

BORRADOR PLAN ESTRATÉGICO LOCAL

AMSI, Inc.

2024-2027



Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	2
SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN	3
SECCIÓN II: ANÁLISIS ESTRATÉGICO	5
SECCIÓN III: MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16
SECCIÓN IV: INICIATIVAS y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	18
SECCIÓN V RENGLONES DEL ANEJO D	23
ANEJO A ESTUDIO SOCIOECONÓMICO REGIÓN SURESTE.....	3
ANEJO B DETALLE GRUPOS FOCALES AMSI.....	25
ANEJO C ESPECIFICACIÓN DE TRABAJO 2024-2025	32
ANEJO D TABLA DE SOCIOS Y SERVICIOS	Error! Bookmark not defined.
ANEJO E FLUJOGRAMAS DE SERVICIOS OFRECIDOS EN LOS CENTROS Y CENTROS AFILIADOS DE GESTIÓN ÚNICA (AMERICAN JOB CENTERS)	39

SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN

La Alianza Municipal de Servicios Integrados (AMSI, Inc.) provee servicios de empleo y adiestramiento bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) a los Municipios de Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto.

MISIÓN

Transformar el desarrollo económico y social de nuestros clientes, fomentando la autosuficiencia.

VISIÓN

Ser la primera opción de servicios de empleo y capacitación para fortalecer el desarrollo de un Puerto Rico globalmente competitivo

Valores

- Calidad de Servicio
- Trabajo en Equipo
- Apoderamiento
- Credibilidad
- Perseverancia
- Iniciativa
- Equidad
- Diversidad

Horizonte del Plan Estratégico

El horizonte de este Plan Estratégico cubre desde el 2024 al 2027.

Equipo Integrado de Planificación Estratégica

Para la preparación de este plan, configuramos un Equipo Integrado de Planificación Estratégica compuesto de los siguientes integrantes:

Director Ejecutivo	Joaquín Santiago Santos
Presidenta Junta Local	Vicky Cintrón de Azize
Integrantes del Equipo de Planificación Estratégica	Carol A. Díaz Márquez, Ana G. Arias Villasuso Roberto L. Delgado Torres Lygia S. Guzmán Fontánez
Asesores y Facilitadores de la Planificación Estratégica	Ulises Pabón (QBS, LLC) José Pagán (QBS, LLC) Joaquín Villamil y Leslie Adames (Estudios Técnicos)

SECCIÓN II: ANÁLISIS ESTRATÉGICO

A. Puntos Sobresalientes del Análisis Socioeconómico y del Mercado Laboral de la Región

La Sección III contiene el informe preparado por Estudios Técnicos para la evaluación del contexto socioeconómico de la región Sureste según constituida por las definiciones establecidas por la Administración del Derecho Laboral de Puerto Rico.

La información primaria utilizada para el desarrollo del análisis fueron los datos disponibles del *American Community Survey* (ACS) del Negociado del Censo de EE. UU. 2018-2022, del *Bureau of Labor Statistics* (BLS) y la *Composición Industrial por Municipio* publicado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

A continuación, presentamos algunos de los datos relacionados a los ocho municipios servidos por AMSI, Inc. y algunos puntos sobresalientes del estudio.

- A. Del 2010 al 2023, la población en los municipios servidos por AMSI, Inc. se redujo de 430,719 habitantes a 369,528 habitantes. Esta reducción equivale a una tasa de decrecimiento de 1.2% anual; un poco más alta que la tasa de decrecimiento de Puerto Rico.

Población y tasa de crecimiento anual por municipio, 2010, 2020 & 2023

Municipio	2010	2020	2023	Δ 2023 vs. 2010	Δ 2023 vs. 2020	% crec. anual 2010-2023
Aguas Buenas	28,659	24,223	23,274	-5,385	-949	-1.60%
Aibonito	25,900	24,637	24,602	-1,298	-35	-0.40%
Arroyo	19,575	15,843	15,078	-4,497	-765	-2.00%
Caguas	142,893	127,244	124,608	-18,285	-2,636	-1.00%
Cayey	48,119	41,652	40,525	-7,594	-1,127	-1.30%
Guayama	45,362	36,614	34,765	-10,597	-1,849	-2.00%
Gurabo	45,369	40,622	39,971	-5,398	-651	-1.00%
Trujillo Alto	74,842	67,740	66,705	-8,137	-1,035	-0.90%
Área Laboral AMSI	430,719	378,575	369,528	-61,191	-9,047	-1.20%
Region	850,335	745,725	727,725	-122,610	-18,000	-1.20%
Puerto Rico	3,725,789	3,285,874	3,205,691	-520,098	-80,183	-1.10%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Annual Estimates of Resident Population.

Mediana de edad por municipio

- B. La mediana de edad de la población aumentó, del 2010 al 2022, de 36.5 años a 44.2 años. El municipio con la mediana de edad más alta en el 2022 fue Aibonito.

Municipio	2010	2022	Cambio
Aguas Buenas	36.0	44.9	8.9
Aibonito	37.7	47.4	9.7
Arroyo	35.1	43.6	8.5
Caguas	37.3	44.4	7.1
Cayey	37.4	45.9	8.5
Guayama	34.7	41.5	6.8
Gurabo	35.6	42.2	6.6
Trujillo Alto	36.2	44.0	7.8
Área Laboral AMSI	36.5	44.2	7.7
Región Sureste	36.1	44.5	8.4
Puerto Rico	36.9	44.9	8.0

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Annual Estimates of Resident Population.

- C. Del 2010 al 2023, la mediana de edad de los trabajadores en los municipios bajo AMSI, Inc, aumento de 39 a 40.6 años.

Mediana de edad de los trabajadores por municipio, 2010 & 2022

Municipio	2010	2022	Cambio
Aguas Buenas	39.0	41.2	2.2
Aibonito	38.1	40.2	2.1
Arroyo	38.7	38.7	0
Caguas	38.9	40.6	1.7
Cayey	38.4	41.0	2.6
Guayama	38.8	39.1	0.3
Gurabo	39.2	41.3	2.1
Trujillo Alto	39.6	40.8	1.2
Área Laboral AMSI	39.0	40.6	1.6
Región Sureste	38.5	40.3	1.8
Puerto Rico	39.0	40.6	1.6

- D. El número de hogares por municipio se muestra a continuación. A pesar de que en Puerto Rico hubo una reducción, del 2010 al 2022, de 7,381 hogares, los municipios bajo AMSI, Inc. reflejaron un aumento de 140,033 hogares en el 2010 a 144,436 hogares en el 2022. El municipio de Gurabo reflejo el crecimiento más alto en este período.

Número de hogares por municipio, 2010 & 2022

Municipio	2010	2022	Cambio 2010-2022
Aguas Buenas	9,084	8,861	-223
Aibonito	8,417	8,995	578
Arroyo	6,102	6,246	144
Caguas	48,008	49,645	1,637
Cayey	15,760	16,151	391
Guayama	14,736	14,427	-309
Gurabo	12,818	14,850	2,032
Trujillo Alto	25,108	25,261	153
Área Laboral AMSI	140,033	144,436	4,403
Región Sureste	271,127	276,722	5,595
Puerto Rico	1,227,039	1,219,658	-7,381

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

- E. El tamaño promedio por hogar (personas por hogar) en los municipios atendidos por AMSI, Inc. se ha reducido de 3.1 personas en el 2010 a 2.6 en el 2022.

Tamaño promedio de los hogares (personas por hogar) por municipio, 2010 & 2022

Municipio	2010	2022	Cambio 2010-2022
Aguas Buenas	3.2	2.7	-0.5
Aibonito	3.1	2.7	-0.4
Arroyo	3.2	2.5	-0.7
Caguas	3.0	2.5	-0.4
Cayey	3.1	2.6	-0.5
Guayama	3.1	2.4	-0.7
Gurabo	3.4	2.7	-0.7
Trujillo Alto	3.0	2.6	-0.3
Área Laboral AMSI	3.1	2.6	-0.5
Región Sureste	3.1	2.7	-0.5
Puerto Rico	3.0	2.7	-0.4

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

- F. En los municipios bajo AMSI, Inc., el ingreso per cápita ascendió a \$18,017, superando por amplio margen (i.e., una variación de \$2,380 el promedio de Puerto Rico y por \$2,519 la Región Sureste) al promedio para Puerto Rico y al de las otras dos áreas locales que componen la región sureste.

Ingreso per cápita y por hogar por municipio (bajo AMSI, Inc.), 2022

Municipio	Ingreso per cápita	Ingreso per cápita relativo a Región	Ingreso promedio por hogar	Ingreso promedio por hogar relativo a Región
Aguas Buenas	\$14,065	0.91	\$36,929	2.38
Aibonito	\$13,395	0.86	\$37,539	2.42
Arroyo	\$12,921	0.83	\$29,862	1.93
Caguas	\$19,240	1.24	\$53,883	3.48
Cayey	\$16,510	1.07	\$45,618	2.94
Guayama	\$12,626	0.81	\$34,431	2.22
Gurabo	\$25,112	1.62	\$71,780	4.63
Trujillo Alto	\$19,492	1.26	\$57,417	3.70
Área Laboral AMSI	\$18,017	1.16	\$50,377	1.15
Región Sureste	\$15,498		\$43,899	
Puerto Rico	\$15,637		\$44,020	

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados

A nivel municipal, la presencia de una estructura económica diversificada donde existe una aglomeración de empresas que generan empleos bien remuneradas (por ejemplo, servicios, biotecnología, manufactura avanzada) es un elemento diferenciador. Esto explica, por ejemplo, la existencia de un diferencial notable entre el ingreso per cápita promedio de \$15,498 para la Región Sureste y los municipios de Caguas (\$19,240), Gurabo (\$25,112) y Trujillo Alto (\$19,492).

- G. 38.0% de los residentes de los municipios bajo AMSI, Inc. viven bajo nivel de pobreza. El municipio con la proporción más alta de personas viviendo bajo el nivel de pobreza es Arroyo donde el 57.7% de las personas viven bajo estas condiciones.

Personas y hogares bajo el nivel de pobreza por municipio, 2022 (%)

Municipio	Personas bajo el nivel de pobreza	Hogares bajo el nivel de pobreza
Aguas Buenas	42.9%	45.0%
Aibonito	42.5%	45.1%
Arroyo	57.7%	55.1%
Caguas	37.0%	39.1%
Cayey	39.8%	43.2%
Guayama	48.0%	49.5%
Gurabo	31.9%	33.5%
Trujillo Alto	29.2%	31.7%
Área Laboral AMSI	38.0%	40.2%
Región Sureste	41.0%	43.3%
Puerto Rico	42.2%	43.8%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

- H. El área bajo AMSI tenía un 46.0% de población adulta de 25 años o más con un nivel de escolaridad equivalente a escuela superior o menor en el 2022. El área compara favorablemente con el promedio de Puerto Rico y de la Región (i.e., 48.6% y 49.5%, respectivamente).

Nivel de escolaridad de la población igual o mayor de 25 años por municipio, 2022

Municipio	Población de 25 años o más	Escuela elemental o intermedia	Escuela superior sin diploma	Escuela superior con diploma	Estudios postsecundarios sin diploma	Grado asociado	Bachillerato	Maestría, grado profesional o doctorado
Aguas Buenas	17,285	16.0%	10.2%	33.1%	10.0%	11.1%	16.0%	3.5%
Aibonito	18,353	12.7%	7.5%	36.0%	11.5%	9.7%	14.9%	7.7%
Arroyo	11,341	11.6%	10.3%	29.4%	12.3%	11.5%	19.8%	5.1%
Caguas	93,442	9.3%	6.2%	26.7%	13.1%	10.4%	23.5%	10.9%
Cayey	30,794	15.6%	5.9%	32.2%	11.1%	7.3%	19.9%	7.9%
Guayama	26,104	12.7%	8.8%	36.8%	10.5%	8.9%	15.6%	6.7%
Gurabo	29,397	9.8%	6.5%	24.6%	14.2%	11.1%	23.3%	10.5%
Trujillo Alto	49,610	9.0%	4.8%	21.2%	14.3%	12.2%	27.9%	10.6%
Área Laboral AMSI	276,326	11.1%	6.7%	28.2%	12.6%	10.4%	21.9%	9.1%
Región Sureste	543,505	12.6%	7.1%	29.8%	12.8%	10.8%	19.4%	7.6%
Puerto Rico	2,400,393	13.3%	7.3%	28.0%	11.9%	11.3%	20.1%	8.2%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

A nivel municipal, Trujillo Alto tiene el mayor porcentaje de personas con un nivel de escolaridad igual o mayor al diploma de escuela superior con un 86.2%, seguido por Caguas (84.6%) y Gurabo (83.7%).

- I. Las diez ocupaciones con mayor aumento en empleo nuevo para los municipios bajo AMSI, Inc. se presentan en la siguiente tabla.

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

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2020-2030

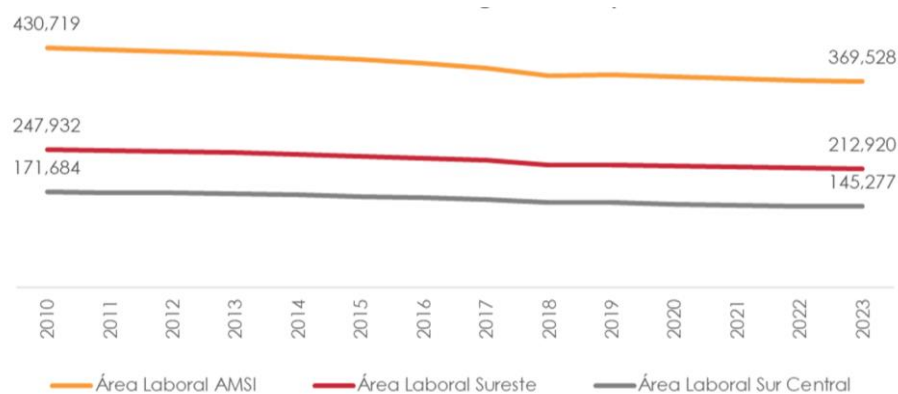
Rango	Código SOC	Ocupación*	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030)		Puestos Vacantes Anuales				Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora (\$) 2022		
					Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total				Promedio	Básico	Experiencia
1	41-2031	Vendedores Minoristas	4,209	5,226	1,017	24.16	264	390	102	756	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.83	\$8.91	\$11.79
2	33-9032	Guardias de Seguridad	3,410	4,131	721	21.14	200	292	72	564	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.15	\$8.50	\$9.47
3	53-7065	Repositoros y Preparadores de Órdenes de Pedido	2,344	2,940	596	25.43	150	258	60	468	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$11.22	\$8.74	\$12.47
4	35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	1,938	2,518	580	29.93	216	236	58	510	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.12	\$8.61	\$9.37
5	31-1120	Auxiliares de Atención en el Hogar y de Cuidado Personal	2,910	3,457	547	18.80	204	180	55	439	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.81	\$9.30	\$10.06
6	35-2014	Cocineros de Restaurante	838	1,075	437	68.50	50	73	44	167	No requiere credencial de educación formal	Menos de 5 años	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$10.25	\$8.90	\$10.93
7	29-1141	Enfermeros Graduados	2,673	3,027	354	13.24	76	72	35	183	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguna	\$17.48	\$13.90	\$19.27
8	41-2011	Cajeros	3,625	3,877	252	6.95	319	359	25	703	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.32	\$8.74	\$11.12
9	35-3031	Camareros y Camareras	610	818	208	34.10	52	85	21	158	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$11.23	\$9.02	\$12.34
10	47-2061	Obreros de la Construcción	943	1,148	205	21.74	31	71	20	122	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.23	\$8.76	\$10.97

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento número 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 2020 al 2030.

Se destacan en el informe de ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos los sectores de Salud, Construcción, Comercio, Turismo, Alimentos y Transportación.

- J. Destacamos los siguientes aspectos del análisis socioeconómico

- La Región exhiben un envejecimiento relativo de la población al igual que el resto de Puerto Rico. Esto plantea retos importantes en materia de provisión de servicios básicos, educativos y fiscales.
- En la última década se ha registrado una pérdida poblacional de 61,191 habitantes.

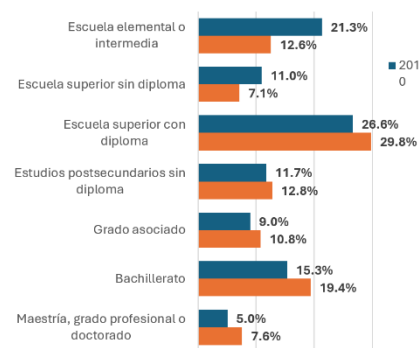


Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de la población anual.

- Hay varios factores que han contribuido a la pérdida población en la región:

- i. El cierre de algunas operaciones manufactureras y la racionalización de operaciones de otras que, aunque permanecen en la isla, registraron pérdida de empleos.
 - ii. El deterioro general de la economía entre el 2006 y 2019 que redujo su tamaño en un 19%, afectando los mercados internos y el empleo.
 - iii. El flujo migratorio de la población de unos municipios a otros motivado, entre otras cosas, por razones económicas, acceso a servicios, disponibilidad de viviendas a precios asequibles (i.e., en el caso del desplazamiento poblacional del área metropolitana a municipios como, por ejemplo, Caguas, Gurabo, y Las Piedras).
 - iv. El disloque en la actividad económica y en la provisión de servicios ocasionado por los huracanes Irma y María en el 2017.
 - v. El proceso de una tasa de mortalidad que supera los nacimientos y que imposibilita el reemplazo de la población.
- La aglomeración de actividad comercial y de servicios en Caguas, son elementos que han contribuido a niveles mayores de empleo y diferenciales de ingresos superiores a otros municipios en la Región.
 - El 38% de las personas en la región Sureste estaban bajo nivel de pobreza comparado a un 42.2% en Puerto Rico.
 - Cerrar la brecha de destrezas de la población mayor a 25 años es un paso importante para reducir gradualmente la vulnerabilidad económica de la población de la región Sureste y municipios que componen las áreas locales.
 - El número de personas mayores a 25 años que residen en la región Sureste con diploma de escuela superior o un nivel educativo menor disminuyó de 58.9% en el 2010 a 49.5% en el 2022. Por su parte, las personas que ostentaban un bachillerato o grado académico superior incrementaron de 20.3% a 27.0% durante el mismo periodo. Aunque estas cifras reflejan algún progreso, todavía resulta ser baja y requiere especial atención.
 - La actividad económica de las áreas laborales está concentrada en tres sectores primordiales:
 - 28% **manufactura**
 - 22% **comercio al por mayor**
 - 28% en **comercio al detal**
 - La actividad de la manufactura se ha transformado a una intensiva en el uso del capital, con un alto contenido tecnológico, y **requisitos de conocimiento especializado**. Además, la evolución de los empleos por nivel ocupacional muestra un mayor crecimiento en empleo en ocupaciones en **áreas de servicios que requieren un mayor nivel de escolaridad y habilidades específicas** (i.e., “soft skills) obtenidas a través de **iniciativas educativas, de mentoría, programas de adiestramiento y readiestramiento, entrenamientos en el trabajo**, entre otras. Esto tendría los siguientes beneficios:

Gráfica 4. Escolaridad de la población igual o mayor de 25 años en la Región Sureste, 2022



- i. Permitirá reforzar conocimientos y desarrollar nuevas destrezas a una fuerza trabajadora envejecida, más longeva y que permanecerá por más tiempo en el mercado laboral.
- ii. Ampliará las posibilidades de empleo y de salarios mejor remunerados en el caso de una población cuyas posibilidades laborales están limitadas por niveles de escolaridad bajos.
- iii. Ayudará a la reinserción al mercado laboral de parte de la fuerza trabajadora actualmente en el sector informal, potenciando las oportunidades de movilidad social.

B. Puntos Sobresalientes de los Grupos Focales

El 5 de agosto de 2024 se llevaron a cabo cuatro grupos focales en la oficina del área local.

Los cuatro grupos focales estaban formados por:

- A. Empleados
- B. Socios
- C. Jóvenes (IN/OUT)
- D. Adultos y Desplazados

Agrupamos el insumo de estas cuatro audiencias en las siguientes cuatro categorías:

- 1. Necesidades de los Participantes
- 2. Necesidades de los Patronos
- 3. Recomendaciones para Facilitar el Proceso (del Participante y del Patrono)
- 4. Qué Valoran los Participantes (Jóvenes y Adultos)

El detalle del acopio por audiencia se presenta en el Anejo B. A continuación, presentamos la síntesis de los hallazgos sobresalientes de forma integrada para la Región.

1. ¿Qué necesidades expresan los participantes que visitan el Centro de Gestión Única?

- No tienen la preparación académica requerida por el empleo (muchos no cuentan con un diploma de Escuela Superior)
- Necesidades económicas (recursos para satisfacer necesidades básicas).
- Dificultades de transportación para llegar a los empleos.
- Necesidad de destrezas blandas (interacción, vocabulario) e inteligencia emocional.
- Necesidad de seguimiento a tratamientos de salud para mantener su capacidad funcional en el trabajo.
- Falta de dirección o guía en su rol social o en el hogar.
- Necesidad del uso de tecnología (acceso a internet y computadoras).
- Destrezas de manejo de dinero (transacciones, uso de cajeros).
- No poseen licencia de conducir.
- Falta de centros de cuidado infantil.

2. ¿Qué necesidades expresan los patronos que visitan el Centro de Gestión Única?

