	Employers & Service Providers Affected/ Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	Additional Information	
								What is the local priority?	List Name and # of business impacted and # of Industry
				<p>cracked house</p> <p>8. Sandra Velázquez-Case Manager -Yauco cracked house</p> <p>9. Ruth K. Velázquez-One Stop Staff- Guayamilla cracked house</p> <p>10. Suleira Torres -Coordinator Guayamilla cracked house, is in shelter.</p> <p>11. Rosa del C. Velez – Case Manager San German – cracked house, sleep in car</p> <p>12. Luz N. Cruz – Case Manager, Peñuelas, cracked house. The house was inspected by engineers and has structural damage, can't get into it.</p> <p>13. Fernando Laracuente – One Stop Center Staff, Maricao, cracked house, is in shelter. The parador Hacienda Juanita offered shelter to refugees and went to live there until February 1, 2020.</p> <p>14. Andy Quiñones –Maintenance Worker –Peñuelas, cracked house</p> <p>Most of the employees were referred to psychological help, others rejected to the service, but the agency is observing the employee's behavior to refer him later if necessary.</p>		<p>affected in Municipality of Yauco</p> <p>Mr. Special Supermarket</p> <p>Kentucky Fried Chicken</p> <p>Banco Popular Yauco Plaza</p> <p>Federal Post Office</p> <p>El Paladar Restaurant</p> <p>National Hardware</p> <p>Piscinas del Sur</p> <p>McDonald's</p> <p>Amanda Beauty Salon</p> <p>Hospital Pavia – closed for structural damages</p> <p>We visited Pavia Hospital and the administrator informed us that this information was incorrect and that she had made a statement to the press denying that the hospital had closed.</p> <p>Affected in San German</p> <p>Wallace International</p> <p>Affected in Lajas</p> <p>Hotel Nautilus – most of their staff resides in affected area so the hotel closed due to lack of staff</p>	<p>and 11, 2020. We schedule Guanica Municipality for March 3 and 4; Cabo Rojo Municipality for March 12, and Maricao Municipality for March 20,2020.</p>	<p>attend the affected employers.</p> <p>On January 24, 2020 we planned to offer to all our employees a talk related to emotions and how to respond and react to the crisis caused by recent earthquakes in our local area.</p> <p>Today, it began providing emotional assistance to employees through a group talk on Emotion Management in times of crisis. Individual help will also be coordinated for the employee who requests it. The company Optimind from IKON offered the talk</p> <p>Services to our participants and employers.</p>	<p>Wallace International</p> <p>We know there are several businesses and industries affected, but since we receive the information, we will include in this report day by day.</p> <p>None</p>



Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.

RESEÑA

Foro de Desarrollo Económico: “El Modelo Cooperativista y la Energía Renovable, una solución para el Desarrollo Económico del Área Suroeste”

La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., efectuó el Foro de Desarrollo Económico: “El Modelo Cooperativista y la Energía Renovable, una solución para el Desarrollo Económico del Área Suroeste”, el jueves, 16 de agosto de 2018, de 8:00 am a 4:00 pm, en el Centro de Convenciones de Cabo Rojo. La reflexión estuvo a cargo de la Pastora Yolanda Rodríguez. Esta actividad se llevo a cabo con el propósito de promover la participación del sector privado en las actividades de inversión de la fuerza laboral.

Entre los oradores invitados estuvieron la Lcda. Ivelisse Torres, Comisionada de la Comisión de Desarrollo Cooperativo, Sra. Mildred Santiago, Directora Ejecutiva de la Liga de Cooperativas, Sr. Juan Rosario, Ambientalista, Sra. Shamika Rivera, SBA “Disaster Assistance” y el Dr. Arturo Massol, de Casa Pueblo en Adjuntas. Entre las historias de éxito estuvo Bici Coop de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez.

El foro tuvo la presencia de las siguientes exhibiciones: Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste/American Job Center, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, “Small Business” de San Germán, Administración de Rehabilitación Vocacional, Comisión de Desarrollo Cooperativo, Liga de Cooperativas, Cosvi, FEMA, SBA “Disaster Assistance”, Compañía de Comercio y Exportación de PR, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Utuado, InverSOL y Cabo Rojo Coop.

A la actividad asistieron industriales, pequeños y medianos comerciantes y al público en general. Se tuvo la asistencia de 200 personas aproximadamente. **La entrada fue libre de costo.**

Anejo: Agenda, Asistencia y Fotos del Foro 2018

*“Somos un Patrono con Oportunidades en el Empleo”
“Contamos con servicios de Apoyo para Personas con Impedimentos, que así lo soliciten”*

PO Box 1448 San Germán, PR 00683-1448
Teléfonos: (787) 892-7544 Facsímil: (787) 892-4367
Correo Electrónico: junta_local@yahoo.com



Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc.

Reseña Feria Educativa para Jóvenes 11 de junio de 2019 Costa Bahía Convention Center Guayanilla, PR

La Junta Local de Desarrollo Laboral y el American Job Center, Área Suroeste llevo a cabo el día 11 de junio de 2019 una Feria Educativa para Jóvenes en Costa Bahía Convention Center de Guayanilla, mediante la contratación del Proveedor de Servicios Colegio Único de Oportunidades. En dicha feria se impactaron a 187 jóvenes fuera de la escuela entre las edades de 18 a 24 años de los pueblos que comprende el Área Local: Cabo Rojo, Hormigueros, Maricao, San Germán, Sabana Grande, Guánica, Guayanilla, Yauco y Peñuelas. Estuvieron presentes en la actividad ambos Presidentes, Junta Local y Junta de Alcaldes, así como varios miembros de la Junta y empleados del Área Local.

Entre los servicios ofrecidos se dieron varios talleres con los siguientes temas: Desarrollo Resume para la Búsqueda de Empleo y completar la solicitud, La Entrevista de Empleo, Destrezas Interpersonales y Composición del Mercado Laboral Hoy. Se ofreció un evento de entretenimiento con contenido motivacional, se contó con la participación de varias exhibiciones, entre estas: Emmas Beauty Academy, ICPR Jr. College, National University, US Army, Air Force & Marines, Pathstone, CEM College, PR Youth Challenge Academy y Caribbean University. Se le brindo desayuno, merienda y almuerzo a todos los participantes. En adición, se les ofreció a los participantes un incentivo, que incluyo entrega de camisas, literatura, creación de base de datos de resumes y incentivo monetario durante el periodo de seguimiento.

La actividad conto con la presencia de la prensa que cubrió la actividad en los medios. Para finalizar la actividad se contó con la animación del Mago Barry Barry.

*"Somos un Patrono con Oportunidades en el Empleo"
"Contamos con servicios de Apoyo para Personas con Impedimentos, que así lo soliciten"*

PO Box 1448 San Germán, PR 00683-1448
Teléfonos: (787) 892-7544, (787) 892-1000 ext. 7020 Facsímile: (787) 892-4367
Correo Electrónico: junta_local@yahoo.com

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants - Status of Operations	Employers & Service Providers Affected / Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	Additional Information	List Name and # of business impacted and # of industry of industry
Local Area Suroeste: 10 Municipalities (San Germán, Cabo Rojo, Lajas, Hormigueros, Maricao, Sabana Grande, Yaucó, Guánica, Guayamilla and Penuelas)	Mrs. Vanessa Ramos, Ex. Dir. vramos@aldis.org Área Local de Desarrollo Laboral - Suroeste Carr. # 2, Km 170-0 Plaza Pitito San Germán, P. R. 00683 Tel: (787) 892-1000, 2104	Centro de Gestión Única Laboral - Suroeste Carr. #2, Km 170.0 Plaza Pitito San Germán P.R. 00683 Tel: (787) 892-1000/ 2104, Fax (787) 892-5540	February 25, 2020	Infrastructure: No visible damage to the infrastructure is observed, but Local Director Ms Vanessa Ramos contacted the building owner to have an engineer inspect and certify that the building had no structural damage. On January 30, 2020, the building was inspected by FEMA engineers and was certified with a green target that means the building is able to work and bring services. Electricity: The service was restored. Communications: Communication was restored. Employees affected by earthquake: 1. Awilda Cimarrón - Case Manager Guánica House collapsed 2. José Soto - Case Manager Guánica House collapsed 3. Yamaris Torres	Local Board is attending participants for Employment Services and other services, but we had staff limitation and afraid because seismic movements are still felt frequently. Local Board authorized transportation service to a participant who live in shelter but decided to move to USA. There are many participants affected by business closure and others have left Puerto Rico for fear and emotional situations. We are receiving and analyzing the information to know the total number of affected participants.	Master Paint Guayamilla had severe damage to the structure. They are analyzing the situation to take measures and could cease or move employees. They will inform us later in this week. We have information about Employers in the Municipality of Guánica that collapsed. We share this information with the Department of Labor. Some of them are: Taco Maker Panadería Rivera Antoninos Pizza Farmacia Pro Salud Point Blank industries (closed for no electricity	We changed the plant rent a tent to bring our services to the affected municipalities because electricity and communications were restored. We are attending our clients and participants in the One Stop Center. We are waiting for Mayors instructions because we are ready with our Mobil Unit to go to the affected areas. Two providers with short pre-vocational activities in the municipality of Penuelas postpone to begin on January 20, 2020. PDL authorized	More than half of our staff resides in the affected villages: Guánica, Yaucó, Guayamilla, and Penuelas and many of them were affected and some lost their homes. The first thing we need is psychological help for all our employees to work with the emotions and fear that exists in our area. In addition, we need staff because we have many affected employees, especially in Case Management. Local Area Director, Ms Vanessa Ramos coordinated	Guánica and Guayamilla Panadería Rivera Master Paint Taco Maker Badran Store Antoninos Pizza Antojitos Farmacia Pro Salud Beauty Evolution Costa Bahia Hotel Copa Marina Hotel in Guánica El Mesón McDonald's Balcario Caña Gorda AHELA Yaucó Kentucky Fried Chicken Mr. Special Supermarket Banco Popular Yaucó Plaza Postal Office El Paladar Restaurant National Hardware Piscinas del Sur Mc Donald's Hospital Pavia

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants - Status of Operations	Employers & Service Providers Affected / Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	What is the local priority?	Additional Information
				<p>Assistant Office - Guayamilla</p> <p>cracked house, cannot enter until inspected by engineer. The house was inspected by engineers and has structural damage, can't get into it.</p> <p>Evelyn Roman</p> <p>Assistant Office Guayamilla</p> <p>cracked house, cannot enter until inspected by engineer</p> <p>5. Maribel Valentín MIS Staff</p> <p>6. Maricao</p> <p>cracked house</p> <p>Rosa Vargas - Youth Program Lajas</p> <p>cracked house</p> <p>8. Sandra Velázquez-Case</p> <p>Manager -Yauco</p> <p>cracked house</p> <p>9. Ruth K. Velázquez-One</p> <p>Stop Staff - Guayamilla</p> <p>cracked house</p> <p>Suleira Torres - Coordinator Guayamilla</p> <p>cracked house, is in shelter.</p> <p>11. Rosa del C. Velez - Case</p> <p>Manager San German - cracked house, sleep in car</p> <p>12. Luz N. Cruz - Case</p>		<p>and water service)</p> <p>Copa Marina Hotel (road closed affected the hotel)</p> <p>El Mesón</p> <p>Econo Supermarket</p> <p>McDonald's</p> <p>Balneario Caña Gorda</p> <p>Edificio AHELA (Asociación de Empleados Estado Libre Asociado)</p> <p>Ferretaria Ely Mer Mar</p> <p>Business and industries affected in Municipality of Guayamilla</p> <p>Master Paint - industry</p> <p>Badran Store</p> <p>Antojitos</p> <p>Beauty Evolution</p> <p>Costa Bahía Hotel</p> <p>Business and industry affected in Municipality of Yauco</p>	<p>the support of Local Areas for Case Managers.</p> <p>Tents were established to serve employers and participants in the municipalities of Yauco, Lajas, Guánica and San Germán.</p> <p>These tents include psychological support.</p> <p>We planned to offer pre-vocational short activities to municipalities of Yauco, San Germán, Sabana Maricao, Sabana Grande, Lajas, and Guanica during next week</p> <p>We are using the Mobile Unit to offer basic services and guide clients on</p>	<p>with IKON</p> <p>Group to offer a talk for all employees aimed at addressing and managing emotions in crisis situations.</p> <p>Today they must tell us the date for this talk.</p> <p>PDL (Workforce Development Program) of DDEC</p> <p>coordinated to install tents in the</p> <p>Municipalities of Yauco and Lajas to attend the affected employees.</p> <p>On January 24, 2020 we planned to offer to all our employees a talk related to emotions and how to respond and react to the crisis caused by</p>	<p>San German.</p> <p>Wallace International</p> <p>We know there are several business and industries affected, but since we receive the information, we will include in this report day by day.</p>

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants - Status of Operations	Employers & Service Providers Affected / Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	Additional Information What is the local priority?	List Name and # of business impacted and # of industry
				<p>Manager, Peñuelas, cracked house. The house was inspected by engineers and has structural damage, can't get into it.</p> <p>13. Fernando Laracuente - Maricao, cracked house, is in shelter. The parador Hacienda Juanita offered shelter to refugees and went to live there until February 1, 2020.</p> <p>14. Andy Quinones - Maintenance Worker - Peñuelas, cracked house</p> <p>Most of the employees were referred to psychological help, others rejected to the service, but the agency is observing the employee's behavior to refer him later if necessary.</p>		<p>Mr. Special Supermarket Kernucky Fried Chicken Banco Popular Yaucó Plaza Federal Post Office El Paladar Restaurant National Hardware Piscinas del Sur McDonald's Amanda Beauty Salon Hospital Pavía - closed for structural damages We visited Pavia Hospital and the administrator informed us that this information was incorrect and that she had made a statement to the press denying that the hospital had closed. Affected in San German Wallace International Affected in Lajas</p>	<p>the job search. We visited Lajas Municipality on February 3, and 4, 2020. Guanica Municipality was visited on February 5, 2020. Yauco was attended on February 10 and 11, 2020. We schedule Guanica Municipality for March 3 and 4; Cabo Rojo Municipality for March 12, and Maricao and Maricao Municipality for March 20, 2020.</p>	<p>recent earthquakes in our local area. Today, it began providing emotional assistance to employees through a group talk on Emotion Management in times of crisis. Individual help will also be coordinated for the employee who requests it. The company Optimind from IKON offered the talk.</p>	

Local Area and Municipalities	Executive Director Contact Information & Point of Contact	AJC Address and Contact Info	Report Date	List Damages: infrastructure, electricity, communications, employees affected by earthquake	Is the AJC serving participants - Status of Operations	Employers & Service Providers Affected / Reported Dislocated Workers	Contingency plan for ensuring participants are receiving training services	Additional Information	
								What is the local priority?	List Name and # of business impacted and # of industry
						Hotel Nautlius - most of their staff resides in affected area so the hotel closed due to lack of staff			
								Services to our participants and employers.	None

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.

**POLITICA PÚBLICA PARA LOS CRITERIOS LOCALES
PARA LA CERTIFICACION Y MEJORAMIENTO
CONTINUO DE LOS CENTROS DE GESTION UNICA**

Sección 1ra. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Consorcio del Suroeste, Inc., basado en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), para crear la Política Pública.

Sección 2da. Para ser elegibles para recibir fondos de infraestructura descritos en la Sección 121 (g), Sub Sección (h) de WIOA la Junta Local en consulta con la Junta de Alcaldes establecerán objetivos claros y procedimientos para ser utilizados en asesorarlas una vez cada tres años. Hacer evaluaciones que midan la efectividad, accesibilidad física y programática de acuerdo con la Sección 188 y la aplicación también del "American with Disability Act" (ADA) y mejoras continuas al Centro de Gestión Única/American Job Center, a sus sistemas de servicios y su consistencia, de acuerdo a los requisitos en la Sección 101 (d) (6).

Sección 3ra. Los criterios y procedimientos desarrollados bajo la Sección 2 de la Política Pública, deben incluir estándares de los servicios relacionados con las coordinaciones logradas por el Centro de Gestión Única/American Job Center con respecto a los programas administrados por los Socios Obligados, que forman parte del Centro. Tales criterios deben ser desarrollados de manera consistente con las guías y políticas públicas provistas por la Junta Estatal en consulta con la Junta de Alcaldes y la Junta Local.

Sección 4ta. La Junta Local puede desarrollar criterios adicionales a los ya establecidos con el propósito de lograr un mejor servicio y obtener un mejoramiento continuo de los Centros de Gestión Única/American Job Center. La Junta Local podrá desarrollar coordinaciones de servicios con el propósito de lograr una mayor efectividad y orientación encaminada a mejorarlo en las áreas de adiestramiento, mercado laboral, factores económicos y demográficos, las condiciones y tendencias de los diferentes mercados que están en nuestra región suroeste. Los criterios y procedimientos establecidos en esta política pública pueden ser actualizados y revisados por la Junta Local según sea el caso, como parte de la revisión del Plan Laboral y las modificaciones al Plan Local descritos en las Secciones 102(c)(2) y 108 (a).

Sección 5ta. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobada por la Junta Local.

En San Germán, Puerto Rico, hoy 10 de agosto de 2017.



Roque Abad Ramírez
Presidente Junta Local

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.

POLITICA PÚBLICA PARA LA COORDINACION CON LA
ADMINISTRACION DE REHABILITACION VOCACIONAL
Y AGENCIAS DE EDUCACION

Sección 1era. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., establece como Política Pública basada en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), para establecer la coordinación con la Administración de Rehabilitación Vocacional y Agencias de Educación encargadas de ofrecer servicios a jóvenes con discapacidades que están en la escuela para completar los servicios prestados por estas agencias, con los servicios bajo WIOA que están disponibles en el Centro de Gestión Única/American Job Center, según se señala.

Sección 2da. Mediante el Memorando de Entendimiento el Socio Obligado, Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) se compromete con el Centro de Gestión Única (CGU) del Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, a ofrecer consejería, orientación, evaluación inicial y referido sobre los servicios que presta. La ARV atenderá y ofrecerá servicios especiales a jóvenes entre las edades de 14 a 21 años en la escuela. Los siguientes servicios serán ofrecidos en las Oficinas de Distrito o en el CGU:

- o Adiestramiento
- o Consejería en Rehabilitación y Orientación de Carreras
- o Herramientas, Equipos y Capital Inicial
- o Mantenimiento
- o Referimientos y Otros Servicios que son Necesarios para Ayudar a los Solicitantes/Consumidores
- o Restauración Física y Mental
- o Servicios de asistencia personal
- o Servicios de Evaluación
- o Servicios de Empleo Sostenido
- o Servicios de Interpretación para Personas Sordas, Sordas Parciales y Sordo-Ciegas
- o Servicios de Lectores a Ciegos, Servicios de Rehabilitación Educativa, Orientación y Movilidad para Personas Ciegas
- o Servicios de Post-Empleo
- o Servicios de Rehabilitación Vocacional a los Miembros de la Familia de un Solicitante/Consumidor
- o Servicios de Transición

Sección 3ra. Mediante el Memorando de Entendimiento el Socio Obligado del Departamento de Educación coordinará con el Centro de Gestión Única/American Job Center del ALDLS, la integración de programas y servicios dirigidos a acceder en adición al Título I, Parte A. Mejoramiento al Aprovechamiento Académico para estudiantes desventajados (Tutorías), Referencia: Título I, Parte A, Sección 1116(3) de Servicios Educativos Suplementarios y los servicios de los programas que se ofrecen bajo la Secretaría Auxiliar Vocacional y Técnica y los programas de la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad a las actividades programáticas en el CGU/AJC a través del personal asignado.

