PLAN REGIONAL CUATRIENAL (ENM) SURESTE 2020-2023

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE

AmericanJobCenter

amsi ALIANZA MUNICIPAL DE SERVICIOS INTEGRADOS

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR-CENTRAL

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN 2

II. VISIÓN Y MISIÓN REGIONAL 3

III. DESARROLLO ANÁLISIS FODA 4

IV. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA 10

V. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS 56

VI. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA EN LA REGIÓN 70

VII. RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL 73

VIII. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL 102

IX. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA 103

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), requiere, como parte de los requisitos para la delegación de fondos la elaboración de Planes de Trabajo por un periodo de cuatro años. En el ámbito local se requiere un Plan Local y un Plan Regional. Este último se elabora entre las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL) que integran las regiones de desarrollo económico.

La Región Sureste, está integrada por las ALDL Caguas – Guayama (AMSI), Sur Central y Sureste La región se caracteriza por la concentración de industrias en la fabricación farmacéutica, biotecnología agrícola incluyendo la investigación y el desarrollo de cultivos.

El Plan Regional se elaboró utilizando como referencia la Guía de Planificación Regional y Local emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) el 10 de junio de 2020, el Plan Regional Cuatrienal 2016-2019 y los Planes Locales Cuatrienales 2020-2023 de las tres (3) ALDL, así como el Plan Estatal Unificado 2020-2023. La visión, estrategias e iniciativas desarrolladas en el ámbito estatal son la base para el proceso de planificación regional.

La planificación regional está dirigida al establecimiento de estrategias regionales de servicios incluyendo la formalización de acuerdos colaborativos para la prestación de servicios entre las ALDL, así como los Socios Medulares. Las siguientes estrategias definirán nuestro trabajo durante los próximos cuatro años programa:

-Desarrollar alianzas

-Maximizar la comunicación efectiva

-Promover el intercambio de información

-Capacitar los recursos humanos

-Establecer la medición de progreso estructurada

II. VISIÓN Y MISIÓN REGIONAL

A. MISIÓN

Integrar estrategias y crear alianzas que generen fortalezas de la región para el desarrollo de la fuerza laboral y su crecimiento económico.

B. VISIÓN

Ser reconocida como líder en la implementación de iniciativas innovadoras e integradoras, para promover el mejoramiento continuo y sinergia, con el fin de acelerar y transformar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y acelerar el desarrollo económico de la región.

C. METAS REGIONALES

Para efectos de este Plan Regional hemos delineado las siguientes metas:

a. Integrar, alinear y unificar las estrategias de las Juntas Locales que forman parte de la región para utilizar los recursos disponibles de una manera efectiva, eficiente y sostenida enfocada en los servicios dirigidos a los clientes, participantes y patronos.

b. Aumentar el nivel educativo de la fuerza laboral y el acceso a los servicios de capacitación basado en las necesidades del sector empresarial de la región, con el propósito de fomentar la participación de la clientela en nuestro mercado laboral.

c. Servir como ente facilitador a los sectores empresariales existentes e identificar nuevos patronos de sectores de mayor potencial de crecimiento e innovación, con el propósito de aumentar las oportunidades de empleo y generar un impacto económico significativo en la región. Nos aseguraremos de que los servicios que se ofrezcan a los patronos sean ágiles, eficientes y efectivos.

d. Mejorar los procesos para proveer servicios de manera ágil, efectiva y eficiente mediante el uso de la tecnología.

e. Mejorar la comunicación e integración con los socios medulares y obligados del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, con el propósito de mejorar los servicios y evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos. Que se integren de manera presencial y/o tecnológica.

III. DESARROLLO ANÁLISIS FODA

El análisis FODA, es una herramienta estratégica de análisis de la situación de organizaciones. El principal objetivo de aplicar la matriz en una organización es ofrecer un diagnóstico que permita tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar en el futuro. El análisis de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas para la Región de Desarrollo Económico Sureste se realizó considerando las diferencias existentes entre las Áreas Locales. Se determinaron los elementos considerando solamente los factores que más importancia tienen para lograr la Visión de la Región de Desarrollo Económico Sureste. La **información** recabada para el diagnóstico de FODA debe ser objetiva, flexible y pertinente y debe provocar cambios o ajustes en el proceso de planificación. Las estrategias serán dirigidas a disminuir o eliminar las debilidades y amenazas, fortaleciendo y manteniendo las fortalezas y oportunidades que resulten en incrementar la competitividad de la región. Estas consideraciones generaron el siguiente análisis:

A. Las fortalezas identificadas en la Región de Desarrollo Económico del Sureste son las siguientes:

1. Infraestructura tecnológica de avanzada

- Los avances en la tecnología permiten brindar las herramientas necesarias para mantener una comunicación efectiva entre los proveedores, patronos y participantes con el personal técnico.
- Elimina barreras de comunicación y facilita la accesibilidad de los servicios en múltiples procesos y funciones.
- Permite la recopilación precisa de data que ayuda al intercambio de información entre las Áreas Locales, identificando poblaciones y necesidades para estructurar el ofrecimiento de los servicios.

2. Personal capacitado y comprometido

- Se mantiene la capacitación del personal en el ofrecimiento de adiestramientos de temas de avanzada con información actualizada para el mejoramiento profesional continuo y de calidad.
- Intercambio de recursos humanos especializado en la optimización de los sistemas de recopilación de data y ofrecimientos de talleres y desarrollo de estrategias de servicios a poblaciones especiales.

3. Estructura física apropiada para ofrecer servicios unificados y de forma integrada

- Los CGU-AJC, están organizados basado en la Ley WIOA y su Reglamentación Interpretativa. En relación con los clientes que visitan el CGU-AJC se les ofrecen todos los Servicios Básicos de Carrera. En lo que respecta a los patronos se les ofrecen, entre otros, los siguientes servicios: orientarlos sobre los servicios disponibles, coordinar el uso de las facilidades físicas del CGU-AJC de salones para ofrecer orientaciones, realizar entrevistas de preselección y/o reclutamiento, administración de

pruebas ocupacionales a los candidatos a empleo y otras según autorizadas en la Ley WIOA.

- Físicamente existe un área de recepción, un centro de recursos, así como los espacios que ocupan los socios medulares y los obligados. Se les ofrecen los Servicios Básicos de Carrera y los que no están listos para empleo se refieren a los socios para ofrecer los servicios según corresponda.

B. Las debilidades identificadas en la Región de Desarrollo Económico Sureste son:

1. Dependencia de fondos federales WIOA

- Se depende, con excepción del ALDL Caguas-Guayama (AMSI), únicamente de los fondos de la Ley WIOA lo cual limita el ofrecimiento de servicios a ciertas poblaciones basado en la determinación de la elegibilidad y niveles de ejecución, propuestas como requisitos para estos fondos. A esto, además, se añade la inestabilidad que crea la aprobación de estos fondos, anualmente, por el gobierno federal.

2. Desconocimiento de nuestros servicios

- Las campañas de divulgación no son efectivas limitando que los patronos y clientes no conozcan los servicios y actividades que se ofrecen en el sistema de desarrollo laboral.

3. Burocracia Gubernamental

- Los procesos burocráticos gubernamentales limitan la ejecución de los servicios a nuestros clientes, obstaculizando además el desarrollo ágil de empresas, de negocios emergentes y/o expansiones de estas.

C. Las oportunidades y amenazas (externo) identificadas en la Región de Desarrollo Económico Sureste son:

a. Oportunidades

1. Alianzas Estratégicas

- Las instituciones educativas están actualizando sus ofrecimientos académicos esto nos permitirá preparar el recurso humano conforme a las necesidades presentes y futuras de los patronos. Esto, aumentando las destrezas y credenciales de nuestros clientes como un activo que provoque un giro relacionado a la percepción de las Áreas Locales.

2. Agilidad Gubernamental

- Estrechar la relación con las diversas dependencias de gobierno para la obtención de apoyo en la agilidad de las gestiones gubernamentales necesarias, que fortalezca la operación interna de los programas y servicios.

3. Promoción y Divulgación

- La diversidad de medios sociales de comunicación nos permitirá estructurar nuestra campaña de medios para ampliar las estrategias de promoción y por ende ampliar el intercambio de información de las actividades y ofertas entre las Áreas Locales que componen la región.

4. Desarrollo de industria turística y empresarismo

- En reconocimiento de un área geografía privilegiada para el desarrollo del turismo, se intensificará el potencial de empresarismo a través de PYMES, que consoliden una estructura funcional que emerge del interés en el desarrollo económico de la zona.

5. Programa de Aprendizaje

- El Programa de Desarrollo Laboral está coordinando, en Puerto Rico, el Programa de Aprendizaje. Estaremos promoviendo el mismo entre nuestros patronos lo cual nos permitirá ampliar la gama de servicios que les ofrecemos y por ende ampliar las credenciales que obtienen nuestros participantes.

6. Expectativas Económicas y de Inversión

- Buenas expectativas económicas y de inversión para todo Puerto Rico y para los municipios que integran la Región. Se abren oportunidades de nuevos empleos en los sectores de construcción y manufactura.

7. Iniciativa Trabajos Remoto

- La crisis mundial COVID 19 ha creado problemas de salud, económicos y sociales. No obstante, es necesario analizar las oportunidades que esto ha creado a nivel del mercado laboral y educativo. En ese sentido será clave que la Región pueda evaluar la necesidad de realizar inversiones de equipo y tecnología, para operar en algunas instancias de manera remota.

b. Amenazas

1. Pandemia Coronavirus (COVID-19)

- Debido a la pandemia, se ha afectado adversamente el logro de las metas a corto plazo, ya que el no poder ofrecer presencialmente los servicios limita la participación. Limita el desarrollo y aplicación de destrezas ocupacionales y el acceso a fuentes de aprendizaje presencial. Además, ha representado en el corto plazo inestabilidad en la

creación de nuevos empleos. De esto mantenerse, podría ser necesarios reenfocar estrategias.

2. **Integración de Socios Obligados**
   - El incumplimiento de los acuerdos convenidos mediante los Memorandos de Entendimiento (MOU), no permite que los clientes tengan acceso a los servicios necesarios de manera efectiva en un solo lugar, según se establece bajo el concepto de "*One Stop*" a través de los *American Job Centers*.
3. **Factores Ambientales y Climáticos**
   - Los cambios climáticos provocados por el efecto invernadero han provocado el deterioro del ambiente, lo cual ha tenido como consecuencia la manifestación de diferentes fenómenos atmosféricos lo que a su vez ha impactado el desarrollo económico, social, inversionista y poblacional.
4. **Documentación Excesiva Contratación**
   - Hay una percepción generalizada de que la documentación requerida para la radicación de propuestas y los procesos de cumplimiento es compleja. Podría ayudar, el crear una campaña agresiva de orientación a los patronos.
5. **Disminución en la Población**
   - Al igual que la población de toda la Isla, los municipios que integran la Región han experimentado una sostenida contracción demográfica desde el año 2000. Esto afecta adversamente el número de clientes que visitan nuestros CGU-AJC.

D. Actividades para convertir las Debilidades y Amenazas en Fortalezas y Oportunidades:
   - Orientación y búsqueda de fondos adicionales para la Región.
   - Campañas de promoción y divulgación de actividades y servicios para la Región; en coordinación con las tres (3) Áreas Locales.

- Creación de proyectos masivos, incluyendo las tres (3) Áreas Locales que componen la Región.

IV. ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA TRABAJADORA

Al presentar un análisis económico y de la fuerza trabajadora en la actualidad, se hace imperativo mencionar la inestabilidad existente agravada en los ciudadanos por los sucesos de impacto general en el país, como son; el paso de los fenómenos de los huracanes Irma y María, los terremotos del área sur con impacto en todo el país, los cierres de los planteles escolares, el endeudamiento público, la asignación de una Junta de Control Fiscal y recientemente la pandemia por el Coronavirus (COVID 19) entre otros sucesos. Esto ha trastocado el panorama económico del país, creando un panorama de incertidumbre entre las diversas instituciones y estructuras.

Según los datos contemplados en el Plan Estatal Unificado, Puerto Rico está en una contracción económica, donde el crecimiento real del Producto Nacional Bruto (PNB) en Puerto Rico ha experimentado un estancamiento a largo plazo desde el año fiscal 1970 en adelante. El crecimiento anual medio del PNB real por década desde 1950 se redujo progresivamente durante casi la totalidad del período 1950-2018. Entre el inicio de la contracción real en 2006 y 2018, la economía se contrajo en un 24.1%. El PNB real del año fiscal 2018 se contrajo un -4.7%, reflejando principalmente el impacto del huracán María.

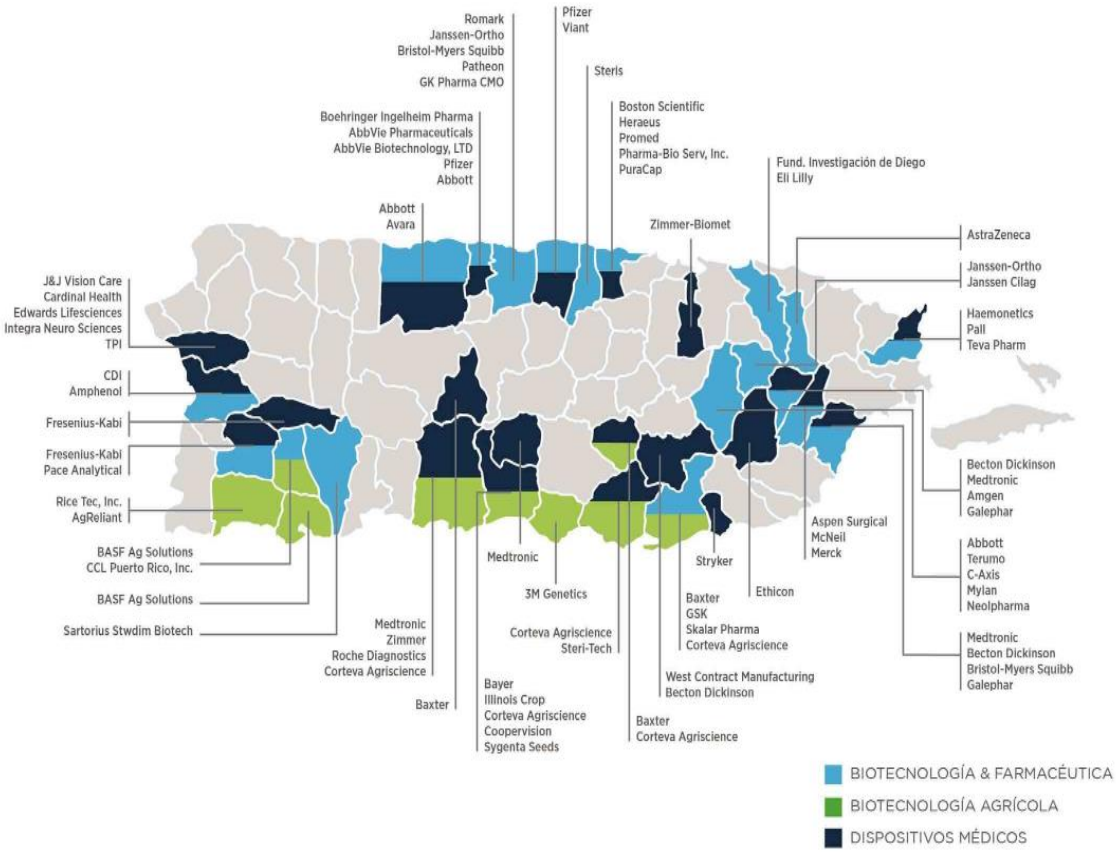
En el 2006, el Congreso puso fin a las exenciones fiscales especiales que históricamente ayudaron a la economía puertorriqueña. El mercado laboral de la isla ha estado enfermo desde entonces; mientras que Estados Unidos continental agregó millones de empleos después de la Gran Recesión y Puerto Rico nunca se recuperó. Entre el inicio de la contracción actual en 2007 y 2019, la

economía ha perdido 171,658 empleos asalariados (netos), la mayoría, empleos públicos, mientras que más de la mitad de los empleos que se perdieron en el sector privado, fueron en la industria de la manufactura. Este panorama se agrava con la recesión causada por la pandemia del Coronavirus, disminuyendo la actividad económica del país.

Además, la creciente brecha entre la economía local y la de Estados Unidos se ha ampliado considerablemente desde el año 2000. El desempeño de la economía estadounidense tiene un impacto en nuestra economía, pero el impacto se ha debilitado. Durante la segunda mitad de la década de los 80, el crecimiento del PNB real de P.R. promedió un 3.6%, mientras que en Estados Unidos fue de un 3.8%. Desde 2007 hasta el año fiscal 2018, disminuyó un promedio de -2.0%, mientras que la economía de los EE. UU. se expandió a una tasa promedio anual de 1.7%.

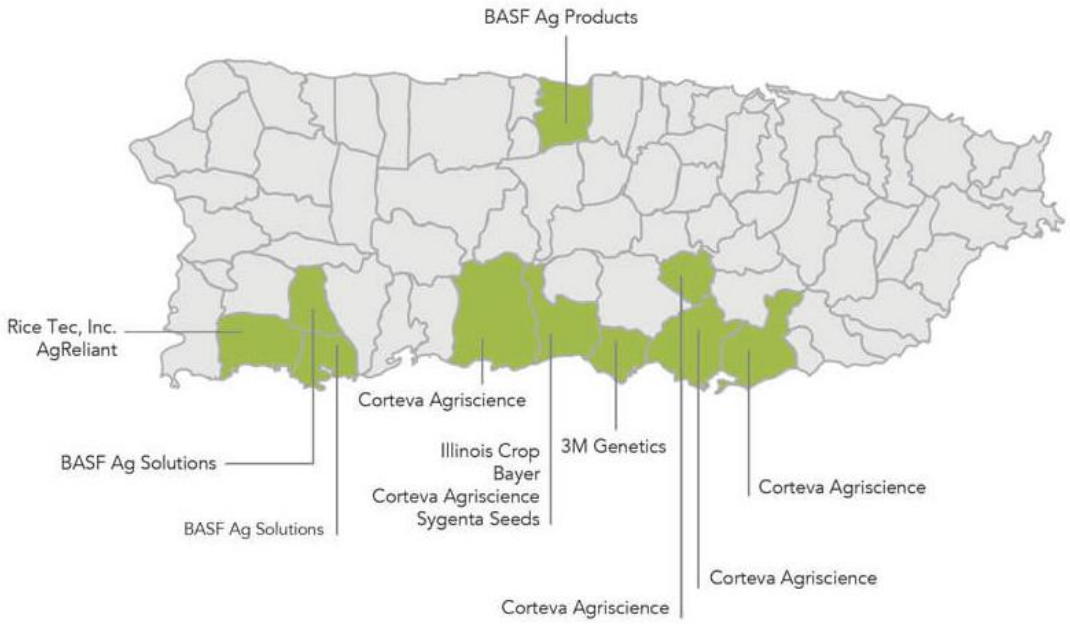
El Plan de Desarrollo Económico establecido por el DDEC y la Compañía de Fomento Industrial, contempla como estrategia el promover la economía en industrias manufactureras diversas. Esto proyecta el crecimiento en los grupos de la biotecnología, dispositivos médicos, productos farmacéuticos y la agroecología entre otros. Además de otros sectores como son la informática, la construcción y la fabricación de prendas de vestir.

El mercado laboral que enmarca la Región Sureste, compuesta por el ALDL Caguas-Guayama, ALDL Sureste y el ALDL Sur Central Salinas, agrupan una cantidad significativa de empresas de los sectores de la biotecnología, farmacéutica, biotecnología agrícola y dispositivos médicos como se refleja en la siguiente gráfica.



En estos se resalta el sector de dispositivos médicos como uno de mayor crecimiento, donde se producen instrumentos quirúrgicos y médicos, productos oftálmicos, equipos y suministros dentales, productos de ortodoncia, aparatos de laboratorios y muebles, ente otros. En el área correspondiente al mercado laboral de la Región Sureste podemos mencionar entre las principales empresas en este sector a Medtronic, Coopervision, Becton-Dickinson, Ethicon, Baxter, Stryker y varias otras que han contribuido al fortalecimiento de una fuerza laboral competitiva con el conocimiento y experiencia en la industria.

Otra industria de rápido crecimiento en la economía es la biotecnología agrícola. La mayor concentración de estas empresas agrícolas está localizada en la zona sur central de Puerto Rico, como se observa en el mapa.



Además, el Plan de Desarrollo Económico del DDEC contempla otras iniciativas y proyectos estratégicos que abonan al impacto económico, como lo son:

- Fomentar la iniciativa empresarial local, donde se ofrecen servicios de consultoría en financiamiento para las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) que así lo necesiten y tomar la decisión correcta, guiados paso a paso por los especialistas del Centro de Desarrollo de Negocios (CDN).
- El Puerto Rico Ocean Technology Complex (PROTech) es un proyecto innovador y de extensión regional industrial que se contempla desarrollar en la zona este de

Puerto Rico, específicamente en el municipio de Yabucoa. Esto viabilizará el uso responsable del agua para la conversión de energía océano termal para varias industrias como la producción de energía, acuacultura, agricultura, cultivo de microalgas, refrigeración, entre otras. Este proyecto proveerá oportunidad para el desarrollo de la investigación de ecosistemas, tanto de la academia como de instituciones privadas, un centro recreacional, cultural y comercial, así como una institución hospitalaria, entre otros. Todos estos proyectos tendrán un enfoque eco amigable respetando la naturaleza, se nutrirá de suministro de aguas salinas y se beneficiarán de la producción energética del proyecto.

En referencia al Plan de Desarrollo Económico del DDEC, se identifican las industrias en crecimiento que impactan directamente las áreas locales de la Región Sureste, donde se identifican oportunidades de desarrollo. Esto abre las alternativas para alinear los esfuerzos al establecimiento de alianzas que impactan al desarrollo socioeconómico.

Es en este escenario donde se presentan las oportunidades para formar alianzas que promuevan la coyuntura que contribuye a estabilizar las condiciones económicas y tendencias de la región, con el propósito de armonizar los servicios a las necesidades y exigencias actuales. El panorama reciente se proyecta en el siguiente análisis del sistema de la fuerza trabajadora, en la que se incluyen las necesidades de educación, de adiestramiento, de mejoramiento de destrezas y las necesidades de empleo de los patronos.

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

Las áreas de desarrollo laboral en Puerto Rico se dividen en cinco regiones donde la Región Sureste está compuesta por el ALDL Caguas-Guayama, el ALDL Sureste y el ALDL Sur Central-Salinas. Esta Región cuenta con una fuerza trabajadora de un 23% del total de la fuerza trabajadora para Puerto Rico, según los datos del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo de agosto de 2020, Estadísticas de Desempleo por Municipio (*LAUS*). Esto representa una fuerza trabajadora de 240,175 que en comparación con el 2019 refleja una disminución de 9,884.

Fuerza Trabajadora

ÁREA LOCAL	2019	2020	Disminución
Puerto Rico	**1,105,444**	**1,042,138**	**63,306**
Total Región Sureste	**250,059**	**240,175**	**9,884**
ALDL Caguas	136,180	131,400	4,780
ALDL Sur Central	46,500	44,702	1,798
ALDL Sureste	67,379	64,073	3,306

Los datos de la fuerza trabajadora por las áreas locales de la Región Sureste, se distribuyen de la siguiente forma: 54.7% para el ALDL Caguas-Guayama, 26.7% para el ALDL Sureste y 18.6% para el ALDL Sur Central.

