

PLAN REGIONAL SUROESTE 2024-2027

LEY DE OPORTUNIDADES Y DE
INNOVACIÓN DE LA FUERZA
LABORAL

16 DE AGOSTO DE 2024

Presentado por:

Junta Local de
Conexión Laboral
Suroeste y Ponce

Elaborado por:



Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

COLABORADORES

Lcdo. Josue Jiménez López

Presidente de la Firma

Dr. Luis Adorno González

Coordinador del Proyecto

Ángel Rivera Montañez

Economista

Plan. Ángela Pérez Toro

Consultora en Planificación

Plan. Nias Hernández Montcourt

Consultora en Planificación

Estefanía Romero Cruz

Especialista en Trabajo de Campo

Trisha Alicea Lozada

Especialista en Trabajo de Campo

Derreld Muñiz Román

Especialista en Trabajo de Campo

TABLA DE CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS	10
CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL SUROESTE	11
Introducción	12
Contexto regional.....	13
Áreas Locales que componen la Región Suroeste	13
Diversidad de las Áreas Locales	14
Miembros Clave para la Redacción del Plan Regional	16
Reuniones del Comité Regional	18
Conclusión del Capítulo Introductorio	19
CÁPITULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIONAL	20
Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico.....	21
Contexto económico de Puerto Rico	21
Actividad industrial.....	23
Principales retos económicos para Puerto Rico.....	24
Oportunidades económicas para Puerto Rico	24
Perspectiva Socioeconómica de la Región Suroeste	25
Población de la Región	25
Edad	26
Género	27
Migración	28
Ingresos, Pobreza y Asistencia Social.....	29
Ingresos	29
Pobreza	30
Participación en Plan de Salud Público	31
Educación y Acceso a Tecnologías	32
Educación.....	32
Accesibilidad a Internet.....	35
Población con Discapacidad.....	37
Mercado Laboral.....	38
Fuerza Laboral.....	38
Tasa de Participación Laboral	39

Variabilidad en la Fuerza Laboral.....	40
Desempleo	41
Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral.....	42
Ocupaciones con Salarios más Altos.....	43
Ocupaciones con Salarios más Bajos.....	44
Proyecciones de Empleo en la Región	45
Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI.....	48
Actividad Comercial en la Región Suroeste.....	49
Resumen General.....	50
Establecimientos Comerciales	51
Tendencia en los Establecimientos Comerciales	52
Empleos por Actividad Comercial.....	53
Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial.....	54
Salarios por Actividad Comercial	55
Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial	56
CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL REGIONAL.....	58
Proceso de Participación	59
Desafíos Existentes.....	59
Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023	60
Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	61
Metodología Empleada en el Análisis FODA.....	61
Situación Regional	62
Aspectos a Considerar en el Proceso de Planificación basados en el FODA	64
CAPÍTULO IV: VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	66
Introducción	67
Proceso de Construcción de Visión.....	67
Análisis cualitativo para la construcción de la visión	68
Visión Regional 2024-2027.....	69
Metas Regionales	69
Contexto para la Elaboración de las Metas Regionales.....	69
Introducción a Metas Regionales.....	71
Alineamiento Estratégico	73

Alineamiento con el Plan Estatal Unificado	73
CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	77
Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales	78
Objetivos y Estrategias de la Meta A	79
Objetivos y Estrategias de la Meta B	82
Objetivos y Estrategias de la Meta C	85
Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión	91
Conexión de Poblaciones Prioritarias con Servicios y Actividades de Adiestramiento	91
Estrategias Regionales de Servicio a Patronos	91
Coordinación con Instituciones Secundarias y Postsecundarias.....	92
Recapitulación de los Objetivos y Estrategias	93
CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL	95
Introducción	96
Periodo de Implementación.....	97
El plan se desarrollará a lo largo de cuatro años, desde 2024 hasta 2027, cubriendo desde la planificación inicial hasta la ejecución y evaluación completa.....	97
Revisiones Periódicas.....	97
Se llevarán a cabo revisiones con una frecuencia establecida para asegurar que se están cumpliendo las metas, objetivos y estrategias delineadas. Estas revisiones permitirán realizar ajustes en respuesta a cambios en el entorno económico, laboral e institucional.	97
Plan de Trabajo.....	97
Presupuesto del Plan Regional	101
Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan	102
Monitoreo del Plan.....	102
Evaluación del Plan	103
Actualización del Plan Regional	103
CAPÍTULO VII - COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO	105
Introducción	106
Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida	106
Medios de Transportación	106
Número de Vehículos en la Región.....	107

Tiempo en Distancia al Empleo	108
Opciones de Servicios de Transportación en la Región Suroeste.....	109
Análisis de los Servicios de Transportación en la Región	110
CAPÍTULO VIII: ACUERDOS REGIONALES NEGOCIADOS.....	112
Introducción	113
Acuerdos sobre Gestión Fiscal.....	113
Acuerdo de las Medidas Negociadas	113
REFERENCIAS	114
ANEJOS	118
ANEJO A: Comparación de la Región del Suroeste entre 2017 y 2022	
ANEJO B: Guía para el Evaluador del Programa de Desarrollo Laboral	

Listado de Tablas

Tabla 1. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional	17
Tabla 2. Movilidad Residencial en la Región Suroeste.....	29
Tabla 3. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Suroeste.....	30
Tabla 4. Nivel de Educación en Términos Totales en la Región Suroeste	35
Tabla 5. Proporción Nivel Educativo Región Suroeste	35
Tabla 6. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Suroeste	44
Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Suroeste.....	45
Tabla 8. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	46
Tabla 9. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030	47
Tabla 10. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios de la Región Suroeste.....	51
Tabla 11. Establecimientos Comerciales en la Región Suroeste, 2023	51
Tabla 12. Tendencia en el Establecimiento Comercial en la Región Suroeste, 2019-2023	53
Tabla 13. Empleos por Actividad Comercial	54
Tabla 14. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en la Región Suroeste, 2019-2023	55
Tabla 15. Salarios por Actividad Comercial en la Región Suroeste	56
Tabla 16. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en la Región Suroeste.....	57
Tabla 17. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional	75
Tabla 18. Metas A: Objetivos y Estrategias Región Suroeste	80
Tabla 19. Plan de Trabajo para la Meta A.....	97
Tabla 20. Plan de Trabajo para la Meta B	98

Tabla 21. Plan de Trabajo para la Meta C	99
Tabla 22. Plan de Trabajo para la Meta D.....	100
Tabla 23. Medios de transportación para ir al trabajo.....	107
Tabla 24. Cantidad de Vehículos para la Población	108
Tabla 25. Tiempo en Distancia al Trabajo	108

Listado de Figuras

Figura 1. Proceso para la Elaboración del Plan Regional.....	12
Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional Suroeste	18
Figura 3. Población de la Región Suroeste.....	26
Figura 4. Promedio de Edad en la Región Suroeste	27
Figura 5. Distribución de Género Región Suroeste	28
Figura 6. Nivel de pobreza en la Región Suroeste	31
Figura 7. Hogares que Apoyo Plan de Salud.....	32
Figura 8. Niveles de Educación en la Región Suroeste	33
Figura 9. Niveles de Educación en las ALCL de la Región Suroeste	34
Figura 10. Acceso a Internet en la Región Suroeste.....	36
Figura 11. Personas con Discapacidad en la Región Suroeste.....	37
Figura 12. Distribución de la Fuerza Laboral de la Región Suroeste, 2023	39
Figura 13. Tasa de Participación Laboral en la Región Suroeste, 2023	40
Figura 14. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023.....	41
Figura 15. Tasa de Desempleo en la Región Suroeste	42
Figura 16. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022	49
Figura 17. Desafíos Previos en la Región	60
Figura 18. Análisis FODA.....	64
Figura 19. Construyendo la Visión en la Región Suroeste	68
Figura 20. Análisis Cualitativo para la Construcción de la Visión Regional	68
Figura 21. Visión Región Suroeste de Puerto Rico.....	69
Figura 22. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Suroeste	70
Figura 23. Metas del Plan Regional Suroeste	72
Figura 24. Proceso para el Alineamiento Estratégico	73
Figura 25. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional	74
Figura 26. Principios de la Ley WIOA.....	78
Figura 27. Metas B: Objetivos y Estrategias Región Suroeste	83

Figura 28. Metas C: Objetivos y Estrategias Región Suroeste.....	86
Figura 29. Metas D: Objetivos y Estrategias Región Suroeste	89
Figura 30. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Suroeste.....	102
Figura 31. Proceso de evaluación del Plan Regional Suroeste.....	103
Figura 32. Proceso de actualización del Plan Regional Suroeste.....	104

Listado de Mapas

Mapa 1. Contexto Regional Suroeste	13
Mapa 2. Área Local de Conexión Laboral en Región Suroeste	15
Mapa 3. Área Local de Conexión Laboral en Ponce	16
Mapa 4. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en Puerto Rico	110



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALCL	Área Local de Conexión Laboral
AMA	Autoridad Metropolitana de Autobuses
BLS	Bureau of Labor Statistics
CFR	Code of Federal Regulations
FODA	Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades Y Amenazas
JP	Junta de Planificación
JSF	Junta de Supervisión Fiscal
PB	Producto Bruto
PCL	Programa de Conexión Laboral
PIB	Producto Interno Bruto
PYMES	Pequeña y Mediana Empresa
QWI	Quarterly Workforce Indicators
WIOA	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral



CAPÍTULO I:

CONTEXTO REGIONAL

CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL SUROESTE

Introducción

El Plan Regional del Suroeste de Puerto Rico tiene como objetivo fortalecer la infraestructura laboral mediante la creación y optimización de políticas alineadas con la Ley WIOA. Este plan se centra en la coordinación regional para mejorar los programas de empleo y adiestramiento, cumpliendo con los requisitos federales y alineándose con las directrices estatales. Además, aborda las dinámicas cambiantes del mercado laboral, promoviendo un entorno económico resiliente y sostenible a través de la colaboración intersectorial y estrategias de crecimiento regional. El plan cumple con los requisitos federales establecidos en 20 CFR §§ 679.500 - 679.540, y está en consonancia con la política WIOA-PP-01-2024 de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral, que proporciona un marco detallado para el desarrollo de los planes regionales y locales.

A continuación, se describe el proceso seguido para la elaboración del plan regional.

Figura 1. Proceso para la Elaboración del Plan Regional



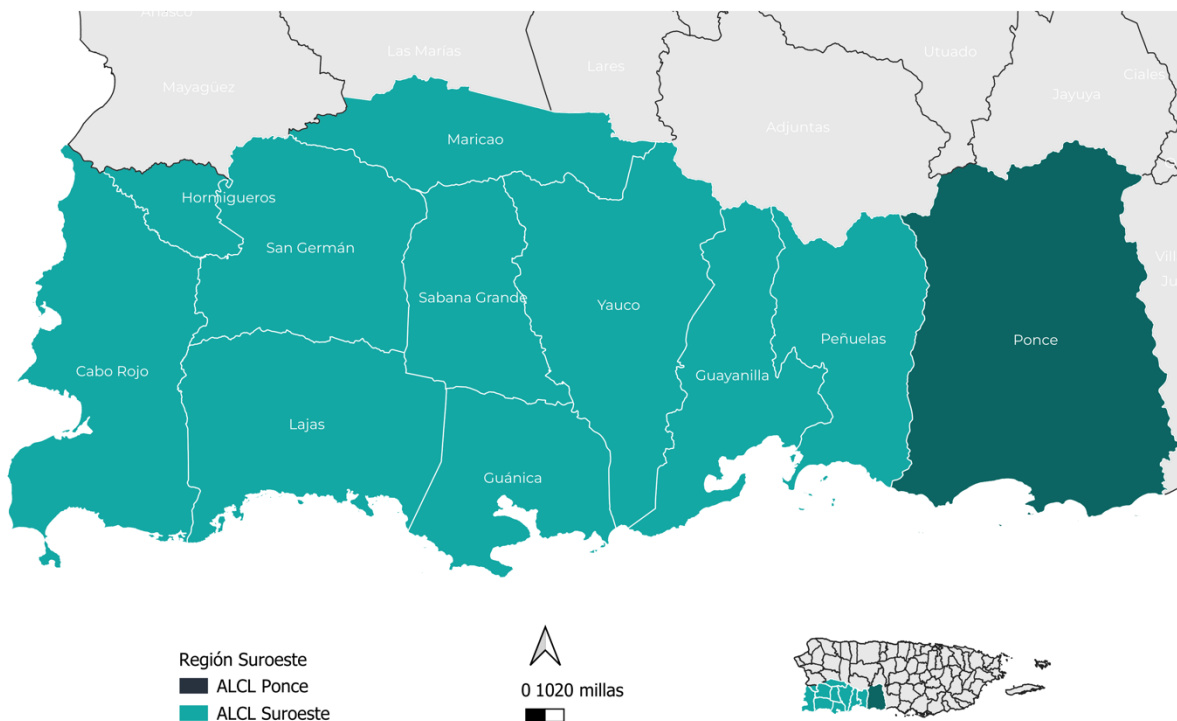
Contexto regional

La Región Suroeste se caracteriza por una diversidad que se refleja en las particularidades económicas y sociales de sus áreas locales, específicamente en su capacidad de resiliencia ante desafíos recientes como los terremotos de 2020, los huracanes Irma y María, y la pandemia del COVID-19. Esta sección proporciona una perspectiva general de cómo cada área local contribuye al desarrollo económico y cómo, al unir sus recursos y capacidades, pueden crear sinergias que impulsen un crecimiento regional sostenido y en beneficio para la población de la región.

Áreas Locales que componen la Región Suroeste

La Región Suroeste está conformada por municipios de Cabo Rojo, Guánica, Guayanilla, Ponce, Hormigueros, Maricao, Lajas, Peñuelas, Sabana Grande, San Germán y Yauco. A continuación, se presenta un mapa detallando la localización geográfica y las delimitaciones de estas áreas locales.

Mapa 1. Contexto Regional Suroeste



Diversidad de las Áreas Locales

Las áreas locales que conforman la Región Suroeste reflejan la diversidad que caracteriza su panorama económico. Cada zona posee un perfil único, con fortalezas, desafíos y debilidades específicos, pero todas comparten un objetivo común: construir una fuerza laboral competitiva y alineada con una visión regional compartida. A continuación, se ofrece una descripción detallada de cada área local que compone la Región.

ALCL Suroeste

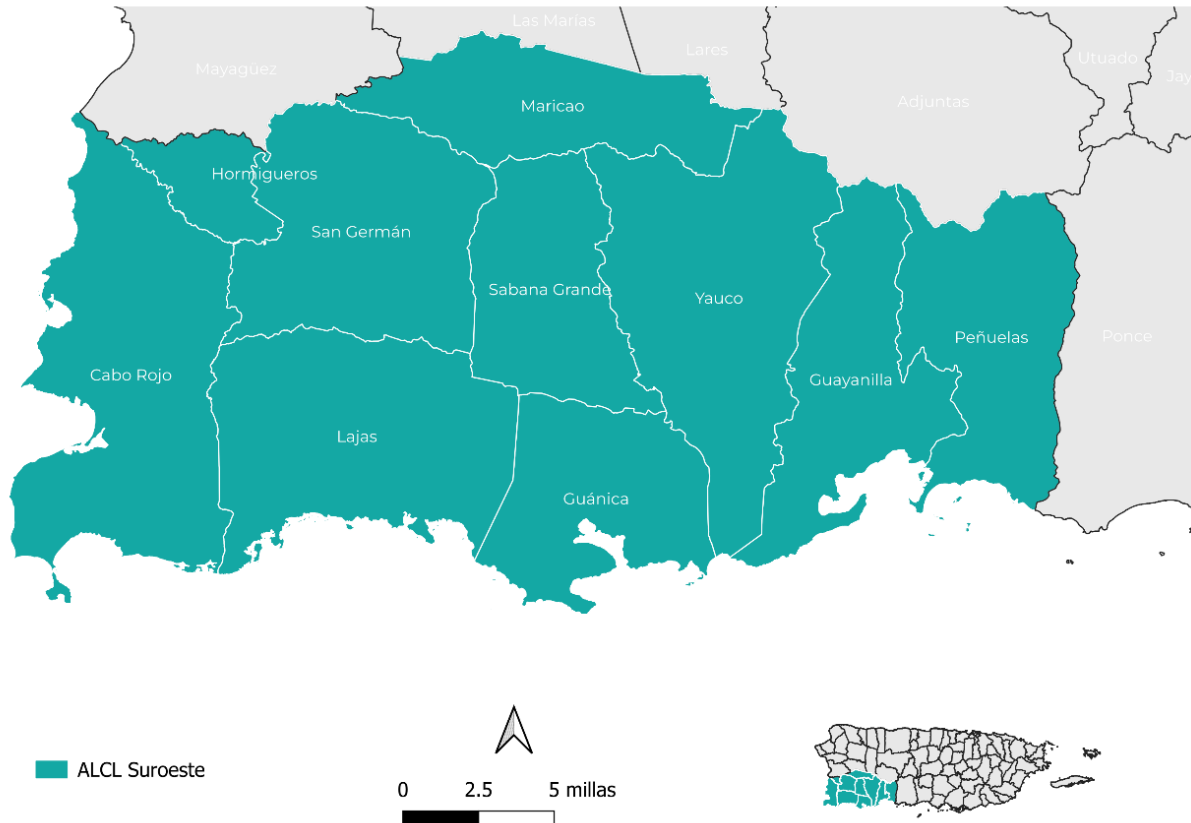
El Área Local de Conexión Laboral (ALCL) Suroeste, que abarca municipios como San Germán, Lajas, Sabana Grande, Guánica, Maricao, Cabo Rojo, Hormigueros, Yauco, Guayanilla y Peñuelas, es un espacio de notable diversidad geográfica y económica. Esta región, que integra tanto zonas costeras como agrícolas y montañosas, tiene una economía que se sustenta en varios pilares clave, entre los cuales destacan la agricultura, el turismo y las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El turismo local, particularmente en municipios como Cabo Rojo, Lajas y Guánica, juega un papel fundamental en la economía regional. El impacto del turismo se refleja en la generación de empleos directos e indirectos, el desarrollo de infraestructura turística y la creación de oportunidades para emprendedores locales en áreas como la gastronomía, el hospedaje y los servicios de aventura. Sin embargo, este sector también enfrenta retos, como la necesidad de sostenibilidad ambiental y la dependencia de un turismo interno que puede verse afectado por fluctuaciones económicas nacionales.

A pesar de estos desafíos, el Suroeste de Puerto Rico tiene un potencial significativo para continuar desarrollando su oferta turística, diversificando sus atracciones y promoviendo el turismo cultural y ecológico en municipios con un rico patrimonio, como San Germán, con su histórico casco urbano, y Hormigueros, conocido por su santuario y peregrinaciones religiosas. La región

tiene la capacidad de fortalecer su base económica con una estrategia turística integral que valore y proteja sus recursos naturales y culturales y maximiza los beneficios socioeconómicos para las comunidades locales.

Mapa 2. Área Local de Conexión Laboral en Región Suroeste



ALCL Ponce

El Área Local de Ponce, que comprende únicamente el municipio de Ponce, se destaca por una economía diversificada y robusta. Además de su desarrollado sector de servicios, que incluye salud, educación y turismo, Ponce alberga importantes actividades económicas como la manufactura, con una fuerte presencia en las industrias químicas y farmacéuticas. El puerto marítimo de Ponce es un pilar fundamental para el comercio, ofreciendo una ventaja estratégica que podría potenciarse para crear un centro de distribución regional, integrando el comercio marítimo con el terrestre y aéreo.

El sector al detal también juega un papel crucial en la economía de Ponce, con una amplia oferta de comercios que dinamizan la actividad económica local. Este sector, junto con el turismo cultural y de aventura, que incluye atracciones como el Bosque Estatal de Toro Negro y las playas cercanas, proporciona un impulso adicional al desarrollo económico de la ciudad. En conjunto, estas actividades posicionan a Ponce como un centro vital de desarrollo en la región sur de Puerto Rico, con un gran potencial de crecimiento que puede ser maximizado mediante estrategias integradas que maximicen sus fortalezas.

Mapa 3. Área Local de Conexión Laboral en Ponce



Miembros Clave para la Redacción del Plan Regional

La elaboración de este plan ha sido fruto de un trabajo colaborativo encabezado por un Comité Regional, integrado por representantes de las Juntas Locales de Conexión Laboral que conforman la Región. Este Comité ha coordinado esfuerzos para examinar las fortalezas, oportunidades, debilidades

y amenazas, con el propósito de definir objetivos y estrategias comunes que se alineen tanto con los principios rectores de la Ley WIOA como con las necesidades particulares de cada área local.

Los integrantes que han formado parte del Comité Regional son:

Tabla 1. Miembros Clave en el Desarrollo del Plan Regional

Miembros Clave		
Nombre	Posición	Representación del Área local
Roque Abad Ramírez	Presidente	Junta Local Suroeste
William Ortiz Negrón	Vicepresidente	Junta Local Suroeste
Agnes Mojica Comas	Miembro	Junta Local Suroeste
Carlos J. Castillo	Miembro	Junta Local Suroeste
Emma Olmedo	Miembro	Junta Local Suroeste
Dr. José G. Montañez	Miembro	Junta Local Suroeste
María L. Charneco	Directora Ejecutiva	Junta Local Suroeste
Mario Arce	Oficial de Monitorias	Junta Local Suroeste
Julia Crespo	Secretaria Ejecutiva	Junta Local Suroeste
Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.	Presidente	Junta Local Ponce
Carlos B. Pagán Rivera	Vicepresidente	Junta Local Ponce
Edgar R. Vázquez Colón	Secretario	Junta Local Ponce
CPA Jaime Rivera Torres	Sector de Negocios	Junta Local Ponce
Jeannette M. Calderón Rodríguez	Directora Ejecutiva	Junta Local Ponce
Luis F. Arocho Pagán	Programa Apprenticeship	Junta Local Ponce
Fernando L. Cruz Dominicci	Sector de Negocios	Junta Local Ponce
Raúl A. Borrero Cuello	Desarrollo Económico y Comunitario	Junta Local Ponce
Markus B. González Collazo	PathStone Corporation	Junta Local Ponce
Elliot Class Torres	Director Ejecutivo	Conexión Laboral Suroeste
Xayomara Montes	Planificadora	Conexión Laboral Suroeste
Andrés Morales	Director de Programa	Conexión Laboral Suroeste
Bárbara Vélez	Directora CGU/AJC	Conexión Laboral Suroeste
Vanessa Ramos	Directora de Presupuesto	Conexión Laboral Suroeste
Norma López	Directora de Finanzas	Conexión Laboral Suroeste
Herbert Ortiz	Director de MIS	Conexión Laboral Suroeste
Iris J. Ruiz	Directora Recursos Humanos	Conexión Laboral Suroeste Conexión Laboral Ponce
Loyda Tarafa Vega	Directora Ejecutiva	
Darysabel Cruz González	Planificadora	Conexión Laboral Ponce
Walter Irizarry Ruíz	Supervisor - Unidad Fiscal	Conexión Laboral Ponce
Alberto Martínez Rodríguez	Wagner Peyser	Servicio de Empleo

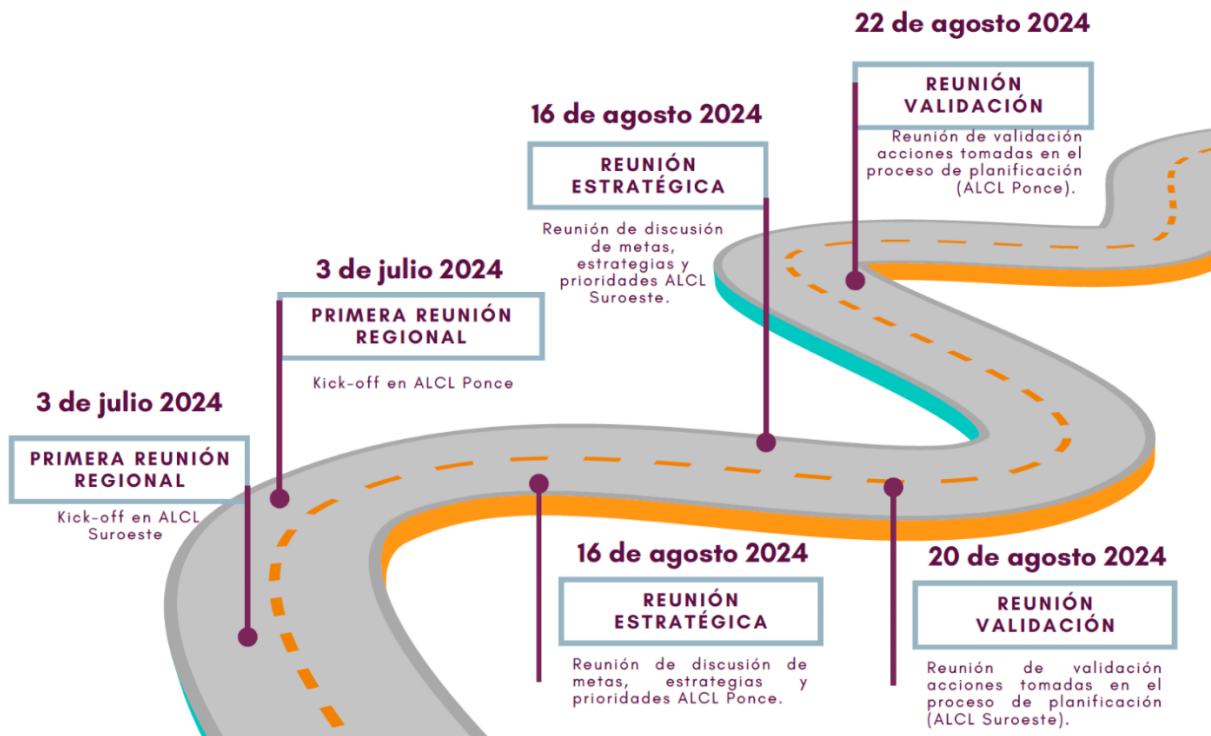
Miembros Clave		
Nombre	Posición	Representación del Área local
José González	Consultor de MIS	Conexión Laboral Suroeste
Lcdo. Hans Mercado	Consultor Legal	Conexión Laboral Suroeste

Reuniones del Comité Regional

Como parte del proceso de planificación llevado a cabo para la redacción del plan regional, se realizó un proceso participativo con los miembros clave de la Región Suroeste. Este proceso fue importante para asegurar que las necesidades de las áreas locales fueran integradas como parte del desarrollo del plan.