Sección 4ta. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobada por esta Junta.

En San Germán, Puerto Rico, hoy 10 de agosto de 2017.



Roque Abad Ramírez, Presidente Junta Local

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.

**POLITICA PÚBLICA PARA LA DESIGNACION
Y CERTIFICACION DEL OPERADOR DEL CENTRO
DE GESTION UNICA/AMERICAN JOB CENTER**

Sección 1ra. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., basado en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), para crear la Política Pública.

Sección 2da. De acuerdo a la Sección 107 (d)(10) de la Ley WIOA establece que la Junta Local en acuerdo con el Presidente de la Junta de Alcaldes designará y certificará al Operador del Centro de Gestión Única/American Job Center y puede también removerlo del cargo al cual fue elegido por acuerdo de ambas partes.

Sección 3ra. Bajo el amparo de la Sección 121(d) 1-4 establece el proceso de selección. Este sistema será el que utilizara la Junta para la selección del mismo.

Sección 4ta. Elegibilidad:

Para que el Centro de Gestión Única/American Job Center pueda operar es necesario que tenga un Operador, el cual llevara a cabo todas las funciones administrativas, programáticas, procesos administrativos y de la ejecución de las actividades que se realicen dentro del mismo.

Para ser elegible y recibir fondos bajo este sub título el Operador del Centro haciendo referencia a la Sub Sección E, la entidad (que puede ser un consorcio de entidades), tiene que:

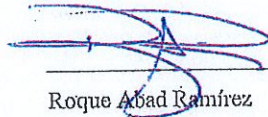
1. Pasar un proceso justo y competitivo.
2. Puede ser una entidad (pública, privada, sin fines de lucro o un consorcio de entidades) que incluya tres o más de los socios del Centro de Gestión Única/American Job Center, descrito en la Sub Sección (b)(1)), que hayan demostrado ser efectivos en el Área Local. Además, puede incluir instituciones que ofrecen servicios de educación superior, agencias del servicio de empleo del Estado que estén establecidas bajo la Ley Wagner-Peyser, organización de base comunitaria y sin fines de lucro, entidad con fines de lucro, agencias de gobierno y cualquier otra entidad, puede estar incluidos: cámara de comercio local, organizaciones dirigidas a los negocios u organizaciones laborales.

Sección 5ta. Requisitos Adicionales. La Junta Local deberá asegurarse que para llevar a cabo las actividades bajo el Título I los Operadores del Centro de Gestión Única/American Job Center:

1. Se excluirán de cualquier conflicto de interés que surja de la relación de los Operadores con un Proveedor de Servicios de Adiestramiento en particular o cualquier otro proveedor.
2. No establecerán prácticas que creen desinterés en individuos con barreras para empleo al proveerle el servicio que crearen a largo plazo tales como: adiestramiento y servicios educativos.
3. Cumplir con las regulaciones federales y las políticas de contratación relativas al cálculo y uso de ganancias.

Sección 6ta. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobada por la Junta Local.

En San Germán, Puerto Rico, hoy 10 de agosto de 2017.



Roque Abad Ramírez
Presidente Junta Local

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.

**POLITICA PÚBLICA SOBRE EL DESARROLLO
DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PyMEs)**

Sección 1era. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., con el propósito de unirnos a las iniciativas que está desarrollando el gobierno; y colaborar para que este sector se beneficie de las oportunidades que ofrecen los programas gubernamentales para estos fines, basada en la Orden Ejecutiva de la Junta Estatal del 25 de junio de 2015, para establecer como Política Pública que los fondos a otorgarse bajo la Ley WIOA sean prioritariamente dirigidos a los jóvenes que están fuera de la escuela, manteniendo también como objetivos de sus beneficios a personas desplazadas, desempleados y adultos mayores de 55 años, a través de las Pequeñas y Medianas Empresas según la Ley 62 del 11 de junio de 2014. Se aneja copia de la Orden Ejecutiva de la Junta Estatal del Programa de Desarrollo. En este documento, se imparten directrices al Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, que realicen las acciones necesarias para llevar a cabo esta política.

Sección 2da. Para cumplir con las directrices impartidas y de manera que podamos aunar esfuerzos el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, deberá:

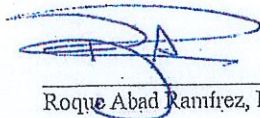
- a. Enfocar sus servicios para atender las PyMEs, considerando la reglamentación de WIOA y la necesidad de cumplir con las Medidas de Ejecución entre DOLETA y el DDEC:
- b. Ofrecer los servicios del Centro de Gestión Única/American Job Center para ayudar en la identificación de candidatos a empleo, entrevistas, referidos y colocación en los nuevos empleos que se crearán por las PyMEs. Como parte de los beneficios que los patronos pueden obtener a través de los servicios que se ofrecen en el CGU, se pueden mencionar los siguientes:
 1. Realizar entrevistas a candidatos de empleo con el propósito de proveerle al patrono la oportunidad de escoger el personal diestro y capacitado que llené las expectativas.
 2. Seleccionar candidatos de acuerdo a sus necesidades.
 3. Participación en los diferentes estudios de demanda ocupacional.
 4. Ser miembro de la Junta Local, lo que a su vez le permite contribuir en el establecimiento de la política pública de los programas de adiestramiento y empleo del Área Local.
 5. Utilización del CGU/AJC como medio para diseminar las ofertas de empleo de la empresa que representan.
- c. Identificar la necesidades de los patronos para los nuevos empleos a ser creados en cuanto a:
 1. Destrezas requeridas.
 2. Certificaciones.

- d. Desarrollar estrategias agresivas para la promoción de los programas y llegar a las Microempresas, los Pequeños y Medianos Comerciantes de su área, para orientar sobre la gama de actividades, servicios e incentivos de los que se pueden beneficiar a través de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés)
- e. En la preparación del Plan Estratégico Regional, requerido por WIOA, se integrara las estrategias e iniciativas para atender las PyMEs y cumplir con la Política Pública de la Junta Local.
- f. Relacionado al Programa de Jóvenes, en conformidad con la Sección 129 de WIOA, el ALDLS debe cumplir con el requisito del 20% para las actividades de Internados y Exposición al Trabajo, Adiestramiento en el Empleo, Experiencias de Trabajo y Empleo de Verano. Se recomendará enfatizar la promoción de los programas de jóvenes a los patronos PyMEs.

Sección 3ra. El ALDLS presentará un Plan de Trabajo para describir el cumplimiento de esta Política Pública de la Junta Local. De ser necesario para el cumplimiento de esta Política Pública, se podrá incluir los cambios en las próximas Notificaciones de Cambio y/o Modificaciones a la Especificación de Trabajo, de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados. La reglamentación establece que el ALDLS podrá revisar el Plan Estratégico en cualquier momento, al surgir cambios en las condiciones económicas, políticas públicas, composición de la Junta Local, entre otros elementos que cambien las condiciones en que se aprobó el Plan.

Sección 4ta. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobada por esta Junta.

En San Germán, Puerto Rico, hoy 10 de agosto de 2017.



Roque Abad Ramírez, Presidente Junta Local

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.

**POLITICA PÚBLICA PARA ESTABLECER PRIORIDAD EN LA
PRESTACION DE SERVICIOS AL VETERANO Y ESPOSA(S)**

Base de Ley: "Jobs for Veterans Act" (JVA) 41 CFR 60-250, establece nuevas regulaciones a partir del 7 de septiembre de 2007.

Sección 1era. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., establece como Política Pública basada en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), que todo servicio a ofrecerse este acorde con la Ley WIOA, según se señala.

Sección 2da. Los individuos servidos bajo esta Ley y que son veteranos del servicio activo de las Fuerzas Armadas, participantes de operaciones militares y sus esposos(as) recibirán y tendrán atención especial en nuestro Centro de Gestión Única/American Job Center, Sección (2),(a) "of the Job for Veteran Act", PL 107-288 (38 USC 4215(a)).

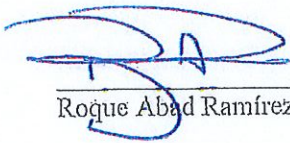
Sección 3ra. El Centro de Gestión Única/American Job Center; establecerá vínculos de coordinación estrictos con los servicios de los Programas de la Administración de Rehabilitación Vocacional, para lograr mayor efectividad en las áreas de adiestramiento, búsqueda de empleo y colocación a veteranos y sus esposos(as), "Veterans Training Act, Public Law 98-77; 29 USC; 1721 (note).

Sección 4ta. Establecer coordinación con la Oficina de Servicios al Veterano para divulgar los servicios y dar publicidad.

Disponibles los servicios a veteranos que se ofrecen a través del Centro de Gestión Única bajo la Ley WIOA.

Documento existente para identificar veteranos: AJC-MIS-024 (anejo).

En San Germán, Puerto Rico, hoy 10 de agosto de 2017.


Roque Abad Ramírez, Presidente Junta Local

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

JUNTA LOCAL DE DESARROLLO

LABORAL DEL SUROESTE, INC.

POLITICA PÚBLICA SOBRE SERVICIOS DE SOSTEN

Sección 1ra. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., basado en la Ley Pública 113-128, Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), para crear la Política Pública sobre los Servicios de Sostén.

Sección 2da. Los servicios de sostén son aquellos que son necesarios para permitirle a un individuo que participe en actividades autorizadas por la Ley WIOA. Los servicios que se ofrecen son: transportación, cuidado de niños, cuidado de dependientes, hospedaje, servicios médicos y pago basados en necesidad/NRP.

Sección 3ra. Elegibilidad para recibir servicios de sostén (Referencia de Ley: "Federal Register", Secciones 680.900 al 680.970)

1. Participación de servicios de carrera o de adiestramiento, según refiere la Sección 134(c)(2)(y)(3) de la Ley WIOA.
2. Que el individuo no haya podido obtener servicios de sostén a través de otros programas que proveen estos servicios (Ley WIOA Sección 134(d)(2)(B)).
 - a. Solicitar mediante certificaciones de agencias de gobierno que los individuos no estén recibiendo servicios de sostén de dichas agencias y/o que en algún momento solicitaron dicha ayuda y no cualificaron.
 - b. El Manejador de Casos y/o Representante Autorizado será responsable de verificar y corroborar dicha información a través de visitas y/o llamadas telefónicas tanto a las agencias como a los beneficiarios.
3. Los servicios de sostén se proveerán solo a participantes, cuando estos servicios cubran las necesidades para viabilizar que participen en actividades del Título I de la Ley WIOA (Sección 134(d)(2)(A) y Sección 3(59)).

Sección 4ta. Pagos relacionados por Necesidad/NRP, "Needs Related Payments"

Los pagos basados por necesidad/NRP proveen asistencia financiera a los participantes adultos y trabajadores desplazados con el propósito de que participen en actividades de adiestramiento y que las misma sean autorizadas por la Ley WIOA, Sección 134(d)(3). Distinto a otros programas de apoyo para que el individuo pueda cualificar para el servicio debe estar participando en adiestramiento.

Sección 5ta. Criterios de Elegibilidad para otorgar pagos basados por necesidad/NRP para el Programa de Adultos (Sección 680.940), Trabajadores Desplazados (Sección 680.950) y Jóvenes (Sección 681.570).

Programa de Adultos

Los adultos deben estar:

- a. Estar desempleado.
- b. No es elegible para o ha dejado de cualificar para compensación por desempleo.
- c. Estar registrados en un programa de adiestramiento bajo WIOA, Sección 134 (c)(3).

Programa de Trabajadores Desplazados

- a. Estar desempleado y:
 1. No cualifica para continuar recibiendo beneficios de desempleo o los del "Trade Adjustment Assistance" (TAA), (si es que recibe esta asistencia).
 2. Estos estén matriculados en programa de servicios de adiestramiento bajo la Ley WIOA, Sección 134(c)(3), al final de la semana 13 después del más reciente despido, que resulto en una determinación de la elegibilidad del trabajador como uno desplazado o si después de la 8va semana después de haber sido notificado que el despido a corto plazo no exceda 6 meses o;
- b. Estar desempleado y no cualificar para la compensación por desempleo o los beneficios del "Trade Adjustment Assistance" (TAA) y que estén matriculados en un programa de adiestramiento sufragado bajo los fondos de la Ley WIOA, Sección 134 (c)(3).

Programa de Jóvenes (Sección 681.570)

Servicios de Sostén para jóvenes definidos en la Ley WIOA, Sección 3(59), son servicios que ayudan al individuo a que participe en actividades bajo la Ley WIOA. Estos servicios incluyen, pero no están limitados a los siguientes:

- a. Enlace de servicios comunitarios.
- b. Asistencia para costos de transportación.
- c. Asistencia para costos de cuidado de niños/dependientes.
- d. Asistencia para costos de vivienda.
- e. Pagos basados por necesidad/NRP.
- f. Asistencia con pruebas educativas.
- g. Acomodo razonable para personas con impedimento referido para el cuidado de la salud.
- h. Ayuda con uniformes o con cualquier otro atuendo de trabajo y herramientas de trabajo incluyendo, tales como espejuelos o gafas de seguridad, de ser necesarias.

Sección 6ta. Requisitos para cualificar para los Servicios de Sostén

1. La ley autoriza servicios de sostén a los jóvenes elegibles que estén en desventaja económica entre las edades de 14 a 24 años. El 5% que no estén en desventaja económica pueden recibir servicios de sostén si poseen ciertas barreras para poder completar la escuela o empleo.
2. Los clientes jóvenes, además, deben tener una o más de las siguientes barreras:
 - a. Desertor escolar, deficiencia en destrezas básicas de lectura y escritura.
 - b. Deambulantes, abandona el hogar o menores en hogares de crianza/sustituto ("Foster Child").
 - c. Madre embarazada o padres con niños menores de edad.
 - d. Ofensor. Individuo que necesita ayuda adicional para completar un programa educativo o para mantener un empleo.
3. Los servicios de sostén tendrán una duración igual al tiempo de duración del programa, cuando así lo amerite. Será responsabilidad del Manejador de Casos monitorear periódicamente los servicios de sostén para suspenderlos de ser necesarios en un momento determinado durante el tiempo de vida del programa, según lo requiere la Sección 680.920 del 20 CFR.
4. Además, el procedimiento también puede establecer que haya algún cambio al límite establecido siempre y cuando se presente una justificación para dicho cambio.

Sección 7ma. Evaluación para determinar elegibilidad al Servicio de Sostén

Método: Evaluaciones Objetivas y Estrategia Individual de Servicios.

En la evaluación para ofrecer servicios a jóvenes debe ser de una evaluación objetiva del historial educativo, de empleo, personal y de servicios de sostén necesarios para lograr la meta de la participación en WIOA. Se debe desarrollar una Estrategia Individual de Servicios para cada joven participante.

Sección 8va. Solicitud de los Servicios de Sostén

1. El Manejador de Casos y/o Representante Autorizado al identificar el servicio de sostén requerido del cliente y lo hará constar en la Evaluación Objetiva, procederá a orientarlo y le solicitará los documentos requeridos para el proceso de aprobación de este servicio. A esos fines completará la Solicitud de Servicios de Sostén.
2. El Manejador de Casos verificará y certificará el servicio de sostén solicitado y lo hará constar en la Estrategia Individual de Servicios. Esto será mediante visita para verificar la necesidad del servicio cuando sea cuidado de niño.

Sección 9na. Clasificación de los Servicios de Sostén

- A. Asistencia Financiera en Transportación
 - Servicio que le permite al participante trasladarse de su residencia al Centro de Empleo y/o Adiestramiento.
 - Para estimar el gasto y/o pago por reembolso al participante se utilizará como referencia la tarifa aprobada por la Comisión de Servicio Público vigente.
 - En aquellos casos en que el participante tenga que trasladarse de su residencia y ésta se encuentra ubicada en un barrio o sector, a una estación o parada de porteadores públicos en la zona urbana; y de la estación al Centro de Empleo y/o Adiestramiento.
- B. Asistencia Financiera en Cuido de Niños – Dependientes
 1. Esta evaluación identifica la necesidad de la persona en el cuidado de niños, como posible barrera de empleo. Como cuidado de niños, como barrera de empleo se debe considerar lo siguiente:
 - Cuido de niños en hogares regulares – durante horas de la mañana y de la tarde.
 - Cuido de niños en horas irregulares – noches, fines de semana, más de ocho horas, horas tempranas en la mañana.
 - Cuido de niños enfermos – niños enfermos que no puedan asistir a la escuela o centros de cuidado.
 - Cuido de niños con necesidades especiales – niños con condiciones o impedimentos físicos, emocionales o mentales.
 - Cuido alternativo de niños – otras alternativas a ser consideradas en caso de necesidad.
 2. Los participantes cuya composición familiar (según el Formulario ALDLS-MIS-041 Composición Familiar), incluya a menores de edad se les ofrecen los servicios de cuidado de niños.
 - Las edades para considerar a un individuo como menor de edad serán entre recién nacidos hasta los dieciséis (16) años de edad.
 3. Documentos Requeridos
 - a. Solicitud de Servicios de Cuido de Niños.
 - b. Copia del Certificado de Nacimiento del/los niños dependientes.

