



PLAN LOCAL SUROESTE

2024-2027

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	6
Sección I: Planificación Estratégica – Análisis Económico y de la Fuerza Laboral del Área Local.....	12
Sección II: Planificación Estratégica – Visión y Metas.....	59
Sección III: Planificación Operacional – Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de inversión	71
Sección IV: Planificación Operacional – Sistema de Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral Local.....	88
Sección V: Cumplimiento y Certificaciones.....	125
Referencias.....	131

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Suroeste	15
Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Suroeste.....	16
Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Suroeste.....	19
Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL Suroeste	20
Tabla 5. Medios de Transportación para el Trabajo	23
Tabla 6. Tiempo en Distancia al Trabajo.....	24
Tabla 7. Tasa de Desempleo en ALCL Suroeste	29
Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en Suroeste	30
Tabla 9. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana Mayagüez, Ponce y San Germán.....	31
Tabla 10. Ocupaciones Proyectadas al 2030	33
Tabla 11. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030.....	34
Tabla 12. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022	37
Tabla 13. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL Suroeste	40
Tabla 14. Establecimientos Comerciales en ALCL Suroeste, 2023.....	42
Tabla 15. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL Suroeste, 2019-2023..	43
Tabla 16. Empleos por Actividad Comercial.....	45
Tabla 17. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL Suroeste, 2019-2023	46
Tabla 18. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Suroeste.....	47
Tabla 19. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL Suroeste.....	49
Tabla 20. Medidas de Ejecución.....	67
Tabla 21. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios	76

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Población en el ALCL Suroeste.....	12
Figura 2. Promedio de Edad en ALCL Suroeste.....	13
Figura 3. Distribución de Género ALCL Suroeste.....	14
Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL Suroeste.....	17
Figura 5. Nivel de pobreza entre Género ALCL Suroeste	17
Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Suroeste.....	19
Figura 7. Acceso a Internet en ALCL Suroeste.....	21
Figura 8. Personas con Discapacidad en ALCL Suroeste.....	22
Figura 9. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Suroeste, 2023 y 2022.....	26
Figura 10. Tasa de Participación Laboral en ALCL Suroeste, 2023	27
Figura 11. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023.....	28
Figura 12. Análisis FODA.....	55
Figura 13. Visión Área Local Suroeste	60
Figura 14. Metas del Plan Local Suroeste	61
Figura 15. Alineamiento Estratégico	64
Figura 16. Organigrama del ALCL Suroeste	74
Figura 17. Flujograma del sistema local de prestación de servicios.	90

LISTADO DE MAPA

Mapa 1.Municipios que Componen el ALCL Suroeste.....	9
--	---

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ADA	American with Disabilities Act
ALCL	Área Local de Conexión Laboral
AJC	American Job Center
ARV	Administración de Rehabilitación Vocacional
BLS	Bureau of Labor Statistics
CGU	Cetro de Gestión Única
CGU-AJC	Cetro de Gestión Única – American Job Center
DE	Departamento de Educación
DTRH	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
ITAs/CIA	Cuentas Individuales de Adiestramientos
JLCL	Junta Local de Conexión Laboral
MOU	Memorando de Entendimiento
OJT	Adiestramiento en el empleo
SBDC	Centro para el Desarrollo de Pequeñas Empresas
TTY	TeleTYpewriter
UETDP	Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos
USDOL	Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
QWI	Quarterly Workforce Indicators
WIOA	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Contexto para el Desarrollo del Plan Local

El Plan Local Cuatrienal del Área Local Suroeste fue desarrollado con el propósito de fortalecer y expandir la infraestructura laboral. El objetivo central es responder a las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo involucra una planificación coordinada y alineada con las políticas locales, estatales y federales. Este plan se sustenta en el cumplimiento de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), especialmente en la Sección 108(b), que subraya la importancia de los esfuerzos coordinados para mejorar los sistemas de prestación de servicios y recursos de los programas modulares de WIOA: Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes, Wagner-Peyser, Educación de Adultos y Alfabetización y Rehabilitación Vocacional y en la Subparte D del 20 CFR §§ 679.560-679.580.

El proceso de elaboración del plan siguió las especificaciones de la política pública WIOA-PP-01-2024, conocida como la Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA, emitida por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral. Este plan es una parte integral del Plan Regional del Suroeste, alineado con las metas estratégicas del Plan Estatal Unificado correspondiente al periodo 2024-2027. El enfoque del plan es abordar tanto los desafíos actuales como las oportunidades emergentes en el mercado laboral local, promoviendo un entorno económico sostenible que fomente el desarrollo y la resiliencia de la fuerza laboral.

Este plan se convierte en un instrumento esencial para guiar la implementación de políticas que maximicen el uso de los recursos, eviten la duplicidad de esfuerzos y aseguren que el Área Local Suroeste esté preparada para enfrentar las demandas del futuro mercado laboral, en alineación con las estrategias regionales y estatales.

Desarrollo del Plan Local

El desarrollo del Plan Local del Área Suroeste se llevó a cabo mediante un proceso estructurado compuesto de cinco etapas principales, asegurando la participación de representantes clave.

Fases	Descripción
Fase 1: Revisión de Guías y Regulaciones	La primera etapa consistió en una revisión de las guías y regulaciones a nivel local, estatal y federal. Esto incluyó la evaluación de las regulaciones establecidas en el 20 CFR §§ 679.500 - 679.540 y las especificaciones de la política WIOA-PP-01-2024. El objetivo fue garantizar que el Plan Local cumpliera con los requisitos y expectativas establecidos por la Ley WIOA y que estuviera alineado con las metas de desarrollo laboral.
Fase 2: Análisis de Información	En la segunda etapa, se realizó un análisis detallado de los datos socioeconómicos, demográficos y laborales específicos del área local. Esta información fue crucial para entender las necesidades y oportunidades presentes en los municipios que componen el área local, permitiendo que las estrategias del plan se adapten al contexto local.
Fase 3: Entrevistas a Personas Clave	La tercera etapa incluyó la realización de entrevistas a actores clave del Área Local. Estas entrevistas proporcionaron perspectivas valiosas sobre las fortalezas y debilidades del mercado laboral local, así como sobre las oportunidades y desafíos que enfrenta la región.
Fase 4: Desarrollo de Estrategias	Este proceso implicó la evaluación de diferentes enfoques y la selección de aquellas estrategias que

	mejor respondieran a las necesidades identificadas, considerando su impacto potencial, viabilidad y alineación con las necesidades locales, estatales y regionales.
Fase 5: Finalización del Plan Local	Esta fase incluyó la presentación del Plan Local a las partes interesadas, promoviendo una participación continua y asegurando que el plan refleje las aspiraciones y necesidades del Área Local.

Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Suroeste



Contexto geográfico del Área Local Suroeste

El Área Local Suroeste se caracteriza por una rica combinación de zonas urbanas, rurales e industriales, lo que le otorga una diversidad económica y geográfica significativa. Los municipios que conforman esta área son Cabo Rojo, Lajas, Maricao, Sabana Grande, San Germán, Hormigueros, Yauco, Guánica, Guayanilla y Peñuelas. Cada uno de estos municipios aporta características únicas que contribuyen al desarrollo económico y social de la región. Las áreas rurales destacan por su fuerte enfoque en la agricultura y turismo, mientras que las zonas urbanas e industriales facilitan el desarrollo de sectores clave como la manufactura, comercio y servicios. La ubicación costera de varios de estos municipios, como Cabo Rojo y Guánica, también impulsa la actividad pesquera y turística, que juega un papel esencial en la economía del área.

Mapa 1. Municipios que Componen el ALCL Suroeste



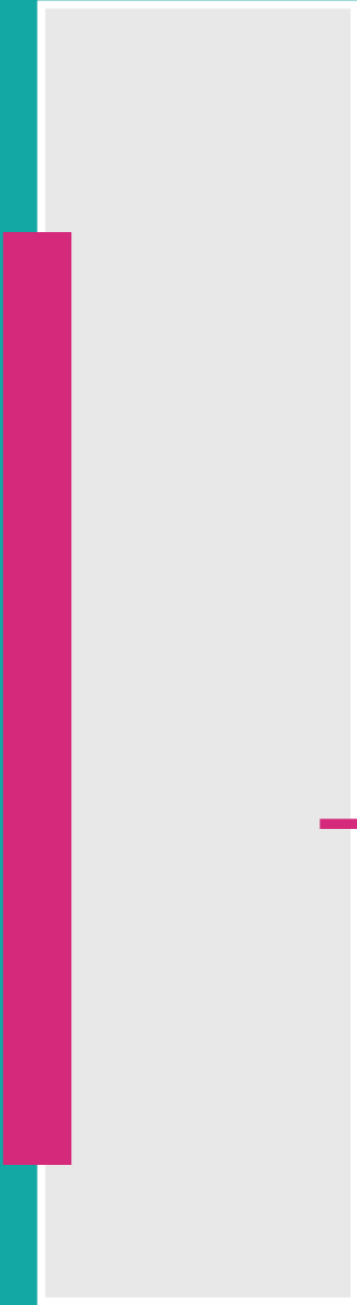
Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Local

Como parte del proceso de planificación para el Área Local Suroeste, se llevó a cabo un proceso participativo que involucró a las partes interesadas clave del Área Local Suroeste. Este proceso fue esencial para asegurar que las necesidades y desafíos de los municipios de la región fueran consideradas y abordadas en la elaboración del Plan. Este enfoque aseguró delinear visión, metas y estrategias que respondieran efectivamente a las necesidades del Área Local.

A continuación, se detallan las etapas clave de este proceso, las cuales contribuyeron a la estructuración del plan:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local





PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

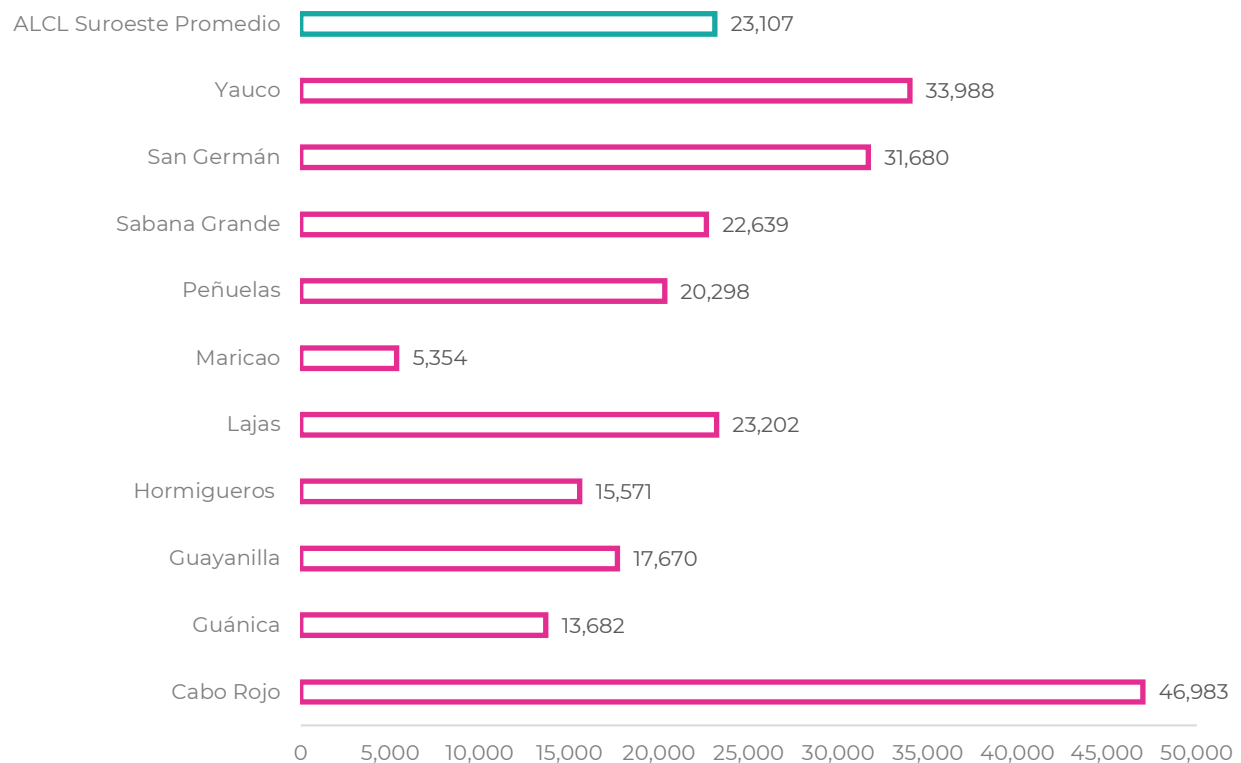
SECCIÓN 1: ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del área local.

El Área Local de Conexión Laboral Suroeste cuenta con una población total de 231,067 habitantes, distribuidos en 10 municipios en el sur de Puerto Rico. Cabo Rojo es el municipio con mayor población, con 46,983 habitantes, seguido de Yauco con 33,988 y San Germán con 31,680 habitantes. Otros municipios como Lajas y Sabana Grande tienen poblaciones de 23,202 y 22,639 habitantes, respectivamente, mientras que Maricao tiene la población más baja con 5,354 habitantes. El promedio de población entre los municipios es de 23,107 habitantes.

Figura 1. Población en el ALCL Suroeste

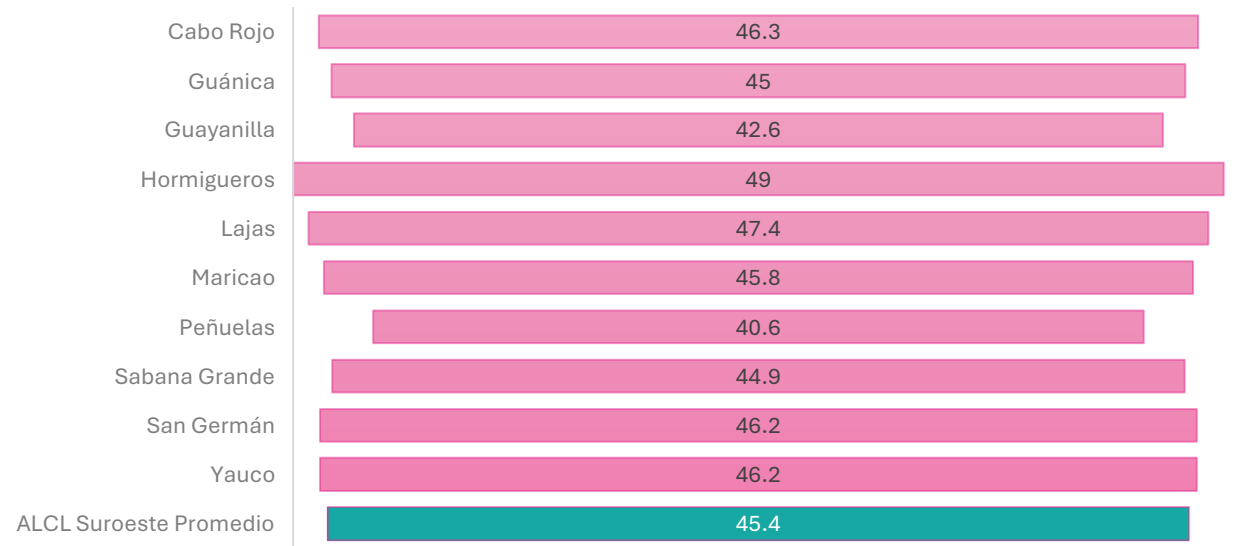


Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Edad

La media de edad en los municipios del ALCL Suroeste presenta variaciones notables. Hormigueros tiene la media de edad más alta con 49 años, seguido de Lajas con 47.4 años, y Yauco y San Germán, ambos con una media de 46.2 años. En contraste, Peñuelas registra la media de edad más baja, con 40.6 años. En promedio, la media de edad es de 45.4 años. Estos datos son cruciales para ajustar las estrategias de empleo y capacitación a las características demográficas de cada municipio en el área.

Figura 2. Promedio de Edad en ALCL Suroeste



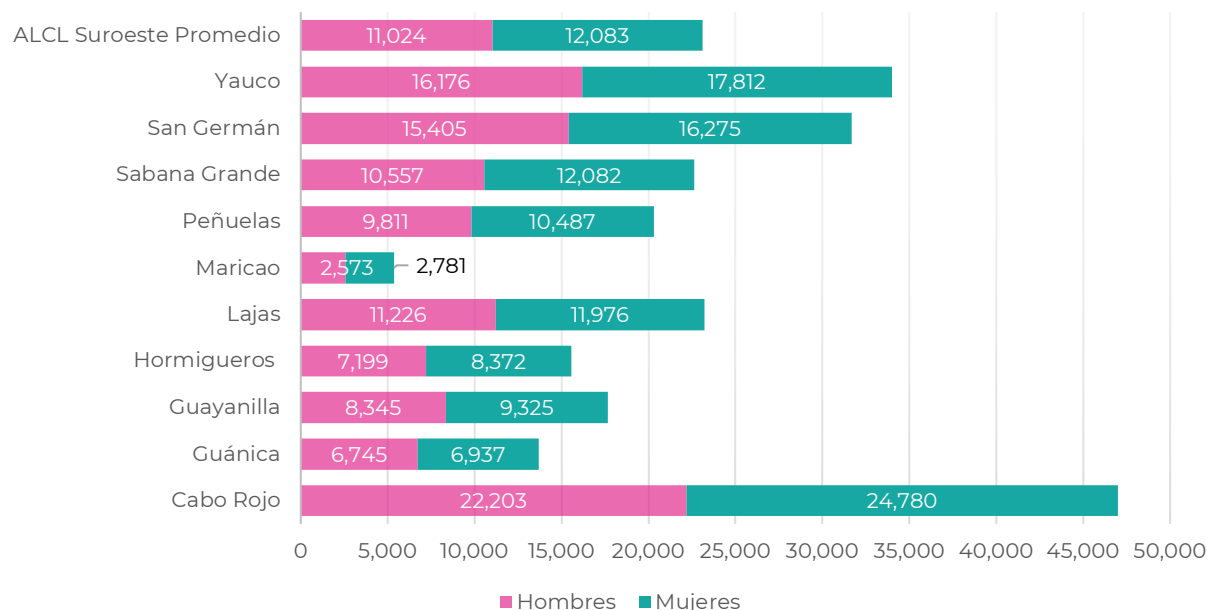
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Género

En Suroeste se observa una mayoría femenina en la distribución poblacional de la mayoría de los municipios. En Yauco, hay 17,812 mujeres y 16,176 hombres, lo que representa una diferencia significativa en favor de la población femenina. De manera similar, San Germán tiene 16,275 mujeres en comparación con 15,405 hombres. Cabo Rojo también refleja una tendencia similar, con 24,780 mujeres y 22,203 hombres. Por otro lado, en Maricao, la

población está más equilibrada, con 2,781 mujeres y 2,573 hombres. En promedio, el Área Local cuenta con 12,083 mujeres y 11,024 hombres, lo que subraya la importancia de desarrollar políticas de empleo que consideren esta dinámica de género.

Figura 3. Distribución de Género ALCL Suroeste



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

Migración

En Suroeste, la movilidad residencial varía entre los diferentes municipios. Maricao y San Germán destacan con los mayores porcentajes de personas que se mudaron dentro del mismo municipio, con un 5.7% y un 5.2%, respectivamente. En cuanto a la migración desde otros municipios, Lajas y San Germán registran los mayores porcentajes con 2.2% y 2.4%. En términos de movilidad desde los EE.UU., San Germán lidera con un 1.9%, seguido de Peñuelas con un 0.7%. Por su parte, Guánica y Guayanilla presentan una ligera migración desde otros países, con un 0.4% y 0.1%, respectivamente. En general, la movilidad interna en el Área Local Suroeste promedia un 3%, mientras que

la migración desde otros municipios y EE.UU. es del 1%, sin movimientos registrados desde otros países.

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Suroeste

Municipios	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 (%)
Cabo Rojo	2.40%	1.20%	0.80%	0.00%
Guánica	1.50%	0.40%	0.10%	0.40%
Guayanilla	3.00%	1.60%	0.30%	0.10%
Hormigueros	1.80%	1.30%	0.60%	0.10%
Lajas	1.80%	2.20%	0.40%	0.00%
Maricao	5.70%	1.90%	0.30%	0.00%
Peñuelas	2.40%	0.20%	0.70%	0.10%
Sabana Grande	2.30%	1.00%	0.20%	0.00%
San Germán	5.20%	2.40%	1.90%	0.00%
Yauco	2.80%	0.70%	0.50%	0.00%
ALCL Suroeste	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 ingresos en Suroeste refleja una variabilidad económica notable entre los municipios. Hormigueros presenta los ingresos más altos, con una mediana de ingreso por hogar de \$22,542 y un promedio de \$34,257, mientras que Guánica tiene la mediana de ingresos más baja con \$14,525 y un promedio de \$20,569. En términos de ingresos para familias, los municipios varían entre una mediana de \$21,818 en Maricao y \$28,556 en Cabo Rojo. En cuanto a los hogares no familiares, las cifras más altas se encuentran en Maricao con una mediana de \$17,353, mientras que Guánica registra el ingreso más bajo en esta categoría con \$10,066. En promedio, los ingresos para el Área Local de Suroeste son de \$27,913 para hogares, \$32,058 para familias y \$18,075 para hogares no familiares.

Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Suroeste

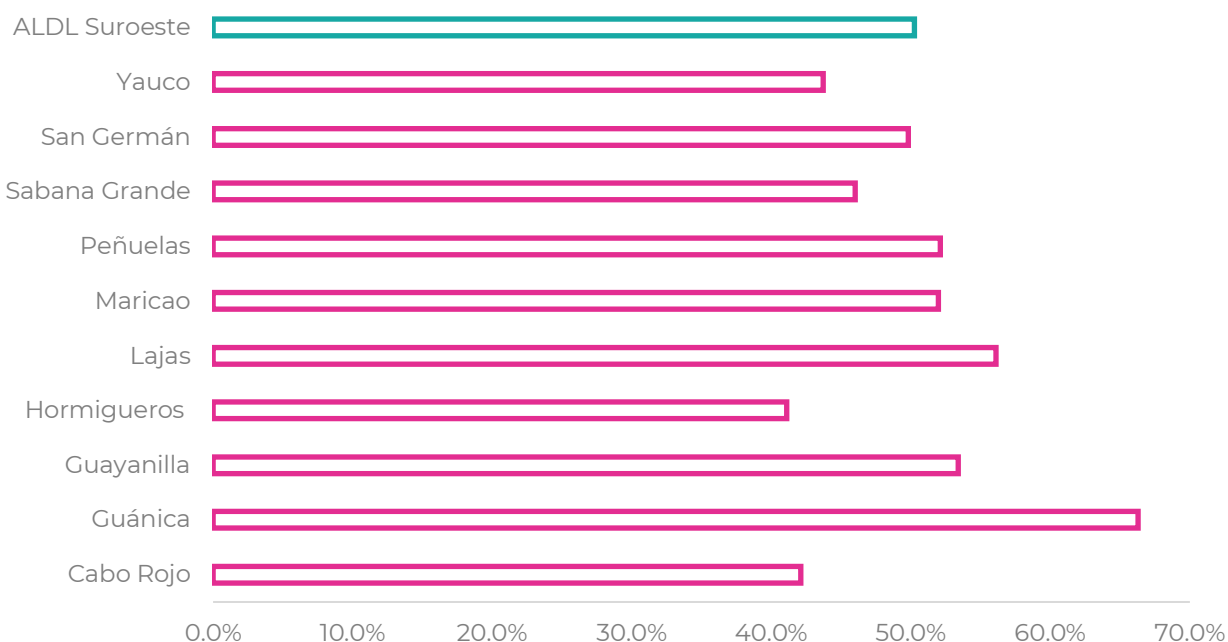
Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Cabo Rojo	23,077	35,186	28,556	39,469	13,889	25,114
Guánica	14,525	20,569	15,536	22,367	10,066	14,557
Guayanilla	21,312	26,359	24,189	29,177	11,904	15,426
Hormigueros	22,542	34,257	27,144	39,018	15,173	23,564
Lajas	17,131	24,495	20,353	27,578	12,831	15,672
Maricao	20,133	24,198	21,818	26,067	17,353	17,738
Peñuelas	20,072	29,602	22,381	34,096	12,894	15,273
Sabana Grande	20,464	28,827	24,957	34,474	14,143	19,007
San Germán	17,862	26,536	24,696	34,094	10,857	15,093
Yauco	19,827	29,101	27,981	34,238	11,714	19,308
ALCL Suroeste	19,695	27,913	23,761	32,058	13,082	18,075

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

Pobreza

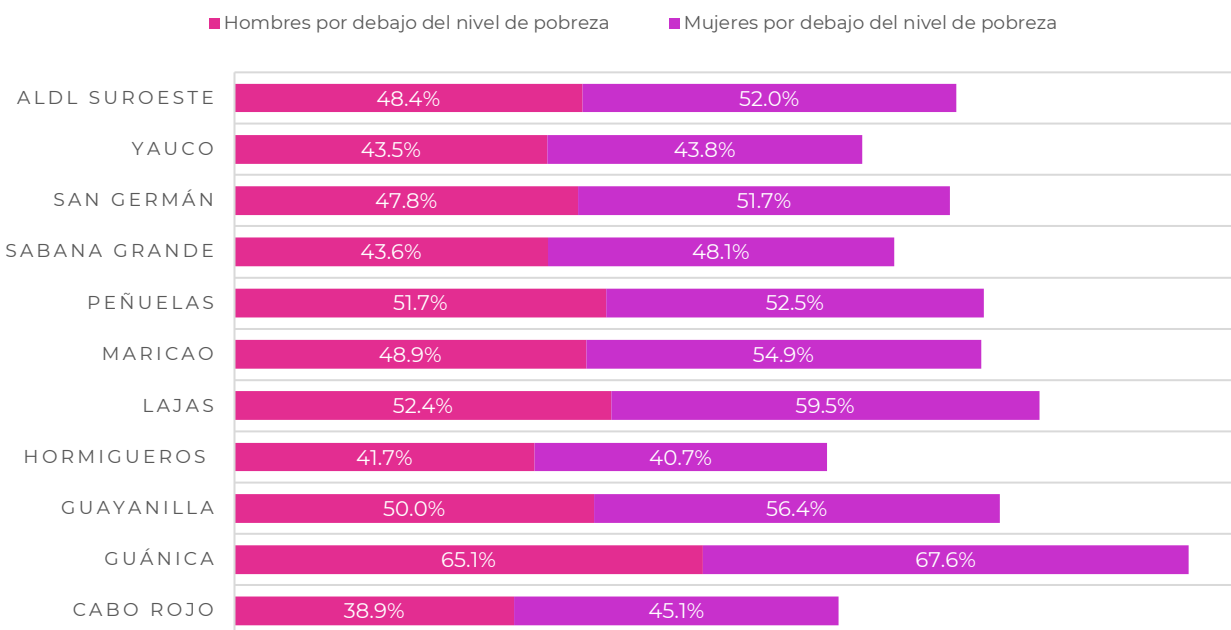
La pobreza sigue siendo un desafío considerable en el Área Local de Suroeste, donde el 50.3% de la población vive por debajo del índice de pobreza. Guánica registra la mayor incidencia con un alarmante 66.3%, seguido de Lajas con un 56.1% y Guayanilla con un 53.4%. Por otro lado, Hormigueros tiene la menor tasa de pobreza en la región con un 41.1%. Además de los altos niveles de pobreza general, existen diferencias notables entre los géneros en el Área Local de Suroeste. En promedio, el 52.0% de las mujeres viven por debajo del nivel de pobreza, en comparación con el 48.4% de los hombres. En municipios como Guánica, esta brecha es especialmente pronunciada, con un 67.6% de las mujeres en situación de pobreza frente a un 65.1% de los hombres, subrayando la necesidad de desarrollar intervenciones específicas para reducir la desigualdad económica entre género. Estos datos evidencian la necesidad de concentrar esfuerzos en estrategias de desarrollo económico que puedan mejorar las condiciones socioeconómicas de la población, particularmente en los municipios con mayores niveles de pobreza.

Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL Suroeste



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

Figura 5. Nivel de pobreza entre Género ALCL Suroeste



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

Educación y Acceso a Internet

Educación

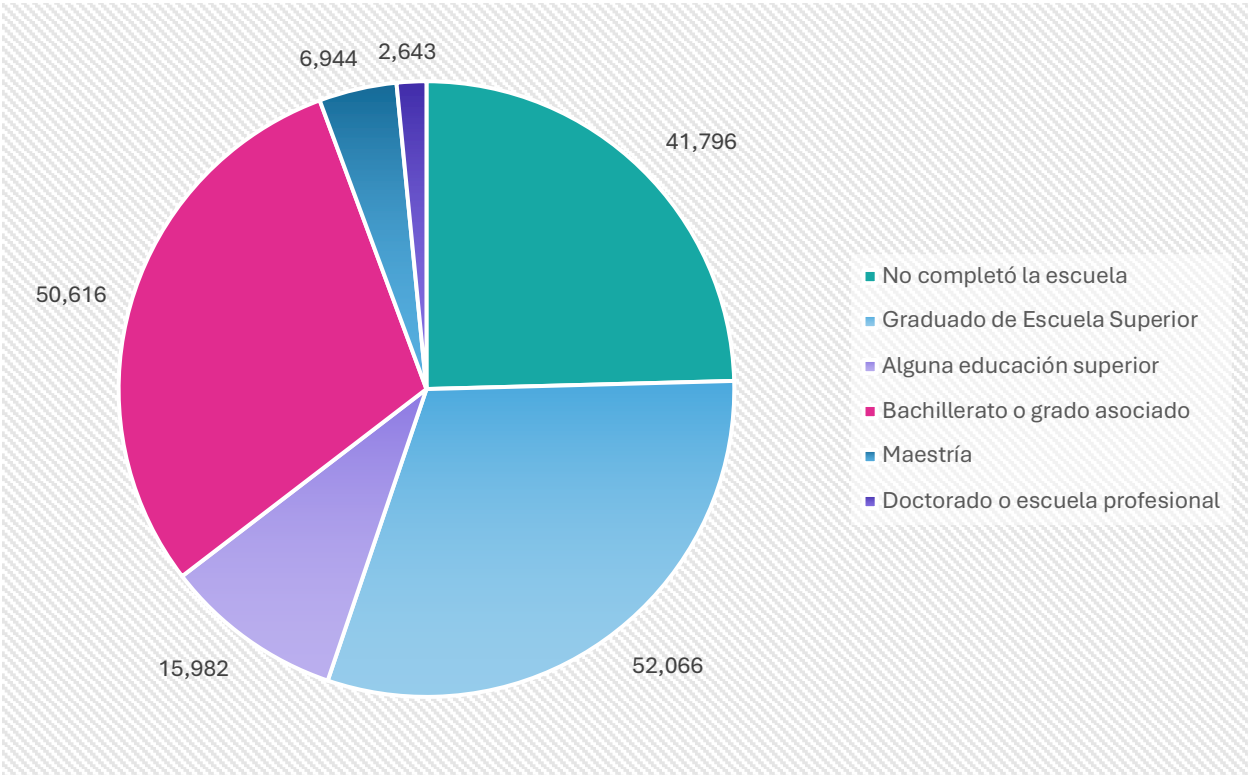
La distribución del nivel educativo en el Área Local de Conexión Laboral Suroeste refleja una variedad significativa en los niveles académicos de la población mayor de 25 años. A continuación, se presenta un resumen de los datos más relevantes:

Cabo Rojo presenta la mayor proporción de personas con educación superior, con 11,121 individuos con un bachillerato o grado asociado y 1,629 con una maestría. Sin embargo, 8,481 personas no completaron la escuela, lo que indica la necesidad de programas de educación básica. Por otro lado, municipios como Guánica y Maricao muestran una mayor proporción de personas que no completaron la escuela (2,855 en Guánica y 1,606 en Maricao), mientras que tienen cifras relativamente bajas de individuos con grados superiores.

San Germán y Yauco destacan con la mayor cantidad de personas con educación avanzada, con 7,862 y 8,725 graduados de escuela superior respectivamente, y un considerable número de individuos con maestrías y doctorados. Esto subraya la importancia de promover oportunidades laborales que retengan a estos profesionales calificados en sus municipios.

En total, el ALCL Suroeste cuenta con 41,796 personas que no completaron la escuela y 52,066 que se graduaron de la escuela superior. Además, 50,616 personas tienen un bachillerato o grado asociado, mientras que 6,944 poseen una maestría y 2,643 un doctorado o título profesional.

Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Suroeste



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

Estos datos indican la necesidad de equilibrar los esfuerzos entre mejorar la educación básica y aprovechar el talento calificado existente, promoviendo programas de desarrollo de destrezas técnicas y profesionales que respondan a las demandas del mercado laboral. La atención a las industrias de alta demanda como la construcción y el turismo será clave para apoyar el desarrollo económico regional y mejorar la competitividad de la fuerza laboral en esta área.

Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Suroeste

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Cabo Rojo	8,481	8,531	4,585	11,121	1,629	880
Guánica	2,855	3,770	668	2,167	275	23
Guayanilla	2,745	3,739	950	4,554	692	106
Hormigueros	2,353	3,934	1,264	3,628	640	153

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Lajas	4,915	4,906	1,954	5,004	544	150
Maricao	1,606	1,288	473	473	129	0
Peñuelas	3,842	3,790	968	5,134	425	87
Sabana Grande	3,426	5,521	1,333	4,865	615	158
San Germán	6,243	7,862	1,764	5,963	867	560
Yauco	5,330	8,725	2,023	7,707	1,128	526
ALDL Suroeste	41,796	52,066	15,982	50,616	6,944	2,643

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

Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL Suroeste

Municipios	No completó escuela (1-12)	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Cabo Rojo	20%	16%	29%	22%	23%	33%
Guánica	7%	7%	4%	4%	4%	1%
Guayanilla	7%	7%	6%	9%	10%	4%
Hormigueros	6%	8%	8%	7%	9%	6%
Lajas	12%	9%	12%	10%	8%	6%
Maricao	4%	2%	3%	1%	2%	0%
Peñuelas	9%	7%	6%	10%	6%	3%
Sabana Grande	8%	11%	8%	10%	9%	6%
San Germán	15%	15%	11%	12%	12%	21%
Yauco	13%	17%	13%	15%	16%	20%
ALDL Suroeste	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

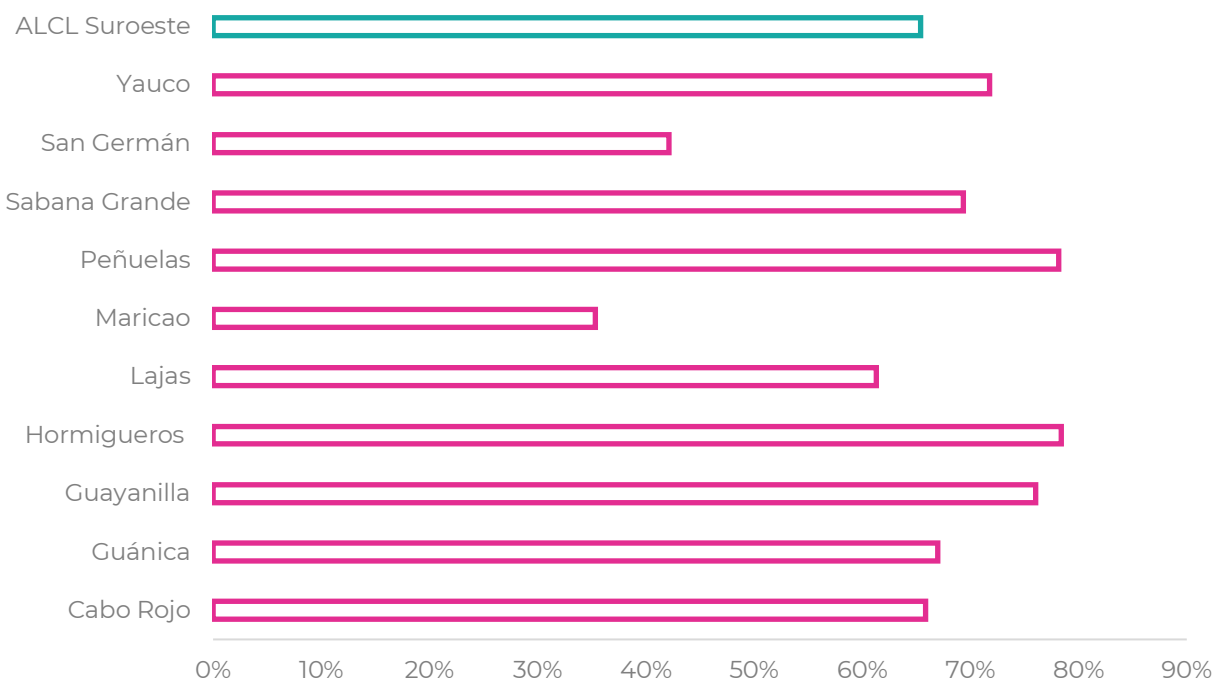
Accesibilidad a Internet

El acceso a internet en el Área Local de Suroeste muestra disparidades significativas entre los municipios. En promedio, el 65% de los hogares en esta zona no tienen acceso a internet, lo que representa un obstáculo significativo para el desarrollo laboral y educativo, especialmente en un contexto donde el trabajo remoto y la educación a distancia son cada vez más importantes.

Municipios como Hormigueros y Peñuelas presentan los niveles más altos de desconexión, con un 78% de sus hogares sin acceso a internet, seguidos de Guayanilla (76%) y Yauco (72%). En contraste, Maricao muestra una mejor conectividad en comparación con el resto, con solo un 35% de hogares sin acceso.

Esta brecha digital limita las oportunidades para acceder a programas de desarrollo de la fuerza laboral y educación, afectando negativamente la inclusión en el mercado laboral y el progreso económico. Por ello, mejorar la infraestructura digital será clave para apoyar la competitividad y desarrollo económico de la región.

Figura 7. Acceso a Internet en ALCL Suroeste



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

Población con Discapacidad

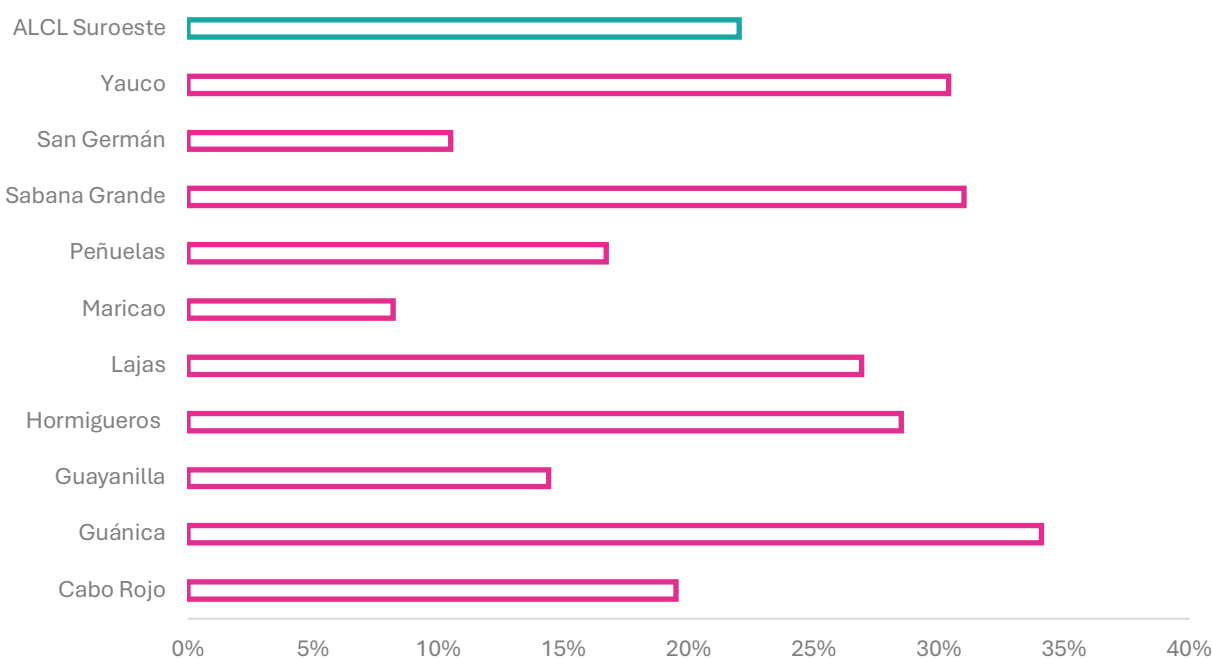
El porcentaje de la población con discapacidad en el Área Local Suroeste muestra una variación considerable entre los municipios, con un promedio del

22% de la población enfrentando algún tipo de discapacidad. Este dato resalta la necesidad de desarrollar programas de empleo y servicios que se adapten a las particularidades de esta comunidad vulnerable.

Entre los municipios, Guánica y Sabana Grande presentan los mayores porcentajes de personas con discapacidades, alcanzando un 34% y un 31% respectivamente. Por otro lado, Maricao registra el porcentaje más bajo, con un 8% de su población en esta situación.

Estos datos evidencian la importancia de implementar políticas inclusivas y accesibles, como los servicios de sostén, para garantizar que las personas con alguna barrera para el empleo pueda integrarse plenamente en la vida laboral, y que se fortalezcan las oportunidades de desarrollo para esta población.

Figura 8. Personas con Discapacidad en ALCL Suroeste



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

Análisis de los Medios de Transportación del Área Local

Patrones de Movilidad

En el Área Local Suroeste, los patrones de transporte laboral reflejan una marcada dependencia del transporte privado. De los 56,914 trabajadores en la región, la mayoría (56,914) viaja sola en su vehículo, lo que representa la principal forma de transporte. El carpool o uso compartido de autos es menos común, con 2,612 personas que optan por esta alternativa. El uso del transporte público es mínimo, con solo 293 personas utilizando esta opción. Por otro lado, 1,368 personas eligen caminar como medio para desplazarse a su lugar de trabajo, mientras que 617 trabajadores utilizan motocicletas, bicicletas u otros medios alternativos. Además, 2,348 personas trabajan desde el hogar, lo que refleja el incremento del trabajo remoto en el área, una tendencia creciente en el entorno laboral.

Esta información subraya la necesidad de mejorar las opciones de transporte público y alternativo en el área, además de explorar estrategias que promuevan formas más sostenibles de movilidad y una mejor conectividad en la zona.

Tabla 5. Medios de Transportación para el Trabajo

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminando	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Cabo Rojo	12,650	770	124	362	-	919
Guánica	2,719	32	-	104	-	73
Guayanilla	4,128	24	-	55	143	27
Hormigueros	4,526	219	45	26	-	90
Lajas	5,842	280	-	157	-	267
Maricao	1,196	82	-	43	-	30
Peñuelas	5,063	101	-	69	238	152
Sabana Grande	5,398	338	87	245	110	168
San Germán	6,767	361	10	140	35	242

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminando	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Yauco	8,625	405	27	167	91	380
ALCL Suroeste	56,914	2,612	293	1,368	617	2,348

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

Tiempo en Distancia al Empleo

De los 56,914 trabajadores en Suroeste, la mayoría experimenta tiempos de viaje al trabajo que oscilan entre 25 y 59 minutos, lo que refleja una tendencia hacia desplazamientos de duración moderada, con un 32% de la fuerza laboral en esta categoría. El 55% de los trabajadores tiene trayectos de 10 a 24 minutos, lo que indica una movilidad relativamente eficiente para una parte importante de la población. Sin embargo, un pequeño porcentaje, el 6%, enfrenta desplazamientos más largos, de 60 minutos o más, lo que puede afectar su calidad de vida y su productividad laboral. Solo el 7% de los trabajadores disfruta de tiempos de viaje muy breves, de menos de 10 minutos.

Este patrón subraya la necesidad de mejorar la infraestructura de transporte y la conectividad entre los municipios, particularmente en aquellos con mayores tiempos de desplazamiento como Cabo Rojo y Peñuelas, donde se registran tiempos de viaje más largos.

Tabla 6. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Cabo Rojo	11%	46%	34%	9%
Guánica	6%	68%	24%	2%
Guayanilla	5%	57%	31%	7%
Hormigueros	7%	52%	35%	6%
Lajas	11%	54%	28%	6%
Maricao	12%	45%	37%	6%
Peñuelas	2%	55%	35%	9%
Sabana Grande	4%	64%	26%	6%
San Germán	5%	49%	41%	5%

Municipios	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Yauco	7%	63%	26%	4%
ALCL Suroeste	7%	55%	32%	6%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0802.

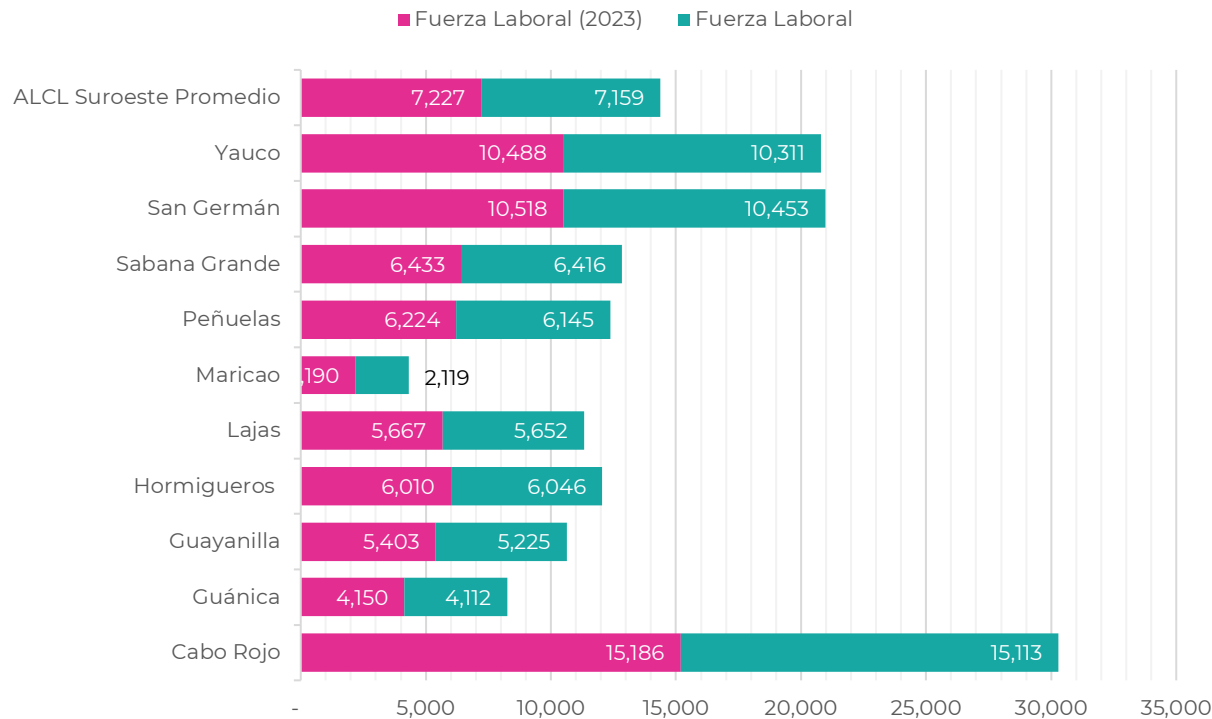
Mercado Laboral

Esta sección analiza las tendencias en empleo, desempleo y la composición de la fuerza laboral, destacando los cambios sectoriales y la dinámica del mercado laboral. Se examinan las variaciones en el número de empleados por sector y los niveles de desempleo, ofreciendo una visión clara de la evolución de las condiciones laborales en la región.

Fuerza Laboral

La fuerza laboral en el Área Local del Suroeste ha mantenido estabilidad en 2023 con leves fluctuaciones en algunos municipios. En general, la fuerza laboral del área creció ligeramente, reflejando una participación sostenida en la actividad económica. Por ejemplo, Cabo Rojo mantiene una fuerza laboral estable con 15,186 personas en 2023, mientras que Yauco registra 10,488 personas activas. En municipios como Hormigueros y Sabana Grande, se observa una ligera variación con 6,010 y 6,433 personas en la fuerza laboral, respectivamente. Peñuelas y Lajas también han mostrado constancia, mientras que Maricao, con una menor fuerza laboral de 2,190 personas, refleja una participación más moderada. En promedio, la fuerza laboral del Área Local se sitúa en torno a 7,227 personas. Estos datos subrayan la importancia de continuar implementando estrategias que fortalezcan la participación laboral, especialmente en áreas con menor crecimiento.