El Comité Regional se reunió en 6 ocasiones para analizar y abordar la situación actual, los desafíos y las estrategias necesarias para desarrollar el plan. En el transcurso de estos encuentros, se fomentó un diálogo que permitió identificar las prioridades regionales y locales. A continuación, se detallan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Regional:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Regional Suroeste



Conclusión del Capítulo Introductorio

En este capítulo se ofrece una visión general de la estructura y composición de la Región Suroeste, destacando la diversidad y las características únicas de cada área local que la conforma. La metodología empleada en el desarrollo de este plan se basa en un enfoque colaborativo y participativo, que ha involucrado a representantes clave de las Juntas Locales de Conexión Laboral y otros miembros de interés. Este enfoque asegura que el plan responda de manera efectiva a las necesidades y oportunidades específicas de la región. En los capítulos siguientes, se profundizará en el análisis de las condiciones económicas y laborales de la región, y se delinearán las estrategias específicas diseñadas para enfrentar los desafíos identificados y capitalizar las oportunidades de crecimiento y desarrollo.



CAPÍTULO II:

ANÁLISIS ECONÓMICO REGIONAL

CAPÍTULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIONAL

Perspectiva Macroeconómica de Puerto Rico

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

Contexto económico de Puerto Rico

La economía global continúa recuperándose lentamente a los cambios económicos recientes: la pandemia del COVID-19, eventos geopolíticos, amenazas naturales como consecuencia del cambio climático, la alta inflación y el aumento en las tasas de interés. Proyecciones de organizaciones internacionales indican un aumento en el PIB global de entre 2.4% y 3.1%. A diferencia, en Estados Unidos, se ha experimentado un mayor crecimiento del pronosticado anteriormente, aunque para 2024 se anticipa una reducción comparada con el 2023. Esta tendencia se espera que continúe hacia 2025, evitando una recesión, pero lejos del crecimiento sostenido prepandémico, dependiendo de la trayectoria inflacionaria y de la flexibilización de la política monetaria. Además, se anticipa que las economías caribeñas, en su mayoría, continúen en expansión mayormente gracias al flujo de turismo post-pandemia del COVID-19 hacia la región.

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



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

Inflación. La inflación en Puerto Rico ha continuado al alza, aunque a un paso más lento que en años anteriores. El índice de precios para todos los artículos cerró el 2023 con un aumento de 3.4% sobre el nivel del año anterior, un aumento por debajo del 6.1% de 2021-2022. Los datos recientes de junio de 2024 apuntan a una reducción comparada con mayo de -0.2%, pero un aumento de 2.3% (junio 2023) comparado con el año anterior. Los índices que representaron bajas fueron: ropa, transportación y alimentos y bebidas. Los grupos que reflejaron alzas fueron: otros artículos y servicios, entretenimiento y cuidado médico.

Nivel de empleo. El nivel de empleo total en Puerto Rico se ha mantenido en un nivel sostenido en los últimos años, creciendo 2% en los últimos años (2022 y 2023) y 2.4% en la primera mitad del año 2024 comparado con el mismo periodo en el año anterior. Relacionado al empleo asalariado, los sectores de recreación y alojamiento, gobierno, servicios educativos y salud, comercio,

transportación y utilidad reflejaron los aumentos más pronunciados en el periodo (junio 2024 vs junio 2023), mientras que el empleo por cuenta propia aumentó 8,000 personas en junio 2024 comparado con junio 2023 (4.2%), aunque para el año 2023 se redujo a 0.5%, tras una expansión considerable (6.9%) en 2021.

Desempleo. El nivel de desempleo en la isla en junio 2024 fue de 5.8%, por debajo del 6% del año 2023 pero por encima del 4.1% en EE. UU. La tasa de participación laboral se ha mantenido constante en los últimos años, cerca del 44%, con un leve aumento sobre el nivel anterior tras una expansión en 2022.

Actividad industrial

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

Agricultura. Datos de la JP indican que el sector agrícola experimentó un aumento de 8% en 2023, pese a estar por debajo del nivel de 2017, antes de los huracanes Irma y María. Datos del Censo Agrícola 2018, indican que la actividad agrícola se concentra en ciertos subsectores, siendo el principal las industrias pecuarias, con más del doble del valor de la producción de cultivos. Los productos lácteos son el principal sector pecuario en Puerto Rico por nivel de ventas, representando dos terceras partes del total, seguido por el ganado vacuno y productos avícolas, incluyendo huevos y aves para carne. Dentro del



sector de cultivos, los plátanos representan la mayor parte de las ventas con 40%, seguido por guineos y heno.

Principales retos económicos para Puerto Rico

La recuperación tras los huracanes Irma y María, y los terremotos que sufrió la zona suroeste en 2020, la contaminación, así como la recuperación tras la pandemia del COVID-19 continúan siendo un reto importante para la economía de Puerto Rico y la región del suroeste. La provisión de servicios esenciales, como agua y luz, así como servicios médicos de calidad para una población envejeciente son retos que encara la Isla. Además, la disminución de la población por migración es un reto significativo que atraviesa el país en su totalidad. Se estima que Puerto Rico ha perdido casi el 22% de su población entre 2008 y 2022, de los cuales la mayoría son jóvenes adultos de entre 18 y 34 años, y quienes representan el principal grupo migratorio en años recientes. El Instituto de Estadísticas estima que el 96% de los municipios sufrieron pérdidas poblacionales entre 2020 y 2023. Cuatro (Ponce, Guayanilla, Yauco y Guánica) de los 11 municipios de la Región Suroeste están entre los siete con mayor pérdida de población.

Oportunidades económicas para Puerto Rico

La recuperación de los huracanes Irma y María, así como de los terremotos de 2020 y la pandemia del COVID-19 presentan una serie de oportunidades para la economía de Puerto Rico. De manera inmediata, el aumento repentino en la demanda para construcción y reparación de viviendas y edificios tiene un impacto directo en la economía de la isla. Esto se ve reflejado directamente en el aumento en este componente del producto bruto, así como la actividad en esta industria en la región. Varios programas federales han sido dirigidos a fomentar la resiliencia en la isla, como por ejemplo la inversión en energía solar. Estos programas contribuyen a la demanda de productos y servicios especializados y técnicos no solo al corto y mediano plazo, sino también en el



largo plazo a través del mantenimiento y reparación de estas tecnologías. Además, el gobierno de Puerto Rico ha identificado como prioridad el desarrollo de una fuerza laboral calificada en industrias relacionadas a la tecnología y ha implementado programas como 21st Century Techforce con el fin de aumentar la disponibilidad de trabajadores con competencias digitales.

Perspectiva Socioeconómica de la Región Suroeste

Esta subsección se enfoca en examinar el panorama socioeconómico de la Región Suroeste. El análisis abarca una amplia gama de indicadores socioeconómicos, incluyendo la composición demográfica, el nivel educativo, la distribución de ingresos, la migración e indicadores de asistencia social, entre otros. Este análisis permite obtener una comprensión profunda de población del área. Considerando estos aspectos, se facilita el diseño de estrategias efectivas para impulsar el desarrollo económico y social local.

Población de la Región

La Región Suroeste de Puerto Rico posee características poblacionales diversas que influyen directamente las estrategias de desarrollo laboral y económico regional. La población total de la región asciende a 367,609 habitantes, distribuidos entre las ALCL del Suroeste y Ponce.

El ALCL Suroeste destaca con una población de 231,067 habitantes. Esta área, al estar compuesta por diez municipios, presenta una diversidad considerable en términos de necesidades y dinámicas laborales que se verán a través de esta sección.

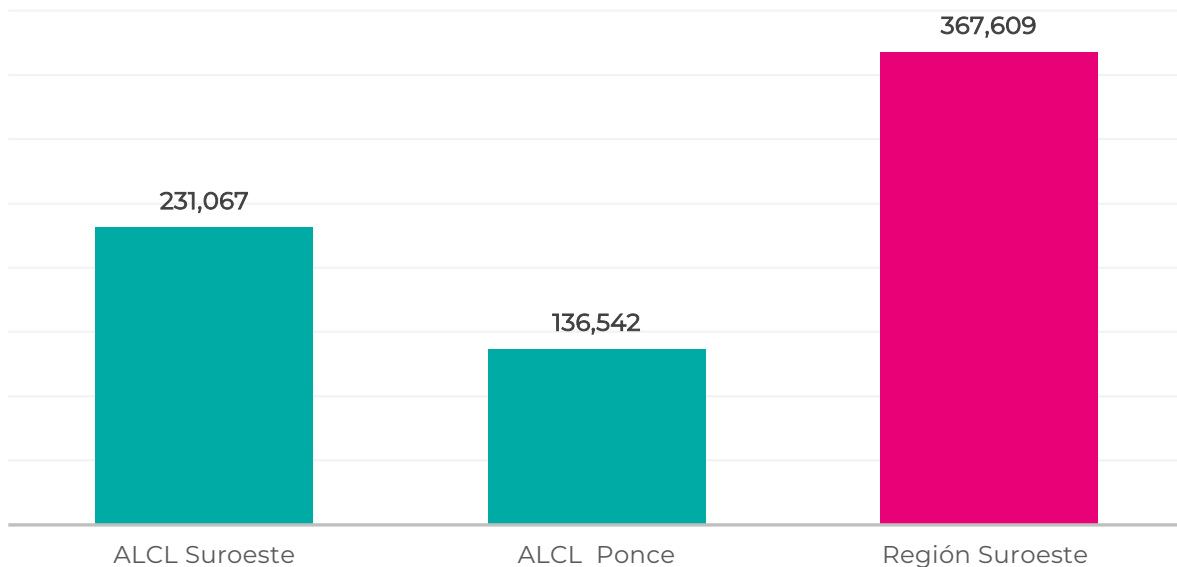
Por otro lado, el ALCL Ponce, que es un municipio autónomo en esta región, cuenta con una población de 136,542 habitantes. La población de Ponce juega un papel crucial en el mercado laboral y económico de la región debido a su tamaño y centralidad geográfica. Ponce, al ser un centro urbano significativo, tiene un impacto notable en la región, proporcionando oportunidades de



empleo y servicios que benefician no solo a sus residentes, sino también a los municipios circundantes.

Estas dos áreas, aunque distintas en su composición y tamaño poblacional, contribuyen notablemente a la dinámica laboral y económica de la región. Este plan considera el potencial de crecimiento y las necesidades específicas de sus residentes, buscando equilibrar y potenciar el desarrollo integral de la Región Suroeste.

Figura 3. Población de la Región Suroeste

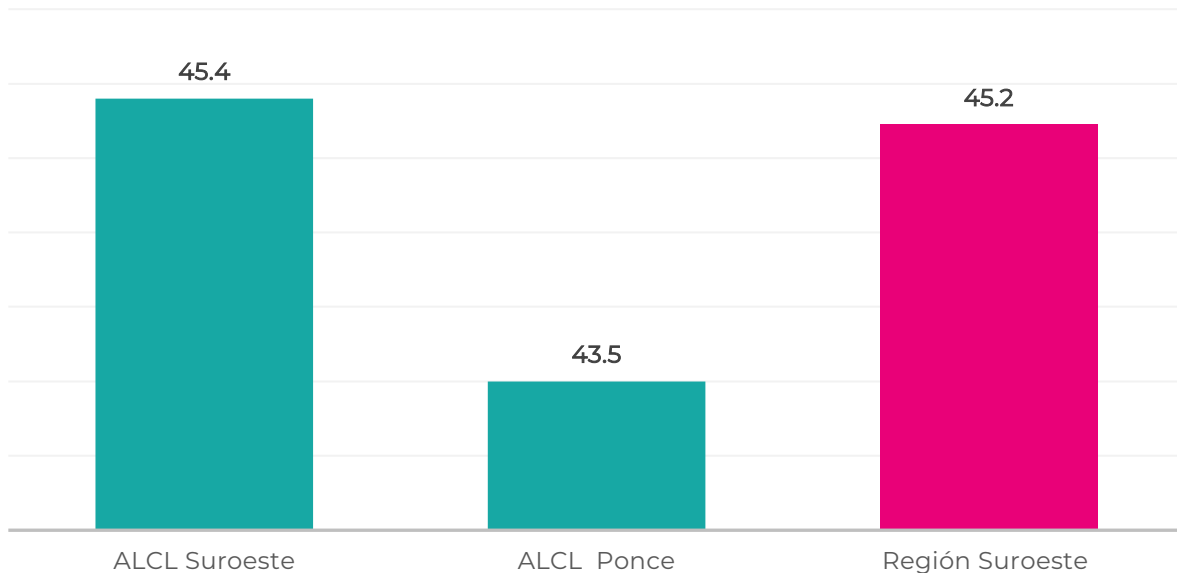


Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Edad

La edad media en la región varía levemente entre las áreas locales. El ALCL Suroeste tiene una media de edad de 45.4 años, mientras que el ALCL Ponce presenta una media de 43.5 años. En general, la Región Suroeste tiene una media de edad de 45.2 años. Esta tendencia demográfica subraya la necesidad de adaptar estrategias de empleo a las características específicas de edad para fomentar un desarrollo laboral equitativo que considere las diferentes perspectivas demográficas en la región.

Figura 4. Promedio de Edad en la Región Suroeste

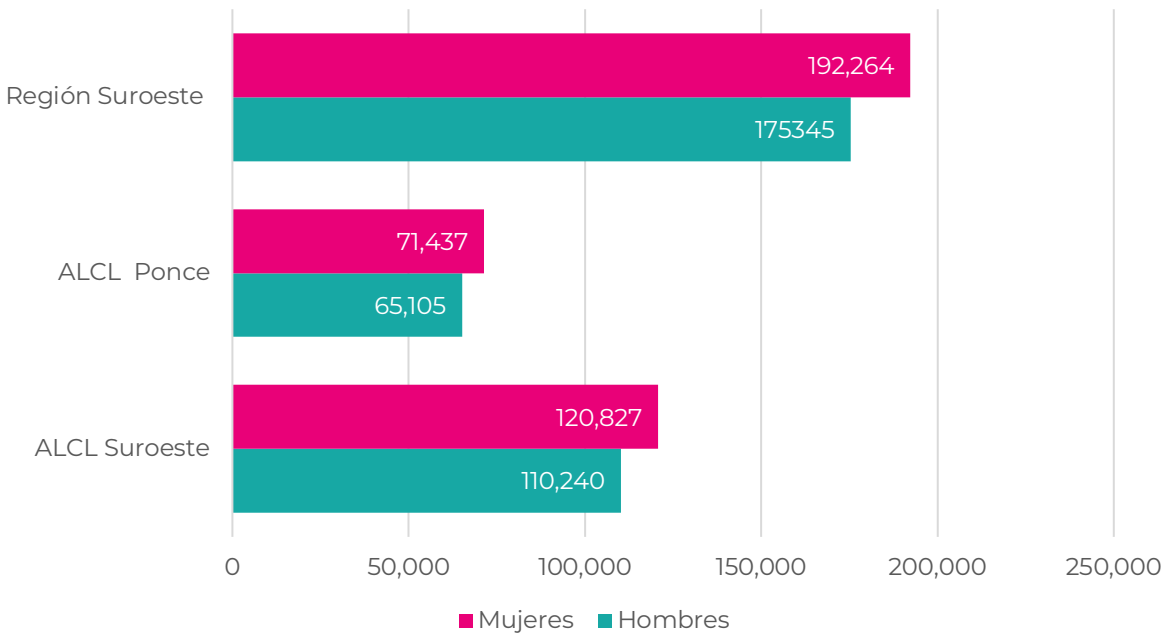


Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Género

En la Región Suroeste de Puerto Rico, la población total se distribuye en 192,264 mujeres y 175,345 hombres. El ALCL Suroeste cuenta con 120,827 mujeres y 110,240 hombres, mostrando una preponderancia femenina en la composición demográfica. Por otro lado, el área de Ponce tiene 71,437 mujeres y 65,105 hombres, reflejando también una mayoría femenina. Estas cifras indican una mayor cantidad de mujeres en ambas áreas locales, lo que subraya la importancia de considerar este factor al desarrollar estrategias de empleo y servicios de apoyo en la región.

Figura 5. Distribución de Género Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101.

Migración

La migración es uno de los factores demográficos más importantes y tiene un gran peso en la estructura poblacional de Puerto Rico. Desde el siglo pasado, Puerto Rico ha tenido un constante flujo emigratorio a los Estados Unidos, su comportamiento es distinto al de otras jurisdicciones y países latinoamericanos dado su situación geopolítica con Estados Unidos. Según los datos de la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, la emigración de puertorriqueños a EE.UU. para 2022 fue de 43,000 personas y 55,000 personas para 2021, siendo la emigración más baja desde 2005. La inmigración entre 2021 y 2022 se estimó en 27,000 personas para ambos años, dejando un balance migratorio entre Puerto Rico y Estados Unidos de -27,000 y -16,000. La mayoría de los puertorriqueños que emigraron en 2022 se mudaron a la región Sur y Noreste de EE.UU. La emigración es un factor importante para considerar

en la región, ya que el 56% de los emigrantes fueron de edades de 15 a 44 años, edades laborables, lo cual afecta la empleomanía de Puerto Rico.

La movilidad residencial en la Región Suroeste varía considerablemente entre sus municipios. En el ALCL Suroeste, con una población total de 229,786 habitantes, un 3% de la población se mudó dentro del mismo municipio, un 1% se trasladó desde otro municipio, y un 1% se mudó desde EE.UU. La población que se mudó desde otros países es mínima, representando un 0%. En contraste, el área de Ponce, con una población de 135,737 habitantes, presenta una mayor movilidad, con un 6% de la población mudándose dentro del mismo municipio, un 2% desde otro municipio y un 1% desde EE.UU., manteniendo también un 0% desde otros países.

Estas cifras resaltan no solo patrones de migración interna, sino también la integración de la región con el resto del país y, en menor medida, con el exterior. La dinámica migratoria dentro de la región subraya la necesidad de desarrollar estrategias de empleo y servicios de apoyo que se adapten a estas realidades demográficas para fomentar un desarrollo equitativo y sostenible.

Tabla 2. Movilidad Residencial en la Región Suroeste

Municipios	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio (%)	Población que se mudó desde otro municipio (%)	Población que se mudó desde EE.UU. (%)	Población que se mudó de otros países (%)
ALCL Suroeste	229,786	3%	1%	1%	0%
ALCL Ponce	135,737	6%	2%	1%	0%
Región Suroeste	365,523	3%	1%	1%	0%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0701PR.

Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingreso en la Región Suroeste varía significativamente entre diferentes tipos de hogares y entre los municipios, reflejando la diversidad

económica de la región. En el ALCL Suroeste, los ingresos medianos y promedio para los hogares son \$19,695 y \$27,913, respectivamente. Para las familias, los ingresos medianos son \$23,761 y los promedios \$32,058, mientras que, para los hogares no familiares, los ingresos medianos son \$13,082 y los promedios \$18,075.

Por otro lado, en el área de Ponce, los ingresos medianos y promedio para los hogares son \$18,994 y \$32,201, respectivamente. Las familias en Ponce tienen ingresos medianos de \$24,424 y promedios de \$37,521, y los hogares no familiares tienen ingresos medianos de \$12,114 y promedios de \$21,341.

En general, para la Región Suroeste, los ingresos medianos y promedio para los hogares son \$19,631 y \$28,303, respectivamente. Para las familias, los ingresos medianos son \$23,821 y los promedios \$32,554, mientras que, para los hogares no familiares, los ingresos medianos son \$12,994 y los promedios \$18,372.

Tabla 3. Ingresos por tipo de Hogar en la Región Suroeste

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
ALCL Suroeste	\$ 19,695	\$ 27,913	\$ 23,761	\$ 32,058	\$ 13,082	\$ 18,075
ALCL Ponce	\$ 18,994	\$ 32,201	\$ 24,424	\$ 37,521	\$ 12,114	\$ 21,341
Región Suroeste	\$ 19,631	\$ 28,303	\$ 23,821	\$ 32,554	\$ 12,994	\$ 18,372

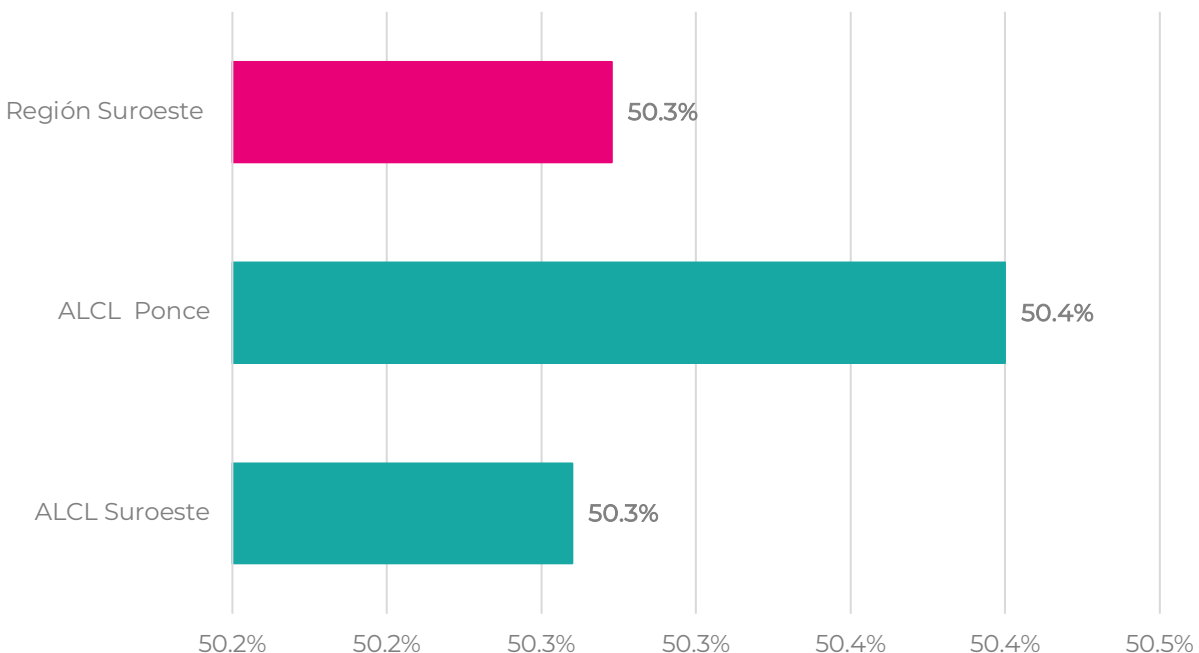
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1903.

Pobreza

La incidencia de la pobreza es un desafío significativo en la Región Suroeste de Puerto Rico. Según los datos, el 50.3% de la población en el ALCL Suroeste vive por debajo del índice de pobreza. En el área de Ponce, esta cifra es ligeramente más alta, con un 50.4% de la población afectada. En general, la Región Suroeste presenta un índice de pobreza del 50.3%.

Estas cifras reflejan una realidad económica difícil para una gran parte de los residentes de la región, indicando la necesidad de implementar políticas y programas específicos que aborden la pobreza y sus efectos. Las estrategias de desarrollo laboral y económico deben enfocarse en mejorar las condiciones de vida y crear oportunidades para quienes viven por debajo del índice de pobreza, para reducir estas tasas y fomentar un crecimiento inclusivo y sostenible en la región.

Figura 6. Nivel de pobreza en la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1701.

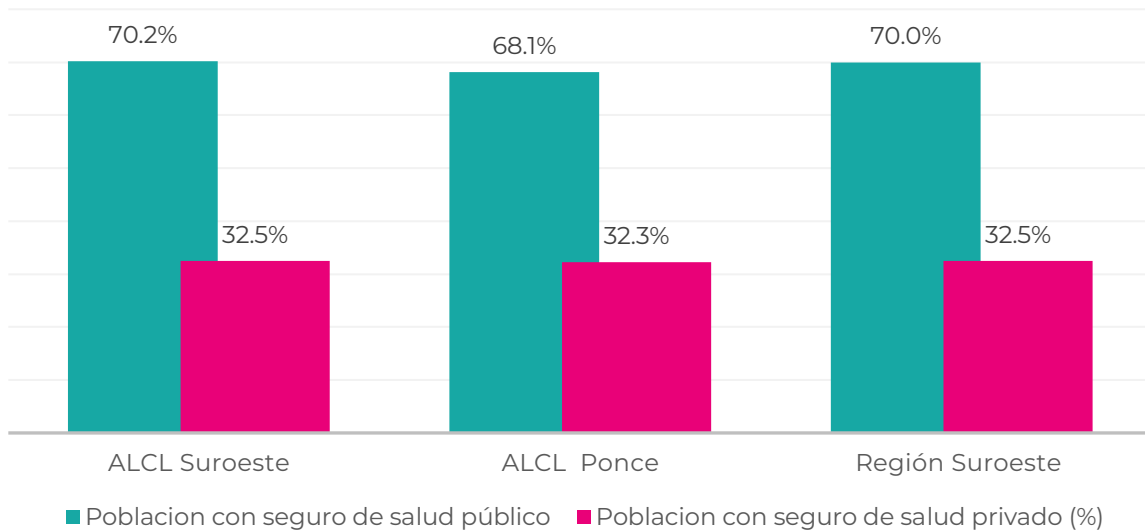
Participación en Plan de Salud Público

La cobertura de seguro de salud en la Región Suroeste refleja la vulnerabilidad social de una gran parte de la población. En el ALCL Suroeste, el 70.2% de la población cuenta con seguro de salud subsidiado por el gobierno, mientras que solo el 32.5% cuenta con un seguro de salud privado. En el área de Ponce, el 68.1% de la población dispone de seguro de salud público y el 32.3% tiene

seguro de salud privado. En general, la Región Suroeste presenta una cobertura de seguro de salud público del 70.0% y una cobertura de seguro de salud privado del 32.5%.

Estas cifras indican que una mayoría significativa de la población depende de los seguros de salud financiados por el gobierno, lo cual es un indicador de la necesidad y vulnerabilidad social en la región.

Figura 7. Hogares que Apoyo Plan de Salud



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tablas S2703 Y S2704.

Educación y Acceso a Tecnologías

Educación

La distribución educativa en la Región Suroeste, incluyendo las áreas locales del Suroeste y Ponce, muestra una variada gama de niveles académicos entre la población de 25 años o más.