- c. Si son estudiantes, se requiere una certificación escolar emitida por el Director de la Escuela donde asiste el menor. La certificación escolar será utilizada para verificación de la entrada y salida del menor en la escuela para determinación del pago por el servicio. Así mismo se considerará el horario en que está llevando a cabo el empleo y/o adiestramiento.
 - d. Identificación de la persona que va a proveer el servicio del cuidado de niños.
 - e. Carta de aprobación describiendo la cantidad a otorgar, incluyendo el nombre del Proveedor de Servicios, el cual va a recibir la paga por el servicio y el periodo de tiempo aprobado para el cuidado del niño.
 - f. Si el Proveedor de Servicios es de una Institución Privada, aprobada por el Departamento de la Familia, se requieren tres cotizaciones.
4. Asignación mensual al cuidado de niños – dependientes.
- a. El servicio de cuidado de niños se pagará en base a: número de niños y al número de horas que requiera brindar el servicio.
 - b. A participantes cuyos niños requieran un cuidado de cuatro (4) horas o menos diarias se aplicará el siguiente reembolso:

<u>Número de Niños</u>	<u>Asignación Bi-Semanal</u>
1	\$ 120.00
2	145.00
3	170.00

- c. En los casos en que los niños del participante requieran un cuidado de más de cuatro (4) horas diarias o más, el reembolso será de:

<u>Número de Niños</u>	<u>Asignación Bi-Semanal</u>
1	\$ 150.00
2	175.00
3	200.00

5. Procedimiento de Pago por el Servicio

El pago estará a nombre de la persona que provee el servicio y será por depósito directo. Ejemplo: cuidado de niños a nombre del que cuida los niños.

6. Responsabilidades

El Manejador de Casos y/o Representante Autorizado será responsable de ofrecer el seguimiento requerido al servicio acordado, verificando la exactitud de los servicios que mensualmente serán reembolsados.

C. Asistencia Financiera en Dietas

- Servicio que se ofrecerá a los participantes de los Programas de Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados para cubrir los gastos que incurran por concepto de desayuno, almuerzo y cualquier otro gasto relacionado a dieta.
- A todo participante que fuese nombrado en un taller (Pre-Vocacional, Asistencia en la Búsqueda de Empleo) se le ofrecerá el siguiente incentivo.
 - a. Participantes Adultos y Trabajadores Desplazados.
 - Se le pagará quince dólares (\$25.00) por día asistido.

Para Adultos y Trabajadores Desplazados

- A todo participante que fuese nombrado en una actividad se le pagarán veinticinco dólares (\$25.00) por día asistido.

Para Jóvenes

- Participantes Jóvenes "In School" se le pagará veinticinco dólares (\$25) y a Jóvenes "Out School" se le pagará veinticinco dólares (\$25.00) dólares por día asistido.
- Cuando las circunstancias lo ameriten, él (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar un pago por una cantidad mayor a los límites antes mencionados. A tales propósitos, emitirá un memorando explicativo considerando la cantidad a pagar y las justificaciones que han sido consideradas por tal acción.
- El pago se realizará tomando en consideración los días asistidos por el participante a la actividad de adiestramiento, según consta en la Hoja de Asistencia Bisemanal. Si el participante no asiste el total de horas autorizadas por día, se procederá a efectuar el pago por las horas diarias asistidas al adiestramiento.
- Un participante *No Recibirá Pagos* por actividades de adiestramiento en las que este por razones *No Justificadas* no asista. Se requerirá evidencia que justifique la ausencia y se incluirá anejada al Formulario de Asistencia.

D. Asistencia en Servicios de Salud

- Son servicios que se ofrecen a los participantes que presentan una condición de salud y no tienen recursos económicos para asistir a un médico primario. De requerir servicios especiales el Manejador de Casos y/o Representante Autorizado los refiere a los servicios del Estado.
- Se coordinará con diversas especialidades para que evalúen los casos y estos sometan las facturas al Área Local. Se coordinará con médicos de familia, dentistas, oftalmólogos y laboratorios.
- Para el participante recibir este servicio se cumplimentará una hoja de la solicitud de servicios y se utilizará el procedimiento regular.
- Una vez aprobada la solicitud de servicio, el Manejador de Casos y/o Representante Autorizado, mediante el Formulario ALDLS-AP-063 (Carta de Referido Médico) procederá a referir al participante al médico o proveedor de servicios de salud previamente coordinado. El Manejador de Casos efectuará el seguimiento al servicio ofrecido de salud al participante.
- El proveedor de servicios de salud al atender médicamente al participante, enviará la factura correspondiente acompañada con copia de la carta de referido médico al ALDLS.
- Se tramitará la factura al Área Programática del ALDLS, para su pre-intervención y pago en el Área de Finanzas según el procedimiento regular.

E. Asistencia Financiera en Hospedaje

- El servicio de alojamiento y hospedaje se ofrecerá a aquellos participantes cuyo centro de adiestramiento esté ubicado fuera de su municipio y el horario de adiestramiento le impida asistir con regularidad al mismo o confronte problemas en obtener transportación de su residencia al centro de adiestramiento y viceversa.
- Los gastos de alojamiento se pagarán mediante reembolso a la presentación de facturas comerciales, recibos y las evidencias correspondientes tales como: certificación del participante de los servicios recibidos, copia de la Hoja de Asistencia al adiestramiento, informe de verificación mensual de los servicios recibidos.

- El pago se realizará al proveedor de servicios sujeto a las disposiciones del Acuerdo. La cantidad mensual a pagarse fluctuará de acuerdo a las cotizaciones. Él (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar un pago por una cantidad mayor a los límites antes señalados.

A tales propósitos, emitirá un memorando explicativo considerando la cantidad a pagar y las justificaciones que han sido consideradas para tal acción.

- No se autorizarán como lugares de alojamiento aquellas residencias privadas de familiares directos (padres, abuelos, hermanos o tíos).

F. Autorización de Asistencia Financiera

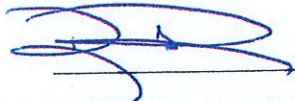
- La cantidad asignada en asistencia financiera en cuidado de niños – dependientes, dietas y hospedaje se determinó de acuerdo al presupuesto asignado al ALDLS.

G. Asistencia en Consejería Individual y/o Familiar

- El Manejador de Casos y/o Representante Autorizado identificará mediante la evaluación el servicio especializado requerido por el participante y/o a la familia según sea necesario. Si este es por abuso en el uso de drogas y/o alcohol, el procedimiento a utilizarse será igual al de servicios de salud.
- Al participante se le orientará de especialistas de acuerdo al caso. Luego de la decisión del participante se obtendrán las correspondientes cotizaciones de los posibles proveedores de servicios. Una vez seleccionado el proveedor de servicio se referirá al participante para su atención. El Manejador de Casos efectuará el seguimiento al correspondiente caso.
- De ser necesaria alguna visita adicional se realizará re-evaluación del caso por parte del Manejador de Casos adscrito al ALDLS.
- El límite de visitas al médico/especialista por parte del participante será un máximo de tres (3).
- En caso de no identificar alternativas, este funcionario procederá a completar mediante la entrevista la solicitud del servicio y la someterá para su aprobación. Una vez aprobada el servicio solicitado, el Manejador de Casos procederá a referir al Cliente con el formulario ALDLS-AP-063 (Carta de Referido Médico).
- El Manejador de Casos efectuará el seguimiento correspondiente. Al especialista se le solicitará un diagnóstico del caso del participante y este se documentará en el expediente del Manejador de Casos en el seguimiento que le efectuará a este. El proveedor de servicios se le requerirá que visite el ALDLS y se discutirá la adquisición del equipo y/o material requerido según la evaluación y la necesidad que presente el cliente. También, se le orientará del procedimiento al especialista.
- Esta documentación será parte del expediente del cliente. El Manejador de Casos efectuará el seguimiento correspondiente.

Sección 10ma. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobada por la Junta Local.

En San Germán, Puerto Rico, hoy 1 de julio de 2020.



Roque Abad Ramírez Palermo

Presidente Junta Local WDB

GOBIERNO DE PUERTO RICO

AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE

LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACION DE LA FUERZA TRABAJADORA -- WIOA

PROCEDIMIENTO:

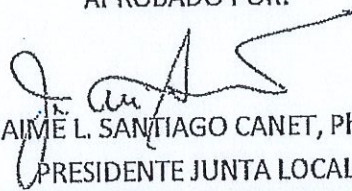
NUMERO: WDB- 17-007

**PARA ESTABLECER POLITICA PUBLICA SOBRE
EL PROCESO DE SELECCIONAR DE FORMA
COMPETITIVA EL OPERADOR DEL CENTRO DE
GESTION UNICA. "AMERICAN JOB CENTER"**

FECHA DE EFECTIVIDAD:

APROBADO POR:

24 DE ABRIL DE 2017


JAIMÉ L. SANTIAGO CANET, Ph.D.
PRESIDENTE JUNTA LOCAL

PROPOSITO

Establecer la Política Pública sobre cómo será el Proceso de seleccionar el Operador del Centro de Gestión Única, American Job Center (AJC), para garantizar los servicios a los solicitantes de empleo y empleadores, utilizando a los socios requeridos y opcionales del sistema.

BASE LEGAL

La Sección 107 (d) (10) , 121 (d) (1-2) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA) (PL 113-128), Requisitos Administrativos Uniformes, Principios de Costos y Requerimientos de Auditoría para Fondos Federales 2 CFR parte 200. 318 hasta 200.326, el Training and Employment Guidance Letter (TEGL) WIOA NO. 15-16 y Carta Circular WIOA 02-2017 (24 de abril de 2017) de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral. Estos indican los requisitos para la selección competitiva del operador del Centro de Gestión Única (AJC).

Las secciones 200. 318 hasta 200.326 del Reglamento 2 CFR parte establecen los requisitos y procedimientos para establecer política pública, interpretación y guías para implantar el proceso de selección del Centro de Gestión Única mediante el proceso de competencia, las cuales deben ser consistentes con los reglamentos y regulaciones de la política pública local y estatal.

PROCEDIMIENTO

La Ley WIOA requiere que el operador del Centro de Gestión Única (AJC) se seleccione mediante un proceso de Competencia según la Sección 121 (d) (2) (A). Este proceso se debe llevar a cabo cada cuatro (4) años, a menos que la junta determine que se lleve a cabo varias veces dentro del periodo de cuatro años requerido.

El proceso de selección se llevará a cabo mediante, solicitud de propuestas (RFP), que se publicará en un periódico de mayor circulación, según la Carta Circular WIOA-2-2017 Guía para la Selección Competitiva de los Operadores de los Centros de Gestión Única.

El operador del Centro de Gestión Única (AJC), seleccionado será responsable de administrar el mismo y sus funciones pueden ir desde la simple coordinación de los proveedores de servicios en el centro hasta otros roles acordados por la Junta Local mediante acuerdo jurídico o memorando de entendimiento (MOU) entre las partes.

Este acuerdo (MOU) incluirá los roles específicos, las funciones y los niveles de ejecución para el operador. Además, la vigencia, especificidad de servicios a ejecutarse, medidas de ejecución a evaluarse, cláusulas sobre ética, entre otras. Incluirá cláusulas que por leyes estatales y federales son obligatorias en toda relación contractual gubernamental y otros que determine la Junta Local.

Entre las entidades que se pueden seleccionar como operador del Centro de Gestión Única (AJC), se encuentran;

1. Instituciones educativas postsecundarias
2. Agencias de servicios de empleo establecidas en virtud de la Ley Wagner- Peyser
3. Organizaciones privadas sin fines de lucro (incluyendo organizaciones comunitarias)
4. Organizaciones privadas con fines de lucro
5. Agencias gubernamentales
6. Junta local
7. Conjunto de tres (3) o más socios del Centro de Gestión Única
8. Otra organización o entidad interesada capaz de desempeñarse con las funciones del Operador del CGU, (cámara de Comercio local, organizaciones de negocios u organizaciones laborales)

El contenido de la propuesta (RFP) a solicitar mediante Aviso Público para el proceso de selección del Operador del Centro de Gestión Única se describe a continuación:

I. Presentación

1. Descripción del Proponente
2. Justificación de la Propuesta
3. Capacidad Administrativa
4. Experiencia en operación de programas de empleos y adiestramiento educativo.
5. Manejo de Fondos Federales
6. Acreditaciones, Licencias y Permisos de la Institución

II. Diseño del Servicio

1. Descripción del Diseño y Contenido de los Servicios
2. Estructura operacional, gerencial y administrativa
3. Recursos, tecnologías, métodos y sistemas de servicios

III. Plan de Desarrollo y Cumplimiento

1. Infraestructura de Servicios
2. Capacidad del proponente para cumplir con las metas y objetivos.
3. Integración de los Socios Requeridos y Opcionales.
4. Criterios de Certificación y Evaluación, Efectividad, Accesibilidad Física y Programación y Mejoramiento.

IV. Documentos Requeridos para Contratar

V. Desglose de Costo de la Operación del Centro de Gestión Única.

Las propuestas recibidas a la fecha acordada serán evaluadas por un Comité Especial, compuesto por miembros de la Junta Local. Mediante los siguientes criterios:

1. Recursos Humanos Propuesto.
2. Recursos Técnicos e Infraestructura Propuesta.
3. Experiencia Previa sobre el Manejo de Fondos Federales.
4. Experiencia Previa con Programas Relacionados a Adiestramiento y Empleo.
5. Ejecución Programática Previa Exitosa.
6. Capacidad Financiera.
7. Costos Totales Propuestos son razonables y están dentro del Presupuesto Disponible.
8. Otros que determine la Junta Local.

Las personas y/o entidades involucradas en el proceso de selección del Operador (CGU-AJC), no podrán tener conflicto de interés, real o aparente, al momento de someter su propuesta. No podrán competir en el proceso de adquisición competitiva ninguna organización o persona que tenga la encomienda de redactar y/o desarrollar las especificaciones y requisitos, ni evaluar las propuestas, en dicho proceso.

La Junta Local se reserva el derecho de solicitar otros documentos que estime necesarios para la evaluación de las propuestas, modificar, revisión en el contenido de la propuesta y revisión en el contenido de este procedimiento.

Página 4

Procedimiento para establecer la Política Pública
sobre la Selección del Centro de Gestión Única.

VIGENCIA Y APROBACION

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE
LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACION
DE LA FUERZA LABORAL - WIOA**

PROCEDIMIENTO:

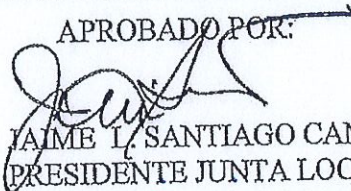
NÚMERO: WDB- 17-010

PARA ESTABLECER POLÍTICA PÚBLICA
SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

FECHA EFECIVIDAD

APROBADO POR:

27 DE JUNIO DE 2017


JAIME L. SANTIAGO CANET, Ph.D.
PRESIDENTE JUNTA LOCAL

I. PROPÓSITO

Establecer los procesos y procedimientos sobre el cual los miembros de la Junta Local y los Comités Permanentes actuaran para mantener cierto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y relaciones bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA).

II. BASE LEGAL

La sección 107 (h) prohíbe ciertas situaciones de conflicto de interés. La sección establece que un miembro de la junta local o de los comités permanentes no pueden votar en un asunto bajo consideración de la junta en relación a la provisión de servicios de tal miembro o de cualquier entidad que ese miembro represente o que proveerá beneficios financieros a tal miembro o a algún familiar inmediato de tal miembro.

También prohíbe que los miembros de la junta o los comités estén involucrados en cualquier actividad que constituya un conflicto de interés según determinada por el gobernador especificada en el plan Estatal.

III. POLITICA

En un esfuerzo por mantener el grado de responsabilidad esperado entre los miembros de la Junta Local y de los Comités Permanentes en el cumplimiento de sus deberes y sus relaciones con el Área Local, los miembros deben adoptar el Código de Conducta que regula las actuaciones de los miembros. Ver anejo.

IV. REFERENCIAS

- Ley pública 113-128-sección 107 (h)
- Código de Ética Junta Local de Ponce

V. ACCIÓN

La Junta Local de Desarrollo Laboral deberá distribuir esta política entre los miembros para que se familiaricen con su contenido y requisitos.

VI. VIGENCIA

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE
LEY DE INNOVACION Y OPORTUNIDAD
DE LA FUERZA TRABAJADORA - WIOA**

PROCEDIMIENTO:

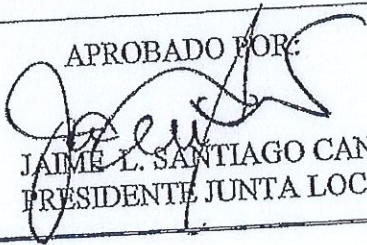
NÚMERO: WDB- 17-011

PARA ESTABLECER POLÍTICA PÚBLICA
SOBRE LA DEFINICION DE ZONA DE ALTO NIVEL
DE POBREZA

FECHA EFECIVIDAD

12 DE SEPTIEMBRE DE 2017

APROBADO POR:


JAIME L. SANTIAGO CANET, Ph.D.
PRESIDENTE JUNTA LOCAL

I. PROPÓSITO

Establecer la Política Pública sobre cuales serán los Criterios adoptados por la Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB) en la determinación de establecer la definición de un joven que vive en una Zona de Alto Nivel de Pobreza.

Además, a través de este procedimiento se pretende impartir una directriz al Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) sobre los criterios a ser utilizados al momento de determinar la elegibilidad de los participantes.

II. BASE LEGAL

La Sección 129 (a)(2) de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Trabajadora (WIOA) establece que los Jovenes Fuera de la Escuela o Jovenes en la Escuela, que vivan en una Zona De Alto Nivel de Pobreza podrian ser elegibles bajo el criterio de bajos ingresos.

La reglamentación propuesta 20 CFR 681.250 (d) y 681.260, establecen los requisitos de elegibilidad para los jovenes de bajos ingresos y define lo que significa una zona de alta pobreza.

La Guía de Planificación Programa 2017-201 provista por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL), menciona en la sección de jovenes de la guía la categoria de jovenes que viven en zonas de alto nivel de pobreza.

La Ley 1-2001 Ley para el Desarrollo Integral de las Comunidades Especiales de Puerto Rico.

III. DEFINICION

La Junta Local define al amparo de las Leyes locales y federales a las Zonas de Alto Nivel de Pobreza en Puerto Rico, como comunidades especiales. Estos son sectores geográficamente delimitados de escasos recursos económicos, caracterizados por el acceso e integración desigual a los beneficios y avances del proceso de desarrollo económico que disfrutaban otros grupos del país y por un escaso nivel de participación en las instituciones sociales y en el proceso colectivo de toma de decisiones y con las siguientes características:

1. Alta tasa de deserción escolar,
2. Alta tasa de analfabetismo,
3. Alto porcentaje de personas bajo el nivel de pobreza,
4. Alta tasa de desempleo,
5. Núcleos familiares donde predomine un solo jefe de familia como único sustento,
6. Largo historial de problemas ambientales y deficiencia en la provisión de servicios básicos.
7. Pocas destrezas laborales de los residentes,
8. Alta concentración de problemas psicosociales tales como: adicciones, problemas de seguridad y violencia doméstica.

IV. POLÍTICA

Con el propósito de definir el concepto de un joven que vive en una Zona de Alto Nivel de Pobreza, la Junta Local del Área Local, utilizará los siguientes criterios para determinar la evaluación y elegibilidad del joven bajo esta categoría:

1. Joven que vive en una zona de alta pobreza se considera que es una persona desventajada económicamente.
2. Joven que vive en una comunidad especial, comunidad aislada, sector de extrema pobreza y residencial público.