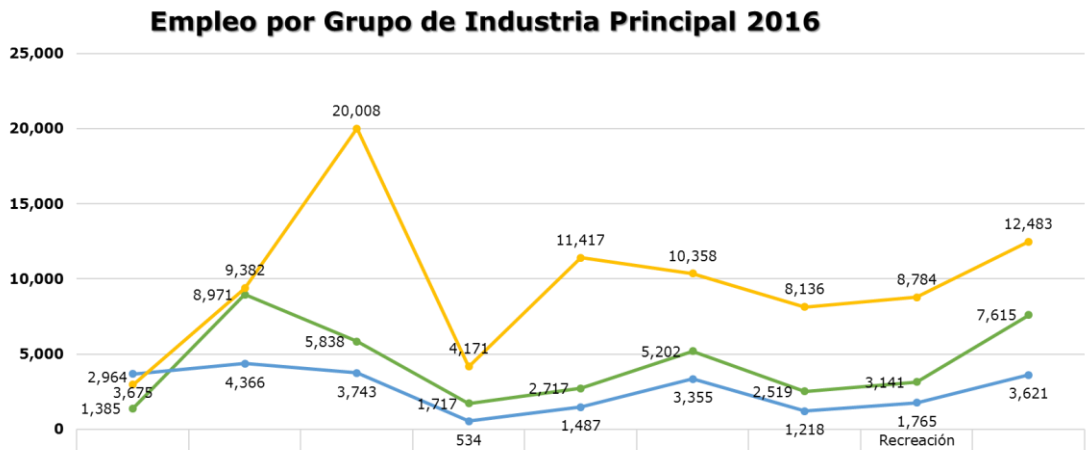
1. **Sectores industriales y ocupaciones en demanda existente**

El sector industrial de mayor movimiento económico de la Región Sureste por áreas locales es el de la industria de Comercio, Transportación y Utilidades correspondiente al ALDL Caguas-Guayama, reflejando 20,008 empleos. En el

ALDL Sureste y ALDL Sur Central, es de la industria de Manufactura con 8,971 y 4,366 empleos respectivamente. La segunda industria de más demanda es la de Gobierno para las Áreas Locales Caguas-Guayama y Sureste con 12,483 y 7,615 empleos respectivamente.

El tercer grupo de mayor empleo por industria por áreas locales es variado, donde el ALDL Caguas-Guayama refleja Servicios Profesionales y Comerciales con 11,417; el ALDL Sureste refleja la industria de Comercio, Transportación y Utilidades con 5,838 empleos y el ALDL Sur Central en la industria de Gobierno con 3,621 empleos. Esto presenta una variable en demanda industrial como Región.

Esta información se proyecta en la siguiente gráfica, obteniendo la información del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del *Projections Managing Partnership* (PMP), mayo 2019.



	Recursos Naturales, Minería/Construcción	Manufactura	Comercio, Transportación y Utilidades	Información y Actividades Financieras	Servicios Profesionales y Comerciales	Servicios Educativos	Servicios de Salud y Asistencia	Recreación Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno)	Gobierno
Sureste	1,385	8,971	5,838	1,717	2,717	5,202	2,519	3,141	7,615
Sur Central - Salinas	3,675	4,366	3,743	534	1,487	3,355	1,218	1,765	3,621
Caguas - Guayama	2,964	9,382	20,008	4,171	11,417	10,358	8,136	8,784	12,483

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

Las seis ocupaciones con mayor empleo en la actualidad (2019) para el ALDL Caguas-Guayama son la de Vendedores minoristas, Trabajadores de comida rápida y Dependientes de mostradores, Guardia de seguridad, Cajeros(as) Conserjes y Empleados de limpieza y Enfermeras graduadas, determinadas así por el Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo.

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS).

Las seis ocupaciones de mayor salario por hora (2019) en el ALDL Caguas-Guayama son las de Ingeniero Químico a $32.35, los Directores de Arquitectura e Ingeniería $32.10, los Farmacéuticos $30.61, Gerentes de Producción Industrial $ 30.45, Gerentes de Venta $25.11 e Ingenieros Electricistas $26.05.

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS).

Las seis ocupaciones con mayor empleo en la actualidad para el ALDL Sureste son la de Enfermeros Graduados, Maestros de Escuela Primaria (excepto Educación Especial), Ordenanzas y Empleados de Limpieza (excepto empleados domésticos y personal de limpieza de casas privadas), Operadores y Encargados de Máquina de Empaque y Envasado y Conductores de Camión Pesado y Tractocamión, determinadas así por el Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo.

Las 6 Ocupaciones con Mayor Empleo ALDL Sureste

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS,2019).

Las seis ocupaciones de mayor salario por hora (2019) en el ALDL Sureste son las de Directores de Arquitectura e Ingeniería a $52.08, Gerentes de Producción Industrial a $48.73, Todos los demás Gerentes, Administradores y Jefes a $ 48.44, Gerentes de Transporte, Almacenamiento y Distribución a $40.94, Médicos de Familia a $40.87 y los Gerentes Financieros a $39.88.

Las 6 ocupaciones con mayor salario básico por hora ALDL Sureste

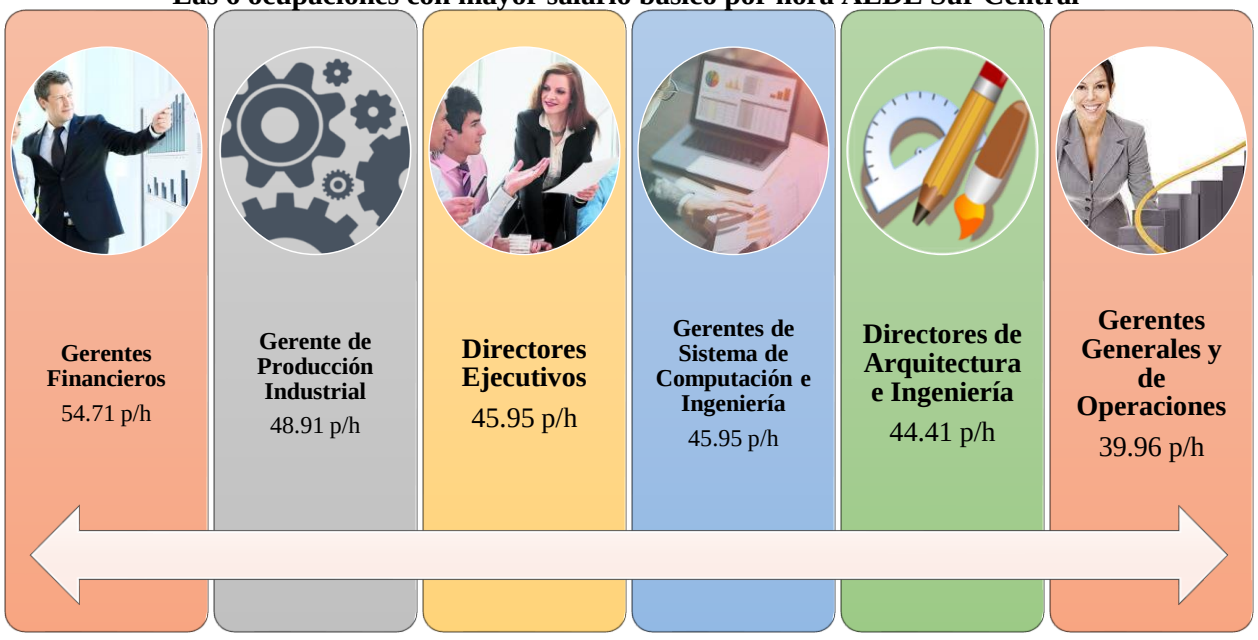
Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS, 2019).

Las 6 Ocupaciones con Mayor Empleo ALDL Sur Central

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS, 2019).

Las seis ocupaciones de mayor salario por hora (2019) en el ALDL Sur Central- Salinas son Gerentes Financieros a $54.71, Gerentes de Producción Industrial a $48.91, Directores Ejecutivos a $45.95, Gerentes de Sistemas de Computación e Ingeniería a $45.95, Directores de Arquitectura e Ingeniería a $44.41 y Gerentes Generales y de Operaciones a $39.96

Las 6 ocupaciones con mayor salario básico por hora ALDL Sur Central



Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS).

Para referencia de las ocupaciones se presentan las 15 ocupaciones de mayor salario promedio en cada área local de la Región Sureste, según información del Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (*LAUS*), 2019.

15 Ocupaciones de mayor salario promedio
ALDL Caguas-Guayama

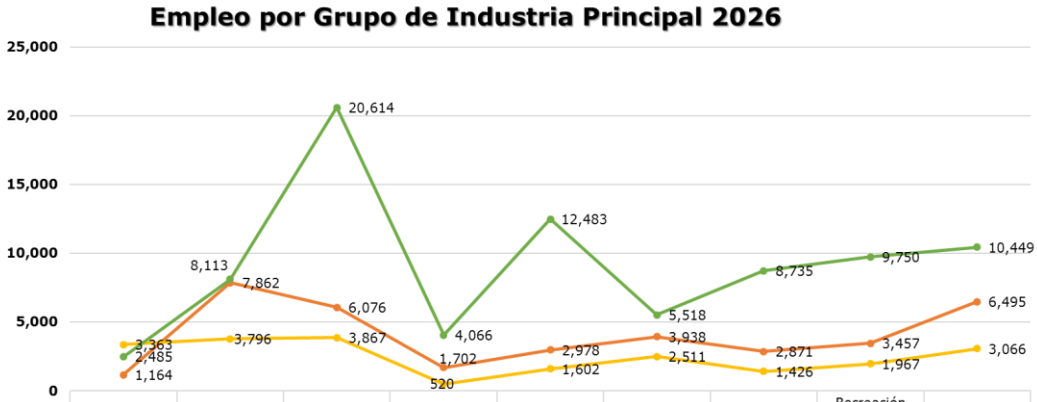
Código Soc	Título Ocupacional	Salario Promedio Por Hora
11-1011	Directores Ejecutivos	$65.92
29-1228	Otros Médicos y Oftalmólogos, Excepto Oftalmógo Pediátrico	52.96
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	52.33
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	49.73
11-2022	Gerentes en Ventas	45.71
29-1216	Médicos de Medicina Interna General	45.40
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	43.52
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	43.44
29-1051	Farmacéuticos	42.06
11-3071	Gerentes de Transporte, Almacenamiento y Distribución	41.12
17-2041	Ingeniero Químico	40.44
23-1011	Abogado	40.28
17-2199	Todos los demás Ingenieros	36.62
13-1111	Analista de Gestión	35.02
11-3031	Gerentes Financieros	33.68

15 Ocupaciones de mayor salario promedio
ALDL Sureste

Código Soc	Título Ocupacional	Salario Promedio Por Hora
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	$71.40
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	70.05
11-3031	Gerentes Financieros	69.63
11-3121	Gerentes de Recursos Humanos	67.58
11-9198	Todos los demás Gerentes, Directores, Administradores y Jefes	62.49
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	61.19
11-3071	Gerentes de Transporte, Almacenamiento y Distribución	53.64
43-1011	Supervisores Directos de Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativos	51.30
29-1051	Farmacéuticos	50.79
15-1244	Administradores de Redes Informáticas y Sistemas de Computación	48.30
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	47.57
13-2098	Todos los demás Especialistas Financieros	46.76
11-3061	Gerentes de Compras	45.20
29-1215	Médicos de Familia	45.14
11-1011	Directores Ejecutivos	42.74

15 ocupaciones de mayor salario promedio
ALDL SurCentral

Código Soc	Título Ocupacional	Salario Promedio Por Hora
11-3031	Gerentes Financieros	$54.71
11-3051	Gerentes de Producción Industrial	48.91
11-1011	Directores Ejecutivos	45.95
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación	45.95
11-9041	Directores de Arquitectura e Ingeniería	44.41
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	39.96
11-3061	Gerentes de Compras	38.69
29-1051	Farmacéuticos	38.69
11-2022	Gerentes de Ventas	36.01
11-3071	Gerentes de Transporte, Almacenamiento y Distribución	35.34
49-1011	Supervisores Directores de Mecánicos, Instaladores y Reparadores	33.40
17-2112	Ingenieros Industriales	32.26
11-9111	Directores de Servicios Médiscos y de Salud	29.72
19-5011	Especialistas en Salud y seguridad Ocupacional	28.34
15-1211	Analistas de Sistemas de Computadoras	27.03



	Recursos Naturales, Minería/Construcción	Manufactura	Comercio, Transportación y Utilidades	Información y Actividades Financieras	Servicios Profesionales y Comerciales	Servicios Educativos	Servicios de Salud y Asistencia	Recreación Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno)	Gobierno
Sureste	1,164	7,862	6,076	1,702	2,978	3,938	2,871	3,457	6,495
Sur Central - Salinas	3,363	3,796	3,867	520	1,602	2,511	1,426	1,967	3,066
Caguas - Guayama	2,485	8,113	20,614	4,066	12,483	5,518	8,735	9,750	10,449

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

2. Sectores industriales y ocupaciones en demanda emergentes

El sector industrial de mayor movimiento económico proyectado al 2026 en la Región Sureste por áreas locales es de la industria de Comercio, Transportación y Utilidades correspondiente al ALDL Caguas-Guayama, reflejando 20,614 empleos y en el ALDL Sur Central con 3,867 empleos. En el ALDL Sureste es la industria de Manufactura con 7,862 empleos.

La segunda industria de más demanda es la de servicios Profesionales y Comerciales para el ALDL Caguas-Guayama con 12,483 empleos; para el ALDL Sureste es la industria del Gobierno con 6,495 y para el ALDL Sur Central es la de Manufactura 3,796 empleos.

El tercer grupo de mayor empleo por industria por áreas locales es para el ALDL Caguas-Guayama la industria del Gobierno con 10,449 empleos; para el ALDL Sureste la industria de Comercio, Transportación y Utilidades con 6,076 empleos y

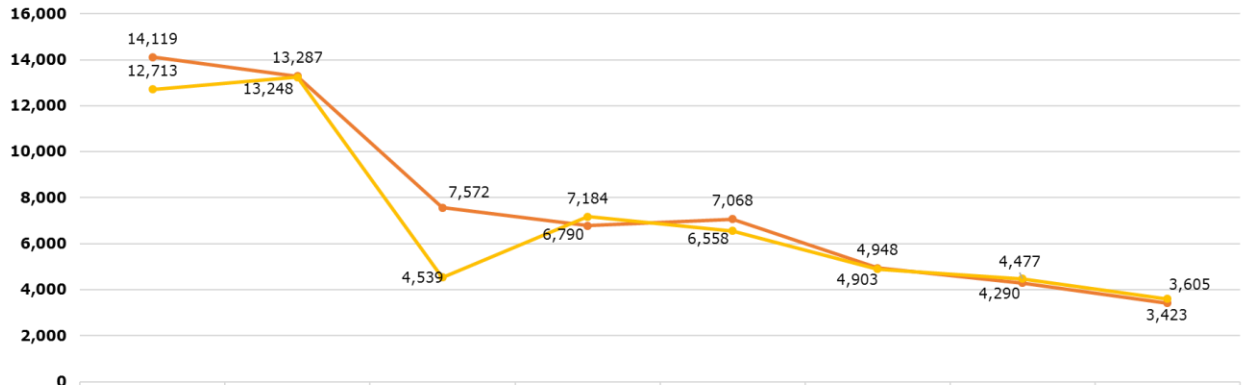
para el ALDL Sur Central la industria de Recursos Naturales, Minería y Construcción con 3,363 empleos.

Esta información se proyecta en la siguiente gráfica, obteniendo la información del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del *Projections Managing Partnership* (*PMP*), mayo 2019.

Las proyecciones de empleo por grupo ocupacional principal se presentan por áreas locales proyectado al 2026, con la fuente de información de Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (*Projections Managing Partnership*), mayo 2019.

En el sector ocupacional del ALDL de Caguas-Guayama se proyectan las Ventas y Ocupaciones Relacionadas con 13,248 empleos y la ocupación de Oficinas y Apoyo Administrativo con 12,713 empleos. La tercera ocupación son las Relacionadas con la Producción, reflejada con 7,184 empleos.

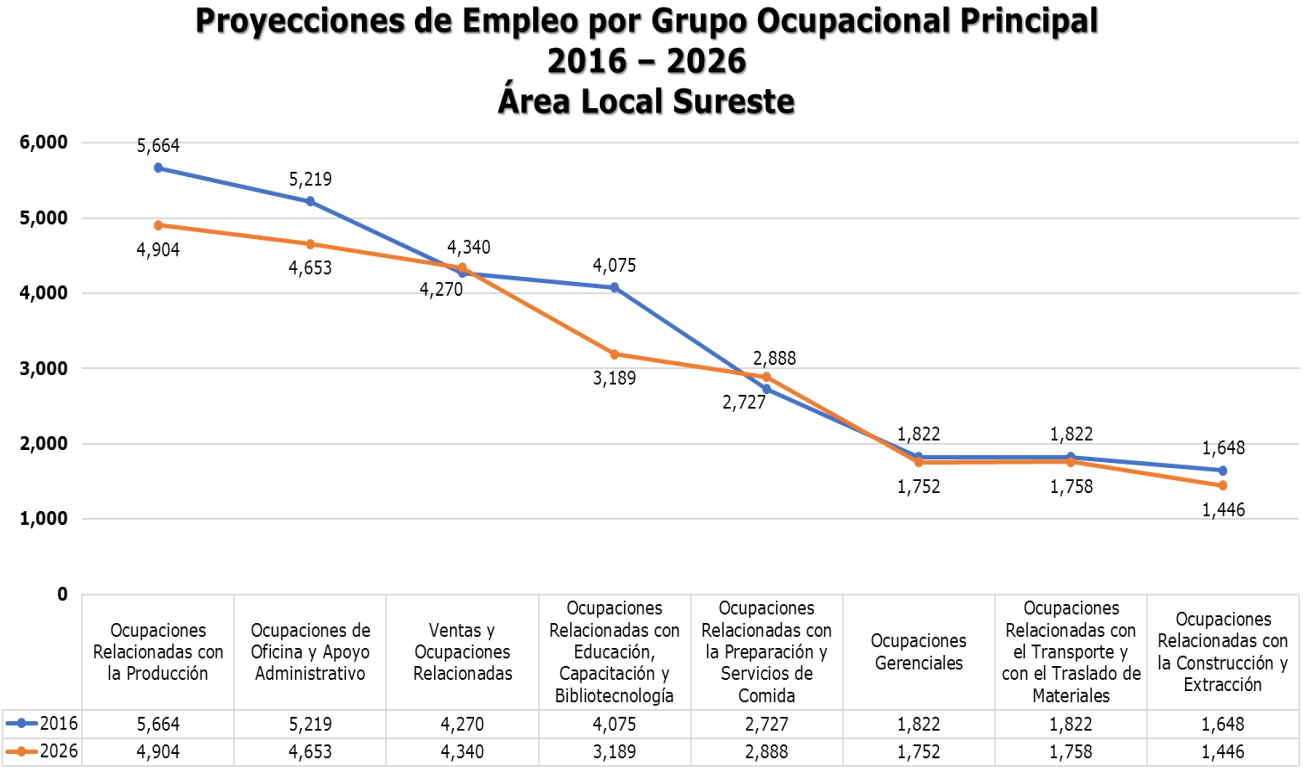
Proyecciones de Empleo por Grupo Ocupacional Principal
2016 – 2026
Área Local Caguas - Guayama



	Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administratico	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	Ocupaciones Relacionadas con Educación, Capacitación y Bibliotecnología	Ocupaciones Realcionadas con la Producción	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicios de Comida	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	Ocupaciones Relacionadas con el Servicio de Protección	Ocupaciones Gerenciales
2016	14,119	13,287	7,572	6,790	7,068	4,948	4,290	3,423
2026	12,713	13,248	4,539	7,184	6,558	4,903	4,477	3,605

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

En el sector ocupacional del ALDL Sureste se proyectan las Ocupaciones Relacionadas con la Producción con 4,904 empleos, seguida de Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administrativo con 4, 653 empleos y la tercera ocupación es de Ventas y Ocupaciones Relacionadas con 4,340 empleos.

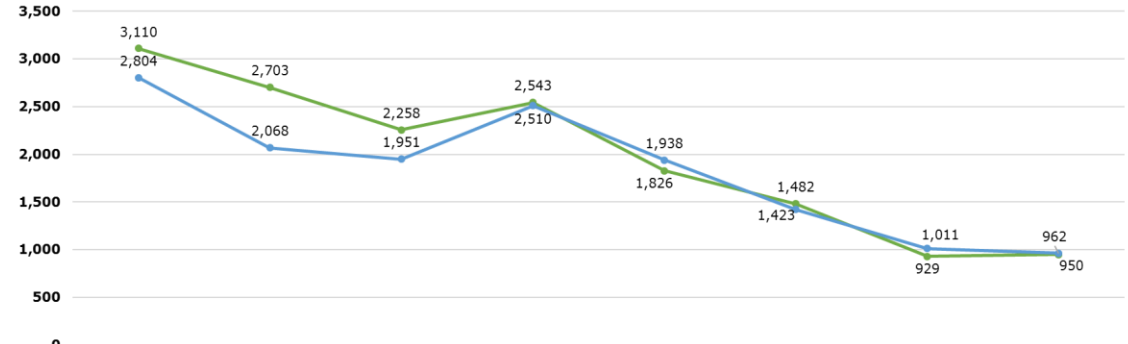


	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administrativo	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	Ocupaciones Relacionadas con Educación, Capacitación y Bibliotecnología	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicios de Comida	Ocupaciones Gerenciales	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y Extracción
2016	5,664	5,219	4,270	4,075	2,727	1,822	1,822	1,648
2026	4,904	4,653	4,340	3,189	2,888	1,752	1,758	1,446

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

En el ALDL Sur Central-Salinas se proyectan las Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administrativo con 2,804 empleos, seguida de Ventas y Ocupaciones Relacionadas con 2,510 empleos y en tercero las Ocupaciones Relacionadas con Educación, Capacitación y Bibliotecología con 2,068 empleos.

Proyecciones de Empleo por Grupo Ocupacional Principal
2016 – 2026
Área Local Sur Central - Salinas



	Ocupaciones de Oficina y Apoyo Administrativo	Ocupaciones Relacionadas con Educación, Capacitación y Bibliotecnología	Ocupaciones Realcionadas con la Producción	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicios de Comida	Ocupaciones Gerenciales	Ocupaciones Relacionadas con el Servicio de Protección	Ocupaciones Realcionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación
2016	3,110	2,703	2,258	2,543	1,826	1,482	929	950
2026	2,804	2,068	1,951	2,510	1,938	1,423	1,011	962

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

Las tres ocupaciones de mayor crecimiento en la Región Sureste por áreas locales son las siguientes:

ALDL Caguas-Guayama	**ALDL Sureste**	**ALDL Sur Central**
Trabajadores Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comida	Cajeros	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicios de Comida
Camareros y Camareras	Vendedores Minoristas	Oficinistas de inventarios y Preparadores de Órdenes de Pedido
Enfermeros Graduados	Supervisores directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	Supervisores directos de Trabajadores de Ventas Minoristas

La pasada información de industria y ocupación denota unas variables de crecimientos diversos para el desarrollo laboral de la región, presentándose como oportunidades otras alternativas como son el desarrollo empresarial.

Se adopta como política pública estatal el desarrollo y la creación de capacitación empresarial como un elemento más al desarrollo laboral de la región. Aunque el trabajo por cuenta propia en Puerto Rico representa aproximadamente el doble del promedio nacional, el desarrollo del espíritu empresarial aún está significativamente rezagado en comparación con otras jurisdicciones, lo que representa una oportunidad clave para la creación de empleo privado. Esto conlleva el compromiso de establecer y /o mejorar la coordinación con las oficinas locales de la SBA y aprovechar plenamente las oportunidades disponibles en el programa.

La guía de planificación alienta a las juntas locales aprovechar la iniciativa de organización de agrupación regional de pequeñas empresas que sirve a toda la isla y que dirige la SBA.

3. Necesidades de Empleo de los patronos e industrias

Los patronos e industrias reflejan una necesidad de destrezas en sus reclutados, las cuales se detallan a continuación.