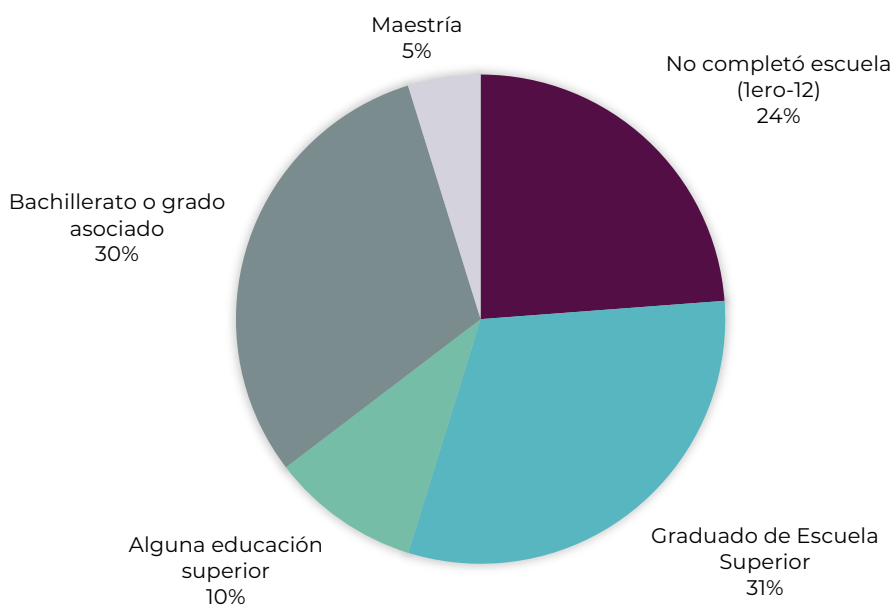
En el ALCL Suroeste, con una población total de 170,047 personas, 41,796 (24.6%) no completaron la educación primaria o secundaria. Los graduados de escuela superior suman 52,066 personas (30.6%), mientras que 15,982 personas (9.4%) han cursado alguna educación superior sin culminar un grado. Además, 50,616 personas (29.8%) han obtenido un bachillerato o un grado asociado,

6,944 personas (4.1%) poseen una maestría y 2,643 personas (1.6%) tienen un doctorado o un título profesional.

En el área de Ponce, con una población total de 98,573 personas, 20,767 (21.1%) no completaron la educación primaria o secundaria (1ero-12). Los graduados de escuela superior suman 29,325 personas (29.8%), mientras que 9,955 personas (10.1%) han cursado alguna educación superior sin culminar un grado. Además, 29,691 personas (30.1%) han obtenido un bachillerato o un grado asociado, 5,664 personas (5.7%) poseen una maestría y 3,171 personas (3.2%) tienen un doctorado o un título profesional.

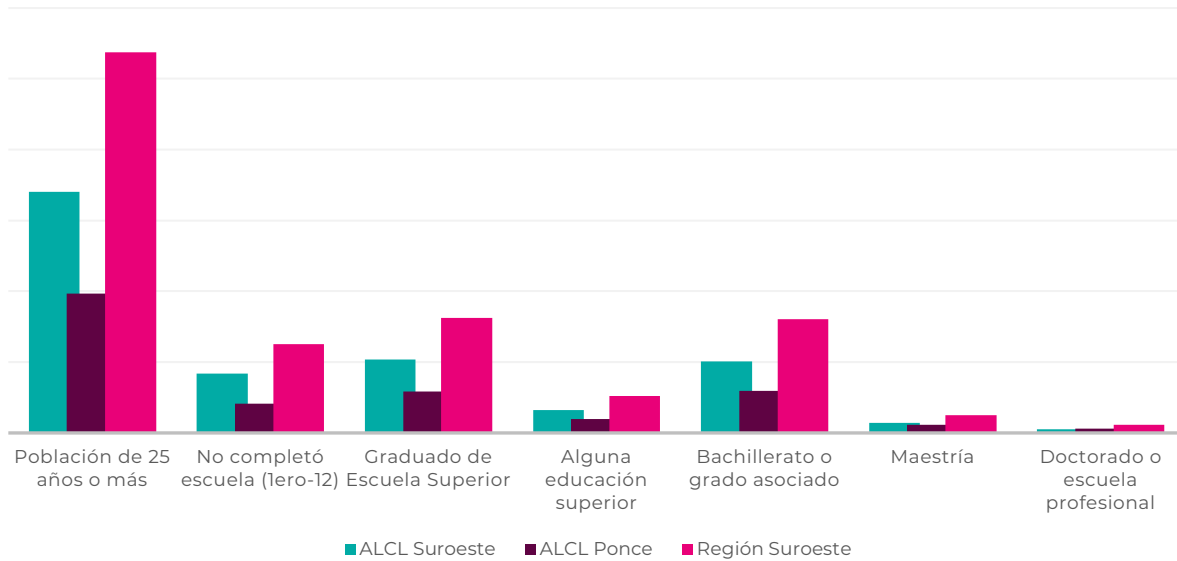
En general, en la Región Suroeste, con una población total de 268,620 personas, 62,563 (23.3%) no completaron la educación primaria o secundaria. Los graduados de escuela superior suman 81,391 personas (30.3%), mientras que 25,937 personas (9.7%) han cursado alguna educación superior sin culminar un grado. Además, 80,307 personas (29.9%) han obtenido un bachillerato o un grado asociado, 12,608 personas (4.7%) poseen una maestría y 5,814 personas (2.2%) tienen un doctorado o un título profesional.

Figura 8. Niveles de Educación en la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

Figura 9. Niveles de Educación en las ALCL de la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

La presencia de diversos niveles educativos dentro de la Región Suroeste plantea un desafío significativo para las estrategias a considerar en este Plan. Los datos muestran que un porcentaje considerable de la población no ha completado la educación básica, mientras que otra parte ha alcanzado niveles educativos superiores, incluyendo grados de maestría y doctorado.

Para abordar estas disparidades, es crucial expandir y mejorar el acceso a la educación básica y la capacitación vocacional, elevando el nivel mínimo de educación y promoviendo la inclusión laboral de aquellos con menos educación. Al mismo tiempo, es fundamental desarrollar estrategias que aprovechen el potencial de la población altamente cualificada para impulsar el crecimiento económico avanzado y sostenible.

Este plan tiene como objetivo la creación de oportunidades de empleo de alta calidad, el fomento de la investigación y el desarrollo, y la atracción de inversiones en sectores de alta tecnología, esenciales para maximizar el capital humano avanzado de la región. Además, se enfoca en desarrollar destrezas

técnicas y básicas necesarias en industrias clave como la construcción, asegurando que la fuerza laboral esté equipada para satisfacer las demandas del mercado laboral actual.

En resumen, las estrategias educativas deben ser duales: por un lado, elevar el nivel educativo básico para mejorar la inclusión laboral y, por otro, potenciar las capacidades de la población con altos niveles educativos para fomentar un desarrollo económico avanzado y sostenible en la Región Suroeste de Puerto Rico.

Tabla 4. Nivel de Educación en Términos Totales en la Región Suroeste

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
ALCL Suroeste	41,796	52,066	15,982	50,616	6,944	2,643
ALCL Ponce	20,767	29,325	9,955	29,691	5,664	3,171
Región Suroeste	62,563	81,391	25,937	80,307	12,608	5,814

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

Tabla 5. Proporción Nivel Educativo Región Suroeste

Municipios	No completó escuela (1-12)	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
ALCL Suroeste	25%	31%	9%	30%	4%	2%
ALCL Ponce	21%	30%	10%	30%	6%	3%
Región Suroeste	23%	30%	10%	30%	5%	2%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

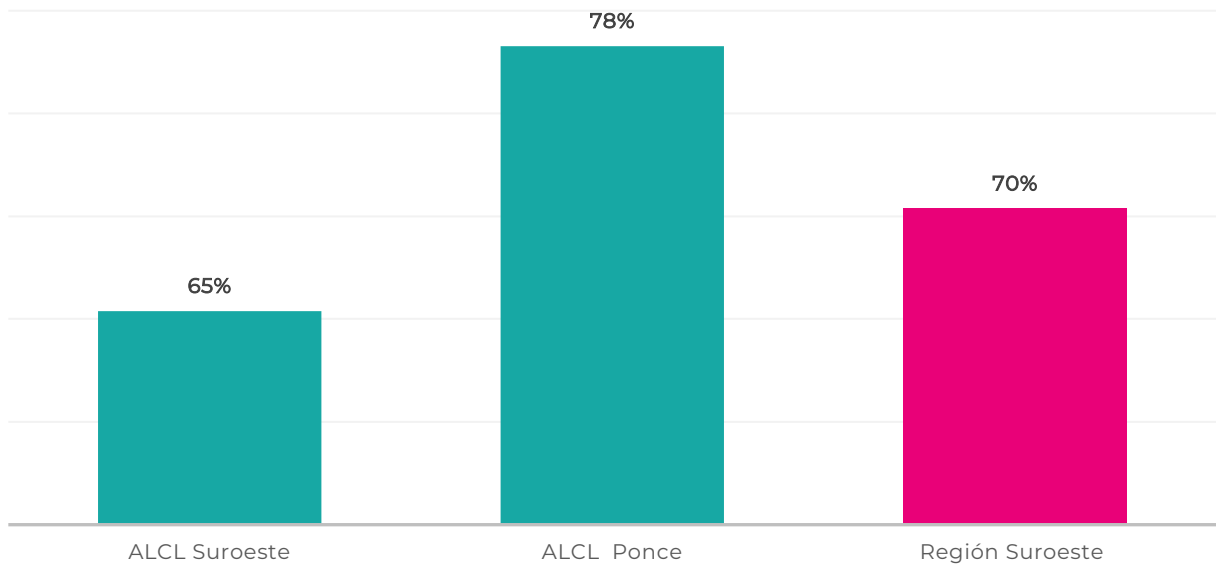
Accesibilidad a Internet

La conectividad a internet varía considerablemente entre las distintas áreas geográficas de la Región Suroeste. En el ALCL Suroeste, el 65% de los hogares no tienen acceso a internet, mientras que, en el área de Ponce, esta cifra es aún mayor, con un 78% de los hogares sin conexión. En general, el 70% de los hogares en la Región Suroeste carecen de acceso a internet.

Estas cifras indican un desafío significativo para el acceso equitativo a las tecnologías digitales en toda la región. La falta de conectividad a internet limita el desarrollo socioeconómico y la inclusión digital, aspectos cruciales para el progreso de la región. La pandemia del COVID-19 ha enfatizado la importancia del acceso a internet, ya que el trabajo y el estudio remoto se han vuelto esenciales. Sin una conexión adecuada, muchas personas enfrentan barreras adicionales para trabajar o estudiar desde casa, lo que puede impactar negativamente en el reclutamiento laboral y en la elección de una carrera universitaria.

Para abordar este problema, es fundamental implementar estrategias que mejoren la infraestructura digital y expandan el acceso a internet en todas las áreas de la Región Suroeste. Esto no solo facilitará el trabajo y el estudio remoto, sino que también promoverá una mayor inclusión digital y el desarrollo económico sostenible.

Figura 10. Acceso a Internet en la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). S2701.

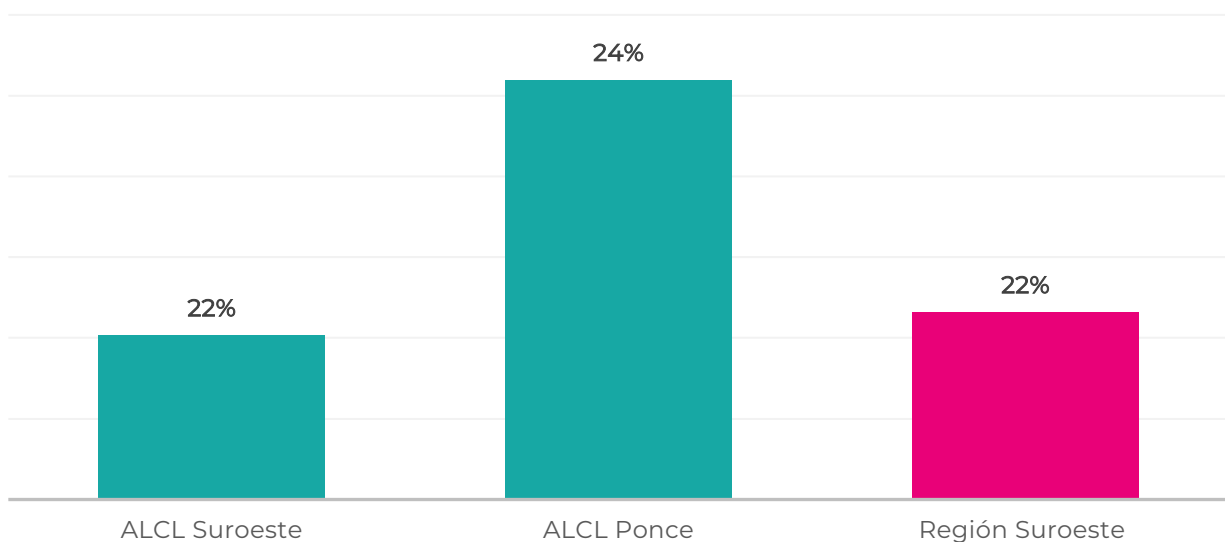
Población con Discapacidad

En la Región Suroeste de Puerto Rico, el porcentaje de la población con discapacidades varía entre las áreas locales. En el ALCL Suroeste, el 22% de la población tiene alguna discapacidad, mientras que en el área de Ponce este porcentaje es ligeramente mayor, alcanzando el 24%. En general, la Región Suroeste presenta un promedio del 22% de la población con discapacidades.

Estas cifras reflejan la necesidad de servicios y apoyos adaptados a estas poblaciones. A pesar de las diferencias porcentuales, ambos ALCLs muestran una proporción significativa de residentes con discapacidades, lo que subraya la importancia de implementar estrategias inclusivas y accesibles en toda la región. Este plan reconoce la necesidad de abordar las necesidades específicas de las personas con discapacidades, asegurando su plena participación en todos los aspectos de la vida social y económica.

El desarrollo de políticas y programas inclusivos no solo mejorará la calidad de vida de estas personas, sino que también promoverá una mayor cohesión social y un desarrollo económico más equitativo en la Región Suroeste.

Figura 11. Personas con Discapacidad en la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B18101.

Mercado Laboral

En esta sección, se examina el mercado laboral de la Región Suroeste, enfocándose en las tendencias de empleo, desempleo y la estructura sectorial de la fuerza laboral. Se analizan las variaciones en el número de empleados por sector, la evolución del desempleo y los niveles de participación en el mercado laboral. Además, se considera la calidad del empleo, evaluando factores como los salarios promedio y la estabilidad del mercado laboral. Este análisis integral proporciona una comprensión detallada de las dinámicas laborales y sus efectos en el desarrollo económico y social de la región, destacando las oportunidades y desafíos presentes en el mercado laboral regional.

Fuerza Laboral

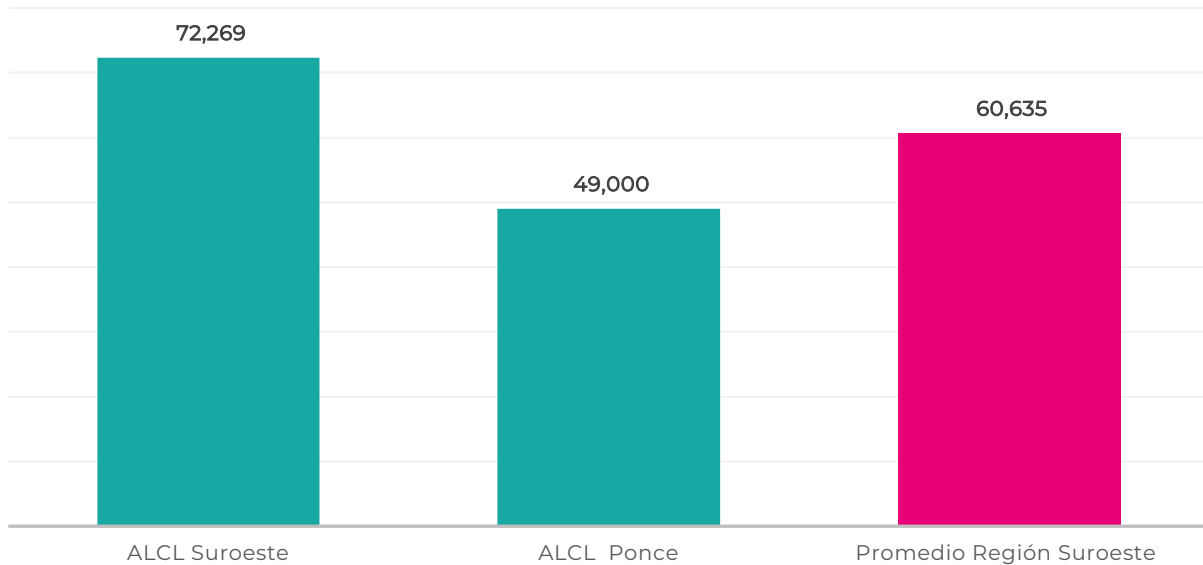
En la región, la distribución de la fuerza laboral en 2023 muestra variaciones significativas entre las áreas locales, ofreciendo una perspectiva detallada de la estructura laboral regional. El ALCL Suroeste lidera con la mayor cantidad de trabajadores, contando con 72,269 personas activas, lo que subraya su importancia como un centro económico dentro de la región.

Por otro lado, el área de Ponce registra una fuerza laboral de 49,000 trabajadores, reflejando una menor pero significativa presencia laboral en comparación con el ALCL Suroeste. En promedio, la Región Suroeste cuenta con una fuerza laboral de 60,635 trabajadores, lo que es esencial para comprender la distribución geográfica y la magnitud de la fuerza laboral en esta parte de la isla.

Estos datos son fundamentales para diseñar estrategias de desarrollo económico que consideren las particularidades de cada área local. Entender la distribución de la fuerza laboral es crucial para orientar inversiones, promover la creación de empleo y fortalecer la infraestructura laboral en la región, contribuyendo así a un crecimiento económico sostenible y equitativo.



Figura 12. Distribución de la Fuerza Laboral de la Región Suroeste, 2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

Tasa de Participación Laboral

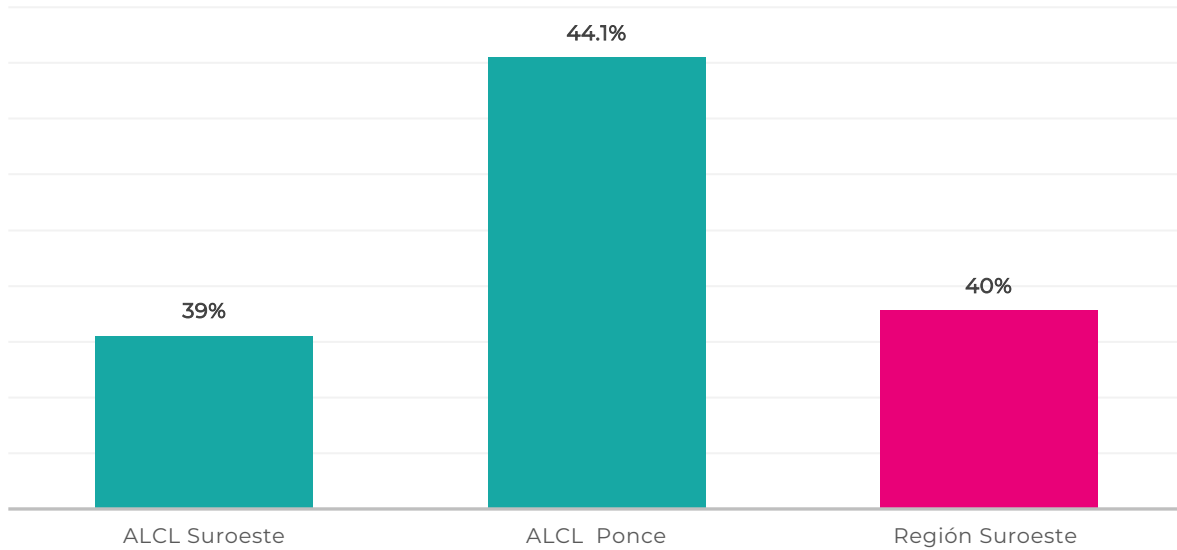
La tasa de participación laboral en la región para el 2023 muestra variaciones significativas entre sus diferentes áreas geográficas. En el ALCL Suroeste, la tasa de participación es del 39%, mientras que en el área de Ponce es más alta, alcanzando el 44.1%. En promedio, la región presenta una tasa de participación laboral del 40%.

Estas diferencias en la participación laboral pueden reflejar variaciones en la disponibilidad de oportunidades de empleo y la dinámica económica de cada área. El ALCL Ponce, con una tasa más alta, podría indicar una mayor accesibilidad a empleos o una economía local más activa, mientras que el ALCL Suroeste muestra una menor participación, lo que podría sugerir limitaciones en las oportunidades laborales o diferencias en la estructura económica local.

Entender estas dinámicas es crucial para orientar estrategias de desarrollo económico y empleo en la región, permitiendo abordar las necesidades

específicas de cada área y fomentar un crecimiento que maximice el potencial laboral de la población regional.

Figura 13. Tasa de Participación Laboral en la Región Suroeste, 2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

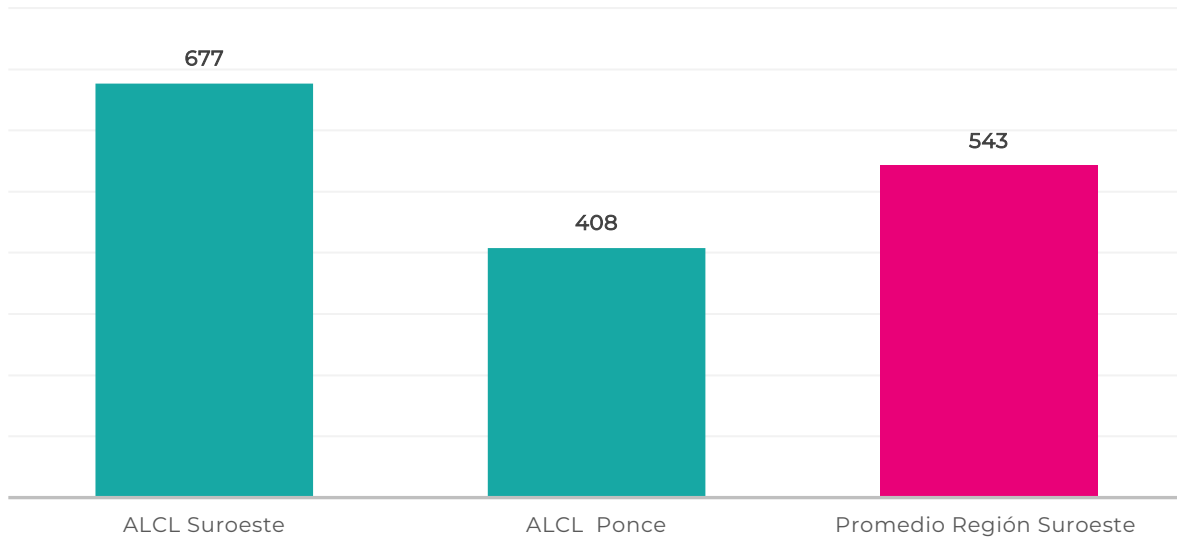
Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos de variabilidad en la fuerza laboral de la Región Suroeste entre 2022 y 2023 muestran un crecimiento moderado en algunas áreas, con un promedio regional de 542.5 personas. El ALCL Suroeste experimentó un aumento de 677 personas, superando el promedio regional, lo que sugiere una expansión notable en las oportunidades de empleo o una mejora en la tasa de participación laboral en esta área. Por su parte, el área de Ponce registró un incremento de 408 personas en su fuerza laboral, por debajo del promedio, indicando un crecimiento más modesto en comparación.

En total, la Región Suroeste observó un aumento neto de 1,085 personas en la fuerza laboral durante el período evaluado. Estos datos son cruciales para identificar áreas con mayor dinamismo laboral y aquellas que podrían necesitar estrategias de apoyo adicionales. Resaltar el crecimiento por encima

del promedio en el ALCL Suroeste, por ejemplo, puede ayudar a orientar esfuerzos de políticas públicas y recursos hacia áreas con mayor potencial de desarrollo, mientras que se buscan soluciones para las áreas que crecieron por debajo del promedio.

Figura 14. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

Desempleo

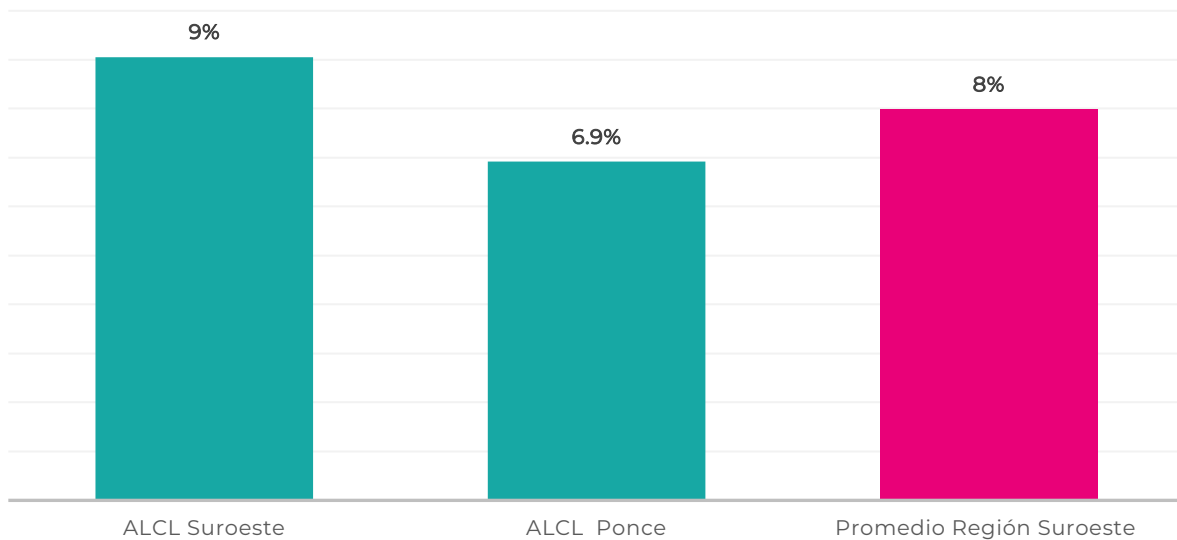
Las tasas de desempleo en la Región Suroeste en 2023 varían entre sus diferentes áreas locales, reflejando distintas dinámicas económicas. En el ALCL Suroeste, la tasa de desempleo es del 9%, lo que la posiciona por encima del promedio regional de 8%. Por otro lado, el área de Ponce muestra una tasa de desempleo más baja, del 6.9%, situándose por debajo del promedio regional.

Estos datos indican que, mientras el ALCL Suroeste enfrenta desafíos más significativos en términos de desempleo, el área de Ponce muestra signos de una situación laboral relativamente más estable. La diferencia en las tasas de desempleo entre las áreas sugiere la necesidad de estrategias específicas para

abordar el desempleo en las zonas más afectadas, como el ALCL Suroeste, y para mantener o mejorar las condiciones laborales en áreas como Ponce.

En general, es crucial implementar estrategias regionales que promuevan la creación de empleo y mejoren la empleabilidad de la población para reducir estas tasas y fomentar un crecimiento económico sostenible en la región.