Se utilizará la Tabla del Gobierno Federal "The Lower Living Standard Income Level Guidelines" para determinar que es un joven de bajos ingresos.

V. ACCIÓN:

El Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) deberá distribuir esta política entre los empleados para que se familiaricen con su contenido y requisitos

VI. VIGENCIA Y APROBACIÓN:

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

JLS **RECIBIDO**
MAY 10 2019

GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE PONCE
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE
LEY DE OPORTUNIDADES E INNOVACIÓN DE LA FUERZA LABORAL (WIOA)

**PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS CASOS
ADMINISTRATIVOS**

NUM. WDB 18-016

Fecha: 10 de abril 2019

JLS
Aprobado por:
Jaime L. Santiago Canet
Presidente Junta Local

I. INTRODUCCION

La Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral - WIOA del 22 de julio de 2014 ("Workforce Innovation and Opportunity Act"), en su Sección - 181-(c)(1)(2)(3) requiere que cada área local mantenga un procedimiento para radicar quejas y/o querellas sobre sus programas y actividades y a la vez provea un remedio administrativo a todo solicitante, participante, contratista, proveedor de servicios y cualquier otra persona interesada que entienda que la propia entidad administrativa, el proveedor de servicios o el patrono para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, no está cumpliendo con cualquier propósito o disposición de la Ley WIOA o su Reglamento.

II. PROPOSITO Y APLICACION

El propósito de este procedimiento es establecer las normas a seguir para atender las quejas y/o querellas de los solicitantes, participantes, proveedores de servicios, patronos o contratistas, radicadas exclusivamente bajo la Ley WIOA cuando la persona entienda que sus derechos bajo dicha Ley han sido violados.

Este procedimiento es aplicable a todos los solicitantes y participantes del Programa WIOA, Proveedores de Servicios, Patronos, Contratistas y a el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce (ALDL), como entidad administrativa bajo la Ley WIOA. Además aplicará a todo solicitante, contratista o persona con interés que en alguna forma reciba o intente recibir beneficios bajo dicha Ley, excepción hecha a aquellas disposiciones inaplicables por su contenido. Disponiéndose, que de aquí en adelante se utilizará a estos fines el término "participante" el cual incluirá a toda persona natural o jurídica anteriormente descrita en el propósito.

III. BASE LEGAL

Este Procedimiento de Quejas y/o Querellas de los participantes de WIOA, se adopta a tenor con las responsabilidades conferidas a la Junta Local de Ponce como entidad administrativa para el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, según designada por el Gobernador de Puerto Rico, denominada el WDB para administrar los fondos asignados bajo la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral en conjunto "Workforce Innovation and Opportunity Act", P.L. Núm. 113-128 de 22 de julio de 2014 mejor conocida como WIOA. Entre las secciones de la ley o reglamentaciones que dan vigencia a este procedimiento de quejas y/o querellas para los participantes de WIOA, están las siguientes:

- A. Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral del 22 de julio de 2014, mejor conocida como WIOA.
- B. Sección número 683.600 (c) (1) (2) (3) y (4) de la Reglamentación Federal de WIOA.
- C. El Título III de la ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada. ("Civil Rights Act of 1991 - 42USC 1981")

IV. DEFINICION DE TERMINOS

Para propósito de este procedimiento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresan, a menos que del texto se desprenda claramente otro significado.

1. WIOA - La Ley Federal de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral "Workforce Innovation and Opportunity Act" (P.L.-113-128) del 22 de julio de 2014, WIOA por sus siglas en inglés.
2. Entidad Administrativa -- Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB), designada por el Gobernador de Puerto Rico, para administrar los fondos de la Ley WIOA para el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce (ALDL).
3. Alcalde - Funcionario electo por los votantes del Municipio Autónomo de Ponce, Puerto Rico según dispone la Ley Número 146 del 18 de junio de 1980, para dirigir y ejercer los poderes ejecutivos y municipales para el Municipio de Ponce como la entidad administrativa para el desarrollo e implantación de los programas bajo WIOA.
4. Director (a) Ejecutivo (a) -- del Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce (ALDL)-Funcionario nombrado por el Alcalde de Ponce para dirigir y supervisar el Programa bajo la Ley WIOA en el ALDL de Ponce.
5. Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) - Área geográfica según designada por el Gobernador de Puerto Rico donde habrá una Junta Local - WDB - "Workforce Development Board" y entidad administrativa para implantar los programas de adiestramiento para el empleo bajo WIOA.
6. Programa de Desarrollo Laboral (PDL)- es una entidad pública designada por el Gobernador como la Entidad Administrativa y recomendada por la Junta Estatal "State Board" para administrar los fondos de la Ley WIOA para Puerto Rico. Este Programa (PDL), será responsable de revisar las decisiones emitidas por la entidad administrativa del Municipio Autónomo de Ponce, con respecto a las quejas y/o querellas radicadas por algún participante, alegando violación a la Ley WIOA y/o sus reglamentos, contratos o acuerdos establecidos bajo los programas de WIOA.

7. Actividad Programática - Conjunto de programas, proyectos o enfoques particulares dirigidos a proveer a los participantes las oportunidades de adiestramientos dirigidos a la obtención de un empleo, o mejoramiento ocupacional, además de la prestación de los servicios de sostén de acuerdo a las necesidades particulares de estos participantes. Incluye todos los programas y/o proyectos a desarrollarse por esta ALDL entre los que se destacan; adiestramiento institucional, adiestramiento en el empleo, adiestramiento a la medida, experiencia de trabajo con adiestramiento ocupacional, orientación sobre el mundo del trabajo, educación secundaria, asistencia en la transición de la escuela al trabajo, desarrollo empresarial, educación para el empleo, adiestramiento pre- empleo, orientación grupal, empleo de verano, exploración vocacional, readiestramiento, internado limitado entre otros, dirigidos a adultos, jóvenes y trabajadores desplazados.
8. Participante - Todo beneficiario de los programas de adiestramiento para el empleo bajo los auspicios de la Ley WIOA en el ALDL de Ponce.
9. Proveedor de Servicios - Significa un departamento, entidad gubernamental, corporación pública, negociado, junta, institución con o sin fines pecunarios, institución educativa, empresa, contratistas, corporación privada, concesionarios, persona natural o jurídica y todas aquellas que mediante un contrato escrito recluten o ofrezcan servicios a los participantes bajo los programas de adiestramiento para el empleo implantados por el ALDL de Ponce.
10. Querrela - declaración escrita o formulario designado con el cual comienza el procedimiento de investigación. Hecha por un solicitante, participante o empleado indicando que el proveedor de servicios o la entidad administrativa no está cumpliendo con cualquier propósito o disposición de la Ley WIOA y/o su reglamentación o que por el contrario estén violando las disposiciones sobre normas generales de trabajo o por irregularidades en las acciones tomadas por el ALDL de Ponce relacionadas con investigaciones o informes de monitorías hechas a los proveedores de servicios, subconcesionarios, contratistas y otros subrecipendarios.
11. Oficial Examinador - persona que preside y celebra vistas relacionadas con las querrelas de los participantes de WIOA ante la Junta Local de Ponce (WDB).

12. Procurador del Participante – personal de apoyo que a nivel del Programa de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral de Ponce o del Proveedor de Servicios atiende en primera instancia las quejas y/o querellas de los participantes nombrados con fondos de WIOA.

V. NORMAS GENERALES

1. Todo participante de WIOA que entienda que el Proveedor para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, no está cumpliendo con cualquier propósito o disposición de la Ley WIOA o su Reglamento o con cualquier estipulación del contrato, podrá voluntariamente radicar su querella ante la autoridad competente. La persona que reciba la querella orientará al querellante de sus derechos y privilegios. Incluirá, pero no se limitará a:

El participante podrá querellarse por escrito ante el ALDL o ante el Estado Libre Asociado de Puerto Rico a la siguiente dirección:

**Programa de Desarrollo Laboral
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
FD Roosevelt Avenue #355, piso 2
Hato Rey, PR 00918**

1. Una notificación de alcance y disponibilidad de dicho procedimiento de querellas, al tiempo de ser reclutados los participantes para adiestramiento o empleo.
2. Una notificación por escrito al querellante informándole de sus derechos.
3. El querellante tendrá los siguientes derechos y privilegios:
 - a. Derecho de ser notificado del lugar, día y hora de la vista.
 - b. Derecho a estar presente durante el procedimiento de Vista Administrativa o Vista de Arbitraje.

- c. Privilegio a venir acompañado de un representante, (puede ser representante legal, un familiar, un amigo o miembro de una unión *bonafide*).
 - d. Derecho a presentar prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - e. Derecho a interrogar y contrainterrogar testigos
 - f. Derecho a ser notificado de su derecho de apelación ante el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
4. Notificación por escrito, emitida con respecto a la querella radicada. El término dentro del cual dicha decisión final deberá ser emitida y notificada será dentro de los sesenta (60) días de radicada la querella. Si al final de los sesenta (60) días en que el querellante radicó la querella, el recipiente no ha logrado emitir la notificación escrita sobre la acción tomada el querellante o su representante podrá radicar su queja ante el Programa de Desarrollo Laboral. En el caso de una petición de revisión ante el PDL, este emitirá una decisión dentro de 60 días conforme la sección 683.600 (d) (4) de la Reglamentación WIOA.
 5. Los Proveedores de Servicios deberán utilizar el procedimiento de querellas establecido por la Junta Local de Ponce (WDB), por lo cual deberán referir los participantes al Procurador del Participante de WIOA de Ponce.
 6. La designación del Oficial Examinador no podrá recaer en ningún miembro del personal del Municipio que ocupe un puesto bajo la supervisión del Director (a) Ejecutivo(a) del ALDL de Ponce responsable de implantar las actividades programáticas. La toma de decisión sobre su designación recaerá en la oficina de Administración y Recursos Humanos.
 7. Este procedimiento será de carácter confidencial y podrá enmendarse por la WDB de Ponce en cualquier momento que así lo creyere conveniente en beneficio del interés público.

VI. PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

- A. A nivel de Programa será responsabilidad del procurador del participante de WIOA recibir las querellas escritas y proceder con un proceso de investigación de la misma. El procurador del participante orientará al querellante que debe completar el Formulario de Querella donde éste incluirá los datos requeridos sobre las alegaciones y hechos principales de la querella para ser investigadas y así poder dar las recomendaciones para una rápida resolución.
- B. Una vez se reciba una querella escrita en la oficina del Programa WIOA, se procederá a abrir un expediente a nombre del querellante y se le asignará un número de caso.
1. Se le notificará por escrito al querellante que se ha recibido su querella y se le orientará sobre sus derechos y privilegios durante el procedimiento de investigación, Vista Administrativa de caso y/ Vista de Arbitraje.
 2. Se procederá a realizar una investigación de la situación planteada utilizando todos los mecanismos en derechos disponibles para que el procedimiento sea rápido y eficaz. Entre las herramientas de investigación se encuentran: entrevista a testigos de personal conocimiento, recopilación de prueba documental o cualquier otra prueba de rigor que sea pertinente y tenga relevancia en el caso.
 3. De tratarse de una querella contra el ALDL de Ponce, la misma será investigada por un recurso externo que garantice la pureza en el procedimiento.
 4. Como parte del procedimiento de atender querellas, se podrá llevar a cabo un procedimiento de Vista de Arbitraje con las partes, para discutir la situación y tratar de llegar a un acuerdo o la solución del caso informalmente. Este procedimiento será de aplicación siempre y cuando el patrono tenga un convenio colectivo con sus empleados y a tenor con el procedimiento del Reglamento para Procedimientos de Arbitrajes (num. FOEP-02-001-C).
 5. De haber llegado a un acuerdo con las partes, se preparará un informe donde conste, mediante la firma del querellante, que el querellante está conforme con la forma en que se resolvió su querella.
 6. De resolver la querella informalmente se cerrará el caso.

C. Una vez recibida la querrela formal y se determine que se procederá con una Vista Administrativa del caso, se cumplirá con lo siguiente:

1. Notificación escrita a todas las partes.
2. Fecha y hora de la vista
3. Lugar de la vista
4. Propósito de la vista
5. La conveniencia de asistir a la vista y las desventajas de no asistir.
6. Los derechos y privilegios procesales tales como: privilegio a ser representado por un abogado o cualquier otra persona de su elección, derecho a interrogar y contrainterrogar testigos, derecho a presentar prueba testifical y/o documental.
7. El derecho u oportunidad de enmendar errores subsanables a la querrela previo a la celebración de la vista.

D. Las notificaciones deberán hacerse con antelación a la fecha señalada para la celebración de la vista, la cual deberá celebrarse dentro de veinte (20) días luego de radicada la querrela, salvo, que las partes por escrito, mediando justa causa, soliciten que se extienda dicho término.

E. Si cualquiera de las partes interesase que se suspenda cualquier vista señalada, deberá radicar por escrito una solicitud al efecto por lo menos tres (3) días naturales antes de la fecha señalada para la vista. Copia de tal solicitud deberá de ser enviada a la otra parte por correo certificado.

F. Cualquier parte que hubiere solicitado la suspensión de una vista, deberá comparecer ante el Oficial Examinador en la fecha y la hora señalada para la celebración de la misma, a menos que con anterioridad hubiere recibido notificación del Oficial Examinador concediéndole la suspensión solicitada. De no haber concedido la suspensión solicitada, el Oficial Examinador podrá celebrar la vista.

G. En toda vista que se celebre, el Oficial Examinador garantizará a todas las partes lo siguiente:

1. La oportunidad a estar presente durante la vista administrativa informal.
2. El privilegio de estar asistido por un abogado o cualquier otro representante de su selección.

3. El derecho a oír toda prueba testifical y ver toda prueba documental que se presente en la vista.
4. El derecho a interrogar y contrainterrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
5. El derecho a que toda determinación que tome el Oficial Examinador sea escrita y basada en la prueba que se presenta en la vista.
6. El derecho a presentar toda prueba testifical y documental perteneciente a la querrela.
7. El derecho a tener y presentar como prueba documentos relevantes a la controversia en cuestión que estén bajo custodia de la WDB o de la entidad colaboradora en el curso ordinario de los negocios.
8. La oportunidad de enmendar errores subsanables a la querrela previo a la celebración de la vista.

H. Todo procedimiento ante un Oficial Examinador será debidamente grabado en cinta magnetofónica.

I. El Oficial Examinador deberá comenzar la vista haciendo un resumen de las controversias envueltas en la querrela y explicará la forma en que se llevará a cabo la vista.

J. El querellante iniciará la presentación de la prueba en la vista. Terminada la presentación de la prueba del querellante, la parte querrelada presentará su prueba. Disponiéndose, sin embargo, que el Oficial Examinador podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente dependiendo de las circunstancias del caso.

K. Todas las personas que sirvan como testigos en un procedimiento de vista administrativa deberán estar presentes en la misma. Los testigos se retirarán del salón de sesiones hasta que llegue el momento de prestar su testimonio, a menos que las partes, con autorización del Oficial Examinador, estipulen que los testigos, o algunos de ellos, permanezcan en el salón de sesiones mientras declaran otros.

L. El Oficial Examinador vendrá obligado a emitir su decisión dentro de los diez (10) días siguientes a la celebración de la Vista Administrativa. Este término no será de estricto cumplimiento cuando ocurran casos fortuitos, fuerza mayor o la naturaleza del caso así lo requiera.

M. Será responsabilidad del Oficial Examinador enviar copia certificada de la decisión a las partes, al Alcalde, al presidente de la Junta (WDB) y al Director (a) Ejecutivo (a) la cual deberá contener la siguiente información:

- a. Fecha y lugar en que se llevó a cabo la vista.
- b. Identificación de las partes en controversia.
- c. Nombre de los testigos que comparecieron a la Vista Administrativa.
- d. La controversia o controversias que dieron lugar a la querella expuesta en forma clara y concisa.
- e. Las conclusiones y/o determinaciones de hecho basadas en el record de la vista.
- f. Las conclusiones de derecho.
- g. Resolución basada en las conclusiones y/o determinaciones de hecho y de derecho.
- h. La recomendación del Oficial Examinador será adoptada, modificada o rechazada por el Hon. Alcalde o constituirá una decisión final y firme a la controversia a nivel del Municipio de Ponce. De las partes no estar de acuerdo con la misma, podrán solicitar una apelación dentro de los treinta (30) días siguientes de su recibo ante el Estado Libre Asociado, de Puerto Rico, Programa de Desarrollo Laboral (PDL) Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, FD Roosevelt Avenue #355 piso 2, Hato Rey , PR 00918 con copia certificada al Director (a) Ejecutivo (a) del Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce (ALDL), Apartado 33-1709 – Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral - WIOA - Ponce, Puerto Rico 00733-1709.

N. Será responsabilidad del ALDL de Ponce informar a los solicitantes, empleados, participantes y proveedores de servicios de la existencia de este procedimiento de Quejas y/o Querellas y el Procedimiento para radicar Querellas; por las razones antes expuestas. Al momento de solicitar o nombrar a cada empleado o participante se les orientará sobre los mismos y se dejará constancia en un documento firmado por cada individuo. También discutirá con el Proveedor de Servicios el requisito del procedimiento de quejas y/o querellas y se proveerá una cláusula en los contratos otorgados donde se garanticen adecuadamente los derechos de los participantes y del proveedor.

VII. ACCION REQUERIDA:

Todo el personal administrativo y operacional debe conocer que este procedimiento será aplicable cuando se determine que un recipiente de fondos del Título I de WIOA ha sido encontrado en incumplimiento sobre violaciones a las normas laborales según lo dispone el 20 CFR 683.600.

VIII. CLAUSULA DE SEPARABILIDAD:

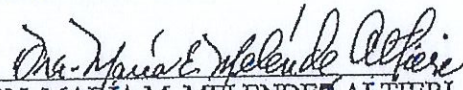
Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y parte de este Reglamento. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de este Reglamento por determinación judicial no se entenderá que afecta o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.


IX. VIGENCIA


Este procedimiento tendrá vigencia una vez firmado por el Alcalde de Ponce.

En Ponce, Puerto Rico hoy 31 de mayo de 2019.