Destreza	**Porciento**
Puntualidad y responsabilidad	84.3
Capacidad para seguir instrucciones	78.4

Comunicación oral y escrita	62.6
Capacidad para trabajar en equipo	60.9
Habilidad para ofrecer servicio al cliente	55.8
Capacidad de aprendizaje	55.7
Habilidad para anticipar y evitar problemas	37.5
Habilidad para identificar y solucionar problemas	36.9
Habilidad para trabajar con supervisión mínima	36.9
Capacidad para trabajar bajo presión	35.6
Capacidad para tomar decisiones	30.5
Auto motivación, iniciativa propia y dinamismo	28.8
Destrezas matemáticas	20.9
Capacidad para determinar prioridades y cumplir con itinerarios	20.6
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y exigencias	20.6
Familiaridad con el uso de la computadora	20.4
Destrezas interpersonales	19.1
Dominio del idioma inglés	17.1
Pensamiento crítico	16.2
Liderazgo	15.2
Ser minucioso en el trabajo	14.0
Capacidad para realizar tareas repetitivas	12.7
Agilidad para operar maquinaria y quipo	11.4
Orientación hacia la obtención de resultados	10.1

Capacidad para organizar, planificar y manejar recursos	9.8
Conocimiento técnico o académico	9.4
Conocimiento de la tecnología de información	7.6
Creatividad e innovación	6.6
Capacidad de negociación	6.4
Destrezas físicas y manipulativas	5.8

Fuente: Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda, 2018. División de Investigación de Destrezas Ocupacionales. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los Niveles de Educación mínimo requerido para el puesto que ocupa el último empleado reclutado son:

Nivel de Educación	**Porciento**
Diploma de Escuela Superior	30.8
No se requirió nivel de Educación	28.5
Estudios Postsecundarios (no bachillerato)	19.3
Bachillerato y algunos cursos de Maestría	17.6
Alguna Educación sin Diploma de Escuela Superior	2.2
Maestría o más	1.6

Fuente: Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda, 2018. División de Investigación de Destrezas Ocupacionales. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Estos datos surgen de la encuesta anual que realiza la División de Investigación de Destrezas Ocupacionales del Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH). La información se recopila a través de una encuesta de carácter científico, que se realiza por correo. Consta de una muestra de 4,000 establecimientos

seleccionados de forma aleatoria y estratificada por áreas metropolitanas e industrias. Su marco muestral consiste en los establecimientos incluidos en el Censo Trimestral de Empleo y Salario, (QCEW). Este archivo contiene establecimientos de toda la Isla, incluyendo Vieques y Culebra. La encuesta tiene el propósito de que las escuelas, universidades, programas de educación superior y programas de adiestramientos tengan información que les asista en el desarrollo de sus programas curriculares. Además, se generan otros indicadores que contribuyen a evaluar el dinamismo del mercado laboral en Puerto Rico.

La información se recopila a través de una encuesta anual, de carácter científico, que se realiza por correo. La muestra es de 4,000 establecimientos que se seleccionan de forma aleatoria y estratificada por áreas metropolitanas e industrias. La tasa de respuesta fue de 50.7%.

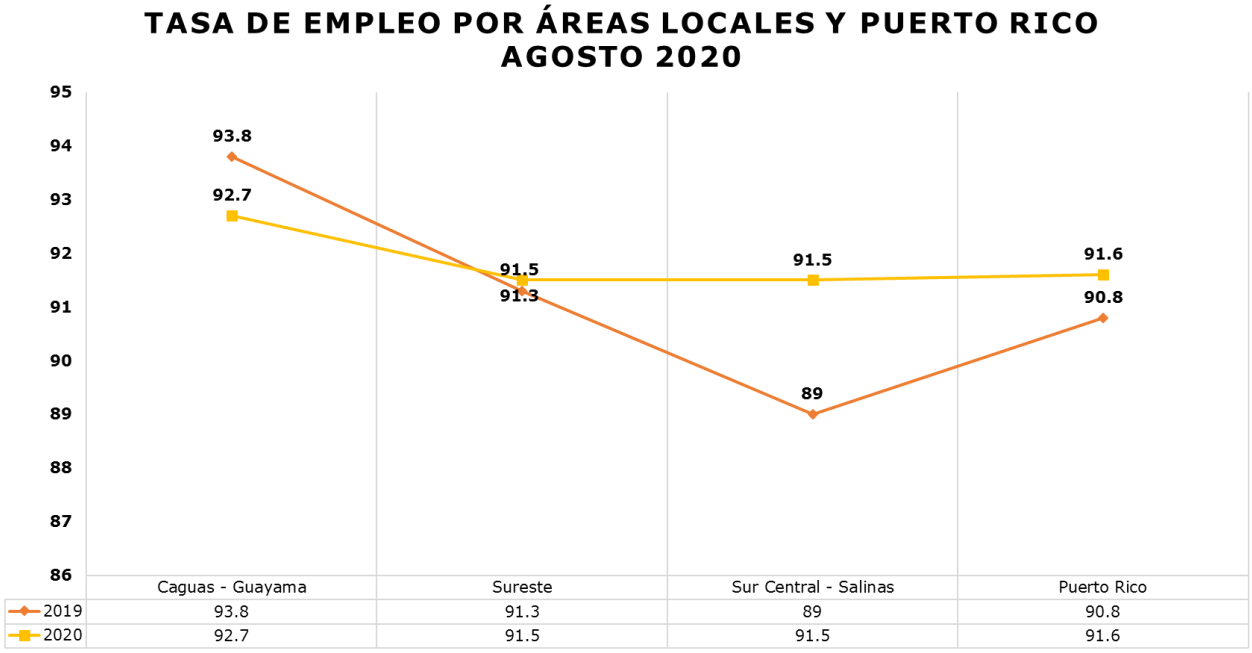
El mercado laboral de Puerto Rico enfrenta muchas dificultades causadas por factores internos y externos. La baja tasa de participación y el alto desempleo demuestran que la oferta y la demanda de mano de obra no coinciden adecuadamente. El gobierno de Puerto Rico tiene importantes iniciativas estratégicas, incluyendo un clúster aeroespacial, clústeres de ciencia y tecnología, centro internacional de seguros, centro financiero internacional, el Puerto de las Américas de Ponce y la Ley 20 para la exportación de servicios. Tales iniciativas demandarán puestos de trabajo en ciertas industrias y ocupaciones en los próximos años. Estos nuevos trabajos requerirán diferentes requisitos de educación y habilidades.

Según las proyecciones del Departamento de Trabajo de PR. para el año 2026, las ocupaciones que se espera que crezcan demandarán 28,411 nuevos empleos. Casi el 36% de estos nuevos trabajos requerirán un diploma de escuela secundaria o equivalente, el 34% no requerirá educación formal y el 15% requerirá un diploma.

B. Análisis de la Fuerza Trabajadora

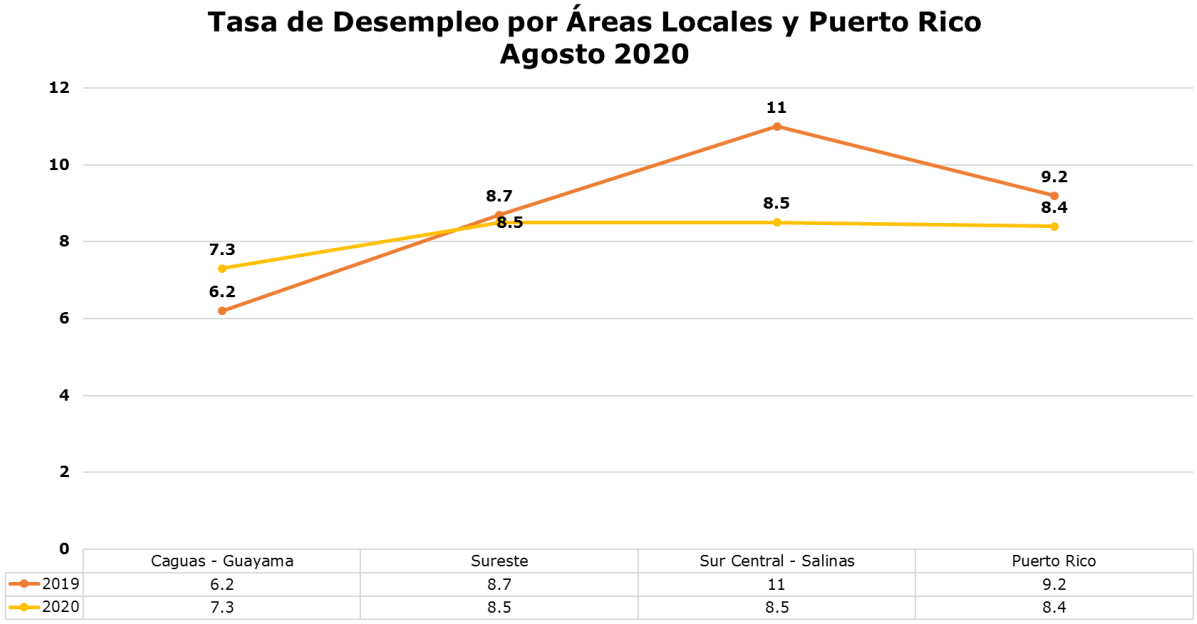
1. Análisis de Empleo y Desempleo

La Tasa de Empleo para la Región Sureste refleja una disminución en el ALDL Caguas-Guayama; refleja un cambio porcentual de -1.1. En el ALDL Sureste es de 0.2 y en el ALDL Sur Central es de 2.5. Esta data es comparada entre los años 2019 y 2020. Para Puerto Rico el cambio porcentual es de 0.8.



Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS).

La Tasa porcentual de Desempleo para la Región Sureste denota un aumento en la comparativa de 2019 y 2020 en el ALDL Caguas-Guayama en el que refleja un cambio porcentual de 1.1. Las Áreas Locales Sureste y Sur Central-Salinas reflejan una disminución de -0.2 y -2.5 respectivamente.



	Caguas - Guayama	Sureste	Sur Central - Salinas	Puerto Rico
2019	6.2	8.7	11	9.2
2020	7.3	8.5	8.5	8.4

Fuente: Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Desempleo por Municipio (LAUS).

2. Análisis de las Tendencias del Mercado Laboral

Para realizar un análisis de las tendencias del mercado laboral, resaltamos los siguientes datos sobresalientes que impactan la relación en el mercado laboral:

- Existencia de una inestabilidad agravada en los ciudadanos por sucesos que trastocan el panorama económico del país como lo son;
    - el paso de los huracanes (Irma y María),
    - los terremotos surgidos en el Sur de Puerto Rico con impacto a la Isla,
    - los cierres de planteles escolares,
    - el endeudamiento público,

  - la asignación de una Junta de Control Fiscal a Puerto Rico, y
  - la pandemia del Coronavirus.
- Incertidumbre en las diversas instituciones y estructuras del país.
- Disminución del empleo asalariado.
- Disminución de la actividad económica.
- Disminución de la fuerza trabajadora.
- Alta representación regional de la fuerza trabajadora del país con 23%.
- Composición industrial regional identificadas por el DDEC como industrias en crecimiento.
- Tasa de desempleo regional es variable por área local.
- Las ocupaciones en crecimiento en la región son variables en los sectores
- Fuerza trabajadora es variable de acuerdo con las competencias requeridas por las oportunidades.

Considerando estos elementos y varios otros expuestos en el análisis de mercado laboral en la presentación del Plan Región Sureste, se exponen las fortalezas y debilidades en la región.

Fortalezas:

El marco presentado establece la oportunidad de llevar un desarrollo integrado entre la fuerza laboral y el desarrollo económico, manejado por el componente de recursos humanos capacitados en las áreas locales de la región, para compartir y apoyar las iniciativas que surjan en cada una de las oportunidades coordinadas.

Estructuras de servicios en las áreas locales definidas y fortalecidas para el desarrollo de alianzas que lleven al alineamiento de actividades y proyectos establecidos en el Plan Económico de Puerto Rico, así como otras iniciativas que aporten al desarrollo laboral según las oportunidades que surjan en las industrias identificadas.

La región enmarca un área geográfica variada en su composición industrial, en las competencias de la fuerza laboral y ocupacional con proyecciones de crecimiento en un amplio desarrollo económico de empleos directos e indirectos con oportunidades en iniciativas empresariales.

Se promueve un enfoque de servicios dirigidos a segmentos de poblaciones con necesidades con la disponibilidad de proveedores de servicios diestros al logro de los objetivos.

Debilidades:

Establecer mecanismos que lleven a obtener información y datos actualizados medulares para el desarrollo económico integrado de la región, logrando una transformación digital regional.

Para lograr mayor presencia digital en beneficio a los ofrecimientos de los participantes y patronos aumentar la exposición en los medios digitales para tener un mayor alcance de participación laboral.

Maximizar la capacitación de la fuerza trabajadora con la utilización de plataformas virtuales, estableciendo un mercado laboral vibrante.

Reforzar los sistemas de los AJC's para apoyar las diversas actividades regionales programadas, así como los sectores de desarrollo comunitarios con la integración y presencia de los socios.

El mercado laboral en los sectores industriales y ocupacionales se ven impactados en las siguientes tendencias:

- Reducción de la tasa de participación
- Alto y prolongado desempleo
- Un envejecimiento de la población activa
- Transición de la industria manufacturera a la de servicios
- Reducción del gobierno
- Alta emigración de personas en edad laboral
- Una fuerza laboral altamente educada.

Las presiones demográficas sobre la fuerza laboral, incluido el envejecimiento, la disminución de la población y una tasa histórica baja de crecimiento natural, se ven desafiadas por el aumento de la salida de migrantes a los estados, que aumentó de 28,253 emigrantes netos en 2010 a 112,551 en 2018, se vio reforzada por el impacto de los huracanes Irma y María en septiembre de 2017.

El porcentaje de emigrantes con educación postsecundaria aumentó del 40% en 2010 al 48% en 2013 y al 56% en 2017. La edad media de los emigrantes aumentó de 28.1 años en 2010 a 30.1 años en 2017.

De 2009 a 2019 hubo una reducción de personal del gobierno disminuyendo un 29.9%, con una caída promedio de 3.5% anual. Como resultado, la participación del gobierno en el empleo total ha pasado del 30% al 23.2% en la última década. Los efectos de las políticas de reducción de personal del gobierno de 2009 a 2015 provocaron una pérdida de 56,000 puestos de trabajo, de los cuales más de 20,000 se perdieron solo en 2010.

El empleo estatal ocupa la mayor parte dentro del sector público, con una participación promedio del 70% durante este período. No obstante, ha disminuido un 35.9% (2009-2019) o un -4.3% en promedio por año. Asimismo, el empleo en las administraciones locales ha disminuido un 20.1% durante este período; sin embargo, los empleos federales han aumentado en un 11.4%.

En términos de ocupaciones, la mayor cantidad de puestos de trabajo agregados entre 2014 y 2018 fueron Ensambladores y Fabricantes con 5,110 puestos de trabajo. Por otra parte, la ocupación con mayor expansión, entre las que agregaron más empleos, fue la de los docentes de secundaria con una ganancia porcentual del 393% durante este período. Por otro lado, las tres ocupaciones con las mayores pérdidas de empleo fueron Ocupaciones de oficina y de apoyo administrativo, Ventas y ocupaciones relacionadas y Vendedores minoristas. Esto es consistente con el aumento del 11.2% de los solicitantes del seguro de desempleo que trabajaron en Comercio Minorista entre 2014 y 2018.

El número total de personas que reclaman el seguro de desempleo se ha reducido en 8,197 (32.7%). Esto, en parte, tal vez se deba al aumento de los cambios en los patrones de migración. Además, ha habido una tendencia a la baja en los hombres

que se han desplazado a las mujeres, lo que representa más de la mitad de los solicitantes de seguros desempleados. De 2014 a 2020, la mayor parte de los solicitantes de desempleo se ha mantenido en los grupos de edad de 25 a 54 años, lo que representa el 63,4% del total de cohortes en enero de 2020.

Al evaluar los grupos de ocupación, los servicios de alojamiento y alimentación registraron un aumento de 1,401 personas que solicitaron el seguro de desempleo entre 2014 y 2018, seguidas de la asistencia sanitaria y social y el comercio minorista. De 2018 a 2020, muchas ocupaciones experimentaron una disminución sustancial en las reclamaciones; sin embargo, servicios educativos (115%), administración y apoyo / gestión de desechos y servicios de recuperación (38%), Transporte, almacenamiento (101%) y manufactura (15%) se encuentran entre los que registraron un aumento en las reclamaciones.

3. **Niveles de Educación y Destrezas de la Fuerza Trabajadora**

Según se estima en los datos de la Oficina del Censo, hay alrededor de 2.39 millones de personas mayores de 25 años en Puerto Rico, de las cuales el 46.1% son hombres y el 53.8% son mujeres. De estos, el 52.9% tiene un título de escuela secundaria o menos, mientras que el 47.1% restante tiene algún título universitario o asociado, superior. Aproximadamente un tercio de la población masculina ha alcanzado el 12 grado (sin diploma) o menos. Sin embargo, casi el 30% de las mujeres han obtenido un grado universitario o más en comparación con alrededor del 20% de los hombres.

Por nivel educativo, el desempleo se concentra entre quienes tienen una preparación postsecundaria, técnica o vocacional, mientras que quienes tienen un grado o un título superior tienen un desempleo menor.

Por otro lado, entre los ocupados tienen un mayor nivel de educación. En otras palabras, cuanto mayor es el nivel de educación, menores son las probabilidades de estar desempleado.

Algo menos de un tercio de la población de más de 25 años vive en las siguientes regiones: Caguas-Guayama (11.7%), San Juan (10.5%) y Manatí-Dorado (8.3%). La región Noroeste tiene el porcentaje más alto de personas mayores de 25 años que tienen menos de un diploma de escuela secundaria con un 32.3%, mientras que Sur Central-Salinas tiene la mayor población de graduados de la escuela secundaria en todas las regiones con un 34.9%. Además, con el 26.7%, Carolina tiene el mayor porcentaje de personas que tienen algún título universitario o asociado, y el 35.5% de la población de San Juan tiene un grado universitario o un título superior, el más alto de todas las regiones.

La relación entre el nivel educativo y el estado de pobreza es reveladora en términos de género. Los varones logran una mejora significativa en el estado de pobreza desde el nivel de la escuela no secundaria hasta la escuela secundaria y sucesivamente cuando avanzan hacia los niveles de educación postsecundaria y superior. Para las mujeres, el salto se produce solo después de haber alcanzado la educación superior, cuando la situación de pobreza disminuida aumenta con respecto a obtener una educación postsecundaria por debajo del grado universitario.

Sin embargo, al evaluar las estimaciones de ingresos medios por sexo y educación, se observa que los hombres ganan más que las mujeres en todas las categorías por educación. Esto es particularmente cierto para los niveles de educación superior, donde las mujeres superan en número a los hombres. La diferencia salarial entre ambos sexos para "títulos de posgrado o profesionales" es de $14.30 y $7.05. Además, la brecha de ingresos se reduce a medida que disminuye el nivel de educación y viceversa.

La siguiente gráfica refleja los salarios más altos por nivel educativo en Puerto Rico, según las Estadísticas de Empleo y Salario por Ocupación (OES), 2019. En la misma se desprende la premisa de que mayor educación equivale a mejor paga y así mejoran las posibilidades de insertarse y mantenerse en el mercado laboral. Los ingresos aumentan con cada año de estudio completado y por lo general es mayor cuando has obtenido un grado académico formal. Los trabajadores mejor educados desarrollan ciertas destrezas que les permiten aprender tareas con más facilidad y por lo general, están más organizados. Los patronos quieren empleados con destrezas, que posean un mayor nivel de aprendizaje y conocimiento para que así puedan satisfacer las demandas en el lugar de trabajo.

Fuente: Estadísticas de Empleo y Salario por Ocupación (OES), 2019

4. Brecha de Destrezas

El Plan Estratégico Unificado de Puerto Rico nos presenta en el mercado laboral un panorama similar en todas las áreas locales; enmarcado en muchas dificultades causadas por factores internos y externos. La baja tasa de participación y el alto desempleo demuestran que la oferta y la demanda de mano de obra no coinciden adecuadamente. El Gobierno de Puerto Rico tiene importantes iniciativas estratégicas, incluyendo un clúster aeroespacial, clústeres de ciencia y tecnología, centro internacional de seguros, centro financiero internacional, el Puerto de las Américas de Ponce y la Ley 20 para la exportación de servicios. Tales iniciativas

demandarán puestos de trabajo en ciertas industrias y ocupaciones en los próximos años. Estos nuevos trabajos requerirán diferentes requisitos de educación y habilidades.

Según las proyecciones del Departamento de Trabajo de Puerto Rico, para el año 2026, las ocupaciones que se espera que crezcan, demandarán 28,411 nuevos empleos. Casi el 36% de estos nuevos trabajos requerirán un diploma de escuela secundaria o equivalente, el 34% no requerirá educación formal y el 15% requerirá un diploma universitario.

Algo menos de un tercio de la población de más de 25 años vive en las siguientes regiones: Caguas-Guayama (11.7%), San Juan (10.5%) y Manatí-Dorado (8.3%). La región Noroeste tiene el porcentaje más alto de personas mayores de 25 años que tienen menos de un diploma de escuela secundaria con un 32.3%, mientras que Sur Central-Salinas tiene la mayor población de graduados de la escuela secundaria en todas las regiones con un 34,9%. Además, con el 26.7%, Carolina tiene el mayor porcentaje de personas que tienen algún título universitario o asociado, y el 35.5% de la población de San Juan tiene un grado o un título superior, el más alto de todas las regiones.

Área Local	Población 25 años y más	Graduados con menos de Escuela Superior (%)	Graduados de Escuela Superior o GDE (%)	Grado Asociado o Algo de Universidad (%)	Grado de Bachillerato o Mayor (%)
Bayamón – Comerío	146,279	21.8 %	24.9 %	26.4%	26.9%
Caguas – Guayama	280,564	22.3%	28.6%	21.9%	27.1%
Carolina	113,117	16.7%	25.6%	26.7%	31.0%
Guaynabo – Toa Baja	188,637	19.5%	23.5%	24.0%	33.1%
La Montaña	81,236	29.0%	30.8%	21.4%	18.8%
Manatí - Dorado	197,903	30.0%	26.6%	23.2%	20.3%
Mayagüez – Las Marías	58,490	30.4%	29.5%	17.2%	22.8%
Noreste	154,155	25.7%	33.2%	21.4%	19.7%
Noroeste	179,789	32.3%	27.5%	20.1%	20.2%
Norte Central	193,624	29.5%	27.5%	22.4%	20.6%
Ponce	101,170	23.8%	30.3%	19.8%	26.1%
San Juan	251,574	20.4%	21.5%	22.6%	35.5%
Sur Central	108,638	25.3%	34.9%	18.8%	21.0%
Sureste	162,313	27.3%	28.6%	24.2%	19.9%
Suroeste	173,302	30.4%	29.9%	18.5%	21.2%
Puerto Rico	2,390,791	25.3%	27.6%	22.2%	24.9%

Fuente: US Census Bureau, ACS5 Estimated 2017

C. Análisis del desarrollo de la Fuerza Trabajadora y análisis de la educación y de las actividades de adiestramiento

1. Actividades para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora

El sistema de gestión única de las Áreas Locales se estructura con el propósito de establecer una diversidad de servicios dirigidos a la capacitación y formación laboral de las personas en un solo sistema para el desarrollo laboral de la región. Los servicios están estructurados por niveles en un proceso de servicios de carrera básicos con información disponible, con asistencia y auto gestionable, hasta un proceso de avalúo reforzado con servicios de carrera individualizados y servicios de adiestramientos. Estos, con el fin de afinar las destrezas y conocimiento de los participantes para la colocación en el empleo. Las actividades están diseñadas para atender participantes en los siguientes tres programas: Adultos, Trabajadores

Desplazados y Jóvenes. En el Programa de Jóvenes se establecen dos categorías: jóvenes fuera de la escuela y jóvenes en la escuela.

Los Centros de Gestión Única o American Job Centers (AJC) son las áreas que generan los esfuerzos y la coordinación de la prestación de servicios de la fuerza laboral en Puerto Rico. Los centros de gestión garantizan que los solicitantes de empleo reciben un servicio integral, coordinado y de alta calidad de parte de todos los socios. Las Áreas Locales realizarán los ajustes necesarios de acuerdo con las características y necesidades del área para promover un servicio óptimo y adaptado.