Figura 15. Tasa de Desempleo en la Región Suroeste



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S.Census (2024)

Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral

Esta sección examina las tendencias del mercado laboral en la Región Suroeste de Puerto Rico, utilizando datos recientes del Bureau of Labor Statistics (BLS) y los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau. Estos recursos ofrecen una perspectiva integral sobre la dinámica del empleo, los niveles salariales y las proyecciones futuras. A continuación, se analizan las tendencias salariales según el tipo de ocupación y las proyecciones de empleo hasta el año 2030.

Ocupaciones con Salarios más Altos

El análisis de los salarios más altos en la Región Suroeste revela una fuerte presencia de profesiones altamente especializadas, especialmente en los sectores de la salud, la gestión y la ingeniería. Entre las ocupaciones mejor remuneradas se encuentran los farmacéuticos, con una mediana salarial de \$106,100 y un promedio de \$97,870, así como los gerentes de producción industrial, con una mediana de \$106,040 y un promedio de \$110,920. Los gerentes de arquitectura e ingeniería también destacan, con salarios medianos de \$104,380 y promedios de \$110,800.

Otras ocupaciones bien remuneradas incluyen obstetras y ginecólogos, directores ejecutivos y gerentes de ventas, con salarios medianos que van desde \$76,400 a \$85,320. Estas cifras indican la alta demanda y la especialización requerida en estos campos, reflejando la importancia de estos roles dentro de la estructura económica regional.

La presencia de salarios elevados en estas ocupaciones subraya la necesidad de mantener un sistema educativo y de adiestramiento profesional robusto que continúe proporcionando al mercado laboral habilidades avanzadas y especializadas. Este enfoque no solo asegura que la inversión en educación superior sea correspondida por oportunidades laborales bien remuneradas, sino que también fomenta un ciclo de crecimiento personal y desarrollo económico sostenible en la región.

Los datos provienen de las estadísticas de empleo y salarios ocupacionales de mayo de 2023 del Bureau of Labor Statistics, que incluyen varias regiones metropolitanas como Mayagüez, Ponce y San Germán. Es importante notar que algunos municipios como Maricao no están representados en este análisis debido a la falta de datos en esas áreas.



Tabla 6. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Suroeste

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Farmacéuticos	\$ 106,100	\$ 97,870
Gerentes de Producción Industrial	\$ 106,040	\$ 110,920
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería	\$ 104,380	\$ 110,800
Obstetras y Ginecólogos	\$ 85,320	\$ 99,710
Directores Ejecutivos	\$ 78,497	\$ 97,573
Gerentes de Ventas	\$ 76,400	\$ 84,740
Gerentes de Transporte, Almacenamiento y Distribución	\$ 76,400	\$ 80,750
Abogados	\$ 75,740	\$ 69,205
Gerentes de Sistemas de Información y Computación	\$ 75,610	\$ 93,170
Administradores de Educación, Educación Superior	\$ 73,885	\$ 68,915

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

Nota: Los datos son de tres regiones metropolitanas que son: Mayagüez, Ponce y San Germán. Estas regiones incluyen otros municipios como Mayagüez, Juana Díaz y Villalba. El único municipio que no está en el análisis es Maricao porque no está en ninguna región metropolitana.

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en la Región Suroeste revela desafíos significativos en el mercado laboral, especialmente en sectores que requieren habilidades manuales o servicios directos. Estas ocupaciones, que van desde supervisores de trabajadores de entretenimiento y recreación hasta lavaplatos, muestran medias salariales anuales que en su mayoría rondan los \$18,000.

Por ejemplo, los supervisores de primera línea en el sector de entretenimiento y recreación, junto con los trabajadores de lavandería, tienen una mediana de salario anual de aproximadamente \$17,680. Otros roles, como “bartenders” y empacadores manuales, presentan medianas salariales similares, alrededor de \$18,000. Incluso ocupaciones más especializadas como operadores de máquinas de coser y recolectores de basura y materiales reciclables, no superan significativamente este umbral. Cabe destacar, todas estas ocupaciones tienen salarios inferiores al mínimo de salario fijado hasta junio de 2024 de \$9.50.

Estos datos destacan la necesidad urgente de revisar las estructuras de compensación en estas ocupaciones. Es crucial implementar iniciativas que

promuevan el adiestramiento y revalorización de habilidades en trabajos mal remunerados, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de estos trabajadores y fomentar un desarrollo económico equitativo en la región.

Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Suroeste

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de Primera Línea de Trabajadores de Entretenimiento y Recreación, Excepto Servicios de Juegos de Azar	\$ 17,680	\$ 22,530
Trabajadores de Lavandería y Tintorería	\$ 17,680	\$ 18,620
Bartenders	\$ 17,813	\$ 20,583
Empacadores y Embaladores, Manual	\$ 18,097	\$ 18,470
Operadores de Máquinas de Coser	\$ 18,437	\$ 18,693
Profesores de Ciencias Sociales, Educación Superior, Todos los Demás	\$ 18,450	\$ 36,140
Anfitriones y Anfitrionas, Restaurante, Salón y Cafetería	\$ 18,460	\$ 19,940
Lavaplatos	\$ 18,507	\$ 19,180
Criadas y Limpiadores Domésticos	\$ 18,637	\$ 19,780
Recolectores de Basura y Materiales Reciclables	\$ 18,760	\$ 20,210

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

Nota: Los datos son de tres regiones metropolitanas que son: Mayagüez, Ponce y San Germán. Estas regiones incluyen otros municipios como Mayagüez, Juana Díaz y Villalba. El único municipio que no está en el análisis es Maricao porque no está en ninguna región metropolitana.

Proyecciones de Empleo en la Región

Las proyecciones laborales a largo plazo para la Región Suroeste indican un aumento general del 7.8% en el empleo entre 2020 y 2030, lo que refleja un crecimiento significativo en la región. Este incremento sugiere una expansión económica y una diversificación en múltiples sectores, desde servicios hasta tecnología, lo que apunta a una recuperación y creación de oportunidades en el entorno post-pandémico.

El sector de la construcción es especialmente crucial, proyectando un crecimiento del 13.2% en el empleo. Este sector juega un papel vital en la recuperación de la región tras amenazas naturales, siendo fundamental para la reconstrucción y fortalecimiento de la infraestructura. La capacidad de este sector para generar empleos no solo contribuye al crecimiento económico,

sino que también mejora la resiliencia de la comunidad, asegurando que la región esté mejor preparada para enfrentar futuros eventos adversos.

Por otro lado, el sector de ventas proyecta el mayor crecimiento en términos de empleo, con un incremento del 13.3%. Este aumento refleja una expansión en el comercio y los servicios relacionados, impulsada por una creciente demanda de bienes y servicios. La creación de nuevos empleos en este sector no solo es indicativa de una economía en recuperación, sino que también ofrece oportunidades significativas para una gran parte de la fuerza laboral, incluyendo aquellos con menos habilidades formales, facilitando una integración más amplia en el mercado laboral.

Asimismo, las ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas y el cuidado y servicio personal muestran incrementos significativos, con aumentos del 25.7% y 18.8%, respectivamente. Estas cifras subrayan una creciente demanda en servicios directos, esenciales para el bienestar de la población y el dinamismo económico de la región. Sin embargo, áreas como el sector educativo y los servicios de protección muestran una disminución en el empleo, planteando desafíos en torno a las proyecciones futuras de empleo.

En conjunto, estas proyecciones subrayan la importancia de implementar estrategias que no solo fomenten el crecimiento en sectores en expansión, sino que también aborden las áreas en contracción, garantizando oportunidades de empleo para la población en general.

Tabla 8. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	82,668	89,130
Ocupaciones Gerenciales	3,573	3,803
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	2,400	2,388
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	538	538
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	713	806
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	617	646
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	1,337	1,311

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	3,680	3,503
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	400	416
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	5,937	6,758
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	1,553	1,805
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	3,188	3,008
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	6,204	7,801
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	5,027	5,548
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	893	1,061
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	9,971	11,301
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	11,704	11,380
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	3,280	3,712
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	2,939	3,189
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	8,498	9,262
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	5,459	6,167
Todas las Ocupaciones	82,668	89,130
Ocupaciones Gerenciales	3,573	3,803

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020-2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

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

Nota: Para la tabla de ocupaciones se sumaron el ALCL de Suroeste y Ponce

Tabla 9. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Todas las Ocupaciones	6,462	7.8%
Ocupaciones Gerenciales	230	6.4%
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	-12	-0.5%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	0	0.0%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	93	13.0%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	29	4.7%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	-26	-1.9%
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-177	-4.8%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	16	4.0%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	821	13.8%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	252	16.2%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	-180	-5.6%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	1,597	25.7%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	521	10.4%
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	168	18.8%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	1,330	13.3%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	-324	-2.8%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	432	13.2%
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	250	8.5%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	764	9.0%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	708	13.0%
Todas las Ocupaciones	6,462	7.8%
Ocupaciones Gerenciales	230	6.4%

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020-2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

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

Nota: Para la tabla de ocupaciones se sumaron el ALCL de Suroeste y Ponce

Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI

Los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau son una herramienta fundamental para analizar las dinámicas del mercado laboral, proporcionando información detallada sobre empleo, creación y destrucción de empleos, salarios y contrataciones. Estos datos, publicados trimestralmente, permiten una visión clara de las fluctuaciones y tendencias en el empleo a lo largo del tiempo.

En la Región Suroeste de Puerto Rico, los datos de empleo entre 2018 y 2022 muestran fluctuaciones significativas, influenciadas en gran parte por dos eventos importantes en 2020: la pandemia de COVID-19 y una serie de terremotos que afectaron particularmente al sur de la isla. El ALCL Suroeste experimentó una notable caída en el empleo en 2020, con una pérdida de 195 empleos, atribuible tanto a la disrupción económica causada por la pandemia como al impacto directo de los terremotos en la infraestructura y economía local. Sin embargo, mostró una recuperación en 2021 con un incremento de 809 empleos, aunque presentó una leve caída en 2022 con una pérdida de 66 empleos.

El ALCL Ponce también reflejó variabilidad, con una pérdida de 318 empleos en 2020, seguida de incrementos en 2021 y 2022, con 22 y 327 empleos respectivamente. Estas cifras destacan la capacidad de recuperación del área, aunque con fluctuaciones que indican una volatilidad subyacente en el mercado laboral, exacerbada por los efectos de los terremotos y la pandemia.

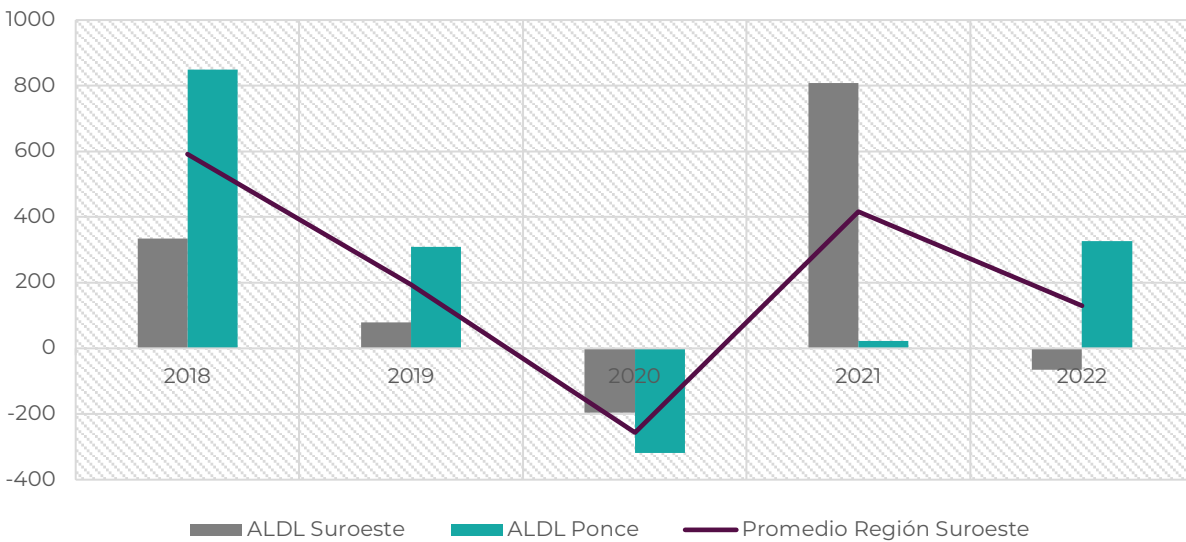
El promedio de la Región Suroeste, calculado a partir de los datos de ALCL Suroeste y ALCL Ponce, mostró una tendencia similar. La pérdida promedio fue de 256.5 empleos en 2020, seguida de una recuperación con aumentos promedio de 415.5 empleos en 2021 y 130.5 empleos en 2022. Es importante destacar que este promedio regional está significativamente influenciado por



las variaciones en el ALCL Ponce, que ha mostrado un desempeño más constante en términos de recuperación del empleo.

La variabilidad y recuperación del empleo en estas áreas subrayan la resiliencia económica de la región, con una capacidad notable para adaptarse y recuperarse tras la disrupción inicial causada por la pandemia y los terremotos. La mejora en las condiciones laborales y la expansión del empleo son cruciales para un desarrollo económico sostenible y la estabilidad a largo plazo en la Región Suroeste de Puerto Rico.

Figura 16. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022



Fuente: Quarterly Workforce Indicators (QWI).(2024). U.S. Census Bureau.

Actividad Comercial en la Región Suroeste

Esta sección proporciona un análisis detallado sobre la cantidad de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por sector comercial en la Región Suroeste. El enfoque está en los sectores económicos clave, como servicios profesionales y empresariales, comercio, transporte y utilidades, así como servicios de educación y salud. Estos sectores constituyen una parte significativa de la actividad económica regional. Al examinar estos datos, se

obtiene una comprensión más clara de cómo cada sector contribuye al desarrollo económico y al bienestar de la región.

Resumen General

La actividad comercial en la Región Suroeste muestra unas diferencias notables áreas locales de Ponce y el Suroeste en términos de número de establecimientos, empleados y salarios totales.

En cuanto al número de establecimientos comerciales, la región cuenta con un total de 4,878. El ALCL Suroeste alberga la mayoría, con 2,495 establecimientos, representando el 51.15% del total regional. El ALCL Ponce, por su parte, contribuye con 2,383 establecimientos, que constituyen el 48.85% del total.

En términos de empleo, la región totaliza 63,303 empleados. El ALCL Ponce tiene una mayor concentración de empleados, con 36,807, lo que representa el 58.14% del total regional. Mientras tanto, el ALCL Suroeste emplea a 26,496 personas, lo que equivale al 41.86% del total de la región.

En cuanto a los salarios totales, la región alcanza un total de \$1,617,994,000. El ALCL Ponce lidera con \$989,560,000 en salarios totales, lo que representa el 61.16% del total regional. El ALCL Suroeste, por su parte, suma \$628,434,000, que constituyen el 38.84% del total de la región.

En resumen, mientras que el ALCL Ponce muestra una mayor concentración en términos de empleados y salarios, el ALCL Suroeste mantiene una proporción equilibrada de establecimientos comerciales. Esta distribución subraya la importancia de ambos ALCLs en la estructura económica regional, con Ponce como un centro económico clave y el Suroeste contribuyendo significativamente a la diversificación económica de la región.

Tabla 10. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios de la Región Suroeste

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
ALCL Ponce	2,383	48.85%	36,807	58.14%	\$ 989,560	61.16%
ALCL Suroeste	2,495	51.15%	26,496	41.86%	\$ 628,434	38.84%
Región Suroeste	4,878	100.00%	63,303	100.00%	\$ 1,617,994	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Establecimientos Comerciales

La actividad comercial en la Región Suroeste se caracteriza por una distribución significativa de establecimientos comerciales, reflejando la diversidad económica de la región. En total, la región cuenta con 4,878 establecimientos comerciales.

El sector de Comercio, transporte y utilidades es el más destacado, con 1,189 establecimientos, lo que representa el 24.37% del total regional. Le siguen los Servicios de educación y salud, con 1,049 establecimientos (21.50%), y el sector de Ocio y hospitalidad, que cuenta con 689 establecimientos (14.12%).

El sector de Servicios profesionales y empresariales también tiene una presencia notable, con 542 establecimientos, equivalentes al 11.11% del total. Otros servicios, con 366 establecimientos, representan el 7.50%. En conjunto, estos cinco sectores suman 3,835 establecimientos, lo que constituye el 78.62% del total regional, subrayando su papel crucial en la economía de la región.

Los restantes sectores comerciales, que abarcan una variedad de industrias, incluyen 1,043 establecimientos, equivalentes al 21.38% del total. Esta distribución refleja una base económica diversificada, con sectores clave que sostienen el desarrollo económico regional.

Tabla 11. Establecimientos Comerciales en la Región Suroeste, 2023

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	1,189	24.37%
Servicios de educación y salud	1,049	21.50%
Ocio y hospitalidad	689	14.12%
Servicios profesionales y empresariales	542	11.11%
Otros servicios	366	7.50%
Subtotal	3,835	78.62%
Todos los demás sectores comerciales	1,043	21.38%
Total	4,878	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Establecimientos Comerciales

El análisis de la tendencia en el número de establecimientos comerciales en la Región Suroeste entre 2019 y 2023 muestra un crecimiento significativo en ambas áreas locales, reflejando un notable dinamismo económico. Este crecimiento es especialmente relevante en el contexto de la recuperación post-pandemia y tras los desastres causados por terremotos que afectaron la región.

El ALCL Suroeste lidera el crecimiento con un aumento del 15.51%, pasando de 2,160 establecimientos en 2019 a 2,495 en 2023. Este crecimiento subraya una fuerte recuperación y expansión económica en la zona, que ha sido una de las más afectadas por los eventos sísmicos. El ALCL Ponce también mostró un crecimiento considerable del 8.86%, incrementando su número de establecimientos de 2,189 en 2019 a 2,383 en 2023.

En conjunto, la Región Suroeste pasó de tener 4,349 establecimientos en 2019 a 4,878 en 2023, lo que representa un aumento total del 12.16%. Este incremento refleja una expansión significativa en la actividad comercial en los

últimos años, destacando la capacidad de recuperación de la región en un entorno desafiante. El crecimiento en el número de establecimientos es un indicador positivo de la resiliencia y adaptación del mercado local, así como de la confianza de los empresarios en la recuperación económica de la región.

Tabla 12. Tendencia en el Establecimiento Comercial en la Región Suroeste, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio 2019-2023
ALCL Ponce	2,189	2,383	8.86%
ALCL Suroeste	2,160	2,495	15.51%
Región Suroeste	4,349	4,878	12.16%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Empleos por Actividad Comercial

El análisis de la distribución del empleo por sector en la región destaca la importancia de varios sectores clave en la economía regional. El sector de comercio, transporte y utilidades es el mayor empleador, con 16,026 empleados, representando el 25.32% del total. Le sigue el sector de servicios de educación y salud, que emplea a 14,234 personas (22.49%), y el sector de ocio y hospitalidad, con 9,216 empleados (14.56%).

La manufactura también juega un papel significativo, con 8,728 empleados, lo que equivale al 13.79% del empleo total en la región. El sector de servicios profesionales y empresariales contribuye con 7,071 empleados, representando el 11.17%. En conjunto, estos cinco sectores suman 55,275 empleados, lo que equivale al 87.32% de la fuerza laboral total en la región.

El resto de los sectores comerciales agrupa a 8,028 empleados, lo que representa el 12.68% del total de la fuerza laboral. En total, la región emplea a 63,303 personas. Esta distribución subraya la relevancia de estos sectores clave en la economía regional, destacando su capacidad para generar empleo y su importancia en el desarrollo económico y social de la región.

Tabla 13. Empleos por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	16,026	25.32%
Servicios de educación y salud	14,234	22.49%
Ocio y hospitalidad	9,216	14.56%
Manufactura	8,728	13.79%
Servicios profesionales y empresariales	7,071	11.17%
Subtotal	55,275	87.32%
Todos los demás sectores comerciales	8,028	12.68%
Total	63,303	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial

En la Región Suroeste, las tendencias de empleo por actividad comercial entre 2019 y 2023 muestran un crecimiento significativo. El ALCL Suroeste experimentó el mayor incremento porcentual, con un aumento del 13.63%, pasando de 23,318 a 26,496 empleos. El ALCL Ponce también mostró un aumento en el empleo, creciendo un 6.46%, de 34,573 a 36,807 empleos. Aunque el crecimiento en Ponce fue más modesto en comparación con el ALCL Suroeste, sigue siendo un indicador positivo de recuperación y desarrollo en la región.

En conjunto, el empleo total en la Región Suroeste aumentó de 57,891 en 2019 a 63,303 en 2023, reflejando un incremento global del 9.35%. Este crecimiento subraya la capacidad de la región para generar empleo y adaptarse a los desafíos económicos, destacando la importancia de estos dos ALCLs en el contexto del desarrollo económico regional.



Tabla 14. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en la Región Suroeste, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio 2019-23
ALCL Ponce	34,573	36,807	6.46%
ALCL Suroeste	23,318	26,496	13.63%
Región Suroeste	57,891	63,303	9.35%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en la región en 2023 muestran una distribución significativa en varios sectores clave. El sector de servicios de educación y salud lidera, con salarios totales de \$451,945,000, representando el 27.93% del total. Le sigue el sector de comercio, transporte y utilidades, con \$390,165,000, lo que constituye el 24.11% del total regional.

La manufactura también tiene una participación considerable, contribuyendo con \$263,962,000, equivalente al 16.31% de los salarios totales. El sector de servicios profesionales y empresariales aporta \$160,950,000 (9.95%), mientras que el sector de ocio y hospitalidad suma \$143,622,000 (8.88%).

En conjunto, estos sectores principales acumulan \$1,410,643,000, lo que representa el 87.18% de los salarios totales en la región. Los demás sectores comerciales suman \$207,351,000, llevando el total de salarios en la región a \$1,617,994,000. Esta distribución subraya la importancia de estos sectores clave para la economía regional, reflejando su capacidad para generar empleo y ofrecer salarios competitivos.



Tabla 15. Salarios por Actividad Comercial en la Región Suroeste

Sector	Salarios (\$1000)	Porcentaje del total
Servicios de educación y salud	451,945	27.93%
Comercio, transporte y utilidades	390,165	24.11%
Manufactura	263,962	16.31%
Servicios profesionales y empresariales	160,950	9.95%
Ocio y hospitalidad	143,622	8.88%
Subtotal	1,410,643	87.18%
Todos los demás sectores	207,351	12.82%
Total	1,617,994	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial

Entre 2019 y 2023, los salarios totales en las áreas locales de la Región Suroeste experimentaron un crecimiento significativo. En el ALCL Ponce, los salarios aumentaron un 27.22%, pasando de \$777,809,000 a \$989,560,000. El ALCL Suroeste mostró un incremento aún más notable del 41.70%, con los salarios creciendo de \$443,488,000 a \$628,434,000.

En conjunto, los salarios totales en la Región Suroeste ascendieron de \$1,221,297,000 en 2019 a \$1,617,994,000 en 2023, reflejando un aumento global del 32.48%. Este crecimiento destaca la expansión económica en la región y la mejora en la compensación laboral, subrayando un fortalecimiento del mercado laboral y una creciente capacidad para atraer y retener talento en la zona.

Este aumento en los salarios no solo indica un avance económico, sino que también refleja una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, lo cual es crucial para el desarrollo económico regional.

Tabla 16. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en la Región Suroeste

Área Geográfica	2019	2023	Cambio 2019-23
ALCL Ponce	777,809	989,560	27.22%
ALCL Suroeste	443,488	628,434	41.70%
Región Suroeste	1,221,297	1,617,994	32.48%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

CAPÍTULO III:

SITUACIÓN ACTUAL REGIONAL

CÁPITULO III: SITUACIÓN ACTUAL REGIONAL

Proceso de Participación

Para realizar un análisis exhaustivo de la situación actual de la Región Suroeste, se llevó a cabo un proceso participativo integral que incluyó mesas redondas y encuentros colaborativos en las áreas locales de la región. Este proceso no solo brindó una comprensión profunda del estado actual del desarrollo regional, sino que también sentó las bases para la formulación de objetivos y estrategias futuras. A través de este enfoque participativo, se lograron identificar tanto las áreas de éxito como aquellas que requieren atención prioritaria, permitiendo una visión holística de los factores que impulsan y limitan el desarrollo en la región. Esta metodología colaborativa aseguró que la planificación estratégica responda de manera efectiva a las necesidades y oportunidades específicas de la Región Suroeste, considerando las particularidades y potencialidades de cada área local, y estableciendo un marco colaborativo para futuras iniciativas orientadas al crecimiento y la prosperidad regional.

Desafíos Existentes

Durante el nuevo proceso de planificación, se identificaron retos significativos que inciden en los procesos de planificación y ejecución a nivel regional. Entre estos retos se destacan tres áreas críticas: asuntos administrativos, la adaptación de los programas educativos a las necesidades regionales y la vulnerabilidad ante emergencias. Los asuntos administrativos incluyeron restricciones fiscales, la burocracia gubernamental y la dificultad de mantener la participación activa de socios mandatarios, lo que ha complicado la implementación efectiva de las estrategias planificadas. Además, la necesidad de adaptar los programas de adiestramiento y educativos a las especificidades de la región Suroeste, basados en datos estadísticos actualizados, lo que presenta desafíos adicionales para lograr una alineación efectiva con las necesidades locales. Por último, la región se vio gravemente afectada por



eventos de emergencia, como los huracanes Irma y María, los terremotos en el sur y la pandemia, los cuales transformaron el panorama social y económico, dificultando la gestión del programa y la continuidad de los servicios. Este análisis detallado de los retos previos es fundamental para reorientar los esfuerzos y estrategias en futuras planificaciones, asegurando una respuesta más eficaz y adaptada a las realidades de la región.

Figura 17. Desafíos Previos en la Región



Lecciones Aprendidas del Pasado Plan Regional 2020-2023

Durante el proceso participativo, los representantes de las áreas locales de la Región Suroeste identificaron importantes lecciones aprendidas a partir de la implementación del plan 2020-2023. A continuación, se presenta un resumen de estas lecciones clave:

- **Fortalecer procesos internos:** Se destacó la necesidad de mejorar los mecanismos internos para reducir la vulnerabilidad de la región ante eventos de emergencia, asegurando así la continuidad de los servicios en situaciones críticas.

- **Integración y uniformidad de procesos:** Continuar y ampliar los esfuerzos para integrar mejores prácticas y estandarizar procesos en toda la región, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia y la cohesión en la implementación de programas y servicios.
- **Robustecer la divulgación:** Se identificó la importancia de intensificar los esfuerzos de divulgación y promoción de los servicios y eventos, con el fin de aumentar la participación y el alcance de las iniciativas en la comunidad.
- **Alinear adiestramientos con necesidades regionales:** Fortalecer las colaboraciones multisectoriales para asegurar que los programas de adiestramiento estén alineados con las necesidades específicas de la región, mejorando así la relevancia y efectividad de la capacitación ofrecida.