- Participantes con destrezas blandas (interacción con público).
- Ofrecimientos de capacitación específica para el tipo de empleo requerido (ej. manejo de dinero en supermercados).
- Candidatos con experiencia (ej. Soldadura, de 3 a 5 años).
- Disponibilidad de candidatos en días y horarios específicos (madres solteras, falta de cuido).
- Conocimiento básico de tecnología (ej. uso de correo electrónico).

3. ¿Qué recomendaciones nos pueden dar para mejorar los procesos y el servicio que ofrecemos?

- Para Participantes: Se les brindan todas las herramientas requeridas, y se sugiere preparar a los jóvenes desde los 12 años para la vida de adultez y el mercado laboral.
- Para Patronos: Realizar reuniones periódicas con administradores y dueños de negocios para conocer sus necesidades, y combinar esfuerzos entre socios para suplir estas necesidades.

4. ¿Qué valoran los participantes del ofrecimiento y la propuesta de valor de AMSI?

Respuesta de los Jóvenes	Respuestas de los Adultos
• Ayuda económica y buen servicio. • Dedicación de los maestros y su disponibilidad. • Seguimiento y atención personalizada. • Oportunidades de empleo y flexibilidad en horarios. • Experiencia adquirida en el trabajo. • Cursos y talleres interesantes y divertidos.	• Oportunidad de capacitación constante en diversas áreas. • Atención y disponibilidad de profesores y “coaches”. • Seguimiento a casos y valoración del trabajo. • Buen ambiente de trabajo y comunicación efectiva. • Alternativas de empleo que combinan adiestramiento y remuneración.

C. Análisis FODA

Fortalezas

- Relación efectiva entre la Junta de Alcaldes, Junta Local de Desarrollo Laboral (entidad jurídica) y el ente administrativo.
- Flexibilidad a procurar fondos fuera de WIOA
- Infraestructura tecnológica de avanzada
- Experiencia en planificación estratégica nos ha permitido desarrollar un modelo de negocios variado en ofrecimientos: AET, BAT, HVRP, Liceo y Americorps
- Experiencia y Calidad en el Manejo de Fondos
- Calidad de Servicio
- Resiliencia y Capacidad de Adaptación
- Colaboración entre AMSI y los Socios Locales
- Diversidad de Programas y Servicios
- Recursos Humanos Competentes
- Estructura Organizacional y Sistemas de Trabajo
- Infraestructura física moderna y que promueve la transparencia
- Cultura organizacional que promueve la inclusividad, diversidad y equidad

Debilidades

- Limitada coordinación para ofrecer nuestros servicios a los patronos
- Dificultad en conseguir recursos humanos capacitados para cumplir la demanda de servicios
- Dificultad en retención de empleados
- Llegar de manera efectiva a determinadas poblaciones objetivo
- Limitación de recursos para la gestión de mercadeo
- Falta de uniformidad en la información que se le provee a los participantes

Oportunidades

- Aumento en una cultura de empresarismo
- Aumento en la población adultos mayores
- Despunte de la industria turística
- Despunte de la industria de la construcción
- Despunte de la industria de la logística y distribución
- Aumento en modalidades de trabajo remoto o híbrido

Amenazas

- Reducción significativa de fondos WIOA
- Reducción de fondos federales (Asistencia Social)
- Situación económica y pérdida de población
- Inestabilidad en el sistema de energía eléctrica

SECCIÓN III: MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Misión y Visión de AMSI, Inc.

MISIÓN

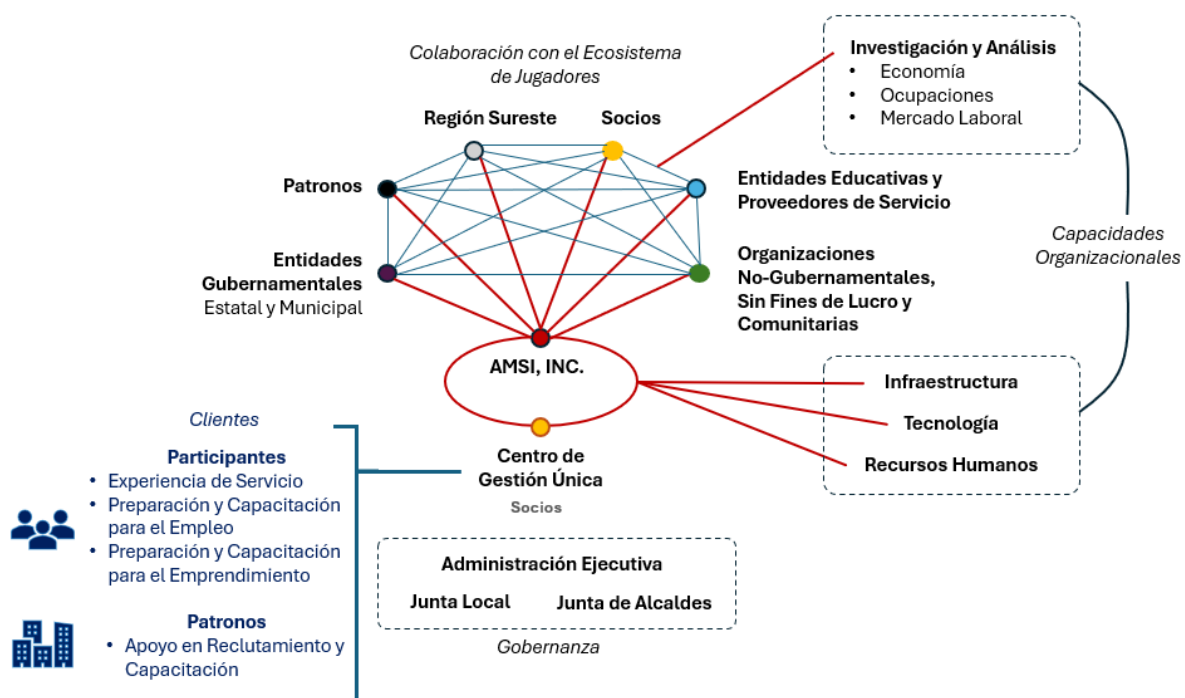
Transformar el desarrollo económico y social de nuestros clientes, fomentando la autosuficiencia.

VISIÓN

Ser la primera opción de servicios de empleo y capacitación para fortalecer el desarrollo de un Puerto Rico globalmente competitivo

Ecosistema de Jugadores que Contribuyen al Desarrollo del Mercado Laboral

El siguiente diagrama ilustra el ecosistema de jugadores que de una forma u otra contribuyen al desarrollo del mercado laboral y al progreso socioeconómico del área local. El diagrama también ilustra elementos estratégicos y de gestión.



Este marco conceptual sugiere seis temas o áreas de impacto bajo los cuales organizamos los objetivos estratégicos de este plan. Estos son:

Información e Inteligencia del Mercado Laboral	Mercado Laboral y el Ecosistema de Jugadores	Desarrollo de la Fuerza Laboral
Alineamiento y Colaboración con la Región Sureste	Impacto y la Eficiencia del Centro de Gestión Única	Robustecimiento de las Capacidades Organizacionales

Objetivos Estratégicos

La siguiente tabla presenta los nueve objetivos estratégicos del plan. Según se ilustra en la tabla, el conjunto de los nueve objetivos trabaja con todos los temas o áreas de impacto que contribuyen a la transformación de la fuerza laboral y al desarrollo económico de la región.

Tema o Área de Impacto	Objetivo Estratégico	Metas del Plan Estatal Unificado			
		Capital Humano y Fuerza Laboral	Colaboración Interagencial	Mercado Laboral Ágil y Competitivo	Alianzas Estratégicas Multi-sectoriales
Información e Inteligencia del Mercado Laboral	Objetivo Estratégico 1 Robustecer los procesos de acopio y análisis de estadísticas e información para apoyar medidas y acciones que solidifiquen nuestra propuesta de valor.		○	●	○
Mercado Laboral y el Ecosistema de Jugadores	Objetivo Estratégico 2 Desarrollar el mercado laboral por vía de la integración y colaboración con todos los jugadores del ecosistema socioeconómico de los municipios que componen el área local.		●		●
Desarrollo de la Fuerza Laboral	Objetivo Estratégico 3 Desarrollar una fuerza laboral inclusiva, diversa, calificada que supla las necesidades de empleo y desarrollo económico de la región.	●		●	
Alineamiento y Colaboración con la Región Sureste	Objetivo Estratégico 4 Colaborar con las ALDL de la región económica sureste para transformar la fuerza laboral y acelerar el desarrollo económico.	●	●	●	●
Impacto y la Eficiencia del Centro de Gestión Única	Objetivo Estratégico 5 Alinear los ofrecimientos y servicios del CGU con las necesidades de desarrollo económico en la región.	●	○	●	●
	Objetivo Estratégico 6 Robustecer los procesos y capacidades del CGU de modo que los participantes y patronos reciban un servicio de calidad.	●	●	●	
Robustecimiento de las Capacidades Organizacionales	Objetivo Estratégico 7 Uniformar la experiencia del cliente al visitar nuestras instalaciones y elevar la resiliencia de las facilidades físicas de modo que puedan operar de forma ininterrumpida ante interrupciones de utilidades.	○			●
	Objetivo Estratégico 8 Actualizar la infraestructura tecnológica.	●	○	●	
	Objetivo Estratégico 9 Desarrollar los conocimientos y destrezas de nuestro equipo de trabajo e impulsar una cultura que ejemplifique los valores de la organización a través de “AMSI Digital Success”.	●		●	

La tabla también presenta el alineamiento de los nueve objetivos con las prioridades estratégicas del Plan Estatal Unificado. Los puntos negros (●) presentan el alineamiento temático de primer orden y los puntos blancos (○) presentan el alineamiento temático de segundo orden.

SECCIÓN IV: INICIATIVAS y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

En esta sección, detallamos las iniciativas y proyectos de cada objetivo estratégico.

Objetivo Estratégico 1

Robustecer los procesos de acopio y análisis de estadísticas e información para apoyar medidas y acciones que solidifiquen nuestra propuesta de valor.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

1.1. Auscultar regularmente (mínimo, una vez al año) el sentir y las necesidades los patronos del área local para recoger información sobre sus necesidades emergente, su nivel de satisfacción con los servicios de AMSI, Inc. y su perspectiva sobre necesidades emergentes.

- Proponemos utilizar una variedad de medios y canales que pueden incluir visitas a patronos, diálogo con patronos en el CGU, encuestas, grupos focales o estudios formales, entre otros.

1.2. Utilizar los informes y estudios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y otras fuentes de investigación para informar decisiones, planes y cursos de acción dirigidos a transformar la fuerza laboral y desarrollar el mercado laboral.

- Esta segunda iniciativa incluye el utilizar herramientas de Inteligencia Artificial para apoyar el análisis y síntesis de informes y estudios.

Objetivo Estratégico 2

Desarrollar el mercado laboral por vía de la integración y colaboración con todos los jugadores del ecosistema socioeconómico de los municipios que componen el área local.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

2.1 Utilizar la información e inteligencia capturada del mercado laboral para establecer programas que satisfagan las necesidades de las empresas.

2.2 Maximizar el uso de los servicios que ofrecen nuestros socios requeridos y opcionales.

- Por ejemplo, canalizar las necesidades de completar educación secundaria a través del Departamento de Educación como primera opción.

2.3 Efectuar reuniones periódicas con los socios para fomentar la comunicación y la colaboración Interagencial

- Incluirlos a los socios en las actividades organizacionales de AMSI.
- Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI).

2.4 Educar a patronos en las modalidades de trabajo remoto, virtual e híbrido

- Proveer educación a los patronos sobre cómo configurar áreas específicas de trabajo de forma remota de modo que contribuyan a la atracción y retención de empleados.

Objetivo Estratégico 3

Desarrollar una fuerza laboral inclusiva, diversa y calificada que supla las necesidades de empleo y desarrollo económico de la región.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

3.1 Ofrecer servicios innovadores e integrados a través de los Centros de Gestión Única y los Centros Afiliados de Gestión Única.

3.2. Coordinar servicios y promover el empleo en personas con barreras y discapacidad

- Adiestrar a nuestros recursos humanos en la identificación y en el ofrecimiento de servicios a poblaciones con características especiales
- Utilizar el proceso de Manejo de Casos para identificar y asesorar participantes con necesidades especiales.
- Desarrollar proyectos especiales para atender a poblaciones con discapacidad

3.3 Educar a los patronos acerca de los beneficios de reclutar un equipo diverso e inclusivo de trabajadores

3.4 Educar a participantes en las modalidades de trabajo remoto, virtual e híbrido

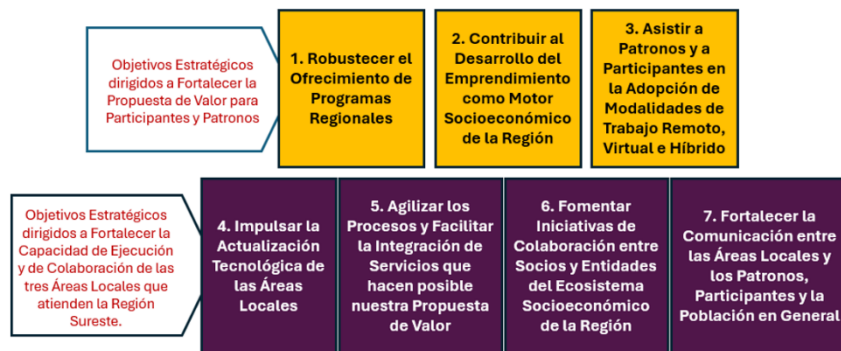
- Proveer educación a participantes en destrezas y buenas prácticas para el trabajo remoto.

Objetivo Estratégico 4

Colaborar con las ALDL de la región económica sureste para transformar la fuerza laboral y acelerar el desarrollo económico.

La figura a la derecha ilustra los siete objetivos estratégicos del El Plan Estratégico Región Sureste 2024-2027.

El equipo de AMSI, Inc. formó parte del Equipo Integrado de Planificación Estratégica Regional y contribuyó, en el desarrollo del plan.



Reconocemos la importancia de colaborar con las ALDL Sureste y Sur Central para transformar la fuerza laboral y acelerar el desarrollo económico de la región y nos comprometemos a colaborar en su ejecución.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

4.1. Participar en el diseño y ejecución de los proyectos estratégicos de la región.

4.2. Aliar los objetivos estratégicos de este plan con las prioridades del Plan Regional.

Objetivo Estratégico 5

Alinear los ofrecimientos y servicios del Centro de Gestión Única (CGU) con las necesidades de desarrollo económico en la región.

El Centro de Gestión Única es fundamental para implementar los objetivos del WIOA, que busca no solo mejorar las tasas de empleo, sino también asegurar que las personas tengan acceso a una capacitación adecuada que les permita adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Esto incluye el fomento de la colaboración entre diversas entidades locales para maximizar los recursos disponibles y mejorar la efectividad del sistema de desarrollo laboral en cada comunidad

Este objetivo recoge varias iniciativas dirigidas a maximizar el impacto del CGU en el mercado laboral.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

5.1. Colaborar con organizaciones y entidades que aportan al desarrollo del mercado laboral y al crecimiento económico de la región.

- Por ejemplo, Asociación de Constructores de Puerto Rico, Asociación de Contratistas Generales, Cámara de Comercio de Puerto Rico, Asociación de Industriales de Puerto Rico y gremios profesionales de los sectores de ocupación de mayor demanda, entre otros.
- AMSI mantendrá alianzas y línea de comunicación con los departamentos de desarrollo económico de los municipios, incorporando los servicios que refuerzan el desarrollo económico regional.

5.2. Orientar a participantes hacia las ocupaciones u oportunidades empresariales de mayor demanda.

- Utilizar el Sistema de Manejo de Casos y la asesoría del “coach” para orientar y educar a los participantes.

5.3 Estrechar la comunicación con las instituciones educativas

- Compartir información sobre el mercado laboral y colaborar con las instituciones educativas en alinear sus ofrecimientos a las necesidades de los patronos.

Objetivo Estratégico 6

Robustecer los procesos y capacidades del Centro de Gestión Única de modo que los participantes y patronos reciban un servicio de calidad.

Este objetivo complementa el Objetivo 5 al enfocarse en los procesos internos del CGU.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

6.1 Formalizar reuniones periódicas entre los socios para promover la comunicación, la colaboración y el apoyo entre agencias.¹

- Incorporar la perspectiva y sugerencias de los socios en el mejoramiento de los procesos del CGU.
- Discutir la retroinformación de participantes y patronos para diseñar soluciones

¹ Esa iniciativa está alineada con la Iniciativa 5.2 del Plan Estratégico Región Sureste 2024-2027 que lee: Formalizar reuniones periódicas entre los socios para promover la comunicación, la colaboración y el apoyo entre agencias.

6.2 Incluir a los socios en las actividades de AMSI, Inc.

- Fomentar la comunicación y colaboración entre los socios y el personal administrativo de AMSI.

6.3 Promover el mejoramiento continuo de los procesos del CGU de modo que mejoremos continuamente el servicio a patronos y participantes.

- Usar la retroinformación de patronos y participantes para identificar oportunidades de mejoramiento

Objetivo Estratégico 7

Uniformar la experiencia del cliente al visitar nuestras instalaciones y elevar la resiliencia de las facilidades físicas de modo que puedan operar de forma ininterrumpida ante interrupciones de utilidades.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

7.1 Actualizar la infraestructura física de nuestras localidades.

7.2 Utilizar el proyecto “One AMSI Approach” para actualizar y uniformar los procesos y la experiencia del cliente a través de todas las localidades.

7.3. Procurar fondos dirigidos a energía sustentable para elevar la resiliencia de las localidades.

Objetivo Estratégico 8

Actualizar la infraestructura tecnológica.

Tecnología es un ente habilitador importante en el cumplimiento de nuestra misión. La tecnología no solo mejora la eficiencia operativa del Centro de Gestión Única, sino que también amplía el acceso a recursos, optimiza la conexión con patronos y permite una personalización más efectiva en los servicios ofrecidos. Esto contribuye significativamente a cumplir con los objetivos de la Ley WIOA, que busca mejorar las oportunidades laborales para todos los ciudadanos.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

8.1 Adquisición de equipos de vanguardia para mejorar la eficacia y eficiencia de nuestros servicios.

- Por ejemplo, Pizarras interactivas para presentaciones y reuniones virtuales y el equipo AMSI-VR (una innovadora herramienta de exploración de carreras mediante realidad virtual), entre otros.

8.2 Integrar la Plataforma Integral de Tiempo Servido (distribución de costos) en los procesos operacionales de AMSI.

8.3 Refinar y maximizar el uso del Sistema de Manejo de Casos (SMC) – Automatización del experiencia del cliente y digitalización de la información del participante.

8.4 Maximizar la utilización la Página Web de AMSI.

8.6 Evaluación, adquisición e implementación de un sistema de informática integrado que sirva de plataforma para integrar todas las aplicaciones en uso en AMSI.

8.7 Incorporar tecnologías de Inteligencia Artificial en los instrumentos y herramientas de aprendizaje, en el mejoramiento de procesos y en la autogestión de servicios para patronos y participantes.²

Objetivo Estratégico 9

Desarrollar los conocimientos y destrezas de nuestro equipo de trabajo e impulsar una cultura que ejemplifique los valores de la organización a través de “AMSI Digital Success”

Cultivar una mentalidad de crecimiento en AMSI no solo mejora el ambiente laboral, sino que también potencia la calidad del servicio brindado a los participantes y patronos, creando un ciclo positivo de desarrollo y éxito compartido.

Iniciativas y Proyectos Estratégicos

9.1 “Hacking the Culture”: Impulsar el compromiso y la participación de los colaboradores mediante equipos de trabajo

9.2 “Life-Long Learning Principles”: fomentar el cambio organizacional con una mentalidad de crecimiento y principios de aprendizaje continuo

9.3 “Microsoft Team Ambassador”: Fomentar el uso y manejo de Microsoft Teams para fomentar la eficiencia en el manejo de la comunicación

9.4 “One AMSI Approach”: Estrategia holística y coherente como marca y comercialización, que consiste en la uniformidad de procesos y ambiente físico

9.5 “Rythm of the Business”: Modelo de rendición de cuentas colectivo

9.6 Proveer educación interna y establecer la estructura tecnológica necesaria para reconfigurar procesos y servicios de modo que se puedan ofrecer de forma remota.

9.7 Revisar el Plan de Clasificación de colaboradores

² El Objetivo 8 y, en especial, la Iniciativa 8.7, están alineados con el Objetivo 4 del Plan Estratégico Región Sureste 2024-2027, que lee: Impulsar la actualización tecnológica de las áreas locales.

SECCIÓN V RENGLONES DEL ANEJO D

1. Análisis de la Fuerza Laboral y Económico del Área Local

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

El análisis de la fuerza laboral y económico del área local, junto con las gráficas y estadísticas que la sostienen, se detalla en la Sección II Punto A y en el Anejo A de este plan.