Figura 9. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Suroeste, 2023 y 2022

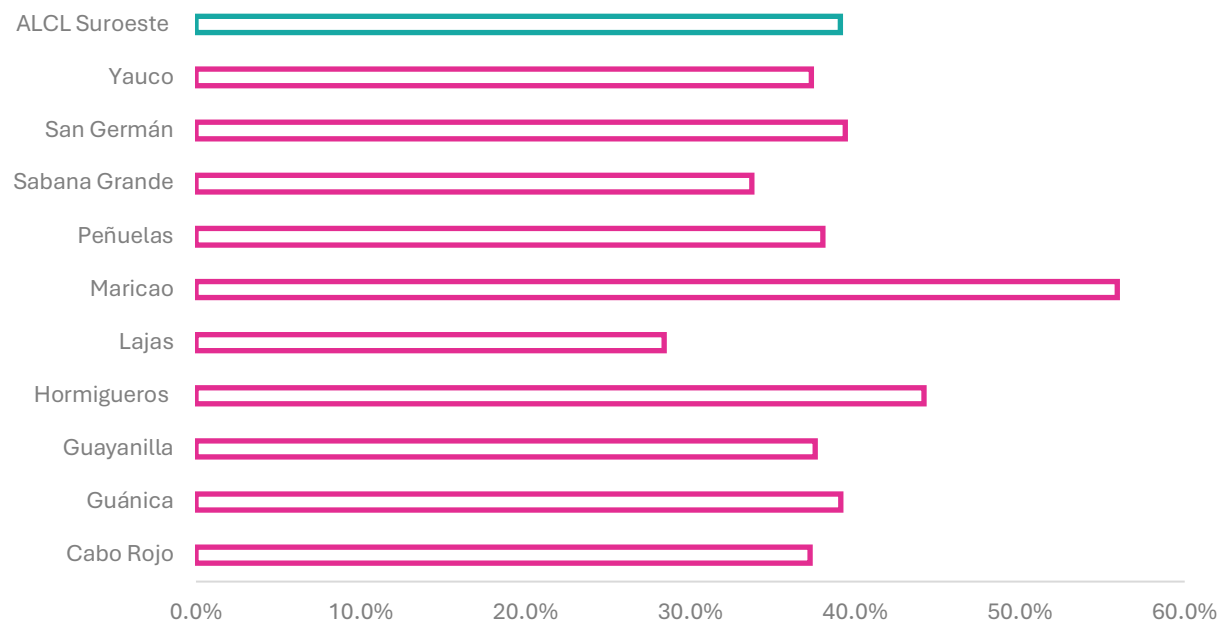


Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral en el Área Local varía considerablemente entre los municipios, con un promedio general del 39.1%. Maricao lidera con una notable participación del 55.9%, reflejando una alta integración de su población en el mercado laboral. En contraste, Lajas presenta la tasa de participación más baja, con un 28.4%, lo que indica una menor proporción de la población activa. Municipios como Hormigueros (44.2%) y Guánica (39.1%) también destacan por estar por encima del promedio regional, mientras que San Germán y Peñuelas se mantienen en niveles similares, alrededor del 39%. Estos datos subrayan la necesidad de estrategias específicas para incrementar la participación laboral en municipios con tasas más bajas, como Lajas y Sabana Grande, y aprovechar al máximo el potencial laboral en áreas más activas como Maricao y Hormigueros.

Figura 10. Tasa de Participación Laboral en ALCL Suroeste, 2023



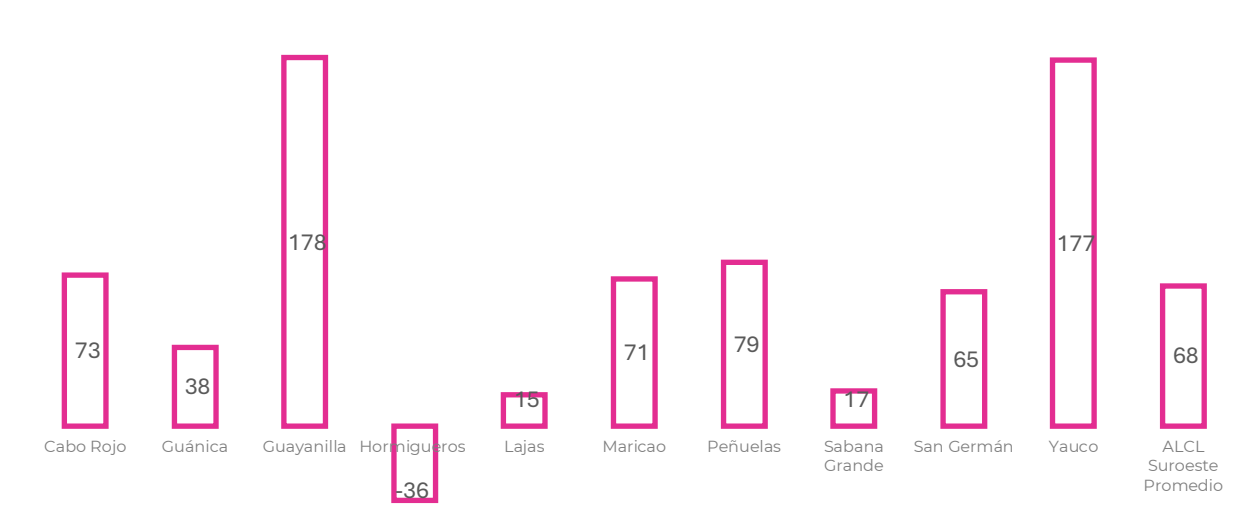
Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos sobre la variabilidad de la fuerza laboral en el Área Local Suroeste entre 2022 y 2023 muestran fluctuaciones notables en algunos municipios. En promedio, la variabilidad fue de 68 personas, lo que sugiere un ajuste moderado en la participación laboral. Guayanilla y Yauco registraron los mayores incrementos, con 178 y 177 personas adicionales, respectivamente, lo que podría indicar un crecimiento en la creación de empleo o en la incorporación de personas al mercado laboral. En contraste, Hormigueros mostró una disminución de 36 personas, lo que resalta una posible contracción en su fuerza laboral. Municipios como Cabo Rojo y Peñuelas experimentaron aumentos más moderados, de 73 y 79 personas, mientras que Lajas y Sabana Grande presentaron una menor variabilidad. Estos cambios reflejan

tendencias mixtas en la región, con crecimiento en algunos municipios y estancamiento o reducción en otros.

Figura 11. 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

El análisis de las tasas de desempleo en el Área Local revela fluctuaciones importantes entre 2022 y 2023. En promedio, la tasa de desempleo aumentó ligeramente de 8.8% en 2022 a 9% en 2023, lo que indica una leve contracción en el mercado laboral local. Guánica y Guayanilla experimentaron los incrementos más significativos, con alzas de 15.88% y 13.51%, respectivamente, lo que refleja desafíos persistentes para generar empleo en estos municipios. Por otro lado, Hormigueros presentó una mejora destacada, con una disminución de la tasa de desempleo de 23.81%, lo que sugiere una mejoría notable en las oportunidades de empleo en la zona. Otros municipios como Maricao y Lajas también vieron leves disminuciones en sus tasas de desempleo. Sin embargo, Yauco mantuvo una tasa alta, subiendo a un 12%, lo que evidencia la necesidad de enfoques más robustos para mejorar la situación laboral en esta región.

Tabla 7. Tasa de Desempleo en ALCL Suroeste

Municipios	Tasa de desempleo (2022)	Tasa de desempleo (2023)	Cambio (2022/2023)
Cabo Rojo	6.6%	6.6%	-0.38%
Guánica	10.0%	11.6%	15.88%
Guayanilla	9.9%	11.3%	13.51%
Hormigueros	6.1%	4.7%	-23.81%
Lajas	9.9%	9.3%	-5.79%
Maricao	9.9%	9.1%	-7.41%
Peñuelas	9.7%	10.3%	6.20%
Sabana Grande	8.2%	8.3%	1.64%
San Germán	7.8%	8%	0.85%
Yauco	10.3%	12%	11.80%
ALCL Suroeste	8.8%	9%	2.45%

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 el Área Local del Suroeste, utilizando datos del Bureau of Labor Statistics (BLS) y los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau. Se analizan los niveles salariales por ocupación y se presentan proyecciones de empleo para el año 2030, ofreciendo una visión detallada de las perspectivas laborales y salariales en el área.

Ocupaciones con Salarios más Altos

Los datos actualizados de mayo de 2023 para el área metropolitana de Mayagüez, Ponce y San Germán destacan el predominio de profesiones en el sector de salud, ingeniería y gerencia, lo que refleja la alta demanda y compensación para estas ocupaciones. Farmacéuticos encabezan la lista con una mediana de salario anual de \$106,100 y un salario promedio de \$97,870, seguidos de gerentes de producción industrial y gerentes de arquitectura e ingeniería, con medianas de \$106,040 y \$104,380, respectivamente. Además,

obstetras y ginecólogos y directores ejecutivos también se encuentran entre las ocupaciones mejor remuneradas.

Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en 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

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.
Nota: Los datos son de tres regiones metropolitanas que son: Mayaguez, Ponce y San Germán. Estas regiones incluyen otros municipios como Mayaguez, 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 metropolitana de Mayagüez, Ponce y San Germán refleja una preocupante disparidad salarial, con varias profesiones por debajo del salario mínimo establecido en Puerto Rico de \$10.50 por hora (aproximadamente \$21,840 al año para un empleo de tiempo completo). Entre estas ocupaciones se encuentran Supervisores de Primera Línea de Trabajadores de Entretenimiento y Recreación, y Trabajadores de Lavandería y Tintorería, con una mediana salarial de \$17,680. Estas cifras subrayan la necesidad urgente de políticas que aborden las disparidades salariales y promuevan una remuneración más justa y competitiva, impulsando tanto el bienestar de los trabajadores como el desarrollo económico.

Tabla 9. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana Mayagüez, Ponce y San Germán

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	\$ 7,680.00	\$ 22,530.00
Trabajadores de Lavandería y Tintorería	\$ 17,680.00	\$ 18,620.00
Bartenders	\$ 17,813.33	\$ 20,583.33
Empacadores y Embaladores, Manual	\$ 18,096.67	\$ 18,470.00
Operadores de Máquinas de Coser	\$ 18,436.67	\$ 18,693.33
Profesores de Ciencias Sociales, Educación Superior, Todos los Demás	\$ 18,450.00	\$ 36,140.00
Anfitriones y Anfitrionas, Restaurante, Salón y Cafetería	\$ 18,460.00	\$ 19,940.00
Lavaplatos	\$ 18,506.67	\$ 19,180.00
Criadas y Limpiadores Domésticos	\$ 18,636.67	\$ 19,780.00
Recolectores de Basura y Materiales Reciclables	\$ 18,760.00	\$ 20,210.00

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 el Área Local

El análisis actualizado de las proyecciones de empleo para el año 2030 muestra un crecimiento moderado en la mayoría de las ocupaciones, con un incremento total del 8.6%, lo que representa un aumento de 3,230 empleos entre 2020 y 2030. Este crecimiento resalta la expansión del mercado laboral en diversas áreas clave.

Las Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado de la Salud, tanto profesionales como de apoyo, experimentarán el mayor crecimiento, con un incremento del 16.2% y 15.0%, respectivamente. Estas cifras reflejan la continua demanda en el sector salud, impulsada por factores como el envejecimiento de la población y la necesidad de mejorar la infraestructura sanitaria. Este crecimiento proyectado representa una adición significativa de 331 empleos en el sector profesional y 144 empleos en el sector de apoyo en salud.

En el ámbito de la Construcción y Extracción, se espera un aumento del 14.5%, lo que indica un aumento en la demanda de mano de obra cualificada en la construcción de infraestructura y proyectos de recuperación. Esto añadirá aproximadamente 222 empleos en el sector, lo cual es vital para el desarrollo económico y la reconstrucción de Puerto Rico tras los desastres naturales recientes.

El sector de la Preparación y Servicio de Comidas también destaca con un aumento del 26.2%, impulsado en gran parte por la recuperación del turismo y el crecimiento en la industria de la hospitalidad. Esta ocupación representará la mayor cantidad de nuevos empleos, con 743 adicionales proyectados para 2030.

Por otro lado, se observa una disminución en algunas áreas, como las Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administrativo, que muestran una reducción del 1.2%, lo que equivale a una pérdida de 60 empleos. Esta disminución puede estar vinculada a la creciente automatización de tareas administrativas y a la digitalización de los procesos en el lugar de trabajo.

En el sector Gerencial, aunque el crecimiento es más modesto, con un 5.7%, se agregarán 111 empleos, lo que sugiere una continua necesidad de liderazgo en la economía local. Las Ocupaciones de Producción también experimentarán un crecimiento positivo del 10.2%, con 604 nuevos empleos proyectados, lo que refleja un aumento en la actividad industrial.

En resumen, aunque el mercado laboral en general muestra una tendencia positiva, es crucial prestar atención a las áreas que presentan decrecimiento o un crecimiento limitado, como las ocupaciones administrativas, para asegurar que se implementen estrategias adecuadas de capacitación y reconversión laboral.

Ocupaciones Clave y Crecimiento Proyectado:

- Cuidado de la Salud (Profesional y Apoyo): +475 empleos
- Construcción y Extracción: +222 empleos
- Preparación y Servicio de Comidas: +743 empleos
- Producción: +604 empleos
- Gerencial: +111 empleos

Este análisis subraya la importancia de ajustar las políticas de desarrollo laboral para fomentar el crecimiento en sectores emergentes, mientras se abordan las áreas que enfrentan desafíos estructurales en el mercado laboral.

Tabla 10. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	37,441	40,671
Ocupaciones Gerenciales	1,938	2,049
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	886	903
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	183	188
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	309	356
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	278	305
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	495	493
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	77	80
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,041	2,372
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	957	1,101
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	1,229	1,238
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	2,836	3,579
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,357	1,479
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	433	486
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	4,182	4,694
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	4,881	4,821
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,536	1,758

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,520	1,603
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	5,893	6,497
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	2,601	2,973
Todas las Ocupaciones	37,441	40,671
Ocupaciones Gerenciales	1,938	2,049
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	886	903

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

Tabla 11. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Todas las Ocupaciones	3,230	8.6%
Ocupaciones Gerenciales	111	5.7%
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	17	1.9%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	5	2.7%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	47	15.2%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	27	9.7%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	- 2	-0.4%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	3	3.9%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	331	16.2%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	144	15.0%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	9	0.7%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	743	26.2%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	122	9.0%
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	53	12.2%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	512	12.2%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	- 60	-1.2%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	222	14.5%

Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	83	5.5%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	604	10.2%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	372	14.3%

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

Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI

El análisis económico y laboral basado en los **Quarterly Workforce Indicators (QWI)** del U.S. Census Bureau destaca la volatilidad en la dinámica de empleo en el Área Local Suroeste de Puerto Rico entre 2018 y 2022. Estos datos revelan fluctuaciones significativas que afectan tanto la estabilidad del mercado laboral como el crecimiento económico en la región, y subrayan la importancia de diseñar políticas adaptativas que fortalezcan el empleo y mejoren la resiliencia económica de los municipios.

Comportamiento del Empleo en el Área Local Suroeste (2018-2022)

Los datos del QWI reflejan una tendencia general de inestabilidad laboral, con periodos de crecimiento seguidos de caídas bruscas en muchos municipios. A continuación, se destaca el comportamiento de los municipios clave:

- **Cabo Rojo:** Aunque tuvo un crecimiento positivo en 2021 con 208 empleos creados, el municipio sufrió una caída drástica en 2022, perdiendo 170 empleos, lo que indica un deterioro en las oportunidades laborales y un impacto negativo en su economía.
- **Guánica:** Experimentó una pérdida constante de empleos, con una caída significativa del 770% entre 2019 y 2022, lo que evidencia un mercado laboral en declive. La eliminación de puestos de trabajo representa un desafío considerable para el municipio.
- **Guayanilla:** A pesar de haber registrado un pequeño aumento en empleos en 2021 (76), la caída acumulada de 94% en el periodo resalta la fragilidad de su mercado laboral.

- **Hormigueros:** Mantuvo un desempeño positivo en 2020 y 2021, pero una ligera caída en 2022 muestra señales de desaceleración, lo que podría limitar su crecimiento a futuro.
- **Maricao:** El empleo en este municipio ha sido especialmente volátil, con un leve crecimiento en 2021 seguido por una ligera pérdida en 2022. Sin embargo, las fluctuaciones menores en los últimos años sugieren un mercado laboral que aún necesita consolidarse.
- **San Germán:** Uno de los municipios más afectados por la inestabilidad laboral, con una pérdida acumulada del 244% en empleo entre 2019 y 2022. Esto sugiere que las estrategias económicas implementadas no han logrado contener la caída.

Variabilidad en el Empleo Regional

A nivel general, el Área Local también experimentó una caída considerable en el empleo, con un cambio negativo del 184% entre 2019 y 2022. Esta pérdida de empleo refleja una inestabilidad estructural en el mercado laboral de la zona, exacerbada por desafíos externos como los desastres naturales y la crisis económica.

Implicaciones Económicas

La alta variabilidad en el empleo destaca la vulnerabilidad de la economía local, lo que puede tener efectos adversos en el bienestar de los trabajadores y las familias. Las pérdidas de empleo repercuten directamente en la capacidad de consumo, la inversión en la comunidad, y el crecimiento económico local. Estos desafíos requieren la implementación de estrategias focalizadas en la creación de empleo estable, la atracción de inversiones y el desarrollo de sectores clave como la construcción, turismo y servicios de salud.

En resumen, los datos del QWI para el Área Local Suroeste sugieren que, aunque algunos municipios han logrado recuperarse parcialmente, el área en su conjunto sigue enfrentando desafíos importantes en su mercado laboral.

Tabla 12. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022

Área	2018	2019	2020	2021	2022	Cambio absoluto
						2019-2022
Cabo Rojo	170	33	10	208	-23	-170%
Guánica	150	10	-56	34	-67	-770%
Guayanilla	-44	48	-69	76	3	-94%
Hormigueros	20	14	50	44	5	-64%
Lajas	81	59	-56	63	-31	-153%
Maricao	4	-14	5	22	2	-114%
Peñuelas	-53	38	2	18	-47	-224%
Sabana Grande	45	54	-46	33	21	-61%
San Germán	-61	-45	-29	-56	65	-244%
Yauco	22	-118	-6	367	6	-105%
ALDL Suroeste	334	79	- 195	809	- 66	-184%

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

Actividad Comercial en ALCL Suroeste

En esta sección se realiza un análisis a nivel de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por sector comercial en los 10 municipios que forman el ALCL Suroeste. Este análisis, desde el punto de vista económico, permite tener una visión clara de la estructura del área, destacando tanto las oportunidades como los retos que enfrenta el mercado laboral en la zona.

Perspectiva General de la Actividad Comercial

El análisis económico y laboral del Área Local Suroeste revela una distribución desigual en cuanto a la cantidad de establecimientos, empleos y salarios generados, lo que refleja las diferencias económicas entre los municipios que conforman esta área. Los datos proporcionan una visión clara de cómo la actividad económica se concentra en determinados municipios, mientras que otros muestran una menor participación tanto en la generación de empleo

como en la producción de salarios. Este desglose permite entender mejor los patrones de desarrollo económico y las necesidades de inversión y políticas públicas en cada área.

Distribución de Establecimientos y Empleos

1. **San Germán** se posiciona como el municipio más destacado en el Área Local, albergando el 15.16% de los establecimientos totales, pero con un 21.81% de los empleados, lo que indica una fuerte concentración de empleo. Además, genera el 24.23% de los salarios totales, lo que subraya su importancia como un centro económico regional. Este municipio tiene una clara ventaja en términos de empleo y salarios, posiblemente debido a su desarrollo comercial y de servicios, así como la presencia de industrias locales clave.
2. **Yauco**, con el 17.64% de los establecimientos y 18.62% de los empleados, sigue de cerca a San Germán, generando el 18.37% de los salarios. Esto lo posiciona como un importante motor económico en la región. La concentración de empleo y salarios en Yauco destaca la relevancia de este municipio en sectores como la manufactura, comercio y servicios.
3. **Cabo Rojo** también juega un papel relevante en el área, con el 25.06% de los establecimientos y 18.34% de los empleos. A pesar de albergar la mayor cantidad de establecimientos, genera solo el 16.20% de los salarios, lo que sugiere que, aunque ofrece un volumen considerable de empleo, los salarios promedio son más bajos en comparación con otros municipios como San Germán y Yauco. Esto podría estar relacionado con la naturaleza de los empleos en este municipio, posiblemente concentrados en sectores de servicios o comercio al por menor, donde los salarios suelen ser más bajos.
4. **Hormigueros** y **Sabana Grande** muestran patrones similares, con una participación media en la generación de empleos y salarios. Hormigueros, con el 9.29% de los empleados y el 8.84% de los salarios, y

Sabana Grande, con el 8.34% de los empleos y el 8.53% de los salarios, presentan un perfil económico equilibrado, con una distribución consistente entre empleo y generación de salarios.

5. **Peñuelas y Lajas** tienen una participación menor en la generación de empleo, aunque aún muestran una presencia económica considerable. Peñuelas, con un 5.63% de los empleados, genera el 7.42% de los salarios, lo que sugiere que los empleos en este municipio están relativamente bien remunerados. En cambio, Lajas, con el 9.16% de los empleados y el 7.89% de los salarios, muestra una ligera discrepancia entre empleo y remuneración, posiblemente debido a sectores menos lucrativos.

Análisis de los Municipios con Menor Actividad

- Guánica, Guayanilla y Maricao son los municipios con menor participación económica en la zona. Maricao, en particular, tiene una participación marginal, con solo el 2.04% de los establecimientos, el 0.74% del empleo total, y apenas el 0.47% de los salarios, lo que refleja una falta de actividad económica significativa. Guánica y Guayanilla, aunque algo más activos, generan un porcentaje relativamente bajo de salarios y empleo, lo que sugiere la necesidad de inversiones estratégicas para revitalizar sus economías.

Implicaciones Económicas

El desglose de los datos evidencia una concentración económica en San Germán, Yauco, y Cabo Rojo, mientras que municipios como Maricao, Guánica, y Guayanilla enfrentan una mayor necesidad económica. Esta disparidad sugiere la necesidad de políticas diferenciadas: mientras que los primeros requieren políticas que promuevan la retención y creación de empleo bien remunerado, los últimos necesitan estrategias que incentiven la inversión y diversificación económica.

El Área Local Suroeste en conjunto genera \$689.3 millones en salarios y emplea a 29,209 personas en 2,698 establecimientos. No obstante, la evidente

concentración de la actividad económica en unos pocos municipios pone de manifiesto la importancia de distribuir las oportunidades económicas de manera más equitativa.

La creación de empleo de calidad y el desarrollo de sectores estratégicos en municipios menos desarrollados económicamente serán clave para fomentar una recuperación económica sólida y sostenible en toda el área .

Tabla 13. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL Suroeste

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
Cabo Rojo	676	25.06%	5,357	18.34%	\$ 111,704	16.20%
Guanica	103	3.82%	899	3.08%	\$ 17,811	2.58%
Guayanilla	134	4.97%	1,460	5.00%	\$ 37,559	5.45%
Hormigueros	203	7.52%	2,713	9.29%	\$ 60,906	8.84%
Lajas	247	9.15%	2,675	9.16%	\$ 54,401	7.89%
Maricao	55	2.04%	215	0.74%	\$ 3,261	0.47%
Penuelas	187	6.93%	1,644	5.63%	\$ 51,182	7.42%
Sabana Grande	208	7.71%	2,436	8.34%	\$ 58,820	8.53%
San Germán	409	15.16%	6,370	21.81%	\$ 167,060	24.23%
Yauco	476	17.64%	5,440	18.62%	\$ 126,636	18.37%
ALDL Suroeste	2,698	100%	29,209	100%	\$ 689,340	100%

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

Establecimientos Comerciales

El análisis de los sectores económicos revela una estructura concentrada en unos pocos sectores clave que impulsan gran parte de la actividad económica. El sector comercio, transporte y utilidades domina con un 24.65% de los establecimientos, lo que indica su rol fundamental en el desarrollo económico de la región. Este sector es vital no solo por su capacidad para generar empleo, sino también por su importancia en la conectividad y la distribución de bienes y servicios, facilitando el comercio tanto dentro como fuera de la región.

Los servicios de educación y salud, que comprenden el 19.38% de los establecimientos, destacan por su impacto directo en el bienestar social y la calidad de vida de la población. Estos sectores también tienen un efecto multiplicador en la economía, pues una población mejor educada y saludable tiende a ser más productiva y genera mayores ingresos, lo que a su vez impulsa el consumo y la inversión en otras áreas económicas.

El sector de ocio y hospitalidad, con un 15.31% de los establecimientos, refleja la creciente importancia del turismo en la región. Las actividades turísticas, especialmente en áreas de interés histórico y natural como las que ofrece el área de Suroeste, generan ingresos significativos, fomentando además la creación de empleos temporales y permanentes en áreas como restaurantes, hoteles y servicios recreativos.

La construcción, aunque no aparece explícitamente en esta tabla, se encuentra implícita en los efectos de la recuperación post-huracán y los fondos federales asignados para proyectos de infraestructura. Esto se refleja en el sector de servicios profesionales y empresariales, que representa un 9.27% del total de establecimientos, encargados de gestionar y ejecutar muchas de las operaciones de construcción y restauración en la zona.

En resumen, estos cinco sectores económicos—comercio, transporte y utilidades, servicios de educación y salud, ocio y hospitalidad, servicios profesionales y empresariales, y recursos naturales y minería—constituyen el 77.69% de los establecimientos en el Área Local. Esto no solo subraya su importancia en la estructura económica del Suroeste, sino que también indica áreas estratégicas en las que las políticas de desarrollo económico pueden enfocarse para maximizar el impacto en el empleo, los ingresos y la sostenibilidad regional.

Tabla 14. Establecimientos Comerciales en ALCL Suroeste, 2023

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	665	24.65%
Servicios de educación y salud	523	19.38%
Ocio y hospitalidad	413	15.31%
Servicios profesionales y empresariales	250	9.27%
Recursos naturales y minería	245	9.08%
Subtotal	2,096	77.69%
Todos los demás sectores comerciales	602	22.31%
Total	2,698	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 las tendencias en establecimientos comerciales en el Área Local entre 2019 y 2023 refleja un crecimiento económico significativo, con un aumento promedio del 16.29% en el número total de establecimientos. Cabo Rojo lidera con un incremento del 25.19%, seguido por Hormigueros con un 26.88%, lo que destaca el dinamismo de estas áreas en términos de creación de negocios. Guayanilla y Penuelas también registraron aumentos importantes, del 18.58% y 17.61% respectivamente.