Los representantes de los socios del AJC complementan con los servicios disponibles para reforzar las destrezas a los participantes, según detallado en los Memorandos de Entendimiento, y según requerido por la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (*WIO*A, por sus siglas en inglés). Cada *AJC* tiene un personal gerencial que es responsable de coordinar los servicios a través de los centros y garantizar la disponibilidad de éstos. En los AJC se incluyen los servicios de los socios representativos del Departamento de Educación (Título II de *WIOA*) y la Administración de Rehabilitación Vocacional (Título IV de *WIOA*). Estos fortalecen los servicios en forma integrada según los protocolos existentes, incluyendo la coordinación de los Programas Educativos Individualizados.

Para asegurar que brinden un servicio de alta calidad a las personas, el personal de los *AJC'S* recibe capacitación continua, cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones y cuentan con los recursos para brindar un servicio óptimo para satisfacer las necesidades de cada individuo. Los socios del sistema colaboran a través de referencias, atención individualizada y otros servicios. El plan

estatal ofrece capacitación cruzada como parte de iniciativas estatales. El objetivo principal de esta iniciativa es que el personal de *AJC* tenga conocimiento actualizado de los servicios que ofrecen los miembros de *WIOA* en Puerto Rico. Esta formación permitirá una prestación de servicios más ágil dentro de los *AJC*'S.

Entre los socios medulares y opcionales del sistema de gestión única se detallan los siguientes por agencia, programa, población a servir y servicios a ofrecer.

Agencia	**Programa**	**Población**	**Servicios**
DDEC / ALDL	WIOA - (Trabajador desplazado y adulto)	Personas mayores de 18 años, con prioridad para los veteranos y los cónyuges elegibles, los beneficiarios de asistencia pública, otras personas de bajos ingresos y las personas que tienen deficiencias en las habilidades básicas	Preparación de credenciales; Preparación de la fuerza laboral; Entrenamiento de habilidades ocupacionales; Gestión de casos; Búsqueda de empleo y colocación laboral
DDEC / ALDL	WIOA - (Juventud)	Jóvenes elegibles para WIOA: jóvenes que asisten a la escuela de 14 a 21 años y jóvenes	Aprendizaje en base a proyectos; Experiencias de pasantías; formación profesional; orientación

		que no asisten a la escuela de 16 a 24 años	profesional; formación en habilidades ocupacionales; capacitaciones basadas en el trabajo; entre otros.
Departamento de Educación	Educación de adultos y alfabetización familiar	Personas de 18 años o más que tienen deficiencias de habilidades básicas	Manejo de casos; formación en habilidades ocupacionales; preparación de la fuerza laboral; Educación post secundaria; preparación de credenciales; Preparación para el trabajo, entre otros.
Departamento de Educación	Ley de educación técnica y profesional de Carl D. Perkins	Jóvenes y adultos en edad escolar secundaria	Gestión de casos; Experiencia laboral no subsidiada; Educación post secundaria; Preparación de credenciales; Capacitación de la fuerza laboral; Trabajo: preparación de la fuerza laboral; Entrenamiento de habilidades ocupacionales; Búsqueda de empleo y colocación laboral.
DTRH	Programa de servicio de	Buscadores de empleo y empleadores	Información sobre el mercado laboral; asistencia en la

	empleo / Wagner-Peyser		búsqueda de empleo; remisión; asistencia para la colocación laboral; servicios de reempleo; solicitantes de seguro de desempleo; entre otros.
DTRH	Seguro de desempleo (UI)	Personas desempleadas	Consulte los programas disponibles en los AJC.
DTRH	Programa de empleo de servicio comunitario para personas mayores (SCSEP)	Adultos mayores de 50 años	Gestión de casos; Búsqueda de empleo y colocación laboral; Preparación de la fuerza laboral; Formación subvencionada basada en el trabajo; Preparación de credenciales; Formación en Habilidades Laborales.
DTRH	Trabajos para becas estatales para veteranos (JVSG)	Veteranos y personas elegibles con barreras importantes para el empleo	Gestión de casos; Búsqueda de empleo y colocación laboral; Preparación de la fuerza laboral; Formación subvencionada basada en el

			trabajo; Credencial de veterano; Entrenamiento de habilidades ocupacionales; Servicios prioritarios.
Job Corps	Programas de empleo y formación	Jóvenes de 16 a 24 años	Formación ocupacional; Finalización de la escuela secundaria / GED; Orientación profesional; Búsqueda de trabajo; Servicios de apoyo (vivienda, cuidado de niños, transporte).
Administración de Rehabilitación Vocacional	Rehabilitación Vocacional	Personas con discapacidad	Preparación de credenciales; Entrenamiento de habilidades ocupacionales

El sistema de desarrollo de la fuerza laboral se desarrolla considerando las seis metas del plan estratégico. Estos objetivos se definen a nivel del sistema de fuerza laboral y abordan; (a) la preparación y la educación necesarias para desarrollar una fuerza laboral educada y capacitada, incluida la preparación de jóvenes y personas con barreras para el empleo y otra población y (b) los objetivos para alcanzar la fuerza laboral capacitada necesidades de los empleadores.

1. Desarrollar una asociación productiva con los empleadores, el sistema educativo, los socios de desarrollo de la fuerza laboral y las organizaciones comunitarias para ofrecer una plataforma que preparará una fuerza laboral capacitada para los empleadores nuevos y existentes.

2. Aumentar la conciencia, la participación y la utilización del sistema de desarrollo de la fuerza laboral por parte de los empleadores y los solicitantes de empleo.

3. Facilitar un marco para planificar, desarrollar y gobernar un sistema impulsado por el empleo por parte de empleadores y solicitantes de empleo.

4. Mantener el sistema de los American Job Center's accesible física y programáticamente en todo momento, tanto para los solicitantes de empleo como para los empleadores, para mejorar la prestación de servicios y satisfacer sus necesidades laborales y de educación ocupacional.

5. Mejorar el desempeño a través de una mejor integración de datos, métricas de resultados mejoradas, acceso al sistema, alineación, integración y modernización, en todo el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, incluidos los socios requeridos y no requeridos.

6. Preparar a los trabajadores puertorriqueños, incluidos adultos, jóvenes, veteranos y personas con barreras de empleo, para tener éxito en un mercado laboral altamente competitivo al aumentar sus habilidades y logros educativos a través de los programas de la WIOA. Bajo las regulaciones actuales, el Programa de Desarrollo Laboral, está desarrollando una política para definir la prioridad de los servicios bajo la WIOA.

2. Identificar las fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza trabajadora

El Plan Estratégico Unificado presenta las fortalezas y debilidad que el sistema de la WIOA refleja y que fortalece la estructura de los sistemas de desarrollo laboral en las diversas regiones.

Fortalezas

• Si bien planteó desafíos organizacionales inmediatos, la reorganización ordenada por la Ley 171-2014, que transfirió el Programa de Desarrollo Laboral del DTRH al DDEC, ha facilitado la integración de la fuerza laboral y las actividades de desarrollo económico requeridas por la WIOA. Surgen oportunidades importantes al compartir los recursos del DDEC disponibles a través de las siguientes unidades: Centro de Contratación Federal, Red de apoyo empresarial integral administrada por la Corporación de Comercio y Exportaciones, Oficina de Incentivos Tributarios Industriales, Programa de Desarrollo Juvenil, Centro Regional del Gobierno, entre otros.

• Como se discutió en la sección anterior, aunque todavía hay vacíos en el sistema, la extensión y el número de programas brindan muchas oportunidades accesibles para que los buscadores de empleo y los empleadores encuentren servicios, subsidios y apoyo.

• Se han logrado avances importantes con respecto a problemas de larga data que afectaron al sistema de educación secundaria pública, especialmente en la medición de las tasas de deserción y un mayor cumplimiento de los indicadores de IDEA.

• El tamaño de la población atendida y el impacto de los pagos de transferencia en las condiciones económicas de los inscritos en programas importantes de asistencia federal que incluyen un componente de la fuerza laboral, representan una oportunidad para aumentar la educación, la capacitación y la experiencia laboral para un gran número de personas.

• Los programas básicos están respaldados por la disponibilidad de muchos proveedores de capacitación y servicios y personal calificado, especialmente para brindar servicios a las poblaciones objetivo, incluidas las personas con discapacidades.

Debilidades

El Gobierno se ha basado abiertamente en fondos basados en fórmulas no competitivas, por lo que ha perdido oportunidades para fortalecer el sistema de fuerza laboral.

• De conformidad con el Diseño de registro individual de participantes (PIRL), un sistema de gestión de datos de participantes aún se encuentra en la fase de implementación en los American Job Center's. Esta situación ha colocado al DEDC en la posición de solicitar flexibilidad al DOL para presentar los informes de desempeño del AP 2018 en adelante, el 15 de abril de 2020. No se ha demostrado eficiencia en los niveles de desempeño de las áreas de mano de obra local. Se está considerando la reorganización de las áreas de fuerza laboral local en Puerto Rico.

• Debido al hecho de que PR no ha podido presentar informes de desempeño durante los últimos años, aún no se han tomado muchas decisiones sobre la reorganización del sistema.

• Un enfoque de silos en la gestión de programas gubernamentales podría haber conducido a una menor capacidad para aprovechar las oportunidades del programa. Se debe permitir una reorientación más lateral entre los programas mediante la estructuración y el mantenimiento adecuados de los MOU para fortalecer la coordinación entre los programas básicos y requeridos, las juntas locales y los operadores a fin de maximizar los recursos e intercambiar referencias.

• El enfoque de silos también podría haber conducido a una comunicación y comercialización fragmentadas de los servicios que se ofrecen en todo el sistema de la fuerza de trabajo a empresas potenciales, clientes y solicitantes de empleo por igual, particularmente cuando se trata de atender a personas que enfrentan barreras de empleo.

• Se deben fortalecer los esfuerzos, respaldar mutuamente los flujos de financiamiento, lo que implica mejorar la función de asesoría y el suministro de datos precisos, rápidos y completos tanto a las legislaciones como a las políticas.

• Se necesitan productos de información para evaluar aspectos específicos del sistema de mano de obra, incluidos datos desglosados para determinar los servicios a las personas que enfrentan barreras de empleo; dinámica de la oferta y la demanda en tiempo real en el mercado laboral; o información para caracterizar el subempleo,

el autoempleo y el impacto del sector informal en el mercado laboral. Una hoja de ruta de integración de datos para todo el sistema es fundamental.

• Deben diseñarse políticas para abordar los resultados sesgados por género en la educación postsecundaria y el mercado laboral.

• El deterioro fiscal del sector público como principal empleador y proveedor de fondos para las actividades de la fuerza laboral plantea un desafío significativo para la eficacia y el desempeño de todo el sistema.

3. Capacidad de desarrollo de la Fuerza Trabajadora

En el análisis de datos expuestos en el desarrollo del plan se identifican retos asociados a fortalecer la fuerza trabajadora del país. Estos retos se enfocan en las necesidades de educación, de fortalecer las destrezas, de adiestramiento y en la obtención de empleo.

El panorama económico actual, presentan las siguientes características:

- Reducción de la tasa de participación
- Aumento en la tasa de desempleo
- Envejecimiento de la población
- Transición en los cambios en las industrias
- Reducción en los empleos del gobierno
- Emigración de personas en edad productiva laboral
- Reclutadores buscan personal diestro
- Incidencia de bajo nivel de escolar en edad productiva

- Destrezas de la demanda no compatibles con las requeridas en las ofertas de empleo

Las áreas de desarrollo laboral, bajo los servicios ofrecidos en los sistemas de gestión única, tienen la responsabilidad de contribuir al balance identificado anteriormente en el panorama resumido de los datos identificados. Las estructuras de los centros de gestión única, reagrupa profesionales capacitados y especializados en el desarrollo de establecer una fuerza trabajadora con las destrezas, conocimientos y formación alineada a las exigencias del mercado laboral.

La presencia de los socios en el sistema, son los llamados a ofrecer los servicios correspondientes de cada agencia, organización o departamento, a las necesidades propias de las personas. Entre las actividades a ser ofrecidas se pueden mencionar las siguientes:

- Información sobre el mercado laboral
- Asistencia en la búsqueda de empleo
- Asistencia para la colocación laboral
- Servicios de reempleo
- Preparación de la fuerza laboral
- Formación subvencionada basada en el trabajo
- Preparación de credenciales
- Formación en habilidades laborales
- Gestión de casos

- Experiencia laboral no subsidiada
- Educación post secundaria
- Capacitación de la fuerza laboral
- Trabajo de la fuerza laboral
- Entrenamiento de habilidades ocupacionales adaptadas

V. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS

A. Integración de Recursos de las ALDL

a. Inscripción común de participantes

Los funcionarios del sistema de gestión única utilizan el sistema de base de datos administrado por el Programa de Desarrollo Laboral denominado Sistema de Información de Registro de Participantes (PRIS) el cual entró en funcionamiento el 9 de marzo de 2020. Las soluciones tecnológicas incluyen un registro común y manejo de casos para los Programas de Título I y III. El sistema cumple con el TEGL 05-16 y el Diseño de Registro Individual de Participantes de WIOA (PIRL). De conformidad con el artículo 116 (d) (1) de WIOA y las directrices federales el sistema consiste en un software multiusuario basado en el PIRL.

Su función principal es cumplir con las reglas de validación: reglas duplicadas, reglas de valores válidos y reglas lógicas. El sistema mantiene la información del cliente, incluyendo un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

b. Iniciativas divulgación comunes

Diseñar una campaña de mercadeo que propicie la divulgación regional de las iniciativas, programas, actividades y servicios que están disponibles en cada una de las ALDL. Como parte de la estrategia se identificarán los medios disponibles sociales disponibles, penetración y otros. Luego se implantará y dará seguimiento para asegurarnos que sea una efectiva. Estará dirigida a que los clientes, participantes y patronos reconozcan que somos su mejor opción.

c. Servicio Universal

Todos los clientes, incluidos aquellos con barreras para el empleo, tendrán acceso a la búsqueda de empleo y los servicios de empleo y adiestramiento en todos los CGU-AJC. También se les proporcionará información que conduzca a la toma de decisiones dirigidas al desarrollo profesional y a su integración al mercado laboral. Los servicios básicos de carrera estarán disponibles universalmente para toda la población.

La integración de las Juntas Locales, en el modelo de prestación de servicios requerido por WIOA, incluye el servicio universal en toda la región entre otros factores. Está dirigido a que los clientes, participantes y patronos puedan acceder a todos los servicios y actividades de las tres (ALDL) independientemente del municipio en que residen. Para ello tenemos que concientizar a nuestros funcionarios y clientela sobre este hecho mediante el adiestramiento y/o divulgación. El servicio universal nos permite ampliar las actividades, dirigidas a los participantes, que están disponibles en el mercado laboral. Además, permite al patrono tener acceso a una mayor cantidad de participantes y por ende se agiliza el proceso de reclutamiento.

d. Identificación de recursos adicionales y fuentes de fondos

Organizar un equipo de trabajo, en el ámbito regional, para identificar fondos de fuentes federales, estatales, locales y privadas a los efectos de ampliar los servicios que se ofrecen a la fuerza trabajadora. A su vez, nos permitirá, reducir la dependencia en los fondos WIOA. Adicional a esto se evaluarán otras iniciativas para desarrollar actividades que generen ingresos propios. Para ello organizaremos un equipo de trabajo que será responsable de identificar fondos disponibles, redacción de propuestas y otros relacionados. Se podrán contratar recursos externos para colaborar en este proceso. Utilizaremos como referencia la experiencia del ALDL Caguas – Guayama (AMSI) quienes han logrado ampliar sus recursos mediante la identificación de otros tipos de fondos e identificación de otros mercados.

e. Referidos para Servicios

Los participantes del sistema requieren una serie de servicios que le permitan integrarse al mercado laboral. A los efectos de maximizar el uso de los fondos del Título I-B los funcionarios del sistema tienen que auscultar los servicios disponibles, en la región, basados en las necesidades de los participantes. Para ello proponemos realizar un inventario de las oportunidades existentes en la región y estandarizar los formularios que se utilizan para referir a los participantes a estos servicios basados en su necesidad. Los referidos se podrán realizar por medios electrónicos o en papel tomando en consideración las facilidades del receptor. Es de vital importancia que se ofrezca seguimiento a los referimientos efectuados.

f. Referidos para Servicios de Sostén

Los Servicios de Sostén se ofrecerán a los participantes activos en actividades permisibles en los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes que son incapaces de obtener los servicios mediante otros programas que ofrecen los mismos y los necesitan para poder participar en la actividad. Con el objetivo de minimizar la posible duplicación del uso de fondos y servicios disponibles para atender la misma necesidad, toda asistencia de servicios de sostén recomendada a los participantes se realizará luego de que el Planificador de Carreras haya documentado todas las gestiones realizadas para que el servicio sea provisto por algunos de los socios mandatorios u organizaciones o entidades de servicios que posean recursos para proveer servicios iguales o similares dentro del área geográfica de servicios del Área Local. Se procederá a estandarizar los formularios que se utilizan para referir a los participantes. Se podrán referir por medios electrónicos o en papel tomando en consideración las facilidades del receptor.

g. Servicios dirigidos a los Patronos

Los patronos son una pieza clave en los servicios que se ofrecen mediante la Ley WIOA. Es preciso el facilitar su acceso al sistema y a su vez asegurarnos que los proceso relacionados con la contratación y el sistema de pagos, entre otros, sea uno eficiente. Que los patronos nos reconozcan como un ente facilitador; cambiar la percepción que pudieran tener en relación con la forma y manera en que ofrecemos los servicios. Para ello planificamos desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

- Realizar investigaciones periódicas sobre las tendencias y cambios en el mercado laboral a los efectos de que los participantes se adiestren tomando en consideración esto último.

- Establecer un espacio en los CGU-AJC dedicado a atender las necesidades específicas de las PYMES. Promover el uso de los CGU-AJC para que los patronos puedan utilizarlo para los procesos de preselección de personal, entrevistas u otras actividades permitidas.
- Facilitar los procesos de solicitud (radicación de propuesta). Se evalúa crear una plataforma inteligente accesible a las tres (3) ALDL, en la cual los patronos puedan presentar las propuestas y la documentación correspondiente.
- Evaluar los procesos relacionados con la evaluación de las propuestas para reducir el tiempo que conlleva.
- Evaluar la documentación solicitada durante la evaluación y el proceso de contratación. Que solo se soliciten los documentos requeridos.
- Capacitar a los Promotores de Empleo en las áreas relacionadas con sus funciones, enfocados en la promoción de las actividades y servicios que se ofrecen. Que puedan colaborar con los patronos con la identificación de documentos (gestores).
- Mejorar los procesos de pago. Que los mismos se realicen de manera electrónica.
- Que el Programa de Aprendizaje se utilice como una oportunidad para ampliar los servicios que se ofrecen a los patronos.

h. Servicios dirigidos a la Fuerza Trabajadora

Aumentar el nivel educativo de la fuerza laboral y el acceso a los servicios de capacitación basado en las necesidades del sector empresarial de la región es uno de

los objetivos de la Ley WIOA. Las siguientes estrategias, entre otras, nos permitirán cumplir con el objetivo antes mencionado:

- Evaluar los servicios que están disponibles para los participantes; definir su valor.
- Evaluar los procesos relacionados con los servicios que se ofrecen. Esto conlleva reducir la duplicidad existente en los procesos, revisar documentos y optimizar los recursos disponibles entre otros. Esto estará dirigido a agilizar los servicios y asegurarnos que el participante reciba el servicio de acuerdo con sus necesidades y en un periodo de tiempo razonable.
- Diseñar una plataforma en la cual se ofrezcan los servicios básicos de carrera tales como orientaciones ocupaciones en demanda, preparación de resume, actividades búsqueda de empleo y otras a los efectos de ampliar los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes.
- Implantar el concepto de Trayecto Profesional ("Career Pathway") en el cual se organiza la educación, adiestramientos y otros servicios para satisfacer las necesidades particulares del participante de una manera que se agilice el avance profesional y educativo, dentro de una ocupación específica o un grupo ocupacional. Que obtengan credenciales reconocidas en la industria que conduzcan a carreras sostenibles.
- Enfatizar, como parte de los servicios el manejo de casos, de manera que un periodo de tiempo razonable, el participante pueda alcanzar sus metas. Esto conlleva, entre otros, readiestrar a los Planificadores de Carrera (Manejadores de Casos) y revisar los procesos establecidos.

i. Uso de la tecnología para mejorar los procesos

Mejorar los procesos para proveer servicios de manera ágil, efectiva y eficiente mediante el uso de la tecnología es una de nuestras metas. Esto a los efectos de maximizar la accesibilidad y efectividad del sistema de desarrollo de la fuerza laboral para patronos, empleados y personas en búsqueda de empleo. Entre otras, desarrollaremos las siguientes estrategias:

- Establecer un sistema de video conferencias para uso de los participantes, con el propósito de satisfacer la demanda de la clientela, mejorar la comunicación y acceder a los servicios de los socios en tiempo real.
- Implantar todas las fases de un sistema de turnos accesible desde cualquier plataforma digital, con el propósito de agendar citas y optimizar el tiempo de servicio.
- Promover la interacción y el uso del portal electrónico entre patronos y proveedores con el fin de radicar propuestas de servicios y enviar documentos requeridos y complementarios.
- Utilizar plataformas virtuales como herramienta para la celebración de Ferias de Empleo.
- Que el sistema de información y la tecnología que se utiliza en el CGU-AJC se actualice continuamente facilitando así el acceso a nuestra clientela, inclusive de aquellos que no tienen destrezas avanzadas en el uso de la tecnología.
- La crisis mundial COVID 19 ha creado problemas de salud, económicos y sociales. No obstante, es necesario analizar las oportunidades que esto ha creado a nivel del mercado laboral, educativo y recreativo. En ese sentido será clave que se pueda

evaluar la necesidad de realizar unas inversiones de equipo y tecnología, para operar en algunas instancias de manera remota.

- Establecer, como parte de la integración de los Programas Medulares, un itinerario de servicios de parte de los socios, donde no solo estarán físicamente en el CGU-AJC, sino que haremos uso de la tecnología para que nuestros participantes puedan acceder los servicios aun cuando no haya un representante en el CGU-AJC en ese momento. Para esto, haremos uso de tecnología que facilite las videoconferencias.

j. Acuerdos de Colaboración o Memorandos de Entendimiento incluyendo Plan Adjudicación de Costos

La planificación regional está dirigida al establecimiento de estrategias regionales de servicios incluyendo la formalización de acuerdos colaborativos para la prestación de servicios entre las ALDL. Para ello se formalizarán acuerdos, por escrito, en los cuales se establecerán las actividades que trabajaremos conjuntamente. Algunas de estas son:

- Continuidad al Plan Regional a los efectos de asegurarnos del cumplimiento de las estrategias establecidas.
- Adiestramientos al Personal posterior a realizar un análisis de las necesidades particulares de cada ALDL. Esto a los efectos de capacitar al personal en áreas como planificación de carreras, ruta profesional, manejo de casos, selección proveedores de servicios, políticas públicas y otros temas de interés que impactarán la calidad de los servicios.
- Identificación de métricas adicionales a las comúnmente utilizadas. Implantar un sistema de métricas para lograr una evaluación completa y estricta en cuanto a la ejecución de los programas y actividades llevadas a cabo al amparo de WIOA.

Estos métodos deben evaluar la efectividad y el producto de la ejecución, para asegurar que se lleven a cabo intervenciones programáticas de forma oportuna y obtener resultados óptimos que satisfagan las necesidades locales.

- Estrategias dirigidas a agilizar los servicios que se ofrecen a participantes y patronos.
- Desarrollo de actividades regionales que impacten el desarrollo económico de los municipios que integran la Región y por ende en beneficio de la fuerza y el mercado laboral.