Algunos puntos desarrollados en ambas secciones incluyen:

- A. Del 2010 al 2023, la población en los municipios servidos por AMSI, Inc. se redujo de 430,719 habitantes a 369,528 habitantes. Esta reducción equivale a una tasa de decrecimiento de 1.2% anual; un poco más alta que la tasa de decrecimiento de Puerto Rico.
- B. La mediana de edad de la población aumentó, del 2010 al 2022, de 36.5 años a 44.2 años. El municipio con la mediana de edad más alta en el 2022 fue Aibonito.
- C. Del 2010 al 2023, la mediana de edad de los trabajadores en los municipios bajo AMSI, Inc. aumento de 39 a 40.6 años.
- D. El número de hogares por municipio se muestra a continuación. A pesar de que en Puerto Rico hubo una reducción, del 2010 al 2022, de 7,381 hogares, los municipios bajo AMSI, Inc. reflejaron un aumento de 140,033 hogares en el 2010 a 144,436 hogares en el 2022. El municipio de Gurabo reflejo el crecimiento más alto en este período.
- E. El tamaño promedio por hogar (personas por hogar) en los municipios atendidos por AMSI, Inc. se ha reducido de 3.1 personas en el 2010 a 2.6 en el 2022.
- F. En los municipios bajo AMSI, Inc., el ingreso per cápita ascendió a \$18,017, superando por amplio margen (i.e., una variación de \$2,380 el promedio de Puerto Rico y por \$2,519 la Región Sureste) al promedio para Puerto Rico y al de las otras dos áreas locales que componen la región sureste.
- G. 38.0% de los residentes de los municipios bajo AMSI, Inc. viven bajo nivel de pobreza. El municipio con la proporción más alta de personas viviendo bajo el nivel de pobreza es Arroyo donde el 57.7% de las personas viven bajo estas condiciones.
- H. El área bajo AMSI tenía un 46.0% de población adulta de 25 años o más con un nivel de escolaridad equivalente a escuela superior o menor en el 2022. El área compara favorablemente con el promedio de Puerto Rico y de la Región (i.e., 48.6% y 49.5%, respectivamente).

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

Las brechas se definen y se cierran analizando la composición socioeconómica de la región (ver ANEJO A), recogiendo las necesidades de los patronos y colaborando con las instituciones educativas para que alineen sus ofrecimientos a la demanda (Objetivo 2) en cuanto a destrezas técnicas y de empleabilidad.

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

Algunos desafíos que enfrenta el área local para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral y las actividades de educación y adiestramiento con las necesidades de los empleadores regionales son:

- Falta de destrezas o preparación de las personas según los requerimientos de los patronos
- Intereses ocupacionales desalineadas a las necesidades de los patronos
- Currículos de las instituciones educativas desalineadas con las necesidades de los patronos

AMSI propone responder a estos retos mediante las iniciativas detalladas bajo los Objetivos Estratégicos 1, 2, 3, 5 y 6 de este plan (ver Sección IV: Iniciativas y Proyectos Estratégicos, página 18).

En síntesis, las estrategias están basadas en los siguientes 5 principios

A. Utilizar la información de mercado capturada en los estudios usados en este plan y mediante los proyectos del Objetivo 1 de este plan para precisar las ocupaciones en demanda.

Los sectores prioritarios para la región son las industrias de Salud, Construcción, Turismo, Transportación y Alimentos. Mantendremos esta lista actualizada según los resultados de las investigaciones del Objetivo 1.

B. Utilizar el proceso de manejo de casos para orientar a participantes y guiarlos hacia las ocupaciones en demanda.

Refiérase a las iniciativas del Objetivo 3 y del Objetivo 5 de este plan; en especial, la Iniciativa 5.2.

C. Trabajar con las instituciones educativas para compartir datos de demanda laboral y asistirles en atemperar los currículos a las ocupaciones en demanda.

Refiérase a las iniciativas del Objetivo 1, Objetivo 2 y Objetivo 5 de este plan.

D. Medir la eficacia de estas acciones estudiando el efecto que tienen en cerrar la brecha entre la demanda y la oferta.

E. Adoptar un ciclo de mejoramiento continuo para tomar las decisiones y ejecutar los cambios requeridos, en ruta al futuro.

Refiérase a las iniciativas y proyectos bajo el Objetivo 6 de este plan.

1.4. Análisis de las actividades de desarrollo de laboral en el área local, incluyendo educación y adiestramiento.

El análisis de las actividades de desarrollo de laboral en el área local, incluyendo educación y adiestramiento se resume en el Ejercicio FODA en la Sección II, Tema: Análisis FODA.

<u>Fortalezas</u> • Relación efectiva entre la Junta de Alcaldes, Junta Local de Desarrollo Laboral (entidad jurídica) y el ente administrativo. • Flexibilidad a procurar fondos fuera de WIOA • Infraestructura tecnológica de avanzada • Experiencia en planificación estratégica nos ha permitido desarrollar un modelo de negocios variado en ofrecimientos: AET, BAT, HVRP, Liceo y Americorps • Experiencia y Calidad en el Manejo de Fondos • Calidad de Servicio • Resiliencia y Capacidad de Adaptación • Colaboración entre AMSI y los Socios Locales • Diversidad de Programas y Servicios • Recursos Humanos Competentes • Estructura Organizacional y Sistemas de Trabajo • Infraestructura física moderna y que promueve la transparencia • Cultura organizacional que promueve la inclusividad, diversidad y equidad	<u>Debilidades</u> • Limitada coordinación para ofrecer nuestros servicios a los patronos • Dificultad en conseguir recursos humanos capacitados para cumplir la demanda de servicios • Dificultad en retención de empleados • Llegar de manera efectiva a determinadas poblaciones objetivo • Limitación de recursos para la gestión de mercadeo • Falta de uniformidad en la información que se le provee a los participantes
<u>Oportunidades</u> • Aumento en una cultura de empresarismo • Aumento en la población adultos mayores • Despunte de la industria turística • Despunte de la industria de la construcción • Despunte de la industria de la logística y distribución • Aumento en modalidades de trabajo remoto o híbrido	<u>Amenazas</u> • Reducción significativa de fondos WIOA • Reducción de fondos federales (Asistencia Social) • Situación económica y pérdida de población • Inestabilidad en el sistema de energía eléctrica

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

La descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluyendo el análisis regional de las condiciones económicas se encuentra en la Sección I, II y III de este plan.

2. Visión y Metas

2.1. ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la junta local para preparar su fuerza laboral?

VISIÓN

Ser la primera opción de servicios de empleo y capacitación para fortalecer el desarrollo de un Puerto Rico globalmente competitivo

MISIÓN

Transformar el desarrollo económico y social de nuestros clientes, fomentando la autosuficiencia.

Las metas de la junta local para preparar su fuerza laborar se resumen en los siguientes nueve objetivos estratégicos.

Tema o Área de Impacto	Objetivo Estratégico	Metas del Plan Estatal Unificado			
		Capital Humano y Fuerza Laboral	Colaboración Interagencial	Mercado Laboral Ágil y Competitivo	Alianzas Estratégicas Multi-sectoriales
Información e Inteligencia del Mercado Laboral	Objetivo Estratégico 1 Robustecer los procesos de acopio y análisis de estadísticas e información para apoyar medidas y acciones que solidifiquen nuestra propuesta de valor.		○	●	○
Mercado Laboral y el Ecosistema de Jugadores	Objetivo Estratégico 2 Desarrollar el mercado laboral por vía de la integración y colaboración con todos los jugadores del ecosistema socioeconómico de los municipios que componen el área local.		●		●
Desarrollo de la Fuerza Laboral	Objetivo Estratégico 3 Desarrollar una fuerza laboral inclusiva, diversa, calificada que supla las necesidades de empleo y desarrollo económico de la región.	●		●	
Alineamiento y Colaboración con la Región Sureste	Objetivo Estratégico 4 Colaborar con las ALDL de la región económica sureste para transformar la fuerza laboral y acelerar el desarrollo económico.	●	●	●	●
Impacto y la Eficiencia del Centro de Gestión Única	Objetivo Estratégico 5 Alinear los ofrecimientos y servicios del CGU con las necesidades de desarrollo económico en la región.	●	○	●	●
	Objetivo Estratégico 6 Robustecer los procesos y capacidades del CGU de modo que los participantes y patronos reciban un servicio de calidad.	●	●	●	
Robustecimiento de las Capacidades Organizacionales	Objetivo Estratégico 7 Uniformar la experiencia del cliente al visitar nuestras instalaciones y elevar la resiliencia de las facilidades físicas de modo que puedan operar de forma ininterrumpida ante interrupciones de utilidades.	○			●
	Objetivo Estratégico 8 Actualizar la infraestructura tecnológica.	●	○	●	
	Objetivo Estratégico 9 Desarrollar los conocimientos y destrezas de nuestro equipo de trabajo e impulsar una cultura que ejemplifique los valores de la organización a través de “AMSI Digital Success”.	●		●	

La tabla también presenta el alineamiento de los nueve objetivos con las prioridades estratégicas del Plan Estatal Unificado. Los puntos negros (●) presentan el alineamiento temático de primer orden y los puntos blancos (○) presentan el alineamiento temático de segundo orden.

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

Refiérase a los Objetivos 2 y 4, según detallados en la Sección IV.

En adición, abordamos este tema en la Iniciativa 5.2 del Plan Estratégico Regional 2024-2027 que lee: Formalizar reuniones periódicas entre los socios para promover la comunicación, la colaboración y el apoyo entre agencias; con el cual estamos alineados y colaboraremos en su ejecución.

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

La tabla de Objetivos Estratégicos bajo la Sección III, reproducida bajo el punto 2.1 de esta sección, presenta el alineamiento entre las metas de la junta local y las metas del gobernador según presentadas en el Plan Estatal Unificado. Los puntos negros (●) presentan el alineamiento temático de primer orden y los puntos blancos (○) presentan el alineamiento temático de segundo orden.

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

Instrucciones de la Tabla A: Las juntas locales deben editar las tres columnas de la tabla con el año(s) del programa apropiado para que coincidan correctamente con los resultados de ejecución obtenidos del año(s) de programa más reciente y los objetivos de ejecución negociados más recientes de la JLDL para los próximos dos años programa.

Tabla A	ALDL Nombre: AMSI		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Resultados de las Medidas de Ejecución</u> a 3er Trimestre 2023	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	*Año Programa 2023	*Año Programa 2024	*Año Programa 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	82.5 %	%	%
Trabajadores Desplazados	82.7 %	%	%
Jóvenes	69.7 %	%	%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	73.4 %	%	%
Trabajadores Desplazados	83.7 %	%	%
Jóvenes	68.0 %	%	%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	\$ 4,195		%
Trabajadores Desplazados	\$ 3,485		%
Jóvenes	\$ 2,269		%
Tasa de Logro de Credencial			
Adultos	56.6 %	%	%
Trabajadores Desplazados	75.0 %	%	%
Jóvenes	49.6 %	%	%
Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	85.6 %	%	%
Trabajadores Desplazados	65.6 %	%	%
Jóvenes	84.1 %	%	%

Instrucciones de la Tabla B: Las juntas locales deben editar las tres columnas de la tabla con el(los) año(s) del programa apropiado para que coincidan correctamente con los resultados de ejecución obtenidos de los dos años programa más recientes y los objetivos de ejecución negociados por JLDL para el próximo año programa.

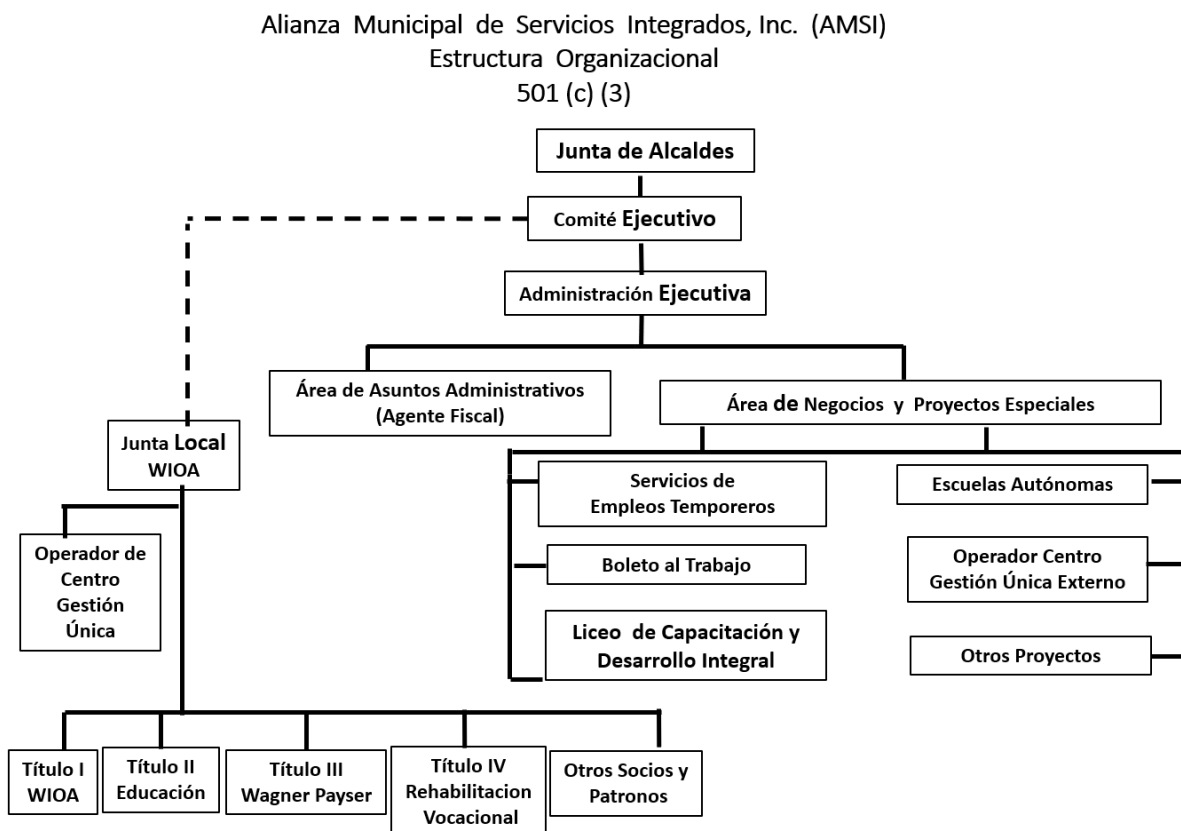
Tabla B	ALDL Nombre: AMSI		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Medidas de Ejecución Logradas</u> a 3er Trimestre 2023	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Resultado de las Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	*Año Programa 2023	*Año Programa 2023	*Año Programa 2024
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	82.5 %	54,0 %	%
Trabajadores Desplazados	82.7 %	53.0 %	%
Jóvenes	69.7 %	50.50 %	%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	73.4 %	47.0 %	%
Trabajadores Desplazados	83.7 %	54.0 %	%
Jóvenes	68.0 %	50.50 %	%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	\$ 4,195	\$2,500.	%
Trabajadores Desplazados	\$ 3,485	\$2,500.	%
Jóvenes	\$ 2,269	\$1,900.	%
Tasa de Logro de Credencial			
Adultos	56.6 %	42.50 %	%
Trabajadores Desplazados	75.0 %	51.50 %	%
Jóvenes	49.6 %	20.50 %	%
Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	85.6 %	72.45 %	%
Trabajadores Desplazados	65.6 %	52.65 %	%
Jóvenes	84.1 %	30.69 %	%

Las medidas de ejecución 2024 y 2025 aún no han sido negociadas.

3. Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y Estrategias de Inversión

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

El sistema de gobernanza para el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el área local se ilustra en el siguiente diagrama:



La estructura organizacional del ALDL, consiste en una Junta de Alcaldes compuesta por los primeros ejecutivos de los municipios de Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto. La administración de la AMSI cuenta con los siguientes componentes: Junta, Área de Administración Ejecutiva, Área de Asuntos Administrativos y el Área de Negocios y Proyectos Especiales que aporta a la estructura los servicios del Programa Ticket to Work (BAT, por sus siglas en español) y de Empleos Temporeros que añaden valor a las gestiones que realiza para alcanzar la meta de colocación en los participantes. También cuenta con ocho localidades para ofrecer servicio directo a la población. Éstas son, cuatro Centros de Gestión Única ubicados en Caguas, Cayey, Guayama y Trujillo Alto y cuatro Centros Afiliados de Gestión Única ubicados en Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo y Gurabo. La Sección 107 de la Ley dispone que en cada Área Local debe establecerse una Junta Local de Desarrollo Laboral certificada por el Gobernador, para fijar la política pública de su Área Local. La Junta Local de AMSI trabaja en estrecha coordinación con el componente administrativo del Área Local. La Junta local establece y promulga las políticas públicas que dan dirección al desarrollo e implantación de los procedimientos según requerido por la WIOA.

Las estrategias dirigidas a mejorar la participación de las empresas y los empleadores para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas se recogen en los Objetivos Estratégicos 1, 2 y 5 de este plan.

Las iniciativas de coordinación con la estrategia regional de desarrollo económico se detallan en el Objetivo Estratégico 4 de este plan.

Las iniciativas estratégicas que persiguen el fortalecimiento de los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas de Seguro por Desempleo (UI) están delineados en el Objetivo Estratégico 2.

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

Los programas socios incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral se detallan en la siguiente tabla.

Socios Requeridos Por WIOA	
Titulo I-B Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados	ALDL
Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser	Dpto. del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Actividades de alfabetización y educación de adultos autorizadas bajo el Título I de WIOA	Dpto. de Educación
Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título II, partes A y B	Adm. Rehabilitación Vocacional
Socios Opcionales de WIOA	
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	AARP, Pathstone
Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins	Dpto. de Educación
Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio (TAA)	Dpto. Desarrollo Económico y Comercio
Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados	Dpto. del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Actividades de empleo y adiestramiento que se lleven a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario	Instituto Socio-Económico Comunitario, Inc. (INSEC) Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC)
Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano	Dpto. de Vivienda
Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de la Segunda Oportunidad del 2007	Dpto. Justicia Estatal /Federal (Oficinas Probatoria)
Programas TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social	Dpto. de la Familia
JobCorps	https://www.jobcorps.gov/es
Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR Pathstone

3.3. ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas modulares para:

- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.
- Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro (o participación concurrente) entre los programas modulares, según corresponda.

Refiérase al Anejo C Especificación de Trabajo 2024-2025

3.4. ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para: [20 CFR §679.560(b)(3)]

Refiérase al Anejo C Especificación de Trabajo 2024-2025

Puntos sobresalientes incluyen:

- Apoyar un sistema de desarrollo laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;
- Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;
- Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas; y
- Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del seguro de desempleo (UI).

Las estrategias se recogen en las iniciativas estratégicas del Objetivo 1, Objetivo 2, Objetivo 3, Objetivo 5 y Objetivo 6, según descritos en la Sección IV de este plan.

3.5. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el área local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la junta local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa? [20 CFR § 679.560(b)(4)]

Las medidas de coordinación están recogidas en el Objetivo 4 de este plan donde nos alineamos y colaboramos en la ejecución del Plan Estratégico Región Sureste 2024-2027.

4. Sistema Local de Prestación de Servicios de la Fuerza Laboral

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

La ley WIOA describe a los socios modulares o principales que colaboran para mejorar el desarrollo de la fuerza laboral y los servicios de empleo. Estos socios desempeñan un papel crucial en los sistemas locales de prestación de servicios integrales.

I. Socios modulares: son los programas socios principales que establece WIOA:

- Título I de WIOA Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes;
- Título II Educación de adultos;
- Título III Programa de Servicio de Empleo de la Ley Wagner-Peyser, según enmendado por el Título III de WIOA;
- Título IV Rehabilitación Vocacional.

II. Los socios requeridos adicionales son entidades que administran programas o actividades requeridos según lo descrito en la sección 121 (b) (1) (B) de WIOA y el 20 CFR 678.400, o programas adicionales según lo descrito en la sección 121 (b) (2) (B) de WIOA y el 20 CFR 678.410 en un área local. Los socios adicionales requeridos son:

- 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 - AARP Pathstone
- Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins - Dpto. de Educación de Puerto Rico
- Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio (TAA) - Dpto. Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)
- Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados - Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
- Actividades de empleo y adiestramiento que se lleven a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario - Instituto Socio-Económico Comunitario, Inc. (INSEC) / -Oficina para el Desarrollo Socioeconómico Comunitario de Puerto Rico (ODSEC)
- Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano - Dpto. de Vivienda
- Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables) - Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
- Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de la Segunda Oportunidad del 2007 - Dpto. Justicia Federal (Oficinas Probatoria)
- Programas TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social - Dpto. de la Familia
- Programa JobCorps – Job Corps Puerto Rico
- Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada - Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR / Pathstone

4.2. Identifique a los socios del Centro de Gestión Única (requeridos y otros) autorizados para ofrecer los programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios del Centro de Gestión Única (requeridos y otros).

Socios Requeridos Por WIOA	
Título I-B Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados	ALDL
Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Programas de alfabetización y educación de adultos autorizados bajo el Título I de WIOA	Dpto. de Educación
Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título II, partes A y B	Adm. Rehabilitación Vocacional
Socios Opcionales de WIOA	
Programas de empleo para la comunidad de la tercera edad autorizados bajo el Título V de la Ley de Estadounidenses de la Tercera Edad del 1965	AARP, Pathstone
Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins	Dpto. de Educación
Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio (TAA)	Dept. Desarrollo Económico y Comercio
Programas autorizados bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Programas de empleo y adiestramiento que se lleven a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario	Instituto Socio-Económico Comunitario, Inc (INSEC) Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC)
Programas de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano	Dpto. de Vivienda
Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR
Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de la Segunda Oportunidad del 2007	Dpto. Justicia Estatal /Federal (Oficinas Probatorias)
Programas TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social	Dpto. de la Familia
JobCorps	https://www.jobcorps.gov/es
Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada	Dpto. Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos de PR Pathstone

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

Refiérase al Plan Estratégico Región Sureste 2024-2027

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

Los CGU cuentan con equipo que se adaptan a personas con discapacidad como, por ejemplo:

- Plantilla Braille
- TTY para hacer llamadas

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

Cada año se incluyen especificaciones adicionales a los proveedores elegibles en las solicitudes de servicio donde se incorporan medidas de mejoramiento continuo y se evalúan las propuestas contra estas.