Estas lecciones aprendidas son fundamentales para guiar las futuras estrategias y garantizar un desarrollo más robusto y resiliente en la Región Suroeste.

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

Metodología Empleada en el Análisis FODA

Para realizar un análisis FODA sólido y representativo de la Región Suroeste, se implementó una metodología basada en la organización de mesas redondas de trabajo. Durante estas sesiones, se llevó a cabo un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que caracterizan a la región. Para garantizar que los elementos identificados en el análisis FODA reflejaran de manera precisa la realidad regional, y no se limitaran a percepciones locales aisladas, se estableció un criterio de consenso claro: únicamente se considerarían fortalezas, debilidades, oportunidades o amenazas regionales si ambas áreas locales (Ponce y Suroeste) coincidían en su identificación.

Este enfoque buscó lograr un acuerdo significativo entre las áreas locales, asegurando que la información recopilada fuese verdaderamente representativa de la región y evitando sesgos hacia particularidades locales que pudieran no tener relevancia a nivel regional. Este proceso, fundamentado en la colaboración y el entendimiento mutuo entre las áreas locales, sienta las bases para un proceso de planificación robusto y alineado con las necesidades de toda la Región Suroeste.

Situación Regional

El análisis FODA de la Región Suroeste se estructura en cuatro dimensiones clave: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, cada una de las cuales contribuye a una comprensión integral del contexto regional.

Fortalezas: La Región Suroeste se beneficia de la experiencia y pericia del personal involucrado, quienes cuentan con una vasta experiencia en el sistema de la fuerza laboral. La capacidad de desarrollar alianzas estratégicas y la diversidad de instituciones académicas y hospitalarias presentes en la región representan pilares fundamentales para su desarrollo. Además, la región se destaca por su ubicación estratégica, que incluye acceso a puertos y aeropuertos, así como la proximidad a áreas de interés clave, lo que facilita la conexión y el crecimiento económico.

Debilidades: Entre las debilidades que enfrenta la región, destacan las dificultades en el reclutamiento tanto de patronos como de participantes, lo que limita el alcance de los programas. El robustecimiento del seguimiento continuo y la falta de reconocimiento de la identidad y de los servicios del WIOA representan desafíos adicionales. La región también enfrenta limitaciones en la integración de tecnologías y dificultades para garantizar la continuidad de los servicios en momentos de emergencia, lo que subraya la necesidad de mejorar la resiliencia operativa.

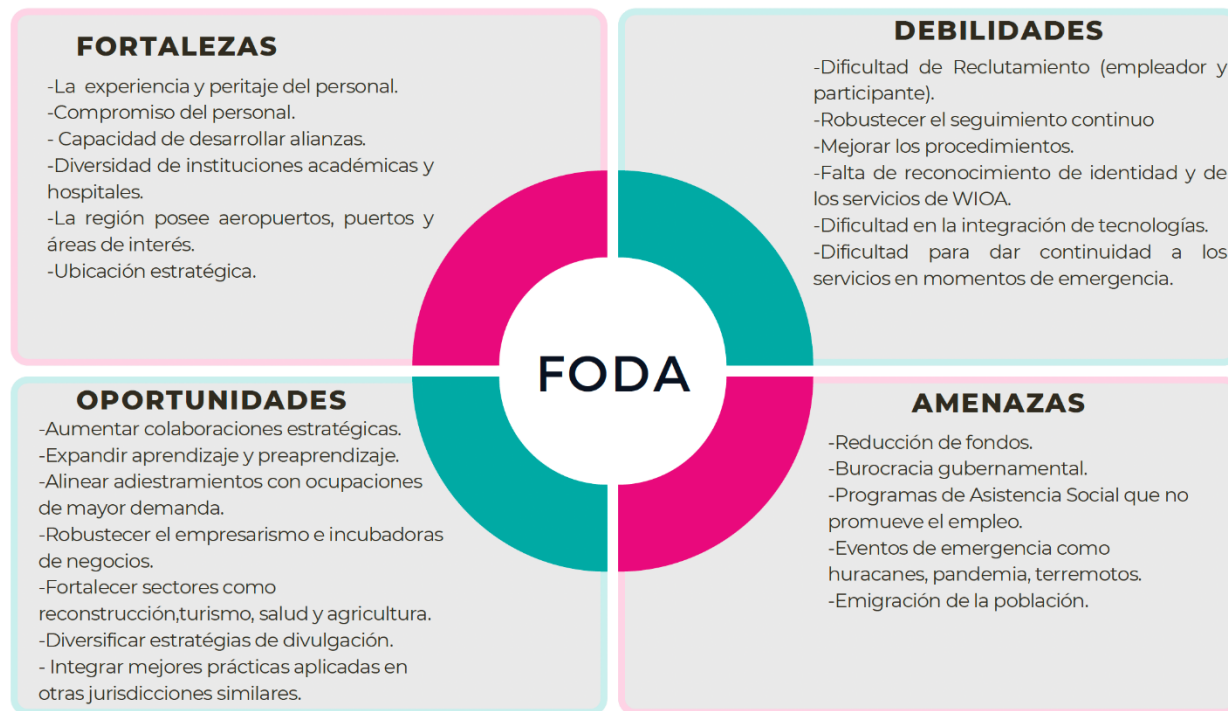
Oportunidades: Las oportunidades en la región son amplias, comenzando por la posibilidad de aumentar las colaboraciones estratégicas y expandir el aprendizaje como parte de la oferta de servicios. Alinear los adiestramientos con las necesidades del mercado y fortalecer el emprendimiento en incubadoras de negocios emergentes ofrece un camino claro para el desarrollo económico. Adicionalmente, la región puede aprovechar el crecimiento en sectores como la manufactura, el turismo y la agricultura. Otras oportunidades incluyen robustecer los esfuerzos de divulgación y mejorar las prácticas aplicadas en otras jurisdicciones similares, lo que puede ampliar el impacto y la efectividad de las estrategias regionales.

Amenazas: Finalmente, la región enfrenta amenazas que podrían obstaculizar su progreso. La reducción de fondos y la burocracia gubernamental son factores críticos que podrían limitar la capacidad de implementación de planes y programas. Los programas de asistencia social que no promueven el empleo y la autosuficiencia de los individuos y los eventos de emergencia como huracanes o terremotos también representan riesgos significativos. Además, la emigración de la población, particularmente de los jóvenes, continúa siendo un desafío importante que podría afectar la sostenibilidad a largo plazo de la región.

Este análisis FODA proporciona una visión clara y detallada de las dinámicas internas y externas que influyen en la Región Suroeste, destacando tanto sus fortalezas y oportunidades como las áreas que requieren atención para mitigar sus debilidades y amenazas.



Figura 18. Análisis FODA



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

El análisis FODA de la región proporciona una base esencial para los futuros procesos de planificación, destacando tanto las fortalezas que deben ser aprovechadas como las debilidades que requieren mitigación. Las capacidades del personal y la infraestructura estratégica ofrecen una plataforma sólida para fortalecer los programas en la región, potenciando alianzas que maximicen el desarrollo regional. No obstante, es crucial abordar debilidades identificadas como la dificultad en el reclutamiento de participantes y la falta de continuidad en los servicios durante emergencias, mediante la implementación de sistemas de contingencia y el fortalecimiento del reconocimiento de los programas del WIOA.

Asimismo, las oportunidades señaladas, como la expansión de colaboraciones estratégicas y el fomento del emprendimiento y autoempleo, deben integrarse en la planificación para promover un crecimiento económico

sostenible. Es igualmente vital incluir estrategias que mejoren la empleabilidad en trabajos de calidad para la población joven, como medida para mitigar la emigración. De este modo, la región podrá asegurar un desarrollo resiliente y adaptativo, capaz de responder eficazmente a los desafíos presentes y futuros.



CAPÍTULO IV:

VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

CAPÍTULO IV: VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Introducción

En este capítulo, se define la visión que guiará el desarrollo de la Región y se expone detalladamente la alineación estratégica en diferentes niveles de planificación, con el objetivo de potenciar los esfuerzos y recursos destinados a impulsar el desarrollo de la fuerza laboral regional.

Proceso de Construcción de Visión

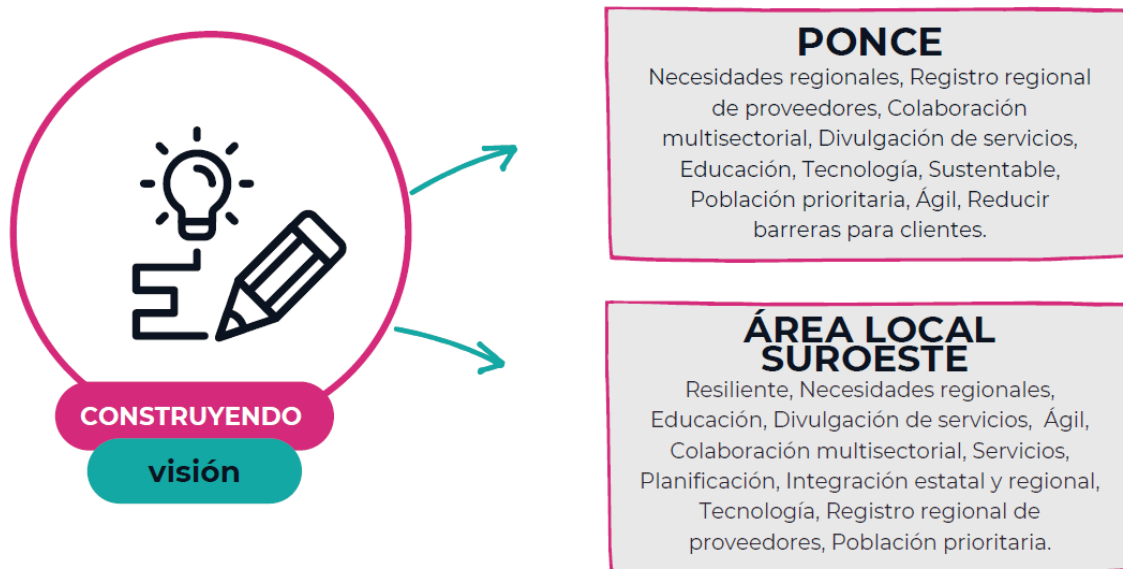
Durante el proceso participativo destinado a desarrollar una nueva visión para la Región Suroeste, se llevó a cabo una dinámica en la que se invitó a los representantes de las áreas locales a expresar su aspiración para la región utilizando una palabra clave. Esta actividad permitió captar una diversidad de conceptos que reflejan las prioridades y objetivos específicos de cada área local.

Posteriormente, se realizó un análisis de estas palabras clave para identificar temas recurrentes y puntos de convergencia. De este análisis, emergieron términos como "**Educación**", "**Colaboración**", "**Poblaciones Prioritarias**" y "**Necesidades Regionales**" como prioridades fundamentales para la región. Los participantes subrayaron la importancia de una educación que esté alineada con las demandas del mercado laboral y las ocupaciones más solicitadas en la región, así como la necesidad de fortalecer las colaboraciones estratégicas con empleadores, instituciones académicas y otras entidades clave.

A continuación, se presenta un diagrama que ilustra las palabras clave compartidas por cada área local:



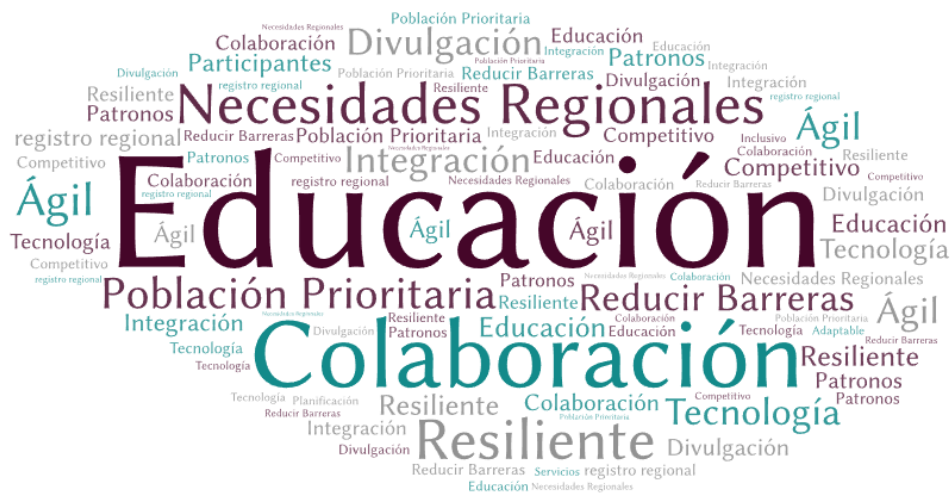
Figura 19. Construyendo la Visión en la Región Suroeste



Análisis cualitativo para la construcción de la visión

El análisis cualitativo de las palabras clave reveló elementos comunes y puntos de convergencia entre las distintas áreas locales, proporcionando una base para construir una visión compartida. Partiendo de estas palabras clave, se formuló una visión que integra las perspectivas y aspiraciones de toda la Región Suroeste.

Figura 20. Análisis Cualitativo para la Construcción de la Visión Regional



Visión Regional 2024-2027

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

Figura 21. Visión Región Suroeste de Puerto Rico

Visión

La Región Suroeste aspira a desarrollar una fuerza laboral altamente competente mediante la integración de educación, capacitación y empleo, promoviendo la colaboración con patronos y socios clave para satisfacer las necesidades regionales. Implementaremos procesos ágiles que eliminen barreras y fortalezcan la competitividad y resiliencia de la región.

Metas Regionales

Contexto para la Elaboración de las Metas Regionales

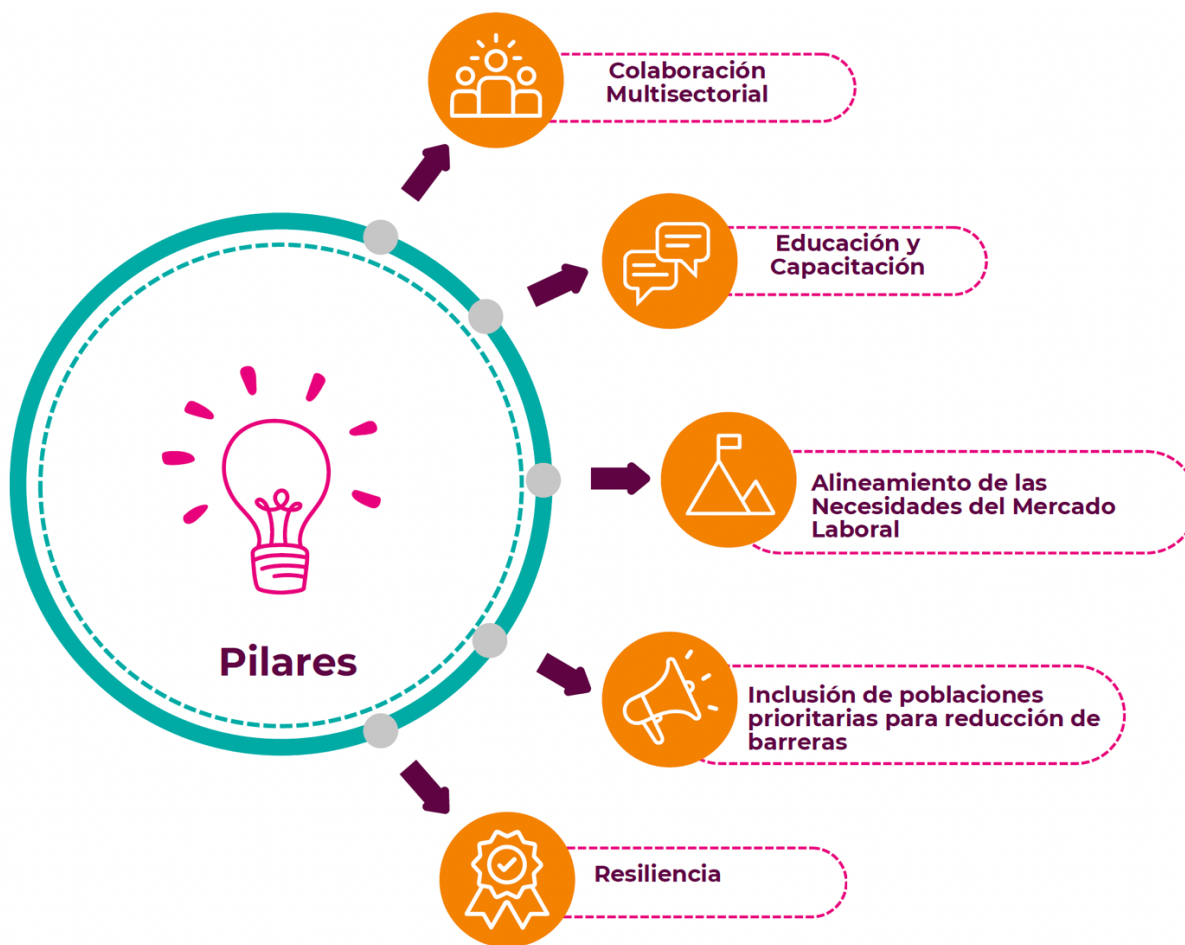
La formulación de las metas regionales para la Región Suroeste se sustenta en cinco pilares fundamentales que guían el desarrollo de la planificación regional.

El pilar de **Educación y Capacitación** se centra en diseñar y expandir programas que equipen a la fuerza laboral con las competencias necesarias para enfrentar las demandas emergentes, garantizando una formación continua y mejorando la infraestructura tecnológica para cerrar la brecha digital. **La Alineación con las Necesidades del Mercado Laboral** busca mejorar la competitividad regional mediante la adaptación de estrategias y programas que respondan a las especificidades del mercado, asegurando que las habilidades desarrolladas estén en sintonía con las demandas actuales y futuras del sector empresarial.

La **Inclusión de Poblaciones Prioritarias** se enfoca en asegurar que toda la población, especialmente los jóvenes, desplazados y adultos, tenga acceso a oportunidades de desarrollo y empleo, eliminando barreras que puedan impedir su participación plena en la economía regional. Finalmente, **la Resiliencia** se establece como un pilar clave que busca la identificación y disponibilidad de recursos para garantizar la continuidad de los servicios durante situaciones de emergencia.

En conjunto, estos pilares proporcionan una base para la formulación de metas y estrategias que promuevan un desarrollo regional que sea inclusivo, adaptativo y orientado hacia un crecimiento sostenible y resiliente en la Región Suroeste.

Figura 22. Pilares Fundamentales en la Planificación de Región Suroeste



Introducción a Metas Regionales

Esta sección presenta las metas estratégicas formuladas para el Plan Regional Suroeste. Estas metas son el resultado de un proceso participativo del Comité a cargo del desarrollo del plan. La evaluación de las estrategias pasadas proporcionó valiosas lecciones aprendidas, asegurando que el nuevo plan esté basado en la experiencia previa y las mejores prácticas identificadas.

Metas

El Plan Regional del Suroeste establece objetivos clave orientados a desarrollar una fuerza laboral competente, promover la conexión interinstitucional, y fortalecer el desarrollo del capital humano y la resiliencia en la región. Este plan se enfoca en alinear la educación y la capacitación con las necesidades del mercado regional, modernizar los sistemas de gestión de información, y fomentar la colaboración multisectorial para maximizar el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

El plan aborda aspectos esenciales a través de sus cuatro metas principales:

Meta A se centra en desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional.

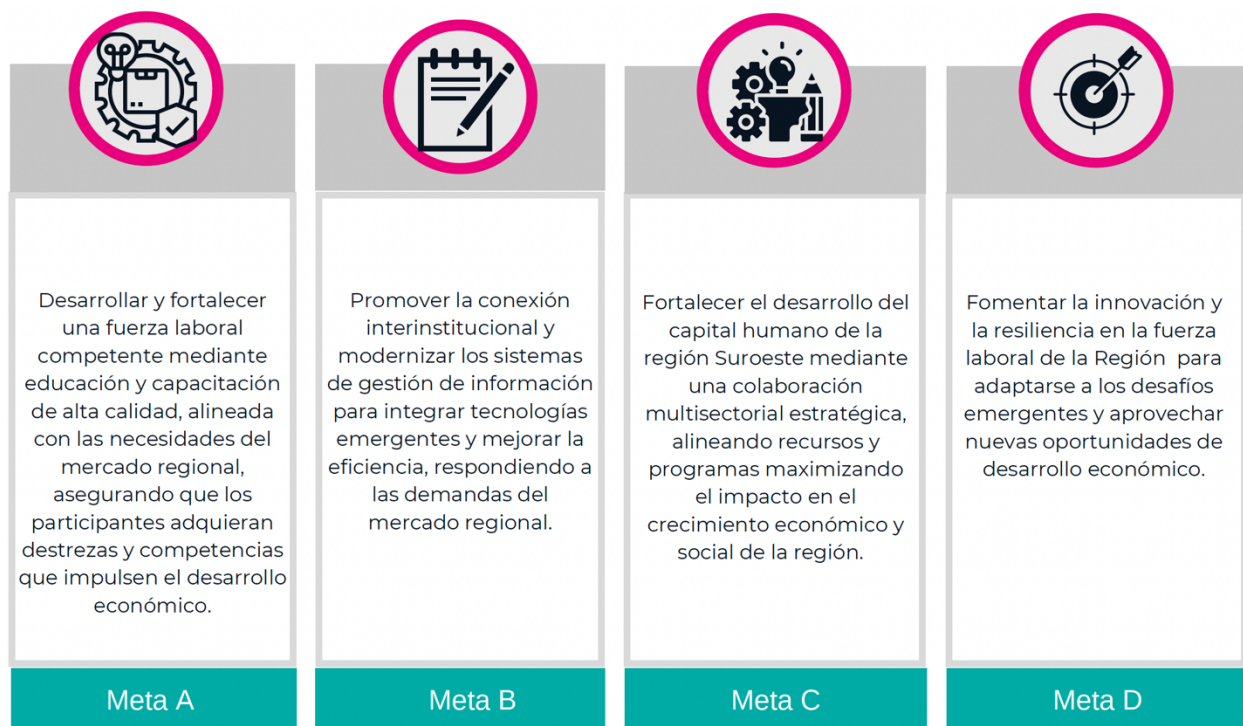
Meta B se dirige a promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de manejo de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia.

Meta C busca fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, enfocándose en mejorar la efectividad de los programas educativos para individuos con barreras para el empleo a través de colaboraciones estratégicas mecanismos de divulgación de los programas y servicios.

Finalmente, **Meta D** se centra en fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la región para adaptarse a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico.

A continuación, las metas del Plan Regional Suroeste de Puerto Rico para los próximos cuatro años programa.

Figura 23. Metas del Plan Regional Suroeste



A través de estas cuatro metas, se busca impulsar el desarrollo económico de la Región Suroeste, mejorar la eficiencia en la respuesta a las demandas del mercado regional, y maximizar el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

Alineamiento Estratégico

La sección de alineamiento del Plan Regional aborda la integración y coherencia entre diferentes niveles de planificación, incluyendo la armonización del plan estatal con el regional, así como la continuidad y coordinación entre los planes locales y el plan.

Figura 24. Proceso para el Alineamiento Estratégico



Alineamiento con el Plan Estatal Unificado

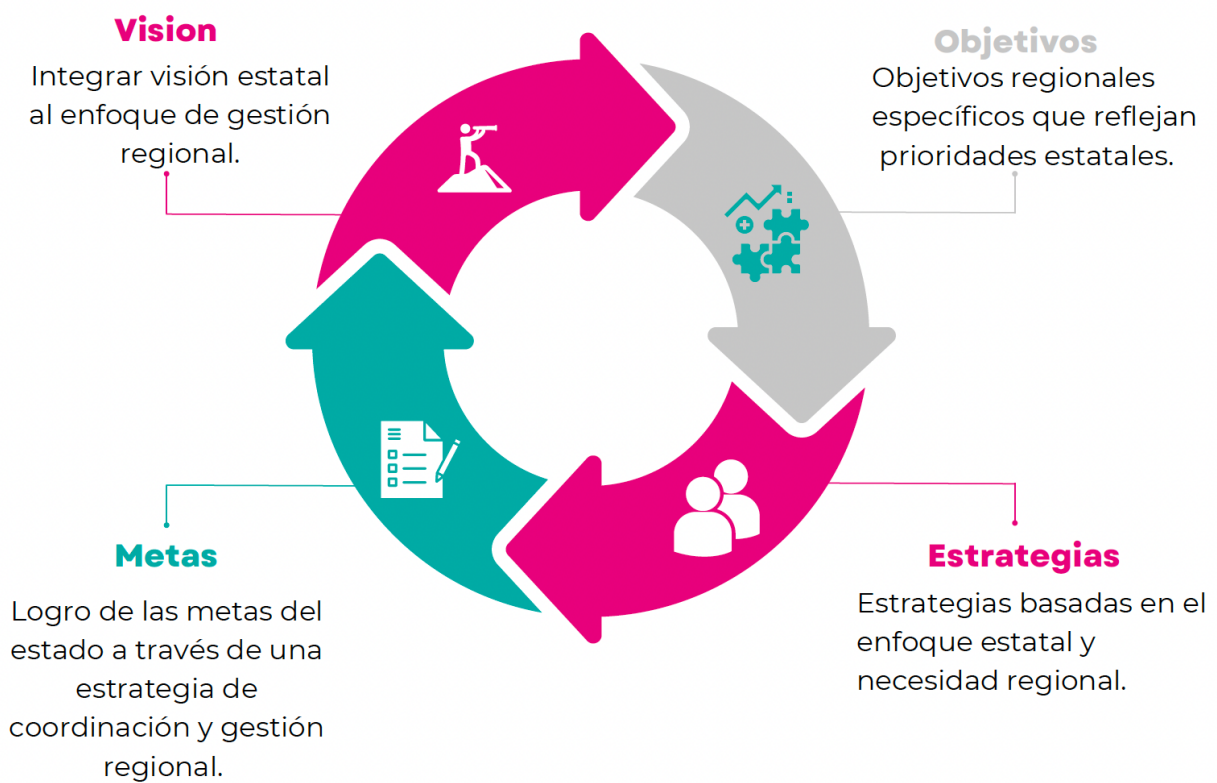
Para abordar de manera efectiva las necesidades estatales y regionales, resulta fundamental llevar a cabo un proceso de planificación coherente, alineado y coordinado entre la Región Suroeste y el Plan Estatal del Programa de Conexión Laboral. Esta articulación garantiza que las metas y objetivos estatales se vean reflejados en las estrategias regionales, adaptándolas a las particularidades y contextos específicos de la región. Los planes estatales, regionales y locales deben operar de forma colaborativa para fortalecer el sistema estatal de desarrollo laboral, tal como se establece en la política WIOA-PP-01-2024.