Aunque Maricao experimentó una leve disminución del -8.33%, en conjunto, estos datos subrayan una expansión económica en la zona, lo que sugiere mayores oportunidades comerciales y de empleo en el área Suroeste.

Tabla 15. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL Suroeste, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio
			2019-2023
Cabo Rojo	540	676	25.19%
Guanica	103	103	0.00%
Guayanilla	113	134	18.58%
Hormigueros	160	203	26.88%
Lajas	221	247	11.76%
Maricao	60	55	-8.33%
Penuelas	159	187	17.61%
Sabana Grande	187	208	11.23%
San Germán	364	409	12.36%
Yauco	413	476	15.25%
ALDL Suroeste	2,320	2,698	16.29%

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

Empleos por Actividad Comercial

El análisis del mercado laboral en el Área Local Suroeste destaca que el **sector de comercio, transporte y utilidades** lidera la generación de empleo, representando el 24.76% del total de trabajadores. Este sector es un pilar fundamental en la economía local, impulsado principalmente por la actividad comercial que sirve tanto a las necesidades locales como a la creciente demanda de bienes y servicios en el contexto de una economía más conectada y dependiente de la logística y el transporte.

El **sector manufacturero**, con un 20.94% del empleo total, sigue siendo un motor clave de la producción económica en el área. Aunque a nivel global la manufactura ha experimentado fluctuaciones debido a la automatización y externalización, en el Suroeste de Puerto Rico, este sector continúa siendo un empleador crucial, apoyado en parte por la recuperación y reconstrucción

post-desastres, lo que también se refleja en el crecimiento del sector de la **construcción**.

El sector de **servicios de educación y salud**, que abarca el 18.23% de los empleos, subraya la importancia del bienestar social y la formación educativa como pilares del desarrollo a largo plazo. Este sector, además de ofrecer servicios directos a la población, juega un papel importante en la estabilización del mercado laboral al ser menos susceptible a las fluctuaciones económicas. La demanda de servicios de salud, impulsada por una población que envejece y necesita atención médica, se proyecta que continúe en expansión, haciendo de este un sector prioritario para el crecimiento futuro.

Ocio y hospitalidad, con un 15.65% del empleo total, refleja la creciente importancia del turismo y la recreación en la economía del Suroeste. Este sector se ha visto beneficiado por el turismo interno y la inversión en infraestructura para atender a visitantes, pero también es un área altamente sensible a cambios económicos y sociales. La pandemia afectó significativamente este sector, aunque la recuperación está en marcha con el retorno de actividades turísticas y recreativas.

Finalmente, los **servicios profesionales y empresariales**, que representan el **7.87%** del empleo, evidencian el papel de la administración, consultoría y otras actividades especializadas que soportan tanto al sector público como al privado. Aunque este porcentaje puede parecer modesto en comparación con otros sectores, su importancia radica en el apoyo que brindan a las empresas y la administración pública para mejorar la eficiencia y productividad.

En conjunto, estos cinco sectores representan el 87.45% del empleo total, lo que demuestra una estructura económica diversificada pero también dependiente de sectores tradicionales. La interrelación entre estos sectores es clave para sostener el crecimiento económico de la zona, y para que este crecimiento sea sostenible a largo plazo, es crucial que se implementen

estrategias de capacitación y adaptación a nuevas tecnologías que permitan a los trabajadores de estos sectores enfrentar los desafíos del futuro, como la digitalización y la automatización.

Tabla 16. Empleos por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	7,231	24.76%
Manufactura	6,117	20.94%
Servicios de educación y salud	5,326	18.23%
Ocio y hospitalidad	4,570	15.65%
Servicios profesionales y empresariales	2,298	7.87%
Subtotal	25,542	87.45%
Todos los demás sectores comerciales	3,667	12.55%
Total	29,209	100.00%

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

Tendencia en los Empleos

El análisis del crecimiento del empleo en las actividades comerciales en el Área Local Suroeste entre 2019 y 2023 revela un panorama económico dinámico, con un incremento general del 16.67% en el empleo, aunque con variaciones significativas entre los municipios.

Yauco registró el mayor crecimiento en empleos, con un incremento del 32.91%, lo que sugiere una expansión económica significativa en esta área, posiblemente impulsada por nuevas inversiones y el desarrollo de infraestructura local. De manera similar, Hormigueros experimentó un aumento notable del 58.01%, lo que destaca un fortalecimiento en su mercado laboral, probablemente relacionado con la recuperación económica post-desastres y proyectos de reconstrucción.

Otros municipios como Maricao también mostraron una recuperación destacada, con un aumento del 141.57%, lo que sugiere que este pequeño municipio ha logrado revitalizar su actividad comercial, aunque partiendo de una base más baja en términos de empleos. Peñuelas y Cabo Rojo mostraron crecimientos sólidos del 19.39% y 14.44% respectivamente, lo que refleja un desarrollo económico sostenido en ambos municipios.

Por otro lado, Guánica fue el único municipio que experimentó una disminución significativa en el empleo, con una caída del 13.89%, lo que podría estar vinculado a factores económicos estructurales o a la falta de inversión local.

En conjunto, el Área Local Suroeste ha visto una expansión económica que, aunque desigual entre los municipios, indica una tendencia positiva en el mercado laboral de la zona. La diversificación y el fortalecimiento de los sectores comerciales y de servicios han sido claves para este crecimiento, y las variaciones entre los municipios reflejan diferencias en las políticas locales, el nivel de inversión y la resiliencia económica post-crisis.

Tabla 17. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL Suroeste, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio
			2019-23
Cabo Rojo	4,681	5,357	14.44%
Guanica	1,044	899	-13.89%
Guayanilla	1,407	1,460	3.77%
Hormigueros	1,717	2,713	58.01%
Lajas	2,401	2,675	11.41%
Maricao	89	215	141.57%
Penuelas	1,377	1,644	19.39%
Sabana Grande	2,313	2,436	5.32%
San Germán	5,913	6,370	7.73%
Yauco	4,093	5,440	32.91%

Área	2019	2023	Cambio
			2019-23
ALDL Suroeste	25,035	29,209	16.67%

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

Salarios por Actividad Comercial

El análisis de los salarios por actividad comercial en el Área Local Suroeste revela una fuerte concentración de ingresos en sectores clave, lo que destaca su relevancia económica. El sector de comercio, transporte y utilidades lidera con el 24.80% de los salarios totales, lo que subraya su papel dominante en la economía local. De manera similar, el sector de manufactura contribuye con el 24.28% de los salarios, reflejando la fortaleza de las actividades industriales en la zona.

El sector de servicios de educación y salud es otro pilar, aportando un 21.66% de los ingresos salariales, lo que indica la importancia del bienestar social y la educación en la dinámica laboral. Los sectores de ocio y hospitalidad y servicios profesionales y empresariales también juegan un rol relevante, con un 9.56% y un 8.28% respectivamente, evidenciando su contribución a la diversificación económica.

En conjunto, estos cinco sectores representan el 88.58% de los salarios, lo que evidencia su peso en la economía local. Los sectores restantes, aunque diversifican el mercado laboral, sólo aportan el 11.42% de los ingresos, subrayando la concentración de la actividad económica en áreas fundamentales. Este análisis refuerza la importancia de seguir desarrollando políticas económicas que impulsen el crecimiento y la estabilidad en estos sectores clave.

Tabla 18. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Suroeste

Sector	Salarios (\$1000)	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	170,968	24.80%
Manufactura	167,339	24.28%
Servicios de educación y salud	149,301	21.66%
Ocio y hospitalidad	65,921	9.56%
Servicios profesionales y empresariales	57,082	8.28%
Subtotal	610,610	88.58%
Todos los demas sectores	78,730	11.42%
Total	689,340	100.00%

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

Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial

El análisis de la tendencia salarial en el Área Local Suroeste entre 2019 y 2023 refleja un crecimiento económico significativo, con un aumento general del 44.87% en los salarios totales.

Hormigueros destacó con el mayor crecimiento salarial, registrando un impresionante 88.36%. Peñuelas y Yauco también mostraron incrementos sustanciales de 61.05% y 60.00%, respectivamente, lo que indica una mejora significativa en sus mercados laborales.

En contraste, Guánica fue el único municipio que experimentó una disminución en los salarios totales, con una caída del 5.77%, lo que podría señalar dificultades económicas o pérdida de empleos en sectores clave. Sin embargo, municipios como Maricao y Guayanilla mostraron fuertes recuperaciones, con aumentos salariales del 63.43% y 50.54%, respectivamente.

En conjunto, estos datos evidencian una tendencia positiva en la zona, pero subrayan la necesidad de continuar diversificando y fortaleciendo los sectores económicos más vulnerables, como en el caso de Guánica.

Tabla 19. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL Suroeste

Área Geográfica	2019	2023	Cambio
			2017-23
Cabo Rojo	73,642	111,704	51.69%
Guanica	18,901	17,811	-5.77%
Guayanilla	24,949	37,559	50.54%
Hormigueros	32,335	60,906	88.36%
Lajas	40,301	54,401	34.99%
Maricao	1,995	3,261	63.43%
Penuelas	31,779	51,182	61.05%
Sabana Grande	43,105	58,820	36.46%
San Germán	129,669	167,060	28.84%
Yauco	79,147	126,636	60.00%
ALDL Suroeste	475,824	689,340	44.87%

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

1.2 ¿Cómo se definen las brechas de destrezas en el área local? Provea una descripción de las destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores en la región y el área local.

Las brechas de destrezas en el Área Local del Suroeste están definidas por la desconexión entre las habilidades y destrezas disponibles en la fuerza laboral y las necesidades de los empleadores en sectores clave de la economía en el área de mercado. La composición demográfica y el mercado laboral en esta zona muestran desafíos en términos de educación, acceso a tecnología, y la alta tasa de pobreza, factores que limitan la competitividad de la fuerza laboral.

Destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores:

1. **Destrezas técnicas y profesionales:** Los sectores de mayor demanda, como el comercio, transporte, servicios de educación, salud y manufactura, requieren trabajadores con habilidades técnicas

avanzadas. En particular, las ocupaciones relacionadas con la salud, como el personal de apoyo y profesionales médicos, exigen capacitación en el uso de equipos especializados y un enfoque en atención al cliente. La manufactura necesita personal con habilidades en el manejo de maquinaria, reparación y producción eficiente.

2. **Competencias digitales:** La brecha en el acceso a internet y la limitada conectividad en algunos municipios subrayan la necesidad de mejorar las destrezas digitales. Los empleadores locales requieren trabajadores capacitados en el uso de tecnología básica, software de oficina, y en algunos casos, habilidades avanzadas en computación, como se observa en el crecimiento proyectado de las ocupaciones en ciencias matemáticas y computación (+2.7%).
3. **Gestión y liderazgo:** A medida que los sectores de gerencia y operaciones comerciales experimentan crecimiento (+5.7% y +1.9%, respectivamente), se requiere personal capacitado en liderazgo, administración de proyectos, y toma de decisiones estratégicas. Esto es fundamental para impulsar la eficiencia empresarial y la creación de empleo en áreas clave.
4. **Habilidades en construcción e infraestructura:** Con el crecimiento del sector de la construcción (+14.5%), existe una fuerte demanda de destrezas en construcción, reparación, y mantenimiento de infraestructura. Los proyectos de recuperación tras los desastres naturales recientes refuerzan la necesidad de trabajadores capacitados en estas áreas.
5. **Servicios de hospitalidad y turismo:** El auge del sector de ocio y hospitalidad (+15.65% en empleo) requiere destrezas en servicio al cliente, idiomas, y manejo de actividades turísticas. El Área Local busca

capitalizar su potencial turístico, lo que implica la necesidad de trabajadores que puedan operar en entornos de alta interacción con los visitantes y brindar experiencias de calidad.

En resumen, las brechas de destrezas en el Área Local del Suroeste reflejan la necesidad de capacitar a la fuerza laboral en destrezas técnicas, digitales y profesionales, así como en sectores específicos como la construcción y hospitalidad, para satisfacer la creciente demanda y mejorar la competitividad económica de la zona.

1.3 ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta el Área Local para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral y las actividades de educación y adiestramiento con las necesidades de los empleadores regionales?

Los principales desafíos que enfrenta el Área Local del Suroeste para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral con las actividades de educación y adiestramiento necesarias para satisfacer las demandas de los empleadores regionales se centran en varios factores clave:

1. Desigualdad en los niveles educativos:

El área presenta importantes disparidades en los niveles educativos de la población. Si bien algunos municipios como Cabo Rojo y San Germán cuentan con una mayor proporción de personas con grados universitarios, en otros municipios, como Guánica y Maricao, una gran parte de la población no ha completado la escuela superior. La falta de educación básica es un obstáculo considerable para que los trabajadores puedan acceder a empleos bien remunerados y participar en programas de adiestramiento especializado. Esto crea una desalineación entre las habilidades disponibles y las exigencias de los sectores de alta demanda, como la manufactura, la salud y la construcción.

2. Limitado acceso a internet y recursos tecnológicos:

El acceso a internet en el Área Local es limitado, con un promedio del 65% de los hogares sin conexión a internet, especialmente en municipios como Guánica y Peñuelas. Esta brecha digital restringe la capacidad de muchos residentes para acceder a programas de capacitación en línea, educación a distancia, o desarrollo de habilidades digitales, lo que es crucial en sectores como el comercio, la administración empresarial y la computación, que demandan competencias tecnológicas avanzadas.

3. Discrepancia entre las destrezas ofrecidas y las demandas del mercado laboral:

Los empleadores locales, particularmente en sectores clave como la salud, la manufactura y la construcción, enfrentan dificultades para encontrar trabajadores con las destrezas técnicas necesarias. A pesar del crecimiento en estos sectores, la fuerza laboral no está suficientemente capacitada para cubrir las vacantes disponibles. La construcción, por ejemplo, enfrenta una demanda creciente debido a los proyectos de recuperación post-desastres, pero los trabajadores locales carecen de la capacitación técnica avanzada requerida. De manera similar, el sector de salud requiere personal con habilidades especializadas en atención médica, pero la falta de formación adecuada limita la capacidad de respuesta.

4. Falta de alineación entre los programas de adiestramiento y las necesidades de los empleadores:

Los programas de educación y adiestramiento en la región no están completamente alineados con las necesidades emergentes del mercado laboral. Si bien hay esfuerzos para ofrecer adiestramientos en destrezas técnicas, muchos empleadores continúan reportando escasez de trabajadores cualificados, especialmente en sectores como tecnología, salud y servicios profesionales. Las instituciones educativas no siempre cuentan con los

recursos o la agilidad para adaptar sus programas rápidamente a las nuevas demandas del mercado.

5. Desafíos demográficos y alta tasa de pobreza:

Con una media de edad alta (45.4 años en promedio) y una tasa de pobreza del 50.3%, la región enfrenta barreras adicionales para atraer y retener talento joven capacitado. La pobreza y la falta de oportunidades económicas hacen que muchos jóvenes emigren hacia otras áreas en busca de mejores oportunidades laborales. Esto deja a la región con una población envejecida y menos adaptable a los cambios tecnológicos y las nuevas exigencias del mercado laboral.

6. Sectores clave con disparidad de oportunidades:

El sector de ocio y hospitalidad, aunque en crecimiento, no ofrece la misma estabilidad ni los mismos niveles salariales que sectores como la manufactura o la salud. Esta disparidad hace que muchos trabajadores, aunque estén empleados, no cuenten con las destrezas necesarias para migrar hacia sectores mejor remunerados y con mayor demanda de destrezas técnicas.

En resumen, los desafíos en el Área Local incluyen la necesidad de mejorar los niveles educativos, cerrar la brecha digital, y alinear mejor los programas de adiestramiento con las demandas actuales y futuras del mercado laboral. Es esencial fortalecer las alianzas entre los empleadores, las instituciones educativas y los programas de capacitación para desarrollar una fuerza laboral competitiva y preparada para responder a las exigencias de los sectores económicos en crecimiento.

1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local, incluyendo educación y adiestramiento.

El análisis FODA del Área Local del Suroeste de Puerto Rico permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrenta la región. Este enfoque ayuda a desarrollar estrategias para aprovechar el potencial de la zona y enfrentar los desafíos actuales. A continuación, se presentan los elementos del análisis.

Fortalezas:

El área refleja una sólida base económica impulsada por sectores en expansión como la manufactura, la salud y la construcción. Cabe destacar, el crecimiento en la creación de empleos entre 2019 y 2023 refleja una tendencia positiva en la recuperación económica. La disponibilidad de centros educativos y los fondos para la recuperación tras desastres naturales también brindan una plataforma para el desarrollo continuo y la reconstrucción de infraestructura clave.

Debilidades:

Entre las principales debilidades del área se encuentra la deficiencia en el transporte público, lo que genera una alta dependencia del vehículo privado. Además, existe una limitada disponibilidad de empleos bien remunerados, lo que contribuye a la reducción de la población laboral y un aumento en la proporción de población dependiente. El acceso limitado a internet y el desajuste entre las destrezas de la fuerza laboral y las necesidades del mercado laboral son otros desafíos que limitan el crecimiento económico sostenible.

Oportunidades:

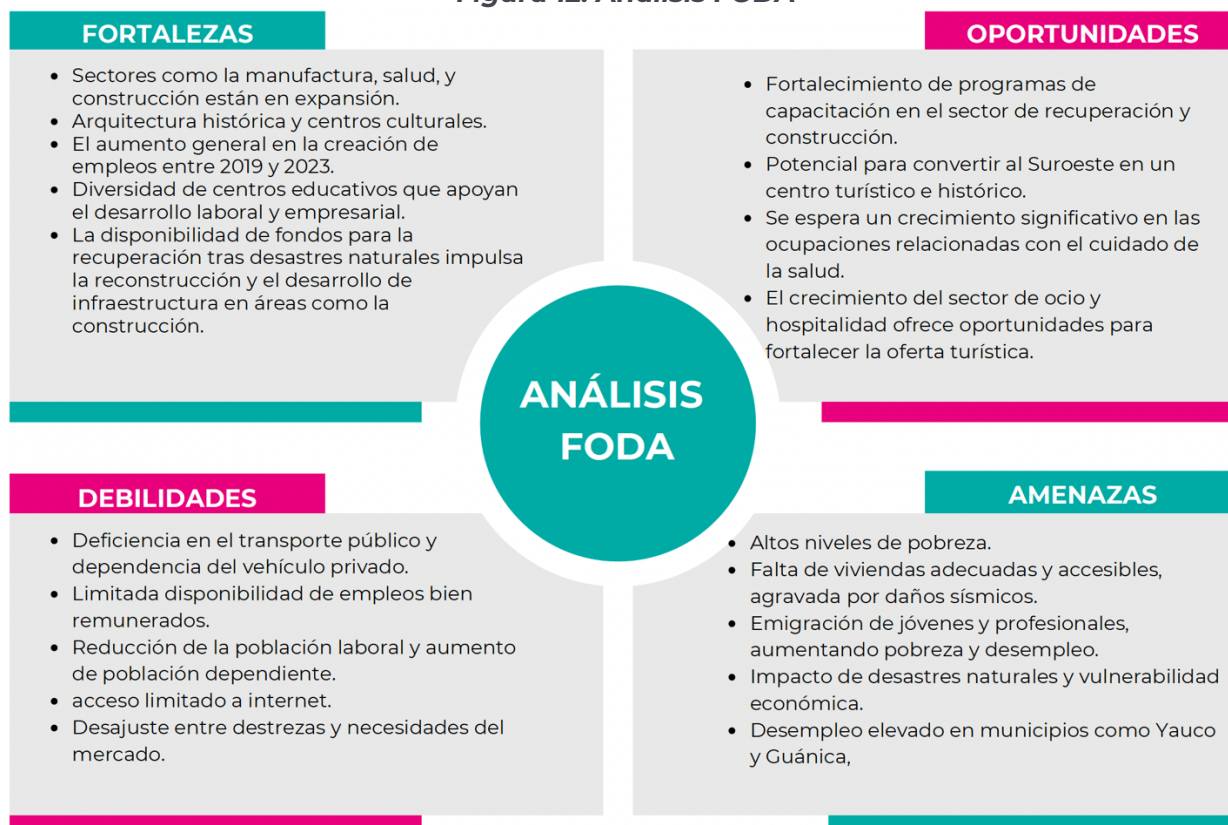
Suroeste tiene múltiples oportunidades para fortalecer su economía, especialmente en el desarrollo de programas de capacitación en sectores clave como la construcción y recuperación. El potencial para posicionarse como un

destino turístico e histórico es evidente, con un incremento esperado en el sector de ocio y hospitalidad. Además, el crecimiento proyectado en ocupaciones relacionadas con la salud brinda una excelente oportunidad para impulsar empleos en un sector que continuará en expansión.

Amenazas:

El Área Local amenazas considerables, como los altos niveles de pobreza y la emigración de jóvenes y profesionales que exacerban los problemas económicos. La falta de viviendas adecuadas, agravada por daños sísmicos, junto con el impacto recurrente de desastres naturales, pone en riesgo el progreso económico. Además, el desempleo elevado en municipios como Yauco y Guánica refleja la vulnerabilidad económica y la necesidad de crear estrategias más robustas de desarrollo.

Figura 12. Análisis FODA



1.5 Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas.

En el análisis del mercado laboral de la Región Suroeste de Puerto Rico, se observan condiciones económicas complejas que requieren una planificación estratégica adecuada para responder a las demandas de los empleadores y mejorar las oportunidades laborales en sectores claves. A continuación, se detalla el análisis según los sectores industriales y ocupacionales de alta demanda, así como las necesidades de empleo en la región.

Sectores Industriales Existentes y Emergentes de Alta Demanda

Los sectores de mayor relevancia en la región incluyen comercio, transporte y utilidades, servicios de educación y salud, manufactura, ocio y hospitalidad, y servicios profesionales y empresariales. Estos sectores son los principales motores de empleo y salarios en la región, representando el 87% de la actividad comercial y empleos. Además, el sector de construcción está emergiendo como una industria crítica debido a los esfuerzos de reconstrucción tras los desastres naturales recientes y el impacto de la pandemia.

Ocupaciones en Sectores Industriales de Alta Demanda

Las ocupaciones mejor remuneradas en la región se encuentran principalmente en los sectores de salud y gestión, incluyendo farmacéuticos y gerentes de producción industrial, con salarios promedio que superan los \$100,000 anuales. Por otro lado, el sector de construcción muestra una creciente demanda de mano de obra cualificada, mientras que las ocupaciones en preparación y servicio de comidas y cuidado personal proyectan un crecimiento significativo de hasta el 25.7% y 18.8%, respectivamente, reflejando la importancia del sector servicios en la región.

Necesidades de Empleo de los Empleadores en Sectores Clave

Los empleadores en la Región Suroeste demandan habilidades especializadas en los sectores emergentes, particularmente en tecnología y construcción, debido a la creciente inversión en infraestructura y energía renovable, como los sistemas solares. Además, los empleadores en sectores como comercio, transportación, y salud requieren una fuerza laboral capacitada para cubrir las crecientes necesidades derivadas del aumento en la actividad económica post-pandemia y la reconstrucción de infraestructura crítica.

En resumen, la región enfrenta tanto desafíos como oportunidades en su mercado laboral, con sectores claves que demandan una planificación estratégica para alinear las competencias de la fuerza laboral con las necesidades emergentes de los empleadores.



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

SECCIÓN 2: VISIÓN Y METAS

SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS

Introducción

En esta sección, se expone la visión y las metas para el desarrollo futuro del Área Local de Conexión Laboral Suroeste, enfocadas en promover el crecimiento económico y fortalecer la fuerza laboral local. Estas metas integran estrategias a corto, mediano y largo plazo que responden a las necesidades cambiantes del mercado laboral. La visión trazada se alinea con los principios del Plan Estatal Unificado y el Plan Regional Suroeste, asegurando que haya coherencia y coordinación entre los distintos niveles de planificación.

2.1 ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la Junta Local para preparar su fuerza laboral?

Para generar la visión estratégica del Área Local Suroeste para los años programa 2024-2027, se implementó un proceso participativo y colaborativo que involucró a representantes del ente local. Este enfoque permitió recopilar las aspiraciones, necesidades y expectativas del Área Local, asegurando que la visión refleje las metas colectivas y responda a los desafíos y oportunidades del mercado laboral, alineándose al mismo tiempo con las metas estatales y regionales.