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

La descripción y evaluación se incluye en el Anejo C. Detallamos a continuación los puntos sobresalientes.

A. Servicios de Carrera Individualizados

La preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada estarán fomentadas por las siguientes estrategias:

- Alianzas con entidades y organismos, incluyendo a los socios del sistema de gestión única, que promuevan los servicios para atender las diversas necesidades de la población más necesitada.
- Encaminar a la población identificada en un proceso evaluativo efectivo y activo a la transición al empleo.
- Aumento en el establecimiento de métodos de capacitación electrónicos, aumentando el acceso al servicio tecnológico.

Estos servicios se refuerzan con la estrategia de selección y capacitación de los recursos humanos en la AMSI en un proceso de mejoramiento continuo, para dirigir al talento en el desarrollo de las competencias necesarias, en el proceso de evaluación de necesidades y establecimiento del Plan Individual de Empleo en cada participante adulto.

Entre las diversas actividades contempladas en los servicios de carrera individualizados, es una estrategia estructurar el servicio siguiendo el modelo de participación en las siguientes actividades de programa:

- Experiencia de Trabajo- está dirigida a desarrollar buenos hábitos y destrezas de empleo para incrementar la empleabilidad del individuo y a la vez lograr la integración al mercado laboral en un tiempo limitado.
- Empleos Transicionales- busca aumentar las destrezas ocupacionales de empleo que evolucionan de acuerdo con los cambios y las tendencias de la actualidad. De esta manera armonizamos la forma en que realizamos el desempeño laboral, en beneficio del participante y de la empresa.
- Aprendizaje del Idioma Inglés- dirigida a capacitar a las personas, permitiéndoles competir efectivamente en el mercado laboral y acceder a mejores oportunidades de empleo.
- Servicios de Alfabetización Financiera-ofreceremos educación financiera para empoderar a las personas con habilidades como la gestión de presupuestos, de manera que puedan administrar y utilizar mejor su dinero

B. Servicios de Adiestramiento

La estrategia para lograr el máximo conocimiento y destrezas de una fuerza de trabajo educada y calificada es identificar aquellos participantes que después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante la intervención del *Job Career Coach*, se determine que necesitan reforzar destrezas para obtener o retener un empleo por sí mismo, con el propósito de ayudar a alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. Para esto se consideran las siguientes actividades de adiestramiento como modelo de servicios:

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales- dirige al participante adulto a participar de un adiestramiento en una ocupación de interés seleccionada y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para luego lograr el objetivo primario de colocación de empleo.

Adiestramiento en el Empleo- dirige al participante adulto que tiene unas destrezas básicas requeridas en la ocupación a desempeñarse en un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo.

Aprendizaje Registrado- proporciona a las personas una capacitación práctica y remunerada, combinando educación en el salón de clase con experiencia laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades especializadas y mejorar sus oportunidades de empleo en industrias en demanda.

1. Estrategias para la prestación de servicios del Programa de Trabajadores Desplazados

La estrategia principal en la AMSI, Inc. se enfoca en desarrollar el talento en las competencias para establecer una fuerza laboral calificada armonizada a las necesidades de los patronos. Esto representa fomentar la amplia participación de los diversos sectores representativos del desarrollo económico de la región, contemplando:

- Mantener una comunicación efectiva con los sectores y organismos representativos de los patronos.
- Maximizar la participación y coordinación de los programas modulares del sistema de gestión única.
- Aumentar la participación de los diversos programas para calificar la mano de obra.

A. Servicios de Carrera Individualizados

La preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada estarán fomentadas por las siguientes estrategias:

- Alianzas con entidades y organismos, incluyendo a los socios del sistema de gestión única, que promuevan los servicios para atender las diversas necesidades de la población más necesitada.
- Encaminar a la población identificada en un proceso evaluativo efectivo y activo a la transición al empleo.
- Aumento en el establecimiento de métodos de capacitación electrónicos, aumentando el acceso al servicio tecnológico.

Estos servicios se refuerzan con la estrategia de selección y capacitación de los recursos humanos en la AMSI en un proceso de mejoramiento continuo, para dirigir al talento en el desarrollo de las competencias necesarias, en el proceso de evaluación de necesidades y establecimiento del Plan Individual de Empleo en cada participante desplazado. Entre las diversas actividades contempladas en el servicio de carrera, como estrategia se estructura el servicio siguiendo el modelo de participación en las siguientes actividades:

Empleos Transicionales- busca aumentar las destrezas ocupacionales de empleo que evolucionan de acuerdo con los cambios y las tendencias de la actualidad. De esta manera armonizamos la forma en que realizamos el desempeño laboral, en beneficio del participante y de la empresa.

Aprendizaje del Idioma Inglés- dirigida a capacitar a las personas, permitiéndoles competir efectivamente en el mercado laboral y acceder a mejores oportunidades de empleo.

Servicios de Alfabetización Financiera-ofreceremos educación financiera para empoderar a las personas con habilidades como la gestión de presupuestos, de manera que puedan administrar y utilizar mejor su dinero

B. Servicios de Adiestramiento

La estrategia para lograr el máximo conocimiento y destrezas de una fuerza de trabajo educada y calificada es identificar aquellos participantes que después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante la intervención del *Job Career Coach*, se determine que necesitan reforzar destrezas para obtener o retener un empleo por sí mismo, con el propósito de ayudar a alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. Para esto se consideran las siguientes actividades de adiestramiento como modelo de servicios:

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales- dirige al participante desplazado a participar de un adiestramiento en una ocupación de interés seleccionada y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para luego lograr el objetivo primario de colocación de empleo.

Adiestramiento en el Empleo- dirige al participante desplazado que tiene unas destrezas básicas requeridas en la ocupación a desempeñarse en un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo.

Aprendizaje Registrado- proporciona a las personas una capacitación práctica y remunerada, combinando educación en el salón de clase con experiencia laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades especializadas y mejorar sus oportunidades de empleo en industrias en demanda.

La estrategia para identificar los trabajadores desplazados en las diferentes categorías, estarán reforzadas por coordinaciones y alianzas establecidas con socios medulares y opcionales del sistema de gestión única; así como con organismos o agencias que agrupen esta población y por la divulgación de información en los diferentes medios de comunicación.

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

El área local cuenta con un procedimiento de otorgación de cuentas individuales (Procedimiento 6.3) en el que se detalla el proceso a seguir con los individuos que participarán de este tipo de adiestramiento.

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

La descripción y evaluación se incluye en el Anejo C. Detallamos a continuación los puntos sobresalientes.

A. Jóvenes en la Escuela

En el programa de jóvenes en la escuela, la estrategia es dirigir a los participantes a que obtengan una formación y conocimiento en los siguientes cinco elementos de programa:

- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, con esta actividad se proyecta promover la responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas que ayudan a desarrollar el liderazgo en los jóvenes.
- Educación en Alfabetización Financiera, con esta actividad se pretende orientar al joven en conceptos financieros básicos, con el propósito de que puedan tomar las decisiones informadas y que sean de más beneficio al momento de establecer un presupuesto y manejar sus finanzas.
- Servicios que ofrecen Información del Mercado Laboral, en esta actividad se le provee a los jóvenes información sobre el mercado laboral, industrias y ocupaciones en demanda, de manera que puedan visualizar su trayectoria y trazar el rumbo de su formación laboral.
- Servicios de Seguimiento (por un mínimo de 12 meses), este servicio se ofrece al participante completar sus metas según fueron establecidas en el Plan Individual de Empleo y se le brinda seguimiento por 12 meses, para documentar el cumplimiento de lo acordado según requerido por la WIOA y ofrecerle apoyo si fuera necesario. Este servicios será ofrecido a través de los Job Career Coaches.
- Actividad de Preparación y Transición a la Educación Post Secundaria, en esta actividad se ofrecen orientaciones y charlas dirigidas a ayudar a los jóvenes a prepararse para la transición a la educación post secundaria. Algunas de las actividades que se ofrecen son: claves para elegir una carrera universitaria, consejería grupal o individual, ofertas académicas, planificación de estudio y trabajo, hábitos de estudio y vida universitaria entre otros.

Las destrezas y formación de cada participante se refuerzan con los elementos de programa restantes según sus necesidades y contemplado previamente en el Plan Individual de Empleo. Se desarrolló una tabla en formato de Excel en la que se registran los participantes servidos y se van identificando los elementos ofrecidos para llevar un mejor control y así asegurarnos que se ofrecen los elementos requeridos.

B. Jóvenes fuera de la Escuela

En este programa de jóvenes fuera de la escuela, la estrategia es dirigir a los participantes a obtener un desarrollo de formación y conocimiento en los siguientes cuatro elementos de programa requeridos:

- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, con esta actividad se proyecta promover la responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas para el desarrollo de liderazgo en los jóvenes.

- Educación en Alfabetización Financiera, con esta actividad se pretende orientar al joven participante sobre conceptos básicos financieros, con el propósito de tomar las decisiones de más beneficio al momento de establecer un presupuesto.
- Servicios que ofrecen Información del Mercado Laboral, en esta actividad se le proveen a los jóvenes información sobre el mercado laboral, industrias y ocupaciones en demanda, enmarcando el rumbo visualizado en la proyección de su formación laboral.
- Servicios de Seguimiento (por un mínimo de 12 meses), este se ofrece al participante completar sus metas según establecidas en el Plan Individual de Empleo y se le brinda seguimiento de 12 meses, para documentar el cumplimiento de lo acordado según requerido por la WIOA. Este servicio será ofrecido a través de los Job Career Coaches en las localidades.

4.9. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el área local con los servicios de Respuesta Rápida a nivel estatal?

El área local se activa cuando recibe la comunicación del programa de conexión laboral indicando la industria a impactar, según las directrices del PDL. Se establece un calendario de visitas al local que la industria haya establecido para llevar a cabo las orientaciones y el ofrecimiento de servicios.

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

La política del área local es canalizar las necesidades de completar educación secundaria a través del Departamento de Educación como primera opción.

Refiérase al Objetivo 2 de este plan.

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

Los roles y responsabilidades se definen en los MOU para evitar la duplicidad de servicios y mejorar la relación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

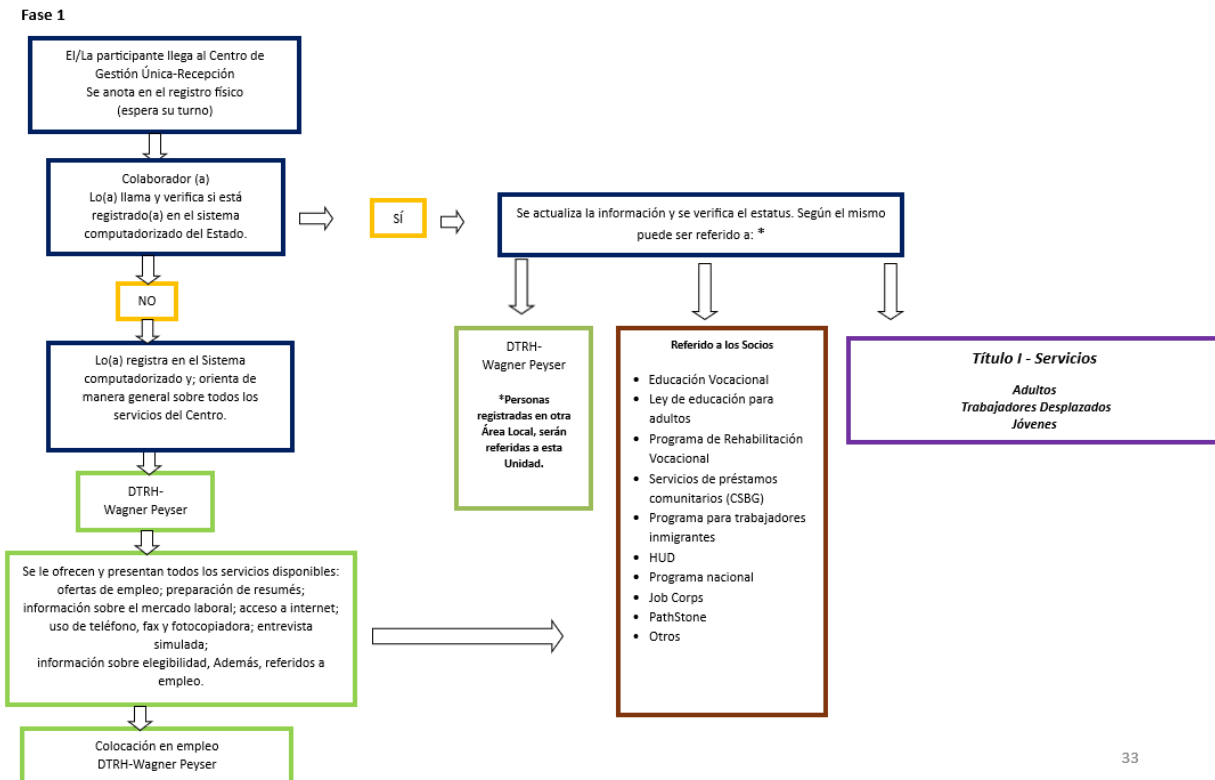
4.12. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA?

La política del área local es canalizar las necesidades de completar educación secundaria a través del Departamento de Educación como primera opción.

Los servicios se coordinan haciéndole referidos a los socios y orientando a los participantes.

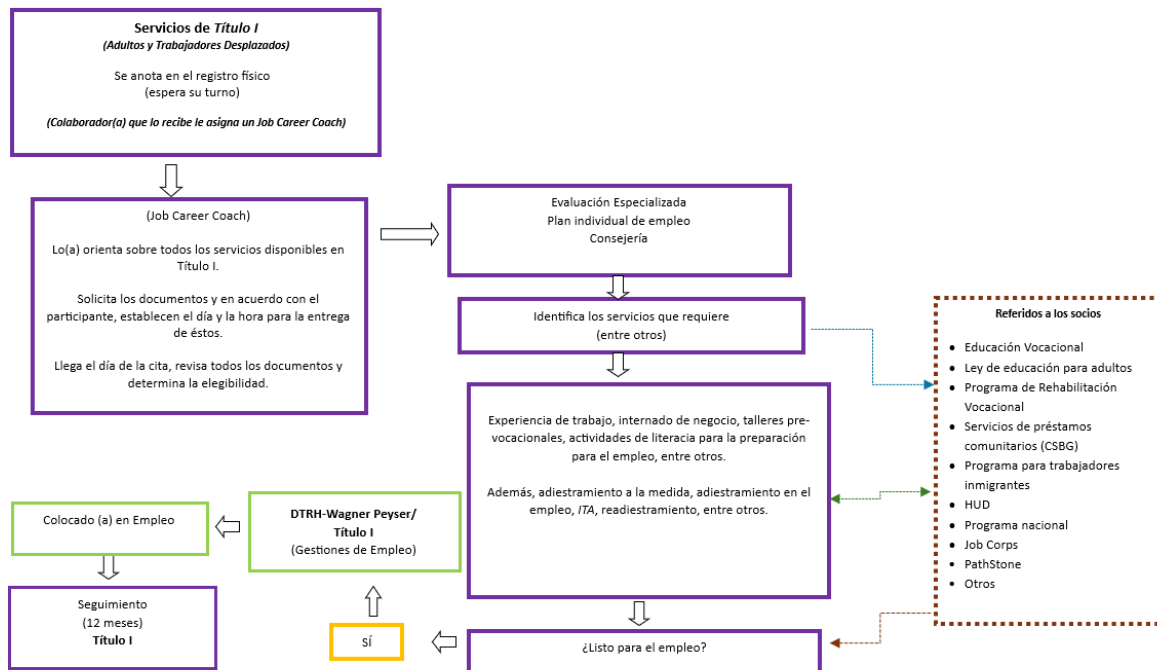
4.13. ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se ofrecerán a los participantes, incluidos aquellos delineados en la Sección 3(24) de WIOA, personas con barreras para el empleo, en el área local?

A continuación, presentamos el flujo de los servicios a ofrecer a los participantes:



33

Fase 2



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

Los servicios y actividades que se proporcionan incluyen:

- Servicios de orientación acerca de la WIOA y sus beneficios a los patronos
- Se explican los incentivos salariales
- Se explican los beneficios del programa de “Registered Apprenticeship”
- Se colabora con el patrono en el reclutamiento
- Ofrecemos nuestras facilidades físicas para entrevistas
- Colaboramos con los patronos en la publicación de ofertas de empleo en los medios
- Desarrollo de ferias de empleo

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

El área local cuenta con el Procedimiento para Otorgar Pagos Relacionados con la Necesidad, Servicios de Sostén e Incentivos (2023) en donde se establecen los servicios de sostén como transportación, cuidado de niños, espejuelos y otros a los que tienen derecho los participantes.

5. Cumplimiento

5.1. Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del área local llevarán a cabo los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios disponibles en el sistema de prestación de servicios de gestión única del área local. [20 CFR § 679.560(b)(13)]

La tabla a continuación presenta algunos de los acuerdos colaborativos que ha establecido con agencias y proveedores de servicios en el área local.

ACUERDOS COLABORATIVOS

Socios Mandatorios WIOA	Entidad o Agencia	Vigencia	Comentarios	MOU	AFI
Titulo I-B Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados	AMSI, Inc.				
Actividades de alfabetización y educación de adultos autorizadas bajo el Título II de WIOA	Dpto. Educación	MOU/AFI Hasta 30 de junio 2025		SI	SI
Programas autorizados bajo la Ley Wagner-Peyser, titulo III	DTRH	MOU hasta 5 sept 2027 / AFI vencido desde 20 sept 2022	Seguimiento a AFI's firmado con Carlos Román, Angelie López y Wilfredo Hernández	SI	NO
Programas autorizados bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional, Título IV, partes A y B	ARV	MOU/AFI Hasta 30 de septiembre 2023	Se recibió con errores mayores, fue devuelto.	NO	NO
Socios Adicionales					
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	AARP, Pathstone	MOU/AFI Hasta 30 noviembre 2025		SI	SI
Actividades Vocacionales Post-secundarias bajo la Ley Carl D. Perkins	Dpto. de Educación	no contamos con MOU ni AFI	en conversaciones con la division del Dpto. de Educación que trabaja Carl D. Perkins	NO	NO
Actividades autorizadas bajo la Ley de Asistencia en el Ajuste por Comercio (TAA)	Dept. Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)	no contamos con MOU ni AFI	Se le ha escrito cartas al Secretario del DDEC, se le ha dado seguimiento sin resultados	NO	NO
Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Regulaciones Federales para representantes de empleo para veteranos y veteranos discapacitados	DTRH	MOU hasta 10 marzo 2024 / AFI vencido desde 20 sept 2022	Seguimiento a AFI's firmado con Carlos Román, Angelie López y Wilfredo Hernández	SI	NO

Actividades de empleo y adiestramiento que se lleven a cabo bajo los fondos en bloque de Servicio Comunitario	-Instituto Socioeconómico Comunitario, Inc. (INSEC) -Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC)	no contamos con MOU ni AFI	Se logró comunicación, se enviará borrador para su revisión	NO	NO
Actividades de empleo y adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano	Dpto. de Vivienda	Al momento no contamos con MOU ni AFI	Seguimiento en revisión de borrador por parte de ellos	NO	NO
Programas autorizados bajo las leyes estatales de compensación por desempleo (en acuerdo con las leyes federales aplicables)	DTRH	MOU hasta 10 marzo 2024 / AFI vencido desde 20 sept 2022	Seguimiento a AFI's firmado con Carlos Román, Angelie López y Wilfredo Hernández	SI	NO
Programas autorizados bajo la sección 212 de la Ley de la Segunda Oportunidad del 2007	Dpto. Justicia Estatal /Federal (Oficinas Probatoria)	Al momento no contamos con MOU ni AFI	Seguimiento en revisión de borrador por parte de ellos	NO	NO
Programas TANF, autorizados bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social	Departamento de la Familia	MOU/AFI hasta 30 septiembre de 2024		SI	SI
JobCorps	Job Corps Puerto Rico	MOU/AFI hasta 28 de febrero 2023 (VENCIDO)	Seguimiento en revisión de borrador por parte de ellos	NO	NO
Programas de Agricultores Migrantes y de Temporada	DTRH	MOU hasta 10 marzo 2024 / AFI vencido desde 20 sept 2022	Seguimiento a AFI's firmado con Carlos Román, Angelie López y Wilfredo Hernández	SI	NO
	Pathstone	MOU/AFI Hasta 30 noviembre 2025		SI	SI

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

El área local se enfoca en las siguientes acciones para continuar siendo una junta de alta ejecución:

- Continuar cumpliendo exitosamente con las medidas de ejecución negociadas con el área local
- Actualización de los controles internos y procedimiento que colaboran a sostener una integridad fiscal
- Cumplir a cabalidad con los requerimientos establecidos en las guías de monitoria del PDL.
- Aplicar las mejores prácticas en la gobernanza y en la prestación de servicios

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

- Se llevaron a cabo grupos focales con los participantes, socios y empleados.
- Se entrevistó una muestra de patronos y su insumo se incorporó al ejercicio FODA.
- El borrador del plan estará disponible para revisión y comentarios del público, 30 días antes de su presentación al PDL.