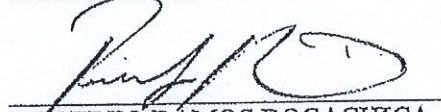
APROBADO POR:


HON. MARÍA M. MELENDEZ ALTIERI
ALCALDESA


JAIME L. SANTIAGO CANET, Ph.D.
PRESIDENTE JUNTA LOCAL DE
PONCE


JENNIFER BERRIOS ANTUÑA
OFICIAL DE IGUALDAD EN EL EMPLEO
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECOMENDADO POR:


ROBERTO RAMOS BOCACHICA
DIRECTOR EJECUTIVO WIOA

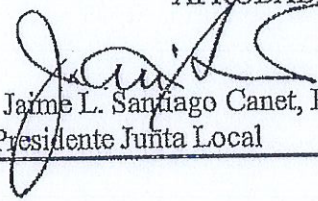
GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE PONCE.
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
PONCE/WIOA

PROCEDIMIENTO:
PARA ESTABLECER PRIORIDAD
DE SERVICIOS A LOS VETERANOS

NÚMERO: WDB-15-005

APROBADO POR:

Revisado 8 de junio de 2015


Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local

PROPÓSITO:

Este procedimiento tiene el propósito de hacer más accesible los servicios a los veteranos y/o cónyuges elegibles y de asegurar que cuando éstos se identifiquen, se les oriente sobre su derecho de prioridad para recibir servicios.

BASE LEGAL:

Este procedimiento se promulga teniendo como base legal los siguientes documentos:

- Carta Núm. 10-09 del 10 de noviembre de 2009 intitulada "*Training and Employment Guidance*", la cual se hace formar parte de este procedimiento.
- Ley Pública (P.L.) 107-288, "The Jobs for Veterans Act", ley firmada el 7 de noviembre de 2002.
- Ley Número 203 del 14 de diciembre de 2007, conocida como Carta Derechos del Veterano Puertorriqueño, Siglo XXI.
- Ley Número 57 del 27 de junio de 1987, según enmendada, crea la Oficina del Procurador del Veterano Puertorriqueño.
- Boletín Administrativo OE-2006-35 del 8 de noviembre de 2006, Orden Ejecutiva del Gobernador de P.R.
- Ley Pública (P.L.113-128) Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)

DISPOSICIONES GENERALES:

- 1) Nombrar a un Coordinador de Asuntos del Veterano, entre los empleados del Programa.

2) Ofrecer a veteranos y/o cónyuges elegibles orientación sobre:

- Sus derechos a la prioridad de servicios
- La gama completa de empleos, adiestramientos y servicios de colocación disponibles bajo fondos federales (WIOA) u otros fondos disponibles.
- Los requerimientos de elegibilidad aplicables para los Programas y Servicios bajo dichos fondos.
- Brindar orientación sobre otras leyes y beneficios a los veteranos de las cuales podría tener conocimiento, según se mencionan más adelante.

3) Establecer normas o procedimientos para dar prioridad a los veteranos y/o cónyuges elegibles.

4) Divulgar los trabajos del Coordinador de Asuntos del Veterano.

OTRAS LEYES Y BENEFICIOS A LOS VETERANOS

La Ley 203 del 14 de diciembre de 2007, en su Artículo 4 establece un conglomerado de los derechos y beneficios a favor de nuestros veteranos en las áreas de empleo, vivienda, sistemas de retiro gubernamentales, educación, obligaciones contributivas, adquisición de propiedad y servicios médicos hospitalarios.

DERECHOS RELACIONADOS CON TRABAJO EN EL SECTOR GUBERNAMENTAL

1) El Veterano tiene derecho a que se le sumen 10 puntos o el 10% lo que sea mayor, a la calificación obtenida en cualquier prueba o examen requerido a los fines de calificar para un empleo, ya sea de ingreso, reingreso o de ascenso en el Gobierno de Puerto Rico.

(Serán concedidos luego de aprobar la puntuación mínima requerida) Rubín vs Hon. Trias Monge 111 D.P.R. 481

2) El Veterano tiene derecho a que se le den los exámenes que por estar en servicio activo no pudo presentar y que así lo solicite dentro de los 180 días de haber regresado a su trabajo.

3) La Oficina del Procurador del Veterano (OPV) notificará a las organizaciones de veteranos por vía electrónica o por cualquier medio que sea pertinente las convocatorias de cualquier puesto o empleo de libre competencia.

4) Se garantiza el derecho a reemplazo de todo aquel miembro de las Fuerzas Armadas de los E.U. que ocupe una plaza regular del ELA, sus dependencias, corporaciones públicas, municipios, instrumentalizada pública o plaza regular en la empresa privada.

PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR CON LEY DE PREFERENCIA A VETERANOS

1) Al llegar al Centro de Servicios Integrados (CSI) y/o a la Unidad de Intake y llena el “Perfil del Cliente” (formulario WIOA 04-01-02-001), de contestar que es veterano, se le referirá al Coordinador de Asuntos del Veterano, quien continuará entrevistando para orientar a este cliente.

La norma establecida para que a los veteranos y/o cónyuges se les dé la prioridad en los diferentes servicios bajo la Ley WIOA del Municipio Autónomo de Ponce será según se detalla a continuación:

- **En toda oferta de empleo directo en el Centro de Servicios Integrados (One-Stop Center) o en ofertas nuevas de empleo y/o adiestramiento serán anunciadas al público en general, luego de veinticuatro (24) horas. De modo que los veteranos y/o sus cónyuges elegibles tengan la oportunidad a que sean referidos primeros a las entrevistas en dichas ofertas.**
- **En toda publicación o aviso se indicará que los veteranos tienen prioridad a dichas ofertas.**

2) El Coordinador de Asuntos del Veterano recopila los datos del veterano en el formulario Núm. WIOA -08-01-14-001.

3) El Coordinador de Asuntos del Veterano le informará al cliente veterano que tiene prioridad entre otros clientes que compiten por el puesto u oportunidad al ser los primeros que serán referidos para las diferentes ofertas disponibles.

4) Se orientará a los/las Manejadores de Casos de la prioridad que debe dar a estos clientes por su condición de veterano, en todas las actividades que desarrolla el Área Local, en sus programas de adultos y trabajadores desplazados y jóvenes.

FUNCIONES DEL COORDINADOR DE ASUNTOS DE VETERANOS

La Orden Ejecutiva del Gobernador indica que esta persona:

1. Será un funcionario que servirá de enlace y orientará a los veteranos que acudan a una agencia en busca de los servicios que se ofrecen.
2. Difundir y transmitir entre los veteranos puertorriqueños los beneficios y privilegios que les ofrece la Carta de Derechos de Veterano Puertorriqueño.
3. Servir de enlace entre el Área Local de Desarrollo Laboral y la Oficina del Procurador del Veterano.
4. Conocer los derechos que la legislación vigente establece, con particular énfasis en aquellos relacionados con los servicios y beneficios que concede la Ley WIOA a esta población.
5. Canalizará las peticiones de asistencia de los veteranos en término de empleo y adiestramiento.
6. Mantendrá informes de trabajos realizados y estadísticas sobre veteranos y/o cónyuges elegibles atendidos.

CUMPLIMIENTO CON INFORMES:

El Coordinador de Asuntos del Veterano informará a la Oficina del Procurador del Veterano Puertorriqueño:

1. Prepara informes dos (2) veces al año de los servicios que se ofrecen a los veteranos.
2. Informará el número de veteranos atendidos o que visitaron la Oficina en busca de servicios.
3. Informará los empleos disponibles para veteranos.
4. La petición de ayuda canalizada y los resultados obtenidos.

CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si cualquier inciso o sección de este Procedimiento es declarado inconstitucional o nulo por el Municipio Autónomo de Ponce o un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y parte de este procedimiento. Su efecto se limitará al inciso, artículo, sección o aspecto declarado inconstitucional o nulo.

VIGENCIA Y APROBACIÓN

Estas instrucciones comenzarán a regir inmediatamente después de ser aprobado por la Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB).

Anejo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

Este Memorando de Entendimiento (en adelante MOU, por sus siglas en inglés), se suscribe por y entre:

DE LA PRIMERA PARTE: El **Departamento de la Vivienda**, representado por su Secretario, **Lcdo. Luis C. Fernández Trinchet**, facultado mediante las disposiciones de la Ley Núm. 66 de 17 de agosto de 1989, según enmendada, **Socio Obligatorio del Sistema de Gestión Única**, en representación de los programas de empleo y adiestramiento bajo el "Department of Housing and Urban Development", en adelante denominado la **PRIMERA PARTE**.

DE LA SEGUNDA PARTE: La **JUNTA DE ALCALDES** del Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste, representada en este acto por su Presidente, el Hon. Isidro Negrón Irizarry o su representante autorizado, en adelante denominada "**LA JUNTA DE ALCALDES**" y la **JUNTA LOCAL**, representada por su Presidente, el Sr. Roque A. Ramírez Palermo o su representante autorizado, en adelante denominada "**LA JUNTA LOCAL**", en adelante denominados la **SEGUNDA PARTE**.

I. Propósito

- [Handwritten signature]*
- A. El propósito de este MOU es proveer información sobre la relación entre las partes antes mencionadas, sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades, y sobre las expectativas para la implementación de lo dispuesto en la sección 121 (c) del Título I de la Ley de Innovación y de Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) del 2014. Este MOU tiene además la intención de contribuir a una relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la Junta Local, el Área Local y el Socio Obligado en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar la más efectiva provisión de servicios a la fuerza trabajadora. Este MOU tiene además la intención de establecer procesos y procedimientos en conjunto que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios actual, resultando en uno constante, completo y diverso, ofreciendo pareo de empleo, de educación, de servicios de sostén y adiestramiento en el empleo, entre otros servicios de desarrollo laboral. Las partes en este documento proponen coordinar y llevar a cabo las actividades y servicios que en él se describen dentro del ámbito de los requerimientos legislativos que imponen las leyes creadoras de cada programa y/o agencias. El MOU, documenta también, la importancia de las medidas de ejecución y las iniciativas de mejoramiento continuo.

II. Introducción/Trasfondo

- A. El Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste y el Departamento de la Vivienda suscriben este MOU para asegurar que se implementen los siguientes principios de WIOA:
1. Elegibilidad Universal: Todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras en el empleo, tendrán acceso a los servicios de búsqueda de empleo en todos los Centros de Gestión Única (CGU) designados para proveer información que lleven a la toma de decisiones relacionadas a la consecución de una carrera laboral y al mercado de empleo. Los servicios de carrera, los servicios de adiestramiento y los de sostén se ofrecerán dentro del CGU.

2. Acercamiento al Sistema de Gestión Única: Todos los clientes pueden explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo y tener acceso, además, a la información sobre empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. Estos servicios se harán disponibles a través del CGU o de los socios obligados.
3. Elección Individual: Los clientes tendrán acceso a una variedad de información sobre carreras, destrezas, empleo y adiestramiento. Esto para obtener los servicios y destrezas que necesitan para aumentar sus oportunidades de empleo, basados en las necesidades individuales, las cuales se nutrirán del consejo y guía del personal del CGU.
4. Desarrollo Regional: Para desarrollar un sistema de desarrollo laboral que promueva las destrezas del mercado laboral regional y mejore el desarrollo económico del área, los servicios tales como: créditos tributarios, incentivos e información del mercado laboral, tienen que estar accesibles dentro del CGU.
5. Costos-eficiencia: Todos los clientes tienen que tener acceso a un sistema que minimice los costos, promueva la participación de empleadores y buscadores de empleo que se sirven del sistema y de manera que no se dupliquen servicios.

B. Misión y Visión

1. Misión: Apoyar y potenciar una fuerza trabajadora competitiva.
2. Visión: Desarrollar una economía regional mediante una fuerza trabajadora cualificada.
3. Las partes trabajarán en conjunto con empleadores y clientes delineando servicios, proveyendo recursos y promoviendo la provisión continua e integrada de servicios en la región. Esto asegurará que tanto patronos como buscadores de empleo, sean servidos con un alto nivel de calidad creando un gran impacto en la comunidad.

III. Roles y Responsabilidades

- A. Los CGU se componen de socios que desde sus respectivos roles y responsabilidades colaboran en la administración de WIOA, de los programas de educación, de los recursos humanos y las actividades provenientes de otras corrientes de fondos. Los siguientes constituyen la administración de WIOA en el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste.
 1. Junta de Alcaldes: Supervisa el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local.
 2. Junta Local de Desarrollo Laboral: Designada para trabajar de acuerdo con la Junta de Alcaldes y para establecer políticas públicas y monitorear el sistema de desarrollo laboral local.
 3. Operador del CGU: Designado por la Junta de Alcaldes como el responsable de la administración y coordinación de actividades en el CGU.

4. Socios Obligados:

- a. Programas autorizados bajo el Título I de WIOA¹ que sirven a:
- i. Adultos
 - ii. Trabajadores Desplazados
 - iii. Jóvenes
 - iv. Cuerpos de Paz
 - v. Programas de Americanos Nativos
 - vi. Programas de Agricultores migrantes y de temporada
 - vii. Veteranos
- b. Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser²
- c. Actividades de alfabetización y educación de adultos autorizadas bajo el Título II de WIOA³
- d. Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título II, partes A y B⁴
- e. Actividades de empleo para la comunidad de la tercera edad autorizados bajo el Título V de la Ley de Americanos de la Tercera edad del 1965⁵
- f. Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins⁶
- g. Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio⁷
- h. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados⁸
- i. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario⁹
- j. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano¹⁰
- k. Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)¹¹
- l. Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de Segunda Oportunidad del 2007¹²
- m. Programa TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social¹³

Handwritten initials: R.P. and A.P.

¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(i)

² 29 U.S.C. 49 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ii)

³ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iii)

⁴ 29 U.S.C. 720 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iv)

⁵ 42 U.S.C. 3056 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(v)

⁶ 20 U.S.C. 2301 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(vi)

⁷ 19 U.S.C. 2271 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(vii)

⁸ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(viii)

⁹ 42 U.S.C. 9901 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ix)

¹⁰ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(x)

¹¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xi)

¹² 42 U.S.C. 17532; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xii)

¹³ 42 U.S.C. 601 et seq.; WIOA 121 (b)(1)(B)(xiii)

B. Responsabilidades

1. La sección 121 (b) enumera las responsabilidades mínimas de los socios obligados bajo WIOA, a saber:
 - a. Tener disponibles los servicios de carrera y que sean ofrecidos de manera consistente y coordinada a través del Sistema de Gestión Única.
 - b. Establecer métodos de referido a individuos entre los operadores de los CGU y los socios para que reciban el servicio y las actividades apropiadas.
 - c. Desarrollar métodos para asegurar que las necesidades de los trabajadores y jóvenes, e individuos con barreras en el empleo, incluyendo las personas con impedimentos, sean guiados en la provisión del necesario y apropiado acceso a servicios, incluyendo acceso a la tecnología y materiales, disponibles mediante el sistema de gestión única.
 - d. Describir cómo los costos de dichos servicios y la operación del sistema se subvencionarán.
 - e. Cumplir con sus funciones dentro del Sistema de Gestión Única, según establecido en el MOU y con los procedimientos para enmendar el MOU durante su vigencia.
 - f. Determinar los estándares de servicio y la marca para los socios co-localizados.
 - g. Compromiso de capacitación de todo el personal del CGU en las diferentes áreas que atienden los socios.
 - h. Facilitar los canales de comunicación entre socios y demás componentes del Sistema de Gestión Única.
 - i. Ofrecimiento cabal de los servicios.

C. Disponibilidad de los Servicios de Carrera

1. Los servicios de carrera básicos estarán disponibles de forma universal para toda la población.
2. Cada socio es responsable por la provisión de los servicios correspondientes al programa o agencia que representa y que estén asociados con los servicios que ofrece el CGU y determinar la elegibilidad para sus programas con la excepción de los programas de Trabajadores Desplazados y los del Título III de la Ley Wagner-Peyser, los cuales trabajan en conjunto bajo el Plan de Integración para la determinación de elegibilidad.
3. Los socios deben esforzarse en proveer servicios de manera constante y prevendrán la duplicación de servicios en todo momento posible.

D. Coordinación de servicios y referidos entre los socios del Sistema

1. Para facilitar el acceso de los participantes a los diferentes programas o actividades para ayudarlos en su transición hacia la auto-suficiencia, todas las partes en este MOU acuerdan ofrecer al participante un servicio que incluya:
 - a. Orientación general de los programas, servicios y actividades disponibles en el CGU, tanto los de la ley que represente como los restantes.
 - b. Determinación de necesidades y consejería.
 - c. Determinación de elegibilidad para recibir el servicio que amerite.
 - d. Asistencia individual durante todo el proceso.
 - e. Referido y seguimiento.
2. Estos servicios deben ser documentados.
3. Todas las partes en este MOU acuerdan completar en todos sus apartados los documentos relacionados a los participantes, tanto los de su programa como los del CGU en general. Así mismo, se comprometen a mantener al día la información sobre los participantes en el sistema mecanizado para esos efectos.
4. Es esencial que todos los socios y personal del CGU se mantengan coordinados e informados entre sí, a los finales de brindar un trato cortés y eficiente a los participantes, para que su visita al CGU resulte en una no-onerosa y productiva.

E. Servicios a la Población con Múltiples Barreras de Empleo

1. Los socios deben asegurar que haya servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras de empleo. WIOA define para este propósito estas poblaciones:
 - a. Amas de casa desplazadas
 - b. Individuos de bajo ingreso
 - c. Indígenas, Nativos de Alaska, Nativos de Hawai, entre otros
 - d. Individuos con discapacidades, incluyendo jóvenes
 - e. Individuos de la Tercera Edad
 - f. Ex convictos
 - g. Individuos sin hogar bajo la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 o niños y jóvenes sin hogar según definido en la Ley de Asistencia a los Sin Hogar McKinney-Vento
 - h. Jóvenes que están o han estado en el sistema de hogares sustitutos
 - i. Individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen un bajo nivel de alfabetismo e individuos que enfrentan barreras culturales sustanciales
 - j. Agricultores migrantes o de temporada
 - k. Individuos que estén dentro de dos (2) años de terminar su elegibilidad bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social
 - l. Padre/Madre soltero (incluye mujer soltera embarazada)
 - m. Individuos que estén desempleados por un período de tiempo sustancial
2. Los socios deben llevar a cabo en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a estas poblaciones y participarán de manera activa en el referido de éstos a los servicios apropiados según la necesidad del individuo y los servicios disponibles.

F. Participación de Recursos y Costos

1. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU. Cada socio sirve a un sector específico de la población y provee servicios que benefician dichos individuos. Cada socio es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su Programa o agencia.
2. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU.

G. Mejoramiento Continuo y Duración del MOU

1. Todos los socios participarán en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas. Para asegurar que los servicios son responsivos a las necesidades de la comunidad, los socios entrevistarán a los clientes a los fines de obtener retroalimentación relacionada a satisfacción con el servicio y atención provista en el CGU. Los socios participarán en el desarrollo y mejoramiento diario de los procedimientos, políticas y la administración operacional del Sistema y del Centro de Gestión Única. Todos los socios serán parte de un proceso que revise continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así refinar los servicios del CGU basándose en dichas necesidades.
2. Este MOU ha sido diseñado para servir como un testimonio de la relación entre los firmantes desde el momento de su firma hasta la fecha de caducidad, a menos que medie enmienda debidamente suscrita y firmada por todos los socios, durante el transcurso del mismo.