Visión Local 2024-2027

A continuación, la visión del Área Local Suroeste para los años programa 2024-2027:

Figura 13. Visión Área Local Suroeste



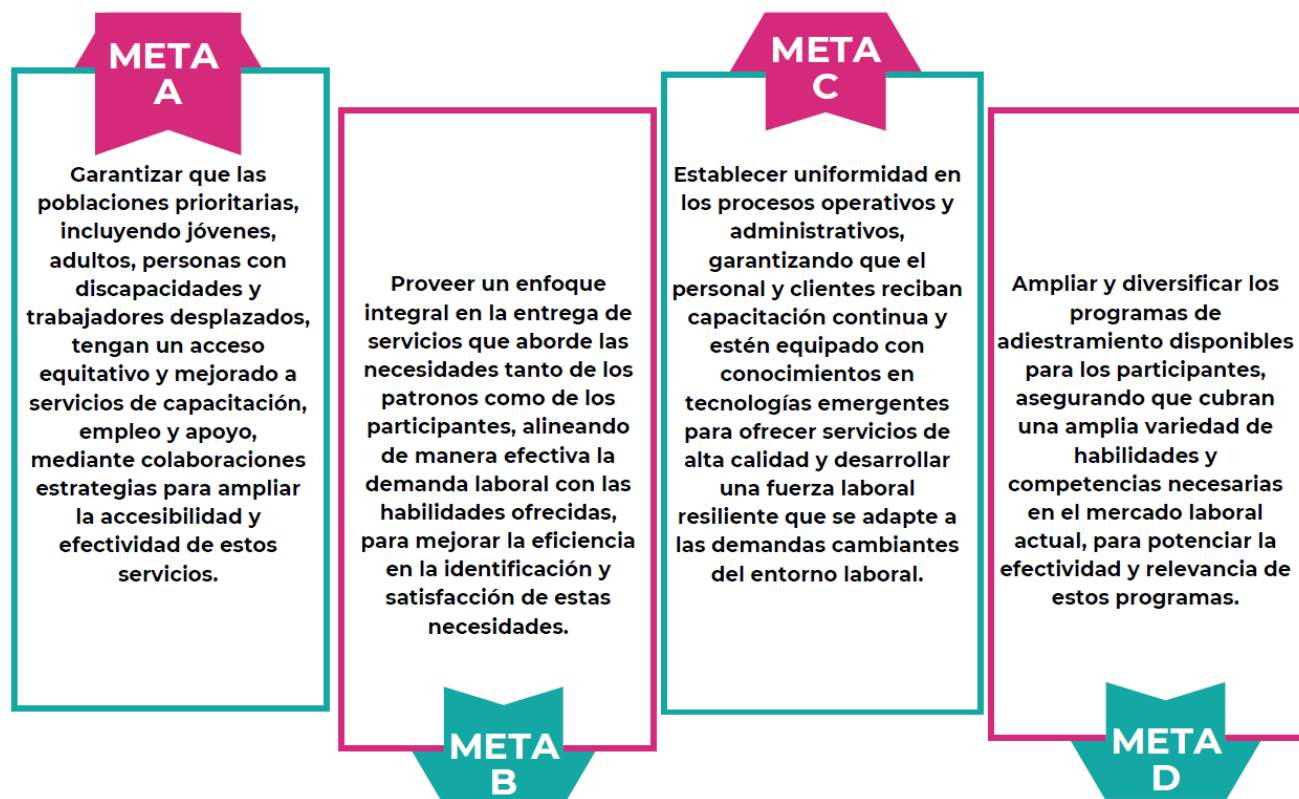
Metas de la Junta Local

Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

El plan establece metas orientadas a desarrollar una fuerza laboral alineada con las demandas del mercado local, fortalecer las colaboraciones estratégicas, integrar tecnologías emergentes, mejorar la accesibilidad a los servicios y expandir programas de capacitación y divulgación para aumentar la competitividad y productividad en sectores en crecimiento. Estas metas buscan asegurar el acceso equitativo a servicios de empleo y capacitación, mejorar la eficiencia en la conexión entre las necesidades de los empleadores y las habilidades ofrecidas por los participantes, así como fomentar la resiliencia y adaptación de la fuerza laboral ante las demandas cambiantes.

La formulación de estas metas se llevó a cabo mediante un proceso participativo que incluyó reuniones y entrevistas con miembros clave, permitiendo integrar diversas perspectivas e identificar las necesidades persistentes. A continuación, las metas del Área Local Suroeste:

Figura 14. Metas del Plan Local Suroeste



2.2 ¿Cuál es la estrategia de la Junta Local para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares para alinear los recursos disponibles para el Área Local, con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del área local?

La Junta Local Suroeste ha establecido una serie de estrategias para trabajar en colaboración con las entidades que manejan los programas medulares y otros programas requeridos y opcionales, con el fin de alinear los recursos

disponibles hacia la consecución de la visión estratégica y las metas del Área Local.

1. **Coordinación y Colaboración entre Socios:**

La Junta Local trabaja estrechamente con los socios obligatorios del sistema de gestión única (CGU) para asegurar la integración de servicios. A través de reuniones periódicas con socios como el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y el Departamento de Educación (DE), se busca desarrollar e implementar estrategias de educación y capacitación que se ajusten a las necesidades del mercado laboral local, especialmente en áreas de alta demanda como tecnología, turismo y salud.

2. **Fortalecimiento del Centro de Gestión Única (CGU):**

La Junta Local se asegura de que el CGU ofrezca una gama completa de servicios tanto a empleadores como a participantes, incluyendo asesoría personalizada, referidos para programas, desarrollo de destrezas ocupacionales y apoyo para la prevención de despidos. Además, se ha implementado un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de los servicios prestados y garantizar que estén alineados con las metas de desarrollo de la fuerza laboral.

3. **Enfoque en la Tecnología y la Modernización:**

Un elemento clave para la ejecución exitosa del Área Local es el uso de la plataforma para el manejo de caso que permite establecer el seguimiento de los participantes a través del Sistema PRIS.

4. **Adaptación de Programas a las Necesidades Locales:**

La Junta ha diseñado programas específicos que se ajustan a las particularidades del Área Local del Suroeste, donde los empleadores demandan habilidades en sectores como la construcción y el cuidado de personas. A través de acuerdos con proveedores de servicios de adiestramiento, se han implementado programas y proyectos para suplir estas necesidades, garantizando que los participantes obtengan las credenciales necesarias para competir en el mercado laboral.

5. **Servicios de Sostén:**

La Junta Local también se enfoca en maximizar el uso de los fondos disponibles mediante la implementación de programas de apoyo a los participantes a través de los servicios de sostén, dentro de estos servicios, se les provee apoyo de transporte y asistencia para la compra de equipos necesarios para el empleo. Estas acciones contribuyen a reducir las barreras que enfrentan los participantes para acceder a los servicios de capacitación y empleo.

2.3 ¿Cómo se alinearán, respaldarán y contribuirán la visión y las metas de la Junta Local con la visión y metas del gobernador para el sistema de desarrollo laboral del estado, así como con cualquiera de las metas y estrategias articuladas en el plan regional?

Para abordar las necesidades estatales, regionales y locales, el Área Local Suroeste adopta un enfoque de planificación alineado y coordinado. Este proceso garantiza que las metas y objetivos estatales y regionales se reflejen en las estrategias locales, adaptadas al contexto específico del área. La integración entre los planes estatales, regionales y locales es esencial para fortalecer el sistema de desarrollo laboral, según lo establecido en la política WIOA-PP-01-2024.

En la creación del Plan Regional Suroeste, se integraron las juntas locales de la región en un proceso participativo que busca coordinar esfuerzos en conjunto. Esto asegura que las metas locales se alineen con la visión del gobernador y las estrategias regionales.

Figura 15. Alineamiento Estratégico



El alineamiento estratégico entre estos niveles maximiza el uso de recursos, coordina esfuerzos y facilita el logro de metas comunes. A continuación, se detalla cómo cada meta local se alinea y contribuye al logro de las metas estatales y regionales:

Meta A: Garantizar acceso equitativo a servicios de capacitación y empleo para poblaciones prioritarias.

- **Plan Estatal:** El Plan Estatal para el desarrollo laboral enfatiza el fortalecimiento del capital humano y la inclusión de poblaciones vulnerables en ocupaciones de alta demanda. Esto se refleja en la Meta A de la Junta Local, que garantiza el acceso equitativo a servicios de capacitación y empleo para jóvenes, personas con discapacidades, adultos y trabajadores desplazados. La colaboración con entidades

locales y la implementación de programas que aseguren la equidad en los servicios es esencial para abordar las barreras al empleo.

- **Plan Regional:** A nivel regional, esta meta está alineada con la Meta A del Plan Regional, que busca desarrollar una fuerza laboral competente mediante educación y capacitación de alta calidad, alineada con las necesidades del mercado. Al garantizar que las poblaciones prioritarias tengan acceso a oportunidades de capacitación, se responde a la necesidad regional de aumentar la participación de estas poblaciones en el mercado laboral.

Meta B: Proveer un enfoque integral en la entrega de servicios para satisfacer las necesidades de patronos y participantes.

- **Plan Estatal:** El enfoque de la Meta B de la Junta Local se alinea con la meta estatal de fomentar un sistema laboral ágil y competitivo. Al responder a las demandas de los empleadores con programas de adiestramiento basados en la demanda del mercado, se aseguran competencias clave que permiten a los participantes satisfacer las necesidades de los patronos, contribuyendo al desarrollo económico.
- **Plan Regional:** Esta meta respalda la Meta B del Plan Regional, que busca promover la conexión interinstitucional y modernizar los sistemas de información para mejorar la eficiencia en la satisfacción de las demandas del mercado. Al proveer un enfoque integral que conecta a los patronos con los participantes, la Junta Local asegura una respuesta efectiva a las necesidades emergentes del mercado.

Meta C: Establecer uniformidad en procesos administrativos.

- **Plan Estatal:** La meta estatal de modernizar los sistemas de gestión e integrar tecnologías emergentes se refleja en la Meta C de la Junta Local. Al asegurar la uniformidad en los procesos administrativos y la

capacitación continua del personal, la Junta Local garantiza que los servicios sean eficientes y de alta calidad, adaptándose a los cambios tecnológicos y del entorno laboral.

- **Plan Regional:** Esta meta está directamente alineada con la Meta C del Plan Regional, que busca fortalecer el capital humano mediante la colaboración multisectorial estratégica. La uniformidad en los procesos mejora la gestión de recursos y programas, optimizando el impacto de los servicios prestados a nivel local.

Meta D: Ampliar y diversificar los programas de adiestramiento.

- **Plan Estatal:** La Meta D de la Junta Local, que busca ampliar y diversificar los programas de adiestramiento, se alinea con la meta estatal de promover el desarrollo de un mercado laboral ágil y competitivo. La Junta Local busca apoyar la expansión de programas de aprendizaje, asegurando que los participantes obtengan las habilidades necesarias para empleos emergentes y de alta demanda.
- **Plan Regional:** Esta meta también está alineada con la Meta D del Plan Regional, que fomenta la innovación y resiliencia en la fuerza laboral. La diversificación de los programas de adiestramiento ayuda a los participantes a adaptarse a las demandas cambiantes del mercado, apoyando así nuevas oportunidades de desarrollo económico en la región.

2.4 ¿Cuáles son los niveles locales de ejecución que se han negociado con el Estado y los funcionarios electos principales?

Los niveles locales de ejecución negociados con el Estado son esenciales para garantizar que el área local cumpla con los estándares establecidos y promueva la efectividad de los programas de desarrollo laboral. La JLCL ha

negociado medidas de ejecución que incluyen indicadores clave de desempeño, tales como tasa de empleo, ganancias promedio, y credenciales obtenidas por los participantes, entre otros.

Tabla 20. Medidas de Ejecución

WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes)	Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución	Medidas de Ejecución Proyectadas*	Medidas de Ejecución Proyectadas*
Medidas de Ejecución	AP 2022	AP 2023	AP 2024	AP 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	53.5%	54%	55%	55%
Trabajadores Desplazados	52.5%	53%	54%	54%
Jóvenes	50%	50%	51%	51%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	49%	51%	52%	52%
Trabajadores Desplazados	52%	54%	55%	55%
Jóvenes	50%	50%	51%	51%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)				
Adultos	2,500	2,600	2,613	2626
Trabajadores Desplazados	2,600	2,700	2,713	2726
Jóvenes	1,800	1,900	1,909	1918
Tasa de Logro de Credencial				
Adultos	42%	42.50%	43%	44%
Trabajadores Desplazados	51%	51.50%	52%	53%
Jóvenes	20%	20.5%	21%	22%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos	50%	50.50%	51%	52%
Trabajadores Desplazados	46%	46.50%	47%	48%
Jóvenes	32.1%	34.1%	35%	35%

*Medidas de ejecución proyectadas al 0.5%.

Las metas de la JLCL están estrechamente vinculadas con las medidas de ejecución negociadas, asegurando que los esfuerzos locales contribuyan al logro de los objetivos del Título I de WIOA. Las cuatro metas principales establecidas para el área local son las siguientes:

Meta A: Ampliar el acceso a servicios para poblaciones prioritarias

- **Contribución a las medidas de ejecución:** Esta meta se alinea directamente con la tasa de colocación en empleo y la obtención de credenciales, al garantizar que poblaciones vulnerables (jóvenes, personas con discapacidades, y trabajadores desplazados) accedan a oportunidades de empleo y adiestramiento. La colaboración con socios locales y regionales permitirá ampliar la cobertura de estos servicios.

Meta B: Mejorar la entrega de servicios para satisfacer las necesidades de empleadores y participantes

- **Contribución a las medidas de ejecución:** Esta meta tiene un impacto directo en la retención laboral y las ganancias promedio de los participantes, ya que busca alinear las necesidades de las empresas con las competencias adquiridas por los participantes en programas de capacitación. El ajuste a las necesidades del mercado laboral asegura la colocación sostenible de los trabajadores.

Meta C: Establecer uniformidad en procesos operativos y administrativos

- **Contribución a las medidas de ejecución:** La implementación de procesos estandarizados y la capacitación continua del personal impactan positivamente todos los indicadores de ejecución. Un equipo altamente capacitado proporciona servicios de calidad que mejoran la tasa de colocación, retención laboral, y la obtención de credenciales.

Meta D: Ampliar y diversificar los programas de adiestramiento

- **Contribución a las medidas de ejecución:** Al expandir y diversificar los programas de adiestramiento, se mejora la capacidad de los participantes para obtener credenciales y acceder a empleos en sectores emergentes. Esto afecta positivamente las tasas de colocación y retención, además de garantizar que los participantes obtengan competencias alineadas con las demandas del mercado.

Utilización de los Indicadores de Ejecución

Los indicadores de ejecución se utilizan como herramientas clave para medir el desempeño del Área Local, lo que permite a la JLCL ajustar sus estrategias para mejorar los servicios y resultados. Estos indicadores son evaluados permitiendo identificar áreas de mejora para alcanzar los niveles negociados con el Estado. Estos esfuerzos garantizan que los programas de desarrollo laboral sigan mejorando la calidad de vida de los participantes y respondan a las necesidades del mercado laboral.



PLANIFICACIÓN OPERACIONAL

SECCIÓN 3: SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGICAS DE INVERSIÓN

SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

3.1 Descripción general del sistema de gobernanza para el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el Área Local.

A continuación, se describe cómo se estructura y opera el sistema de gobernanza del sistema laboral en el Área Local Suroeste:

- 1. Junta de Alcaldes:** La Junta de Alcaldes de los diez municipios que conforman el Área Local Suroeste juegan un papel fundamental en la gobernanza del sistema laboral. Ellos actúan como funcionarios electos que colaboran con la Junta Local de Conexión Laboral (JLCL) en la planificación y ejecución de las políticas públicas del sistema laboral local. La Junta de Alcaldes participa en la toma de decisiones estratégicas y en la supervisión del uso de los fondos asignados, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente.
- 2. La Junta Local de Conexión Laboral (JLCL):** La JLCL es el encargado de la gobernanza, planificación estratégica, supervisión y fiscalización del sistema laboral local. La Junta está compuesta por representantes de negocios, la fuerza laboral, entidades educativas y gubernamentales, entre otros. Sus responsabilidades incluyen la vigilancia de la implementación de los programas de empleo y adiestramiento, desarrollo de políticas públicas, y la coordinación con el agente fiscal para asegurar el uso adecuado de los fondos.
- 3. El Agente Fiscal:** El agente fiscal en el Área Local es responsable de coordinar, dirigir y supervisar la administración de los fondos, en colaboración con la Junta Local y el Director Ejecutivo, asegurando la

planificación y ejecución eficiente de las actividades en el Centro de Gestión Única (CGU).

4. Director Ejecutivo: Coordina las operaciones diarias del sistema de prestación de servicios, trabajando en estrecha colaboración con la Junta de Alcaldes y la JLCL para implementar la política pública del área.

5. Operador del Centro de Gestión Única (CGU): Es responsable de la coordinación diaria de los servicios prestados a través del CGU. Este rol incluye la gestión de los socios medulares y opcionales, garantizando que los servicios estén integrados y alineados con los objetivos del área local.

a. Socios Medulares y Opcionales del CGU: El CGU incluye a varios socios medulares y opcionales, que colaboran para ofrecer servicios integrados y adaptados a las necesidades de los participantes. Estos socios incluyen instituciones educativas, agencias gubernamentales y organizaciones comunitarias que proporcionan servicios de adiestramiento, rehabilitación vocacional, educación y servicios de apoyo.

b. Comités de la Junta Local: La Junta Local cuenta con varios comités permanentes, cada uno con funciones específicas. A continuación, se presenta un resumen de sus responsabilidades:

i. Comité Ejecutivo: Velar por la administración y funcionamiento de la Junta Local bajo las disposiciones de la Ley WIOA.

ii. Comité de Monitoria: Encargado de llevar a cabo monitorias y seguimiento de los programas y actividades del ALCL.

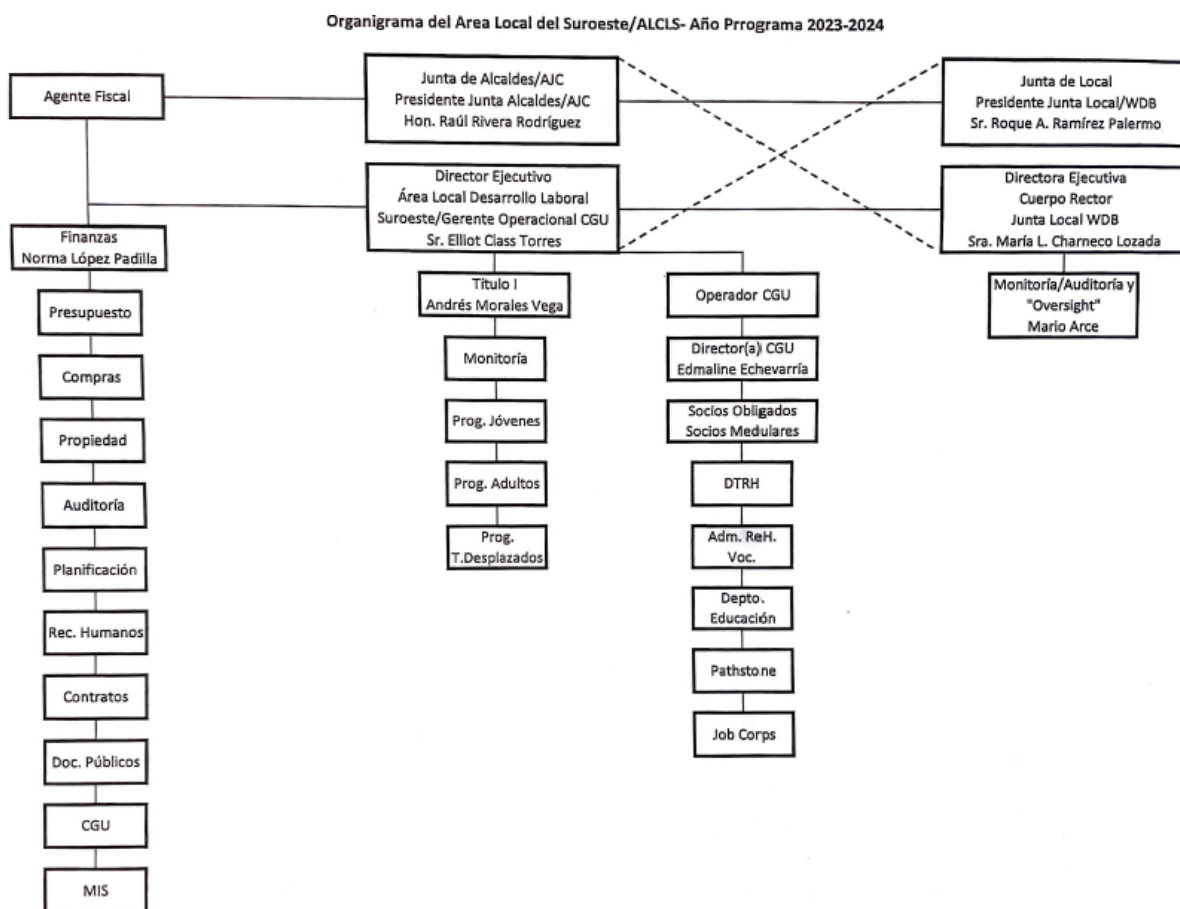
iii. Comité de Evaluación de Servicios Programáticos – Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados: Evaluar, revisar y proporcionar apoyo en la implementación operativa de los programas, asegurando

que se cumplan los objetivos programáticos y las metas de desempeño.

- iv. Comité de Planificación y Presupuesto:** Desarrolla y presenta el plan de trabajo y presupuesto, evalúa Plan de Ofrecimientos y Servicios y asegura la administración eficiente de los recursos.
- v. Comité de Servicios del Centro de Gestión Única:** Se encarga de proporcionar información y asistir en asuntos operativos y otros relacionados con el sistema de prestación de servicios de gestión única.
- vi. Comité de Jóvenes:** Se encarga de proporcionar información y asistir en la planificación y los asuntos operativos relacionados con la prestación de servicios para jóvenes.
- vii. Comité de Servicios a Personas con Discapacidad:** Se encarga de proporcionar información y asistencia en los asuntos operacionales relacionados con la prestación de servicios a personas con impedimentos. Además, asegura el cumplimiento de la prohibición de discriminación y las disposiciones de la *Americans with Disabilities Act* (ADA), garantizando la accesibilidad física y programática de los servicios ofrecidos.

El sistema de gobernanza del Área Local Suroeste está diseñado para asegurar una coordinación y retroalimentación continua de todas las partes. Esta estructura permite una gestión eficiente de los recursos, una planificación estratégica adecuada, y una supervisión efectiva. A continuación, el organigrama del Área Local del Suroeste:

Figura 16. Organigrama del ALCL Suroeste



Programa Socios del sistema local de Prestación de Servicios

3.2 ¿Cuáles son los programas socios (incluyendo al Título I) incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral y cómo trabajará la Junta Local con las entidades responsables de llevar a cabo dichos programas para garantizar?

La JLCL del Área Suroeste coordina y supervisa la colaboración de diversos programas socios, tanto requeridos como opcionales, que forman parte del

sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral. Estos programas incluyen el Título I de WIOA, junto con otros servicios de educación, empleo y apoyo ofrecidos por diferentes entidades. Para garantizar una colaboración efectiva, la Junta establece Memorandos de Entendimiento (MOU) con cada entidad responsable, los cuales definen claramente los roles y responsabilidades de cada socio. Además, los representantes de estos programas están integrados en los comités de la JLCL, facilitando la coordinación, alineación de servicios y el cumplimiento de las metas establecidas.

1. Programas Requeridos y Adicionales Dentro del Sistema Laboral Local

Los programas socios en el Área Suroeste incluyen, pero no se limitan a:

- **Título I de WIOA:** Proporciona adiestramiento y servicios de apoyo a adultos, trabajadores desplazados, y jóvenes. Este programa es fundamental para mejorar las competencias laborales y facilitar la colocación en empleos sostenibles.
- **Título II: Educación de Adultos y Alfabetización Familiar:** Ofrece servicios educativos a adultos con el objetivo de mejorar sus habilidades básicas y prepararlos para una mayor empleabilidad.
- **Título III: Wagner-Peyser Act (Departamento del Trabajo):** Servicios de empleo y recursos humanos, incluyendo la colocación laboral y la asistencia en la búsqueda de empleo.
- **Título IV: Rehabilitación Vocacional:** Ofrece servicios a personas con discapacidades para asegurar su integración en el mercado laboral.

La Junta Local trabaja en estrecha colaboración con cada uno de estos socios para asegurar una prestación de servicios coherente y eficiente. A continuación, se describe cómo se facilita esta colaboración:

- **Alineación de Servicios:** Se establecen acuerdos colaborativos, conocidos como Memorandos de Entendimiento (MOU), con cada socio para definir roles, responsabilidades y procedimientos. Estos acuerdos aseguran que los servicios se ofrezcan de manera integrada, evitando duplicidades y maximizando los recursos disponibles.
- **Reuniones Periódicas:** La JLCL organiza reuniones regulares con los socios para discutir el progreso, identificar desafíos y ajustar las estrategias según sea necesario. Estas reuniones permiten la coordinación efectiva de los servicios y aseguran que se alineen con las necesidades locales y las metas establecidas.

A continuación, los programas socios en el Sistema Local Laboral y su periodo de vigencia de los MOU:

Tabla 21. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios

MOU/AFI	Vigencia MOU
Departamento del Trabajo	En Proceso.
Pathstone	1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026.
Administración de Rehabilitación Vocacional	16 de noviembre de 2023 al 30 de septiembre de 2026.
Departamento de Educación	31 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025.
Departamento de la Familia	9 de septiembre de 2022 al 30 de septiembre de 2024.
Job Corps	1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026.