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

Se publica en algún medio de circulación general que el borrador del plan está disponible para comentarios. El plan se hace público en la página web de la AMSI y también, el documento físico está disponible | en la sede principal.

6. Certificaciones

CERTIFICACIONES

Al marcar la casilla junto a cada ítem, la junta local certifica que garantiza que todos los componentes de cumplimiento y los documentos enumerados estén correctamente implementados y sean efectivos antes de la fecha de efectividad del plan.

El siguiente listado de componentes y documentos, que incluye las políticas del sistema local de desarrollo laboral, debe ser revisado y modificado para alinearse con la Ley WIOA para el ciclo de planificación actual. Cada ítem debe estar disponible para el PDL en cualquier momento durante el proceso de planificación, así como durante los procesos de monitoría o auditoría. En este momento, el PDL no requiere que se adjunten copias de tales documentos al plan regional o local

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

ANEJO A ESTUDIO SOCIOECONÓMICO REGIÓN SURESTE

Introducción

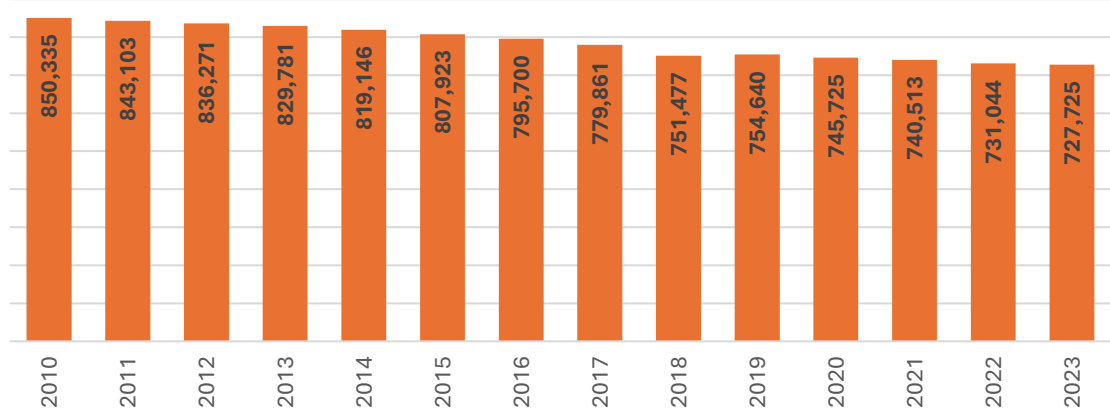
Quality for Business Success, LLC ha solicitado a Estudios Técnicos, Inc. una evaluación del contexto socioeconómico de la región Sureste como parte de la elaboración del plan estratégico regional solicitado por la Administración del Derecho Laboral. Para efectos del análisis la Región está constituida por veinte municipios, distribuidos en tres áreas laborales: la Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc. (AMSI), Conexión Laboral Sureste (área laboral Sureste) y Conexión Laboral Sur Central (área laboral Sur Central).

Para el análisis de la condición socioeconómica de la Región Sureste se utilizaron los datos disponibles del *American Community Survey* (ACS) del Negociado del Censo de EE. UU. 2018-2022, del *Bureau of Labor Statistics* (BLS) y de la *Composición Industrial Por Municipio* publicado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para dimensionar la condición del mercado laboral.

Población de la región Sureste y sus municipios

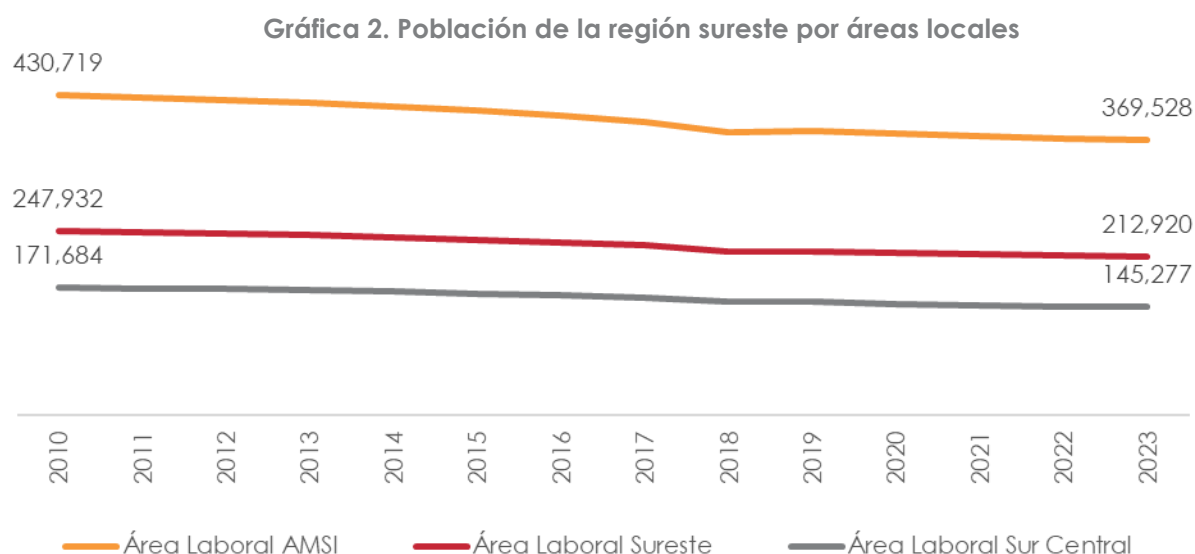
En el periodo de 2010 a 2023, la población en la región del Sureste (Región) ha experimentado un marcado descenso. La población se ha reducido de 850,335 habitantes en el 2010 a 727,725 habitantes en el 2023. En términos porcentuales, esto representa una disminución de un -1.2% anual, en comparación con el -1.1% anual a nivel de Puerto Rico.

Gráfica 1. Población de la Región Sureste (2010-2023)



Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Annual Estimates of Resident Population.

Como muestra la Gráfica 2, el área laboral de AMSI exhibe el nivel de población más alto con 369,528 habitantes en 2023, seguida por el área laboral Sureste con 212,920 habitantes y el área laboral Sur Central con 145,277 habitantes. Sin embargo, las tres áreas laborales experimentaron una reducción poblacional. El área laboral de AMSI registró una pérdida de 61,191 personas durante el periodo. Por su parte, las áreas laborales Sureste y Sur Central registraron pérdidas de 35,012 y 26,407 durante el periodo.



Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de la población anual.

La Tabla 1 presenta la segmentación de la población por área local y municipio para los años 2010, 2020 y 2023. Durante este período todos los municipios en la Región experimentaron una disminución poblacional consistente con la observada a nivel isla.

El 50% de la pérdida en la Región se concentró en el área laboral de AMSI, específicamente en los municipios de Caguas (-18,285), Guayama (-10,597), Trujillo Alto (-8,137) y Cayey (-7,594). El área laboral Sureste fue responsable del 29% de la reducción poblacional a nivel regional, concentrándose esta pérdida en Humacao (-8,754) y Yabucoa (-9,044), representando el 50% de la pérdida de 35,012 habitantes del área. En el área laboral Sur Central, se perdieron 26,047 habitantes, el 21% de la población regional. En esta área laboral la pérdida poblacional fluctuó entre 3,581 habitantes en Santa Isabel y 6,850 en Coamo.

En lo que respecta a los niveles de población, el 44% de la población regional se concentró en los municipios de Caguas, Trujillo Alto, Humacao, Juana Díaz y Cayey, con 327,469 habitantes. En cambio, los municipios de menos población fueron Maunabo, Arroyo y Patillas con 10,589, 15,078 y 15,347 habitantes, respectivamente.

Tabla 1. Población y tasa de crecimiento anual por municipio y área laboral, 2010, 2020 & 2023

Municipio	2010	2020	2023	Δ 2023 vs. 2010	Δ 2023 vs. 2020	% crec. anual 2010-2023
Aguas Buenas	28,659	24,223	23,274	-5,385	-949	-1.60%
Aibonito	25,900	24,637	24,602	-1,298	-35	-0.40%
Arroyo	19,575	15,843	15,078	-4,497	-765	-2.00%
Caguas	142,893	127,244	124,608	-18,285	-2,636	-1.00%
Cayey	48,119	41,652	40,525	-7,594	-1,127	-1.30%
Guayama	45,362	36,614	34,765	-10,597	-1,849	-2.00%
Gurabo	45,369	40,622	39,971	-5,398	-651	-1.00%
Trujillo Alto	74,842	67,740	66,705	-8,137	-1,035	-0.90%
Área Laboral AMSI	430,719	378,575	369,528	-61,191	-9,047	-1.20%
Humacao	58,466	50,896	49,712	-8,754	-1,184	-1.20%
Juncos	40,290	37,012	36,684	-3,606	-328	-0.70%
Las Piedras	38,675	35,180	34,750	-3,925	-430	-0.80%
Maunabo	12,225	10,589	10,266	-1,959	-323	-1.30%
Patillas	19,277	15,985	15,347	-3,930	-638	-1.70%
San Lorenzo	41,058	37,693	37,264	-3,794	-429	-0.70%
Yabucoa	37,941	30,426	28,897	-9,044	-1,529	-2.10%
Área Laboral Sureste	247,932	217,781	212,920	-35,012	-35,012	-1.20%
Coamo	40,512	34,668	33,662	-6,850	-1,006	-1.40%
Juana Díaz	50,747	46,538	45,919	-4,828	-619	-0.80%
Salinas	31,078	25,789	24,718	-6,360	-1,071	-1.70%
Santa Isabel	23,274	20,281	19,693	-3,581	-588	-1.30%
Villalba	26,073	22,093	21,285	-4,788	-808	-1.50%
Área Laboral Sur Central	171,684	149,369	145,277	-26,407	-4,092	-1.30%
Region	850,335	745,725	727,725	-122,610	-18,000	-1.20%
Puerto Rico	3,725,789	3,285,874	3,205,691	-520,098	-80,183	-1.10%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Annual Estimates of Resident Population.

Área local

AMSI

La pérdida generalizada de población en la región no es un problema idiosincrático, sino generalizado a través de toda la isla, aunque con diferencias en magnitudes. Existen varios factores que explican esta realidad demográfica.

Primero, la eliminación de la Sección 936 forzó la salida de empresas manufactureras y una transformación en el sector farmacéutico que indujo a la racionalización operacional de las empresas que se mantuvieron en la isla. Esta nueva realidad implicó menos plazas de empleo y requirió destrezas más avanzadas debido a la intensificación en el uso del capital y la transformación tecnológica de estas operaciones. La reducción en los empleos y el deterioro en las condiciones económicas contribuyeron al flujo migratorio y la pérdida poblacional. Esto es de relevancia para la región Sureste, particularmente el área de AMSI en donde se concentraba a lo largo del corredor de la PR-32 un ecosistema de empresas farmacéuticas.

Hay que destacar, además, que desde el 2006 al 2019, la economía experimentó un periodo de contracción económica prolongada que redujo en un 19% el tamaño de la economía, afectando sus mercados internos y los empleos en sectores como la construcción, el comercio, y el financiero. Por lo tanto, municipios de la Región con una base económica menos diversificada han estado más propensos a la pérdida poblacional debido a su desplazamiento a otros municipios con mejores posibilidades de empleo. Los huracanes Irma y María crearon un disloque en la provisión de servicios básicos y en la actividad económica que incentivaron a la población más

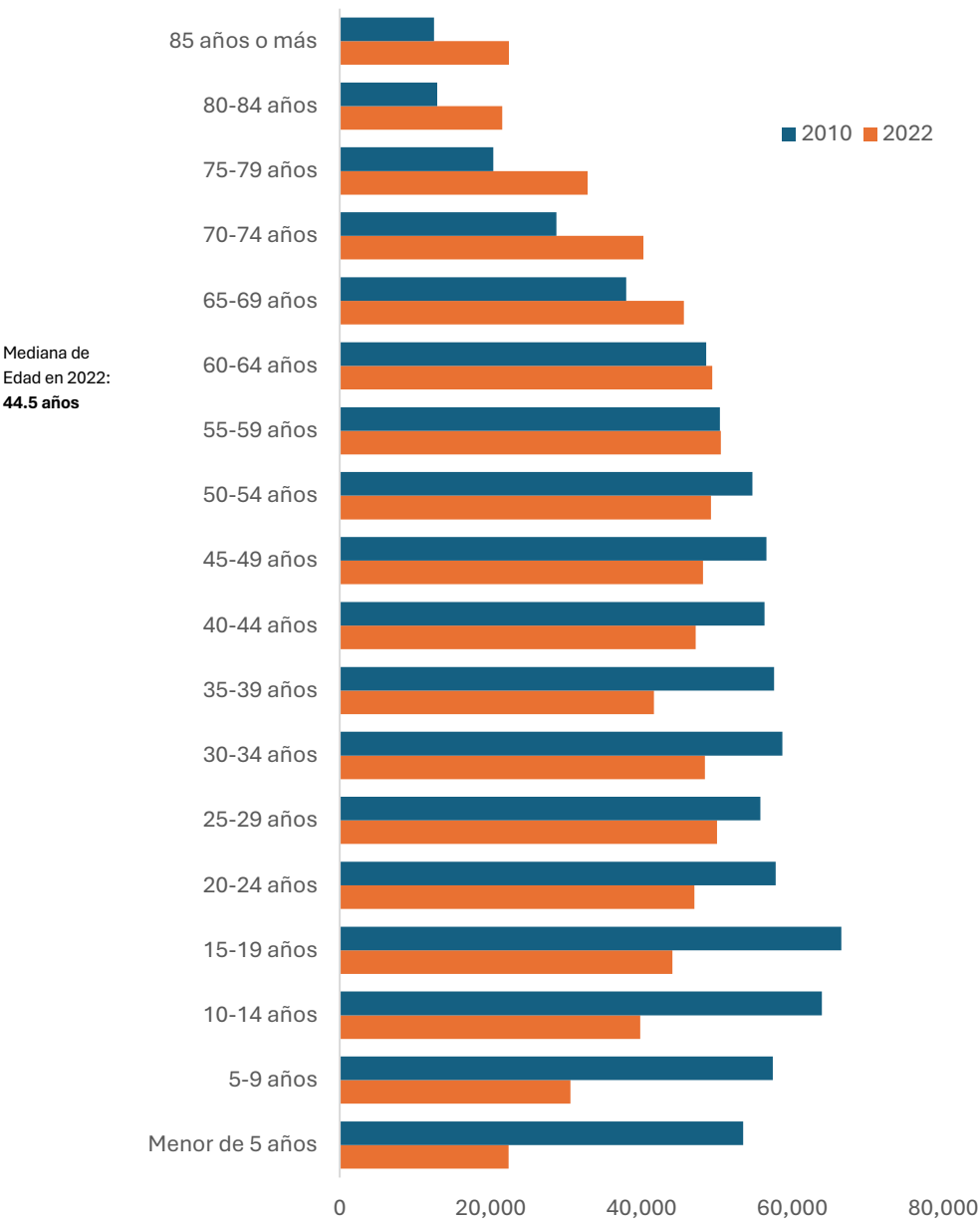
vulnerable a emigrar hacia otras jurisdicciones de los Estados Unidos. Por último, un incremento superior en las defunciones que nacimientos ha sido una tendencia general que ha afectado el tamaño poblacional de los municipios.

Dentro de este contexto hay que destacar que en el 2023 unos 124,608 habitantes o el 33% de la población en el área de AMSI se concentraba en el municipio de Caguas. Esto no debe sorprender considerando que el municipio es un polo importante de actividad económica regional en áreas de servicio y actividad comercial. Asimismo, algunos municipios localizados en el área local Sureste (Juncos, San Lorenzo y Las Piedras) han perdido menos población ya que se han beneficiado de la presencia de operaciones de empresas de manufactura avanzada y de biotecnología que representan una fuente importante de empleos. Por último, el desarrollo de proyectos residenciales en la periferia del área metropolitana durante mediados del 2000 contribuyó al desplazamiento de personas a estos municipios en la búsqueda de vivienda asequible. Vías de acceso como el corredor de la PR-30 y su conexión con el expreso PR-52 hacia el área metropolitana también contribuyeron a su atractivo, reduciendo la pérdida poblacional en estos municipios.

Distribución de la población por edad

La población mayor de 65 años pasó de ser el 13.2% de la población total de la región Sureste en 2010 al 22.3% en 2022. Los datos de 2022 reflejan que los municipios con una distribución mayor de personas con 65 años o más son Humacao, Maunabo y Patillas. Como muestra la Gráfica 3, la pirámide poblacional de la región se ha invertido y esto supone un reto importante para la región en el ámbito económico y social.

Gráfica 3. Distribución poblacional por edad en la región Sureste



La reducción en la población joven limita la sustitución de trabajadores que se están retirando. Aunque esto no es un fenómeno exclusivo de la región Sureste (se ve también a nivel isla), toma mayor relevancia en la región por las implicaciones para la productividad y el crecimiento económico en un contexto en donde algunos indicadores sociales reflejan un nivel alto de vulnerabilidad regional. Por ejemplo, en el 2022, la mediana de ingreso fue menor al promedio para todo Puerto Rico, la tasa de desempleo de 6.2% superó el 6.0% visto a nivel isla, y mantuvo un nivel de pobreza del 41%, siendo todavía mayor, como se verá más adelante, en las áreas laborales Sureste y Sur Central.

Mediana de la edad

La población de la región Sureste exhibe un patrón de envejecimiento poblacional similar, en promedio, a Puerto Rico. Para el 2022, la mediana de la edad fue de 44.5 años en comparación con 44.9 años en Puerto Rico. Sin embargo, a nivel municipal, el envejecimiento es mayor en Patillas (49.1), Maunabo (49.0), Yabucoa (47.5 años) y Humacao (47.1 años). Los municipios con la mediana de edad más baja fueron Juncos, Guayama y Santa Isabel con 41.1, 41.5 y 41.8 años, respectivamente.

Tabla 2. Mediana de edad de la región Sureste y sus municipios

Municipio	2010	2022	Cambio
Aguas Buenas	36.0	44.9	8.9
Aibonito	37.7	47.4	9.7
Arroyo	35.1	43.6	8.5
Caguas	37.3	44.4	7.1
Cayey	37.4	45.9	8.5
Guayama	34.7	41.5	6.8
Gurabo	35.6	42.2	6.6
Trujillo Alto	36.2	44.0	7.8
Área Laboral AMSI	36.5	44.2	7.7
Humacao	37.7	47.1	9.4
Juncos	34.4	41.1	6.7
Las Piedras	35.2	43.6	8.4
Maunabo	38.1	49.0	10.9
Patillas	38.4	49.1	10.7
San Lorenzo	36.7	45.1	8.4
Yabucoa	36.7	47.5	10.8
Área Laboral Sureste	36.5	45.4	8.9
Coamo	34.8	46.0	11.2
Juana Díaz	34.4	43.2	8.8
Salinas	34.8	43.7	8.9
Santa Isabel	33.6	41.8	8.2
Villalba	33.4	44.3	10.9
Área Laboral Sur Central	34.3	43.9	9.6
Región Sureste	36.1	44.5	8.4
Puerto Rico	36.9	44.9	8.0

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Annual Estimates of Resident Population.

El área laboral Sur Central experimentó el mayor incremento en envejecimiento relativo en la población relativo a Puerto Rico. Coamo y Villalba lideran el resto de los municipios que integran la subregión en cuanto al incremento en edad de la población. En el área de AMSI, la edad promedio aumentó de 36.5 a 44.2 entre el 2010 y 2022.

Aunque la población está envejeciendo en toda la Región, la mediana de edad suele ser más baja en aquellos municipios que cuentan con una estructura económica más diversificada, o que forman parte de un polo de actividad económica regional (e.g., Caguas y municipios limítrofes), o tienen vías de acceso que facilitan el tránsito al área metropolitana. Entre los municipios que cuentan con estas tres condiciones se encuentran: Caguas, Juncos, Gurabo, Trujillo Alto, Las Piedras, San Lorenzo, Guayama, Santa Isabel y Juana Díaz. Por su parte, los últimos tres cuentan con una aglomeración de empresas en el área de biotecnología y actividad comercial que resultan fuentes importantes de empleos y de residentes en edad productiva.

Tabla 3: Mediana de edad de los trabajadores de la región Sureste y sus municipios, 2010 & 2022

Municipio	2010	2022	Cambio
Aguas Buenas	39.0	41.2	2.2
Aibonito	38.1	40.2	2.1
Arroyo	38.7	38.7	0
Caguas	38.9	40.6	1.7
Cayey	38.4	41.0	2.6
Guayama	38.8	39.1	0.3
Gurabo	39.2	41.3	2.1
Trujillo Alto	39.6	40.8	1.2
Área Laboral AMSI	39.0	40.6	1.6
Humacao	39.0	41.4	2.4
Juncos	37.2	39.1	1.9
Las Piedras	37.3	40.5	3.2
Maunabo	39.1	39.5	0.4
Patillas	38.9	38.9	0
San Lorenzo	37.9	38.6	0.7
Yabucoa	37.0	38.3	1.3
Área Laboral Sureste	38.0	39.7	1.8
Coamo	38.6	41.6	3.0
Juana Díaz	38.7	40.3	1.6
Salinas	38.4	39.9	1.5
Santa Isabel	38.6	39.9	1.3
Villalba	37.5	41.4	3.9
Área Laboral Sur Central	38.4	40.6	2.2
Región Sureste	38.5	40.3	1.8
Puerto Rico	39.0	40.6	1.6

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

En el caso de los trabajadores, la mediana de la edad ascendió a 40.3 años en 2022, por debajo del nivel reportado en Puerto Rico (ver Tabla 3). La mediana de edad de los trabajadores en la región Sureste aumentó en 1.8 años, de 38.5 años en 2010 a 40.3 años en 2022. Este aumento excedió el visto a nivel isla de 1.6 años. Coamo, Humacao, Aguas Buenas, Villalba y Gurabo registraron la mediana de edad más alta a nivel de los trabajadores de la Región, fluctuando entre 41.2 y 41.6 años, comparado a 40.3 años a nivel de la región Sureste y 40.6 años en Puerto Rico. En cambio, en Arroyo y Patillas, la mediana de edad se mantuvo estable.