En relación con la subvención de proyectos comunes nos estaremos reuniendo para determinar cómo se financiarán. Se podrán considerar, como parte de la determinación los siguientes:

- Total, de fondos asignados a cada ALDL.
- Total, de fondos disponibles por ALDL para la partida a impactar.
- Beneficios que recibe el ALDL de la actividad.

B. Integración con los Socios Medulares de WIOA

El Área de Desarrollo Laboral Caguas-Guayama (AMSI, Inc.) tiene disponible en el sistema de Gestión Única, *American Job Center (AJC)*, los servicios de los siguientes socios medulares:

Socios Medulares	Programas de Servicios
Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc. (AMSI)	Título I Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados

Departamento de Educación	Actividades de Alfabetización y Educación de Adultos Autorizadas bajo el Título II de WIOA
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser bajo el Título III
Administración de Rehabilitación Vocacional	Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título IV

Los posibles socios que se gestan o se visualiza integrar al sistema de Gestión Única (*AJC*) en la AMSI, Inc. son los siguientes:

Socios	**Programas de Servicios**
AARP Pathstone	Actividades de empleo para la comunidad de la tercera edad autorizadas bajo el Título V de la Ley de Americanos de la Tercera Edad del 1965
Departamento de Educación	Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)	Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio (TAA)
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados
	Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)
	Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada
Instituto Socioeconómico Comunitario, Inc. **(INSEC)** Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico **(ODSEC)**	Actividades de empleo y adiestramiento que se lleven a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario

Departamento de Vivienda	Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano
Departamento de Justicia Estatal /Federal (Oficinas Probatoria)	Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de la Segunda Oportunidad del 2007
Departamento de la Familia	Programas TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social
Ramey Job Corps	Job Corps
Pathstone	Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada

a. Inscripción Común de Participantes

Nos reuniremos con los socios medulares a los efectos de evaluar los sistemas que utilizan y conocer sus recomendaciones en relación con el diseño de un sistema que promueva la inscripción común de los clientes para facilitar el proceso de determinación de elegibilidad, así como la consecución de las medidas de ejecución. Previo a efectuar un estudio de viabilidad, para establecer un sistema, coordinaremos con el PDL ya que una de las metas del Plan Estatal Unificado es desarrollar un sistema integrado de datos que permita compartir información entre los socios medulares para ofrecer servicios efectivos a personas en búsqueda de empleo y patronos.

b. Iniciativas divulgación comunes

Realizar una campaña de mercadeo que propicie la divulgación regional de las iniciativas, programas, actividades y servicios que están disponibles en cada una de las ALDL, incluyendo las iniciativas de los socios medulares. Las iniciativas comunes con los socios medulares requerirán de programas de: divulgación común de beneficios

y servicios afines; y divulgación de programas innovadores para la clientela de todos los socios. Como parte de la estrategia se identificarán los medios disponibles sociales disponibles, penetración y otros. Luego se implantará y dará seguimiento para asegurarnos que sea una efectiva.

c. Servicio Universal

La integración de las Juntas Locales, en el modelo de prestación de servicios requerido por WIOA, incluye el servicio universal en toda la región entre otros factores. Es de vital importancia el incluir a los socios medulares en esta iniciativa a los efectos de ampliar los servicios. Esto cónsono con los objetivos que persigue el establecimiento de los CGU-AJC. Está dirigido a que los clientes, participantes y patronos puedan acceder a todos los servicios y actividades independientemente del municipio en que residen. Para ello tenemos que concientizar a nuestros funcionarios, socios medulares y clientela sobre este hecho mediante el adiestramiento y/o divulgación. El servicio universal nos permite ampliar las actividades, dirigidas a los participantes, que están disponibles en el mercado laboral. Además, permite al patrono tener acceso a una mayor cantidad de participantes y servicios por ende se agiliza el proceso de reclutamiento.

d. Identificación de recursos adicionales y fuentes de fondos

Es de vital importancia el desarrollar una estrategia común de divulgación con un mensaje común que será utilizado por todos los socios medulares del sistema. A estos efectos estaremos organizando reuniones con representantes de los socios medulares para que sean partícipes de la campaña de medios que desarrollaremos. Como parte de

la campaña de medios promoveremos los servicios de los socios medulares. Para el desarrollo de esta estrategia común de divulgación propuesto, se identifican como fuente, fondos de la *WIOA*.

e. Referidos para servicios

Los participantes del sistema de desarrollo de la fuerza laboral requieren una serie de servicios que le permitan integrarse al mercado laboral. Los Socios Medulares ofrecen diversos servicios que complementan los ofrecidos por el Título I-B. Es por lo que el personal tiene que auscultar los servicios que ofrecen los socios medulares, en la región, para maximizar los servicios que se ofrecen a estos últimos. Para ello proponemos realizar un inventario de las oportunidades existentes en la región, con énfasis en los servicios que ofrecen los socios medulares y estandarizar los formularios que se utilizan para referir a los participantes a estos servicios basados en su necesidad. Los referidos se podrán realizar por medios electrónicos o en papel tomando en consideración las facilidades del receptor.

f. Referidos para Servicios de Sostén

Los Servicios de Sostén se ofrecerán a los participantes activos en actividades permisibles en los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes que son incapaces de obtener los servicios mediante otros programas que ofrecen los mismos y los necesitan para poder participar en la actividad. Con el objetivo de minimizar la posible duplicación del uso de fondos y servicios disponibles para atender la misma necesidad, toda asistencia de servicios de sostén recomendada a los participantes se realizará luego de que el Planificador de Carreras haya documentado todas las gestiones

realizadas para que el servicio sea provisto por los socios medulares o mandatorios u organizaciones o entidades de servicios que posean recursos para proveer servicios iguales o similares dentro del área geográfica de servicios del Área Local. Se procederá a estandarizar los formularios que se utilizan para referir a los participantes. Se podrán referir por medios electrónicos o en papel tomando en consideración las facilidades del receptor.

g. Acuerdos de Colaboración o Memorandos de Entendimiento incluyendo Plan Adjudicación de Costos

El propósito del Memorándum de Entendimiento es proporcionar información sobre la relación entre la Junta Local, el Operador del CGU- AJC y los socios del Sistema de Gestión Única. La Junta Local y el socio suscriben el Memorando de Entendimiento para garantizar la aplicación, entre otros, de los siguientes principios de WIOA:

- Acceso universal
- Elección individual
- Crear un sistema de desarrollo laboral que promueva las habilidades del mercado laboral regional y mejore el desarrollo económico de la Región y el ALDL.
- Costo efectividad
- WIOA hace hincapié en la colaboración plena y activa, la negociación de buena fe y el mejor acuerdo entre las partes en relación con los servicios, costos, recursos y otras disposiciones relacionadas con el mejor y más eficiente uso del Sistema de Gestión Única que exige la ley y otras regulaciones aplicables.

Reconocemos que el proceso de negociar los MOU'S, así como los Acuerdos de Financiamiento de los Costos de Infraestructura (AFI) ha presentado dificultades. Continuaremos haciendo los esfuerzos para cumplir con esto.

VI. ESTRATEGIAS SECTORIALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA INDUSTRIA Y OCUPACIONES EN DEMANDA EN LA REGIÓN

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

La tecnología y la informática, los servicios profesionales, la industria aeroespacial, la educación y el sector de la salud son algunos de los sectores económicos emergentes que lideran el proceso de cambio dentro de la economía local. Estos sectores que experimentan un crecimiento sostenido en nueva actividad productiva y en la creación de empleos, serán claves para ayudar a una estabilización gradual de la economía.

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

Nuestro plan nos permitirá juntamente con los gobiernos municipales, el sector privado y el gobierno central, promover el desarrollo de industrias en las cuáles la región tenga mayores ventajas competitivas. La región debe visualizarse como un ente integrado

para atraer el turismo, la manufactura y fomentar la agricultura, entre otros sectores. Algunas de las estrategias serán:

a. Realizar investigaciones periódicas sobre las tendencias y cambios en el mercado laboral a los efectos de que las actividades que desarrollemos estén cónsonas con la realidad del mercado laboral.
b. Identificar las destrezas que requieren las ocupaciones de industrias existentes, así como las emergentes especialmente en ocupaciones relacionadas con la tecnología, energía renovable, y la salud.
c. Desarrollar actividades y programas dirigidos específicamente a suplir la demanda de empleados con las cualificaciones que estas industrias requieren.
d. Desarrollar y promover programas de capacitación en conocimientos básicos de informática para apoyar a las empresas de informática, salud digital, entre otras.
e. La máxima del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) es su compromiso con el éxito de todos los emprendedores, desde startups, PYME'S, empresas de mayor escala y grandes multinacionales. El empresarismo es el eje del Plan Estratégico de Desarrollo Económico para Puerto Rico. Es por lo que promoveremos el trabajar en equipo con el DDEC para tener acceso a las nuevas empresas que se establecerán en la Región.
f. Apoyaremos los programas de incubadoras y aceleradoras de negocios de empresas incipientes como "Parallel" 18, Grupo Guayacán, incubadoras regionales y programas de desarrollo de innovación y tecnología.

B. Colaboración con asociaciones comerciales e industriales disponibles en la Región

Ampliar las alianzas con grupos comerciales e industriales a los efectos cumplir con algunas de las metas esbozadas en este plan, es una de nuestras estrategias. Un ejemplo de ello es que el 24 de septiembre de 2020 se firmó el primer Acuerdo de Colaboración Regional con la Cámara de Comercio del Sur. Su propósito es trabajar iniciativas propicias, en donde las organizaciones se comprometan a trabajar distintas actividades, y/o adiestramientos, en conjuntos. Se proyecta establecer otros acuerdos regionales con las siguientes asociaciones profesionales:

- Asociación de Industriales de Puerto Rico (PRMA)
- Centro Unido de Detallista (CUD)
- Asociación de Restaurantes de Puerto Rico (ASORE)

Otra de las estrategias a desarrollar lo será el suscribirnos como miembros de grupos de comerciantes e industriales lo que nos permitirá lo siguiente:

a. Identificar programas de capacitación empresarial a base de las necesidades existentes de los empresarios de nuestra región.
b. Promover y colaborar en las actividades, talleres y/o adiestramientos, que están enfocadas y dirigidas a la continuidad de servicios de las empresas. Un ejemplo de esto es la Asociación de Industriales de Puerto Rico, que cuenta con el Proyecto del Junte de la Manufactura, que tiene como objetivo unir esfuerzos entre los municipios y la industria privada, en donde se puedan desarrollar diferentes estrategias para diseñar planes de respuesta a emergencias, que

facilite la interacción efectiva y coordinada de los municipios junto con los manufactureros y comerciantes.

c. Colaborar en el intercambio de ideas y necesidades en donde se puedan desarrollar iniciativas de responsabilidad social para atender situaciones de interés común. Un ejemplo de esto sería la actividad de Desayuna con tu Alcalde de la Asociación de Industriales de Puerto Rico, que busca establecer alianzas con los municipios para unir esfuerzos a favor de los empresarios y/o comerciantes.

d. Participar activamente de las reuniones de los comités de trabajo de cada una de las asociaciones lo que nos permite conocer situaciones limitantes que tengan los empresarios. Esto nos permitirá brindar alternativas dirigidas colaborar en la solución de los aspectos que afectan adversamente el desarrollo de sus empresas.

e. Participar en las diferentes convenciones de diferentes asociaciones con el propósito de orientar a los empresarios, industriales y/o comerciantes que son miembros o participan de estas actividades, sobre nuestros incentivos para patronos. Es una excelente herramienta para divulgar nuestras actividades y servicios.

VII. RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL

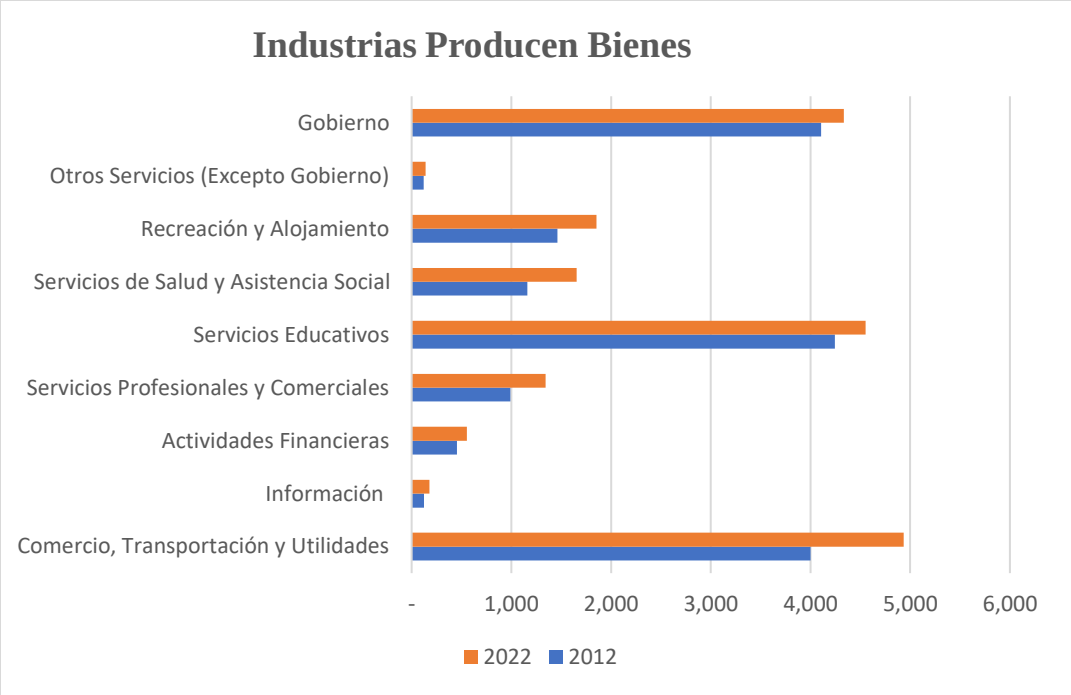
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR CENTRAL - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

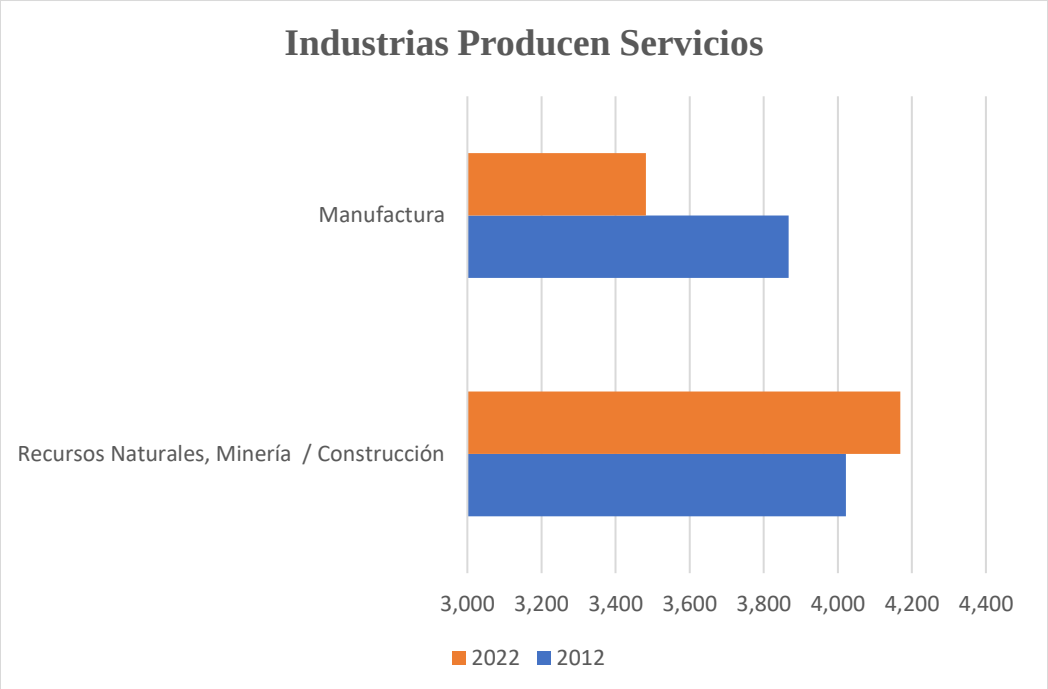
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL

2012-2022

Industria Título NAICS	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual
Empleo Total	24,554	27,198	2,644	10.77
Industrias que Producen Bienes	7,889	7,651	-238	-3.02
Recursos Naturales, Minería / Construcción	4,022	4,169	147	3.65
Manufactura	3,867	3,482	-385	-9.96
Industrias que Producen Servicios	16,665	19,547	2,882	17.29
Comercio, Transportación y Utilidades	3,999	4,933	934	23.36
Información	124	179	55	44.35
Actividades Financieras	455	555	100	21.98
Servicios Profesionales y Comerciales	989	1,343	354	35.79
Servicios Educativos	4,246	4,554	308	7.25
Servicios de Salud y Asistencia Social	1,161	1,654	493	42.46
Recreación y Alojamiento	1,462	1,855	393	26.88
Otros Servicios (Excepto Gobierno)	121	141	20	16.53
Gobierno	4,108	4,333	225	5.48

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


Industrias Producen Bienes
Gobierno
Otros Servicios (Excepto Gobierno)
Recreación y Alojamiento
Servicios de Salud y Asistencia Social
Servicios Educativos
Servicios Profesionales y Comerciales
Actividades Financieras
Información
Comercio, Transportación y Utilidades
-
1,000
2,000
3,000
4,000
5,000
6,000
2022
2012


Industrias Producen Servicios
Manufactura
Recursos Naturales, Minería / Construcción
3,000
3,200
3,400
3,600
3,800
4,000
4,200
4,400
2022
2012

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR CENTRAL - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL

2012-2022

Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
00-0000	Total Todas las Ocupaciones	24,554	27,198	2,644	10.77	3,024	5,788	8,812	$13.23	$9.42	$27,510
	Finanzas y Gerenciales	1,686	1,785	99	5.87	110	327	437			
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	1,147	1,224	77	6.71	85	212	297	$33.90	$28.05	$70,500
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	539	561	22	4.08	25	115	140	$18.32	$15.52	$38,110
	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	6,142	6,877	735	11.97	781	1,434	2,215			
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	505	489	-16	-3.17	25	120	145	$25.87	$23.44	$53,820
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	481	637	156	32.43	157	161	318	$21.42	$18.14	$44,550
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	411	452	41	9.98	42	96	138	$13.49	$12.59	$28,050
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	3,896	4,190	294	7.55	296	874	1,170	$16.90	$15.18	$35,160
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	78	90	12	15.38	12	16	28	$16.92	$13.16	$35,190
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	771	1,019	248	32.17	249	167	416	$17.06	$13.68	$35,490
	Ocupaciones de Servicios	3,539	4,296	757	21.39	761	949	1,710			
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	203	290	87	42.86	87	40	127	$9.44	$8.83	$19,630
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	704	746	42	5.97	46	210	256	$9.67	$8.73	$20,120
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	1,390	1,762	372	26.76	372	431	803	$8.67	$8.57	$18,020
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,032	1,215	183	17.73	183	224	407	$8.93	$8.59	$18,580
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	210	283	73	34.76	73	44	117	$8.97	$8.55	$18,660
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	2,022	2,444	422	20.87	428	677	1,105	$10.60	$8.86	$22,060
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	3,451	3,779	328	9.50	386	706	1,092	$11.33	$9.40	$23,570
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,300	1,552	252	19.38	255	224	479	$10.21	$8.91	$21,240
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	711	766	55	7.74	64	172	236	$13.35	$11.16	$27,780
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	2,575	2,394	-181	-7.03	30	500	530	$10.93	$9.16	$22,740
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	1,146	1,320	174	15.18	180	248	428	$10.43	$8.87	$21,690

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

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR CENTRAL - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

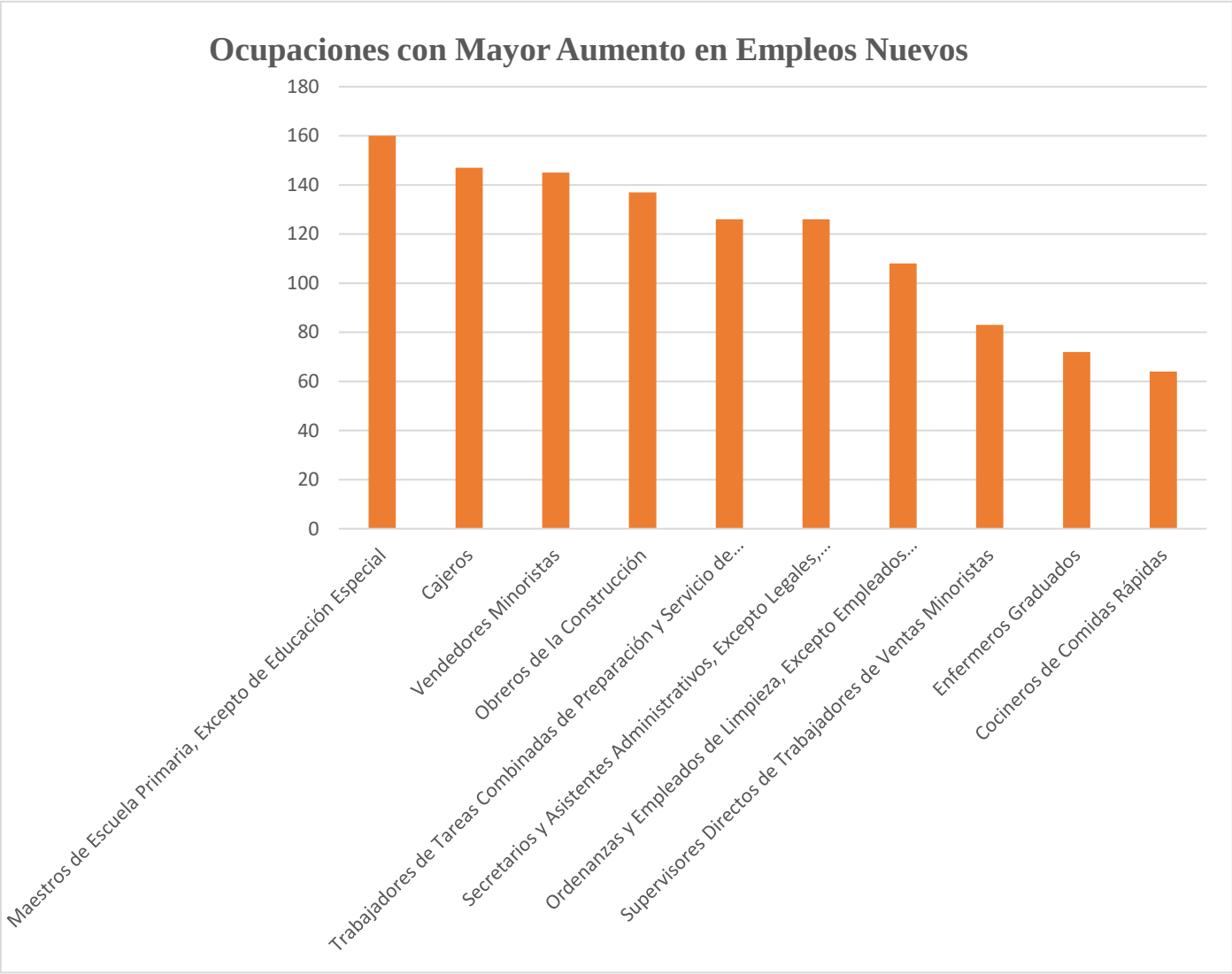
2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	25-2021	Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial	1,506	1,666	160	10.62	160	331	491	Grado de Bachillerato	Ninguna	Internado/práctica	ND	ND	$33,760
2	41-2011	Cajeros	723	870	147	20.33	147	313	460	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.31	$8.50	$17,280
3	41-2031	Vendedores Minoristas	682	827	145	21.26	145	233	378	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.01	$8.62	$18,750
4	47-2061	Obreros de la Construcción	572	709	137	23.95	137	122	259	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.63	$8.55	$17,940
5	35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	350	476	126	36.00	126	134	260	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.16	$8.40	$16,970
6	43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	530	656	126	23.77	126	64	190	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.03	$9.06	$20,850
7	37-2011	Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	478	586	108	22.59	108	90	198	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.66	$8.53	$18,020
8	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	320	403	83	25.94	83	70	153	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$13.60	$12.24	$28,290
9	29-1141	Enfermeros Graduados	220	292	72	32.73	72	43	115	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
10	35-2011	Cocineros de Comidas Rápidas	367	431	64	17.44	64	72	136	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.12	$8.41	$16,890