3.3 ¿Cómo trabajará la Junta Local con las entidades que llevan a cabo programas medulares para:

- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.

1. Validación de la Elegibilidad y Enfoque en Personas con Barreras para el Empleo:

- a. **Métodos de Validación:** La JLCL implementa un sistema para validar la elegibilidad de los participantes. Esto incluye la verificación de documentos oficiales, entrevistas iniciales con manejadores de casos, para confirmar la elegibilidad del participante y las necesidades particulares de cada cliente proveyendo apoyo necesario, en particular a personas con barreras de empleo.
 - b. **Atención a Barreras de Empleo:** El personal especializado realiza una evaluación de cada participante para identificar barreras como la falta de transporte, necesidad de cuidado infantil, discapacidades, o deficiencias educativas. Se prioriza la intervención temprana mediante la oferta de servicios de apoyo adaptados a estas necesidades, asegurando que las barreras sean eliminadas o minimizadas para facilitar la participación en los programas.
2. **Unidad Móvil de Servicios:** La JLCL ha implementado una Unidad Móvil equipada con las mismas facilidades del Centro de Gestión Única. Esta unidad, mediante coordinación con los socios, facilita el acceso a servicios en áreas remotas, garantizando que todos los participantes, independientemente de su ubicación, puedan beneficiarse de los programas disponibles.

3. Estrategias para Aumentar el Acceso a Credenciales Postsecundarias:

- a. **Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA):** Este mecanismo permite a los participantes elegir programas de adiestramiento ocupacional que les ofrezcan una credencial postsecundaria reconocida. Las ITA están diseñadas para asegurar que los participantes puedan acceder a programas que estén alineados con las demandas del mercado laboral, facilitando su inserción en ocupaciones de alta demanda.
- c. **Colaboración con Instituciones Educativas:** La JLCL colabora con instituciones postsecundarias y técnicas para facilitar el acceso a programas que conduzcan a credenciales reconocidas
- Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro (o participación concurrente) entre los programas medulares.

1. Facilitación de Trayectorias Profesionales y el Coregistro en Programas Medulares:

- a. **Proceso de Coregistro:** Se han establecido procedimientos para asegurar que los participantes sean coregistrados en los programas del Título I, II, y IV según corresponda. Este proceso incluye la coordinación entre manejadores de casos y el uso de sistemas de información compartidos que permiten la identificación y seguimiento de participantes en múltiples programas simultáneamente.
- b. **Divulgación de Servicios:** Se busca aumentar la divulgación de servicios ya que el personal del CGU está capacitado para identificar oportunidades de coregistro, lo que permite a los participantes beneficiarse de múltiples servicios que se complementan entre sí, como la educación básica y el adiestramiento ocupacional.

- c. **Promoción de Trayectorias Profesionales:** La JLCL pretende fomentar trayectorias profesionales mediante la creación de rutas claras de progresión en diversos sectores claves de la región, alineando las necesidades del mercado laboral con las oportunidades de capacitación.

3.4 ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para:

Apoyo al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral

1. Apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;

Para asegurar que el sistema de desarrollo laboral en el Área Local responda adecuadamente a las demandas del mercado, es crucial crear un entorno donde las empresas locales puedan encontrar una fuerza laboral calificada y capacitada. Este objetivo requiere que las estrategias de adiestramiento estén alineadas con las necesidades específicas de cada sector, fomentando una relación efectiva entre los empleadores y el sistema de gestión única.

Estrategia A: Implementación de programas de adiestramiento en sectores clave.

- **Actividad A.1:** Fortalecer colaboraciones con instituciones educativas para coordinar programas de adiestramiento especializados en sectores de alta demanda como la salud, tecnología y turismo. Estos programas estarán alineados con las tendencias actuales del mercado, asegurando que los participantes adquieran habilidades relevantes para el sector empresarial regional.

- **Actividad A.2:** Realizar encuestas periódicas entre los empleadores para identificar las necesidades cambiantes de la industria y adaptar los programas de adiestramiento a estas demandas emergentes.

Estrategia B: Promover el adiestramiento basado en el empleo (OJT).

- **Actividad B.1:** Facilitar oportunidades de adiestramiento en el trabajo (OJT) para las empresas locales, ofreciendo un reembolso de hasta el 90% de los salarios pagados durante el período de adiestramiento.
- **Actividad B.2:** Establecer alianzas estratégicas con empleadores para que los participantes puedan obtener experiencia laboral práctica, mejorando su empleabilidad a largo plazo.

2. Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;

El compromiso empresarial es fundamental para el éxito de cualquier sistema de desarrollo laboral. A través de la participación de los empleadores, se pueden adaptar los programas de adiestramiento y empleo para satisfacer las demandas del mercado. Las empresas también pueden influir en la creación de oportunidades laborales que alineen las competencias de los trabajadores con las necesidades de los sectores más dinámicos de la economía local.

Estrategia C: Reuniones regulares con empresarios y patronos locales.

- **Actividad C.1:** Organizar reuniones periódicas con empresas y sectores clave para discutir sus necesidades de adiestramiento, coordinar iniciativas sectoriales y ajustar los programas de formación según la demanda.
- **Actividad C.2:** Desarrollar estrategias de divulgación efectivas que fomenten la participación empresarial en eventos comunitarios, eventos de “networking” y actividades de capacitación.

- **Actividad C.3:** Fomentar y divulgar servicios a empresas para abordar necesidades específicas y orientaciones detalladas de cómo pudiera beneficiarse de los servicios.

Estrategia D: Creación de un grupo de enlace con diversos sectores empresariales.

- **Actividad D.1:** Formar un equipo que actúe como enlace entre los empleadores y los programas de desarrollo laboral para mejorar la participación e integración de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).
- **Actividad D.2:** Utilizar plataformas digitales para promover y facilitar el acceso de las empresas a los servicios del CGU y coordinar la participación en los programas de adiestramiento.

3. Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas; y

La coordinación entre los esfuerzos de desarrollo económico y la fuerza laboral es esencial para garantizar que las iniciativas de adiestramiento y empleo estén alineadas con las tendencias regionales. Una estrategia regional eficaz debe involucrar a actores clave del sector empresarial, educativo y gubernamental para crear un ecosistema donde el desarrollo económico y la formación de capital humano vayan de la mano.

Estrategia E: Fortalecer la coordinación entre los socios del sistema de desarrollo económico.

- **Actividad E.1:** Implementar un comité multisectorial que integre a empresas, instituciones educativas y agencias gubernamentales para

coordinar proyectos colaborativos que fomenten el desarrollo económico regional.

- **Actividad E.2:** Establecer reuniones periódicas con este comité para evaluar los desafíos y oportunidades del mercado laboral y ajustar las estrategias regionales según los cambios del entorno.

Estrategia F: Alinear los programas de formación con las tendencias del mercado.

- **Actividad F.1:** Colaborar con instituciones educativas para adaptar los currículos a las necesidades de la industria a nivel regional, promoviendo programas de educación dual que combinen teoría y práctica.
- **Actividad F.2:** Crear incubadoras de negocios que impulsen el emprendimiento regional y proporcionen mentoría a nuevas empresas en sectores emergentes como la tecnología, agricultura, turismo y la energía renovable.

4. Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI).

El vínculo entre el seguro de desempleo (UI) y los servicios de reempleo es fundamental para garantizar que las personas desempleadas puedan reincorporarse al mercado laboral lo antes posible. Fortalecer este vínculo no solo mejora las tasas de reinserción laboral, sino que también asegura que los reclamantes reciban los servicios de apoyo necesarios durante su transición de vuelta al trabajo.

Estrategia G: Fortalecer la coordinación entre el seguro por desempleo y los servicios de reempleo.

- **Actividad G.1:** Fortalecer protocolo para asegurar que los reclamantes del seguro por desempleo sean referidos automáticamente a los programas de reemplazo y adiestramiento.
- **Actividad G.2:** Apoyar mediante asesoría en búsqueda de empleo a los reclamantes de UI, ayudándolos a reincorporarse rápidamente al mercado laboral.
- **Actividad G.3** Mantener un listado actualizado de las vacantes disponibles en el Área Local para los beneficiarios de seguro por desempleo.

Estrategia H: Ampliar el uso de recursos tecnológicos para mejorar el acceso a los servicios de reemplazo.

- **Actividad H.1:** Integrar recursos digitales que ofrezcan a los reclamantes acceso directo a herramientas de búsqueda de empleo, asesoría virtual y capacitación en línea.

3.5 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el Área Local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la Junta Local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa?

Estrategia A: Coordinación Estratégica con Socios Regionales de Desarrollo Económico y Empleadores

Descripción: La JLCL se enfocará en establecer alianzas clave con empleadores y entidades de desarrollo económico para asegurar que las inversiones en la fuerza laboral estén alineadas con las necesidades del mercado regional, especialmente en sectores emergentes como la tecnología, salud, turismo y agricultura.

Actividades:

1. **Desarrollo de alianzas estratégicas:** La JLCL establecerá acuerdos de colaboración con asociaciones empresariales y grupos de negocio local en la zona para identificar las necesidades del mercado y desarrollar programas de adiestramiento que se ajusten a estas demandas.
2. **Comités Intersectoriales:** Robustecer los comités compuestos por representantes de empresas, organismos de desarrollo económico y centros educativos asegurando una planificación colaborativa, alineando las iniciativas de inversión en la fuerza laboral con las necesidades del mercado laboral y facilitando el diseño de trayectorias profesionales adaptadas a las industrias locales.

Estrategia B: Promoción del Adiestramiento en Destrezas Empresariales y Servicios de Microempresas

Descripción: La JLCL promoverá programas de adiestramiento enfocados en desarrollar destrezas empresariales, con especial atención a apoyar a personas con barreras para el empleo, para que puedan iniciar y gestionar microempresas.

Actividades:

1. **Talleres de capacitación en emprendimiento:** En colaboración con asociaciones de negocios, la JLCL ofrecerá talleres sobre gestión de empresas, finanzas, mercadeo y desarrollo de planes de negocio, con el objetivo de empoderar a los participantes para que inicien sus propios negocios.
2. **Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA):** Los participantes podrán utilizar las ITA para acceder a programas de adiestramiento en desarrollo empresarial. Estos programas, diseñados en coordinación con

instituciones locales, les proporcionarán las competencias necesarias para establecer microempresas y acceder a recursos financieros.

Estrategia C: Medición de Resultados con Empleadores y Promoción del Autoempleo

Descripción: La JLCL utilizará métricas claras para evaluar el impacto de sus programas con los empleadores, al tiempo que promoverá el autoempleo como una opción viable para personas con barreras al empleo.

Actividades:

1. **Sistema de evaluación continua:** Se implementará el uso de encuestas para medir el nivel de satisfacción de los empleadores, la retención de empleados y la efectividad de los programas de adiestramiento. Además, se monitoreará los resultados de las medidas de ejecución negociadas.
2. **Programas de adiestramiento a la medida:** La JLCL promoverá los programas de adiestramiento personalizados para empleadores en sectores de alta demanda, enfocándose en satisfacer las necesidades específicas de las industrias.

Estrategia D: Apoyo al Autoempleo para Personas con Barreras al Empleo

Descripción: La JLCL promoverá el autoempleo como una estrategia clave para apoyar a individuos con barreras al empleo, como personas con discapacidades y exconvictos, proporcionándoles acceso a recursos y oportunidades de capacitación.

Actividades:

1. **Desarrollo de microempresas:** La JLCL ofrecerá asistencia técnica y consultoría para ayudar a estos individuos a establecer microempresas, proporcionando apoyo para acceder a recursos financieros y mentorías personalizadas.

2. **Integración con programas ocupacionales:** Los participantes tendrán la opción de combinar el adiestramiento en destrezas técnicas con programas de emprendimiento, asegurando una formación integral que les permita generar autoempleo sostenible.

Estas iniciativas están diseñadas para asegurar que los participantes tengan acceso a oportunidades de crecimiento económico, ya sea a través del empleo tradicional o del autoempleo, contribuyendo así a un entorno económico más dinámico y resiliente en el Área Local.



PLANIFICACIÓN OPERACIONAL

**SECCIÓN 4: SISTEMA DE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE
DESARROLLO LABORAL LOCAL**

SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL

4.1 Proporcione una descripción general del sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral, incluidos los principales interesados y entidades en el área local.

1. El Centro de Gestión Única (CGU): tiene como objetivo principal la prestación integral de servicios a individuos y empleadores, asegurando un acceso simplificado a recursos y oportunidades de desarrollo laboral. El sistema del CGU se basa en la colaboración entre varios programas modulares y socios obligados bajo la ley WIOA. Los servicios incluyen la preparación de resúmenes para búsqueda de empleo, acceso a equipos de computadoras y adiestramientos relevantes para el mercado laboral. Además, el CGU cuenta con recursos especializados para atender a personas con discapacidades y ofrece servicios en ubicaciones remotas a través de su Unidad Móvil.
- **Operador del CGU**: El operador del CGU coordina los servicios de los socios y proveedores, garantizando que los programas sean accesibles y cumplan con las metas establecidas por WIOA. Este operador se selecciona a través de un proceso competitivo y es responsable de implementar las estrategias de capacitación y de conectar a los participantes con oportunidades de empleo.
- **Descripción General:**
 - **Registro y Evaluación Inicial**: Los participantes que visitan el CGU son recibidos en el área de recepción donde se realiza un registro inicial. Si el usuario es nuevo, se le realiza una evaluación para determinar sus necesidades y el tipo de servicios que

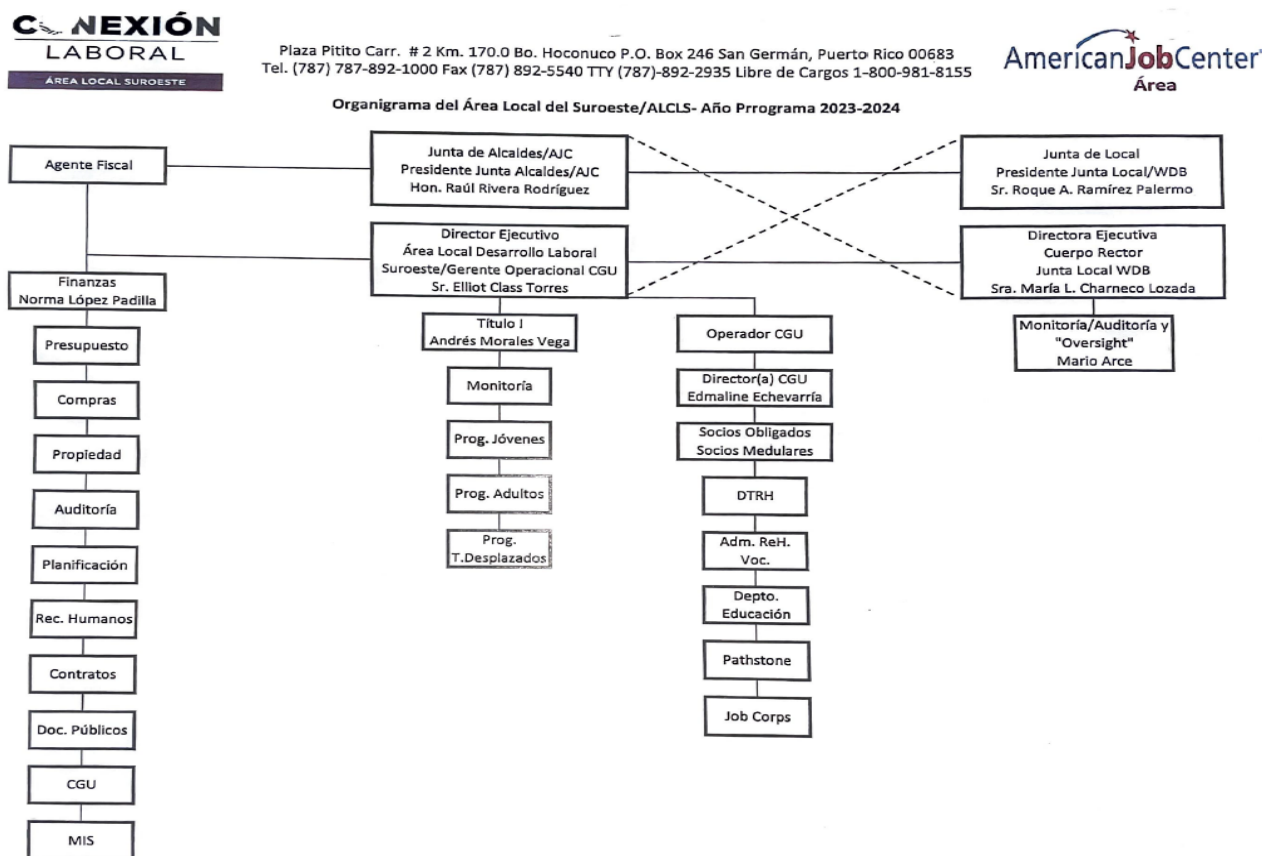
requiere. En caso de que ya haya recibido servicios, se remite directamente a los programas pertinentes.

- **Servicios de Capacitación y Apoyo:** Los usuarios tienen acceso a una variedad de programas de capacitación que van desde el adiestramiento en el trabajo (OJT) hasta programas específicos de certificación. Además, se brindan servicios de apoyo como cuidado infantil, transportación, y ayudas económicas para aquellos que lo necesiten.
- **Uso de la Tecnología:** El CGU utiliza el sistema PRIS como herramienta tecnológica para el servicio al participante. Además, cuentan con una Unidad Móvil que lleva los servicios del CGU a áreas rurales y de difícil acceso, asegurando que todos los participantes del Área Local puedan beneficiarse de los recursos disponibles.
- **Sistema de Referidos:** Los participantes que requieren servicios adicionales son referidos a otros socios del CGU o a programas complementarios según sus necesidades. Este sistema asegura que los usuarios puedan acceder a una gama de servicios integrados de manera eficiente y sin duplicar esfuerzos.

2. Junta Local de Conexión Laboral (JLCL) y Junta de Alcaldes: La JLCL y la Junta de Alcaldes se encarga de garantizar la correcta implementación de la política pública bajo la ley WIOA y trabaja en estrecha colaboración con el CGU. La JLCL, está compuesta por representantes del sector privado y de gobierno, y colabora con la Junta de Alcaldes y entidades locales para planificar y ejecutar las estrategias de desarrollo de la fuerza laboral.

A continuación, se presenta un flujograma en el sistema de prestación de servicios.

Figura 17. Flujoograma del sistema local de prestación de servicios.



4.2 Identifique a los socios de gestión única (requeridos y otros) autorizados para proporcionar programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios de gestión única (requeridos y otros).

El CGU en el Área Suroeste, también conocido como American Job Center (AJC), funciona como un punto centralizado para la prestación de servicios de empleo y capacitación. A continuación, se identifican y describen brevemente las funciones y contribuciones de estos socios:

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH):

- **Funciones:** El DTRH lleva a cabo los servicios de colocación de empleo, capacitación y asesoría en el empleo bajo el programa Wagner-Peyser. Ofrecen apoyo en la búsqueda de empleo y en la integración de los participantes al mercado laboral. Además, trabajan en la prevención de despidos y la asistencia a empleadores en la contratación de personal.
- **Contribución:** El DTRH proporciona personal especializado y acceso a datos de empleo y análisis de mercado, además de coordinar actividades de respuesta rápida.

Pathstone:

- **Funciones:** Pathstone ofrece servicios relacionados con el desarrollo económico y capacitación laboral para adultos y jóvenes. Colabora en la prestación de servicios de adiestramiento en el empleo (OJT) y en el desarrollo de destrezas para aumentar la empleabilidad de los participantes.
- **Contribución:** Pathstone contribuye mediante la provisión de entrenamientos en habilidades específicas, acceso a fondos para el desarrollo ocupacional y apoyo a jóvenes y adultos desempleados.

Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV):

- **Funciones:** La ARV proporciona servicios de rehabilitación para personas con discapacidades, facilitando su integración al mercado laboral mediante adiestramientos y programas especializados. Su enfoque está en asegurar que las personas con discapacidades accedan a empleos adecuados y sostenibles.

- **Contribución:** Proveen recursos especializados para la rehabilitación, evaluaciones ocupacionales y adiestramientos específicos según las necesidades individuales.

Departamento de Educación:

- **Funciones:** El Departamento de Educación ofrece programas de educación básica y alfabetización para adultos a través del Título II de WIOA. Estos programas están dirigidos a mejorar las habilidades de los participantes, permitiendo que completen su educación secundaria y accedan a mejores oportunidades laborales.
- **Contribución:** Proveen recursos educativos y facilitan el acceso a instituciones que imparten programas de adiestramiento y capacitación.

Departamento de la Familia:

- **Funciones:** Ofrece servicios de apoyo y asistencia a familias en situación de vulnerabilidad. Proporciona recursos adicionales a los participantes para eliminar barreras que les impiden acceder a servicios de capacitación y empleo.
- **Contribución:** Contribuye mediante la provisión de ayudas para el cuidado infantil, transporte y otros servicios de apoyo necesarios para facilitar la participación en programas laborales.

Job Corps:

- **Funciones:** Job Corps se especializa en proveer capacitación vocacional y asistencia a jóvenes. Su misión es ayudar a los jóvenes a obtener las habilidades necesarias para integrarse al mercado laboral y sostener empleos de calidad.
- **Contribución:** Ofrecen programas de adiestramiento técnico y vocacional, incluyendo alojamiento y otros servicios complementarios.

En resumen, los socios del CGU del Área Local del Suroeste, incluyendo entidades gubernamentales, educativas y organizaciones sin fines de lucro, juegan un papel clave en proporcionar los recursos y servicios necesarios para el desarrollo de la fuerza laboral.

4.3 ¿Cómo facilitará la Junta Local el acceso a los servicios que se ofrecerán a través del sistema de prestación de servicios de gestión única?

La Junta Local del Área Suroeste se ha comprometido a garantizar que todos los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, tengan acceso equitativo y efectivo a los servicios ofrecidos a través del CGU. Para lograr esto, se han implementado diversas estrategias que incluyen el uso de tecnología, recursos de transporte, coordinación de servicios y adiestramientos para asegurar la prestación eficiente de servicios en áreas remotas y rurales.

1. Ampliación del Acceso mediante Tecnología

El CGU está equipado con tecnologías avanzadas para brindar servicios a los participantes y empleadores. Estas tecnologías incluyen:

- **Acceso a Internet y Computadoras:** Disponibles para que los participantes realicen búsquedas de empleo, completen formularios, y reciban orientación en línea.
- **Programas de Adiestramiento:** Los participantes pueden acceder a herramientas de diagnóstico y otros recursos educativos desde el CGU. Además, se proporcionan dispositivos de asistencia para personas con discapacidades, incluyendo teléfonos TTY, los cuales son utilizados por personas sordas o con impedimentos del habla.
- **Plataformas en Línea:** Se facilita el acceso remoto a servicios de adiestramiento y asesoría mediante el uso de plataformas de

comunicación a distancia, lo que permite a los participantes en áreas rurales acceder a los servicios sin necesidad de desplazarse.

2. Unidades Móviles

El CGU cuenta con una Unidad Móvil que se desplaza a comunidades rurales, escuelas, instituciones educativas y ferias de empleo para garantizar que las personas con difícil acceso a las instalaciones principales del CGU puedan recibir los mismos servicios que en el centro. Esta unidad está equipada con tecnología para ofrecer los mismos servicios, lo que facilita el acceso a los programas de empleo y adiestramiento en las áreas más necesitadas.

3. Servicios a Personas con Barreras para el Empleo

El CGU se enfoca en proporcionar servicios especializados a personas con discapacidades, veteranos, y otras poblaciones con barreras al empleo. Estos servicios incluyen:

- **Servicios de Apoyo Especializados:** El CGU ofrece una variedad de servicios auxiliares para personas con discapacidades, y documentos en formatos accesibles. Además, se ha establecido un enfoque especial en la atención a veteranos y cónyuges elegibles, asegurando que reciban orientación y acceso prioritario a los servicios del CGU y de los socios mandatarios.
- **Transporte y Logística:** Reconociendo la falta de transporte público en la región Suroeste, la JLCL ha adquirido vehículos adicionales para mejorar la capacidad de transportar a los participantes a los centros de servicios. Además, se han establecido acuerdos con municipios para coordinar el transporte y asegurar que los participantes puedan asistir a adiestramientos y otros servicios esenciales.
- **Acceso a Servicios de Sostén:** La Junta Local creó la Política Pública de los Servicios de Apoyo (Sostén) y Pagos Basados en Necesidad ("Need

Related Payments”) de Conexión Laboral-Área Local Suroeste. En esta Política Pública menciona servicios de apoyo que se ofrecen son: asistencia en transportación, cuidado de niños, asistencia relacionada a vivienda, asistencia en artículos o uniforme, acomodo razonable para personas con discapacidad, estos servicios ayudan a eliminar barreras que les impidan acceder al adiestramiento o al trabajo.

4. Coordinación de Servicios

- **Intercambio de Información entre Programas de Socios:** Se han establecido protocolos para el intercambio de información entre los diferentes programas y socios del CGU, lo que permite una coordinación fluida y asegura que los participantes reciban servicios integrados sin necesidad de visitar múltiples oficinas.