El envejecimiento relativo de la población es un problema para una región económicamente vulnerable, y que en las últimas décadas ha perdido población. Un área preocupante es lo relacionado al mercado laboral y la adecuación de las destrezas de la población para atender la demanda laboral del sector privado. Esto cobra importancia en aquellos municipios de la Región donde hay una concentración de empresas en manufactura avanzada, biotecnología y agrobiotecnología, que requieren servicios de apoyo especializados.

Además, una concentración de población envejecida con mayor longevidad requerirá el desarrollo de programas sociales para atender sus necesidades en el ámbito de la salud, viviendas, servicios sociales y cuidados extendidos, entre otros. Esto supone un reto importante de financiamiento a nivel del gobierno central y municipal en la medida en que haya menos población joven en el grupo trabajador para aportar al fisco para financiar estas necesidades.

En este contexto, es fundamental establecer puentes entre empresas, instituciones educativas y el gobierno para promover programas vocacionales, de adiestramiento y readiestramiento que alineen las destrezas de una fuerza laboral envejecida con las necesidades reales del mercado. Además, es crucial transformar la estructura económica de los municipios para fomentar una mayor actividad económica y generar empleos que retengan y atraigan a la población joven en edad productiva, lo que resultará en mayores ingresos para los fiscos municipales.

Características de los hogares

En 2022, en la región Sureste se estimaron 276,722 hogares. Según el Negociado Federal del Censo, un hogar se define como una vivienda ocupada. Los municipios con la mayor cantidad de hogares fueron: Caguas, Trujillo Alto y Humacao (ver Tabla 4). Estos también fueron los municipios con las poblaciones más altas.

Los datos del ACS de 2010 muestran que en la región Sureste hubo 271,127 hogares. El número de hogares incrementó en 5,595 hogares o en un 2.0% a 276,722 en el 2022. Los municipios de Gurabo, Caguas y Juncos registraron los mayores crecimientos en la cantidad de hogares en dicho periodo. En cambio, Humacao, Salinas y Santa Isabel sufrieron las mayores pérdidas.

Tabla 4. Número de hogares por municipio y área local de la región Sureste, 2010 & 2022

Municipio	2010	2022	Cambio 2010-2022
Aguas Buenas	9,084	8,861	-223
Aibonito	8,417	8,995	578
Arroyo	6,102	6,246	144
Caguas	48,008	49,645	1,637
Cayey	15,760	16,151	391
Guayama	14,736	14,427	-309
Gurabo	12,818	14,850	2,032
Trujillo Alto	25,108	25,261	153
Área Laboral AMSI	140,033	144,436	4,403
Humacao	18,764	18,206	-558
Juncos	12,141	13,145	1,004
Las Piedras	11,295	12,219	924
Maunabo	3,994	3,942	-52
Patillas	6,499	6,196	-303
San Lorenzo	12,982	13,775	793
Yabucoa	11,908	11,682	-226
Área Laboral Sureste	77,583	79,165	1,582
Coamo	12,692	12,835	143
Juana Díaz	15,466	15,574	108
Salinas	10,161	9,721	-440
Santa Isabel	7,680	7,230	-450
Villalba	7,512	7,761	249
Área Laboral Sur Central	53,511	53,121	-390
Región Sureste	271,127	276,722	5,595
Puerto Rico	1,227,039	1,219,658	-7,381

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

El tamaño promedio por hogar en la región Sureste se ha reducido de 3.1 personas en el 2010 a 2.7 en el 2022. Por región, en el 2022, el tamaño promedio por hogar en el área de AMSI fue 2.6 personas por hogar, reduciéndose con relación al 2010. Aguas Buenas, Aibonito y Gurabo fueron los únicos tres municipios con promedios superando al del área.

**Tabla 5. Tamaño promedio de los hogares (personas por hogar)
en la región Sureste, 2010 & 2022**

Municipio	2010	2022	Cambio 2010-2022
Aguas Buenas	3.2	2.7	-0.5
Aibonito	3.1	2.7	-0.4
Arroyo	3.2	2.5	-0.7
Caguas	3.0	2.5	-0.4
Cayey	3.1	2.6	-0.5
Guayama	3.1	2.4	-0.7
Gurabo	3.4	2.7	-0.7
Trujillo Alto	3.0	2.6	-0.3
Área Laboral AMSI	3.1	2.6	-0.5
Humacao	3.1	2.8	-0.4
Juncos	3.3	2.8	-0.5
Las Piedras	3.3	2.9	-0.5
Maunabo	3.1	2.7	-0.4
Patillas	3.0	2.6	-0.4
San Lorenzo	3.2	2.7	-0.5
Yabucoa	3.2	2.6	-0.6
Área Laboral Sureste	3.2	2.7	-0.5
Coamo	3.2	2.7	-0.5
Juana Díaz	3.3	2.9	-0.3
Salinas	3.1	2.6	-0.5
Santa Isabel	3.0	2.8	-0.2
Villalba	3.5	2.8	-0.7
Área Laboral Sur Central	3.2	2.8	-0.4
Región Sureste	3.1	2.7	-0.5
Puerto Rico	3.0	2.7	-0.4

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

Por su parte, el área laboral Sureste registró un tamaño promedio de 2.7 al fin del periodo, destacándose Humacao, Juncos y Las Piedras con promedios superiores entre 2.8 y 2.9. Sin embargo, en el área laboral Sur Central solamente Juana Díaz registró un promedio superior (2.9 personas por hogar) relativo a las 2.8 informadas por el Censo federal.

Ingresos

Según los datos de *American Community Survey*, el ingreso per cápita en la región Sureste fue de \$15,498 en 2022. Por área local, se tiene que en el área de AMSI el ingreso per cápita ascendió a \$18,017, superando por amplio

margen (i.e., una variación de \$2,380 el promedio de Puerto Rico y por \$2,519 la Región Sureste) a las otras dos áreas locales y al promedio para Puerto Rico.

A nivel municipal, la presencia de una estructura económica diversificada donde existe una aglomeración de empresas que generan empleos bien remunerados (e.g., servicios, biotecnología, manufactura avanzada) es un elemento diferenciador. Esto explica, por ejemplo, la existencia de un diferencial notable entre el ingreso per cápita promedio de \$15,498 para la Región Sureste y los municipios de Caguas (\$19,240), Gurabo (\$25,112) y Trujillo Alto (\$19,492).

Tabla 6. Ingreso per cápita y por hogar en la región Sureste, 2022

Municipio	Ingreso per cápita	Ingreso per cápita relativo a Región	Ingreso promedio por hogar	Ingreso promedio por hogar relativo a Región
Aguas Buenas	\$14,065	0.91	\$36,929	2.38
Aibonito	\$13,395	0.86	\$37,539	2.42
Arroyo	\$12,921	0.83	\$29,862	1.93
Caguas	\$19,240	1.24	\$53,883	3.48
Cayey	\$16,510	1.07	\$45,618	2.94
Guayama	\$12,626	0.81	\$34,431	2.22
Gurabo	\$25,112	1.62	\$71,780	4.63
Trujillo Alto	\$19,492	1.26	\$57,417	3.70
Área Laboral AMSI	\$18,017	1.16	\$50,377	1.15
Humacao	\$15,510	1.00	\$45,686	2.95
Juncos	\$13,924	0.90	\$38,513	2.49
Las Piedras	\$13,909	0.90	\$41,230	2.66
Maunabo	\$10,593	0.68	\$28,015	1.81
Patillas	\$11,832	0.76	\$30,146	1.95
San Lorenzo	\$12,220	0.79	\$34,095	2.20
Yabucoa	\$11,720	0.76	\$31,596	2.04
Área Laboral Sureste	\$13,380	0.86	\$37,615	2.43
Coamo	\$12,371	0.80	\$36,563	2.36
Juana Díaz	\$11,915	0.77	\$35,373	2.28
Salinas	\$11,477	0.74	\$31,252	2.02
Santa Isabel	\$13,541	0.87	\$38,353	2.47
Villalba	\$12,133	0.78	\$36,715	2.37
Área Laboral Sur Central	\$12,198	0.79	\$35,508	0.81
Región Sureste	\$15,498		\$43,899	
Puerto Rico	\$15,637		\$44,020	

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados

En el área laboral Sureste la realidad es muy distinta. El ingreso per cápita promedio fue \$13,380 para el 2022. Solamente Humacao, Juncos y Las Piedras registraron ingresos superiores al promedio del área (ver Tabla 6). En el área laboral Sur Central, el ingreso per cápita fue \$12,198. Solamente Coamo y Santa Isabel tiene promedios moderadamente superiores al área. La evolución del ingreso promedio por hogar exhibe un patrón similar.

Pobreza

Según datos de American Community Survey (ACS) de 2022, el 41.0% de los residentes de la Región Sureste viven bajo nivel de pobreza. Las áreas laborales Sur Central y Sureste mantienen niveles de pobreza de 46.7% y 42.2%, respectivamente.

Tabla 7. Personas y hogares bajo el nivel de pobreza en la región Sureste, 2022 (%)

Municipio	Personas bajo el nivel de pobreza	Hogares bajo el nivel de pobreza
Aguas Buenas	42.9%	45.0%
Aibonito	42.5%	45.1%
Arroyo	57.7%	55.1%
Caguas	37.0%	39.1%
Cayey	39.8%	43.2%
Guayama	48.0%	49.5%
Gurabo	31.9%	33.5%
Trujillo Alto	29.2%	31.7%
Área Laboral AMSI	38.0%	40.2%
Humacao	37.1%	39.3%
Juncos	38.1%	40.3%
Las Piedras	39.1%	44.8%
Maunabo	49.9%	47.7%
Patillas	48.5%	51.3%
San Lorenzo	45.3%	51.3%
Yabucoa	49.7%	51.1%
Área Laboral Sureste	42.2%	45.5%
Coamo	49.9%	51.4%
Juana Díaz	44.3%	47.5%
Salinas	50.5%	49.5%
Santa Isabel	46.4%	48.2%
Villalba	42.7%	46.5%
Área Laboral Sur Central	46.7%	48.7%
Región Sureste	41.0%	43.3%
Puerto Rico	42.2%	43.8%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

El municipio con la proporción más alta de personas viviendo bajo el nivel de pobreza es Arroyo donde el 57.7% de las personas viven bajo estas condiciones. Le siguen los municipios Maunabo, Yabucoa, Coamo y Salinas con cerca de la mitad de las personas bajo el nivel de pobreza. Por el contrario, Caguas, Humacao, Gurabo, Trujillo Alto y Juncos tienen umbrales de pobreza más bajos, fluctuando entre 38.1% y 29.2% en el 2022. En el caso de los municipios de Patillas, San Lorenzo, Yabucoa y Coamo, el nivel de personas bajo el nivel de pobreza supera considerablemente el promedio regional y a nivel isla.

El nivel de vulnerabilidad de la población de la Región también es evidente al evaluarse el nivel de pobreza por nivel de hogares. La situación no es muy distinta, existiendo una alta concentración de hogares bajo un umbral de nivel de pobreza superando el 50%.

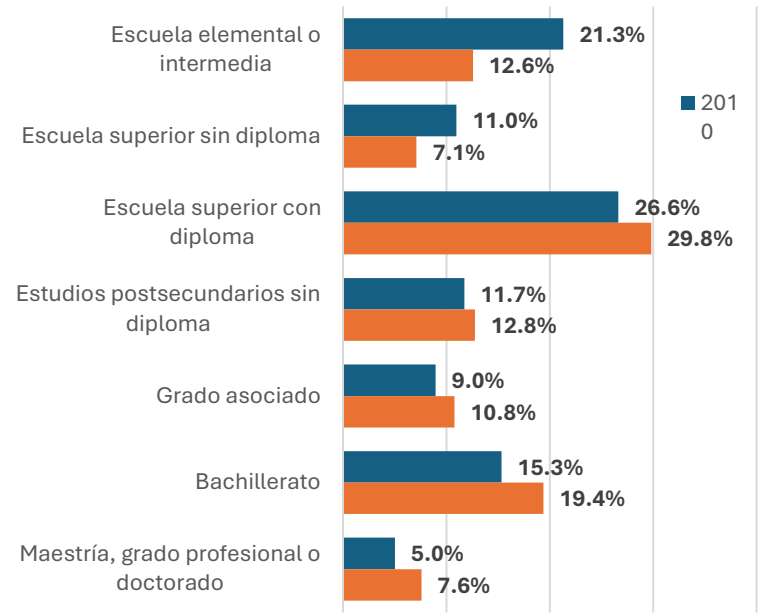
Esta situación pone de manifiesto la necesidad de promover iniciativas a nivel regional dirigidas a diversificar la actividad económica y desarrollar programas que faciliten la reinserción de la población vulnerable al mercado laboral. Programas enfocados en la educación vocacional, certificaciones, en la extensión a la comunidad

promovida por las universidades, el emprendimiento y el financiamiento para microempresas, son áreas que podrían ayudar a abordar esta problemática en el mediano y largo plazo.

Nivel de escolaridad de la población igual o mayor de 25 años

El número de personas de 25 años o más en la región Sureste con diploma de escuela superior o un nivel educativo menor disminuyó de 58.9% en el 2010 a 49.5% en el 2022. Aquellas personas que ostentaban un bachillerato o grado académico superior incrementaron de 20.3% a 27.0% durante el periodo.

Gráfica 4. Escolaridad de la población igual o mayor de 25 años en la Región Sureste, 2022



Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

A pesar de la mejoría en el nivel de escolaridad, la región todavía mantiene una alta proporción de la población adulta mayor de 25 años sin educación superior a la escuela secundaria, lo que limita las oportunidades de reclutamiento de estas personas en un contexto en el que las empresas demandan empleados con habilidades especializadas.

La Tabla 8 muestra el nivel de escolaridad por municipio para la Región Sureste. De las tres áreas laborales, el área de AMSI tenía un 46.0% de población adulta de 25 años o más con un nivel de escolaridad equivalente a escuela superior o menor en el 2022.

Tabla 8: Nivel de escolaridad de la población igual o mayor de 25 años en la región Sureste por municipio, 2022

Municipio	Población de 25 años o más	Escuela elemental o intermedia	Escuela superior sin diploma	Escuela superior con diploma	Estudios postsecundarios sin diploma	Grado asociado	Bachillerato	Maestría, grado profesional o doctorado
Aguas Buenas	17,285	16.0%	10.2%	33.1%	10.0%	11.1%	16.0%	3.5%
Aibonito	18,353	12.7%	7.5%	36.0%	11.5%	9.7%	14.9%	7.7%
Arroyo	11,341	11.6%	10.3%	29.4%	12.3%	11.5%	19.8%	5.1%
Caguas	93,442	9.3%	6.2%	26.7%	13.1%	10.4%	23.5%	10.9%
Cayey	30,794	15.6%	5.9%	32.2%	11.1%	7.3%	19.9%	7.9%
Guayama	26,104	12.7%	8.8%	36.8%	10.5%	8.9%	15.6%	6.7%
Gurabo	29,397	9.8%	6.5%	24.6%	14.2%	11.1%	23.3%	10.5%
Trujillo Alto	49,610	9.0%	4.8%	21.2%	14.3%	12.2%	27.9%	10.6%
Área Laboral AMSI	276,326	11.1%	6.7%	28.2%	12.6%	10.4%	21.9%	9.1%
Humacao	37,711	11.7%	8.2%	35.2%	10.3%	10.3%	17.0%	7.2%
Juncos	26,306	12.5%	7.9%	29.3%	15.0%	13.6%	16.6%	5.0%
Las Piedras	25,698	14.6%	5.0%	24.2%	16.6%	12.2%	19.2%	8.2%
Maunabo	8,052	17.6%	7.2%	31.2%	16.1%	14.1%	9.2%	4.6%
Patillas	12,024	14.4%	5.9%	29.6%	18.0%	12.1%	13.1%	6.9%
San Lorenzo	27,831	18.3%	9.0%	26.3%	15.0%	11.8%	13.2%	6.5%
Yabucoa	22,497	15.6%	9.6%	25.9%	18.5%	11.9%	14.9%	3.5%
Área Laboral Sureste	160,119	14.5%	7.8%	29.0%	14.9%	12.0%	15.6%	6.2%
Coamo	25,766	12.1%	5.5%	40.1%	10.1%	9.2%	17.7%	5.3%
Juana Díaz	33,053	14.7%	9.1%	28.4%	9.1%	11.9%	19.8%	7.1%
Salinas	18,419	14.0%	8.3%	40.0%	9.4%	8.1%	15.6%	4.6%
Santa Isabel	14,291	11.1%	5.8%	36.9%	10.5%	8.7%	21.0%	6.0%
Villalba	15,531	15.1%	6.0%	34.4%	11.3%	11.6%	17.7%	4.0%
Área Laboral Sur Central	107,060	13.6%	7.2%	35.2%	9.9%	10.1%	18.4%	5.6%
Región Sureste	543,505	12.6%	7.1%	29.8%	12.8%	10.8%	19.4%	7.6%
Puerto Rico	2,400,393	13.3%	7.3%	28.0%	11.9%	11.3%	20.1%	8.2%

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

El área compara favorablemente con el promedio de Puerto Rico y de la Región (i.e., 48.6% y 49.5%, respectivamente). Sin embargo, la situación empeora en las áreas Sureste y Sur Central en donde hay una proporción más alta (i.e., 51.3% y 56.0%) de la población mayor a 25 años con niveles de escolaridad bajos. Estas cifras presentan un perfil delicado para una región con un alto nivel de pobreza.

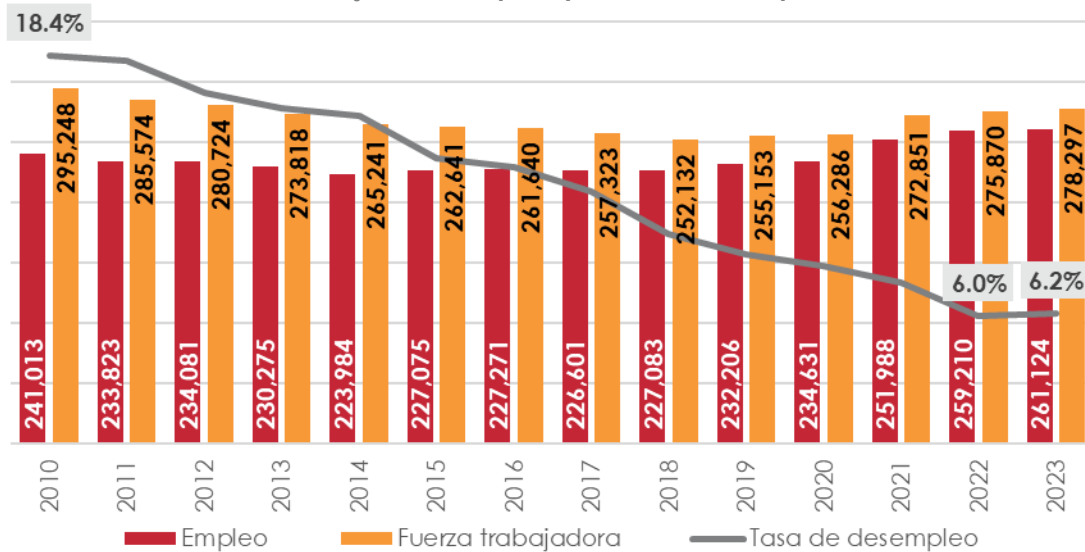
A nivel municipal, Trujillo Alto tiene el mayor porcentaje de personas con un nivel de escolaridad igual o mayor al diploma de escuela superior con un 86.2%, seguido por Caguas (84.6%) y Gurabo (83.7%). En todos los municipios, el 75% o más de la población tiene por lo menos cuarto año de escuela superior o su equivalente excepto Yabucoa, Aguas Buenas y San Lorenzo, con un 74.7%, un 73.7% y un 72.8%, respectivamente.

El pobre nivel de escolaridad de la Región y de sus áreas laborales pone de manifiesto la necesidad de accionar estrategias educativas a nivel regional que faciliten la empleabilidad y reduzcan gradualmente el nivel de vulnerabilidad que enfrentan. Si bien la situación fiscal del gobierno central y la de los municipios que componen la región puede ser una delicada, debe auscultarse la posibilidad de establecerse consorcios en donde puedan consolidarse recursos municipales que complementen los fondos estatales para el financiamiento de iniciativas educativas a nivel regional o intermunicipal.

Situación laboral

Los datos del BLS indican que en el 2023 la fuerza trabajadora de la región Sureste era de 278,297 personas, reflejando una disminución con relación a las 295,248 registradas en el 2010.

Gráfica 5. Fuerza trabajadora, empleo y tasa de desempleo, 2010-2023



Fuente: U.S.Bureau of Labor Statistics (2024). LAUS.