ND = No Disponible

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que garen el mayor número de empleos nuevos durante el periodo de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones para 2022 las diez ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sur Central son los maestros con 160 empleos nuevos, Cajeros con 147, vendedores con 145, los obreros de construcción 137, trabajadores de comida rápida 126, secretarios y asistentes administrativos 126, empleados de limpieza 108, supervisor de trabajadores de venta 83, enfermeros graduados 72 y cocineros de comidas rápidas 64.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR CENTRAL - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*

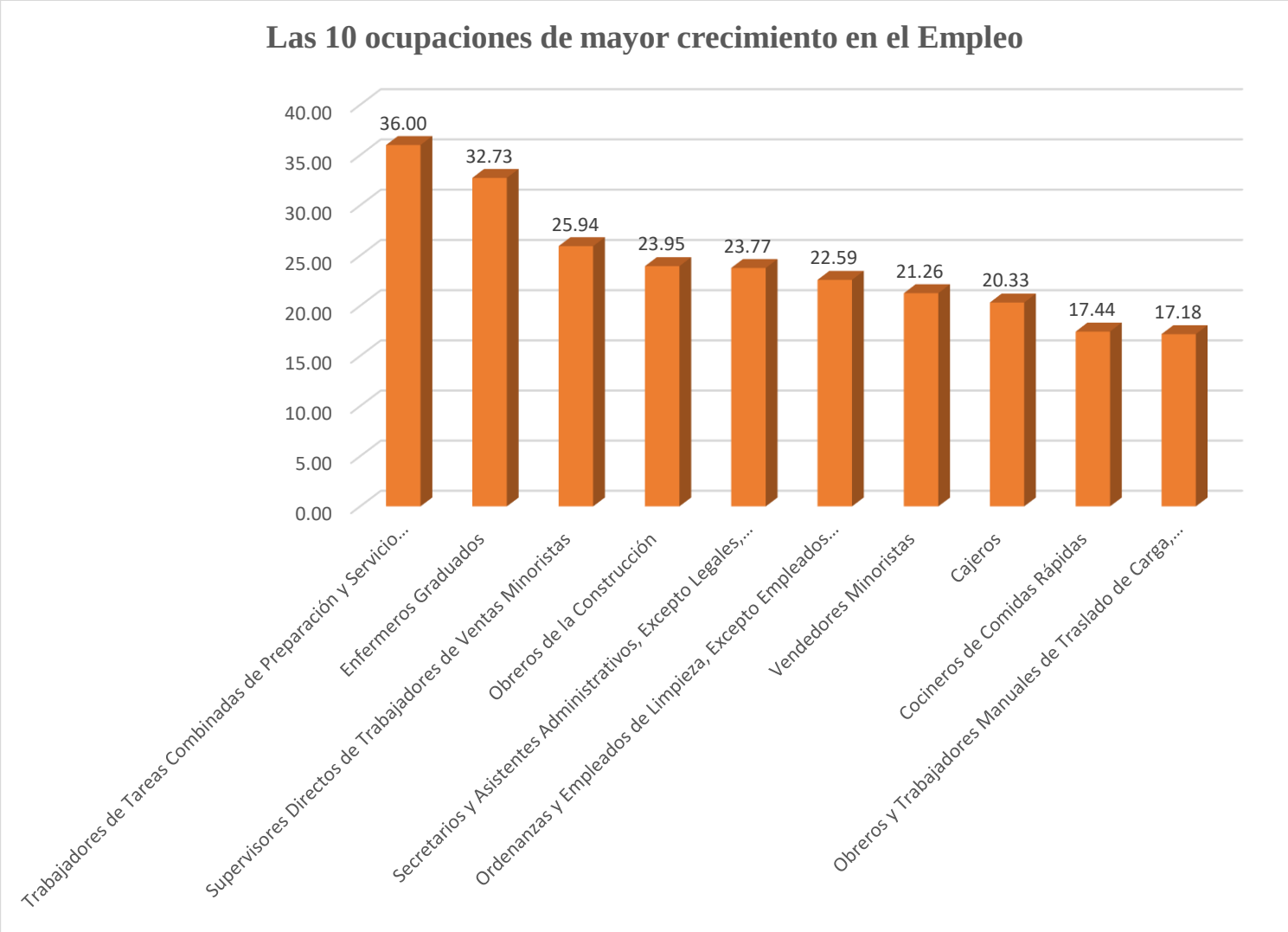
2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	Salario Promedio Anual
1	35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	350	476	126	36.00	126	134	260	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.16	$8.40	$16,970
2	29-1141	Enfermeros Graduados	220	292	72	32.73	72	43	115	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
3	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	320	403	83	25.94	83	70	153	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$13.60	$12.24	$28,290
4	47-2061	Obreros de la Construcción	572	709	137	23.95	137	122	259	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.63	$8.55	$17,940
5	43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	530	656	126	23.77	126	64	190	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.03	$9.06	$20,850
6	37-2011	Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	478	586	108	22.59	108	90	198	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.66	$8.53	$18,020
7	41-2031	Vendedores Minoristas	682	827	145	21.26	145	233	378	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.01	$8.62	$18,750
8	41-2011	Cajeros	723	870	147	20.33	147	313	460	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.31	$8.50	$17,280
9	35-2011	Cocineros de Comidas Rápidas	367	431	64	17.44	64	72	136	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.12	$8.41	$16,890
10	53-7062	Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales	227	266	39	17.18	39	70	109	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.55	$8.92	$21,940

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2012.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuan rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rapido crecimiento durante el período de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en porciento para 2022 las diez ocupaciones con mayor crecimientos en empleos nuevos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sur Central son los trabajadores de comida rápida con 36%, enfermeros graduados con 32.73%, supervisor de trabajadores de venta 25.94%, los obreros de construcción 23.95%, secretarios y asistentes administrativos 23.77%, empleados de limpieza 22.59%, vendedores con 21.26%, Cajeros con 20.33, cocineros de comidas rápidas con 17.44 y obreros y trabajadores manuales con 17.18%.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUR CENTRAL - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR DISMINUCIÓN O PÉRDIDA EN EL EMPLEO*

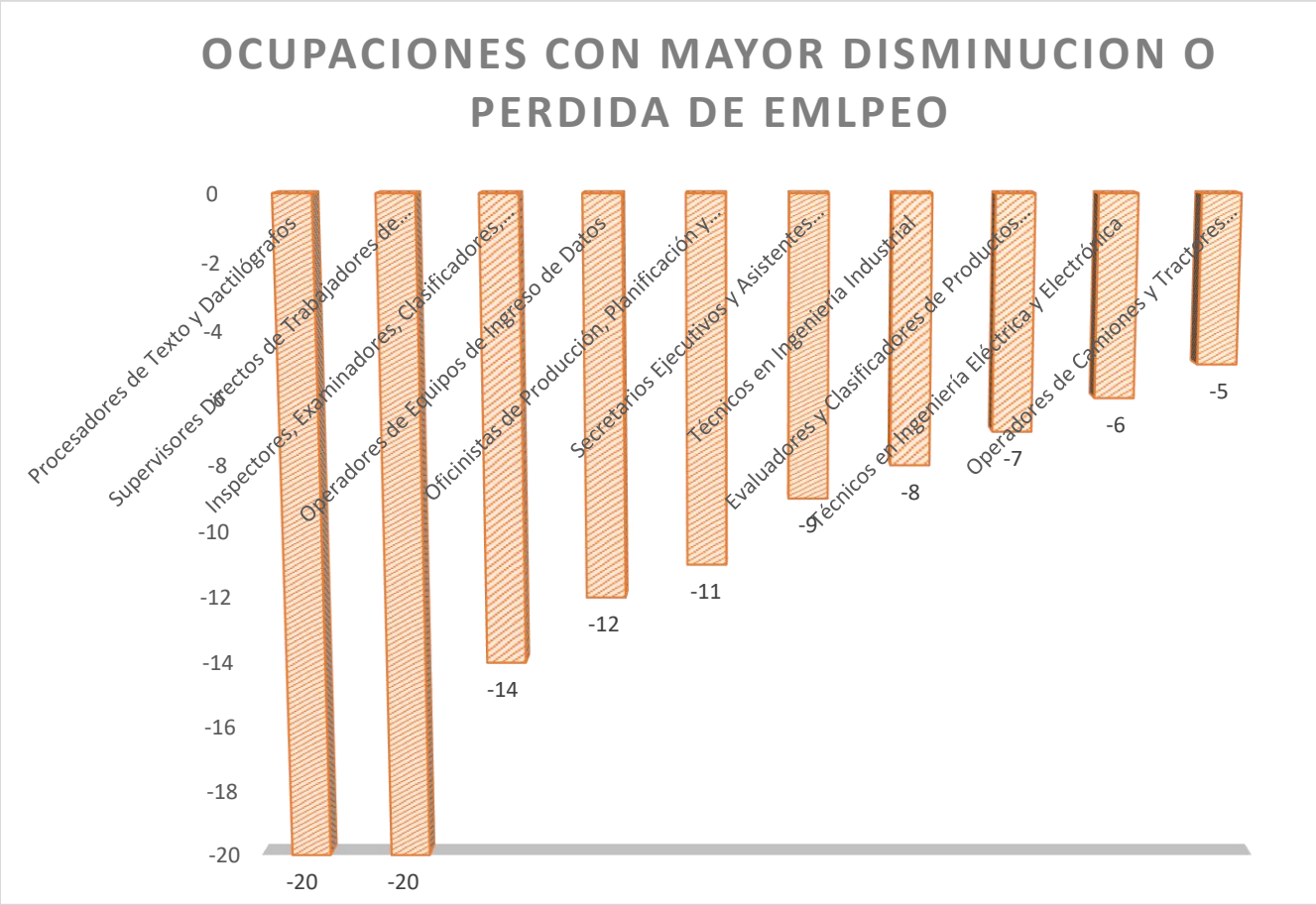
2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	43-9022	Procesadores de Texto y Dactilógrafos	88	68	-20	-22.73	0	3	3	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.62	$11.07	$24,170
2	51-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Producción y Operación	177	157	-20	-11.30	0	25	25	Título Postsecundario sin Grado	Menos de 5 años	Ninguno	$19.24	$16.75	$40,020
3	51-9061	Inspectores, Examinadores, Clasificadores, Tomadores de Muestras y Pesadores	200	186	-14	-7.00	0	44	44	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$13.72	$10.78	$28,540
4	43-9021	Operadores de Equipos de Ingreso de Datos	44	32	-12	-27.27	0	5	5	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.31	$9.11	$21,450
5	43-5061	Oficinistas de Producción, Planificación y Expedición	103	92	-11	-10.68	0	26	26	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$15.27	$12.56	$31,760
6	43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	152	143	-9	-5.92	0	18	18	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$14.59	$13.31	$30,340
7	17-3026	Técnicos en Ingeniería Industrial	71	63	-8	-11.27	0	15	15	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$19.98	$18.24	$41,570
8	45-2041	Evaluadores y Clasificadores de Productos Agrícolas	75	68	-7	-9.33	0	13	13	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	ND	ND	ND
9	17-3023	Técnicos en Ingeniería Eléctrica y Electrónica	51	45	-6	-11.76	0	11	11	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$19.34	$18.34	$40,230
10	53-7051	Operadores de Camiones y Tractores Industriales	103	98	-5	-4.85	0	24	24	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.11	$8.98	$21,040

ND = No Disponible

*Ocupaciones de mayor disminución o pérdida en el empleo = número total de empleos netos en una ocupación que se espera pierda empleos durante el periodo de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en para 2022 las diez ocupaciones con mayor disminución o perdida en el empleo para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sur Central son procesadores de texto con -20 empleos, Supervisores de trabajadores de producción y operación con -20 empleos, Inspectores y examinadores con -14 empleos, Operadores de equipos de datos -12, oficinistas de Producción con -11 empleos, Secretarios Ejecutivos con -9 empleos, Técnicos en ingeniería con -8 empleos, Evaluadores y Clasificadores productos agrícolas con -7 empleos, Técnicos de ingeniería eléctrica con -6 empleos y Operadores de camiones con -5 empleos.

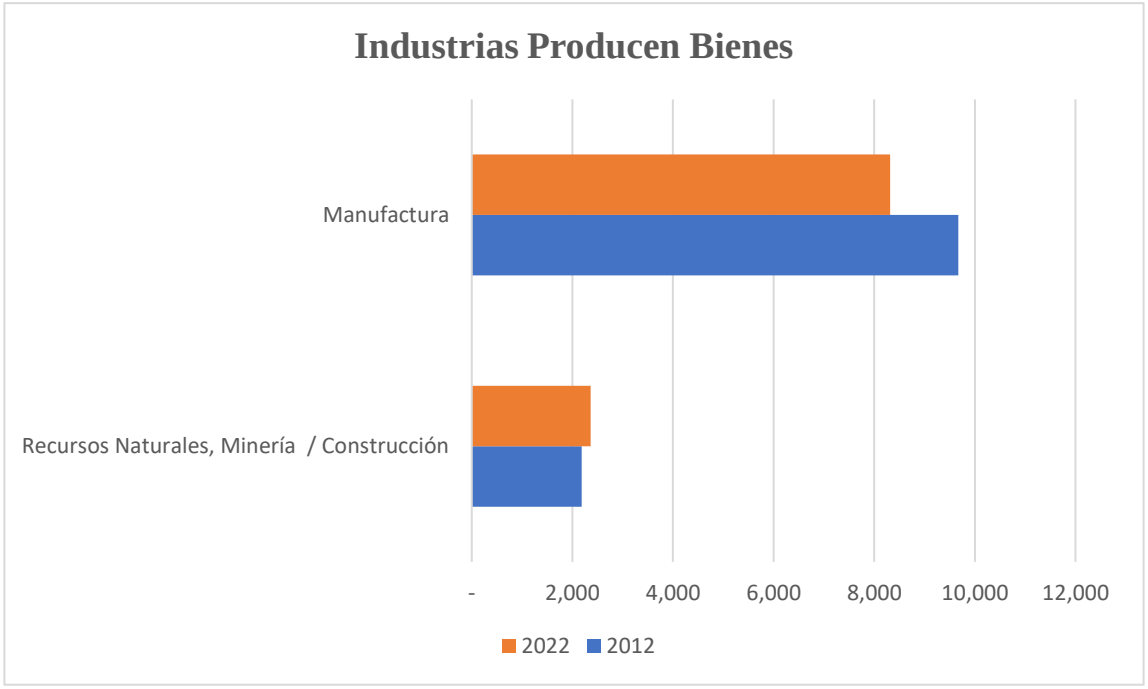
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

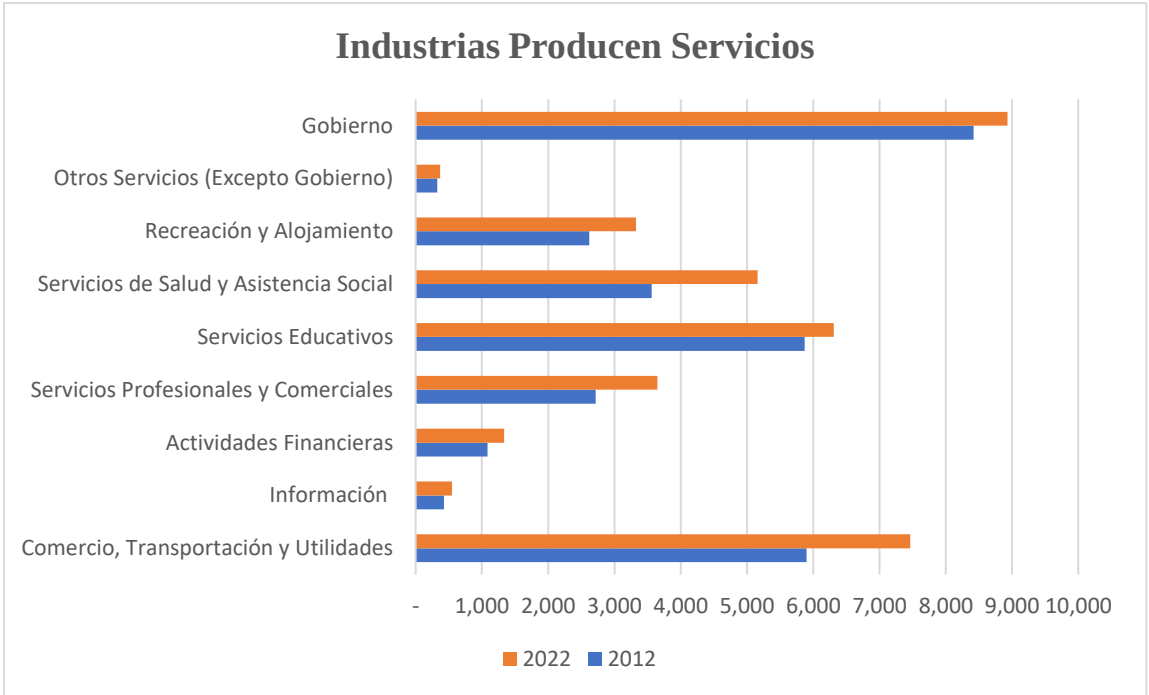
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL

2012-2022

Industria Título NAICS	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual
Empleo Total	42,778	47,779	5,001	11.69
Industrias que Producen Bienes	11,853	10,680	-1,173	-9.90
Recursos Naturales, Minería / Construcción	2,182	2,365	183	8.39
Manufactura	9,671	8,315	-1,356	-14.02
Industrias que Producen Servicios	30,925	37,099	6,174	19.96
Comercio, Transportación y Utilidades	5,899	7,466	1,567	26.56
Información	430	550	120	27.91
Actividades Financieras	1,083	1,336	253	23.36
Servicios Profesionales y Comerciales	2,715	3,647	932	34.33
Servicios Educativos	5,869	6,310	441	7.51
Servicios de Salud y Asistencia Social	3,563	5,161	1,598	44.85
Recreación y Alojamiento	2,618	3,326	708	27.04
Otros Servicios (Excepto Gobierno)	326	371	45	13.80
Gobierno	8,422	8,932	510	6.06

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership





ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL

2012-2022

Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
00-0000	Total Todas las Ocupaciones	42,778	47,779	5,001	11.69	6,168	9,700	15,868	$13.23	$9.42	$27,510
	Finanzas y Gerenciales	3,389	3,651	262	7.73	297	671	968			
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	1,570	1,721	151	9.62	176	316	492	$33.90	$28.05	$70,500
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	1,819	1,930	111	6.10	121	355	476	$18.32	$15.52	$38,110
	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	9,951	11,368	1,417	14.24	1,530	2,166	3,696			
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	418	469	51	12.20	54	68	122	$20.61	$18.18	$42,880
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	1,180	1,127	-53	-4.49	31	285	316	$25.87	$23.44	$53,820
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	500	488	-12	-2.40	9	138	147	$21.42	$18.14	$44,550
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	767	905	138	17.99	139	176	315	$13.49	$12.59	$28,050
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	4,905	5,436	531	10.83	531	1,059	1,590	$16.90	$15.18	$35,160
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	153	180	27	17.65	28	27	55	$16.92	$13.16	$35,190
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,028	2,763	735	36.24	738	413	1,151	$17.06	$13.68	$35,490
	Ocupaciones de Servicios	6,816	8,260	1,444	21.19	1,446	1,688	3,134			
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	484	659	175	36.16	175	94	269	$9.44	$8.83	$19,630
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	1,642	1,798	156	9.50	158	442	600	$9.67	$8.73	$20,120
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	2,318	2,951	633	27.31	633	655	1,288	$8.67	$8.57	$18,020
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,916	2,305	389	20.30	389	416	805	$8.93	$8.59	$18,580
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	456	547	91	19.96	91	81	172	$8.97	$8.55	$18,660
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	4,004	4,956	952	23.78	961	1,285	2,246	$10.60	$8.86	$22,060
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	6,322	7,059	737	11.66	851	1,314	2,165	$11.33	$9.40	$23,570
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,914	2,187	273	14.26	274	330	604	$10.21	$8.91	$21,240
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,272	1,364	92	7.23	115	318	433	$13.35	$11.16	$27,780
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	6,231	5,664	-567	-9.10	267	1,204	1,471	$10.93	$9.16	$22,740
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	2,298	2,628	330	14.36	364	562	926	$10.43	$8.87	$21,690

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

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

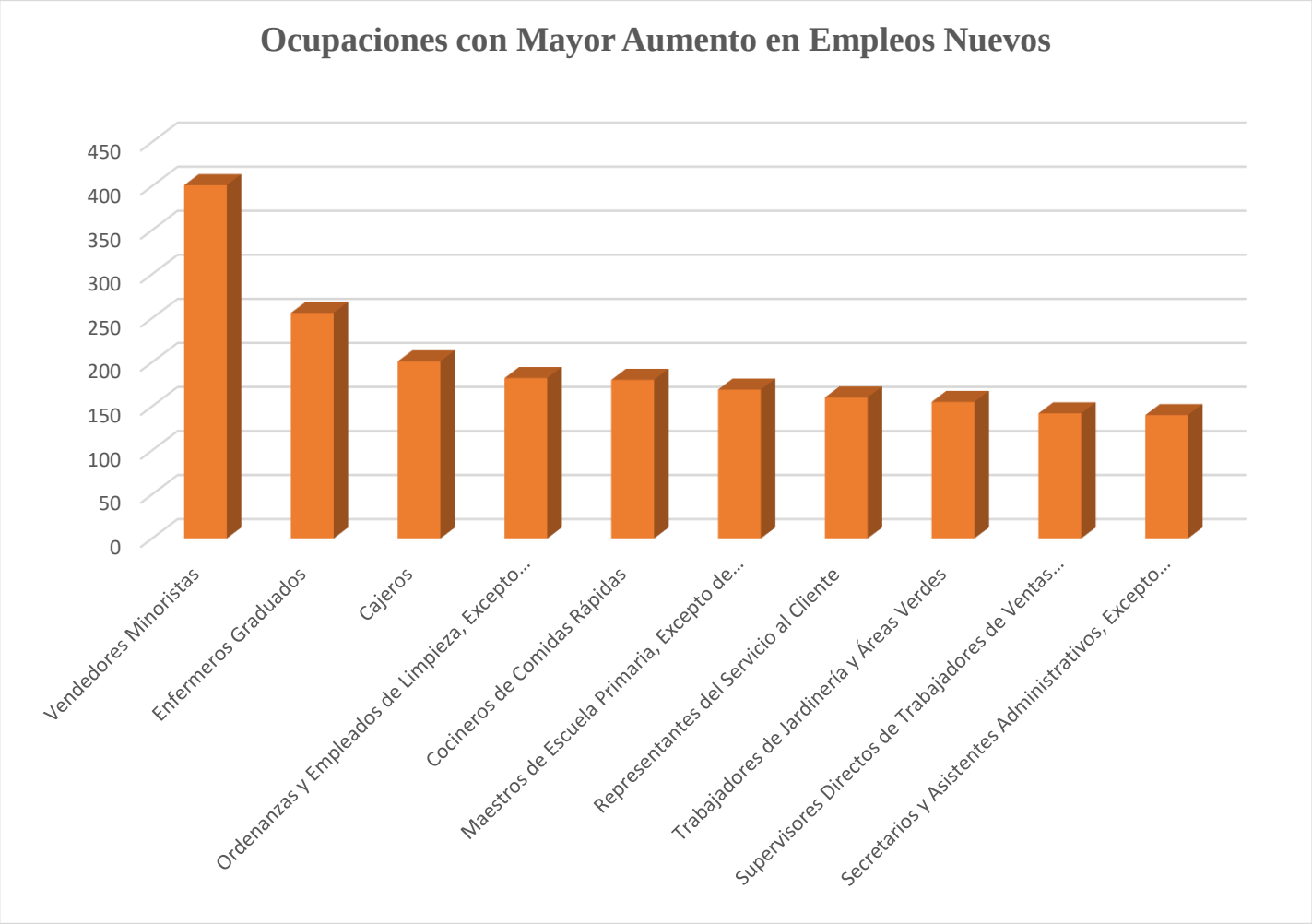
2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	41-2031	Vendedores Minoristas	1,557	1,958	401	25.75	401	533	934	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.01	$8.62	$18,750
2	29-1141	Enfermeros Graduados	690	946	256	37.10	256	134	390	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
3	41-2011	Cajeros	982	1,183	201	20.47	201	425	626	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.31	$8.50	$17,280
4	37-2011	Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	882	1,064	182	20.63	182	166	348	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.66	$8.53	$18,020
5	35-2011	Cocineros de Comidas Rápidas	890	1,070	180	20.22	180	176	356	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.12	$8.41	$16,890
6	25-2021	Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial	1,669	1,838	169	10.13	169	367	536	Grado de Bachillerato	Ninguna	Internado/práctica	ND	ND	$33,760
7	43-4051	Representantes del Servicio al Cliente	477	637	160	33.54	160	130	290	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.88	$9.39	$22,630
8	37-3011	Trabajadores de Jardinería y Áreas Verdes	825	980	155	18.79	155	208	363	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.79	$8.60	$18,290
9	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	494	636	142	28.74	142	107	249	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$13.60	$12.24	$28,290
10	43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	916	1,056	140	15.28	140	110	250	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.03	$9.06	$20,850