La alineación entre los planes regionales y estatales potencia el impacto de los recursos disponibles, coordina esfuerzos y permite alcanzar objetivos comunes

de desarrollo económico y laboral. Además, facilita la colaboración entre diferentes niveles de gobierno y los sectores público y privado, forjando alianzas estratégicas más sólidas y fomentando el intercambio de buenas prácticas.

A continuación, se presenta un diagrama que ilustra el proceso para la alineación entre el Plan Estatal y el Plan Regional de Suroeste.

Figura 25. Diagrama de Alineación Plan Estatal y Regional



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

Tabla 17. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional

Meta del Plan Estatal	Meta del Plan Regional	Descripción del Alineamiento
Meta 1: Desarrollar el talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.	Meta A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.	Ambas metas se centran en desarrollar una fuerza laboral competente a través de programas de educación y capacitación que estén alineados con las necesidades del mercado. La Meta A del plan regional se enfoca específicamente en asegurar que los participantes adquieran las destrezas y competencias necesarias para impulsar el desarrollo económico en la Región Suroeste, lo que está en concordancia con el objetivo estatal de adaptar el desarrollo profesional a las necesidades del mercado global y local.
Meta 2: Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio	Meta B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.	Ambas metas se centran en la modernización de los sistemas de gestión de información e integración de tecnologías emergentes. La Meta B del plan regional busca promover la conexión interinstitucional y modernizar estos sistemas para mejorar la eficiencia, respondiendo así a las demandas del mercado regional, lo que coincide directamente con la meta estatal de modernización e integración tecnológica.
Meta 3: Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje y capacitación robustos en todo Puerto Rico.	Metas A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico. Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas y maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.	La Meta A del plan regional se alinea con este objetivo estatal al centrarse en desarrollar y fortalecer programas de educación y capacitación que sean de alta calidad y estén alineados con las necesidades del mercado regional. Además, la Meta C del plan regional, que se enfoca en fortalecer el desarrollo del capital humano mediante una colaboración multisectorial estratégica, también apoya la expansión de programas de aprendizaje robustos en la región.

Meta del Plan Estatal	Meta del Plan Regional	Descripción del Alineamiento
Meta 4: Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral	Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas y maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región. Meta D: Fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la región para adaptarse a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico.	La Meta C del plan regional, que busca fortalecer el desarrollo del capital humano mediante la colaboración multisectorial estratégica, está alineada con la meta estatal de diseñar un ecosistema diverso y autosostenible. La Meta D , que fomenta la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral para adaptarse a desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades, también se alinea con el objetivo estatal de crear un ecosistema que favorezca el desarrollo económico y laboral en la región.

CAPÍTULO V:

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES

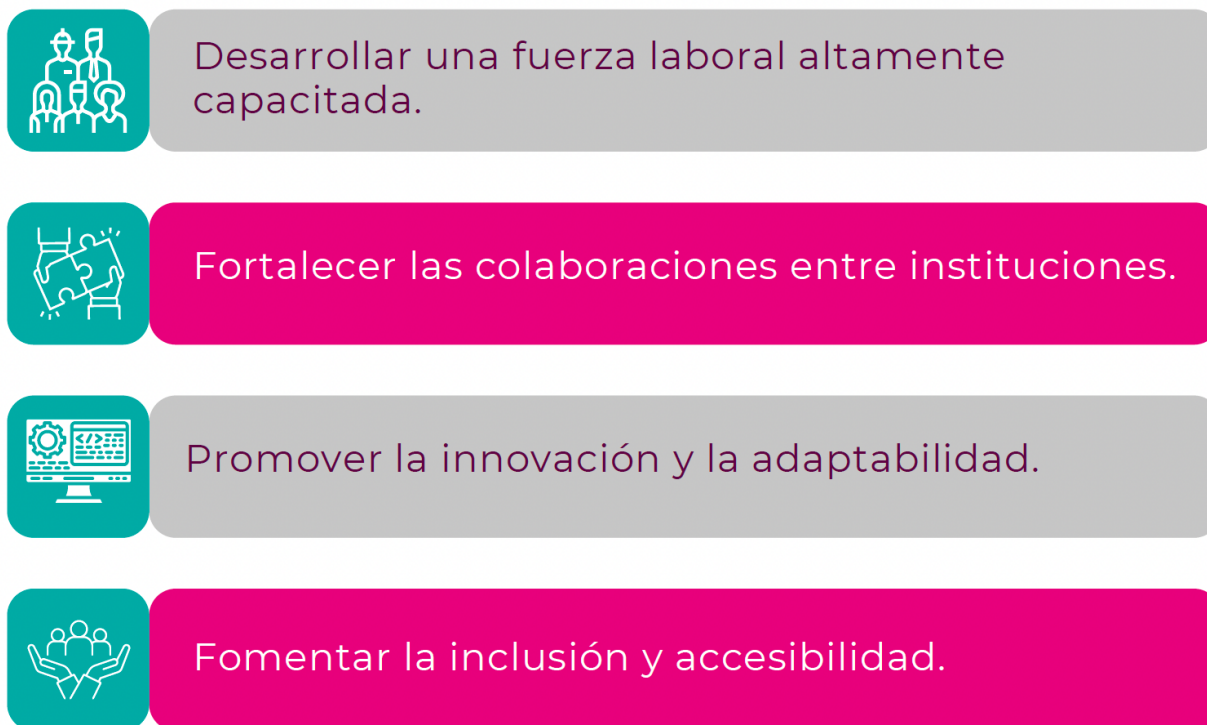
CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES

Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales

Este capítulo, expone las metas y objetivos elaboradas para materializar la visión las metas definidas para la Región Suroeste. Estas estrategias regionales se han generado con el fin de robustecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema diverso y sostenible, y mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios ofrecidos. Mediante una planificación estratégica y la implementación de capacitación y alianzas, se aspira impulsar el crecimiento del capital humano, la capacidad competitiva y la cohesión regional.

Este enfoque integral se encuentra alineado con principios fundamentales de la Ley WIOA, que se centra en:

Figura 26. Principios de la Ley WIOA



Objetivos y Estrategias de la Meta A

La **Meta A** se centra en desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante programas de educación y capacitación alineados con las necesidades del mercado regional. El objetivo principal es fortalecer los programas de adiestramiento y capacitación en sectores clave como la agricultura, turismo, salud, manejo de emergencias, reconstrucción y empresarismo, en colaboración con instituciones educativas.

Para garantizar la accesibilidad, se fomentará el uso de plataformas en línea que permitan la participación remota, beneficiando especialmente a las poblaciones rurales y con barreras de acceso. Además, se fomentarán los programas de orientación temprana dirigidos a jóvenes y estudiantes de escuela superior, preparando a las nuevas generaciones para carreras en demanda y facilitando su transición al mercado laboral.

El plan también incluye la alineación de competencias laborales con las necesidades del mercado. Se promoverán programas de capacitación en habilidades digitales y tecnologías emergentes para asegurar la relevancia continua de los adiestramientos. Asimismo, se promoverá el emprendimiento a través de la creación de incubadoras de negocios y programas de mentoría, enfocados en poblaciones prioritarias y personas con barreras al empleo.

Finalmente, se incentivará la participación en programas de capacitación, al tiempo que se fortalecerán los servicios de apoyo para individuos con barreras al empleo. Todo esto será monitoreado continuamente para asegurar que los programas cumplan con los objetivos establecidos y se adapten a las necesidades cambiantes del mercado regional.

Tabla 18. Metas A: Objetivos y Estrategias Región Suroeste

Meta A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.	
Objetivos	Estrategias
Objetivo A.1: Promover al menos tres (3) nuevos programas de adiestramiento y certificación en sectores de alta demanda.	Estrategia A.1.1: Establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas e instituciones educativas para desarrollar y ofrecer cursos especializados que reflejen las tendencias del mercado regional en sectores clave como la agricultura, turismo, salud, manejo de emergencias, reconstrucción y empresarismo. Estrategia A.1.2: Proveer capacitación continua en áreas de alta demanda, enfocándose en el desarrollo de destrezas y técnicas que aumenten la empleabilidad y la adaptabilidad de la fuerza laboral regional. Estrategia A.1.3: Promover en los proveedores acceso a plataformas en línea que permitan la participación remota en programas de capacitación, asegurando la inclusión de poblaciones rurales y con barreras de transporte. Estrategia A.1.4: Promover actividades de orientación temprana para jóvenes y estudiantes de escuela superior, enfocados en carreras en demanda, promoviendo así una transición efectiva al mercado laboral.
Objetivo A.2: Alinear las competencias y habilidades de la fuerza laboral con las necesidades del mercado regional y local.	Estrategia A.2.1: Formalizar acuerdos con empleadores locales para fortalecer experiencias de empleo, facilitando el desarrollo práctico y profesional de los participantes, y fomentando la retención laboral.

Meta A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.

Objetivos	Estrategias
	Estrategia A.2.2: Implementar programas de aprendizaje en sectores del mercado laboral en crecimiento evidenciado. Estrategia A.2.3: Promover programas de adiestramiento alineados con las tendencias del mercado laboral regional, enfatizando el desarrollo de habilidades transferibles y promoviendo la resiliencia laboral en un entorno económico cambiante. Estrategia A.2.4: Desarrollar programas de capacitación en habilidades digitales y tecnologías emergentes, como inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad, en respuesta a las necesidades del mercado laboral actual. Estrategia A.2.5: Mantener un análisis continuo de sectores emergentes y de alta demanda para actualizar y adaptar los programas de capacitación, asegurando la relevancia y efectividad del adiestramiento.
Objetivos A.3: Aumentar el número de emprendedores capacitados a través de programas en empresarismo en los próximos cuatro años.	Estrategia A.3.1: Fomentar a través de los programas y servicios el establecimiento de incubadoras de negocios que proporcionen recursos, apoyo y mentoría a nuevas empresas, promoviendo el emprendimiento local y la creación de empleos.
Objetivos A.4: Aumentar la participación en programas de capacitación y educación continua mediante estrategias de integración y retención con los clientes en los próximos cuatro años.	Estrategia A.4.1: Realizar reuniones regulares con patronos y empresarios locales para orientar sobre servicios y beneficios. Estrategia A.4.2: Fomentar la participación en programas de capacitación para jóvenes y adultos en transición laboral, incluyendo

Meta A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.

Objetivos	Estrategias
	programas de readiestramiento para trabajadores desplazados. Estrategia A.4.3: Fortalecer los servicios de apoyo a individuos con barreras al empleo y limitaciones económicas, asegurando su participación sostenida en programas de capacitación. Estrategia A.4.4: Organizar ferias de carreras virtuales y presenciales enfocadas en ocupaciones emergentes y de alta demanda, facilitando la conexión directa entre buscadores de empleo y empleadores.

Objetivos y Estrategias de la Meta B

La Meta B del plan regional se centra en promover una conexión interinstitucional robusta y modernizar los sistemas de gestión de información mediante la integración de tecnologías emergentes, con el fin de mejorar la eficiencia y responder a las demandas del mercado laboral en la Región Suroeste. Para lograrlo, se realizarán reuniones trimestrales con juntas locales, alcaldes, directivos de las Áreas Locales de Conexión Laboral (ALCL), socios clave y otros actores relevantes, garantizando una planificación coordinada y efectiva. Se establecerá un fondo presupuestario regional para apoyar estas actividades estratégicas. Además, se busca estandarizar los procesos a través de la capacitación y optimización de recursos, facilitando la adopción de mejores prácticas y la creación de procesos uniformes que mejoren la eficiencia y participación en toda la región. La integración de tecnologías emergentes será fundamental, incentivando a los proveedores de servicios a

utilizar plataformas tecnológicas que permitan el acceso remoto, y desarrollando una página web regional para centralizar la información y facilitar la conexión entre las áreas locales. Finalmente, se implementarán mecanismos de monitoreo y evaluación continua, utilizando indicadores de desempeño y retroalimentación de los participantes para asegurar la mejora constante de los programas y alianzas estratégicas, garantizando que estén alineados con las necesidades de la región.

Figura 27. Metas B: Objetivos y Estrategias Región Suroeste

META B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.	
Objetivos	Estrategias
Objetivo B.1: Realizar reuniones trimestrales con juntas locales, alcaldes, directivos de las ALCL, socios clave y otros actores relevantes para planificar estrategias de colaboración.	Estrategia B.1.1: Crear y divulgar un calendario anual de reuniones trimestrales que garantice la disponibilidad y participación de todos los miembros clave, asegurando una planificación coordinada y efectiva.
	Estrategia B.1.2: Establecer y manejar un fondo presupuestario regional para actividades estratégicas.
Objetivo B.2: Promover la estandarización de procesos mediante la capacitación, optimización y coordinación de recursos para mejorar eficiencia regional para el primer año.	Estrategia B.2.1: Realizar una evaluación inicial para identificar y compartir las mejores prácticas en procesos entre las áreas locales, incluyendo memorandos de entendimiento (MOU), procedimientos, intercambio de datos y digitalización.
	Estrategia B.2.2: Organizar capacitaciones regionales que cubran todos los cambios en normativas, aumentando el conocimiento y competencias del personal en todas las áreas locales.
	Estrategia B.2.3: Establecer procesos y documentos uniformes para facilitar la

META B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.

Objetivos	Estrategias
	participación de patronos y clientes en toda la región. Estrategia B.2.4: Fomentar el desarrollo y la transferencia intergeneracional de conocimientos y destrezas, asegurando que las habilidades adquiridas se integren y adapten a las necesidades futuras del mercado laboral. Estrategia B.2.5: Desarrollar un plan de continuidad de servicios ante eventos naturales, incluyendo opciones de trabajo y capacitación remota, para asegurar la resiliencia del sistema de desarrollo laboral regional.
Objetivo B.3: Integrar tecnologías emergentes para mejorar el sistema de servicios para finales del segundo año.	Estrategia B.3.1: Incentivar a los proveedores de servicios a utilizar plataformas tecnológicas que faciliten el acceso remoto, asegurando que todos los servicios sean inclusivos y accesibles para las poblaciones con barreras al empleo. Estrategia B.3.2: Desarrollar una página web regional que mejore la comunicación y conexión entre las áreas locales, centralizando la información y facilitando el acceso a recursos y servicios. Estrategia B.3.3: Establecer un registro regional de proveedores de servicios y capacitación, asegurando que los programas ofrecidos estén alineados con los intereses y necesidades de la región. Estrategia B.3.4: Fomentar la capacitación continua del personal en el uso de tecnologías emergentes, asegurando que estén preparados para utilizar y manejar

META B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.

Objetivos	Estrategias
	nuevas herramientas tecnológicas que mejoren la eficiencia del sistema.
Objetivo B.4: Desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación de los programas de capacitación y las alianzas estratégicas.	Estrategia B.4.1: Desarrollar informes detallados y periódicos sobre el progreso y monitoreo de los programas y alianzas estratégicas, identificando áreas de mejora y destacando las mejores prácticas para la toma de decisiones. Estrategia B.4.2: Definir la efectividad de los programas de capacitación y colaboraciones mediante el uso de indicadores de desempeño claros y retroalimentación de los participantes, asegurando la mejora continua.

Objetivos y Estrategias de la Meta C

La Meta C del plan regional se enfoca en fortalecer el desarrollo del capital humano en la Región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas para maximizar su impacto en el crecimiento económico y social de la región. Esta meta abarca la mejora de la efectividad de programas educativos dirigidos a individuos en contextos económicos desventajados, a través de servicios de apoyo integral que aseguren el acceso equitativo a las oportunidades de capacitación y empleo. Además, se busca establecer y robustecer colaboraciones estratégicas con sectores clave como la agricultura, turismo, salud, manejo de emergencias, reconstrucción y empresarismo, mediante la creación de comités intersectoriales y programas de aprendizaje que alineen la oferta educativa con las demandas del mercado laboral. La meta también incluye el desarrollo

de mecanismos de divulgación eficaces, mediante campañas de comunicación y eventos comunitarios, para aumentar la visibilidad y participación en los programas ofrecidos. Finalmente, se enfatiza la importancia de preparar integralmente a la fuerza laboral, incluyendo a poblaciones prioritarias y trabajadores desplazados, a través de talleres de habilidades blandas, programas de mentoría intergeneracional, y la implementación de iniciativas inclusivas y accesibles para personas con discapacidades y comunidades rurales aisladas.

Figura 28. Metas C: Objetivos y Estrategias Región Suroeste

Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.	
Objetivos	Estrategias
Objetivo C.1: Mejorar la efectividad de los programas educativos dirigidos a individuos en contextos económicos desventajados durante los cuatro años de implementación del plan.	Estrategia C.1.1: Promover servicios de apoyo integral para participantes con barreras para el empleo y en desventaja económica, asegurando su acceso a los servicios del programa.
Objetivos C.2: Establecer y robustecer colaboraciones estratégicas con sectores clave para impulsar el desarrollo económico y crear oportunidades laborales durante los AP 2024-2027.	Estrategia C.2.1: Crear y promover programas de aprendizaje registrados y pre-aprendizaje en colaboración con empleadores, proporcionando adiestramiento en ocupaciones de alta demanda que responden a las necesidades del mercado regional. Estrategia C.2.2: Coordinar acuerdos estatales a nivel regional para ofrecer servicios a jóvenes a través de programas como Carl D. Perkins, Youthbuild, Boys and Girls Club, Job Corps, entre otros, asegurando una cobertura amplia y efectiva. Estrategia C.2.3: Establecer colaboraciones estratégicas con universidades locales para apoyar la actualización continua del

Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

Objetivos	Estrategias
	conocimiento sobre las dinámicas y necesidades específicas del mercado laboral de la región, facilitando la adaptación y pertinencia de los programas educativos. Estrategia C.2.4: Desarrollar colaboraciones con escuelas vocacionales y otras instituciones académicas para mejorar los programas de adiestramiento para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, asegurando que las habilidades impartidas estén alineadas con las demandas del mercado.
Objetivo C.3: Fomentar la colaboración multisectorial con sectores clave como la agricultura, turismo, salud, manejo de emergencia, reconstrucción y empresarismo en un plazo de dos años.	Estrategia C.3.1: Establecer comités intersectoriales específicos para cada sector clave, integrando representantes de empresas, instituciones educativas, organismos gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro para desarrollar proyectos colaborativos que promuevan el desarrollo económico regional. Estrategia C.3.2: Coordinar reuniones trimestrales entre los comités intersectoriales para debatir desafíos, oportunidades y estrategias de colaboración, asegurando que las iniciativas respondan a las demandas emergentes del mercado laboral.
Objetivo C.4: Desarrollar mecanismos de divulgación de los programas y servicios.	Estrategia C.4.1: Desarrollar campañas de divulgación a través de diversos medios de comunicación, incluyendo periódicos, radio y plataformas digitales, para aumentar la visibilidad de los programas y servicios disponibles. Estrategia C.4.2: Organizar eventos regionales y comunitarios para informar a la

Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

Objetivos	Estrategias
	población sobre los servicios y programas ofrecidos, fomentando la participación y el aprovechamiento de los recursos disponibles. Estrategia C.4.3: Colaborar con organizaciones comunitarias y líderes locales para aumentar la participación mediante una divulgación efectiva en las comunidades, asegurando que los programas lleguen a las poblaciones que más los necesitan.
Objetivo C.5: Aumentar la preparación integral de la fuerza laboral incluyendo las poblaciones prioritarias, trabajadores desplazados o con barrera de empleo.	Estrategia C.5.1: Implementar talleres de habilidades blandas, como comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos, en todos los programas de formación, integrando estas competencias interpersonales como componentes esenciales para el éxito en el lugar de trabajo. Estrategia C.5.2: Desarrollar un programa de mentoría intergeneracional que conecte a trabajadores jóvenes con profesionales experimentados, facilitando la transferencia de conocimientos y el desarrollo de habilidades críticas para el empleo. Estrategia C.5.3: Implementar programas de capacitación y empleo específicamente diseñados para personas con discapacidades, asegurando que estos programas sean inclusivos y accesibles. Estrategia C.5.4: Desarrollar iniciativas de formación y emprendimiento para comunidades rurales aisladas, utilizando tecnologías móviles y educación a distancia, para asegurar que estas comunidades también tengan acceso a oportunidades de desarrollo laboral.

Objetivos y Estrategias de la Meta D

La Meta D del plan se centra en fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la Región Suroeste, para que esta pueda adaptarse eficazmente a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico. Esta meta incluye el desarrollo de programas de capacitación y empleo que preparen a la fuerza laboral para enfrentar eventos naturales y adaptarse al cambio climático, con un enfoque en construcción resistente a desastres, manejo de emergencias y prácticas sostenibles. Además, se busca impulsar la innovación en sectores emergentes con alto potencial de crecimiento, como la biotecnología agrícola y marina, el turismo médico y gastronómico, y las tecnologías de energía renovable, mediante la creación de programas piloto y la implementación de incubadoras de negocios especializados. Estas estrategias están diseñadas para fortalecer la capacidad de la región para enfrentar futuros desafíos y aprovechar las oportunidades en sectores clave, promoviendo un desarrollo económico sostenible y diversificado.

Figura 29. Metas D: Objetivos y Estrategias Región Suroeste

META D: Fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la Región para adaptarse a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico.	
Objetivos	Estrategias
Objetivo D.1: Desarrollar programas de capacitación y empleo enfocados en la resiliencia ante eventos naturales y adaptación al cambio climático.	Estrategia D.1.1: Crear programas de adiestramiento en construcción resistente a desastres y rehabilitación de infraestructuras, en coordinación con instituciones técnicas e instituciones especializadas, asegurando que la fuerza laboral esté equipada para enfrentar y superar los impactos de amenazas naturales. Estrategia D.1.2: Implementar cursos de adiestramiento en manejo de emergencias y recuperación post-desastre en colaboración con agencias locales y federales,

META D: Fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la Región para adaptarse a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico.

Objetivos	Estrategias
	desarrollando una fuerza laboral capacitada para responder eficazmente en momentos de emergencia. Estrategia D.1.3: Desarrollar capacitaciones para empleadores sobre la creación y adaptación de planes de emergencia, ayudando a las empresas a prepararse para desafíos emergentes y a mantener la continuidad operativa durante y después de eventos críticos. Estrategia D.1.4: Desarrollar iniciativas de empleo que promueva prácticas sostenibles generando nuevas oportunidades laborales en sectores como la gestión de residuos, la eficiencia energética y la agricultura sostenible.
Objetivo D.2: Impulsar la innovación en sectores emergentes con potencial de crecimiento en la Región Suroeste.	Estrategia D.2.1: Establecer programas piloto de capacitación en biotecnología agrícola y marina, así como en turismo médico, deportivo, gastronómico y cultural en colaboración con instituciones educativas y empleadores, desarrollando habilidades prácticas y relevantes para el mercado laboral. Estrategia D.2.2: Crear incubadoras de negocios especializados en tecnologías de energía renovable para fomentar el desarrollo económico local y la creación de empleos. Estrategia D.2.3: Desarrollar programas de capacitación en turismo sostenible y ecoturismo, asegurando la alineación con las tendencias de la industria y la demanda del mercado, y promoviendo la diversificación de la economía regional.

Resumen de las Estrategias Regionales Destinadas al Logro de la Visión

Conexión de Poblaciones Prioritarias con Servicios y Actividades de Adiestramiento

La región Suroeste implementará un conjunto robusto de estrategias para conectar de manera efectiva los servicios de carrera y las actividades de adiestramiento con las poblaciones prioritarias, como jóvenes e individuos con barreras para el empleo. Estas estrategias incluyen el establecimiento de programas de aprendizaje registrados y pre-aprendizaje en colaboración con empleadores locales en sectores clave como manufactura, agricultura, turismo, tecnología, y energía renovable, garantizando una alineación con las demandas del mercado laboral regional. Además, se coordinarán acuerdos estatales y regionales para ofrecer servicios a jóvenes a través de programas como Carl D. Perkins, Youthbuild, Boys and Girls Club, y Job Corps, ampliando el acceso a oportunidades educativas y de empleo para estos grupos.

Se promoverán servicios de apoyo integral que faciliten la participación de estas poblaciones en programas de capacitación, como plataformas de educación a distancia y servicios de orientación personalizada, asegurando que reciban las herramientas necesarias para superar barreras laborales. Iniciativas de mentoría intergeneracional y programas de apoyo continuo serán clave para conectar a estas poblaciones con oportunidades educativas y laborales relevantes, facilitando su transición al mercado laboral y promoviendo su desarrollo profesional. Estas estrategias no solo buscan la inclusión de las poblaciones prioritarias, sino también su integración efectiva en el crecimiento económico de la región Suroeste, fomentando una fuerza laboral resiliente y adaptada a los desafíos y oportunidades emergentes.

Estrategias Regionales de Servicio a Patronos

Las estrategias regionales de servicio a patronos en la región Suroeste están diseñadas para mejorar la coordinación y optimización de los servicios a nivel

local, fortaleciendo la conexión entre los empleadores y la fuerza laboral para asegurar que las necesidades del mercado sean atendidas de manera eficaz. Se promoverán alianzas estratégicas con sectores de alta demanda, como la biotecnología, la construcción resiliente, el turismo sostenible, y la agricultura, para desarrollar programas de capacitación específicos que alineen la formación de los trabajadores con las competencias requeridas por los empleadores. Además, se establecerá un sistema regional de registro de proveedores de servicios y capacitación, que facilitará el intercambio de recursos y la estandarización de procesos entre las juntas locales, mejorando así la eficiencia operativa y asegurando un servicio más coherente y efectivo a los patronos.

Para garantizar una adaptación continua a las necesidades del mercado, se incentivará la participación de los empleadores en programas de aprendizaje, facilitando la integración de nuevos talentos en sectores críticos. Se organizarán reuniones regulares con empresarios y representantes de sectores clave para evaluar y ajustar los programas de formación, asegurando que estos respondan a las realidades cambiantes del entorno laboral y económico. Estas estrategias están orientadas a crear un entorno colaborativo en el que los patronos y la fuerza laboral trabajen de manera conjunta para impulsar el desarrollo económico y la competitividad de la región, optimizando los servicios y recursos disponibles y fomentando una sinergia que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Coordinación con Instituciones Secundarias y Postsecundarias

Las estrategias de coordinación con instituciones secundarias y postsecundarias en la región Suroeste se centran en fortalecer la colaboración entre el sistema educativo y el mercado laboral, asegurando que los programas académicos estén alineados con las necesidades económicas y laborales de la región. Se establecerán alianzas estratégicas con universidades

locales, escuelas vocacionales y otras instituciones educativas para actualizar y adaptar continuamente los programas de estudio, garantizando que los estudiantes adquieran habilidades relevantes y de alta demanda. La implementación de programas de educación dual, que combinan formación académica con experiencia laboral práctica, será un pilar clave para preparar a los estudiantes de manera integral, conectándolos directamente con oportunidades en sectores emergentes y tradicionales.