La disminución en la fuerza trabajadora puede atribuirse a varios factores, incluyendo la merma en población por la dinámica demográfica, el flujo migratorio hacia los Estados Unidos, el desplazamiento de población hacia otros municipios, y la incorporación de personas al sector informal de la economía. Sin embargo, puede observarse además que el nivel de empleo ha aumentado de 241,013 en 2010 a 261,124 en 2023, reduciéndose la tasa de desempleo de 18.4% a 6.2% durante el periodo.

Según los datos de composición industrial del BLS, los sectores industriales que generaron más empleos en la región Sureste en 2023 fueron: comercio al detal con 21,978 empleos; servicios de salud y asistencia social con 17,595; administración pública con 15,748; y servicios educativos con 13,430. Por otro lado, los sectores con menos empleos reportados en 2023 fueron información con 736, gerencia de compañías y empresas con 619 y arte, entretenimiento y recreación con 420.

En términos del crecimiento en el periodo de 2014 a 2023, solo seis sectores reportaron pérdidas. En especial, los sectores de manufactura e información con reducciones de un 8.2% y un 9.4%, respectivamente. Mientras que comercio al por mayor (3.2%) y servicios profesionales y comerciales (3.5%) mostraron los mayores crecimientos.

Tabla 9: Empleo por sector industrial para la región Sureste, 2014 & 2023

Sector industrial	2014	2023	Cambio	Crec. anual compuesto
Comercio al Detal	21,703	21,978	275	0.10%
Servicios de Salud y Asistencia Social	17,639	17,595	-44	0.00%
Administración Pública	14,342	15,748	1406	1.00%
Servicios Educativos	12,370	13,430	1060	0.90%
Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos	9,784	10,877	1093	1.20%
Alojamiento y Servicios de Alimentos	9,379	10,439	1060	1.20%
Manufactura	17,353	8,014	-9339	-8.20%
Construcción	4,521	4,553	32	0.10%
Comercio al por Mayor	3,015	4,020	1005	3.20%
Servicios Profesionales y Técnicos	2,764	3,753	989	3.50%
Otros Servicios Excepto Administración Pública	1,714	2,084	370	2.20%
Finanzas y Seguros	2,191	1,896	-295	-1.60%
Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	1,981	1,850	-131	-0.80%
Electricidad, Agua y Gas	1,575	1,321	-254	-1.90%
Agricultura, Bosque, Pesca y Caza	739	871	132	1.80%
Transportación y Almacenamiento	1,053	736	-317	-3.90%
Información	1,783	736	-1047	-9.40%
Gerencia de Compañías y Empresas	ND	619		
Arte, Entretenimiento y Recreación	355	420	65	1.90%
Total	135,025	135,773	748	0.10%

Fuente: U.S. BLS (2024). QCEW. *La suma de los sectores no suma el total debido a datos no divulgables (ND).

Empleo por ocupación en Puerto Rico

La información sobre el empleo por ocupación no se publica por municipio. Sin embargo, es preciso incorporarla en el análisis ya que permite entender cuál es la demanda laboral por ocupación, proveyendo además una idea de si las plazas contratadas están relacionadas a áreas que requieren trabajos diestros o no, algo que puede repercutir sobre la demanda laboral regional.

Tabla 10: Empleo por grupo ocupacional en Puerto Rico, 2010 & 2023

Código SOCS	Título Grupo Ocupacional SOCS	2010	2023	Cambio	Crec. anual compuesto
45-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	1,340	2,130	790	3.60%
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	9,360	12,910	3,550	2.50%
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	6,590	8,780	2,190	2.20%
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	41,980	54,590	12,610	2.00%
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	55,050	67,720	12,670	1.60%
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	13,980	17,190	3,210	1.60%
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	45,600	55,370	9,770	1.50%
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	66,730	76,270	9,540	1.00%
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	4,640	5,300	660	1.00%
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	12,150	13,670	1,520	0.90%
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	31,120	34,250	3,130	0.70%
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	36,110	39,130	3,020	0.60%
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	101,910	106,400	4,490	0.30%
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	7,160	7,390	230	0.20%
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	44,760	45,730	970	0.20%
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	68,700	63,830	-4,870	-0.60%
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	39,500	35,440	-4,060	-0.80%
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	62,320	53,490	-8,830	-1.20%
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	18,730	16,060	-2,670	-1.20%
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	178,450	146,820	-31,630	-1.50%
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	11,840	8,350	-3,490	-2.70%
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	ND	57,420		
00-0000	Todas las Ocupaciones	950,570	928,240	-22,330	-0.20%

Fuente: U.S. BLS (2024). OES.

La tabla 9 arriba muestra que, en el 2023, el 27% (253,220) de los 928,240 empleos por ocupación en Puerto Rico se concentraron en Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo y en Venta y Ocupaciones Relacionadas. Las ocupaciones en el renglón de Oficina y Apoyo Administrativo reflejó una pérdida de 31,630 empleos entre el 2010 y 2023. Además, se perdieron otros 23,920 empleos en ocupaciones más sensitivas al ciclo económico y que no necesariamente requieren un nivel de escolaridad avanzado. Entre estas ocupaciones se encuentran aquellas relacionadas a la Producción (-4,870), a Servicios de Protección (-8,830), Construcción y Extracción (-4,060), y Servicios Comunitarios y Sociales (-2,670).

La pérdida en estos empleos estuvo parcialmente compensada por la creación de 67,380 empleos, en su mayoría diestros. Entre las ocupaciones de mayor demanda se encuentran las Operaciones Comerciales y Financieras (12,610), Profesionales y Técnicas relacionadas a la Salud (9,770), Venta y Ocupaciones Relacionadas (4,990), Ciencias, Matemáticas y Computación (3,550), Arquitectura e Ingeniería (1,520).

Conclusión

Este informe constituye parte de la evaluación del contexto socioeconómico de la región Sureste según constituida por las definiciones establecidas por la Administración del Derecho Laboral de Puerto Rico.

Para efectos del análisis, la Región se constituyó por veinte municipios distribuidos en tres áreas laborales: el área de AMSI, área laboral Sureste y área laboral Sur Central. La evaluación de los datos estadísticos se realizó a nivel regional, por área local y se comparó con Puerto Rico.

La información primaria utilizada para el desarrollo del análisis fueron los datos disponibles del *American Community Survey* (ACS) del Negociado del Censo de EE. UU. 2018-2022, del *Bureau of Labor Statistics* (BLS) y la *Composición Industrial por Municipio* publicado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Del análisis realizado se desprenden los siguientes aspectos relevantes que podrán ser utilizados en el proceso de identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas enfrentada por la región. Destacamos los siguientes aspectos del análisis socioeconómico:

- La Región exhiben un envejecimiento relativo de la población al igual que el resto de Puerto Rico. Esto plantea retos importantes en materia de provisión de servicios básicos, educativos y fiscales.
- En la última década se ha registrado una pérdida poblacional de 122,610 habitantes. Esta pérdida es más acentuada en el área laboral de AMSI (-61,191), seguido por las áreas laborales Sureste (-35,012) y Sur Central (-26,407).
- El 44% de la población regional se concentró en los municipios de Caguas, Trujillo Alto, Cayey, Humacao y Juana Díaz con 327,469 habitantes. En cambio, los municipios con menos población fueron Maunabo, Arroyo y Patillas con 10,589, 15,078 y 15,347 habitantes, respectivamente.
- Hay varios factores que han contribuido a la pérdida población en la región:
 - vi. El cierre de algunas operaciones manufactureras y la racionalización de operaciones de otras que, aunque permanecen en la isla, registraron pérdida de empleos.
 - vii. El deterioro general de la economía entre el 2006 y 2019 que redujo su tamaño en un 19%, afectando los mercados internos y el empleo.
 - viii. El flujo migratorio de la población de unos municipios a otros motivado, entre otras cosas, por razones económicas, acceso a servicios, disponibilidad de viviendas a precios asequibles (i.e., en el caso del desplazamiento poblacional del área metropolitana a municipios como, por ejemplo, Caguas, Gurabo, y Las Piedras).
 - ix. El disloque en la actividad económica y en la provisión de servicios ocasionado por los huracanes Irma y María en el 2017.
 - x. El proceso de una tasa de mortalidad que supera los nacimientos y que imposibilita el reemplazo de la población.

- La aglomeración de actividad comercial y de servicios en Caguas, y las operaciones de manufactura avanzada y biotecnología a lo largo del corredor de la PR-30 son elementos que han contribuido a niveles mayores de empleo y diferenciales de ingresos superiores a otros municipios en la Región.
- El 41% de las personas en la región Sureste estaban bajo nivel de pobreza comparado a un 42.2% en Puerto Rico. Durante este periodo, 13 de 20 municipios que componen la región reportaron tasas de pobreza a nivel de individuos que fluctuaron entre 42.7% y 57.7%.
- Cerrar la brecha de destrezas de la población mayor a 25 años es un paso importante para reducir gradualmente la vulnerabilidad económica de la población de la región Sureste y municipios que componen las áreas locales.
- El número de personas mayores a 25 años que residen en la región Sureste con diploma de escuela superior o un nivel educativo menor disminuyó de 58.9% en el 2010 a 49.5% en el 2022. Por su parte, las personas que ostentaban un bachillerato o grado académico superior incrementaron de 20.3% a 27.0% durante el mismo periodo. Aunque estas cifras reflejan algún progreso, todavía resulta ser baja y requiere especial atención.
- La actividad económica de las áreas laborales está concentrada en tres sectores primordiales: AMSI (28% manufactura, 22% comercio al por mayor y 28% en comercio al detal), Sureste (71% en manufactura y 18% en comercio al detal) y Sur Central (31% en manufactura y 43% en comercio al detal).
- La actividad de la manufactura se ha transformado a una intensiva en el uso del capital, con un alto contenido tecnológico, y requisitos de conocimiento especializado. Además, la evolución de los empleos por nivel ocupacional muestra un mayor crecimiento en empleo en ocupaciones en áreas de servicios que requieren un mayor nivel de escolaridad y habilidades específicas (i.e., “soft skills) obtenidas a través de iniciativas educativas, de mentoría, programas de adiestramiento y readiestramiento, entrenamientos en el trabajo, entre otras. Esto tendría los siguientes beneficios:
 - i. Permitirá reforzar conocimientos y desarrollar nuevas destrezas a una fuerza trabajadora envejecida, más longeva y que permanecerá por más tiempo en el mercado laboral.
 - ii. Ampliará las posibilidades de empleo y de salarios mejor remunerados en el caso de una población cuyas posibilidades laborales están limitadas por niveles de escolaridad bajos.
 - iii. Ayudará a la reinserción al mercado laboral de parte de la fuerza trabajadora actualmente en el sector informal, potenciando las oportunidades de movilidad social.

Apéndice 1 – Ventas por sector industrial en las áreas locales

NAICS	Ventas por sector industrial - 2012 (\$000's)	Área Laboral AMSI	Área Laboral Sureste	Área Laboral Sur Central
23	Construcción	\$30,902	\$13,331	\$1,070
31	Manufactura	\$3,126,800	\$4,959,903	\$334,452
42	Comercio al por Mayor	\$2,457,517	\$81,106	\$9,959
44	Comercio al Detal	\$3,050,166	\$1,250,918	\$464,920
48	Transportación y Almacenamiento	\$65,340	\$12,360	\$1,012
51	Información	\$150,190	\$6,022	
52	Finanzas y Seguros	\$406,246	\$126,186	\$69,259
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	\$58,398	\$22,307	\$29,244
54	Servicios Profesionales y Técnicos	\$198,208	\$28,687	\$38,941
55	Gerencia de Compañías y Empresas	\$16,299		
56	Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos	\$216,676	\$31,751	\$10,384
61	Servicios Educativos	\$74,792	\$12,761	
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	\$759,189	\$295,873	\$57,372
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	\$15,891	\$8,210	
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	\$391,239	\$122,995	\$55,678
81	Otros Servicios Excepto Administración Pública	\$69,842	\$19,162	\$5,260
Subtotal		\$11,087,695	\$6,991,572	\$1,077,551
Total				

Fuente: U.S. BLS (2024). OES. La suma de los sectores es menor que el total por los datos no divulrables.

El subtotal es la suma de los sectores para los cuales la información está disponible. Ya que el Censo Económico de 2012 no publicó los totales por municipio.

NAICS	Ventas por sector industrial - 2017 (\$000's)	Área Laboral AMSI	Área Laboral Sureste	Área Laboral Sur Central
23	Construcción	\$277,881	\$104,039	\$16,578
31	Manufactura	\$3,027,759	\$1,627,526	\$549,714
42	Comercio al por Mayor	\$1,721,230	\$50,182	\$30,705
44	Comercio al Detal	\$3,221,903	\$973,720	\$577,291
48	Transportación y Almacenamiento	\$68,201	\$23,522	\$5,817
51	Información	\$227,990	\$37,531	ND
52	Finanzas y Seguros	\$408,398	\$150,614	\$52,996
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	\$91,945	\$52,030	\$12,164
54	Servicios Profesionales y Técnicos	\$295,136	\$84,816	\$21,399
55	Gerencia de Compañías y Empresas	\$40,274	ND	ND
56	Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos	\$334,465	\$111,038	\$14,615
61	Servicios Educativos	\$79,109	\$15,899	ND
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	\$1,082,318	\$340,596	\$99,013
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	\$30,406	\$7,883	ND
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	\$373,080	\$116,876	\$75,803
81	Otros Servicios Excepto Administración Pública	\$125,178	\$23,568	\$5,688
Total		\$13,274,763	\$15,395,417	\$2,286,285

Fuente: U.S. BLS (2024). OES. La suma de los sectores es menor que el total por los datos no divulgables.

El subtotal es la suma de los sectores para los cuales la información está disponible. Ya que el Censo Económico de 2012 no publicó los totales por municipio.

NAICS	Variación en ventas 2017 vs. 2012 (\$000's)	Área Laboral AMSI	Área Laboral Sureste	Área Laboral Sur Central
23 Construcción		\$246,979	\$90,708	\$15,508
31 Manufactura		(\$99,041)	(\$3,332,377)	\$215,262
42 Comercio al por Mayor		(\$736,287)	(\$30,924)	\$20,746
44 Comercio al Detal		\$171,737	(\$277,198)	\$112,371
48 Transportación y Almacenamiento		\$2,861	\$11,162	\$4,805
51 Información		\$77,800	\$31,509	
52 Finanzas y Seguros		\$2,152	\$24,428	(\$16,263)
53 Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento		\$33,547	\$29,723	(\$17,080)
54 Servicios Profesionales y Técnicos		\$96,928	\$56,129	(\$17,542)
55 Gerencia de Compañías y Empresas		\$23,975		
56 Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos		\$117,789	\$79,287	\$4,231
61 Servicios Educativos		\$4,317	\$3,138	
62 Servicios de Salud y Asistencia Social		\$323,129	\$44,723	\$41,641
71 Arte, Entretenimiento y Recreación		\$14,515	(\$327)	
72 Alojamiento y Servicios de Alimentos		(\$18,159)	(\$6,119)	\$20,125
81 Otros Servicios Excepto Administración Pública		\$55,336	\$4,406	\$428
Total		\$2,187,068	\$8,403,845	\$1,208,734

Fuente: U.S. BLS (2024). OES. La suma de los sectores es menor que el total por los datos no divulrables.

El subtotal es la suma de los sectores para los cuales la información está disponible. Ya que el Censo Económico de 2012 no publicó los totales por municipio.

ANEJO B DETALLE GRUPOS FOCALES AMSI

ALDL	Grupo Focal	Pregunta	Respuestas
AMSI	Socios	Necesidades de los Participantes	• Conocimiento de sus destrezas personales para trabajar en el mercado, necesidades económicas - <i>completar créditos con relación a seguro social</i>-, No cuentan con preparación académica requerida por el empleo -muchos no tienen 4to año-, transportación para llegar a los empleos, destrezas blandas (<i>interacción, vocabulario</i>) y destrezas de inteligencia emocional, necesidades de seguimiento a tratamientos para mantener la capacidad para mantenernos funcionando en el contexto laboral. • Falta de dirección de guía (rol social, hogar) • Necesidad del uso de la tecnología (entrar en Internet, no tienen computadoras, hay algunos que no saben leer y escribir) • Barrera tales como (no tengo alimentos, debo renta) que evita que se concentren en su capacitación/estudio/preparación) • Manejo de dinero (<i>transacciones ej., cajeros</i>) • Licencia de conducir • Falta de centros de cuidado de niños
AMSI	Socios	Necesidades de los Patronos	• Destrezas blandas (destrezas de interacción con público), destrezas para el tipo de empleo que ellos necesitan (manejo de dinero en Cajero en supermercados) • Los patronos requieren de experiencia de parte a los candidatos (ej. soldadura de 3 a 5 años de experiencia) • Disponibilidad de los candidatos para ciertos día y horas (madres solteras, falta de cuidado, no trabajando noches o x días por condiciones) • Conocimiento básico de la tecnología (ej. tener correo electrónico)
AMSI	Socios	Recomendaciones para facilitar el proceso al participante	• Ninguna: "se le brindan todas las herramientas requeridas; y está en el participante hacer su parte." • Ir creando las condiciones con jóvenes de 12 años para prepararlos a la vida de adultez y al mercado laboral.
AMSI	Socios	Recomendaciones para facilitar el proceso al patrono	• Reuniones periódicas con administradores y/o dueños de negocios para conocer sus necesidades • Combinar esfuerzos entre socios para suplir las necesidades (de manera complementaria)
AMSI	Socios	Temas Adicionales	• Más divulgación de los servicios que ofrece cada socio • Oportunidad de lograr colaboraciones entre socios (para integrar esfuerzos) • Buscar beneficios para capacitar en grados más avanzados • AMSI para estudios avanzados • Al tener empleo no tengo los beneficios de las ayudas.
AMSI	Empleados	Fortalezas	• Punta de lanza para otras organizaciones -calidad de servicio (logros de metas y resultados), la innovación -en tecnología, lograr eficiencia usando la tecnología, capacidades administrativas y de planificación hacia futuro -12 fondos adicionales más allá de los WIOA -diversidad de fondos-, recurso

			humanos -recursos competentes y capacitados, recibiendo educación continua), Beneficios a empleados marginales para los empleados (salarios competitivos, 401k, plan médico, etc.). He tenido la experiencia de otras áreas locales. • Resiliencia (búsqueda de opciones – ej. en la pandemia, reinventarnos) • Capacidad para trabajar con la diversidad.
AMSI	Empleados	Debilidades	• Procesos podrían ser más ágiles: procesos de compras – materiales y equipos-, proceso de pagos a participantes (orden de compra, que falte un documento, incumplimiento con leyes y reglamentos), evaluación de propuestas -se tarda el proceso de evaluación de propuesta (reuniones de comité de evaluaciones de propuestas), procesos de recursos humanos (nombramiento – se llenan muchos documentos-). Minimizar la cantidad de documentos que se le solicitan a los participantes y patronos. Evaluar las necesidades de cada centro, y poderlas suplir. Distribución de tareas o empleados. Salario no es acorde con las tareas que se realizan.