ND = No Disponible

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el período de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones para 2022 las diez ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sureste son los vendedores con 401 empleos nuevos, enfermeros graduados con 256 empleos, Cajeros con 201, empleados de limpieza con 182 empleos, cocineros de comidas rápidas con 180 empleos, Maestros escuela primaria con 169 empleos, representantes servicios al cliente con 160, Trabajadores con jardinera con 155 empleos, supervisor de trabajadores de venta con 142, y Secretarios y asistentes administrativos con 140 empleos.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*

2012-2022

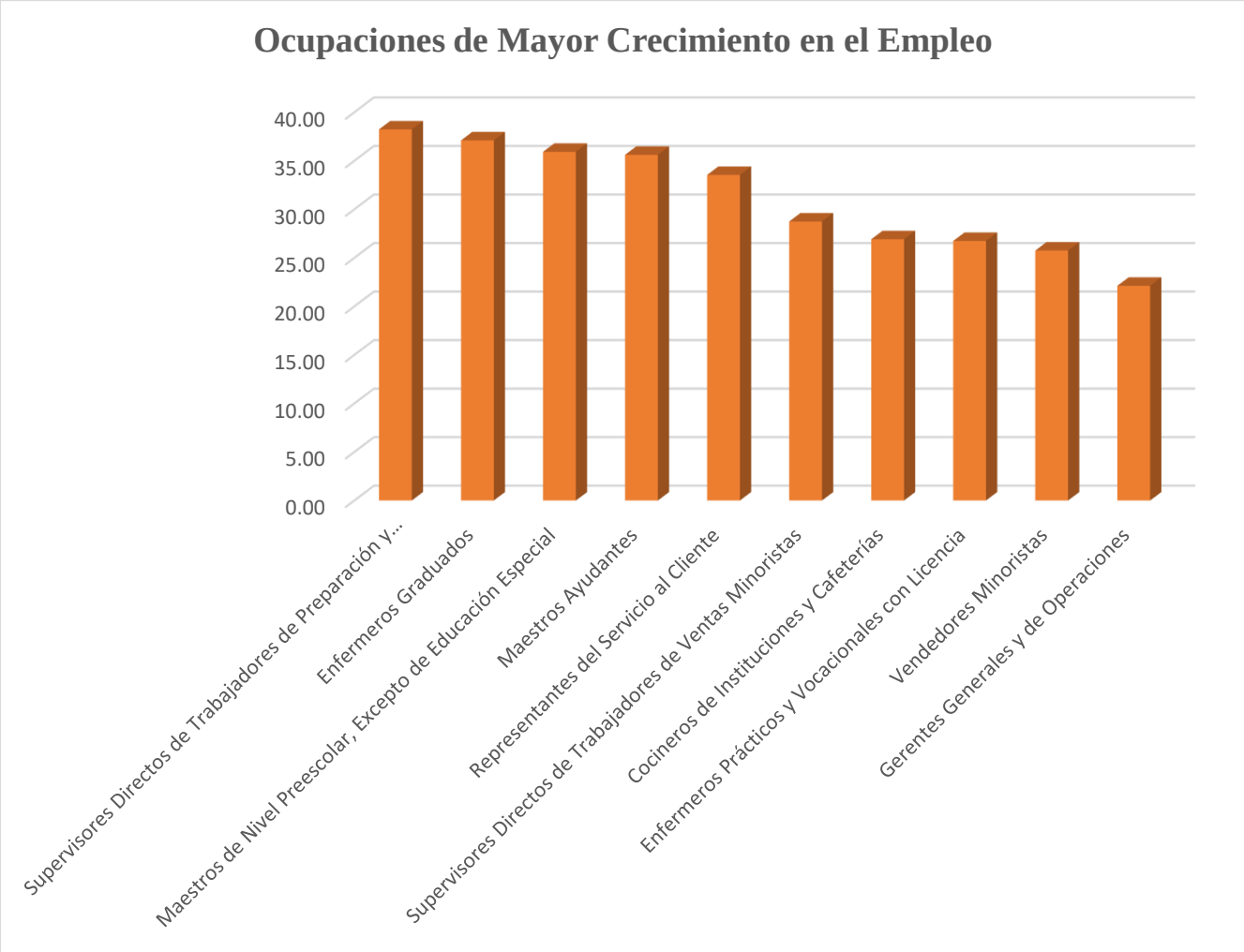
Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	35-1012	Supervisores Directos de Trabajadores de Preparación y Servicio de Comidas	293	405	112	38.23	112	83	195	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$10.62	$9.97	$22,100
2	29-1141	Enfermeros Graduados	690	946	256	37.10	256	134	390	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
3	25-2011	Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial	206	280	74	35.92	74	58	132	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$11.75	$10.98	$24,440
4	25-9041	Maestros Ayudantes	205	278	73	35.61	73	47	120	Algunos estudios universitarios sin grado	Ninguna	Ninguno	ND	ND	$18,870
5	43-4051	Representantes del Servicio al Cliente	477	637	160	33.54	160	130	290	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.88	$9.39	$22,630
6	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	494	636	142	28.74	142	107	249	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$13.60	$12.24	$28,290
7	35-2012	Cocineros de Instituciones y Cafeterías	249	316	67	26.91	67	49	116	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.53	$8.57	$17,740
8	29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	258	327	69	26.74	69	63	132	Título Postsecundario sin Grado	Ninguna	Ninguno	$10.52	$9.64	$21,880
9	41-2031	Vendedores Minoristas	1,557	1,958	401	25.75	401	533	934	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.01	$8.62	$18,750
10	11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	208	254	46	22.12	46	39	85	Grado de Bachillerato	Menos de 5 años	Ninguno	$36.33	$30.46	$75,560

ND = No Disponible

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2012.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuan rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rapido crecimiento durante el periodo de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en porciento para 2022 las diez ocupaciones con mayor crecimientos en empleos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sureste son los Supervisores de trabajadores de comida con 38.23%, Enfermeros graduados con 37.10%, Maestros de nivel Escolar con 35.92%, los Maestros ayudantes con 35.61%, Representantes servicio al cliente con 33.54%, Supervisores de trabajadores de ventas con 28.74%, Cocineros de cafeterías con 26.91% , Enfermeros prácticos con 26.74%, Vendedores Minoristas con 25.75% y Gerentes generales con 22.12%

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SURESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

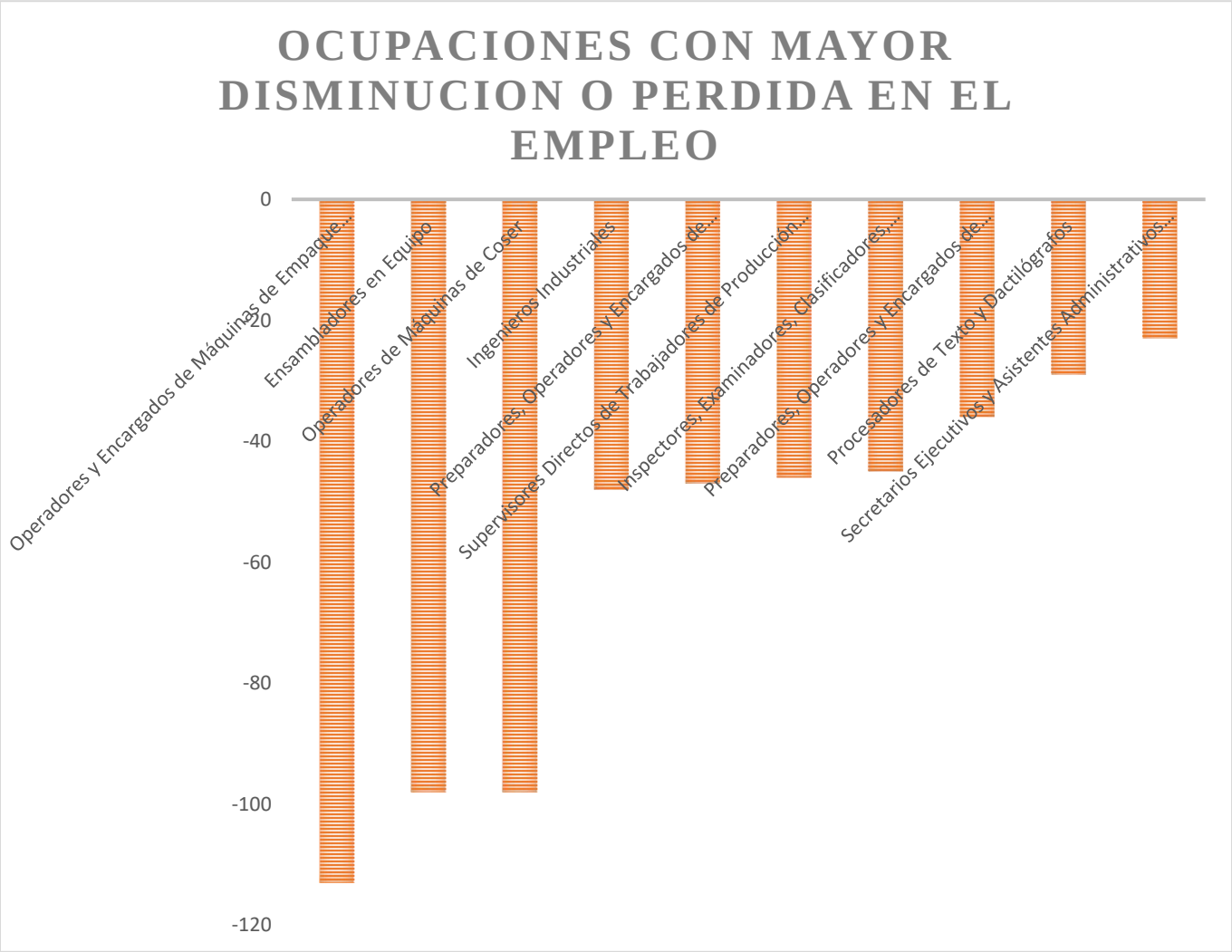
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR DISMINUCIÓN O PÉRDIDA EN EL EMPLEO*

2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	Salario Promedio Anual
1	51-9111	Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado	771	658	-113	-14.66	0	182	182	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.53	$9.24	$21,910
2	51-2092	Ensambladores en Equipo	773	675	-98	-12.68	0	122	122	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$9.37	$8.94	$19,490
3	51-6031	Operadores de Máquinas de Coser	355	257	-98	-27.61	0	17	17	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.20	$8.48	$17,060
4	17-2112	Ingenieros Industriales	449	401	-48	-10.69	0	131	131	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguno	$33.82	$33.21	$70,350
5	51-4072	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas para Matrices y Moldes de Fundición, Metal y Plástico	238	191	-47	-19.75	0	29	29	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$11.19	$10.36	$23,270
6	51-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Producción y Operación	356	310	-46	-12.92	0	50	50	Título Postsecundario sin Grado	Menos de 5 años	Ninguno	$19.24	$16.75	$40,020
7	51-9061	Inspectores, Examinadores, Clasificadores, Tomadores de Muestras y Pesadores	552	507	-45	-8.15	0	121	121	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$13.72	$10.78	$28,540
8	51-9023	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas de Mezcla y Licuado	258	222	-36	-13.95	0	73	73	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$13.09	$11.87	$27,230
9	43-9022	Procesadores de Texto y Dactilógrafos	114	85	-29	-25.44	0	4	4	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.62	$11.07	$24,170
10	43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	323	300	-23	-7.12	0	39	39	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$14.59	$13.31	$30,340

*Ocupaciones de mayor disminución o pérdida en el empleo = número total de empleos netos en una ocupación que se espera pierda empleos durante el período de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en para 2022 las diez ocupaciones con mayor disminución o perdida en el empleo para el Área Local de Desarrollo Laboral de Sureste son Operadores de máquinas de empaques con -113 empleos, Ensambladores de equipos con -98 empleos, Operadores de máquinas de coser con -98 empleos, Ingenieros Industriales con -48 empleos, Operadores de máquinas para matrices con -47 empleos, Supervisores de trabajadores de producción y operación con -46 empleos, Inspectores y Examinadores con -45 empleos, Operadores y encargados de máquinas para mezclas con -36 empleos, Procesadores de texto con -29 empleos y Secretarios Ejecutivos con -23 empleos.

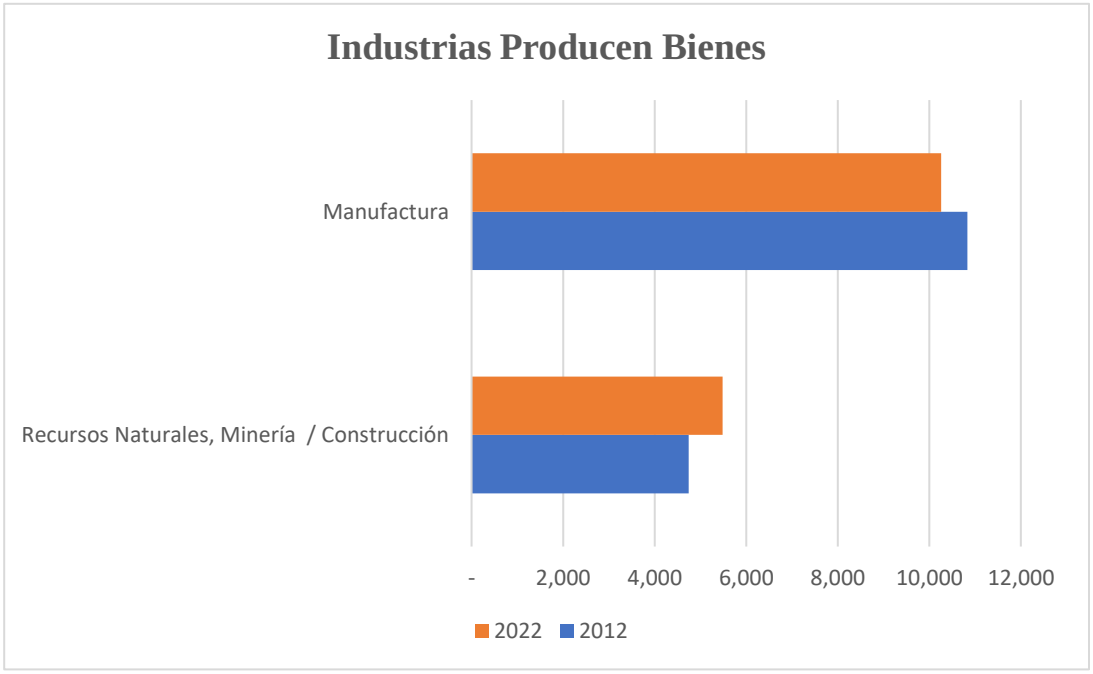
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAGUAS-GUAYAMA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA

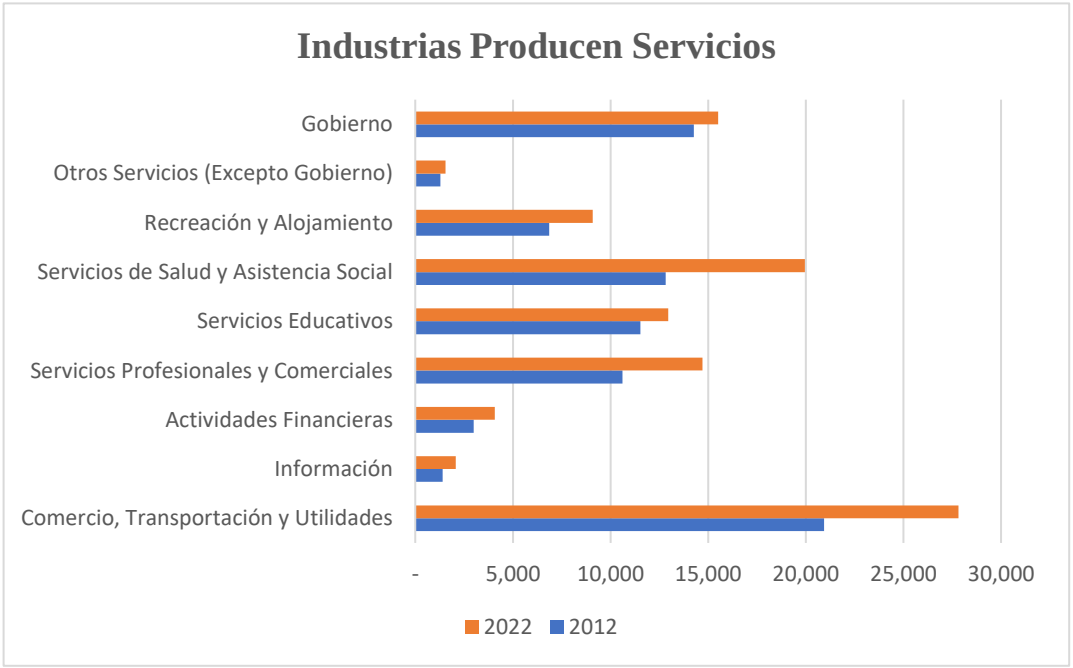
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL

2012-2022

Título NAICS	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual
Empleo Total		123,483	25,187	25.62
Industrias que Producen Bienes		15,743	163	1.05
Recursos Naturales, Minería / Construcción		5,487	741	15.61
Manufactura		10,256	-578	-5.34
Industrias que Producen Servicios		107,740	25,024	30.25
Comercio, Transportación y Utilidades		27,823	6,880	32.85
Información		2,077	672	47.83
Actividades Financieras		4,079	1,079	35.97
Servicios Profesionales y Comerciales		14,707	4,099	38.64
Servicios Educativos		12,949	1,419	12.31
Servicios de Salud y Asistencia Social		19,961	7,142	55.71
Recreación y Alojamiento		9,083	2,230	32.54
Otros Servicios (Excepto Gobierno)		1,543	253	19.61
Gobierno		15,518	1,250	8.76

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


Industrias Producen Bienes
Manufactura
Recursos Naturales, Minería / Construcción
-
2,000
4,000
6,000
8,000
10,000
12,000
2022
2012


Industrias Producen Servicios
Gobierno
Otros Servicios (Excepto Gobierno)
Recreación y Alojamiento
Servicios de Salud y Asistencia Social
Servicios Educativos
Servicios Profesionales y Comerciales
Actividades Financieras
Información
Comercio, Transportación y Utilidades
-
5,000
10,000
15,000
20,000
25,000
30,000
2022
2012

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAGUAS-GUAYAMA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL

2012-2022

Código SOC	Ocupación* Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
00-0000	*Total de Todas las Ocupaciones*	98,296	123,483	25,187	25.62	25,667	22,439	48,106	$13.23	$8.42	$27,510
	Finanzas y Gerenciales	6,795	8,193	1,398	20.57	1,407	1,369	2,776			
11-0000	*Ocupaciones Gerenciales*	3,515	4,202	687	19.54	694	731	1,425	$33.90	$28.05	$70,500
13-0000	*Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras*	3,280	3,991	711	21.68	713	638	1,351	$18.32	$15.52	$38,110
	Ocupaciones Profesionales y Relacionadas	18,352	22,866	4,514	24.60	4,535	3,922	8,457			
15-0000	*Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación*	684	915	231	33.77	231	118	349	$20.61	$18.18	$42,880
17-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería*	1,372	1,475	103	7.51	123	320	443	$25.87	$23.44	$53,820
19-0000	*Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales*	1,077	1,221	144	13.37	144	288	432	$21.42	$18.14	$44,550
21-0000	*Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales*	1,792	2,195	403	22.49	404	420	824	$13.49	$12.59	$28,050
23-0000	*Ocupaciones Relacionadas con el Derecho*	176	197	21	11.93	21	28	49	$30.40	$26.82	$63,240
25-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología*	7,495	8,534	1,039	13.86	1,039	1,601	2,640	$16.90	$15.18	$35,160
27-0000	*Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión*	582	750	168	28.87	168	146	314	$16.92	$13.16	$35,190
29-0000	*Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud*	5,174	7,579	2,405	46.48	2,405	1,001	3,406	$17.06	$13.68	$35,490
	Ocupaciones de Servicios	23,149	31,217	8,068	34.85	8,068	5,304	13,372			
31-0000	*Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud*	1,883	2,782	899	47.74	899	367	1,266	$9.44	$8.83	$19,630
33-0000	*Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección*	6,029	7,239	1,210	20.07	1,210	1,337	2,547	$9.67	$8.73	$20,120
35-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas*	7,658	10,008	2,350	30.69	2,350	2,382	4,732	$8.67	$8.57	$18,020
37-0000	*Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes*	4,037	5,210	1,173	29.06	1,173	827	2,000	$8.93	$8.59	$18,580
39-0000	*Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal*	3,542	5,978	2,436	68.77	2,436	391	2,827	$8.97	$8.55	$18,660
41-0000	*Ventas y Ocupaciones Relacionadas*	11,009	14,378	3,369	30.60	3,369	3,649	7,018	$10.60	$8.86	$22,060
43-0000	*Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo*	14,704	17,876	3,172	21.57	3,287	2,869	6,156	$11.33	$9.40	$23,570
45-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura*	815	877	62	7.61	64	238	302	$10.76	$8.87	$22,390
47-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción*	4,476	5,411	935	20.89	951	778	1,729	$10.21	$8.91	$21,240
49-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación*	3,615	4,723	1,108	30.65	1,108	908	2,016	$13.35	$11.16	$27,780
51-0000	*Ocupaciones Relacionadas con la Producción*	8,887	9,542	655	7.37	966	1,845	2,811	$10.93	$9.16	$22,740
53-0000	*Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales*	6,494	8,400	1,906	29.35	1,912	1,557	3,469	$10.43	$8.87	$21,690

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

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAGUAS-GUAYAMA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