H. Expectativa de Servicio

1. Se espera que todos los socios se adhieran a los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU, y entre estos se incluyen:
 - a. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las establecidas por los CGU siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU.
 - b. Crear un sistema de atención al cliente amigable para la provisión de servicios.
 - c. Todas las personas en el CGU deben observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral:
 - i. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional.
 - ii. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente.
 - iii. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos.

- iv. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas de operación del CGU.
 - v. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU.
- d. Preferencia de Veteranos: Todos los programas o socios de empleo y adiestramiento, subvencionados con fondos federales y administrados por los socios del CGU observarán un sistema de preferencia para veteranos, de manera que se provea la máxima oportunidad de empleo y adiestramiento a dicha población y demás personas elegibles según establecido por leyes federales y estatales y políticas federales aplicables al área de servicios.
- e. Políticas y Procedimientos del CGU

- i. Los socios han acordado colaborar con mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado a los CGU, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos en el CGU.
- ii. Cualquier variación específica que presente un socio en relación a las políticas y procedimientos del CGU, debe ser documentada para su consideración y resolución.

Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU. Cuando haya un conflicto entre dichas políticas y procedimientos y las de la agencia o programa representados por algún socio las políticas y los procedimientos de la agencia o programa tendrán precedencia. Las agencias o programas y el operador designado del CGU deben trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos.

f. Adiestramiento Coordinado

- i. Los socios del CGU alentarán, acomodarán al personal y/o proveerán adiestramiento, cuando se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que se representan en el CGU y de esa manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente.
- ii. La Junta Local y el Operador del CGU coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos.
- iii. Se debe proveer adiestramiento dos (2) veces al año como mínimo.

g. Comunicación

- h. Los Socios del CGU serán invitados a participar en el Consejo Asesor de Gestión Única adscrito a la Junta Local¹⁴

¹⁴ WIOA sec. 107 (b)(4)

ii. El enfoque de este comité será en lo siguiente:

Mejoramiento y perfeccionamiento del Sistema de Servicios de Gestión Única

1. Oportunidades de adiestramiento
2. Nuevos desarrollos con cada socio
3. Desarrollo de Recursos con base en la Internet y relacionados a la Tecnología

i. Servicios a los Patronos

- i. Participación y Compromiso – Educar y proveer información general a los patronos sobre cómo los servicios en el CGU pueden representar las soluciones a sus desafíos o necesidades en cuanto al empleo de personal calificadas.
- ii. Servicios Empresariales – elaborar estrategias personalizadas basadas en el desarrollo de un perfil para determinar las necesidades de los patronos de modo que dirija y atienda de manera innovadora los desafíos relacionados al Reclutamiento, Empleo, Adiestramiento, Cierres y Cesantías.

IV. Financiamiento

A. *Ver Anejo I sobre la Adjudicación de Costos y Asignación de Recursos. Este documento muestra CLARA y DETALLADAMENTE los recursos que proveerá y los costos que subvencionarán cada parte, su procedencia, y las cantidades que se proveerán.*

V. Provisiones Generales

A. Confidencialidad

1. En aras de garantizar la seguridad de la información de los participantes, las partes en este MOU acuerdan adherirse a las expectativas de confidencialidad que las leyes federales y estatales y regulaciones aplicables, exigen.

B. Competencia

1. Las agencias/los programas aquí representados asumen total responsabilidad sobre las acciones de las agencias/programas que incidan/afecten el cumplimiento y ejecución de este MOU.

C. Medidas de Ejecución

1. Todos los socios acuerdan trabajar juntos para alcanzar y exceder las Medidas de Ejecución establecidas por WIOA para los CGU.

2. El operador del CGU reportará sobre el progreso de dichas medidas y todos los socios acuerdan discutir las alternativas para conseguir mutuamente dichas medidas, a los fines de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida.

D. Sistema Operativo Común del CGU

1. Todos los socios acuerdan participar en el sistema operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU.
2. Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, todos los socios acuerdan proveer, entrar y/o mantener la información de cada individuo, completa y actualizada en el sistema. En adición, todos los socios acuerdan compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento.

E. Informes Requeridos

1. *(Describir cuales son los informes que cada socio debe producir de acuerdo a la regulación del programa/agencia que representa en relación a los servicios que presta en el CGU, quien y como será responsable de recopilar y someter la información requerida.)*

F. Enmiendas

1.
 - a. Con excepción de lo indicado en el párrafo (2), la información contenida en este MOU sólo puede ser modificada mediante el consentimiento escrito de todos los socios. Cualquier petición para enmendar alguna parte, debe ser sometida por escrito a la Junta Local. La Junta Local notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de la misma.
 - b. El MOU puede ser enmendado de tiempo en tiempo para añadir nuevos socios al CGU. Estos nuevos miembros pueden firmar el MOU existente al momento de su adicción. Todos los socios del MOU serán notificados por escrito sobre los nuevos socios que entran a formar parte del CGU y del MOU. Cualquier ajuste en términos de costos tiene que ser revisado antes de añadir a un socio.
2. Las partes quedan en el entendido de que cada cual estará hábil y disponible para cumplir con su rol en el CGU en total acuerdo con cualquier ley federal y estatal y con las políticas que gobiernan o afectan sus actividades. Si en algún momento cualesquiera de las partes no pueden por justa causa, ejecutar sus funciones como acordadas en este MOU y en consistencia con las leyes y reglamentos federales, estatales o locales y con las políticas establecidas, la parte afectada debe notificar inmediatamente por escrito a todas las partes de su intención de enmendar o modificar el MOU con por lo menos 30 días de anticipación al momento de efectuarse la enmienda o modificación. No se requerirá se realizará por esta razón. La parte debe ser sustituida por el programa o agencia que representa de forma inmediata y dicho cambio debe reflejarse en el MOU, notificando a las demás partes que conforman el mismo.

3. El Plan de Adjudicación de Costos y de Asignación de Recursos (Anejo I) puede necesitar ajustes basados en la reconciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda formal al MOU, pero los socios deben estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificados por escrito de ello.

G. Acuerdos Suplementarios

1. Para asegurar la mayor flexibilidad para con los socios, se entiende que la Junta Local puede entrar en acuerdos legales por separado con otros socios o con alguna combinación de socios, en los que se especificarán los derechos y obligaciones de cada socio en particular y el Área Local en relación al tema que propició dichos acuerdos suplementarios.

I. Resolución de Conflictos

1. Las partes en este MOU acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán a través de lo establecido en este inciso.
2. Las partes se comprometen además a realizar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier desavenencia.
3. En la eventualidad de que ocurra un conflicto entre las partes de este MOU, relacionado a las condiciones, ejecución o administración de este documento, se iniciará el siguiente procedimiento:
 - a. Las partes involucradas, dentro del término de los diez (10) días a partir de surgida la desavenencia, desacuerdo o conflicto, someterán a la Junta Local un escrito en el que se expliquen las razones por las cuales entienden existe controversia y el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla.
 - b. La Junta Local dentro del término de cinco (5) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s), notificará a las demás partes del MOU la existencia de una controversia y citará a reunión para que todos los socios revisen y decidan la solución de la misma.
 - c. En dicha reunión se presentará el conflicto y los remedios, alternativas o propuestas. Mediante mayoría de votos de todos los socios, se resolverá el mismo.
 - d. La reunión deberá llevarse a cabo dentro del término de quince (15) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s).
 - e. Si el resultado de la controversia, conlleva enmienda al MOU, se realizará el mismo y se notificará a todas las partes.
4. Estos términos son de estricto cumplimiento y no son prorrogables. La solución de los conflictos relacionados a este MOU, alcanzadas por votación en reunión de socios, serán finales.

R. N.
Q. A.

I. Política de Cumplimiento y No-Discrimen

1. Todos los socios en este MOU son patronos con igualdad de empleo. Todos los socios entienden que deben cumplir con el 29 CFR 37.30 en el cual se dispone que es contra la ley el que un socio discrimine en los siguientes aspectos:

a. Contra cualquier individuo en la jurisdicción de los Estados Unidos, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia; y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA en base a la ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I.

b. Los socios y demás personal del CGU, no deben discriminar en las siguientes áreas:

- i. decidir quién ingresa, o quien tendrá acceso a cualquier actividad o programa bajo WIOA;
- ii. proveer oportunidades en, o tratar cualquier persona con relación a dicho programa o actividad; o
- iii. tomar decisiones de empleo del personal para la administración de, o relacionado a dicho programa o actividad.

c. Derechos de Participantes

j. Cualquier participante que entienda que en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU, incluyendo los socios, ha incurrido en una acción en violencia a la ley y/o reglamentación aplicables, y con relación a su elegibilidad para el programa, registro, o la provisión de servicios, tiene el derecho de representar una queja ante el operador del CGU.

ii. Así mismo, si un participante entiende que ha sufrido discrimen con base en raza, color, origen nacional, edad, sexo, afiliación política, creencias, nacionalidad o impedimento, por personal del CGU incluyendo los socios, en la atención y/o provisión de los servicios, puede querellarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante:

1. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU, o

2. El Director del Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210 o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc.

J. Ambiente Libre de Drogas y Hostigamiento Sexual

1. Es política del Área Local el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de drogas; sin embargo, el CGU y todos los socios acuerdan tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas.

K. Disposiciones Misceláneas

1. Política de No-Indemnización ni Responsabilidad

- a. En la ejecución de este MOU cada socio acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU para patronos, individuos desempleados y participantes cualificados en general. No obstante, los socios no están vinculados legalmente en términos de responsabilidad conjunta ni solidaria.

2. Cláusula de Respeto Mutuo en el Ambiente Organizacional

- a. Todos los socios identificados en este MOU, en sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo este MOU.

3. Mantenimiento de Expedientes

- a. El operador del CGU será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU. El operador designado proveerá a todos los socios con un informe anual que incluya el presupuesto, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución.

4. Política de Requerimiento Estricto

- a. Todos los socios acuerdan observar aquel término que sea más estricto sobre cualquier punto de este MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales.

5. Transferibilidad del MOU

- a. Este MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del operador del CGU. El operador designado del CGU asumirá el rol del Área Local en lo que sea aplicable a áreas tales como: responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución, mejoramiento continuo, estándares relacionados a discrimen, resolución de conflicto y apoyo en todo esfuerzo colaborativo, como delineado en este MOU.

6. Validación del MOU

- a. Los socios están en el entendido de que el MOU debe contener las firmas oficiales de TODAS las partes, para que sea válido y ejecutable. Con cada firma debe incluirse el nombre, título y agencia/programa que representa la parte.
- b. Este MOU debe ser revisado por lo menos cada tres (3) años.
- c. Los socios acuerdan que este MOU sólo puede ser enmendado mediante acuerdo escrito y firmado por cada una de las partes involucradas.

RA
Out

VI. Vigencia

A. Este MOU tendrá vigencia a partir de su otorgamiento y se extenderá hasta el 30 de junio de 2023. Este MOU podrá ser modificado, previo acuerdo mutuo mediante enmienda escrita, entre LAS PARTES.

VII. Firmas

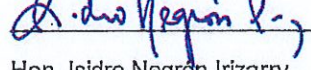
PRIMERA PARTE:

SOCIO OBLIGADO

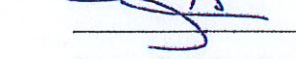
Firma Oficial Autorizada: _____
Nombre en letra de molde: Lcdo. Luis C. Fernández Trinchet
Título en letra de molde: Secretario
Nombre de agencia/programa: Departamento de la Vivienda
Dirección de agencia/programa: PO Box 21365 San Juan PR 00928
Teléfono: 787-274-2527 ext. 6400
Dirección electrónica: www.vivienda.pr.gov

SEGUNDA PARTE:

JUNTA DE ALCALDES

Firma Oficial Autorizada:  _____
Nombre en letra de molde: Hon. Isidro Negrón Irizarry
Título en letra de molde: Presidente Junta de Alcaldes
Nombre de agencia/programa: Área Local de Desarrollo Laboral
Dirección de agencia/programa: PO Box 85 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-3500
Dirección electrónica: alcalde@municipiodesangerman.com

JUNTA LOCAL:

Firma Oficial Autorizada:  _____
Nombre en letra de molde: Roque Abad Ramírez Palermo
Título en letra de molde: Presidente
Nombre de agencia/programa: Junta Local
Dirección de agencia/programa: PO Box 1448 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-7544
Dirección electrónica: junta_local@yahoo.com

RA
Ind

ANEJO I

ADJUDICACION DE COSTOS Y ASIGNACION DE LOS RECURSOS

DEPARTAMENTO DE LA VIVIENDA

EL DEPARTAMENTO DE LA VIVIENDA pagará al ALDLS, por los costos compartidos, previamente determinados y acordados, sin que se efectúen descuentos o deducción alguna según se indica a continuación: -----

-----a. La suma de **CATORCE DOLARES (\$14.00) mensuales** por una oficina y de áreas comunes de **80 pies cuadrados (80 pc)**, la cual es utilizada de lunes a viernes por cuatro (4) días al mes.-----

-----b. El estacionamiento está provisto por el ALDLS, ya que el edificio cuenta con estas facilidades.-----

-----c. Los gastos compartidos (en adición a la renta) se desglosan del siguiente modo: -----

Gastos Compartidos por Servicios de Empleo (Mensual)

Utilidades de agua y luz eléctrica	\$4.00
------------------------------------	--------

[Handwritten signature]

-----d. Los costos totales, incluyendo renta, a ser cubiertos por LA ADMINISTRACION, se indican a continuación:-----

Total Mensual a ser cubierto por

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Áreas utilizadas por el Departamento de la Vivienda (una (1) oficina de 80 pies cuadrados)	\$18.00
--	---------

-----e. Excepto que se disponga lo contrario por enmienda suscrita entre las partes, la cantidad máxima pagadera por EL DEPARTAMENTO DE LA VIVIENDA bajo este acuerdo será de **DIECIOCHO DOLARES (\$18.00) mensuales**, suma que incluye gastos.-

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

2020-2023

Este Memorando de Entendimiento (en adelante MOU, por sus siglas en inglés), se suscribe por y entre:

DE LA PRIMERA PARTE: El Programa **Job Corps**, representado por el Sr. Osvaldo Ubiñas, Socio Obligado del Sistema de Gestión Única en representación de los programas de adiestramiento y empleo para jóvenes bajo el Título I, Sub Título C de WIOA, en adelante denominado la **PRIMERA PARTE**.

DE LA SEGUNDA PARTE: La JUNTA DE ALCALDES del Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste, representada en este acto por su Presidente, el Hon. Isidro Negrón Irizarry, en adelante denominada "LA JUNTA DE ALCALDES" y la "JUNTA LOCAL", representada por su Presidente, el Sr. Roque Abad Ramírez Palermo o su representante autorizado, en adelante denominada la "JUNTA LOCAL", en adelante denominados la **SEGUNDA PARTE**.

i. Propósito

A. El propósito de este MOU es proveer información sobre la relación entre las partes antes mencionadas, sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades, y sobre las expectativas para la implementación de lo dispuesto en la sección 121 (c) del Título I de la Ley de Innovación y de Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) del 2014. Este MOU tiene además la intención de contribuir a una relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la Junta Local, el Área Local y el Socio Obligado en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar la más efectiva provisión de servicios a la fuerza trabajadora. Este MOU tiene además la intención de establecer procesos y procedimientos en conjunto que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios actual, resultando en uno constante, completo y diverso, ofreciendo parero de empleo, de educación, de servicios de sostén y adiestramiento en el empleo, entre otros servicios de desarrollo laboral. Las partes en este documento proponen coordinar y llevar a cabo las actividades y servicios que en él se describen dentro del ámbito de los requerimientos legislativos que imponen las leyes creadoras de cada programa y/o agencias. El MOU, documenta también, la importancia de las medidas de ejecución y las iniciativas de mejoramiento continuo.

ii. Introducción/Trasfondo

A. El Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste y el Programa Job Corps suscriben este MOU para asegurar que se implementen los siguientes principios de WIOA:

1. Elegibilidad Universal: Todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras en el empleo, tendrán acceso a los servicios de búsqueda de empleo en todos los Centros de Gestión Única (CGU) designados para proveer información que lleven a la toma de decisiones relacionadas a la consecución de una carrera laboral y al mercado de empleo. Los servicios de carrera, los servicios de adiestramiento y los de sostén se ofrecerán dentro del CGU.

2. Acercamiento al Sistema de Gestión Única: Todos los clientes pueden explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo y tener acceso además, a la información sobre empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. Estos servicios se harán disponibles a través del CGU o de los socios obligados.
3. Elección Individual: Los clientes tendrán acceso a una variedad de información sobre carreras, destrezas, empleo y adiestramiento. Esto para obtener los servicios y destrezas que necesitan para aumentar sus oportunidades de empleo, basados en las necesidades individuales, las cuales se nutrirán del consejo y guía del personal del CGU.
4. Desarrollo Regional: Para desarrollar un sistema de desarrollo laboral que promueva las destrezas del mercado laboral regional y mejore el desarrollo económico del área, los servicios tales como: créditos tributarios, incentivos e información del mercado laboral, tienen que estar accesibles dentro del CGU.
5. Costos-eficiencia: Todos los clientes tienen que tener acceso a un sistema que minimice los costos, promueva la participación de empleadores y buscadores de empleo que se sirven del sistema y de manera que no se dupliquen servicios.

B. Misión y Visión

1. Misión: Apoyar y potenciar una fuerza trabajadora competitiva.
2. Visión: Desarrollar una economía regional mediante una fuerza trabajadora cualificada.
3. Las partes trabajarán en conjunto con empleadores y clientes delineando servicios, proveyendo recursos y promoviendo la provisión continua e integrada de servicios en la región. Esto asegurará que tanto patronos como buscadores de empleo, sean servidos con un alto nivel de calidad creando un gran impacto en la comunidad.

III. Roles y Responsabilidades

- A. Los CGU se componen de socios que desde sus respectivos roles y responsabilidades colaboran en la administración de WIOA, de los programas de educación, de los recursos humanos y las actividades provenientes de otras corrientes de fondos. Los siguientes constituyen la administración de WIOA en el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste.
 1. Junta de Alcaldes: Supervisa el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local.
 2. Junta Local de Desarrollo Laboral: Designada para trabajar de acuerdo con la Junta de Alcaldes y para establecer políticas públicas y monitorear el sistema de desarrollo laboral local.
 3. Operador del CGU: Designado por la Junta de Alcaldes como el responsable de la administración y coordinación de actividades en el CGU.