AMSI	Empleados	Oportunidades	• Evaluar funcionalidad de AI para capitalizar en AMSI. • Expansión a nivel de Puerto Rico por los programas que manejamos adicionales. Hemos impactado a Islas Vírgenes (Ticket to Work). • Mercadeo en eventos grandes que lleguen a masas (ej Juegos de baloncesto). • Buscar promocionarnos en diferentes canales/medios afines con las poblaciones de interés/clientes de diferentes edades).
AMSI	Empleados	Amenazas	• Eventos de la naturaleza fuera de nuestro control (Pandemias, huracanes...) • Disminución de fondos federales e ingresos (Ej. Liceo de capacitación, agencia de empleo, boleto al trabajo, etc.) • Competencia externa en los siguientes programas (ej. Agencia de empleo, • Mantener nuestra credibilidad (marca AMSI)
AMSI	Empleados	Temas Adicionales	• Hacer más dinámicas como estas. Tener la opinión de otros.
AMSI	Jóvenes In y Out	Servicios Recibidos	• Cursos tales como lenguaje de señas, educación financiera y tutoría (matemáticas y ciencias), consejería, charlas sobre las universidades y trabajos • Trabajado con AMSI (tomando cursos vocacionales en ingeniería) • Empleo (ofreciendo charlas sobre la prevención del dengue) • Lenguaje de señas y educación financiera • Lenguaje de señas y de entremeses fríos • "Flyers" por la comunidad, prevención del dengue. • "Flyer" sobre el dengue • Lenguaje de señas y como hacer un resúmenes • Barista y lenguaje de señas
AMSI	Jóvenes In y Out	Qué Valoran	• La ayuda económica y el buen servicio que dan • La dedicación de los maestros y su disponibilidad (tutorías) y los horarios de AMSI era accesibles) • El buen servicio y lo pendiente que están de uno, y el seguimiento para ver como uno iba. • El servicio (estar pendiente de uno) • Las entrevistas sobre las vocaciones para identificar puestos de trabajo. • El servicio (transportación y que se proveen los materiales - flyers) • El buen servicio y el horario. • La oportunidad de empleo y la flexibilidad en los horarios. • La experiencia (sobre cómo llevar un trabajo -responsabilidad, horarios) • La económica, que puedo estudiar en la universidad y el seguimiento de como uno va. • La ayuda que me dan, las personas que dan los talleres, que lo hacen divertido para que no te aburras.
AMSI	Jóvenes In y Out	Servicios Futuros Deseados	• Que me ayuden a empezar a estudiar • Charlas para tomar online y ganar experiencia de trabajo y diseño digital. • Ayuda para poder continuar con los estudios

			• Que me ayuden a lograr mis metas • Implementar ayudas para personas de bajos recursos, que puedan conseguir empleo mucho más fácil y que puedan seguir hacia adelante. • Ayuda para seguir estudiando. (sistemas de computadoras) • Ayuda para seguir estudiando (Biología) • Ayuda en los estudios y oportunidades de empleo (plomería). • Abrir las puertas en un trabajo y ser un profesional (enfermería y ejército-army). • Poder estudiar algo más adicional (diésel) • Ayuda para seguir estudiando (técnico de farmacia)
--	--	--	--

AMSI	Jóvenes In y Out	Comentario Adicional	• Dialogar más con el público (patronos, empleados, clientes) para identificar necesidades y poder ayudar. • Que se tengan varios días disponibles para los participantes de los cursos puedan ir para buscar los certificados.
AMSI	Adultos y Desplazados	Servicios Recibidos	• Educación (empresarismo, finanzas) y oportunidades de empleo • Educación (empresarismo, finanzas) y los 3 niveles de inglés, y ofertas de empleo (Pizza Hut) • Capacitación: Empresarismo, repostería, finanzas, e inglés, • Capacitación en finanzas, empresarismo, inglés y empleo actual • Preparando resumé, repartiendo flyers sobre el dengue, y empleo en la casa del cuento (Historia Cayeyana) • Oportunidades de empleo • Educación financiera, comercio electrónico y prevención del dengue • Capacitación en finanzas, inglés y comercio electrónico. • Certificación en panadería y repostería • Empleo colaboración la prevención del dengue en municipio de Guayama, y curso de contabilidad. • Empleo de AMSI (prevención del Dengue en Guayama, Flyers y orientación) • Trabajo para AMSI, y cursos sobre cocina internacional
AMSI	Adultos y Desplazados	Qué Valoran	• La oportunidad para mantenernos en constante capacitación en diferentes ramas. La dinámica de los oficiales, entendiendo las necesidades de cada uno, y oportunidades de empleo. Expansión académica y laboral. • La atención de los profesores y mi coach. Están disponibles cuando los necesites, para aclarar dudas. • La disponibilidad y ayuda de parte de los "coaches" y profesores (contestando preguntas y devolviendo llamadas entre otras) • La coach que tengo es excelente. Hacemos propuestas; hay apertura y comunicación. Alinear los conocimientos de los participantes a los trabajos que se asignan. • Seguimiento a los casos que entrevistas. Uno se siente que valoran lo que uno hace. (Hay chat de las reuniones) • La oportunidad del trabajo, el equipo de trabajo que tenemos (nos entendemos bien), el respeto, la comunicación y disponibilidad de AMSI para asegurar que todo está al día y se está haciendo. • Una labor excelente. Alternativa de empleo que te adiestran y te pagan. • El coach es excelente así como los profesores de los talleres, siempre están dispuestos a ayudarme. • El seguimiento que dan, Oportunidad de desarrollo en otras áreas, Buscan alternativas para ayudarte. • Coach, líder de grupo, la confianza. • La oportunidad para trabajar con ellos. He aprendido a socializarme en grupo. La coach y supervisora han estado mano a mano con nosotros. • La oportunidad, la inclusión, para acomodar cada uno en los puestos y diferentes profesiones para que sigan creciendo. Motivación para serme desarrollando. Ser incluido.

AMSI	Adultos y Desplazados	Servicios Futuros Deseados	• Entiendo que AMSI tiene lo que se necesita. Me siento satisfecha en lo personal. • Tener alguien del área psicología / consejería que ayuden en el proceso emocional -área psicosocial- ("depresión, quemazón, atender crisis"); y manejo de situaciones que se den en el empleo. • Ofrecer adiestramientos para cuidadores. • Uniformidad en la información que se reciben. • Otras capacitaciones en finanza (intermedio y avanzado) • Trabajo permanente en el área de Cayey. • Conocer toda la oferta de AMSI. • Lo que se está ofreciendo está funcionando (son amplios en la parte administrativa y ofrecimientos de empleo) • Ayuda para el síndrome de "burn out". • Estoy satisfecha
------	-----------------------	----------------------------	--

AMSI	Adultos y Desplazados	Comentario Adicional	• Puede haber retrasos en los pagos (Que se mejore) (que finanzas sea más eficiente) • Mayor delegación para que no haya sobrecarga en empleados. • Nota: Uniformes que se requieren. "Vamos comunidades peligrosas" tener Seguridad (Anunciar con antelación la visita a comunidades que puedan ser peligrosas) • La comunicación "AMSI no notificó que usáramos los vehículos personales" • Mantener la comunicación (no desconectarse -Trujillo Alto-) (mantener la comunicación entre el coach y participante) • Hay personal con pantalones cortos al trabajo. (Seguir las normas de vestimenta) • Que las metas sean conforme a las necesidades de la población a quienes sirven. • Más organización administrativa (FINANZAS – de la organización AMSI -se ofrece información que no es uniforme -ej. días de cobro, info de talonarios -descuentos-, cuándo comienzo a cobrar) (estructura, organización, plan, conocimiento, personas contacto con pagos)
------	-----------------------	----------------------	---

ANEJO C ESPECIFICACIÓN DE TRABAJO 2024-2025

Especificación de Trabajo 2024-2025

A continuación, presentamos las estrategias que utilizaremos para la implantación de los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados durante el año programa 2024-2025 y las mismas son cónsonas con los Planes Local y Regional y el Plan Estratégico vigentes.

2. Estrategias para los 14 Elementos del Programa de Jóvenes

La Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc. (AMSI), tiene como estrategia para la implantación del programa de jóvenes la disponibilidad de una variedad de servicios provistos por proveedores seleccionados competitivamente. Se ofrecerán los 14 elementos requeridos por la WIOA. Los servicios serán innovadores y se considerará el logro de los objetivos establecidos para cada elemento. La movilidad de los participantes jóvenes se implanta con estrategias de promoción y divulgación de información de las oportunidades disponibles. Como medio de divulgación utilizamos principalmente las redes sociales (Facebook, Instagram, y X) y la coordinación con las organizaciones con las que tenemos alianzas para identificar la población de jóvenes que agrupen segmentos característicos en las categorías dentro y fuera de la escuela.

La entrada al programa de los jóvenes dentro y fuera de la escuela se establece por medio del Coordinador de Desarrollo y Entrenamiento Laboral (*Job Career Coach*). Ambos trabajan la Estrategia Individual de Servicios y el Plan Individual de Empleo para que se cumpla con los requisitos específicos del programa. Estos participantes serán servidos según el modelo establecido en la Política Pública emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) en el comunicado WIOA 03-20 y adoptado por la AMSI, Inc., según se detalla a continuación:

A. Jóvenes en la Escuela

En el programa de jóvenes en la escuela, la estrategia es dirigir a los participantes a que obtengan una formación y conocimiento en los siguientes cinco elementos de programa:

- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, con esta actividad se proyecta promover la responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas que ayudan a desarrollar el liderazgo en los jóvenes.
- Educación en Alfabetización Financiera, con esta actividad se pretende orientar al joven en conceptos financieros básicos, con el propósito de que puedan tomar las decisiones informadas y que sean de más beneficio al momento de establecer un presupuesto y manejar sus finanzas.
- Servicios que ofrecen Información del Mercado Laboral, en esta actividad se le provee a los jóvenes información sobre el mercado laboral, industrias y ocupaciones en demanda, de manera que puedan visualizar su trayectoria y trazar el rumbo de su formación laboral.

- Servicios de Seguimiento (por un mínimo de 12 meses), este servicio se ofrece al participante completar sus metas según fueron establecidas en el Plan Individual de Empleo y se le brinda seguimiento por 12 meses, para documentar el cumplimiento de lo acordado según requerido por la W/OA y ofrecerle apoyo si fuera necesario. Este servicios será ofrecido a través de los Job Career Coaches.
- Actividad de Preparación y Transición a la Educación Post Secundaria, en esta actividad se ofrecen orientaciones y charlas dirigidas a ayudar a los jóvenes a prepararse para la transición a la educación post secundaria. Algunas de las actividades que se ofrecen son: claves para elegir una carrera universitaria, consejería grupal o individual, ofertas académicas, planificación de estudio y trabajo, hábitos de estudio y vida universitaria entre otros.

Las destrezas y formación de cada participante se refuerzan con los elementos de programa restantes según sus necesidades y contemplado previamente en el Plan Individual de Empleo. Se desarrolló una tabla en formato de Excel en la que se registran los participantes servidos y se van identificando los elementos ofrecidos para llevar un mejor control y así asegurarnos que se ofrecen los elementos requeridos.

B. Jóvenes fuera de la Escuela

En este programa de jóvenes fuera de la escuela, la estrategia es dirigir a los participantes a obtener un desarrollo de formación y conocimiento en los siguientes cuatro elementos de programa requeridos:

- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, con esta actividad se proyecta promover la responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas para el desarrollo de liderazgo en los jóvenes.
- Educación en Alfabetización Financiera, con esta actividad se pretende orientar al joven participante sobre conceptos básicos financieros, con el propósito de tomar las decisiones de más beneficio al momento de establecer un presupuesto.
- Servicios que ofrecen Información del Mercado Laboral, en esta actividad se le proveen a los jóvenes información sobre el mercado laboral, industrias y ocupaciones en demanda, enmarcando el rumbo visualizado en la proyección de su formación laboral.
- Servicios de Seguimiento (por un mínimo de 12 meses), este se ofrece al participante completar sus metas según establecidas en el Plan Individual de Empleo y se le brinda seguimiento de 12 meses, para documentar el cumplimiento de lo acordado según requerido por la W/OA. Este servicio será ofrecido a través de los Job Career Coaches en las localidades.

Las destrezas y formación de cada participante se refuerzan con los elementos de programa restantes según sus necesidades y contemplado previamente en el Plan Individual de Empleo. Se desarrolló una tabla en formato de Excel en la que se registran los participantes servidos y se van identificando los elementos ofrecidos para llevar un mejor control y así asegurarnos que se ofrecen los elementos requeridos.

3. Estrategias para la prestación de los servicios del Programa de Adultos

La estrategia principal en la AMSI, Inc. se enfoca en desarrollar el talento en las competencias para establecer una fuerza laboral calificada armonizada a las necesidades de los patronos. Esto representa fomentar la amplia participación de los diversos sectores representativos del desarrollo económico de la región, contemplando:

- Mantener una comunicación efectiva con los sectores y organismos representativos de los patronos.
- Maximizar la participación y coordinación de los programas modulares del sistema de gestión única.
- Aumentar la participación de los diversos programas para calificar la mano de obra.

A. Servicios de Carrera Individualizados

La preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada estarán fomentadas por las siguientes estrategias:

- Alianzas con entidades y organismos, incluyendo a los socios del sistema de gestión única, que promuevan los servicios para atender las diversas necesidades de la población más necesitada.
- Encaminar a la población identificada en un proceso evaluativo efectivo y activo a la transición al empleo.
- Aumento en el establecimiento de métodos de capacitación electrónicos, aumentando el acceso al servicio tecnológico.

Estos servicios se refuerzan con la estrategia de selección y capacitación de los recursos humanos en la AMSI en un proceso de mejoramiento continuo, para dirigir al talento en el desarrollo de las competencias necesarias, en el proceso de evaluación de necesidades y establecimiento del Plan Individual de Empleo en cada participante adulto.

Entre las diversas actividades contempladas en los servicios de carrera individualizados, es una estrategia estructurar el servicio siguiendo el modelo de participación en las siguientes actividades de programa:

- Experiencia de Trabajo- está dirigida a desarrollar buenos hábitos y destrezas de empleo para incrementar la empleabilidad del individuo y a la vez lograr la integración al mercado laboral en un tiempo limitado.

- Empleos Transicionales- busca aumentar las destrezas ocupacionales de empleo que evolucionan de acuerdo con los cambios y las tendencias de la actualidad. De esta manera armonizamos la forma en que realizamos el desempeño laboral, en beneficio del participante y de la empresa.
- Aprendizaje del Idioma Inglés- dirigida a capacitar a las personas, permitiéndoles competir efectivamente en el mercado laboral y acceder a mejores oportunidades de empleo.
- Servicios de Alfabetización Financiera-ofreceremos educación financiera para empoderar a las personas con habilidades como la gestión de presupuestos, de manera que puedan administrar y utilizar mejor su dinero

B. Servicios de Adiestramiento

La estrategia para lograr el máximo conocimiento y destrezas de una fuerza de trabajo educada y calificada es identificar aquellos participantes que después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante la intervención del *Job Career Coach*, se determine que necesitan reforzar destrezas para obtener o retener un empleo por sí mismo, con el propósito de ayudar a alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. Para esto se consideran las siguientes actividades de adiestramiento como modelo de servicios:

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales- dirige al participante adulto a participar de un adiestramiento en una ocupación de interés seleccionada y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para luego lograr el objetivo primario de colocación de empleo.

Adiestramiento en el Empleo- dirige al participante adulto que tiene unas destrezas básicas requeridas en la ocupación a desempeñarse en un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo.

Aprendizaje Registrado- proporciona a las personas una capacitación práctica y remunerada, combinando educación en el salón de clase con experiencia laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades especializadas y mejorar sus oportunidades de empleo en industrias en demanda.

4. Estrategias para la prestación de servicios del Programa de Trabajadores Desplazados

La estrategia principal en la AMSI, Inc. se enfoca en desarrollar el talento en las competencias para establecer una fuerza laboral calificada armonizada a las necesidades de los patronos. Esto representa fomentar la amplia participación de los diversos sectores representativos del desarrollo económico de la región, contemplando:

- Mantener una comunicación efectiva con los sectores y organismos representativos de los patronos.
- Maximizar la participación y coordinación de los programas modulares del sistema de gestión única.
- Aumentar la participación de los diversos programas para calificar la mano de obra.

A. Servicios de Carrera Individualizados

La preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada estarán fomentadas por las siguientes estrategias:

- Alianzas con entidades y organismos, incluyendo a los socios del sistema de gestión única, que promuevan los servicios para atender las diversas necesidades de la población más necesitada.
- Encaminar a la población identificada en un proceso evaluativo efectivo y activo a la transición al empleo.
- Aumento en el establecimiento de métodos de capacitación electrónicos, aumentando el acceso al servicio tecnológico.

Estos servicios se refuerzan con la estrategia de selección y capacitación de los recursos humanos en la AMSI en un proceso de mejoramiento continuo, para dirigir al talento en el desarrollo de las competencias necesarias, en el proceso de evaluación de necesidades y establecimiento del Plan Individual de Empleo en cada participante desplazado. Entre las diversas actividades contempladas en el servicio de carrera, como estrategia se estructura el servicio siguiendo el modelo de participación en las siguientes actividades:

Empleos Transicionales- busca aumentar las destrezas ocupacionales de empleo que evolucionan de acuerdo con los cambios y las tendencias de la actualidad. De esta manera armonizamos la forma en que realizamos el desempeño laboral, en beneficio del participante y de la empresa.

Aprendizaje del Idioma Inglés- dirigida a capacitar a las personas, permitiéndoles competir efectivamente en el mercado laboral y acceder a mejores oportunidades de empleo.

Servicios de Alfabetización Financiera-ofreceremos educación financiera para empoderar a las personas con habilidades como la gestión de presupuestos, de manera que puedan administrar y utilizar mejor su dinero

B. Servicios de Adiestramiento

La estrategia para lograr el máximo conocimiento y destrezas de una fuerza de trabajo educada y calificada es identificar aquellos participantes que después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante la intervención del *Job Career Coach*, se determine que necesitan reforzar destrezas para obtener o retener un empleo por sí mismo, con el propósito de ayudar a alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. Para esto se consideran las siguientes actividades de adiestramiento como modelo de servicios:

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales- dirige al participante desplazado a participar de un adiestramiento en una ocupación de interés seleccionada y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para luego lograr el objetivo primario de colocación de empleo.

Adiestramiento en el Empleo- dirige al participante desplazado que tiene unas destrezas básicas requeridas en la ocupación a desempeñarse en un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo.

Aprendizaje Registrado- proporciona a las personas una capacitación práctica y remunerada, combinando educación en el salón de clase con experiencia laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades especializadas y mejorar sus oportunidades de empleo en industrias en demanda.

La estrategia para identificar los trabajadores desplazados en las diferentes categorías, estarán reforzadas por coordinaciones y alianzas establecidas con socios medulares y opcionales del sistema de gestión única; así como con organismos o agencias que agrupen esta población y por la divulgación de información en los diferentes medios de comunicación.

4. Estrategias para desarrollar la actividad de Pre Aprendizaje, Aprendizaje y Aprendizaje Registrado (RA, por sus siglas en inglés)

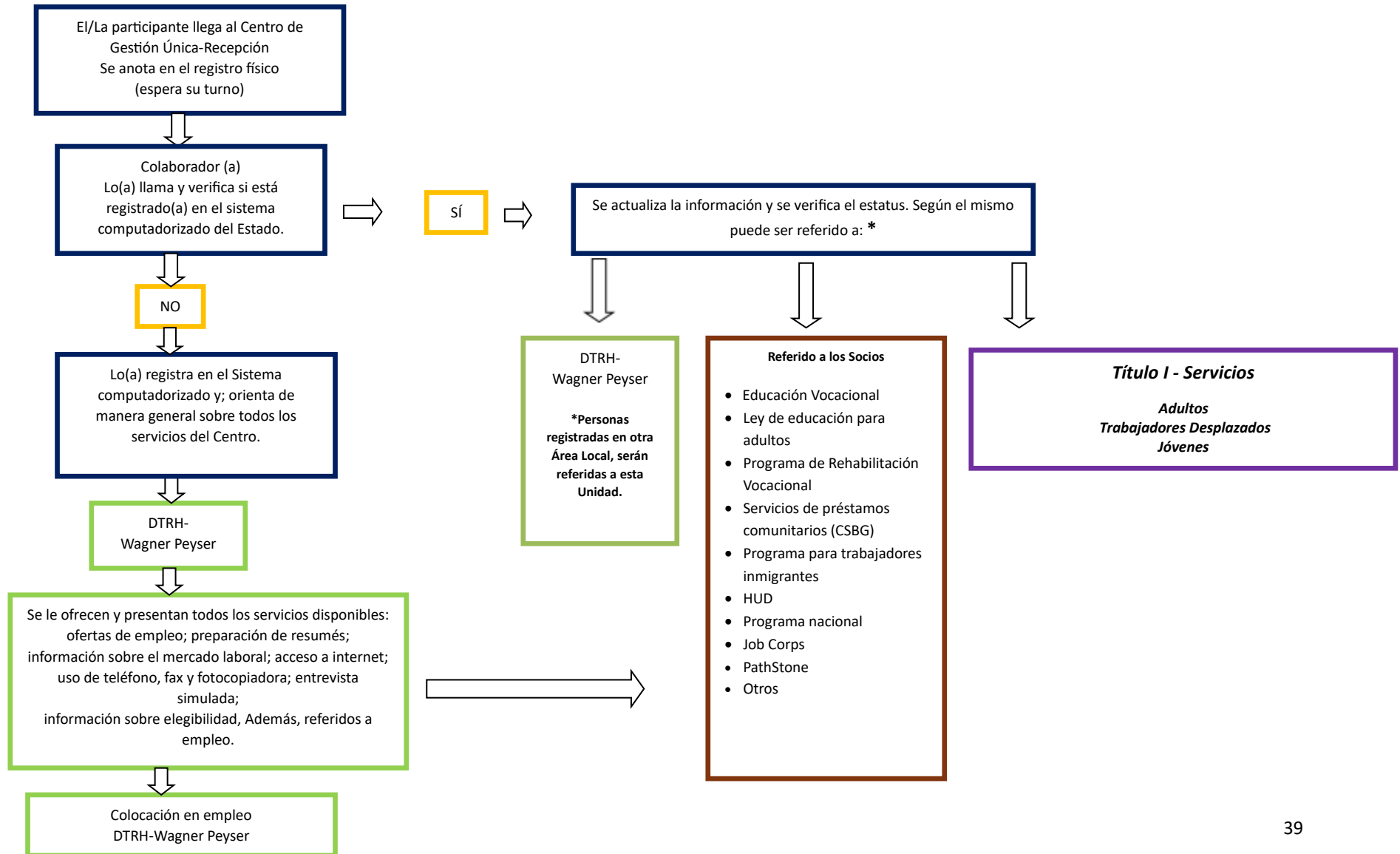
La AMSI reconoce que la actividad de Aprendizaje Registrado es prioridad para el USDOL y una herramienta importante en el desarrollo de carreras.

Para el año P 2024 estamos incluyéndola como parte de nuestra programación. Entre las estrategias que se estarán desarrollando están:

- Orientación a patronos que estén interesados en desarrollar esta actividad y estén registrados para ofrecer la credencial
- Capacitación a los Colaboradores para facilitar el proceso de orientación a patronos
- Utilización de las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA'S) para cubrir la fase teórica del adiestramiento
- Enfoque hacia trabajadores incumbentes en industrias quenecesiten mejorar las destrezas de los trabajadores
- Enfoque hacia el desarrollo de la actividad en los programas de adultos y trabajadores desplazados.

ANEJO B FLUJOGRAMAS DE SERVICIOS OFRECIDOS EN LOS CENTROS Y CENTROS AFILIADOS DE GESTIÓN ÚNICA (AMERICAN JOB CENTERS)

Fase 1



Fase 2