Además, se coordinarán esfuerzos para evitar la duplicidad de servicios, optimizando los recursos educativos y asegurando que las ofertas formativas estén alineadas con las demandas del mercado laboral regional. Estas estrategias también incluyen la creación de programas de aprendizaje y pre-aprendizaje en colaboración con empleadores, facilitando una transición más fluida de los estudiantes al mundo laboral. A través de esta estrecha coordinación con las instituciones educativas, no solo se fortalecerá la preparación de la fuerza laboral, sino que también se garantizará que los programas educativos contribuyan al desarrollo económico y social de la región Suroeste, respondiendo eficazmente a las necesidades de los patronos y elevando la competitividad regional.

Recapitulación de los Objetivos y Estrategias

Las metas y objetivos delineados en el plan regional del Suroeste están diseñados para impulsar un desarrollo económico y social sostenible en la región, fortaleciendo la competitividad y resiliencia de la fuerza laboral. Este enfoque integral se basa en la implementación de programas de capacitación especializados que alinean las habilidades laborales con las demandas del mercado, la modernización de los sistemas de gestión para mejorar la eficiencia operativa, y la promoción de la innovación en sectores estratégicos como la tecnología, el turismo y la agricultura.



La coordinación entre instituciones educativas, empleadores y otras entidades clave es fundamental para asegurar la alineación de los recursos disponibles con las necesidades emergentes del mercado laboral. El plan establece una base sólida para enfrentar los desafíos actuales y futuros, creando un entorno inclusivo en el que tanto empleadores como trabajadores puedan aprovechar las nuevas oportunidades de desarrollo económico. Un fuerte énfasis en la colaboración multisectorial y la integración de tecnologías avanzadas garantiza que las poblaciones prioritarias, como jóvenes y personas con barreras al empleo, tengan acceso a programas que les permitan superar desafíos económicos y laborales.

Para asegurar la ejecución efectiva de estas estrategias, se implementará un sistema de monitoreo y evaluación continuo, que permitirá ajustar las acciones en función de las necesidades cambiantes del mercado y garantizará el cumplimiento de los objetivos de manera eficiente. Las Juntas Locales serán responsable de coordinar y supervisar la implementación del plan, trabajando en estrecha colaboración con instituciones locales y regionales para asegurar que todas las acciones estén alineadas con los objetivos estratégicos. En las próximas etapas, se detallará el proceso de implementación de las estrategias propuestas, proporcionando una guía para alcanzar los resultados deseados y asegurando que el plan tenga un impacto duradero en el desarrollo sostenible de la región Suroeste.



CAPÍTULO VI:

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL

CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL

Introducción

La implementación exitosa del plan requiere una coordinación entre todas las partes interesadas, incluyendo agencias gubernamentales, instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado. Una comunicación clara y constante es esencial para asegurar que cada miembro clave entienda sus roles y responsabilidades dentro del marco del plan. Este enfoque colaborativo es fundamental para ejecutar las estrategias propuestas y lograr las metas establecidas.

Es igualmente crucial asignar recursos específicos, tanto en términos de personal como de financiamiento, para asegurar la continuidad y eficacia en la implementación. Estos recursos permitirán que los esfuerzos se mantengan enfocados y comprometidos, al tiempo que proporcionarán la flexibilidad necesaria para adaptarse a los desafíos que puedan surgir durante el proceso. La adecuada asignación de estos recursos no solo garantizará la correcta ejecución de las estrategias, sino que también permitirá responder de manera ágil a cualquier necesidad emergente.

Por último, el monitoreo y la evaluación continua son vitales para el éxito del plan. Estos mecanismos de control permitirán realizar ajustes y mejoras a lo largo del proceso, asegurando que el plan permanezca en el camino correcto hacia los resultados deseados. Este capítulo detalla el proceso de implementación y el plan de trabajo necesario general para ejecutar las estrategias previamente descritas, junto con los mecanismos de monitoreo y evaluación que garantizarán un progreso constante y la posibilidad de ajustar las estrategias según sea necesario.

Periodo de Implementación

El plan se desarrollará a lo largo de cuatro años, desde 2024 hasta 2027, cubriendo desde la planificación inicial hasta la ejecución y evaluación completa.

Revisiones Periódicas

Se llevarán a cabo revisiones con una frecuencia establecida para asegurar que se están cumpliendo las metas, objetivos y estrategias delineadas. Estas revisiones permitirán realizar ajustes en respuesta a cambios en el entorno económico, laboral e institucional.

Plan de Trabajo

El plan de trabajo se divide en cuatro fases principales, cada una correspondiente a un año fiscal dentro del periodo de implementación. A continuación, se describen las acciones específicas para llevar a cabo la implementación del Plan Regional Suroeste, garantizando así su alineación con las metas y objetivos estratégicos definidos en el plan.

Tabla 19. Plan de Trabajo para la Meta A

META A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.						
Objetivo A.1: Promover al menos tres (3) nuevos programas de adiestramiento y certificación en sectores de alta demanda.						
Estrategias	Implementación					Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		
Estrategia A.1.1:	✓		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.1.2:	✓		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.1.3:	✓		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.1.4:	✓		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Objetivo A.2: Alinear las competencias y habilidades de la fuerza laboral con las necesidades del mercado regional y local.						
Estrategias	Implementación					Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4		

META A: Desarrollar y fortalecer una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado regional, asegurando que los participantes adquieran destrezas y competencias que impulsen el desarrollo económico.

Estrategia A.2.1:	✓				Juntas Locales de la Región
Estrategia A.2.2:		✓	✓		Juntas Locales de la Región
Estrategia A.2.3:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.2.4:		✓	✓		Juntas Locales de la Región
Estrategia A.2.5:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo A.3: Aumentar el número de emprendedores capacitados a través de programas en empresarismo en los próximos cuatro años.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia A.3.1:	✓		✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo A.4: Aumentar la participación en programas de capacitación y educación continua mediante estrategias de integración y retención con los clientes en los próximos cuatro años.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia A.4.1:	✓		✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.4.2:	✓		✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.4.3:	✓		✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia A.4.4:			✓	✓	Juntas Locales de la Región

Tabla 20. Plan de Trabajo para la Meta B

META B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.

Objetivo B.1: Realizar reuniones trimestrales con juntas locales, alcaldes, directivos de las ALCL, socios clave y otros actores relevantes para planificar estrategias de colaboración.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia B.1.1:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia B.1.2:		✓			Juntas Locales de la Región

META B: Promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes y mejorar la eficiencia, respondiendo a las demandas del mercado regional.

Objetivo B.2: Promover la estandarización de procesos mediante la capacitación, optimización y coordinación de recursos para mejorar eficiencia regional para el primer año.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia B.2.1:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.2.2:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia B.2.3:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.2.4:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.2.5:		✓			Juntas Locales de la Región

Objetivo B.3: Integrar tecnologías emergentes para mejorar el sistema de servicios para finales del segundo año.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia B.3.1:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.3.2:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.3.3:		✓			Juntas Locales de la Región
Estrategia B.3.4:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo B.4: Desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación de los programas de capacitación y las alianzas estratégicas.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia B.4.1:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia B.4.2:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Tabla 21. Plan de Trabajo para la Meta C

Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

Objetivo C.1: Mejorar la efectividad de los programas educativos dirigidos a individuos en contextos económicos desventajados durante los cuatro años de implementación del plan.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia C.1.1:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Meta C: Fortalecer el desarrollo del capital humano de la región Suroeste mediante una colaboración multisectorial estratégica, alineando recursos y programas maximizando el impacto en el crecimiento económico y social de la región.

Objetivos C.2: Establecer y robustecer colaboraciones estratégicas con sectores clave para impulsar el desarrollo económico y crear oportunidades laborales durante los AP 2024-2027.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia C.2.1:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.2.2:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.2.3:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.2.4:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo C.3: Fomentar la colaboración multisectorial con sectores clave como la agricultura, turismo, salud, manejo de emergencia, reconstrucción y empresarismo en un plazo de dos años.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia C.3.1:		✓	✓		Juntas Locales de la Región
Estrategia C.3.2:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo C.4: Desarrollar mecanismos de divulgación de los programas y servicios.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia C.4.1:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.4.2:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.4.3:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo C.5: Aumentar la preparación integral de la fuerza laboral incluyendo las poblaciones prioritarias, trabajadores desplazados o con barrera de empleo.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia C.5.1:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.5.2:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.5.3:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia C.5.4:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Tabla 22. Plan de Trabajo para la Meta D

META D: Fomentar la innovación y la resiliencia en la fuerza laboral de la Región para adaptarse a los desafíos emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de desarrollo económico.

Objetivo D.1: Desarrollar programas de capacitación y empleo enfocados en la resiliencia ante eventos naturales y adaptación al cambio climático.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia D.1.1:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia D.1.2:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia D.1.3:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región
Estrategia D.1.4:		✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Objetivo D.2: Impulsar la innovación en sectores emergentes con potencial de crecimiento en la Región Suroeste.

Estrategias	Implementación				Responsable
	Año 1 2	Año 2	Año 3	Año 4	
Estrategia D.2.1:	✓	✓	✓	✓	Juntas Locales de la Región

Presupuesto del Plan Regional

La ejecución del Plan Regional Suroeste se financiará mediante la asignación de un porcentaje del presupuesto de cada Junta Local, con una distribución de los recursos entre administración y programas. Cada Junta Local contribuirá con una parte de sus fondos destinados tanto al manejo administrativo como a programas específicos, asegurando así la implementación sostenible del plan.

Distribución de Fondos

- **Área de Programas:** Cada Junta Local asignará una parte de su presupuesto a programas específicos, con el objetivo de financiar las estrategias establecidas en el plan. Esta asignación abarcará todas las actividades orientadas al desarrollo del capital humano y al fortalecimiento de la competitividad regional.
- **Área de Administración:** Cada Junta Local destinará una parte de su presupuesto administrativo para cubrir los costos operativos y de gestión del Plan Regional. Estos gastos abarcan, gastos de

Implementación y otros costos administrativos esenciales para llevar a cabo el plan.

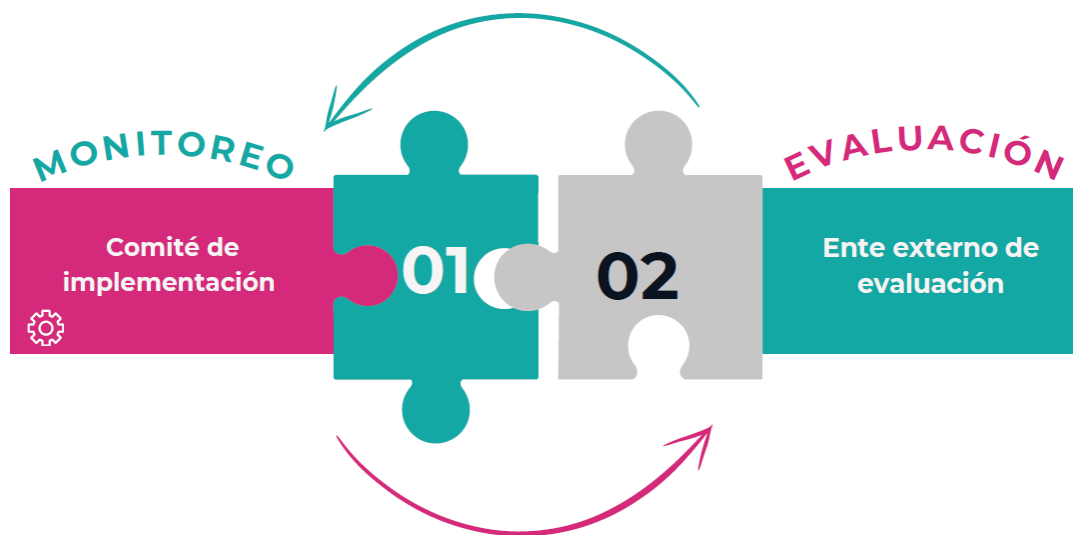
Monitoreo y Transparencia del Presupuesto

Para garantizar la transparencia y eficiencia en el uso de los fondos, se implementarán mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas. El Agente Fiscal entregará informes periódicos a los directivos de la Región Suroeste, detallando el uso de los recursos, el avance de las actividades y cualquier ajuste necesario para mejorar la implementación del plan.

Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan

Para asegurar el éxito del plan, se recomienda crear mecanismos sólidos de monitoreo, evaluación y actualización que faciliten una supervisión constante y detallada del avance en las metas y estrategias específicas para la Región.

Figura 30. Diagrama sobre la integración entre las fases de monitoreo, evaluación y actualización del Plan Regional Suroeste



Monitoreo del Plan

El monitoreo del Plan de la Región Suroeste será un proceso continuo y sistemático diseñado para seguir el progreso de las iniciativas implementadas. Este proceso incluirá:

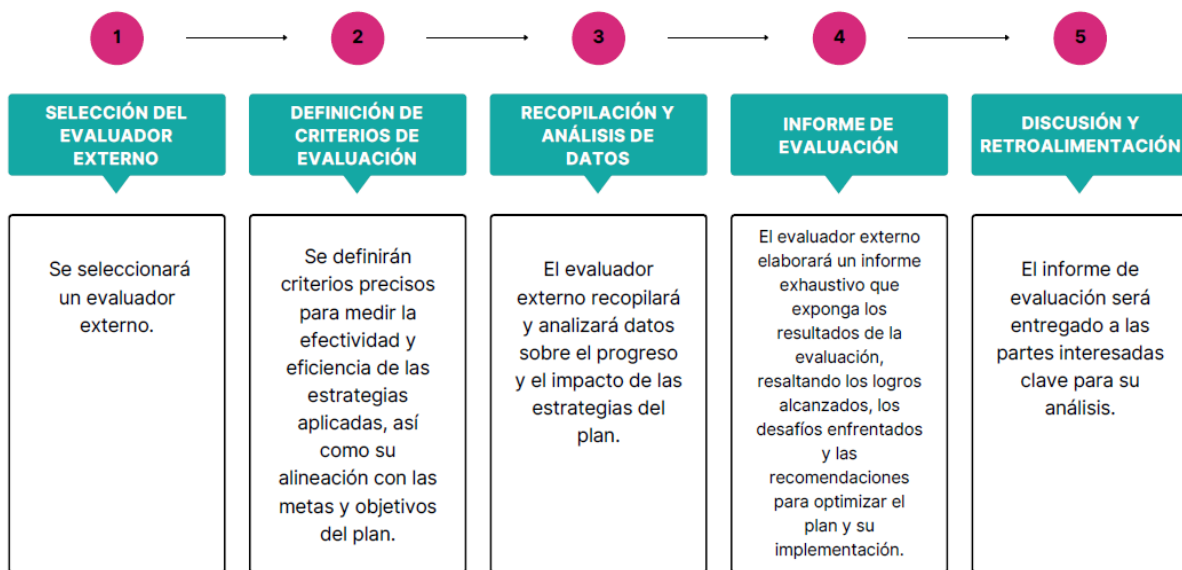
1. **Informes Trimestrales:** Se elaborarán informes detallados cada tres meses que reflejen el avance de lo propuesto a nivel regional.
2. **Reuniones Mensuales de las Juntas Locales** Las juntas locales se reunirán mensualmente para revisar el progreso, identificar obstáculos y proponer soluciones inmediatas a los desafíos encontrados.

Evaluación del Plan

La evaluación del Plan de la Región Suroeste será un proceso diseñado para medir la efectividad y el impacto de las estrategias implementadas.

El proceso de evaluación incluirá los siguientes elementos:

Figura 31. Proceso de evaluación del Plan Regional Suroeste.



Actualización del Plan Regional

La actualización del Plan de la Región Suroeste se desarrollará a través de un proceso flexible y dinámico, diseñado para garantizar que el plan continúe siendo pertinente y efectivo a lo largo del tiempo. Este proceso incluirá los siguientes pasos:

Figura 32. Proceso de actualización del Plan Regional Suroeste.



Los procesos de monitoreo, evaluación y actualización fomentarán que el Plan del Suroeste permanezca vigente y sea efectivo, adaptándose rápidamente a las necesidades de la región. El enfoque regional facilitará una mejor coordinación entre municipios, una implementación más eficiente de las estrategias y una respuesta ágil y unificada ante los desafíos y oportunidades que puedan surgir.

CAPÍTULO VII:

COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO

CAPÍTULO VII – COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO

Introducción

La transportación y los servicios de apoyo son fundamentales para conectar eficazmente a la fuerza laboral con las oportunidades de empleo en la Región Suroeste. Cada Junta Local tiene sus propias políticas en cuanto a los servicios de sostén que ofrecen, con el objetivo de ayudar a las personas con barreras para el empleo, tales como asistencia para el cuidado de niños, ayuda para la compra de uniformes o herramientas, y apoyo en la búsqueda de empleo. Estos servicios de sostén son cruciales para garantizar que los individuos puedan acceder y mantener oportunidades laborales.

Por otro lado, los patrones de desplazamiento varían considerablemente entre los municipios que integran las áreas locales de Suroeste y Ponce, lo que subraya la necesidad de un análisis detallado de las opciones de transporte y los tiempos de viaje. Dado que el transporte es una de las principales barreras para el empleo, es vital examinar la accesibilidad de las opciones de transporte disponibles en la región. En esta sección, se destacarán las condiciones actuales de la transportación, identificando áreas de mejora en la infraestructura, y considerando cómo estas dinámicas afectan la capacidad de los trabajadores para acceder a empleos y oportunidades de educación.

Medios de Transporte al Trabajo y Distancia Recorrida

Medios de Transportación

En la Región Suroeste de Puerto Rico, los patrones de transporte al trabajo reflejan una fuerte dependencia del automóvil privado. De los 101,263 trabajadores en la región, 88,547 viajan solos en automóvil, subrayando la prevalencia del transporte privado como la principal opción de movilidad. El uso del carro compartido sigue como la segunda opción más común, con 5,404 personas optando por este medio, lo que demuestra una tendencia moderada hacia el uso compartido del automóvil.

Es importante destacar la baja utilización del transporte público, con solo 366 personas utilizando este servicio, lo que pone de relieve las limitaciones en la infraestructura de transporte público en la región. Además, 1,858 personas se desplazan caminando al trabajo, y 1,226 recurren a otros medios como motocicletas o bicicletas. Por último, se observa que 3,862 personas trabajan de forma remota, lo que podría estar relacionado con la creciente tendencia hacia modalidades de trabajo flexibles.

Tabla 23. Medios de transportación para ir al trabajo

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminado	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar	Total
ALCL Suroeste	56,914	2,612	293	1,368	617	2,348	64,152
ALCL Ponce	31,633	2,792	73	490	609	1,514	37,111
Región Suroeste	88,547	5,404	366	1,858	1,226	3,862	101,263

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

Número de Vehículos en la Región

La disponibilidad de vehículos en los hogares de la Región Suroeste refleja la alta dependencia del transporte privado. De los 101,263 hogares en la región, 72,626 tienen acceso a 2 o más vehículos, mientras que 26,343 tienen 1 vehículo. Solo 2,294 hogares no disponen de vehículo. Esta distribución es similar en ambas ALCL, con ALCL Suroeste mostrando un porcentaje mayor de hogares con 2 o más vehículos en comparación con ALCL Ponce.

Tabla 24. Cantidad de Vehículos para la Población

Municipios	Total de vehículos disponibles en el hogar	No vehículos disponibles	1 vehículo	2 o más vehículos
ALCL Suroeste	64,152	1,091	15,139	47,922
ALCL Ponce	37,111	1,203	11,204	24,704
Región Suroeste	101,263	2,294	26,343	72,626

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

Tiempo en Distancia al Empleo

En cuanto a la duración del viaje al trabajo, la mayoría de los trabajadores en la Región Suroeste tienen desplazamientos relativamente cortos. El 56% de los trabajadores tienen viajes de 10 a 24 minutos, mientras que el 31% viaja entre 25 y 59 minutos. Solo el 6% de los trabajadores tiene desplazamientos de 60 minutos o más. El 7% de los trabajadores tienen desplazamientos de menos de 10 minutos. Por otro lado, el tiempo promedio de viaje al trabajo en la Región Suroeste es de 23 minutos, con ALCL Ponce mostrando un promedio ligeramente más alto de 24.1 minutos en comparación con 23.3 minutos en ALCL Suroeste.

Tabla 25. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Trabajadores de 16 años o más	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas	Promedio de tiempo en minutos para llegar al trabajo
ALCL Suroeste	64,260	7%	55%	32%	6%	23.3
ALCL Ponce	37,276	7%	61%	26%	6%	24.1
Región Suroeste	101,536	7%	56%	31%	6%	23

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

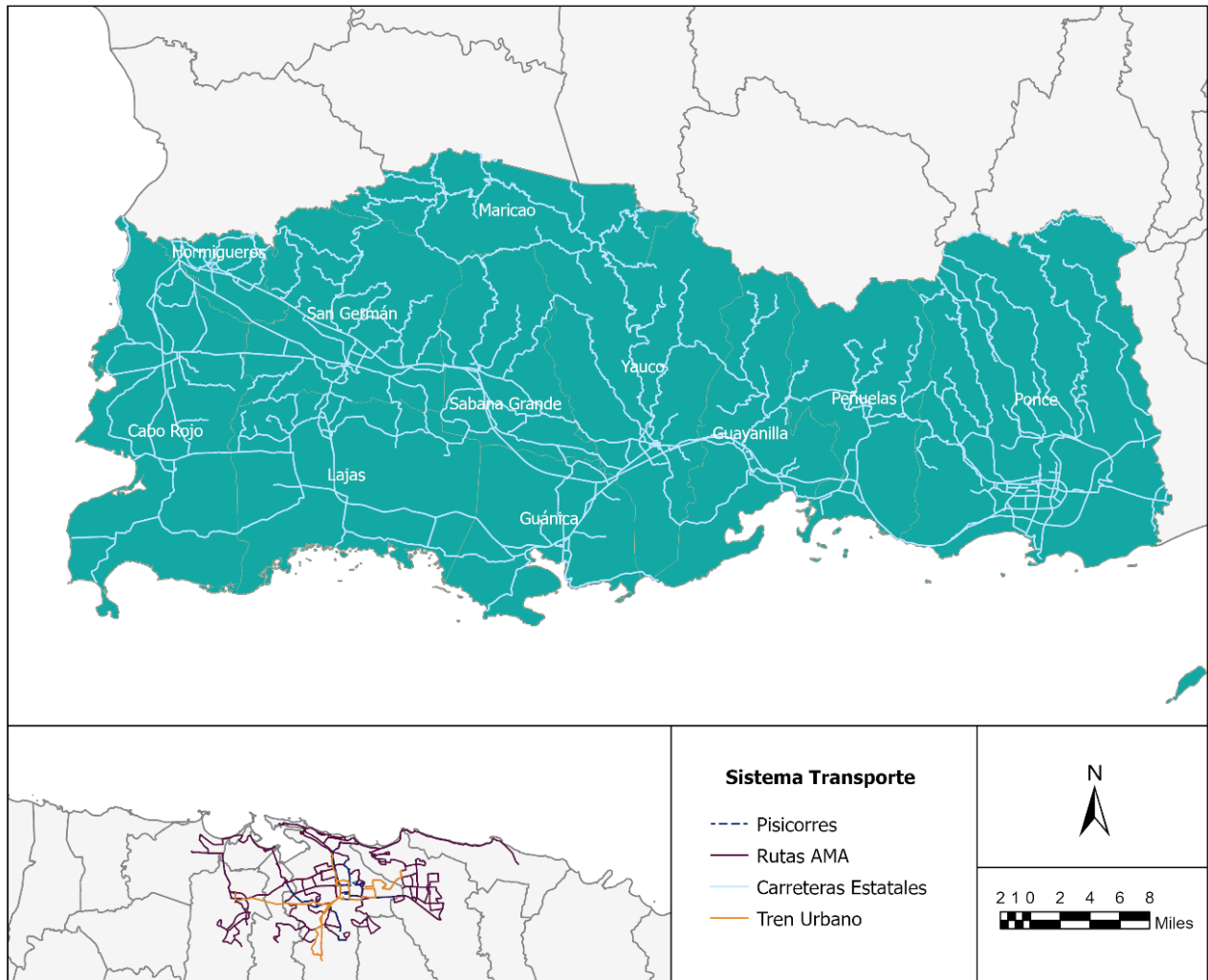
Opciones de Servicios de Transportación en la Región Suroeste

La Región Suroeste de Puerto Rico enfrenta significativos desafíos en su sistema de transporte, marcado por una fuerte dependencia del automóvil privado y una infraestructura de transporte público insuficiente. Un 87.4% de los trabajadores se desplaza en automóvil privado, mientras que solo un 0.4% utiliza el transporte público. Sin embargo, la situación varía dentro de la región. Cabo Rojo se destaca por su enfoque innovador, con un sistema de transporte diversificado que incluye un trolley urbano y un servicio de carros públicos con 8 rutas operadas por 83 vehículos, según su Plan de Ordenamiento Territorial. Por su parte, el Plan de Ordenamiento Territorial de Guánica menciona la existencia de dos aeropuertos regionales y dos puertos, en Mayagüez y Guánica, aunque su utilización es subóptima, con solo el 5% de los barcos que llegan a Puerto Rico utilizando estos puertos.

La Carretera PR-2 actúa como la columna vertebral de la conectividad regional, crucial para la movilidad, pero sin un desarrollo paralelo del transporte público, puede perpetuar la dependencia del automóvil privado. El mapa de la región muestra una extensa red de carreteras estatales que conectan los principales municipios, como Cabo Rojo, San Germán, Sabana Grande, Lajas, Guánica, Yauco, Guayanilla y Ponce, proporcionando conectividad entre áreas urbanas. Sin embargo, la notable ausencia de opciones de transporte público en la región sugiere una fuerte dependencia del automóvil privado, en marcado contraste con el área metropolitana de San Juan, que cuenta con un sistema más desarrollado, incluyendo pisicorres, rutas AMA y un tren urbano. Esta falta de un sistema de transporte público robusto en la región suroeste plantea desafíos significativos para la movilidad laboral y el acceso a servicios esenciales, especialmente para aquellos sin acceso a vehículos privados.



Mapa 4. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en Puerto Rico



Fuente: Elaborado por StratSol, Inc.

Análisis de los Servicios de Transportación en la Región

La transportación en la Región Suroeste presenta retos significativos para el desplazamiento de los trabajadores y el crecimiento económico, especialmente en las zonas menos urbanizadas. La dependencia del automóvil privado, con el 87.4% de los trabajadores viajando solos, evidencia un sistema de transporte desequilibrado y una carencia de opciones viables de transporte público. El 71.7% de los hogares posee dos o más vehículos, lo que sugiere una cultura centrada en el automóvil.