5. Desarrollo de Trayectorias Profesionales y Programas de Adiestramiento

- **Programas de Adiestramientos:** La JLCL ha implementado programas de adiestramiento que se adaptan a las necesidades específicas de los participantes y de los empleadores locales. Esto incluye opciones de capacitación en el trabajo (OJT) y programas de adiestramiento combinados que aseguran que los participantes adquieran habilidades directamente aplicables al mercado laboral.
- **Planificación de Carreras:** Se ha fortalecido el enfoque en la planificación de carreras, facilitando el acceso a la educación y al adiestramiento para los individuos en programas de educación para adultos. Este enfoque asegura que los participantes no solo encuentren empleo, sino que también tengan la oportunidad de avanzar en sus trayectorias profesionales.

La Junta Local facilita el acceso a los servicios del CGU mediante el uso de tecnologías, la movilización de recursos a áreas remotas a través de su unidad

móvil, y la integración de socios para ampliar el alcance de los programas. Los servicios están diseñados para ser inclusivos, asegurando que las personas con barreras para el empleo reciban el apoyo necesario para alcanzar el éxito laboral.

4.4 ¿Cómo cumplirán las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores de gestión única y los socios de gestión única, con la Sección 188 del WIOA (según corresponda) y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Ley ADA) de 1990 (42 U.S.C. 12101, et seq) con respecto a la accesibilidad física y programática de instalaciones, programas y servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidades?

El CGU en el área Suroeste, junto con los operadores y socios, cumple con la Sección 188 del WIOA y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), asegurando la accesibilidad física y programática de las instalaciones, los programas y los servicios para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades. A continuación, se detallan los mecanismos y recursos utilizados para garantizar el cumplimiento con estas normativas:

1. Instalaciones, Tecnología y Materiales adaptadas en el CGU para Personas con Discapacidades

- El CGU ha implementado diversas herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a los servicios por parte de personas con discapacidades. Esto incluye computadoras con software accesible y servicios de soporte en línea, lo que permite a los usuarios acceder a los servicios de manera remota o con asistencia técnica en el lugar.

- Además, se proporciona información en formatos accesibles, incluyendo materiales en lectura fácil para personas con discapacidades visuales o auditivas.
- Las instalaciones físicas donde se ofrecen los servicios se han adaptado para que sean accesibles para personas con discapacidades y cumplan con las regulaciones de la Sección 188 del WIOA y la Ley ADA.

2. Apoyo para Personas con Discapacidades

- **Servicios de Apoyo Especializados:** El CGU ofrece una variedad de servicios auxiliares para personas con discapacidades, y acompañamiento durante el uso de las instalaciones. Estos servicios están diseñados para garantizar que los participantes puedan navegar el sistema de prestación de servicios sin limitaciones.
- **Capacitación Continua del Personal:** El personal del CGU y los socios reciben capacitaciones periódicas en temas como derechos civiles, igualdad de oportunidades, accesibilidad programática y física, y sensibilización hacia la discapacidad. Estas capacitaciones para asegurar comprensión de las obligaciones bajo la Sección 188 y la Ley ADA.

3. Accesibilidad para Personas con Dominio Limitado del Inglés (LEP)

- El CGU ofrece apoyo para personas con dominio limitado del inglés a través de personal capacitado y ofreciendo prioridad en el servicio a través del programa de Título I, de acuerdo a su elegibilidad y según plan de servicio a ofrecer.

4. Divulgación y Estrategias de Inclusión

- **Esfuerzos de Divulgación Proactiva:** La JLCL se propone ha fortalecer estrategias de divulgación para asegurar la inclusión de todos los grupos de la población. Esto se realizaría mediante campañas educativas en

medios locales y la distribución de información en lugares clave, como escuelas y centros comunitarios, que atienden a estas poblaciones.

- **Colaboración con Grupos Comunitarios:** La JLCL consultará regularmente con organizaciones comunitarias y grupos de defensa de derechos para mejorar el alcance, adiestramiento y servicios ofrecidos a las poblaciones elegibles. El resultado de estas consultas podrán ser de gran ayuda en la implementación de servicios adicionales de apoyo y la mejora continua de la accesibilidad de los programas del CGU.

La JLCL del Área Suroeste ha implementado un sistema accesible que cumple con la Sección 188 del WIOA y la ADA. A través de la provisión de tecnología adaptada, servicios de apoyo, capacitación del personal, y esfuerzos de divulgación, la Junta asegura que todos los servicios sean accesibles y equitativos para todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales o de dominio del idioma.

4.5 Describir cómo la Junta Local asegurará el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y que dichos proveedores atenderán las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área.

La Junta Local del Suroeste ha establecido un proceso para garantizar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles y asegurar que estos satisfagan las necesidades de empleo de los empleadores locales, los trabajadores, y las personas en búsqueda de empleo. A continuación, se describen los elementos clave:

1. Proyección de las Necesidades del Mercado Laboral

- **Análisis Continuo del Mercado Laboral:** La JLCL realizará un análisis continuo de las tendencias del mercado laboral local y regional,

evaluando las demandas emergentes de habilidades y sectores en crecimiento. Este monitoreo incluirá la recolección de datos de empleadores locales, estadísticas de empleo, y la evaluación de brechas de habilidades. Estos estudios permitirán ajustar las estrategias de capacitación de los proveedores, asegurando que sus programas estén alineados con las necesidades del mercado.

- **Encuestas a Empleadores y Participantes:** La JLCL llevará a cabo encuestas regulares a empleadores y participantes para obtener retroalimentación sobre el desempeño de los proveedores y la relevancia de las capacitaciones. Esta información ayudará a identificar áreas de mejora y ajustar los programas de capacitación según las necesidades del mercado.

3. Capacitación y Fortalecimiento de los Proveedores

- **Capacitación y Fortalecimiento de los Proveedores:** La JLCL fomentará la capacitación continua de los proveedores de servicios de empleo y capacitación, organizando talleres y sesiones de formación sobre las mejores prácticas, nuevas tecnologías y métodos de enseñanza. Estas capacitaciones ayudarán a que los proveedores estén preparados para ofrecer servicios de alta calidad que se adapten a las demandas cambiantes del entorno laboral.
- **Comunicación y Colaboración:** La Junta busca fortalecer las relaciones de colaboración con los proveedores mediante reuniones periódicas, donde se discutirán desafíos, expectativas y oportunidades de mejora. Se fomenta un espacio de retroalimentación constante para que los proveedores puedan mejorar sus servicios en base a las necesidades del mercado laboral.

3. Proceso de Selección y Mejoramiento Continuo

- **Selección de Proveedores:** El proceso de selección de proveedores está basado en un ciclo continuo de evaluación y mejora. La JLCL revisará periódicamente el desempeño de los proveedores basándose en métricas específicas, como tasas de colocación laboral, satisfacción de los participantes, y calidad de la formación ofrecida.
- **Monitoreo y Evaluación:** La JLCL fortalecerá el proceso de monitoreo y evaluación para asegurar que los proveedores cumplan con los estándares de calidad requeridos. Este proceso incluirán auditorías regulares, visitas in situ, y la revisión de informes de desempeño. La información recopilada se utilizará para realizar ajustes necesarios y promover la mejora continua entre los proveedores.

4. Estrategias para Mejorar la Participación y la Calidad

- **Expansión de la Lista de Proveedores:** La JLCL está comprometida con la expansión de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles, identificando y reclutando nuevos proveedores que puedan ofrecer programas de formación en sectores clave y emergentes. Se fomentará el realizar campañas de divulgación dirigidas a instituciones educativas y organizaciones de formación técnica que aún no están en la lista, promoviendo así una mayor diversidad y calidad en la oferta de formación. Además, se incluyó una estrategia en el Plan Regional Suroeste que facilita el intercambio de la lista de proveedores en la región Suroeste, con el objetivo de ampliar la diversidad de proveedores y alinearlos mejor con las necesidades de los clientes.
- **Mejora Continua a través de la Retroalimentación:** La satisfacción del cliente es vital para mantener la calidad del servicio, por lo que se robustecerá con monitoria continua mediante encuestas, y los resultados se utilizarán para ajustar los programas de formación. Este enfoque asegura que los servicios ofrecidos no solo cumplan con las

expectativas, sino que también evolucionen en respuesta a las necesidades del mercado.

La Junta Local del Área Suroeste se compromete a garantizar que los proveedores elegibles en su sistema no solo cumplan con los estándares de calidad, sino que también se adapten y mejoren continuamente para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral.

4.6. Provea una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en el área local.

El Área Local ofrece una variedad de actividades de empleo y adiestramiento bajo el Título I de WIOA dirigidas a Adultos y Trabajadores Desplazados. Estas actividades están diseñadas para proporcionar habilidades ocupacionales, educación básica y oportunidades de empleo que satisfagan las necesidades de los participantes y los empleadores locales

1. Tipos de Actividades Disponibles

- **Adiestramiento en el Empleo (OJT):** A través de la modalidad de adiestramiento en el empleo (On-the-Job Training - OJT), los participantes tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades directamente en el lugar de trabajo, mientras que los empleadores reciben un reembolso parcial de los salarios durante el periodo de formación. Esto ayuda a los trabajadores desplazados y a los adultos a adaptarse rápidamente a nuevas ocupaciones.
- **Destrezas Ocupacionales:** Los programas de adiestramiento ocupacional, ofrecidos a través de instituciones educativas acreditadas y vocacionales, proporcionan a los participantes habilidades técnicas específicas demandadas por diversas industrias. Las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) facilitan el acceso a estos

programas, permitiendo a los participantes seleccionar cursos que se ajusten a sus metas profesionales.

- **Adiestramiento a la Medida:** Estos programas se diseñan para satisfacer las necesidades específicas de los empleadores, asegurando que los empleados obtengan las habilidades necesarias para el crecimiento y mantenimiento del empleo en industrias clave del área.
- **Experiencias de Empleo e Internados:** Estas actividades proporcionan a los participantes una experiencia laboral estructurada en sectores públicos y privados, fomentando la empleabilidad a largo plazo y promoviendo buenos hábitos laborales.
- **Adiestramiento Combinado:** Combina teoría en un entorno educativo con la práctica en el empleo, ofreciendo una formación integral tanto en el aula como en el lugar de trabajo.
- **Desarrollo Empresarial:** Adiestramientos diseñados para robustecer destrezas y habilidades relacionadas al manejo de empresas.
- **Desarrollo de Trayectorias Profesionales:** La JLCL está comprometida con el desarrollo de trayectorias profesionales que brinden acceso a empleo y adiestramiento a largo plazo. Esto incluye la participación concurrente en múltiples programas de WIOA y actividades de adiestramiento basadas en el empleo, como el aprendizaje registrado y OJT, para asegurar que los participantes puedan avanzar en sus carreras profesionales.

2. Criterios de Evaluación y Selección de Actividades

- **Relevancia del Mercado Laboral:** Se analizan las tendencias locales de empleo para asegurar que los programas de adiestramiento estén alineados con las ocupaciones en demanda.

- **Satisfacción del Cliente:** Se realizan encuestas de satisfacción tanto a los empleadores como a los participantes para evaluar la calidad y efectividad de las actividades de adiestramiento y orientación.
- **Monitoreo y Rendimiento:** Los proveedores de servicios son monitoreados periódicamente para evaluar la colocación de los participantes en el mercado laboral, así como su retención en el empleo.

3. Servicios de Apoyo

- **Unidad Móvil para Áreas Remotas:** La JLCL ha implementado una Unidad Móvil completamente equipada para llevar los servicios de empleo y adiestramiento a comunidades, escuelas, y otras áreas de difícil acceso, facilitando la inclusión de participantes que no pueden llegar al CGU principal.
- **Servicios Auxiliares para Personas con Discapacidades:** Se han implementado servicios auxiliares y de apoyo para personas con discapacidades, incluyendo tecnologías adaptativas y personal capacitado, garantizando que todos los participantes tengan acceso equitativo a las actividades de adiestramiento y empleo.
- **Servicios de Sostén:** Incluyen asistencia para el cuidado de niños, transportación, y ayuda con materiales de formación, diseñados para facilitar la participación de los adultos y trabajadores desplazados en los programas de adiestramiento y empleo.

La JLCL del Área Suroeste se dedica a proporcionar un amplio rango de actividades de empleo y adiestramiento que no solo cumplen con las necesidades actuales del mercado laboral, sino que también están diseñadas para evolucionar y mejorar continuamente asegurando que los adultos y

trabajadores desplazados reciban la formación y el apoyo necesarios para alcanzar el éxito en sus trayectorias profesionales.

4.7 ¿Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA mediante cuentas individuales de adiestramiento, o ITAs, fondos para programas de estudio, incluyendo, si se utilizarán contratos para servicios de adiestramiento y cómo se coordinará el uso de dichos contratos con el uso de las ITAS en virtud de ese capítulo?

La Junta Local Suroeste implementa los servicios de adiestramiento mediante Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs) y contratos, conforme a la Sección 134 de WIOA. Estas herramientas permiten a los participantes acceder a una variedad de programas de adiestramiento que satisfacen las necesidades del mercado laboral local y promueven la autosuficiencia de los participantes.

1. Límite y Determinación de las ITAs

Las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs) permiten que los participantes seleccionen programas de adiestramiento aprobados por la Lista Estatal de Proveedores. La cantidad máxima de fondos asignada a cada participante se revisa anualmente de acuerdo con los fondos disponibles. El monto cubre el costo del adiestramiento, materiales y otros servicios relacionados.

- **Criterios de Elegibilidad:** Para acceder a una ITA, el participante debe cumplir con los criterios de elegibilidad, incluyendo pertenecer a una ocupación en demanda y cumplir con los requisitos del Plan Individual de Empleabilidad.

2. Coordinación entre ITAs y Contratos

La Junta Local determina las circunstancias en las que se utilizan contratos en lugar de ITAs, según las necesidades específicas del programa o los participantes:

- **Contratos de Grupo:** Los contratos se utilizan cuando se requiere adiestramiento para un grupo específico de participantes o cuando un proveedor es el único disponible para ofrecer un tipo específico de adiestramiento.
- **Coordinación con ITAs:** Aunque las ITAs permiten mayor flexibilidad y selección para los participantes, los contratos son más eficientes para programas de adiestramiento personalizados que responden a las necesidades de un patrono o industria específica.

3. Elección Informada del Participante

La Junta Local garantiza que los participantes tengan una elección informada al seleccionar programas de adiestramiento, independientemente de si se utiliza una ITA o un contrato. El proceso incluye:

- **Orientación y Evaluación:** Los participantes son orientados sobre las opciones de adiestramiento y los programas disponibles en la Lista Estatal de Proveedores. Se consideran factores como la preparación académica, los intereses, las habilidades y las metas profesionales del participante.
- **Seguimiento Continuo:** El manejador de casos asignado a cada participante brinda asesoramiento continuo y monitorea el progreso en el programa de adiestramiento para asegurar su éxito y eventual inserción en el mercado laboral.

4.Evaluación y Ajuste Continuo: La JLCL implementa un proceso de evaluación continua tanto para las ITAs como para los contratos, revisando periódicamente la efectividad de los programas financiados. Este proceso incluye la recolección de datos sobre la satisfacción de los participantes, tasas de colocación laboral, y el desempeño de los proveedores de adiestramiento. La JLCL utiliza esta información para ajustar sus estrategias, asegurando que los servicios de adiestramiento continúen siendo relevantes y eficaces en un mercado laboral en constante cambio.

La Junta Local utiliza ITAs y contratos de manera coordinada para ofrecer servicios de adiestramiento en el área local. Este enfoque asegura que los participantes puedan elegir programas adecuados a sus metas profesionales, al mismo tiempo que se satisface la demanda del mercado laboral.

4.8 Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes en el Área Local.

La Junta Local del Área Suroeste ha establecido diversas prioridades y actividades que permiten atender a jóvenes, especialmente aquellos fuera de la escuela (OSY) y los más vulnerables que enfrentan barreras significativas para ingresar al mercado laboral. A continuación, se detallan las estrategias implementadas para asegurar la efectividad de estas actividades:

- 1. Programa de Jóvenes de los 14 Elementos:** El programa juvenil de WIOA ofrece 14 elementos clave diseñados para ayudar a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral o continuar con su educación. Estos incluyen tutorías, experiencias laborales remuneradas, formación en habilidades ocupacionales y educación financiera, así como servicios de apoyo como transporte y mentoría. Además, se brindan oportunidades de liderazgo, asesoría personalizada y capacitación en emprendimiento.

Los jóvenes también tienen acceso a información del mercado laboral y se les facilita la transición a la educación postsecundaria o programas de formación avanzada, asegurando un desarrollo integral en su trayectoria profesional.

- 2. Prioridades para Jóvenes Fuera de la Escuela (OSY):** La JLCL del Área Suroeste prioriza a jóvenes fuera de la escuela (OSY), alineándose con el mandato de WIOA. Esto incluye una fuerte colaboración con instituciones educativas y organizaciones comunitarias que permiten el reclutamiento de jóvenes en riesgo de exclusión laboral, como aquellos con discapacidades o problemas educativos. Las estrategias de divulgación incluyen ferias de empleo y campañas en redes sociales para captar la atención de este grupo poblacional.
- 3. Experiencia Laboral y Adiestramiento Práctico:** Las experiencias laborales, son fundamentales para que los jóvenes adquieran habilidades prácticas en el lugar de trabajo. La JLCL ha colaborado con empleadores locales para ofrecer estas oportunidades en sectores como el empresarismo, salud, reconstrucción, turismo y la tecnología, asegurando que los jóvenes reciban una compensación justa mientras desarrollan habilidades transferibles.
- 4. Desarrollo de Trayectorias Profesionales:** El desarrollo de trayectorias profesionales es central en la estrategia para jóvenes. A través de los programas de planificación de carreras y la creación de oportunidades de aprendizaje y formación, los jóvenes reciben apoyo continuo para avanzar en sus carreras. Se presta especial atención a las habilidades en ocupaciones de alta demanda, lo que asegura que los jóvenes estén preparados para transitar en el mercado laboral.
- 5. Coregistro de Jóvenes en Programas de Socios:** La JLCL promueve el coregistro de jóvenes en diversos programas, asegurando que reciban múltiples servicios a través de los socios del Centro de Gestión Única.

Esto incluye la integración de servicios de apoyo educativo, programas de rehabilitación vocacional y oportunidades de aprendizaje en colaboración con entidades gubernamentales y no gubernamentales.

- 6. Prevención de la Deserción Escolar y Apoyo Educativo:** El programa busca motivar a los jóvenes que están fuera de la escuela a regresar a esta, además de ofrecer programas educativos remediales y apoyo para la obtención del diploma de escuela superior.
- 7. Desarrollo de Habilidades Ocupacionales:** Los jóvenes tienen la oportunidad de participar en adiestramientos vocacionales para prepararse para el mercado laboral.
- 8. Servicios de Transición Preempleo para Jóvenes con Discapacidades:** En conjunto con agencias de rehabilitación vocacional, la JLCL proporciona Servicios de Transición Preempleo a jóvenes con discapacidades. Estos servicios incluyen orientación vocacional, asistencia técnica y adiestramiento para garantizar que los jóvenes con discapacidades estén preparados para entrar al mercado laboral.
- 9. Colaboración con Programas Federales (YouthBuild, Job Corps, AmeriCorps):** La JLCL colabora con programas como YouthBuild y Job Corps, que proporcionan una combinación de adiestramiento laboral y educación. Estas alianzas permiten que los jóvenes en riesgo reciban formación adicional en oficios y otros programas ocupacionales, aumentando sus posibilidades de éxito en el mercado laboral.
- 10. Otros servicios:** ofrece internados, programas de pre-aprendizaje, empleo de verano y servicios de sostén, que incluyen transporte y cuidado de niños, tanto para jóvenes como para adultos. Estos programas permiten a los participantes adquirir experiencia laboral práctica, desarrollar habilidades técnicas y recibir el apoyo necesario para completar su formación.

Este enfoque asegura que las actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes están orientadas a maximizar el potencial de esta población, brindando acceso a oportunidades de empleo de calidad y formación técnica adaptada a las demandas del mercado.

4.9¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el Área Local con la respuesta rápida a nivel estatal?

La Junta Local del Suroeste coordina las actividades de inversión en la fuerza laboral con los servicios de Respuesta Rápida recibiendo primero directrices a nivel estatal, que luego se integran con las regiones y áreas locales. Esto incluye una colaboración estrecha con los equipos regionales y estatales de servicios a patronos, y la integración de esfuerzos con otros socios clave. A continuación, se detallan los principales aspectos de esta coordinación:

1. Coordinación con los Servicios de Respuesta Rápida a Nivel Estatal y

Regional: La JLCL colabora estrechamente con los equipos de servicios a patronos a nivel regional y estatal para garantizar que los empleadores reciban una respuesta rápida y adecuada ante eventos de reducción de personal o cierres masivos de empresas. Esta coordinación incluye la activación de servicios de Respuesta Rápida, como asistencia en la recolocación, orientación sobre oportunidades de empleo y programas de adiestramiento, y apoyo a los trabajadores afectados para que puedan transitar hacia nuevas oportunidades laborales.

2. Servicios a Patronos: Se busca asistir a los empleadores locales que experimentan cierres o reducciones de plantilla, garantizando que los empleados desplazados reciban los recursos y el apoyo necesario para reintegrarse rápidamente al mercado laboral. Además, se desarrollan y ejecutan estrategias de prevención de despidos, trabajando

directamente con los empleadores para identificar opciones que puedan mitigar la pérdida de empleos.

3. Uso de la Unidad Móvil para Extender los Servicios: La JLCL también cuenta con una Unidad Móvil equipada con las mismas facilidades que el CGU, lo que permite ofrecer servicios de Respuesta Rápida en áreas remotas o comunidades afectadas. Esta unidad facilita la intervención inmediata y proporciona acceso a servicios esenciales, como orientación laboral y oportunidades de adiestramiento, en comunidades que de otra manera tendrían dificultades para acceder a los centros fijos.

4. Colaboración con Instituciones Educativas y Proveedores de Adiestramiento: La JLCL colabora con proveedores de adiestramiento y entidades educativas para ofrecer programas específicos que atienden las necesidades emergentes de los trabajadores desplazados. A través de programas de adiestramiento ocupacional y en el empleo (OJT), se asegura que los participantes adquieran las habilidades necesarias para adaptarse a nuevos sectores laborales o roles dentro de la misma industria.

La coordinación de la JLCL con los servicios de Respuesta Rápida a nivel estatal está orientada a garantizar una respuesta ágil y eficiente ante situaciones de despidos masivos o cierres de empresas. A través de la colaboración con los equipos de servicios a patronos, la implementación de programas de adiestramiento y el uso de la Unidad Móvil, la JLCL asegura que tanto los empleadores como los trabajadores reciban el apoyo necesario para minimizar el impacto negativo y facilitar la transición hacia nuevas oportunidades laborales.

4.10¿Cómo coordinará la Junta Local los programas y actividades relevantes de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de inversión en la fuerza laboral para respaldar estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicio(s)?

La Junta Local del Suroeste ha implementado varias estrategias para asegurar que las actividades de inversión en la fuerza laboral se coordinen eficazmente con programas de educación secundaria y postsecundaria, a fin de mejorar los servicios y evitar la duplicidad.

1. Estrategias para Coordinar y Mejorar Servicios de Desarrollo Laboral:

La JLCL colabora con instituciones educativas locales, como colegios comunitarios, escuelas secundarias y universidades técnicas, tales como la Universidad Interamericana y el Sistema Ana G. Méndez, para asegurar que los servicios de desarrollo laboral estén alineados con las ofertas educativas. Esto incluye la participación en la revisión y actualización de currículos para asegurar que los estudiantes reciban una formación relevante y en demanda.

2. Accesibilidad a Programas Postsecundarios y Expansión Tecnológica:

La Junta trabaja para mejorar la accesibilidad a los programas de educación postsecundaria, especialmente mediante la expansión de programas de adiestramiento en línea. Esto permite que los participantes, incluidas personas en áreas rurales o con dificultades de transporte, puedan acceder a oportunidades educativas sin limitaciones geográficas. Además, se promueven programas de formación técnica y profesional en sectores clave como salud, turismo, tecnología, reconstrucción y manufactura.

3. Evaluación y Seguimiento para Evitar Duplicidad: El personal del CGU evalúa las necesidades educativas y laborales de cada participante y coordina la provisión de servicios con los socios educativos para evitar la

duplicidad. El uso de sistemas compartidos de información y referidos garantiza que los participantes accedan a los servicios sin necesidad de repetir procesos. Además, se realizan reuniones regulares con los socios del sistema para identificar áreas de solapamiento y ajustar los servicios. Estas reuniones también permiten mejorar la documentación y los formularios, asegurando una atención coordinada.

4. **Alianzas Estratégicas y Programas de Educación:** La Junta ha fortalecido sus alianzas con colegios comunitarios, instituciones técnicas, y programas como YouthBuild y Job Corps, que proporcionan a los jóvenes y adultos mayores oportunidades de capacitación en oficios y desarrollo de habilidades para la vida laboral. La colaboración con estos programas asegura que los jóvenes y adultos tengan acceso a programas postsecundarios relevantes y alineados con las necesidades del mercado laboral.
5. **Acceso a la Tecnología:** Las estrategias de la JLCL están diseñadas para mejorar los servicios de desarrollo laboral en coordinación con la educación secundaria y postsecundaria, promoviendo la integración de tecnología en el aprendizaje, particularmente en programas técnicos y vocacionales. Esto también incluye la expansión del acceso a programas de educación en línea, que han demostrado ser efectivos para eliminar las brechas de destrezas.

La JLCL del Área Suroeste trabaja activamente para coordinar programas de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de desarrollo laboral, eliminando la duplicidad de servicios, mejorando el acceso a la educación postsecundaria y expandiendo el uso de tecnología en programas de formación.

4.11 Describa los planes, garantías y estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de servicios de Wagner-Peyser (29 U.S.C. 49 et seq.) y otros servicios proporcionados a través del sistema de prestación de servicios de gestión única.

La Junta Local del Área Local Suroeste ha implementado una serie de estrategias y medidas para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad entre los servicios de Wagner-Peyser y otros socios del Centro de Gestión Única. Estas estrategias se enfocan en asegurar que los programas y servicios se integren de manera eficiente y efectiva, alineándose con los objetivos de la Ley WIOA y los principios operacionales del CGU.

1. Coordinación entre Programas: Los servicios de Wagner-Peyser están completamente integrados en el sistema del CGU, asegurando que los solicitantes de empleo y los participantes reciban atención continua y coordinada a través de los diferentes programas. Los equipos de trabajo en el CGU, incluyendo Wagner-Peyser y otros socios, participan en reuniones periódicas para revisar los casos y coordinar los servicios necesarios.

- **Uso de Referidos Eficientes:** Se ha establecido un sistema de referidos que permite la derivación eficiente de participantes a los servicios más adecuados, sin necesidad de duplicar esfuerzos y procesos. Esto está respaldado por los memorandos de entendimiento (MOU) entre los socios.

2. Estrategias para Evitar la Duplicidad: Se han implementado varios mecanismos para evitar la duplicación de servicios entre Wagner-Peyser y otros socios:

- **Sistemas de Información Compartida:** El uso de sistemas integrados de información permite que los proveedores de servicios y socios del CGU

tengan acceso a la información del participante. Esto ayuda a evitar que se repitan evaluaciones o servicios ya brindados.

- **Formularios Uniformes:** Se están desarrollando formularios y procesos uniformes para ser utilizados por todos los socios del CGU, lo que facilita el intercambio de información y la coherencia en los servicios brindados.

3. Roles del Operador del CGU y los Administradores: El Operador del CGU tiene la responsabilidad de coordinar la provisión de servicios entre los socios presentes en el CGU y otros proveedores de servicios. El operador también garantiza el cumplimiento de los niveles de ejecución establecidos por WIOA, y coordina las actividades necesarias para mejorar la calidad y efectividad de los servicios. Por otra parte, los administradores del CGU monitorean de manera continua la prestación de servicios, asegurando que se cumplan los acuerdos establecidos y que los servicios se ofrezcan de manera eficiente.

4. Otros Servicios: La Junta Local ha implementado iniciativas específicas para mejorar los servicios a través del sistema de gestión única:

- **Tecnología:** Se está integrando tecnología, como plataformas digitales y servicios en línea, para facilitar el acceso a los servicios, especialmente en áreas remotas. Esto incluye la posibilidad de realizar adiestramientos en línea y la provisión de servicios de empleo y capacitación de forma virtual.
- **Unidad Móvil del CGU:** Se utiliza una unidad móvil para llevar los servicios del CGU a comunidades de difícil acceso, facilitando que los participantes reciban los servicios sin necesidad de desplazarse a las oficinas físicas.

La Junta Local ha desarrollado un sistema robusto y coordinado para asegurar que los servicios de Wagner-Peyser y otros socios del CGU se integren de manera eficiente, evitando duplicidades y mejorando la calidad de los servicios.

Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral del Título I

4.12 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA?

La Junta Local del Área Suroeste ha establecido un marco de coordinación entre las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA y las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA, asegurando que los servicios estén alineados con el plan local y las necesidades de los participantes. A continuación, algunas actividades relacionadas a la educación de adultos y alfabetización:

1. **Involucramiento de Proveedores del Título II:** Los proveedores de educación de adultos del Título II, como el Departamento de Educación de Puerto Rico, participan en el proceso de coordinación de servicios a través de acuerdos y referidos.
2. **Alineación con el Plan Local:** La Junta Local colabora para asegurar que las actividades de alfabetización y educación de adultos se alineen con el plan local y las medidas de ejecución. A través de evaluaciones continuas, se monitorea el cumplimiento de los objetivos y se hace seguimiento de las actividades educativas en función de las necesidades de los participantes en el Área Local.
3. **Coordinación de Actividades entre el Título I y el Título II:** La Junta Local mantiene una colaboración entre los proveedores de servicios de alfabetización del Título II y los programas de desarrollo laboral del Título I. Los servicios de alfabetización del Título II se coordinan con los programas de adiestramiento y empleo del Título I, particularmente cuando los participantes del Título I requieren educación básica o alfabetización para avanzar en el mercado laboral. En casos de educación

básica, se utilizan referidos a los programas del Título II, y los servicios son monitoreados por el CGU para asegurar la continuidad en el desarrollo de los participantes.

4.13 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se ofrecerán a los participantes, incluidos aquellos delineados en la Sección 3(24) de WIOA, personas con barreras para el empleo, en el área local?

La Junta Local del Área Suroeste ofrece servicios y actividades a través del sistema de gestión única, atendiendo de manera integral a participantes con barreras para el empleo, según la Sección 3(24) de WIOA. A continuación, se detallan los servicios y la estructura organizada para garantizar la inclusión y el apoyo continuo a estas personas.

1. Servicios Universales (Wagner-Peyser y Otros)

Los servicios universales proporcionados a través del Centro de Gestión Única (CGU/AJC) están diseñados para facilitar el acceso al empleo y mejorar las habilidades laborales de los participantes, incluidos aquellos con barreras para el empleo.

- **Orientación sobre Oportunidades Laborales y Adiestramiento:** El sistema ofrece información clara sobre las oportunidades de empleo y adiestramiento, ayudando a los participantes a explorar las opciones que mejor se ajusten a sus metas profesionales y los requerimientos del mercado laboral local.
- **Asistencia en la Búsqueda de Empleo:** Los participantes tienen acceso a herramientas para mejorar su búsqueda de empleo, incluyendo ayuda con la creación de resumé, la búsqueda activa de ofertas laborales, y acceso a portales especializados en empleo.

- **Evaluación de Habilidades:** Se realiza una evaluación inicial de cada participante para determinar las áreas donde se necesita apoyo adicional, identificando barreras como deficiencias de habilidades o problemas de transporte. Esto asegura que las necesidades específicas de cada individuo sean abordadas adecuadamente desde el inicio.
- **Consejería de carreras** para identificar oportunidades de empleo y adiestramiento.
- **Referidos a empleos y programas de adiestramiento** tanto en el sector privado como en instituciones educativas.

2. Servicios Especializados para Personas con Barreras para el Empleo

El sistema de prestación de servicios está diseñado para proporcionar un enfoque integral que combine asistencia personalizada, adiestramiento y apoyo en la superación de barreras para el empleo.

- **Adiestramiento en el Empleo (OJT):** Este programa permite a los participantes aprender nuevas habilidades mientras trabajan, con un reembolso de hasta el 90% del salario al empleador, asegurando la retención del empleo a largo plazo.
- **Servicios para Personas con Discapacidades:** Los participantes con discapacidades tienen acceso a ajustes razonables en el lugar de trabajo y tecnología de asistencia para asegurar su inclusión plena. Estos servicios están alineados con los programas del Título IV de WIOA, brindando también acceso a transporte para aquellos que enfrentan dificultades de movilidad.
- **Educación y Adiestramiento Ocupacional:** Los participantes reciben formación técnica y adiestramiento ocupacional en colaboración con

instituciones educativas y vocacionales, lo que les permite mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad en sectores clave del mercado.

- **Servicios de Apoyo:** Para madres solteras y otras personas con barreras, se proveen servicios de transporte y cuidado de niños para que puedan acceder a los programas.

3. Proceso Organizado de Admisión y Determinación de Barreras

El sistema de prestación de servicios de gestión única sigue un proceso organizado para la admisión de clientes y la identificación de barreras que puedan impedir su inserción laboral.

- **Evaluación Inicial de Necesidades:** Se realiza una evaluación completa para identificar barreras, tales como falta de educación, habilidades deficientes, discapacidades, o problemas de vivienda. Este diagnóstico inicial es crucial para desarrollar un Plan Individualizado de Empleo (IEP) que establezca metas claras y acciones concretas para ayudar al participante a superar dichas barreras.
- **Apoyo en el Lugar de Trabajo:** Para aquellos que enfrentan barreras relacionadas con el transporte, se han implementado soluciones como vehículos proporcionados por la JLCL y acuerdos con municipios locales para facilitar el acceso a los centros de trabajo y adiestramiento.

4. Servicios para Personas con Discapacidades

Los participantes con discapacidades elegibles bajo el Título IV de WIOA tienen acceso a servicios especializados a través de agencias de rehabilitación vocacional, que proporcionan apoyo técnico y adiestramiento.

- **Apoyo Tecnológico:** Los participantes reciben acceso a herramientas y tecnologías de asistencia que facilitan su integración al empleo.

- **Adiestramiento y Educación:** Los programas de educación y adiestramiento ocupacional están diseñados para brindar a las personas con discapacidades las habilidades necesarias para ingresar y mantenerse en el mercado laboral.

5. Actividades de Divulgación y Acceso a los Servicios

El sistema de prestación de servicios en el Centro de Gestión Única emplea un proceso sistemático de divulgación para asegurar que las personas con barreras conozcan los beneficios del sistema y cómo acceder a ellos.

- **Presentaciones Comunitarias y Campañas de Divulgación:** Se realizan sesiones informativas y campañas dirigidas a personas con barreras, como aquellas con discapacidades o de bajos ingresos. Estas actividades incluyen charlas en comunidades, ferias de empleo y asociaciones con organizaciones comunitarias para asegurar que la información llegue a las poblaciones prioritarias.
- **Colaboración con Instituciones Locales:** La JLCL ha establecido acuerdos con diversas instituciones educativas y comunitarias para asegurar que los servicios lleguen a las poblaciones más vulnerables, ayudando a reducir las barreras al empleo y mejorar el acceso a recursos educativos y laborales.

A través de esta combinación de servicios universales y especializados, la JLCL del Área Suroeste asegura que los participantes, incluidas las personas con barreras para el empleo, reciban el apoyo necesario para superar obstáculos y acceder a oportunidades de empleo de calidad.

Servicios para empleadores y empresas

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el Área Local?

En el Área Local del Suroeste, la Junta Local y el CGU proporcionan una variedad de servicios, actividades y recursos dirigidos a empresas y empleadores con el objetivo de mejorar la eficiencia en la contratación, el adiestramiento y la retención de personal, en cumplimiento con los estatutos de la Ley WIOA. A continuación, se describe cómo se estructuran y operan estos servicios:

1. Roles del Equipo de Servicios a Patronos y Estructura

El equipo de servicios a patronos de la JLCL está compuesto por especialistas que sirven como intermediarios entre las empresas locales y los programas de desarrollo laboral. Su función principal es asesorar a los empleadores sobre cómo acceder a los servicios disponibles, tales como programas de adiestramiento y reclutamiento, consultoría en recursos humanos, orientaciones y talleres para nuevos empleados, y garantizar que estos servicios estén alineados con las necesidades empresariales. Además, el equipo coordina actividades como ferias de empleo y eventos de networking para conectar a las empresas con posibles candidatos y socios clave del sistema.

2. Conexión de los Socios con los Empleadores

Los socios del Centro de Gestión Única colaboran con los empleadores locales a través de programas diseñados para mejorar las habilidades de los empleados en áreas críticas como la educación básica, la alfabetización en el lugar de trabajo y adiestramiento en el empleo. Estos programas permiten a los empleadores identificar áreas donde su fuerza laboral necesita desarrollo y, junto con los socios, implementar soluciones de capacitación específicas. Esta conexión mejora la productividad de los empleados y cierra brechas de habilidades, contribuyendo al crecimiento económico regional.

3. Servicios a Patronos del Título III (Ley Wagner-Peyser)

Los servicios bajo el Título III de WIOA incluyen eventos de feria de empleo y reclutamiento, desarrollo de programas de aprendizaje (apprenticeships), y la orientación en reducción de plantilla en recursos humanos, entre otros. Estos servicios permiten a las empresas aprovechar incentivos fiscales y programas especializados de contratación, asegurando que puedan acceder a la mejor mano de obra disponible. Los empleadores pueden interactuar con estos servicios a través del CGU o mediante plataformas en línea, lo que facilita el acceso y adopción de los recursos disponibles.

4. Servicios a Patronos del Título IV (Ley de Rehabilitación de 1973)

Los empleadores que contratan personas con discapacidades pueden beneficiarse de los servicios proporcionados bajo el Título IV de WIOA, que incluyen el apoyo para implementar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y el acceso a tecnologías adaptadas. Estos servicios están diseñados para fomentar la inclusión laboral y asegurar que las empresas cumplan con las normativas de accesibilidad, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo.

5. Interacción de las Empresas con el Sistema Educativo

Las empresas del Área Local Suroeste colaboran estrechamente con instituciones educativas, como colegios comunitarios y centros de formación técnica, para alinear el diseño de currículos con las demandas del mercado laboral, mediante programas de educación técnica y vocacional y desarrollo de trayectorias profesionales. Este enfoque asegura que los egresados de estas instituciones posean las habilidades necesarias para cubrir las vacantes en sectores clave de la economía regional y local.

6. Prácticas Innovadoras de Participación Empresarial

La JLCL ha implementado prácticas innovadoras para mejorar la participación de los empleadores en los programas de desarrollo laboral. Entre estas iniciativas se destaca el uso de plataformas digitales para facilitar el acceso a los servicios y la participación en eventos empresariales, lo que permite una

mayor flexibilidad y rapidez en la interacción entre empleadores y los servicios de la JLCL. Además, se fomenta el trabajo conjunto con los proveedores de servicios para minimizar la duplicidad de esfuerzos y asegurar que las empresas reciban un apoyo personalizado. Por otra parte, la JLCL trabaja en un foro anual de desarrollo económico con empresas y profesionales donde se discuten temas que impulsen la economía del área local y la región Suroeste.

4.15 ¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados en el área local?

La Junta Local identifica y coordina los servicios de apoyo necesarios para que los participantes puedan acceder a los programas de empleo y adiestramiento de manera efectiva. Entre los servicios de apoyo que se coordinan, se destacan:

1. **Transportación:** Se coordinan servicios de transportación para aquellos participantes que tienen dificultades para acceder físicamente a los Centros de Gestión Única (CGU) o los lugares donde se imparten los adiestramientos. Además, la Unidad Móvil del CGU está equipada con las mismas facilidades que los centros físicos, permitiendo llevar los servicios a comunidades, instituciones educativas, escuelas, ferias de empleo y organizaciones en lugares remotos.
2. **Servicios de apoyo adicionales:** Además de transportación, la Junta Local identifica y coordina otros servicios de apoyo cruciales como cuidado de niños, asesoría legal, vivienda, salud mental y servicios de rehabilitación vocacional. Estos servicios ayudan a eliminar las barreras que los participantes puedan enfrentar para asistir a los programas y completar su formación.
3. **Coordinación con socios:** La Junta Local trabaja de manera conjunta con los socios del Centro de Gestión Única y otras agencias para facilitar

el acceso a estos servicios. Los memorandos de entendimiento (MOUs) con los socios permiten una colaboración fluida para que los participantes puedan recibir el apoyo necesario sin necesidad de desplazarse a múltiples oficinas.

4. **Servicios de sostén:** Los servicios de sostén como asistencia para la adquisición de materiales de adiestramiento, libros y herramientas, así como subsidios para cuidado de niños y transportación, se ofrecen a través del sistema de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA). Estos recursos son gestionados por el manejador de casos, quien se asegura de que los participantes reciban los servicios necesarios para eliminar las barreras que puedan impedir su participación y éxito en los programas.

Con esta estrategia, la Junta Local maximiza la coordinación de los servicios de apoyo para que todos los participantes, incluyendo aquellos con barreras al empleo, puedan acceder y beneficiarse de las oportunidades de empleo y adiestramiento en el área local.



CUMPLIMIENTO



SECCIÓN 5: CUMPLIMIENTO

SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES

5.1 Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del área local llevarán a cabo los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios disponibles en el sistema de prestación de servicios de gestión única del área local.

Los acuerdos colaborativos en el Área Local Suroeste se gestionan a través de Memorandos de Entendimiento (MOU) y Acuerdos de Financiamiento Intraestatal (AFI). Estos acuerdos aseguran que los proveedores de servicios trabajen de manera conjunta, definiendo claramente sus responsabilidades y garantizando la integración y el acceso a los servicios del sistema de gestión única. Cada proveedor tiene responsabilidades específicas y participa en la planificación y coordinación de los servicios, garantizando que se alineen con los objetivos del plan local.

Las responsabilidades derivadas de estos acuerdos incluyen la provisión de servicios específicos, por ejemplo, la educación de adultos por parte del Departamento de Educación y los servicios a personas con discapacidades por Rehabilitación Vocacional. También se llevan a cabo programas de adiestramiento cruzado para el personal, lo que permite que los empleados conozcan los servicios ofrecidos por otras entidades, facilitando la integración y mejorando la calidad de la atención a los participantes. Además, los acuerdos permiten el intercambio de información y el uso compartido de recursos entre las entidades, asegurando una atención holística y la reducción de barreras al empleo y la educación.

El monitoreo y la evaluación continua son componentes clave de estos acuerdos, con la JLCL monitoreando que cada entidad cumpla con sus

responsabilidades y que los servicios ofrecidos estén alineados con las necesidades de los participantes.

5.2 ¿Qué acción(es) está tomando (o tomará) la Junta Local para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución?

La JLCL del Área Local Suroeste busca integrar una serie de acciones para continuar siendo una Junta de alta ejecución, alineada con las metas futuras del Plan Estatal WIOA y del Plan Regional del Suroeste. Estas acciones incluirán un enfoque reforzado en el cumplimiento de los objetivos de colocación, retención, así como la capacitación en nuevas tecnologías y sectores emergentes. La JLCL también fortalecerá sus prácticas de monitoreo constante para asegurar que las metas de ejecución se cumplan, además de garantizar una integridad fiscal robusta mediante auditorías periódicas y controles internos más estrictos para optimizar el uso de los fondos de WIOA.

En cuanto a la innovación tecnológica, la JLCL busca implementar mejoras en sus plataformas digitales para ampliar el acceso a los servicios, especialmente para aquellas personas con barreras de empleo en zonas rurales. La adopción de mejores prácticas en gobernanza será un enfoque clave, garantizando una mayor participación de los empleadores en el diseño de políticas y programas que satisfagan las demandas del mercado laboral. La Junta también anticipa fortalecer las alianzas multisectoriales y los programas de adiestramiento en el empleo (OJT) para asegurar una respuesta ágil a las necesidades del sector productivo y maximizar su impacto en la fuerza laboral.

5.3 ¿Cuál es el proceso que la Junta Local utiliza para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del plan local, especialmente para representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad?

La JLCL del Área Local Suroeste fomenta la participación de representantes clave en el desarrollo del plan local mediante reuniones que permitieron identificar desafíos, necesidades y recopilar información esencial para la elaboración del plan. El borrador del plan se pone a disposición en diversos formatos, facilitando que las partes interesadas puedan ofrecer sugerencias y retroalimentación, garantizando un proceso colaborativo y participativo.

Para asegurar un proceso inclusivo y transparente, la JLCL complementa estas acciones con el uso de herramientas digitales, lo que amplía la accesibilidad y permite que cualquier persona interesada participe y contribuya al desarrollo de un plan que refleje adecuadamente las necesidades del Área Local Suroeste.

5.4 ¿Cuál es el proceso que la Junta Local utiliza para proveer un período de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan?

- **Publicación del Plan Propuesto:** La JLCL publica el plan local propuesto en su página web oficial y en las plataformas digitales del área local. Se notifica también a través de medios de comunicación locales y redes sociales, proporcionando enlaces para que el público pueda acceder al documento de manera conveniente y oportuna. Además, la publicación se realiza en las oficinas del Centro de Gestión Única (CGU) y otros puntos estratégicos de fácil acceso para la comunidad.
- **Período de Comentarios Públicos:** El período de comentarios públicos se extiende por 30 días consecutivos, durante los cuales los ciudadanos,

empresas, organizaciones de la comunidad, instituciones educativas, y otras partes interesadas pueden revisar el plan y presentar sus observaciones y sugerencias. Se habilitan canales tanto físicos (formularios en las oficinas) como electrónicos (correo electrónico y formularios en línea) para facilitar el envío de comentarios.

- **Notificación a las Partes Interesadas:** En paralelo a la publicación general, la JLCL notifica directamente a representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa y agencias gubernamentales sobre la apertura del período de comentarios públicos, animando a estos sectores clave a participar en la revisión del plan.
- **Recepción y Gestión de Comentarios:** Los comentarios recibidos durante el período se recogen, clasifican y analizan cuidadosamente. Se garantiza que las observaciones críticas sean atendidas y, en caso de ser pertinente, incorporadas en el plan final. Las respuestas a los comentarios se documentan para ser incluidas junto con el plan presentado al Estado, conforme a la normativa establecida.
- **Transparencia y Acceso:** La JLCL garantiza la transparencia del proceso al informar sobre los resultados del período de comentarios, ya sea mediante publicaciones adicionales o informes de resumen. Asimismo, se asegura de que todos los sectores de la población, incluidas personas con barreras para el empleo tengan acceso al proceso de revisión.

CERTIFICACIONES

- ☐ El Área Local _____ certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, para la fecha de efectividad de este plan.
- ☐ Acuerdo entre todos alcaldes, si corresponde.
- ☐ Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.
- ☐ Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes) y la JLDL.
- ☐ Política y proceso de la JLDL que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.
- ☐ Política y proceso de gerencia fiscal, incluido el plan de asignación de costos; controles internos; manejo de efectivo; adquisición de bienes y servicios; reembolso de costos; inventario y equipo; ingresos del programa; reembolso de viajes; requisitos y resolución de auditoría; informe anual; manejo de propiedades; cobro de deudas; y costos permitidos.
- ☐ Política o procedimiento de adquisición (compras) del área local que debe describir procedimientos formales de compras.
- ☐ Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.
- ☐ Políticas y procedimientos que aborden, como mínimo, igualdad de oportunidades para los clientes; quejas y agravios; servicios de apoyo; pagos relacionados con necesidades (si aplica); manejo de expedientes; determinación y verificación de elegibilidad; criterios de autosuficiencia; autodeclaración; prioridad de servicio; estipendios e incentivos; verificación/reembolsos de costos de adiestramiento; cuentas individuales de adiestramiento (ITAs); contratos para servicios de adiestramiento; lista de proveedores de adiestramiento del área local y criterios y proceso de elegibilidad; definición de "asistencia adicional"; experiencia de trabajo; políticas de adiestramiento basado en el empleo (Work-based Training), incluido el adiestramiento de trabajadores incumbentes, OJT, adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado (RA).
- ☐ Política y proceso de manejo de riesgos, incluyendo la retención de registros y el acceso público; monitoría, quejas; incidentes; y plan de continuidad de las operaciones ante desastres.
- ☐ Política y procedimientos de recursos humanos, incluyendo el plan de clasificación de empleados; beneficios; reclutamiento y selección; desarrollo de empleados; disciplina; despidos, liquidaciones; acoso sexual; e igualdad de oportunidades y no discriminación, acoso laboral, violencia doméstica, EEO y Ley ADA, entre otros.
- ☐ Contrato(s) de servicios profesionales.



REFERENCIAS

REFERENCIAS

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2010). Plan de Ordenación Territorial del Municipio Autónomo de Cabo Rojo. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2022/03/Cabo-Rojo-PT-Memorial-2010.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2016). Plan de Ordenación Territorial del Municipio de Guayanilla.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2010). Plan de Ordenación Territorial del Municipio de Lajas. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/11/Lajas-PT-Memorial.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2010). Plan de Ordenación Territorial del Municipio de Guánica. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/11/Guanica-PT-Documento-Abril-2010.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023). Plan de Ordenación Territorial del Municipio de Maricao. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/08/JP-PT-59-2-Plan-Final-Maricao-OCEPR.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (1999). Plan de Ordenación Territorial del Municipio de Sabana Grande. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/11/Sabana-Grande-PT-Enunciacion-y-Objetivos-Programa.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2012). Plan Territorial del Municipio de San Germán: Memorial y Programa. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/11/San-German-PT-Ira-RI-Memorial-2012.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2016). Plan Territorial del Municipio de Yauco: Memorial y Programa. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2022/08/PT-Yauco-12-Dic-2016.pdf>

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

Plan Local Área Suroeste. (2020). Plan Estratégico para cuatro (4) años para los Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.

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. Recuperado de: 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

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

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