- a. Programas autorizados bajo el Título I de WIOA¹ que sirven a:
 - i. Adultos
 - ii. Trabajadores Desplazados
 - iii. Jóvenes
 - iv. Cuerpos de Paz
 - v. Programas de Americanos Nativos
 - vi. Programas de Agricultores migrantes y de temporada
 - vii. Veteranos
- b. Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser²
- c. Actividades de alfabetización y educación de adultos autorizadas bajo el Título II de WIOA³
- d. Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título II, partes A y B⁴
- e. Actividades de empleo para la comunidad de la tercera edad autorizados bajo el Título V de la Ley de Americanos de la Tercera edad del 1965⁵
- f. Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins⁶
- g. Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio⁷
- h. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados⁸
- i. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario⁹
- j. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano¹⁰
- k. Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)¹¹
- l. Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de Segunda Oportunidad del 2007¹²
- m. Programa TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social¹³

9
 [Handwritten signature]

¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(i)

² 29 U.S.C. 49 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ii)

³ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iii)

⁴ 29 U.S.C. 720 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iv)

⁵ 42 U.S.C. 3056 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(v)

⁶ 20 U.S.C. 2301 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(vi)

⁷ 19 U.S.C. 2271 et seq.; WIOA sec. 121-121 (b)(1)(B)(vii)

⁸ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(viii)

⁹ 42 U.S.C. 9901 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ix)

¹⁰ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(x)

¹¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xi)

¹² 42 U.S.C. 17532; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xii)

¹³ 42 U.S.C. 601 et seq.; WIOA 121 (b)(1)(B)(xiii)

B. Responsabilidades

1. La sección 121 (b) enumera las responsabilidades mínimas de los socios obligados bajo WIOA, a saber:

- a. Tener disponibles los servicios de carrera y que sean ofrecidos de manera consistente y coordinada a través del Sistema de Gestión Única.
- b. Establecer métodos de referido a individuos entre los operadores de los CGU y los socios para que reciban el servicio y las actividades apropiadas.
- c. Desarrollar métodos para asegurar que las necesidades de los trabajadores y jóvenes, e individuos con barreras en el empleo, incluyendo las personas con impedimentos, sean guiados en la provisión del necesario y apropiado acceso a servicios, incluyendo acceso a la tecnología y materiales, disponibles mediante el sistema de gestión única.
- d. Describir cómo los costos de dichos servicios y la operación del sistema se subvencionarán.
- e. Cumplir con sus funciones dentro del Sistema de Gestión Única, según establecido en el MOU y con los procedimientos para enmendar el MOU durante su vigencia.
- f. Determinar los estándares de servicio y la marca para los socios co-localizados.
- g. Compromiso de capacitación de todo el personal del CGU en las diferentes áreas que atienden los socios.
- h. Facilitar los canales de comunicación entre socios y demás componentes del Sistema de Gestión Única.
- i. Ofrecimiento cabal de los servicios.

C. Disponibilidad de los Servicios de Carrera

1. Los servicios de carrera básicos estarán disponibles de forma universal para toda la población.
2. Cada socio es responsable por la provisión de los servicios correspondientes al programa o agencia que representa y que estén asociados con los servicios que ofrece el CGU y determinar la elegibilidad para sus programas con la excepción de los programas de Trabajadores Desplazados y los del Título III de la Ley Wagner-Peyser, los cuales trabajan en conjunto bajo el Plan de Integración para la determinación de elegibilidad.
3. Los socios deben esforzarse en proveer servicios de manera constante y prevendrán la duplicación de servicios en todo momento posible.

D. Coordinación de servicios y referidos entre los socios del Sistema

1. Para facilitar el acceso de los participantes a los diferentes programas o actividades para ayudarlos en su transición hacia la auto-suficiencia, todas las partes en este MOU acuerdan ofrecer al participante un servicio que incluya:
 - a. Orientación general de los programas, servicios y actividades disponibles en el CGU, tanto los de la ley que represente como los restantes.
 - b. Determinación de necesidades y consejería.
 - c. Determinación de elegibilidad para recibir el servicio que amerite.
 - d. Asistencia individual durante todo el proceso.
 - e. Referido y seguimiento.
2. Estos servicios deben ser documentados.
3. Todas las partes en este MOU acuerdan completar en todos sus apartados los documentos relacionados a los participantes, tanto los de su programa como los del CGU en general. Así mismo, se comprometen a mantener al día la información sobre los participantes en el sistema mecanizado para esos efectos.
4. Es esencial que todos los socios y personal del CGU se mantengan coordinados e informados entre sí, a los finales de brindar un trato cortés y eficiente a los participantes, para que su visita al CGU resulte en una no-onerosa y productiva.

E. Servicios a la Población con Múltiples Barreras de Empleo

1. Los socios deben asegurar que hayan servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras de empleo. WIOA define para este propósito estas poblaciones:
 - a. Amas de casa desplazadas
 - b. Individuos de bajo ingreso
 - c. Indígenas, Nativos de Alaska, Nativos de Hawai, entre otros
 - d. Individuos con discapacidades, incluyendo jóvenes
 - e. Individuos de la Tercera Edad
 - f. Ex convictos
 - g. Individuos sin hogar bajo la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 o niños y jóvenes sin hogar según definido en la Ley de Asistencia a los Sin Hogar McKinney-Vento
 - h. Jóvenes que están o han estado en el sistema de hogares sustitutos
 - i. Individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen un bajo nivel de alfabetismo e individuos que enfrentan barreras culturales sustanciales
 - j. Agricultores migrantes o de temporada
 - k. Individuos que estén dentro de dos (2) años de terminar su elegibilidad bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social
 - l. Padre/Madre soltero (incluye mujer soltera embarazada)
 - m. Individuos que estén desempleados por un periodo de tiempo sustancial
2. Los socios deben llevar a cabo en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a estas poblaciones y participarán de manera activa en el referido de éstos a los servicios apropiados según la necesidad del individuo y los servicios disponibles.

F. Participación de Recursos y Costos

1. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU. Cada socio sirve a un sector específico de la población y provee servicios que benefician dichos individuos. Cada socio es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su Programa o agencia.
2. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU.

G. Mejoramiento Continuo y Duración del MOU

1. Todos los socios participarán en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas. Para asegurar que los servicios son responsivos a las necesidades de la comunidad, los socios entrevistarán a los clientes a los fines de obtener retroalimentación relacionada a satisfacción con el servicio y atención provista en el CGU. Los socios participarán en el desarrollo y mejoramiento diario de los procedimientos, políticas y la administración operacional del Sistema y del Centro de Gestión Única. Todos los socios serán parte de un proceso que revise continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así refinar los servicios del CGU basándose en dichas necesidades.
2. Este MOU ha sido diseñado para servir como un testimonio de la relación entre los firmantes desde el momento de su firma hasta la fecha de caducidad, a menos que medie enmienda debidamente suscrita y firmada por todos los socios, durante el transcurso del mismo.

H. Expectativa de Servicio

1. Se espera que todos los socios se adhieran a los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU, y entre estos se incluyen:
 - a. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las establecidas por los CGU siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU.
 - b. Crear un sistema de atención al cliente amigable para la provisión de servicios.
 - c. Todas las personas en el CGU deben observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral:
 - i. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional.
 - ii. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente.
 - iii. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos,

- iv. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas de operación del CGU.
 - v. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU.
- d. Preferencia de Veteranos: Todos los programas o socios de empleo y adiestramiento, subvencionados con fondos federales y administrados por los socios del CGU observarán un sistema de preferencia para veteranos, de manera que se provea la máxima oportunidad de empleo y adiestramiento a dicha población y demás personas elegibles según establecido por leyes federales y estatales y políticas federales aplicables al área de servicios.
- e. Políticas y Procedimientos del CGU
- i. Los socios han acordado colaborar con mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado a los CGU, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos en el CGU.
 - ii. Cualquier variación específica que presente un socio en relación a las políticas y procedimientos del CGU, debe ser documentada para su consideración y resolución.

Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU. Cuando haya un conflicto entre dichas políticas y procedimientos y las de la agencia o programa representados por algún socio las políticas y los procedimientos de la agencia o programa tendrán precedencia. Las agencias o programas y el operador designado del CGU deben trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos.

- f. Adiestramiento Coordinado
- i. Los socios del CGU alentarán, acomodarán al personal y/o proveerán adiestramiento, cuando se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que se representan en el CGU y de esa manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente.
 - ii. La Junta Local y el Operador del CGU coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos.
 - iii. Se debe proveer adiestramiento dos (2) veces al año como mínimo.
- g. Comunicación
- h. Los Socios del CGU serán invitados a participar en el Consejo Asesor de Gestión Única adscrito a la Junta Local¹⁴



¹⁴ WIOA sec. 107 (b)(4)

ii. El enfoque de este comité será en lo siguiente:

Mejoramiento y perfeccionamiento del Sistema de Servicios de Gestión Única

1. Oportunidades de adiestramiento
2. Nuevos desarrollos con cada socio
3. Desarrollo de Recursos con base en la Internet y relacionados a la Tecnología

i. Servicios a los Patronos

- i. Participación y Compromiso – Educar y proveer información general a los patronos sobre cómo los servicios en el CGU pueden representar las soluciones a sus desafíos o necesidades en cuanto al empleo de personal cualificadas.
- ii. Servicios Empresariales – elaborar estrategias personalizadas basadas en el desarrollo de un perfil para determinar las necesidades de los patronos de modo que dirija y atienda de manera innovadora los desafíos relacionados al Reclutamiento, Empleo, Adiestramiento, Cierres y Cesantías.

IV. Financiamiento

- A. Ver Anejo I sobre la Adjudicación de Costos y Asignación de Recursos. Este documento muestra CLARA y DETALLADAMENTE los recursos que proveerá y los costos que subvencionarán cada parte, su procedencia, y las cantidades que se proveerán.

V. Provisiones Generales

A. Confidencialidad

1. En aras de garantizar la seguridad de la información de los participantes, las partes en este MOU acuerdan adherirse a las expectativas de confidencialidad que las leyes federales y estatales y regulaciones aplicables, exigen.

B. Competencia

1. Las agencias/los programas aquí representados asumen total responsabilidad sobre las acciones de las agencias/programas que incidan/afecten el cumplimiento y ejecución de este MOU.

C. Medidas de Ejecución

1. Todos los socios acuerdan trabajar juntos para alcanzar y exceder las Medidas de Ejecución establecidas por WIOA para los CGU.
2. El operador del CGU reportará sobre el progreso de dichas medidas y todos los socios acuerdan discutir las alternativas para conseguir mutuamente dichas medidas, a los fines de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida.

D. Sistema Operativo Común del CGU

1. Todos los socios acuerdan participar en el sistema operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU.
2. Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, todos los socios acuerdan proveer, entrar y/o mantener la información de cada individuo, completa y actualizada en el sistema. En adición, todos los socios acuerdan compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento.

E. Informes Requeridos

1. *(Describir cuales son los informes que cada socio debe producir de acuerdo a la regulación del programa/agencia que representa en relación a los servicios que presta en el CGU, quien y como será responsable de recopilar y someter la información requerida.)*

F. Enmiendas

1.
 - a. Con excepción de lo indicado en el párrafo (2), la información contenida en este MOU sólo puede ser modificada mediante el consentimiento escrito de todos los socios. Cualquier petición para enmendar alguna parte, debe ser sometida por escrito a la Junta Local. La Junta Local notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de la misma.
 - b. El MOU puede ser enmendado de tiempo en tiempo para añadir nuevos socios al CGU. Estos nuevos miembros pueden firmar el MOU existente al momento de su adición. Todos los socios del MOU serán notificados por escrito sobre los nuevos socios que entran a formar parte del CGU y del MOU. Cualquier ajuste en términos de costos tiene que ser revisado antes de añadir a un socio.
2. Las partes quedan en el entendido de que cada cual estará hábil y disponible para cumplir con su rol en el CGU en total acuerdo con cualquier ley federal y estatal y con las políticas que gobiernan o afectan sus actividades. Si en algún momento cualesquiera de las partes no pueden por justa causa, ejecutar sus funciones como acordadas en este MOU y en consistencia con las leyes y reglamentos federales, estatales o locales y con las políticas establecidas, la parte afectada debe notificar inmediatamente por escrito a todas las partes de su intención de enmendar o modificar el MOU con por lo menos 30 días de anticipación al momento de efectuarse la enmienda o modificación. No se requerirá se realice por esta razón. La parte debe ser sustituida por el programa o agencia que representa de forma inmediata y dicho cambio debe reflejarse en el MOU, notificando a las demás partes que conforman el mismo.

Raw
Sub

3. El Plan de Adjudicación de Costos y de Asignación de Recursos (Anejo I) puede necesitar ajustes basados en la reconciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda formal al MOU, pero los socios deben estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificados por escrito de ello.

G. Acuerdos Suplementarios

1. Para asegurar la mayor flexibilidad para con los socios, se entiende que la Junta Local puede entrar en acuerdos legales por separado con otros socios o con alguna combinación de socios, en los que se especificarán los derechos y obligaciones de cada socio en particular y el Área Local en relación al tema que propició dichos acuerdos suplementarios.

I. Resolución de Conflictos

1. Las partes en este MOU acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán a través de lo establecido en este inciso.

2. Las partes se comprometen además a realizar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier desavenencia.

3. En la eventualidad de que ocurra un conflicto entre las partes de este MOU, relacionado a las condiciones, ejecución o administración de este documento, se iniciará el siguiente procedimiento:

- a. Las partes involucradas, dentro del término de los diez (10) días a partir de surgida la desavenencia, desacuerdo o conflicto, someterán a la Junta Local un escrito en el que se expliquen las razones por las cuales entienden existe controversia y el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla.

- b. La Junta Local dentro del término de cinco (5) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s), notificará a las demás partes del MOU la existencia de una controversia y citará a reunión para que todos los socios revisen y decidan la solución de la misma.

- c. En dicha reunión se presentará el conflicto y los remedios, alternativas o propuestas. Mediante mayoría de votos de todos los socios, se resolverá el mismo.

- d. La reunión deberá llevarse a cabo dentro del término de quince (15) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s).

- e. Si el resultado de la controversia, conlleva enmienda al MOU, se realizará el mismo y se notificará a todas las partes.

4. Estos términos son de estricto cumplimiento y no son prorrogables. La solución de los conflictos relacionados a este MOU, alcanzadas por votación en reunión de socios, serán finales.

Handwritten signature and initials in blue ink.

I. **Política de Cumplimiento y No-Discrimen**

1. Todos los socios en este MOU son patronos con igualdad de empleo. Todos los socios entienden que deben cumplir con el 29 CFR 37.30 en el cual se dispone que es contra la ley el que un socio discrimine en los siguientes aspectos:

a. Contra cualquier individuo en la jurisdicción de los Estados Unidos, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia; y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA en base a la ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I.

b. Los socios y demás personal del CGU, no deben discriminar en las siguientes áreas:

- i. decidir quién ingresa, o quien tendrá acceso a cualquier actividad o programa bajo WIOA;
- ii. proveer oportunidades en, o tratar cualquier persona con relación a dicho programa o actividad; o
- iii. tomar decisiones de empleo del personal para la administración de, o relacionado a dicho programa o actividad.

c. **Derechos de Participantes**

j. Cualquier participante que entienda que en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU, incluyendo los socios, ha incurrido en una acción en violencia a la ley y/o reglamentación aplicables, y con relación a su elegibilidad para el programa, registro, o la provisión de servicios, tiene el derecho de representar una queja ante el operador del CGU.

ii. Así mismo, si un participante entiende que ha sufrido discrimen con base en raza, color, origen nacional, edad, sexo, afiliación política, creencias, nacionalidad o impedimento, por personal del CGU incluyendo los socios, en la atención y/o provisión de los servicios, puede querrellarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante:

1. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU, o
2. El Director del Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210 o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc.

J. **Ambiente Libre de Drogas y Hostigamiento Sexual**

1. Es política del Área Local el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de drogas; sin embargo, el CGU y todos los socios acuerdan tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas.

K. Disposiciones Misceláneas

1. Política de No-Indemnización ni Responsabilidad

- a. En la ejecución de este MOU cada socio acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU para patronos, individuos desempleados y participantes cualificados en general. No obstante, los socios no están vinculados legalmente en términos de responsabilidad conjunta ni solidaria.

2. Cláusula de Respeto Mutuo en el Ambiente Organizacional

- a. Todos los socios identificados en este MOU, en sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo este MOU.

3. Mantenimiento de Expedientes

- a. El operador del CGU será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU. El operador designado proveerá a todos los socios con un informe anual que incluya el presupuesto, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución.

4. Política de Requerimiento Estricto

- a. Todos los socios acuerdan observar aquel término que sea más estricto sobre cualquier punto de este MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales.

5. Transferibilidad del MOU

- a. Este MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del operador del CGU. El operador designado del CGU asumirá el rol del Área Local en lo que sea aplicable a áreas tales como: responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución, mejoramiento continuo, estándares relacionados a discrimen, resolución de conflicto y apoyo en todo esfuerzo colaborativo, como delineado en este MOU.

6. Validación del MOU

- a. Los socios están en el entendido de que el MOU debe contener las firmas oficiales de TODAS las partes, para que sea válido y ejecutable. Con cada firma debe incluirse el nombre, título y agencia/programa que representa la parte.
- b. Este MOU debe ser revisado por lo menos cada tres (3) años.
- c. Los socios acuerdan que este MOU sólo puede ser enmendado mediante acuerdo escrito y firmado por cada una de las partes involucradas.

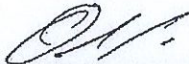
VI. Vigencia

A. Este MOU tendrá vigencia a partir de su otorgamiento y se extenderá hasta el 28 de febrero de 2023. Este MOU podrá ser modificado, previo acuerdo mutuo mediante enmienda escrita, entre LAS PARTES.

VII. Firmas

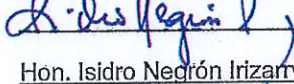
PRIMERA PARTE:

SOCIO OBLIGADO

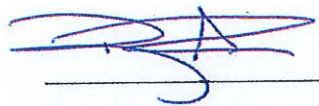
Firma Oficial Autorizada: 
Nombre en letra de molde: Osvaldo Ubiñas
Título en letra de molde: Director
Nombre de agencia/programa: Programa Job Corps
Dirección de agencia/programa: PO Box 250463 Aguadilla PR 00604
Teléfono: 787-890-2030
Dirección electrónica: www.ramey.jobcorps.gov

SEGUNDA PARTE:

JUNTA DE ALCALDES

Firma Oficial Autorizada: 
Nombre en letra de molde: Hon. Isidro Negrón Irizarry
Título en letra de molde: Presidente Junta de Alcaldes
Nombre de agencia/programa: Área Local de Desarrollo Laboral
Dirección de agencia/programa: PO Box 246 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-1000
Dirección electrónica: alcalde@municipiodesangerman.com

JUNTA LOCAL:

Firma Oficial Autorizada: 
Nombre en letra de molde: Roque Abad Ramírez Palermo
Título en letra de molde: Presidente
Nombre de agencia/programa: Junta Local
Dirección de agencia/programa: PO Box 1448 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-7544
Dirección electrónica: junta_local@yahoo.com

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

2020-2023

Este Memorando de Entendimiento (en adelante **MOU**, por sus siglas en inglés), se suscribe por y entre:

DE LA PRIMERA PARTE: **Pathstone Corporation**, representado por la Sra. Luayda Ortiz Orsini, Socio Obligado del Sistema de Gestión Única en representación del Programa de Obreros y de Personas mayores de 55 años, en adelante denominado la PRIMERA PARTE.