La limitada infraestructura de transporte público, utilizada por solo el 0.4% de la población, indica problemas de cobertura y acceso, afectando particularmente a los grupos vulnerables como personas de bajos ingresos, personas mayores y con diversidad funcional. Esto incrementa las desigualdades socioeconómicas y restringe el acceso a empleo, educación y servicios esenciales. Con solo el 1.8% de personas desplazándose a pie y el 1.2% utilizando otros medios como bicicletas, queda patente la falta de infraestructura para métodos de transporte alternativos. Además, la distribución de tiempos de viaje, con un 56% de desplazamientos entre 10-24 minutos, sugiere una dispersión geográfica que refuerza la dependencia del automóvil.

Finalmente, las deficiencias en la infraestructura y opciones de transporte colectivo representan un obstáculo para la movilidad laboral y el acceso a servicios. La falta de un sistema de transporte integrado y eficiente limita severamente la accesibilidad a centros de empleo y servicios, especialmente para aquellos sin vehículo propio. Para abordar estas limitaciones y promover un desarrollo económico sostenible, es fundamental fomentar políticas que mejoren la conectividad entre municipios y ofrezcan transporte asequible y accesible, incluyendo soluciones innovadoras como acuerdos intermunicipales para el transporte colectivo.



CAPÍTULO VIII:

ACUERDOS REGIONALES NEGOCIADOS



CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN SUROESTE

Introducción

En este capítulo se describen los acuerdos establecidos en la Región Suroeste para la gestión efectiva de los costos administrativos y la coordinación entre las juntas locales, asegurando así una implementación cohesionada y eficiente del Plan Regional.

Acuerdos sobre Gestión Fiscal

El Área Local de Suroeste actuará como agente fiscal, gestionando la asignación y supervisión de los fondos regionales. Este acuerdo será revisado periódicamente para asegurar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos. El Agente Fiscal proveerá informes periódicos sobre la gestión de presupuesto a todos los miembros de las juntas locales.

Acuerdo de las Medidas Negociadas

Cada junta local negociará individualmente con el Estado las medidas de ejecución de su área local. Este acuerdo asegura que ambas áreas locales participen en el proceso de negociación y acuerden los niveles de desempeño y medidas de responsabilidad, según lo estipulado en la sección 116(c) de WIOA y 20 CFR §679.510(a)(1)(viii).



REFERENCIAS

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

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

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

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

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

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

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2022). *Estudio del Impacto Social y Económico del COVID-19*. Recuperado de : <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2022/12/Estudio-Impacto-Social-y-Economico-del-COVID-19-en-Puerto-Rico-para-redes.pdf>

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

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

2023.pdf.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, marzo). Informe Económico mensual de la Junta de Planificación. Resumen Económico de Puerto Rico, Vol. IV, Núm. 3, 4-5.

<https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2024/05/REPR-IV-3-2024.pdf>.

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

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

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

National Agricultural Statistics Service (NASS). (2020, Junio). 2017 Census of Agriculture: Puerto Rico (2018). Island and Regional Data, Volume 1, Geographic Area Series, Part 52, AC-17-A-52. https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Full_Report/Outlying_Areas/Puerto_Rico/prv1.pdf

Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2024, abril 12). Informe especial: Análisis del efecto económico y fiscal de la migración neta en Puerto Rico del 2008 al 2022. https://assets-global.websitefiles.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8_OPALInforme%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.pdf

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). OECD Economic Outlook, Interim Report February 2024: Strengthening the Foundations for Growth, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0fd73462-en>.

Puerto Rico Fiscal Agency and Financial Advisory Authority (AAFAF). (2023, Enero 17). 2023 Fiscal Plan for Puerto Rico: A new chapter for Puerto Rico (as Proposed by the Commonwealth of Puerto Rico). <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/2023-Fiscal-Plan-Puerto-Rico.pdf>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). *Occupational Employment and Wage Statistics*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Local Area Unemployment Statistics (LAUS)*.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Quarterly Census of Employment and Wages Data Files*.

U.S. Census Bureau. (2022). *2022 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey*.
https://www2.census.gov/programssurveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf

U.S. Census Bureau. (2022). *Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años* [Tabla S0701PR].

U.S. Census Bureau. (2024). *Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años* [Tabla S2301].

U.S. Census Bureau. (2023) *American Community Survey (ACS), Estimado de 5 años, 2018-2022. Tablas: S0101, B08141, B08141, S0802, S2301, S1701, S1903, S2703, S2704, B19058, S1810, B15002, S0701PR, B28002 y S2701*. Recuperado de: <https://data.census.gov/>.

U.S. Census Bureau, Population Division. (Junio 2023). *Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022*. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

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

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

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

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



ANEJOS

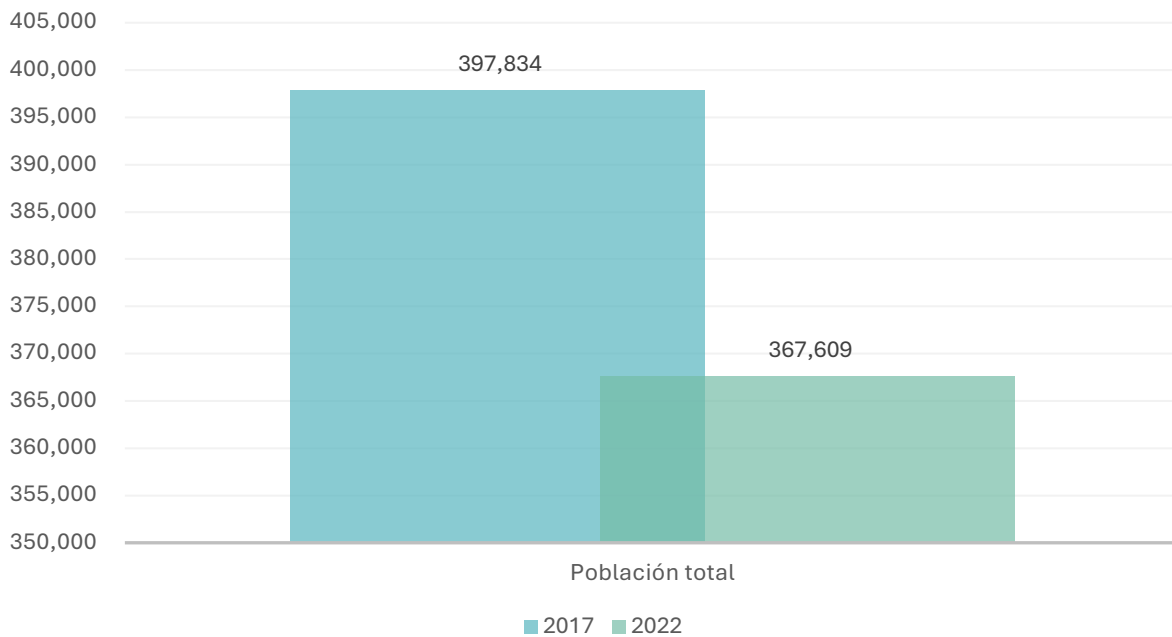
ANEJO A: Comparación de la Región del Suroeste entre 2017 y 2022

Análisis Demográfico

La población total asciende entre 2017 y 2022 se redujo un 8% lo que son aproximadamente 30,000 personas.

Como se refiere en las secciones anteriores, la Región del Suroeste ha envejecido y se demuestra en las diferentes estadísticas como la edad promedio que aumentó de 41 años en el 2017 a 45 años, una diferencia de 4 años. Otro indicador que demuestra este aumento es la tasa de dependencia por edad ^{1 1} que aumentó de 70 a 72 (2017 y 2022) dependientes por cada 100 personas en edad laboral.

Población en la Región del Suroeste

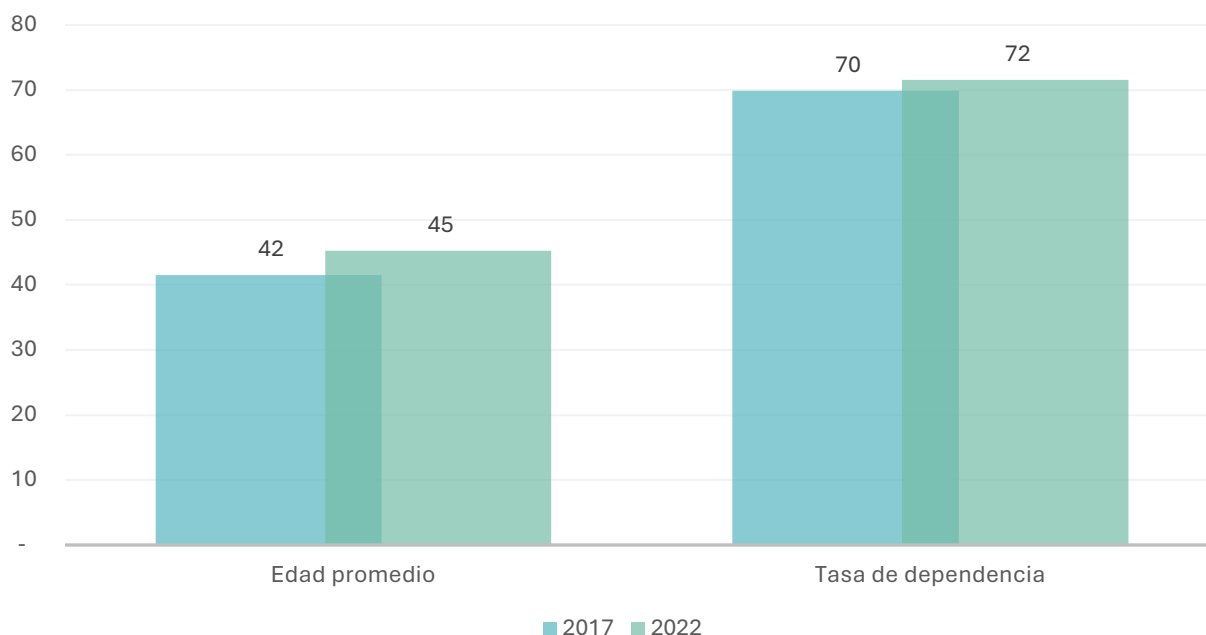


Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2018-2022 & 2013-2017). Tabla S0101

Nota: El promedio ponderado para la región del suroeste es en función al número de municipios en cada ALDL

^{1 1} Tasa de dependencia por edad: es el radio de la población menor de 18 años o mayor de 64 años entre la población de 18 a 64 años. Es una proporción de dependientes por cada 100 personas en edad laboral.

Edad promedio y tasa de dependencia, Región Suroeste, 2017 y 2022



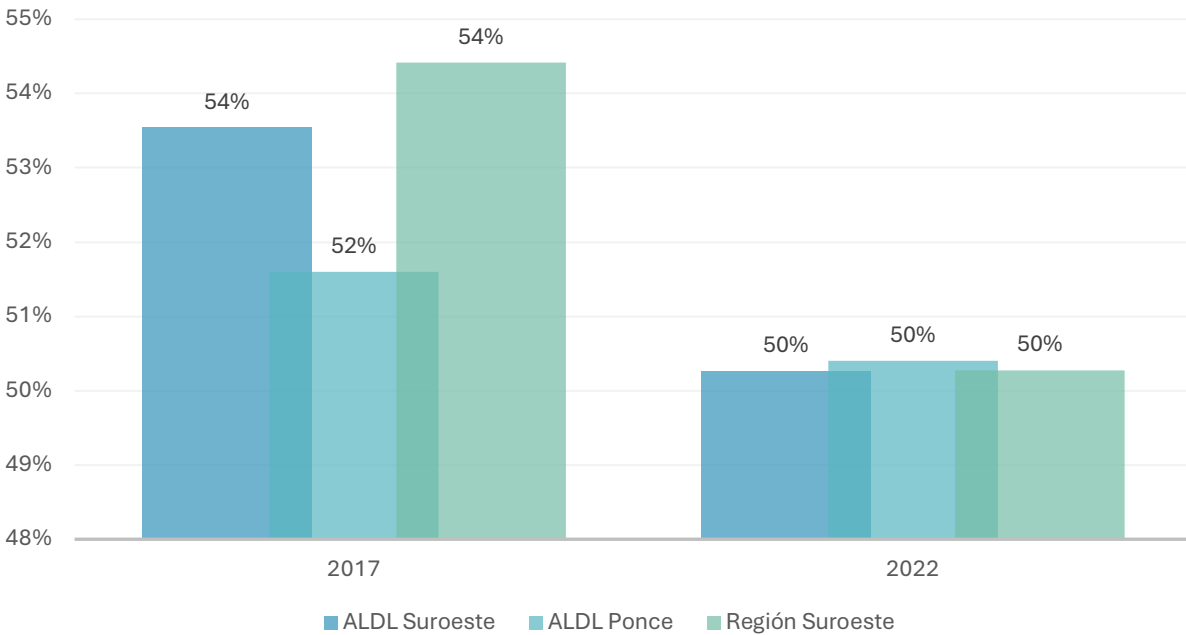
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2018-2022 & 2013-2017). Tabla S0101

Nota: El promedio ponderado para la región del suroeste es en función al número de municipios en cada ALDL

Pobreza

Otro indicador importante para medir el bienestar de la población es la pobreza, en el caso de la Región Suroeste la pobreza se redujo de 2017 a 2022 un 4%, en el ALDL Suroeste un 3% y en el ALDL de Ponce 1%.

Población bajo el Nivel de Pobreza en la Región Suroeste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2018-2022 & 2013-2017). Tabla S1701.

Nota: El promedio ponderado para la región del suroeste es en función al número de municipios en cada ALDL

Ingresos

En la Región Suroeste los ingresos aumentaron en los hogares aumentaron entre 2017 y 2022, el promedio de ingresos aumentó un 24% en los hogares y en las familias un 26%. Los mayores aumentos se reflejan en el ALDL de Ponce ya que tanto en el promedio de hogares como de familias el aumento es mayor que en el ALDL de Ponce (25% & 27%).

Figura 4. Distribución de Género ALDL Ponce

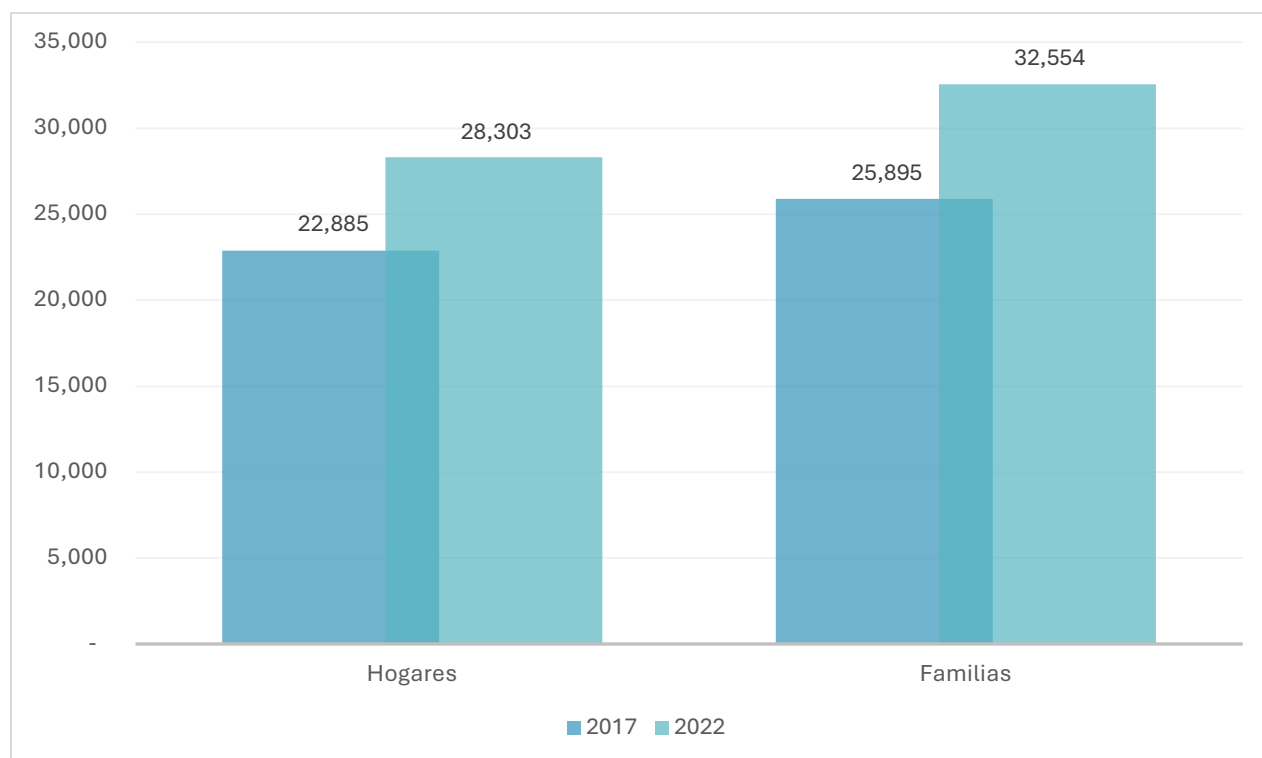


Tabla 26. Ingresos por Tipo de Hogar, Región Suroeste, 2017 y 2022

	Hogares			Familias		
Años	ALDL Suroeste	ALDL Ponce	Región Suroeste	ALDL Suroeste	ALDL Ponce	Región Suroeste
2017	22,354	28,198	22,885	25,285	31,995	25,895
2022	27,913	32,201	28,303	32,058	37,521	32,554

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2018-2022 & 2013-2017). Tabla S1901.

Nota: El promedio ponderado para la región del suroeste es en función al número de municipios en cada subregión y el promedio de cada subregión o ALDL es en función de la cantidad de municipios

Mercado Laboral

Fuerza Laboral y Tasa de participación laboral

La Región Suroeste cuenta con 120,184 personas activas para el 2022, un aumento de 6,000 personas comparado con el 2017. Ponce al ser el centro económico de la Región, representa un 40% de la fuerza laboral.

La tasa de participación laboral aumentó un 3% entre estos cinco años, el ALDL de Ponce tuvo un aumento levemente mayor al del ALDL Suroeste (3% y 4%). A nivel Regional aumentó de 36% a 39% entre 2017 y 2022.

Mercado Laboral, Región Suroeste, 2017 y 2022

Subregión	2017				2022				Δ Desempleo	Δ Fuerza laboral
	Tasa de desempleo	Tasa de empleo	Fuerza Laboral	Tasa de participación laboral	Tasa de desempleo	Tasa de empleo	Fuerza Laboral	Tasa de participación laboral		
ALDL Suroeste	17%	83%	68,659	35%	9%	91%	71,592	38%	-7.9%	2,933
ALDL Ponce	12%	88%	45,598	39%	7.0%	93.0%	48,592	43.1%	-4.7%	2,994
Región Suroeste	16%	84%	114,257	36%	9%	91%	120,184	39%	-7.6%	5,927

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022 & April 1, 2010 to July 1, 2019

Nota: El promedio ponderado para la región del suroeste es en función al número de municipios en cada subregión y el promedio de cada subregión o ALDL es en función de la cantidad de municipios

Desempleo

A nivel Regional, las estadísticas laborales nos muestran una mejoría en la economía de la Región, uno de los indicadores más importantes es el desempleo. En cinco años (2017 y 2022) el desempleo se redujo de 16% a 9%. La mayor reducción en el desempleo es en el ALDL del Suroeste con 8%, esta área local está compuesto por 10 municipios: Cabo Rojo, Guánica, Guayanilla, Hormigueros, Lajas, Maricao, Peñuelas, Sabana Grande, San Germán y Yauco.

Esta reducción en el desempleo se refleja en la tasa de empleo que aumentó de 84% a 91% entre 2017 y 2022.

A pesar de los huracanes de 2017, los terremotos de 2020, la pandemia de COVID-19 y las interrupciones en servicios esenciales como la electricidad, esta región ha demostrado una notable resiliencia. Ha buscado alternativas para mejorar su economía y estabilidad, incluso frente a la emigración y los cambios demográficos. La región tiene una rica y valiosa historia y geografía. En el ámbito educativo cuenta con una gran diversidad de centros de enseñanza, además de una infraestructura que incluye una red de carreteras y un puerto, lo que facilita el transporte y el comercio tanto a nivel interno como externo. Por ello, es crucial desarrollar un plan estratégico centrado en la capacitación de la población en áreas de mayor demanda laboral, con el fin de aumentar el empleo y fortalecer la economía regional.



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

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
Identificación de la región.		
Identificación de las Áreas de Conexión Laboral (ALCL) que comprenden la región,	CAPÍTULO I: CONTEXTO REGIONAL SUROESTE • Áreas Locales que componen la Región Suroeste • Miembros Clave para la Elaboración del Plan Regional • Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Regional	11-18
Identificación de los miembros clave del comité de la región encargados de redactar el plan regional		
Una lista de las fechas de las reuniones del comité de la región		
Basado en el análisis del mercado laboral regional y las condiciones económicas, describa la visión y metas orientadas al desarrollo laboral y económico de la región.		
Cómo las metas estratégicas abordan tanto las prioridades de desarrollo laboral como económico dentro de la región.	CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN, METAS Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO • Proceso de Construcción de Visión • Análisis cualitativo para la construcción de la visión • Visión Regional 2024-2027 • Metas Regionales • Introducción a Metas Regionales • Alineamiento Estratégico	66-75
Cómo la junta local ampliará el uso de aprendizajes como parte de su estrategia de participación empresarial.		
Cómo la junta local demostrará la conexión entre el desarrollo de la fuerza laboral y el desarrollo económico en el ALCL.		
Cómo se coordinarán los servicios con proveedores y servicios de desarrollo económico regional		
Describa la recopilación y análisis de datos del mercado laboral regional.		
Describir la situación económica de la región incluyendo las condiciones económicas positivas y negativas clave, como el impacto del ciclo empresarial actual, las		

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
fortalezas de la comunidad empresarial, las tendencias de desempleo; información demográfica; condiciones legales-políticas-sociales relevantes, cambios tecnológicos y fuerzas naturales	CÁPITULO II: ANÁLISIS ECONÓMICO REGIÓN SUROESTE	20-56
Identificar los principales grupos industriales		
Identificar los sectores industriales existentes y emergentes de mayor demanda		
Identificar las ocupaciones existentes y emergentes en demanda		
Describir las necesidades de empleo de los empleadores en los sectores industriales y ocupaciones existentes y emergentes en demanda.		
Describa las estrategias de servicio regionales destinadas a lograr la visión y metas establecidas para la región.		
Estrategias sectoriales e industriales generales, incluyendo estrategias de aprendizaje;	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES	77-93
Coordinación de servicios con proveedores de desarrollo económico regional en la región;		
Acuerdos de prestación de servicios cooperativos establecidos para la región;		
Cómo la región conectará a las poblaciones prioritarias, especialmente a los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con servicios de carrera y		
	- Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales - Objetivos y Estrategias de la Meta A	

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
actividades de adiestramientos ofrecidos a nivel regional, como YouthBuild, Job Corps y programas AmeriCorps. Debe proporcionarse datos que midan el número de jóvenes registrados en estos programas para respaldar el narrativo, según corresponda; Cómo se emplearán las estrategias regionales de servicio a patronos y cómo la coordinación de estas estrategias afectará el nivel operacional de los servicios, es decir, servicios a patronos en el área local Cómo la región coordinará con instituciones secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V, para alinear estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicios	- Objetivos y Estrategias de la Meta B - Objetivos y Estrategias de la Meta C - Objetivos y Estrategias de la Meta D	
Describa el desarrollo e implementación de iniciativas sectoriales para sectores industriales u ocupaciones en demanda para la región.		
Identificación y descripción de iniciativas sectoriales o industriales clave, asociaciones, ecosistemas de aprendizaje registrados, y cualquier otra iniciativa basada en sectores que respalde total o parcialmente la región Explicación de por qué la región seleccionó sectores, asociaciones y otras iniciativas específicas Descripción y justificación de las ocupaciones actualmente en demanda que se espera que experimenten cambios, así como	CAPÍTULO VI: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL 2024-2027 - Periodo de Implementación - Plan de Trabajo - Mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Actualización del Plan - Monitoreo del Plan - Evaluación del Plan - Actualización del Plan Regional	95-104

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
las ocupaciones que pueden evolucionar para convertirse en ocupaciones en demanda.		
Describa cómo la región conectará los requisitos laborales de los patronos y las demandas ocupacionales con la fuerza laboral de la región, incluidas las personas con barreras para el empleo.		
Incluir cómo la región planea conectar con los posibles participantes, especialmente con los jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con ocupaciones en demanda y aprendizajes registrados	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES • Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales • Objetivos y Estrategias de la Meta A • Objetivos y Estrategias de la Meta B • Objetivos y Estrategias de la Meta C • Objetivos y Estrategias de la Meta D	77-93
Describir las reuniones y decisiones tomadas por líderes, miembros de la junta y otras partes interesadas.	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN	17 58-64 113
Resumir informes encargados para investigar y determinar acciones recomendadas relevantes para los líderes y partes interesadas del sistema de desarrollo laboral local y regional, como estrategias para mejorar la capacidad de los empleadores para atraer, contratar y retener trabajadores locales en	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES • Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales • Objetivos y Estrategias de la Meta A	77-93

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
empleos remunerados, o evaluaciones de las mejores prácticas (best practices) para abordar las diversas barreras para el empleo.	- Objetivos y Estrategias de la Meta B - Objetivos y Estrategias de la Meta C - Objetivos y Estrategias de la Meta D	
Describa la coordinación de transportación y otros servicios de apoyo para la región.	CAPÍTULO VII - COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y SERVICIOS DE APOYO	106-111
Describa la estrategia de la región para aumentar la participación en La Lista Estatal de Proveedores y Programas de Adiestramiento Elegibles (ETPL por sus siglas en inglés).	CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS REGIONALES - Objetivos y Estrategias Para Lograr la Visión y Metas Regionales - Objetivos y Estrategias de la Meta A - Objetivos y Estrategias de la Meta B - Objetivos y Estrategias de la Meta C - Objetivos y Estrategias de la Meta D	77-93
Describa la forma en que la región estableció acuerdos sobre costos administrativos, incluida la combinación de fondos para los costos administrativos, según corresponda, para la región.	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN SUROESTE Acuerdos sobre Costos Administrativos para la Región	113
Describa el acuerdo entre las juntas locales que describe cómo la región de planificación negociará colectivamente y llegará a un acuerdo con el PCL sobre los	CAPÍTULO VIII: ACUERDOS NEGOCIADOS EN LA REGIÓN SUROESTE	113

Guía PCL	Ubicación Plan Regional	Número de página
niveles de ejecución locales y reportará sobre las medidas de responsabilidad de ejecución descritas en la sección 116(c), para cada una de las áreas locales dentro de la región de planificación.	Acuerdo entre las Juntas Locales	