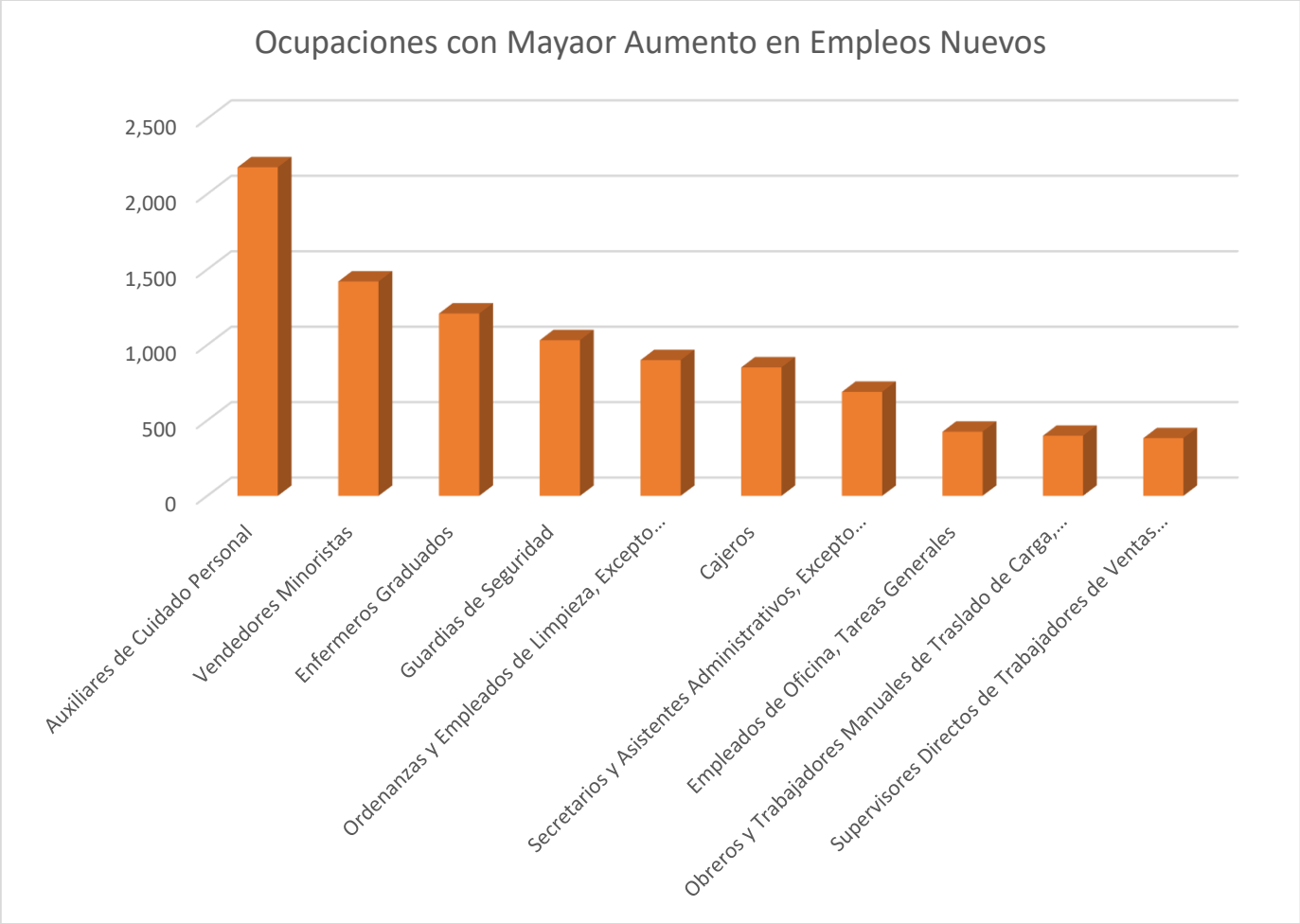
LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	2,729	4,906	2,177	79.77	2,177	195	2,372	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.10	$8.35	$16,850
2	41-2031	Vendedores Minoristas	4,438	5,858	1,420	32.00	1,420	1,518	2,938	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.01	$8.62	$18,750
3	29-1141	Enfermeros Graduados	2,433	3,641	1,208	49.65	1,208	472	1,680	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
4	33-9032	Guardias de Seguridad	3,518	4,549	1,031	29.31	1,031	539	1,570	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.34	$8.47	$17,340
5	37-2011	Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	2,841	3,740	899	31.64	899	535	1,434	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.66	$8.53	$18,020
6	41-2011	Cajeros	3,286	4,137	851	25.90	851	1,421	2,272	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.31	$8.50	$17,280
7	43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	2,159	2,848	689	31.91	689	260	949	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.03	$9.06	$20,850
8	43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	2,633	3,058	425	16.14	425	553	978	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.91	$8.98	$20,620
9	53-7062	Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales	1,816	2,214	398	21.92	398	563	961	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.55	$8.92	$21,940
10	41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	1,260	1,642	382	30.32	382	274	656	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguno	$13.60	$12.24	$28,290

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el período de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones para 2022 las diez ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Caguas-Guayama son los Auxiliares de cuidado personal con 2,177 empleos nuevos, Vendedores minoristas con 1,420 empleos, Enfermeros graduados con 1,208 empleos, Guardias de seguridad con 1,031 empleos, Empleados de limpieza con 899 empleos, Cajeros con 851 empleos, Secretarios y asistentes administrativos con 689, Empleados de oficina con 425 empleos, Obreros y trabajadores manuales con 398 empleos, y Supervisores de trabajadores de ventas con 382 empleos.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAGUAS-GUAYAMA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*

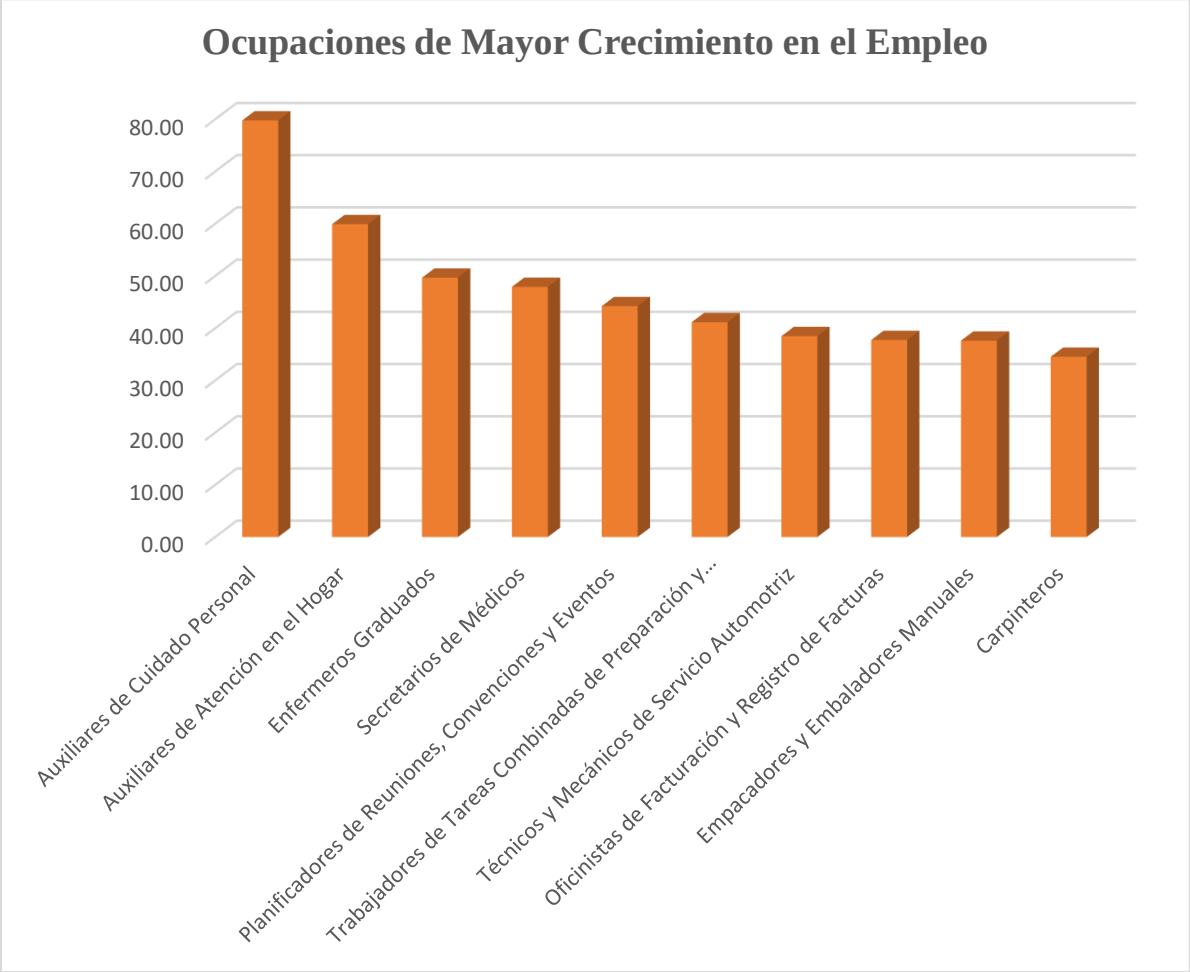
2012-2022

Rango	Código SOC	Ocupación* Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	2,729	4,906	2,177	79.77	2,177	195	2,372	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.10	$8.35	$16,850
2	31-1011	Auxiliares de Atención en el Hogar	389	622	233	59.90	233	74	307	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.21	$8.41	$17,090
3	29-1141	Enfermeros Graduados	2,433	3,641	1,208	49.65	1,208	472	1,680	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$16.22	$15.13	$33,740
4	43-6013	Secretarios de Médicos	781	1,155	374	47.89	374	94	468	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.56	$8.86	$21,960
5	13-1121	Planificadores de Reuniones, Convenciones y Eventos	432	623	191	44.21	191	59	250	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguno	$13.46	$11.63	$27,990
6	35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	698	985	287	41.12	287	267	554	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.16	$8.40	$16,970
7	49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	429	594	165	38.46	165	108	273	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento de largo plazo en el trabajo	$9.73	$8.87	$20,250
8	43-3021	Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas	334	460	126	37.72	126	61	187	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.96	$9.22	$20,710
9	53-7064	Empacadores y Embaladores Manuales	774	1,065	291	37.60	291	203	494	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.28	$8.51	$17,230
10	47-2031	Carpinteros	452	608	156	34.51	156	56	212	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Cursos técnicos	$9.11	$8.80	$18,950

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2012.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuan rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rapido crecimiento durante el periodo de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en porciento para 2022 las diez ocupaciones con mayor crecimientos en empleos para el Área Local de Desarrollo Laboral de Caguas-Guayama son los Auxiliares de cuidado personal con 79.77%, Auxiliares con atención al hogar con 59.90%, Enfermeros graduados con 49.65%, los Secretarios médicos con 47.89%, Planificadores de eventos con 44.21%, Trabajadores de preparación y servicios de comida con 41.12%, Técnicos y mecánicos de automotriz con 38.46% , Oficinistas de facturación con 37.72%, Empacadores con 37.60% y Carpinteros con 34.51%

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL CAGUAS-GUAYAMA - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

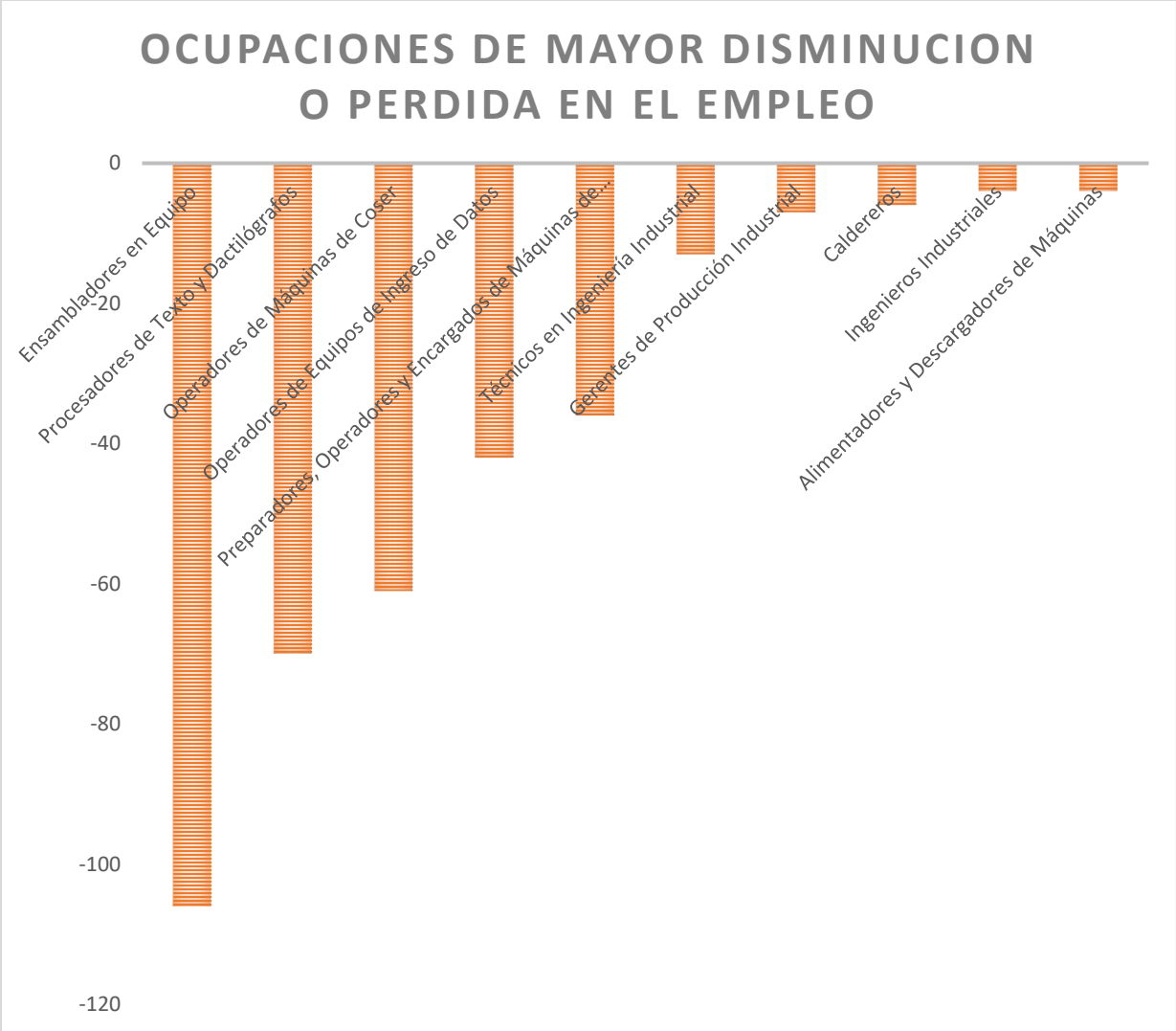
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR DISMINUCIÓN O PÉRDIDA EN EL EMPLEO*

2012-2022

Rango	Código SOC	Título SOC	Empleo 2012	Empleo Proyectado 2022	Cambio (2012-2022) Empleo	Cambio (2012-2022) Porcentual	Puestos Vacantes Debido al Crecimiento	Puestos Vacantes Debido al Reemplazo	Puestos Vacantes Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	2014 Salario por Hora Promedio	2014 Salario por Hora Mediana	2014 Salario Promedio Anual
1	51-2092	Ensambladores en Equipo	1,720	1,614	-106	-6.16	0	272	272	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$9.37	$8.94	$19,490
2	43-9022	Procesadores de Texto y Dactilógrafos	293	223	-70	-23.89	0	10	10	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.62	$11.07	$24,170
3	51-6031	Operadores de Máquinas de Coser	283	222	-61	-21.55	0	14	14	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$8.20	$8.48	$17,060
4	43-9021	Operadores de Equipos de Ingreso de Datos	280	238	-42	-15.00	0	33	33	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.31	$9.11	$21,450
5	51-9023	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas de Mezcla y Licuado	359	323	-36	-10.03	0	101	101	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$13.09	$11.87	$27,230
6	17-3026	Técnicos en Ingeniería Industrial	246	233	-13	-5.28	0	51	51	Grado Asociado	Ninguna	Ninguno	$19.98	$18.24	$41,570
7	11-3051	Gerentes de Producción Industrial	186	179	-7	-3.76	0	34	34	Grado de Bachillerato	5 años o más	Ninguno	$46.86	$44.74	$97,460
8	47-2011	Caldereros	123	117	-6	-4.88	0	55	55	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Cursos técnicos	$9.38	$8.83	$19,520
9	17-2112	Ingenieros Industriales	329	325	-4	-1.22	0	96	96	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguno	$33.82	$33.21	$70,350
10	53-7063	Alimentadores y Descargadores de Máquinas	48	44	-4	-8.33	0	10	10	Menor a Escuela Superior	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.64	$10.97	$24,210

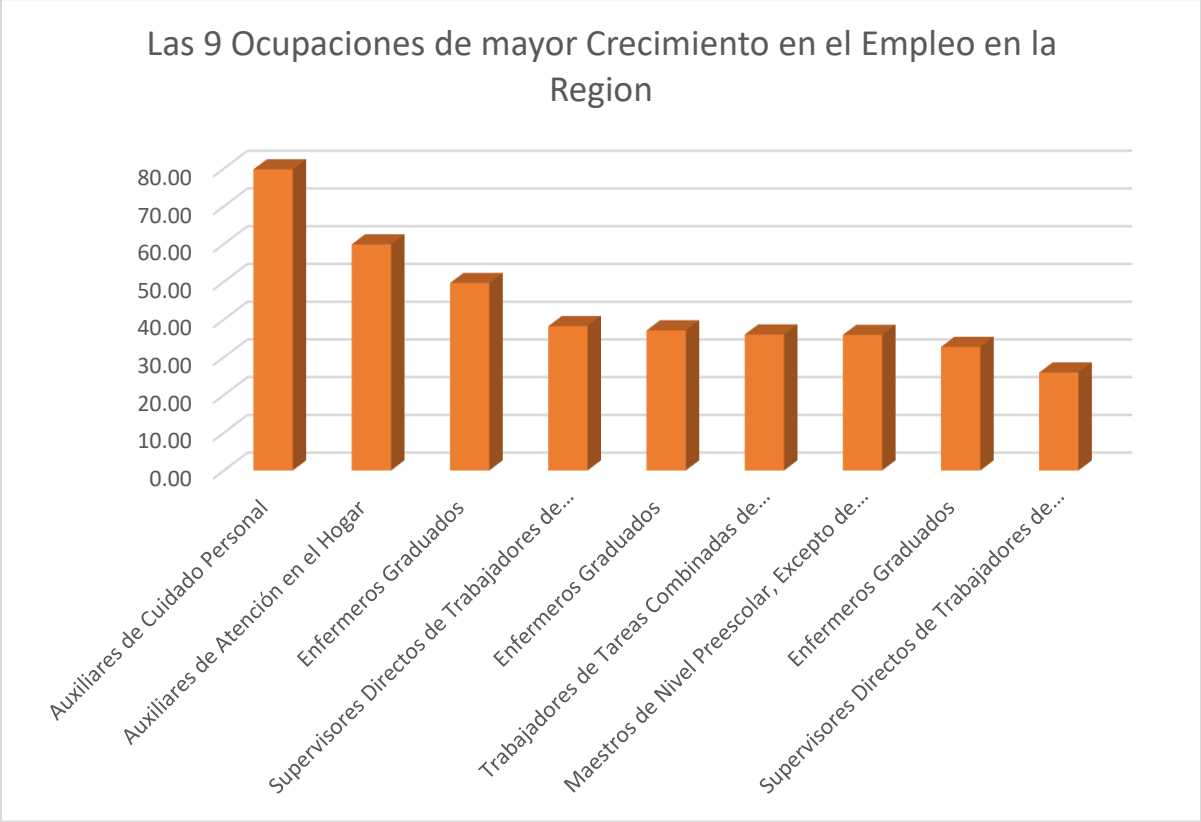
*Ocupaciones de mayor disminución o pérdida en el empleo = número total de empleos netos en una ocupación que se espera pierda empleos durante el período de 2012 al 2022.

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



Las proyecciones en para 2022 las diez ocupaciones con mayor disminución o perdida en el empleo para el Área Local de Desarrollo Laboral de Caguas-Guayama son Ensambladores de equipos con -106 empleos, Procesadores de texto con -70 empleos, Operadores de máquinas de coser con -61 empleos, Operadores de equipo de entrada de datos con -42 empleos, Operadores y encargados de máquinas para mezclas con -36 empleos, Técnicos de ingeniería industrial con -13 empleos, Gerentes de producción industrial con -7 empleos, Caldereros con -6 empleos,

Ingenieros Industriales con -4 empleos y Alimentadores y Descargadores de máquinas con -4 empleos.



Las proyecciones en porciento para 2022 las nueve ocupaciones con mayor crecimientos en empleos para la Región Sureste son los Auxiliares de cuidado personal con 79.77%, Auxiliares con atención al hogar con 59.90%, Enfermeros graduados con 49.65%, Supervisores de trabajadores de comida con 38.23%, Enfermeros graduados con 37.10%, Trabajadores de preparación y servicios de comida con 36.00%, Maestros de nivel preescolar con 35.92%, Enfermeros con 32.73%, y Supervisores de trabajadores de ventas con 25.94%.

VIII. COORDINACIÓN DE SERVICIOS CON LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL

I. INTECO

La Iniciativa Tecnológica Centro Oriental Inc. (INTECO), es una organización sin fines de lucro con la misión de promover el desarrollo económico mediante la comercialización de productos innovadores basados en nuevas tecnologías. La misma opera desde el 2003 bajo un modelo de gobernanza en alianza entre la industria, la academia de educación superior y los gobiernos municipales de los siguientes 12 municipios de la región Centro Oriental a los cuales sirve: Comerio, Cidra Cayey Aguas Buenas, Caguas, Gurabo, San Lorenzo, Juncos, Las Piedras, Humacao, Yabucoa y Naguabo.

Desde sus comienzos hasta el presente, ha implantado los siguientes proyectos los cuales continúan en operación y desarrollo:

(a) una Escuela Regional de 7mo a 12 especializada en Ciencias, Matemáticas y Tecnología (CIMATEC), con una matrícula actual de 318 estudiantes y que ha graduado 369, todos admitidos a Universidades de prestigio en Puerto Rico y en Estados Unidos. La gran mayoría estudiando carreras en el campo de las ciencias o las matemáticas.

(b) un programa de incubación de empresas emergentes, ubicada en un edificio de 36,000 pc, ocupado por unas 19 empresas al presente, en la cual se han graduado 25 empresas y se han creado alrededor de 800 empleaos muy bien remunerados.

El próximo proyecto es la construcción de un edificio de 16,500 pc con fondos federales (EDA), para albergar un Centro de Respuesta de Desastres y Recuperación de Negocios

(BRRC) para servir a los comercios ubicados en los Municipios que sirve INTECO, que sufran algún tipo de desastre que les inhabilite para uso el local desde donde regularmente operan. El edificio está en la fase de construcción y debe estar en operación para marzo de 2022.

Así mismo, como proyecto futuro, en junio de 2020, INTECO respondió a un NOFA de HUD y sometió una propuesta por $2,500,000 de Fondos de CDEBG-DR para la construcción y operación de 2 incubadoras de empresas emergentes en Juncos y Humacao respectivamente.

Otras coordinaciones de servicios con iniciativas de desarrollo económico regional se describen en la sección VI. (B) Colaboración con Asociaciones Comerciales e Industriales disponibles en la Región. En dicha descripción se contemplan todos los municipios que comprenden la Región Sureste.

IX. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA

Conforme al requerimiento de publicidad, para comentarios públicos, publicaremos un aviso en un periódico de circulación general, notificando de la disponibilidad del Plan Cuatrienal para recomendaciones. El mismo estará disponible para ser revisado por los componentes del Sistema de Gestión Única, así como el público en general a partir de la publicación del Aviso Público, durante horas laborales de 8:00 AM a 4:30 PM en nuestras oficinas de las Juntas Locales de Caguas-Guayama (AMSI), Sur Central y Sureste. Luego de transcurrido los treinta días y de recibirse comentarios o recomendaciones se procederán a evaluar y se integrarán al Plan aquellas que correspondan. Se enviará el Plan a PDL, con las enmiendas para la acción correspondiente.