DE LA SEGUNDA PARTE: La JUNTA DE ALCALDES del Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste, representada en este acto por su Presidente Interino; el Hon. Isidro Negrón Irizarry o su representante autorizado, en adelante denominada "LA JUNTA DE ALCALDES" y la JUNTA LOCAL, representada por su Presidente, el Sr. Roque A. Ramírez Palermo o su representante autorizado, en adelante denominada "LA JUNTA LOCAL", en adelante denominados la SEGUNDA PARTE.

I. Propósito

A. El propósito de este MOU es proveer información sobre la relación entre las partes antes mencionadas, sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades, y sobre las expectativas para la implementación de lo dispuesto en la sección 121 (c) del Título I de la Ley de Innovación y de Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) del 2014. Este MOU tiene además la intención de contribuir a una relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la Junta Local, el Área Local y el Socio Obligado en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar la más efectiva provisión de servicios a la fuerza trabajadora. Este MOU tiene además la intención de establecer procesos y procedimientos en conjunto que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios actual, resultando en uno constante, completo y diverso, ofreciendo pareo de empleo, de educación, de servicios de sostén y adiestramiento en el empleo, entre otros servicios de desarrollo laboral. Las partes en este documento proponen coordinar y llevar a cabo las actividades y servicios que en él se describen dentro del ámbito de los requerimientos legislativos que imponen las leyes creadoras de cada programa y/o agencias. El MOU, documenta también, la importancia de las medidas de ejecución y las iniciativas de mejoramiento continuo.

II. Introducción/Trasfondo

A. El Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste y el Pathstone Corporation suscriben este MOU para asegurar que se implementen los siguientes principios de WIOA;

1. Elegibilidad Universal: Todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras en el empleo, tendrán acceso a los servicios de búsqueda de empleo en todos los Centros de Gestión Única (CGU) designados para proveer información que lleven a la toma de decisiones relacionadas a la consecución de una carrera laboral y al mercado de empleo. Los servicios de carrera, los servicios de adiestramiento y los de sostén se ofrecerán dentro del CGU.

2. Acercamiento al Sistema de Gestión Única: Todos los clientes pueden explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo y tener acceso además, a la información sobre empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. Estos servicios se harán disponibles a través del CGU o de los socios obligados.
3. Elección Individual: Los clientes tendrán acceso a una variedad de información sobre carreras, destrezas, empleo y adiestramiento. Esto para obtener los servicios y destrezas que necesitan para aumentar sus oportunidades de empleo, basados en las necesidades individuales, las cuales se nutrirán del consejo y guía del personal del CGU.
4. Desarrollo Regional: Para desarrollar un sistema de desarrollo laboral que promueva las destrezas del mercado laboral regional y mejore el desarrollo económico del área; los servicios tales como: créditos tributarios, incentivos e información del mercado laboral, tienen que estar accesibles dentro del CGU.
5. Costos-eficiencia: Todos los clientes tienen que tener acceso a un sistema que minimice los costos, promueva la participación de empleadores y buscadores de empleo que se sirven del sistema y de manera que no se dupliquen servicios.

B. Misión y Visión

1. Misión: Apoyar y potenciar una fuerza trabajadora competitiva.
2. Visión: Desarrollar una economía regional mediante una fuerza trabajadora cualificada.
3. Las partes trabajarán en conjunto con empleadores y clientes delineando servicios, proveyendo recursos y promoviendo la provisión continua e integrada de servicios en la región. Esto asegurará que tanto patronos como buscadores de empleo, sean servidos con un alto nivel de calidad creando un gran impacto en la comunidad.

III. Roles y Responsabilidades

- A. Los CGU se componen de socios que desde sus respectivos roles y responsabilidades colaboran en la administración de WIOA, de los programas de educación, de los recursos humanos y las actividades provenientes de otras corrientes de fondos. Los siguientes constituyen la administración de WIOA en el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste.
 1. Junta de Alcaldes: Supervisa el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local.
 2. Junta Local de Desarrollo Laboral: Designada para trabajar de acuerdo con la Junta de Alcaldes y para establecer políticas públicas y monitorear el sistema de desarrollo laboral local.
 3. Operador del CGU: Designado por la Junta de Alcaldes como el responsable de la administración y coordinación de actividades en el CGU.

4. Socios Obligados:

- a. Programas autorizados bajo el Título I de WIOA¹ que sirven a:
- i. Adultos
 - ii. Trabajadores Desplazados
 - iii. Jóvenes
 - iv. Cuerpos de Paz
 - v. Programas de Americanos Nativos
 - vi. Programas de Agricultores migrantes y de temporada
 - vii. Veteranos
- b. Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser²
- c. Actividades de alfabetización y educación de adultos autorizadas bajo el Título II de WIOA³
- d. Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título II, partes A y B⁴
- e. Actividades de empleo para la comunidad de la tercera edad autorizadas bajo el Título V de la Ley de Americanos de la Tercera edad del 1965⁵
- f. Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins⁶
- g. Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio⁷
- h. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados⁸
- i. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario⁹
- j. Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano¹⁰
- k. Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)¹¹
- l. Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de Segunda Oportunidad del 2007¹²
- m. Programa TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social¹³

¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(i)

² 29 U.S.C. 49 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ii)

³ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iii)

⁴ 29 U.S.C. 720 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(iv)

⁵ 42 U.S.C. 3056 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(v)

⁶ 20 U.S.C. 2301 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(vi)

⁷ 19 U.S.C. 2271 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(vii)

⁸ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(viii)

⁹ 42 U.S.C. 9901 et seq.; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(ix)

¹⁰ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(x)

¹¹ WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xi)

¹² 42 U.S.C. 17532; WIOA sec. 121 (b)(1)(B)(xii)

¹³ 42 U.S.C. 601 et seq.; WIOA 121 (b)(1)(B)(xiii)

B. Responsabilidades

1. La sección 121 (b) enumera las responsabilidades mínimas de los socios obligados bajo WIOA, a saber:

- a. Tener disponibles los servicios de carrera y que sean ofrecidos de manera consistente y coordinada a través del Sistema de Gestión Única.
- b. Establecer métodos de referido a individuos entre los operadores de los CGU y los socios para que reciban el servicio y las actividades apropiadas.
- c. Desarrollar métodos para asegurar que las necesidades de los trabajadores y jóvenes, e individuos con barreras en el empleo, incluyendo las personas con impedimentos, sean guiados en la provisión del necesario y apropiado acceso a servicios, incluyendo acceso a la tecnología y materiales, disponibles mediante el sistema de gestión única.
- d. Describir cómo los costos de dichos servicios y la operación del sistema se subvencionarán.
- e. Cumplir con sus funciones dentro del Sistema de Gestión Única, según establecido en el MOU y con los procedimientos para enmendar el MOU durante su vigencia.
- f. Determinar los estándares de servicio y la marca para los socios co-localizados.
- g. Compromiso de capacitación de todo el personal del CGU en las diferentes áreas que atienden los socios.
- h. Facilitar los canales de comunicación entre socios y demás componentes del Sistema de Gestión Única.
- i. Ofrecimiento cabal de los servicios.

C. Disponibilidad de los Servicios de Carrera

1. Los servicios de carrera básicos estarán disponibles de forma universal para toda la población.
2. Cada socio es responsable por la provisión de los servicios correspondientes al programa o agencia que representa y que estén asociados con los servicios que ofrece el CGU y determinar la elegibilidad para sus programas con la excepción de los programas de Trabajadores Desplazados y los del Título III de la Ley Wagner-Peyser, los cuales trabajan en conjunto bajo el Plan de Integración para la determinación de elegibilidad.
3. Los socios deben esforzarse en proveer servicios de manera constante y prevendrán la duplicación de servicios en todo momento posible.

D. Coordinación de servicios y referidos entre los socios del Sistema

1. Para facilitar el acceso de los participantes a los diferentes programas o actividades para ayudarlos en su transición hacia la auto-suficiencia, todas las partes en este MOU acuerdan ofrecer al participante un servicio que incluya:
 - a. Orientación general de los programas, servicios y actividades disponibles en el CGU, tanto los de la ley que represente como los restantes.
 - b. Determinación de necesidades y consejería.
 - c. Determinación de elegibilidad para recibir el servicio que amerite.
 - d. Asistencia individual durante todo el proceso.
 - e. Referido y seguimiento.
2. Estos servicios deben ser documentados.
3. Todas las partes en este MOU acuerdan completar en todos sus apartados los documentos relacionados a los participantes, tanto los de su programa como los del CGU en general. Así mismo, se comprometen a mantener al día la información sobre los participantes en el sistema mecanizado para esos efectos.
4. Es esencial que todos los socios y personal del CGU se mantengan coordinados e informados entre sí, a los finales de brindar un trato cortés y eficiente a los participantes, para que su visita al CGU resulte en una no-onerosa y productiva.

E. Servicios a la Población con Múltiples Barreras de Empleo

1. Los socios deben asegurar que hayan servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras de empleo. WIOA define para este propósito estas poblaciones:
 - a. Amas de casa desplazadas
 - b. Individuos de bajo ingreso
 - c. Indígenas, Nativos de Alaska, Nativos de Hawai, entre otros
 - d. Individuos con discapacidades, incluyendo jóvenes
 - e. Individuos de la Tercera Edad
 - f. Ex convictos
 - g. Individuos sin hogar bajo la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 o niños y jóvenes sin hogar según definido en la Ley de Asistencia a los Sin Hogar McKinney-Vento
 - h. Jóvenes que están o han estado en el sistema de hogares sustitutos
 - i. Individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen un bajo nivel de alfabetismo e individuos que enfrentan barreras culturales sustanciales
 - j. Agricultores migrantes o de temporada
 - k. Individuos que estén dentro de dos (2) años de terminar su elegibilidad bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social
 - l. Padre/Madre soltero (incluye mujer soltera embarazada)
 - m. Individuos que estén desempleados por un periodo de tiempo sustancial

2. Los socios deben llevar a cabo en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a estas poblaciones y participarán de manera activa en el referido de éstos a los servicios apropiados según la necesidad del individuo y los servicios disponibles.

F. Participación de Recursos y Costos

1. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU. Cada socio sirve a un sector específico de la población y provee servicios que benefician dichos individuos. Cada socio es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su Programa o agencia.
2. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU.

G. Mejoramiento Continuo y Duración del MOU

1. Todos los socios participarán en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en áreas de ofrecer los mejores servicios y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas. Para asegurar que los servicios son responsivos a las necesidades de la comunidad, los socios entrevistarán a los clientes a los fines de obtener retroalimentación relacionada a satisfacción con el servicio y atención provista en el CGU. Los socios participarán en el desarrollo y mejoramiento diario de los procedimientos, políticas y la administración operacional del Sistema y del Centro de Gestión Única. Todos los socios serán parte de un proceso que revise continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así refinar los servicios del CGU basándose en dichas necesidades.
2. Este MOU ha sido diseñado para servir como un testimonio de la relación entre los firmantes desde el momento de su firma hasta la fecha de caducidad, a menos que medie enmienda debidamente suscrita y firmada por todos los socios, durante el transcurso del mismo.

H. Expectativa de Servicio

1. Se espera que todos los socios se adhieran a los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU, y entre estos se incluyen:
 - a. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las establecidas por los CGU siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU.
 - b. Crear un sistema de atención al cliente amigable para la provisión de servicios.
 - c. Todas las personas en el CGU deben observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral:

- i. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional.
 - ii. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente.
 - iii. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos.
 - iv. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas de operación del CGU.
 - v. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU.
- d. Preferencia de Veteranos: Todos los programas o socios de empleo y adiestramiento, subvencionados con fondos federales y administrados por los socios del CGU observarán un sistema de preferencia para veteranos, de manera que se provea la máxima oportunidad de empleo y adiestramiento a dicha población y demás personas elegibles según establecido por leyes federales y estatales y políticas federales aplicables al área de servicios.

e. Políticas y Procedimientos del CGU

- i. Los socios han acordado colaborar con mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado a los CGU, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos en el CGU.
- ii. Cualquier variación específica que presente un socio en relación a las políticas y procedimientos del CGU, debe ser documentada para su consideración y resolución.

Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU. Cuando haya un conflicto entre dichas políticas y procedimientos y las de la agencia o programa representados por algún socio las políticas y los procedimientos de la agencia o programa tendrán procedencia. Las agencias o programas y el operador designado del CGU deben trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos.

f. Adiestramiento Coordinado

- i. Los socios del CGU alentarán, acomodarán al personal y/o proveerán adiestramiento, cuando se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que se representan en el CGU y de esa manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente.
- ii. La Junta Local y el Operador del CGU coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos.

iii. Se debe proveer adiestramiento dos (2) veces al año como mínimo.

g. Comunicación

i. Los Socios del CGU serán invitados a participar en el Consejo Asesor de Gestión Única adscrito a la Junta Local¹⁴

ii. El enfoque de este comité será en lo siguiente:

Mejoramiento y perfeccionamiento del Sistema de Servicios de Gestión Única

1. Oportunidades de adiestramiento
2. Nuevos desarrollos con cada socio
3. Desarrollo de Recursos con base en la Internet y relacionados a la Tecnología

h. Servicios a los Patronos

i. Participación y Compromiso – Educar y proveer información general a los patronos sobre cómo los servicios en el CGU pueden representar las soluciones a sus desafíos o necesidades en cuanto al empleo de personal cualificadas.

ii. Servicios Empresariales – elaborar estrategias personalizadas basadas en el desarrollo de un perfil para determinar las necesidades de los patronos de modo que dirija y atienda de manera innovadora los desafíos relacionados al Reclutamiento, Empleo, Adiestramiento, Cierres y Cesantías.

IV. Financiamiento

A. Ver Anejo I sobre la Adjudicación de Costos y Asignación de Recursos. Este documento muestra CLARA y DETALLADAMENTE los recursos que proveerá y los costos que subvencionarán cada parte, su procedencia, y las cantidades que se proveerán.

V. Provisiones Generales

A. Confidencialidad

1. En aras de garantizar la seguridad de la información de los participantes, las partes en este MOU acuerdan adherirse a las expectativas de confidencialidad que las leyes federales y estatales y regulaciones aplicables, exigen.

B. Competencia

1. Las agencias/los programas aquí representados asumen total responsabilidad sobre las acciones de las agencias/programas que incidan/afecten el cumplimiento y ejecución de este MOU.

¹⁴WIOA sec. 107 (b)(4)

C. Medidas de Ejecución

1. Todos los socios acuerdan trabajar juntos para alcanzar y exceder las Medidas de Ejecución establecidas por WIOA para los CGU.
2. El operador del CGU reportará sobre el progreso de dichas medidas y todos los socios acuerdan discutir las alternativas para conseguir mutuamente dichas medidas, a los fines de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida.

D. Sistema Operativo Común del CGU

1. Todos los socios acuerdan participar en el sistema operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU.
2. Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, todos los socios acuerdan proveer, entrar y/o mantener la información de cada individuo, completa y actualizada en el sistema. En adición, todos los socios acuerdan compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento.

E. Informes Requeridos

1. *(Describir cuales son los informes que cada socio debe producir de acuerdo a la regulación del programa/agencia que representa en relación a los servicios que presta en el CGU, quien y como será responsable de recopilar y someter la información requerida.)*

F. Enmiendas

1.
 - a. Con excepción de lo indicado en el párrafo (2), la información contenida en este MOU sólo puede ser modificada mediante el consentimiento escrito de todos los socios. Cualquier petición para enmendar alguna parte, debe ser sometida por escrito a la Junta Local. La Junta Local notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de la misma.
 - b. El MOU puede ser enmendado de tiempo en tiempo para añadir nuevos socios al CGU. Estos nuevos miembros pueden firmar el MOU existente al momento de su adición. Todos los socios del MOU serán notificados por escrito sobre los nuevos socios que entran a formar parte del CGU y del MOU. Cualquier ajuste en términos de costos tiene que ser revisado antes de añadir a un socio.

2. Las partes quedan en el entendido de que cada cual estará hábil y disponible para cumplir con su rol en el CGU en total acuerdo con cualquier ley federal y estatal y con las políticas que gobiernan o afectan sus actividades. Si en algún momento cualesquiera de las partes no puede por justa causa, ejecutar sus funciones como acordadas en este MOU y en consistencia con las leyes y reglamentos federales, estatales o locales y con las políticas establecidas, la parte afectada debe notificar inmediatamente por escrito a todas las partes de su intención de enmendar o modificar el MOU con por lo menos 30 días de anticipación al momento de efectuarse la enmienda o modificación. No se requerirá se realizará por esta razón. La parte debe ser sustituida por el programa o agencia que representa de forma inmediata y dicho cambio debe reflejarse en el MOU, notificándolo a las demás partes que conforman el mismo.
3. El Plan de Adjudicación de Costos y de Asignación de Recursos (Anejo I) puede necesitar ajustes basados en la reconciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda formal al MOU, pero los socios deben estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificados por escrito de ello.

G. Acuerdos Suplementarios

1. Para asegurar la mayor flexibilidad para con los socios, se entiende que la Junta Local puede entrar en acuerdos legales por separado con otros socios o con alguna combinación de socios, en los que se especificarán los derechos y obligaciones de cada socio en particular y el Área Local en relación al tema que propició dichos acuerdos suplementarios.

I. Resolución de Conflictos

1. Las partes en este MOU acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, éstas se resolverán a través de lo establecido en este inciso.
2. Las partes se comprometen además a realizar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier desavenencia.
3. En la eventualidad de que ocurra un conflicto entre las partes de este MOU, relacionado a las condiciones, ejecución o administración de este documento, se iniciará el siguiente procedimiento:
 - a. Las partes involucradas, dentro del término de los diez (10) días a partir de surgida la desavenencia, desacuerdo o conflicto, someterán a la Junta Local un escrito en el que se expliquen las razones por las cuales entienden existe controversia y el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla.