PLAN ESTRATÉGICO
ALDL REGIÓN SURESTE 2024-2027

Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto

Humacao, Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa

Coamo, Juana Díaz, Salinas, Santa Isabel y Villalba

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido 2

SECCIÓN I-A: INTRODUCCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LA REGIÓN 3

SECCIÓN I-B: ANÁLISIS ESTRATÉGICO 7

SECCIÓN II: VISIÓN Y METAS ORIENTADAS AL DESARROLLO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA REGIÓN. 17

SECCIÓN III: RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL.....25

SECCIÓN IV: ESTRATEGIAS DE SERVICIO REGIONALES DESTINADAS A LOGRAR LA VISIÓN Y METAS ESTABLECIDAS PARA LA REGIÓN.....48

SECCIÓN V: DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS SECTORIALES PARA SECTORES INDUSTRIALES U OCUPACIONES EN DEMANDA PARA LA REGIÓN. 49

SECCIÓN VI: CÓMO LA REGIÓN CONECTARÁ LOS REQUISITOS LABORALES DE LOS PATRONOS Y LAS DEMANDAS OCUPACIONALES CON LA FUERZA LABORAL DE LA REGIÓN, INCLUIDAS LAS PERSONAS CON BARRERAS PARA EL EMPLEO.....51

SECCIÓN VII: COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE APOYO PARA LA REGIÓN 52

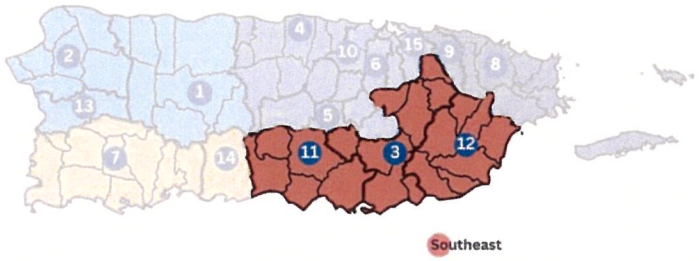
SECCIÓN VIII: ESTRATEGIA DE LA REGIÓN PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA LISTA ESTATAL DE PROVEEDORES Y PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO ELEGIBLES 53

SECCIÓN IX: FORMA EN QUE LA REGIÓN ESTABLECIÓ ACUERDOS SOBRE COSTOS ADMINISTRATIVOS, INCLUIDA LA COMBINACIÓN DE FONDOS PARA LOS COSTOS ADMINISTRATIVOS, SEGÚN CORRESPONDA, PARA LA REGIÓN.....54

SECCIÓN X: ACUERDO ENTRE LAS JUNTAS LOCALES QUE DESCRIBE CÓMO LA REGIÓN DE PLANIFICACIÓN NEGOCIARÁ COLECTIVAMENTE Y LLEGARÁ A UN ACUERDO CON EL PDL SOBRE LOS NIVELES DE EJECUCIÓN LOCALES Y REPORTARÁ SOBRE LAS MEDIDAS DE RESPONSABILIDAD DE EJECUCIÓN DESCRITAS EN LA SECCIÓN 116(C), PARA CADA UNA DE LAS ÁREAS LOCALES DENTRO DE LA REGIÓN DE PLANIFICACIÓN 55

ANEJO A DETALLE GRUPOS FOCALES POR ALDL.....56

SECCIÓN I-A: INTRODUCCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LA REGIÓN



La **Región Sureste** está servida por AMSI-Inc, Conexión Laboral Sureste y Conexión Laboral Surcentral.

Los pueblos incluidos en la Región Sureste son:

AMSI	CONEXIÓN LABORAL – ÁREA LOCAL SURESTE	CONEXIÓN LABORAL – ÁREA LOCAL SUR CENTRAL
Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto	Humacao, Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa	Coamo, Juana Díaz, Salinas, Santa Isabel y Villalba

<u>Misión de la Región</u>

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

<u>Nuestra Visión de la Región</u>

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

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:

	AMSI, Inc.	Conexión Laboral Sureste	Conexión Laboral Surcentral
Director Ejecutivo	Joaquín Santiago Santos	Leslie Hernández Morales	Rosa La Torre Santiago
Integrantes del Equipo	Carol A. Díaz Márquez, Ana G. Arias Villasuso	Jesicca Ortiz Cruz, Leslie Santana Ortiz	Mariannette Cruz Rentas, Lourdes Cintrón Cruz
Apoyo Técnico OPEVE	René Caldero Pérez		
Asesores y Facilitadores de la Planificación Estratégica	Ulises Pabón (QBS, LLC) José Pagán (QBS, LLC) Iván Sánchez (QBS, LLC) Joaquín Villamil y Leslie Adames (Estudios Técnicos)		

Cronograma de Actividades y Reuniones

La tabla a continuación presenta las actividades principales del proceso de análisis estratégico.

Preparación y Lanzamiento

Actividad – Qué	**Cuándo**	**Quién**
Discusión del Plan de Trabajo con el Equipo Integrado de Planificación Estratégica, incluyendo el recurso de apoyo técnico de OPEVE, Sr. René O. Caldero Pérez	16 de julio	QBS/ALDL OPEVE

Fase Análisis Estratégico

Actividad – Qué	Cuándo	Quién
1. Entrevistas a Empresarios/Patronos – Necesidades Emergentes, Demanda Ocupacional		
1.1 Entrega de listados de empresarios y patronos Formato: Empresa, Contacto, Cargo que ocupa, Tel., Email	En o antes del 19 de julio	ALDL
1.2 Llevar a cabo entrevistas	22 de julio al 2 de agosto	QBS
1.3 Incorporar Insumo en el FODA	9 de agosto	QBS
2. Entrevistas a Proveedores de Servicio - FODA		
2.1 Entrega de listados de Proveedores de Servicio Formato: Empresa, Contacto, Cargo que ocupa, Tel., Email	En o antes del 19 de julio	ALDL
2.2 Llevar a cabo entrevistas	22 de julio al 2 de agosto	QBS
2.3 Incorporar insumo en el FODA	9 de agosto	QBS
3. Visita a ALDLs y Grupo Focal con Empleados - FODA Cuatro Grupos Focales por ALDL 1. Empleados 2. Socios del Sistema 3. Participantes – Jóvenes In y Out 4. Participantes – Adultos y Desplazados		
3.1 Visita ALDL Sureste	2 de agosto	QBS/ALDL
3.2 Visita ALDL Surcentral	9 de agosto	QBS/ALDL
3.3 Visita AMSI	5 de agosto	QBS/ALDL
3.4 Incorporar insumo en el FODA	21 de agosto	QBS
4. Recibir insumo de Presidentes de las Juntas Locales y Juntas Municipales	17 de agosto	ALDL
5. Acopio y Análisis de Datos Socioeconómicos y Mercado Laboral		
5.1 Variables socioeconómicas de la región - estadísticas socioeconomía y de la fuerza laboral de la región	22 de julio al 16 de agosto	QBS-ET
5.2 Mercado laboral, empleo y desempleo	22 de julio al 16 de agosto	QBS-ET
5.3 Desarrollo de la fuerza trabajadora, su educación y las actividades de adiestramiento	22 de julio al 16 de agosto	QBS-ET/ ALDL
5.4 Síntesis de hallazgos	21 de agosto	QBS-ET
6. Completar Fase de Análisis Estratégico		
6.1 Borrador del FODA y del Proceso de Acopio de Información	26 de agosto	QBS
6.2 Sesión de Análisis Estratégico con Equipo Integrado de Planificación Estratégica	27 de agosto	QBS/ALDL
6.3 Revisión del Análisis Estratégico con Apoyo Técnico OPEVE	6 de septiembre	QBS/ALDL OPEVE
6.4 Borrador de la Sección de Análisis Estratégico del Plan	16 de septiembre	QBS-ET

Fase Formulación de Objetivos Estratégicos

Actividad – Qué	Cuándo	Quién
7. Completar Fase de Formulación de Objetivos Estratégicos		
7.1 Sesión de trabajo para comenzar a desarrollar las Prioridades Estratégicas a la luz del Análisis Estratégico	12 de septiembre	QBS/ALDL
7.2 Sesión de Trabajo para ratificar o actualizar la Misión de Visión de la Región y continuar el desarrollo de los Objetivos e Iniciativas Estratégicas de la Región y las respuestas a las secciones detalladas en el Anejo A	17 de septiembre	QBS/ALDL
7.3 Sesión de Trabajo para completar los renglones del Anejo A y Actualizar Estructura de Objetivos Estratégicos	24 de septiembre	QBS/ALDL
7.4 Publicar borrador del Plan Estratégico	27 de septiembre	QBS/ALDL
7.5 Revisión del borrador del Plan Estratégico con Apoyo Técnico OPEVE	Del 30 de septiembre al 4 de octubre	QBS/ALDL OPEVE
7.6 Revisión del borrador del Plan Estratégico con los Directores Ejecutivos de la Región	Del 30 de septiembre al 15 de octubre	QBS/ALDL
7.7 Sesión de Trabajo para finalizar Objetivos Estratégicos, Iniciativas/Proyectos por Objetivos y el "Scorecard" de Métricas Estratégicas del Plan	7 de octubre	QBS/ALDL
7.8 Acopio de insumo de publicación del plan	30 de septiembre al 15 de octubre	ALDL
7.9 Sesión de Trabajo para incorporar recomendaciones e insumos	15 al 18 de oct	QBS/ALDL OPEVE

SECCIÓN I-B: 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.

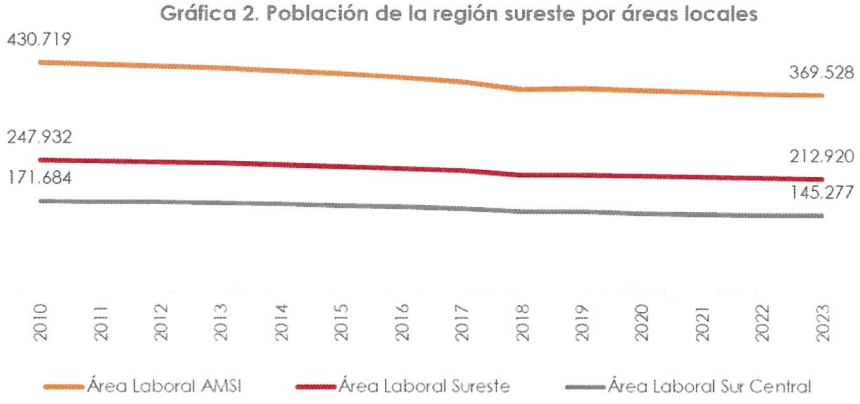
Para efectos del análisis, la Región se constituyó por veinte municipios distribuidos en tres áreas laborales: el área de AMSI, área laboral Sureste y área laboral Sur Central. La evaluación de los datos estadísticos se realizó a nivel regional, por área local y se comparó con Puerto Rico.

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).

Gráfica 2. Población de la región sureste por áreas locales



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

- 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:
    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.

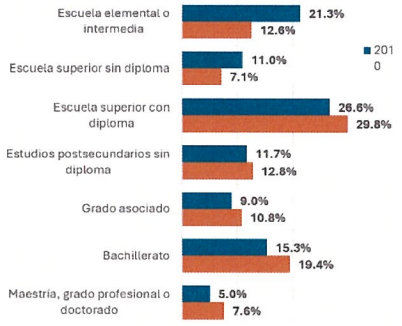
iii. El flujo migratorio de la población de unos municipios a otros motivado, entre otras cosas, por razones económicas, acceso a servicios, disponibilidad de viviendas a precios asequibles (i.e., en el caso del desplazamiento poblacional del área metropolitana a municipios como, por ejemplo, Caguas, 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, 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.

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



- 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 especificas** (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.

B. Puntos Sobresalientes de los Grupos Focales

Se llevaron a cabo cuatro grupos focales en cada oficina del área local según el siguiente calendario:

Conexión Sureste	AMSI Inc.	Conexión Surcentral
2 de agosto	5 de agosto	9 de agosto

Los cuatro grupos focales por ALDL 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 ALDL y por audiencia se presenta en el Anejo A. A continuación, presentamos la síntesis de los hallazgos sobresalientes de forma integrada para la Región.

1. Necesidades de los Participantes

Educación y Capacitación: Todos los grupos identificaron la necesidad de mejorar la educación y la capacitación de los participantes, incluyendo la culminación del cuarto año, educación financiera, y preparación para el empleo.

Tecnología: La falta de acceso y conocimiento en el uso de tecnología es un obstáculo común. Se requiere formación en habilidades tecnológicas básicas, como el manejo de correos electrónicos y el uso de computadoras.

Transportación: La necesidad de transporte para acceder a los empleos y centros de capacitación es un desafío recurrente.

Cuido de Niños: Hay una demanda constante de servicios de cuidado de niños para permitir que los participantes, especialmente las madres solteras, puedan completar su educación o asistir a empleos.

2. Necesidades de los Patronos

Habilidades Técnicas y Blandas: Los patronos requieren que los participantes cuenten con certificaciones técnicas y habilidades blandas (interacción con el público, manejo de dinero). También se menciona la necesidad de que tengan experiencia

Flexibilidad y Compromiso: Se mencionó la necesidad de que los participantes sean más flexibles y comprometidos con los horarios y requisitos de los empleadores. Disponibilidad de los candidatos para cierto días y horas.

3. Recomendaciones para Facilitar el Proceso

- **Recomendaciones para Facilitar el Proceso al Patrono:**
  - **Reuniones Periódicas:** "Reuniones periódicas con administradores y/o dueños de negocios para conocer sus necesidades."
  - **Colaboración entre Socios:** "Combinar esfuerzos entre socios para suplir las necesidades (de manera complementaria)".
  - **Mejor Integración y Comunicación:** "Mejor integración en los servicios. Mejor comunicación al patrono. Apoyo en la búsqueda de empleados".
  - **Campañas Visuales y Reconocimiento:** "Campañas más visuales, reconocimiento de servicios, posicionamiento - esfuerzo compartido. Servicio 'on-site'".
  - **Simplificar los Procesos:** Simplificación de los procesos administrativos y de contratación, así como la reducción de la documentación requerida, es una recomendación compartida para facilitar la participación y el compromiso tanto de los patronos como de los participantes.

- **Recomendaciones para Facilitar el Proceso al Participante:**
  - **No Depender Solo en el Participante:** "Ninguna: se le brindan todas las herramientas requeridas; y está en el participante hacer su parte."
  - **Preparación Temprana:** "Ir creando las condiciones con jóvenes de 12 años para prepararlos a la vida de adultez y al mercado laboral".
  - **Incentivos y Mejoramiento Continuo:** "Incentivo para motivar la participación en las academias - similar a Título 1 y Título 2. Mejoramiento continuo - resumes, Programas de educación incluyendo dimensión de los patronos, Entrevistas".
  - **Estrategias de Colocación:** "Desarrollar estrategia para colocar participantes desplazados. Expediente electrónico. Consideración de servicios de sostén a los ofensores - Propuesta técnicos de construcción".

4. Qué Valoran los Participantes

Qué Valoran los Jóvenes

- **Ayuda Económica y Buen Servicio:**
  - La ayuda económica y el buen servicio que se les brinda son puntos destacados.
- **Dedicación y Disponibilidad de los Maestros:**
  - La dedicación y disponibilidad de los maestros y coaches, así como la accesibilidad de los horarios.
- **Oportunidades de Empleo y Flexibilidad:**
  - Las oportunidades de empleo y la flexibilidad en los horarios, lo que les permite combinar trabajo y estudio.
- **Experiencia Laboral y Responsabilidad:**
  - La experiencia laboral y la responsabilidad que adquieren a través de los programas, como la prevención del dengue y la elaboración de resúmenes.
- **Seguimiento y Apoyo:**
  - El seguimiento y apoyo constante que reciben para asegurarse de que están progresando adecuadamente.

Qué Valoran los Adultos

- **Capacitación Continua y Oportunidades Laborales:**
  - La oportunidad de mantenerse en constante capacitación en diferentes ramas y las oportunidades laborales que se les ofrecen.
- **Atención y Disponibilidad de los Profesionales:**
  - La atención y disponibilidad de los profesores y coaches, quienes están disponibles para aclarar dudas y responder preguntas.
- **Seguimiento y Comunicación:**
  - El seguimiento a los casos y la comunicación efectiva entre los coaches y los participantes, lo que les hace sentir valorados.
- **Equipo de Trabajo y Respeto:**
  - El respeto y la comunicación dentro del equipo de trabajo, así como la disponibilidad de las ALDL para asegurar que todo está al día.
- **Alternativas de Empleo y Desarrollo:**
  - Las alternativas de empleo que se les ofrecen y la oportunidad de desarrollo en diferentes áreas, lo que les permite crecer profesionalmente.

C. Análisis FODA

Fortalezas de la Región Sureste:

- **Presencia de una Estructura Económica Diversificada:** La región cuenta con una base económica diversa, con presencia en sectores como manufactura, comercio al por mayor y al detal, servicios, biotecnología, agricultura, agrobiotecnología, gastronomía y turismo. La región ha contribuido a la creación de empleos y a una mayor estabilidad económica en comparación con otras regiones.
- **Experiencia y Calidad en el Manejo de Fondos:** Las oficinas ALDL de la región, son reconocidas por su experiencia en la administración de fondos – tanto fondos WIOA como otros fondos, permitiendo mayor flexibilidad y recursos para sus programas.
- **Calidad de Servicio**: La región se destaca por su capacidad de innovación y la calidad en el servicio ofrecido a los participantes y patronos.
- **Compromiso con la Innovación Tecnológica:** Las oficinas ALDL se destacan por su enfoque en la innovación tecnológica para optimizar y hacer accesibles sus servicios.
- **Resiliencia y Capacidad de Adaptación:** Las oficinas ALDL han demostrado resiliencia ante eventos desafiantes buscando soluciones creativas y adaptando sus servicios para continuar brindando apoyo a la comunidad.
- **Colaboración entre las Oficinas ALDL y los Socios Locales:** Existe un acuerdo de colaboración entre las oficinas ALDL, los proveedores de servicios y los patronos de la región. Esta sinergia facilita la identificación de las necesidades del mercado laboral y la creación de programas de capacitación que respondan a las demandas de las empresas. Las tres entidades han establecido sólidas asociaciones con diversas partes interesadas, incluidas instituciones educativas, empleadores y organizaciones comunitarias. Estas asociaciones son cruciales para ampliar el alcance de los servicios, acceder a los recursos y garantizar la relevancia del programa.
- **Diversidad de Programas y Servicios:** Las oficinas ALDL ofrecen una amplia gama de programas y servicios, desde capacitación laboral y asistencia para la búsqueda de empleo hasta apoyo al emprendimiento y la educación financiera. Cada organización ofrece una variedad de servicios, que incluyen programas educativos, apoyo para la inserción laboral y asociaciones con empleadores. Este enfoque integral les permite atender diversas necesidades dentro de sus respectivas comunidades.
- **Recursos Humanos Competentes**: El personal está bien capacitado y recibe educación continua, lo que contribuye a un servicio efectivo. Los participantes dan fe de la calidad del personal y del servicio que ofrecen. Las tres organizaciones se benefician de un equipo de profesionales experimentados que poseen un sólido conocimiento de las leyes laborales y un compromiso con el apoyo a los participantes.
- **Estructura Organizacional y Sistemas de Trabajo**: Alta calidad en la organización con sistemas de turnos y flujo de trabajo efectivos.
- **Infraestructura Física Adecuada**: Infraestructura de Centros de Gestión bien organizados.

Debilidades de la Región Sureste:

- **Burocracia y Falta de Agilidad en los Procesos:** Los procesos administrativos en las oficinas ALDL, aunque bien organizados, son percibidos como burocráticos, lo que puede retrasar la entrega de servicios a los participantes y la implementación de nuevos programas. Existen demoras en procesos que afectan la agilidad del servicio.
- **Comunicación Insuficiente y Falta de Uniformidad en los Procesos:** Se identifican problemas de comunicación y uniformidad entre el estado, los socios y las ALDL, lo que puede generar confusión y demoras en la entrega de servicios.
- **Percepción de falta de comunicación de parte de los participantes y patronos:**
- **Las tres organizaciones enfrentan dificultades para llegar de manera efectiva a determinadas poblaciones objetivo**
- **Necesidad de Ampliar el uso de la Tecnología**: Las tres organizaciones pueden beneficiarse de una mayor integración de la tecnología para agilizar las operaciones, mejorar la prestación de servicios y mejorar la comunicación. Esto incluye explorar soluciones de IA (AMSI), implementar la gestión de archivos electrónicos (Sureste) y adoptar plataformas en línea fáciles de usar para compartir información y acceder a los servicios (Surcentral).
- **Necesidad de Fortalecer los Procesos de Mercadeo:** Muchos participantes y patronos desconocen o tienen una interpretación errónea de los servicios. Falta de actualización y robustez en el uso de tecnologías de mercadeo y publicidad.

Oportunidades de la Región Sureste:

- **Potenciar la Economía Local a través del Emprendimiento:** Fomentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas a través de programas de capacitación, financiamiento y apoyo técnico para impulsar la creación de empleos y dinamizar la economía regional.
- **Fortalecer la Formación Técnica y Profesional:** Ampliar la oferta de programas de formación técnica y profesional en áreas de alta demanda laboral, como tecnología, manufactura avanzada y servicios especializados, para cubrir las necesidades del sector empresarial y mejorar la empleabilidad de la población.
- **Reducir la Brecha Digital y Promover la Inclusión Digital:** Implementar programas de capacitación en habilidades digitales básicas y avanzadas, facilitar el acceso a la tecnología en comunidades marginadas, y promover el uso de herramientas digitales en la educación y la búsqueda de empleo.
- **Fortalecer la Colaboración:** Estrechar los lazos entre las oficinas ALDL, las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones comunitarias para crear sinergias, desarrollar programas de formación más efectivos y atraer inversiones que impulsen el crecimiento económico. La colaboración entre socios apoya la integración de esfuerzos y mejorar los servicios.
- **Impulsar el Turismo y las Industrias Creativas:** Aprovechar el potencial turístico de la región, desarrollando infraestructura, promoviendo los atractivos culturales e históricos, e impulsando la industria del entretenimiento y las artes creativas como fuentes de empleo e ingresos.
- **Crecimiento en la Industria de la Construcción:** La inyección de fondos federales para la reconstrucción del país presenta una oportunidad para desarrollar programas que asistan en la formación de empleados diestros en la construcción.
- **Expansión de Programas:** Hay oportunidades para expandir los programas a otras áreas de Puerto Rico y las Islas Vírgenes, lo que podría aumentar el impacto de la región. Promoción de eventos masivos.
- **Presentación de propuestas a nivel Regional.**
- **Uso de Tecnología:** La implementación de herramientas tecnológicas y la evaluación de la funcionalidad de la inteligencia artificial pueden mejorar la eficiencia operativa.
- **Mercadeo y Publicidad:** Incrementar la promoción de los servicios a través de eventos y medios de comunicación puede atraer a más participantes. Captura de nuevos participantes a través de estrategias de mercadeo más dinámicas y dirigidas.
- **Tecnologías de Aprendizaje**: Desarrollo de programas de aprendizaje (OJT y OJL) y otras herramientas de emprendimiento.

Amenazas de la Región Sureste:

- **Deterioro de la Situación Económica:** La persistencia de una situación económica difícil a nivel nacional, con un alto desempleo y una lenta recuperación económica, podría afectar negativamente la capacidad de las oficinas ALDL para obtener fondos y brindar servicios a la comunidad.
- **Reducción en los Fondos Federales:** Lo que podría afectar la sostenibilidad financiera de los programas
- **Desastres Naturales y Cambio Climático:** La región es vulnerable a eventos climáticos extremos, como huracanes y sequias, que pueden causar daños a la infraestructura, interrumpir la actividad económica y afectar el bienestar de la población.
- **Competencia de Otras Regiones y Jurisdicciones:** La competencia por fondos, inversiones y talento humano con otras regiones de Puerto Rico y con los Estados Unidos continentales representa un desafío para el desarrollo económico y social de la región SE.
- **Emigración de Profesionales y Fuga de Cerebros:** La emigración de jóvenes profesionales y personas con un alto nivel educativo hacia otras jurisdicciones en busca de mejores oportunidades laborales y calidad de vida representa una pérdida significativa de capital humano para la región.
- **Falta de Compromiso y Participación Ciudadana:** La apatía, la falta de participación ciudadana en las iniciativas de desarrollo, y la desconfianza en las instituciones gubernamentales pueden obstaculizar la implementación de proyectos y programas de beneficio para la comunidad.
- **Aumento de la Desigualdad Social:** La creciente brecha entre ricos y pobres, la falta de oportunidades para las comunidades marginadas, y la persistencia de la pobreza pueden generar tensiones sociales y afectar la cohesión social en la región.
- **Envejecimiento Poblacional y Pérdida de Población:** La región enfrenta un desafío demográfico significativo con una población que envejece rápidamente y una disminución constante en el número de habitantes. Esta situación impacta negativamente la fuerza laboral, la capacidad de innovación y el crecimiento económico a largo plazo.
- **Altos Niveles de Pobreza y Baja Escolaridad:** La región presenta niveles de pobreza persistentemente altos, que superan el promedio nacional. A esto se suma un bajo nivel de escolaridad en un segmento considerable de la población adulta, lo que limita las oportunidades de empleo y perpetua el ciclo de pobreza.
- **Brecha Digital y Limitado Acceso a la Tecnología:** La falta de acceso a la tecnología y la brecha digital en algunos sectores de la población representan un obstáculo para el desarrollo de habilidades tecnológicas esenciales en el mercado laboral actual.
- **Requisitos de Elegibilidad**: Requisitos de elegibilidad para los programas, que limitan la participación de ciertos grupos poblacionales.
- **Dificultades en la Retención de Empleados:** Existe una alta tasa de rotación laboral en algunos sectores, lo que genera pérdidas económicas para las empresas y limita el crecimiento profesional de los trabajadores.

SECCIÓN II: VISIÓN Y METAS ORIENTADAS AL DESARROLLO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA REGIÓN.

Misión y Visión de la Región Sureste

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

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

Objetivos Estratégicos

El Equipo Integrado de Planificación Estratégica ha identificado siete objetivos estratégicos para adelantar la agenda de futuro de la región y contribuir al desarrollo laboral y socioeconómico.

Tres de estos objetivos van dirigidos a fortalecer la propuesta de valor para los participantes y los patronos de la región. Cuatro de los objetivos van dirigidos a fortalecer las capacidades de ejecución y colaboración de las tres áreas locales que atienden la región.

El siguiente diagrama ilustra los siete objetivos estratégicos.

A la medida que las Áreas Locales colaboren y fortalezcan su capacidad de ejecución impulsando los Objetivos 4 al 7, aumentará su capacidad de proveer una propuesta de valor contundente para los participantes y patronos de la región, contribuyendo así al desarrollo laboral y económico de la región.

A continuación, presentamos el detalle de cada objetivo estratégico.

Objetivo Estratégico 1: Robustecer el ofrecimiento de programas regionales con énfasis en las ocupaciones en demanda en la región.

Iniciativa 1.1 Identificar ocupaciones que se puedan promocionar y trabajar de forma regional.

Algunos datos que informan esta iniciativa se presentan a continuación:

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).

Las ocupaciones de mayor aumento en empleos nuevos para la región se ilustran en las siguientes tres tablas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

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	Ocupación* Código SOC	Título SOC	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030) Empleo	Cambio (2020-2030) Porcentual	Puestos Vacantes Anuales Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora ($) 2022 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	Repositores 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	638	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 numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el periodo de 2020 al 2030.

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

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2020-2030

Rango	Ocupación* Código SOC	Título SOC	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030) Empleo	Cambio (2020-2030) Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales	Puestos Vacantes Anuales Crecimiento	Puestos Vacantes Anuales Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora ($) 2022 Promedio	Salario por Hora ($) 2022 Básico	Salario por Hora ($) 2022 Experiencia
1	41-2031	Vendedores Minoristas	1,800	2,293	493	23.28	116	172	43	331	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.75	$8.93	$11.65
2	53-3058	Conductores de Vehículos de Pasajeros, excepto Conductores de Autobús, Tránsito e Interurbano	722	1,078	356	49.31	59	46	36	140	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	ND	ND	ND
3	35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	454	614	160	35.24	52	56	16	124	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.21	$8.66	$9.48
4	53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	651	800	149	22.89	41	71	15	127	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.12	$8.74	$12.30
5	41-2011	Cajeros	1,487	1,629	142	9.55	132	149	14	295	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.08	$8.85	$10.70
6	29-1141	Enfermeros Graduados	881	1,017	136	15.44	25	24	14	63	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguna	$16.52	$12.93	$18.32
7	17-2112	Ingenieros Industriales	590	718	128	21.69	14	26	13	53	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguna	$40.19	$27.94	$46.32
8	47-2061	Obreros de la Construcción	398	494	96	24.12	13	30	10	53	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.08	$8.66	$10.79
9	43-6013	Secretarios de Médicos y Asistentes Administrativos	378	461	83	21.96	21	23	8	52	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.15	$8.82	$10.82
10	51-9111	Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado	773	854	81	10.48	34	54	8	96	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	ND	ND	ND

ND = No Disponible

*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 periodo de 2020 al 2030.

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

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2020-2030

Rango	Ocupación* Código SOC	Título SOC	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030) Empleo	Cambio (2020-2030) Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales	Puestos Vacantes Anuales Crecimiento	Puestos Vacantes Anuales Total	Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora ($) 2022 Promedio	Salario por Hora ($) 2022 Básico	Salario por Hora ($) 2022 Experiencia
1	35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	838	1,091	253	30.19	94	102	25	221	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.22	$8.52	$9.57
2	41-2031	Vendedores Minoristas	552	696	144	26.09	35	52	14	101	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.05	$8.72	$10.72
3	53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	478	605	127	26.57	31	53	13	97	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$11.05	$8.85	$12.16
4	41-2011	Cajeros	1,096	1,189	93	8.49	97	109	9	215	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.86	$8.72	$10.43
5	29-2052	Técnicos de Farmacia	147	212	65	44.22	5	8	6	19	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$11.90	$9.08	$13.32
6	37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	574	618	44	7.67	37	42	4	83	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.13	$8.50	$10.94
7	47-2061	Obreros de la Construcción	155	198	43	27.74	5	12	4	21	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.82	$8.53	$10.47
8	35-3031	Camareros y Camareras	95	137	42	44.21	8	14	4	26	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$10.44	$8.85	$11.24
9	45-2092	Trabajadores y Jornaleros Agrícolas, de Cultivos, de Viveros y de Invernaderos	1,253	1,295	42	3.35	54	146	4	204	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	$9.75	$8.55	$10.35
10	35-2014	Cocineros de Restaurante	54	92	38	70.37	4	6	4	14	No requiere credencial de educación formal	Menos de 5 años	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	$10.12	$8.89	$10.74

ND = No Disponible

*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 periodo de 2020 al 2030.

Por último, la siguiente tabla presenta las ocupaciones con más plazas vacantes y las de mayor crecimiento en la región.

Ocupaciones con Más Plazas Vacantes

AMSI		SURESTE		SURCENTRAL	
Vendedores Minoristas	1	Vendedores Minoristas	1	Vendedores Minoristas	4
Cajeros	2	Cajeros	2	Cajeros	2
Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	4	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	6	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	1
				Trabajadores y Jornaleros Agrícolas, de Cultivos, de Viveros y de Invernaderos	3
Guardias de Seguridad	3				
		Conductores de Vehículos de Pasajeros, excepto Conductores de Autobús, Tránsito e Interurbano	4		
Ensambladores y Fabricadores, Misceláneos	9	Ensambladores y Fabricadores, Misceláneos	3		
Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	5	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	5	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	5
Auxiliares de Atención en el Hogar y de Cuidado Personal	6				
Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	7	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	8	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	6
Empleados de Oficina, Tareas Generales	8	Empleados de Oficina, Tareas Generales	10	Empleados de Oficina, Tareas Generales	7
		Cocineros de Instituciones y Cafeterías	7	Cocineros de Instituciones y Cafeterías	9
				Representantes del Servicio al Cliente	8
		Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado	9		
Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	10				
				Trabajadores de Jardinería y Áreas Verdes	10

Ocupaciones de Mayor Crecimiento

AMSI		SURESTE		SURCENTRAL	
Vendedores Minoristas	1	Vendedores Minoristas	1	Vendedores Minoristas	2
		Conductores de Vehículos de Pasajeros, excepto Conductores de Autobús, Tránsito e Interurbano	2		
Guardias de Seguridad	2				
Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	4	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	4	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	3
Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	3			Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	3
		Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	4		
Auxiliares de Atención en el Hogar y de Cuidado Personal	5				
				Técnicos de Farmacia	5
Cajeros	8	Cajeros	5	Cajeros	4
				Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	6
Enfermeros Graduados	7	Enfermeros Graduados	6		
Obreros de la Construcción	10	Obreros de la Construcción	8	Obreros de la Construcción	7
		Ingenieros Industriales	7		
Cocineros de Restaurante	6			Cocineros de Restaurante	10
Camareros y Camareras	9			Camareros y Camareras	8
		Secretarios de Médicos y Asistentes Administrativos	9		
				Trabajadores y Jornaleros Agrícolas, de Cultivos, de Viveros y de Invernaderos	9
		Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado	10		

Leyenda de Colores	
	Ocupaciones que coinciden en las 3 Áreas Locales
	Ocupaciones que coinciden el 2 de las 3 Áreas Locales
	Ocupaciones de una sola Área Local

Iniciativa 1.2 Diseñar, comunicar y ofrecer programas de forma integrada de modo que logremos un impacto en la región.

Al diseñar, comunicar y promocionar programas de forma colaborativa, logramos ampliar el impacto potencial en la región a la vez que logramos economías de escala.

Algunos proyectos potenciales bajo la Iniciativa 1.2 incluyen:

a. Ocupaciones relacionadas al Comercio – por ejemplo, Vendedores Minoristas, Tablajeros y otras ocupaciones
b. Ocupaciones relacionadas a la Construcción – por ejemplo, Soldadores y Gerentes de Proyectos Certificados
c. Ocupaciones relacionadas a Servicios de Salud y Asistencia Social – por ejemplo, Auxiliares del Hogar

Objetivo Estratégico 2: Contribuir al desarrollo del emprendimiento como motor socioeconómico de la región.

Este objetivo propone fomentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas en la región a través de programas de capacitación, financiamiento y apoyo técnico para impulsar la creación de empleos y dinamizas la economía regional.

Iniciativa 2.1 Llevar a cabo un evento regional con participación de los PYMES producto de la gestión de los ALDL para promocionar los servicios orientados al emprendimiento y proveer un foro de intercambio y aprendizaje entre los participantes.

Proponemos usar los casos de éxito de la región como evidencia y testimonio de la capacidad de preparar personas en el emprendimiento. Invitaremos a los dueños de PYMES que han pasado por nuestros programas a participar y servir de mentores para participantes potenciales.

Iniciativa 2.2 Preparar una comunicación general para exponer a los participantes a las oportunidades de emprendimiento.

Colaboraremos para preparar una comunicación general para la región que enfatice la ruta de emprendimiento como una opción de desarrollo.

En adición a estas dos iniciativas, este objetivo se nutre de nuestra práctica actual de colaborar con los programas de incubadores y aceleradora de negocios de empresas incipientes como "Parallel" 18, Grupo Guayacán, incubadoras regionales y programas de desarrollo de innovación y tecnología.

Objetivo Estratégico 3: Asistir a patronos y a participantes en la adopción de modalidades de trabajo remoto, virtual e híbrido.

Este objetivo aborda una tendencia importante, creciente en el ámbito de trabajo: el trabajo remoto, virtual e híbrido. Trabaja con dos dimensiones importantes de este esquema de trabajo. Por un lado, propone educar a participantes en cómo trabajar de forma productiva y responsable en la modalidad virtual. Por otro lado, propone asistir a patronos en la adopción de modalidades flexibles de trabajo. La adopción de modalidades flexibles puede contribuir a la retención de empleados.

Las tres áreas locales pueden colaborar y unir esfuerzos adelantando las siguientes tres iniciativas estratégicas de este objetivo.

Iniciativa 3.1 Proveer educación a participantes en destrezas y buenas prácticas para el trabajo remoto.

Iniciativa 3.2 Proveer educación a los patronos sobre cómo configurar áreas específicas de trabajo de forma remota.

Iniciativa 3.3 Proveer educación interna y establecer la estructura tecnológica necesaria para reconfigurar procesos y servicios de modo que se puedan ofrecer de forma remota.

Objetivo Estratégico 4: Impulsar la actualización tecnológica de las áreas locales.

Las tres áreas locales identificaron las siguientes iniciativas y proyectos bajo este objetivo:

Iniciativa 4.1 Compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas en el diseño e implementación de sistemas de información y en la automatización de proceso de trabajo de cada área local.

Iniciativa 4.2 Colaborar en el diseño y desarrollo de un programa de capacitación para actualizar a los participantes en las herramientas de Inteligencia Artificial e incorporar Inteligencia Artificial en los instrumentos y las herramientas de aprendizaje.

Iniciativa 4.3 Colaborar en la contratación de un perito que asista en la redacción de especificaciones y solicitud de propuestas para soluciones de Inteligencia Artificial que agilicen los procesos en los Centros de Gestión Única.

La iniciativa 4.3 incluye estudiar la viabilidad de los siguientes proyectos:

- Promover el uso de asistentes virtuales ("bots") para guiar a los visitantes en la solicitud de servicios
- Determinación de Elegibilidad – desarrollar una solución que asista a los participantes en determinar su elegibilidad
- Proveer servicios al participante habilitados por IA – por ejemplo, generación de resumes y solicitud de servicios, "checklists" de requerimientos, y otras aplicaciones que agilicen los procesos en el Centro de Gestión Única

Objetivo Estratégico 5: Agilizar los procesos y facilitar la integración de servicios que hacen posible nuestra propuesta de valor.

Iniciativa 5.1 Analizar situaciones recurrentes en común y trabajarlas a nivel de región con las entidades del estado pertinentes con el propósito de mejorar la integración de los servicios y procurar la uniformidad y simplificación de los procesos.

Iniciativa 5.2 Formalizar reuniones periódicas entre los socios para promover la comunicación, la colaboración y el apoyo entre agencias.

Los socios de los Centro de Gestión Única participaron en grupo focal durante el proceso de acopio de información de este plan. Valoraron el espacio de diálogo y comunicación entre agencias. A tales efectos, proponemos formalizar reuniones periódicas en cada Área Local y entre las Áreas Locales para promover la comunicación, la colaboración y el apoyo entre agencias.

Objetivo Estratégico 6: Fomentar iniciativas de colaboración entre socios y entidades del ecosistema socioeconómico de la región sureste

La colaboración entre socios apoya la integración de esfuerzos y mejorar los servicios.

Este objetivo persigue estrechar los lazos entre las ALDL, las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones comunitarias para crear sinergias, desarrollar programas de formación más efectivos y atraer inversiones que impulsen el crecimiento económico.

Iniciativa 6.1 Colaborar con Head Start y Early Head Start

Esta colaboración puede generar oportunidades de desarrollo y de empleo para los padres de los niños que participan en Head Start y Early Head Start a la vez que los servicios de Head Start y Early Head Start atienden la necesidad de cuido para que los padres puedan regresar al mercado laboral.

Iniciativa 6.2 Establecer una Academia de Asistencia Técnica utilizando los recursos de la región

Las tres áreas locales pueden colaborar en desarrollar los siguientes temas dirigidos a mejorar las capacidades de los empleados de las áreas locales, fomentar la motivación y estimular la retención de empleados:

- Manejo de Casos – evaluación de necesidades, planificación de servicios y seguimiento y evaluación
- Desarrollo de Habilidades Técnicas – uso de software de gestión de casos y herramientas y pruebas para evaluar habilidades y competencias de los participantes
- Conocimiento de Recursos y Programas – incluyendo programas de capacitación y educación y servicios de apoyo
- Habilidades de Comunicación – técnicas de comunicación efectiva y resolución de conflictos
- Cumplimiento Regulatorio y Normativas – incluyendo regulaciones de WIOA y políticas de privacidad y confidencialidad
- Temas de Desarrollo Profesional Continuo – incluyendo certificaciones profesionales y talleres de mejores prácticas de servicio y nuevas tecnologías en el campo de desarrollo laboral

Iniciativa 6.3 Explorar medidas adicionales a la iniciativa 6.2 para mejorar la retención de empleados en las áreas locales.

- Revisar y actualizar el Plan de Clasificación de Empleados

Objetivo Estratégico 7: Fortalecer la comunicación entre las áreas locales y los patronos, participantes y la población en general

Iniciativa 7.1 Colaborar en eventos regionales.

- Compartir invitaciones a eventos regionales
- Planificar y llevar a cabo un evento regional
    - Feria de Empleo – presencial o virtual
    - Feria Educativa

Iniciativa 7.2 Crear un espacio en las páginas digitales de cada área local donde se puedan mercadear oportunidades de la región.

- Explorar la utilización de "bots" para dirigir a los visitantes a la página del área local pertinente
- Crear una actividad de orientación a patronos (presencial o virtual)

Iniciativa 7.3 Crear una actividad regional de orientación a patronos sobre los servicios y los requisitos de participación.

- Desarrollar un plan de mercadeo integrado para la región
- Colaborar en la colocación de anuncios, espacios en los medios y otros foros

SECCIÓN III: RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS DEL MERCADO LABORAL REGIONAL

Introducción

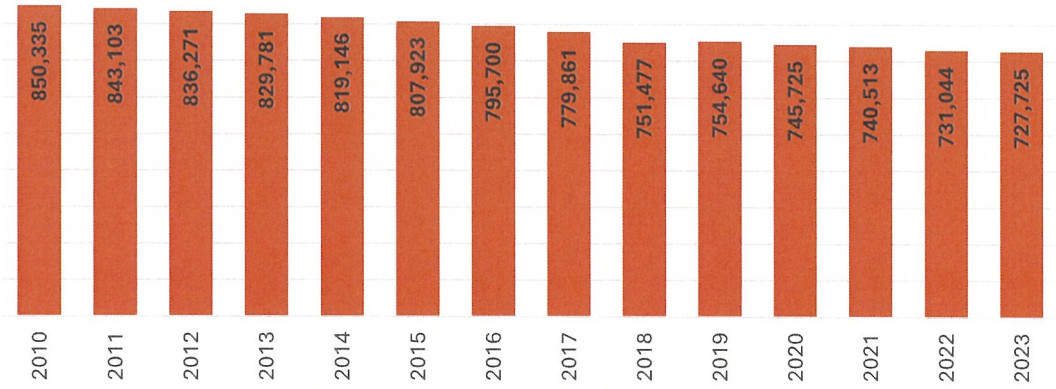
Quality for Business Success, LLC ha solicitado a Estudios Técnicos, Inc. una evaluación del contexto socioeconómico de la región Sureste como parte de la elaboración del plan estratégico regional solicitado por la Administración del Derecho Laboral. Para efectos del análisis la Región está constituida 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

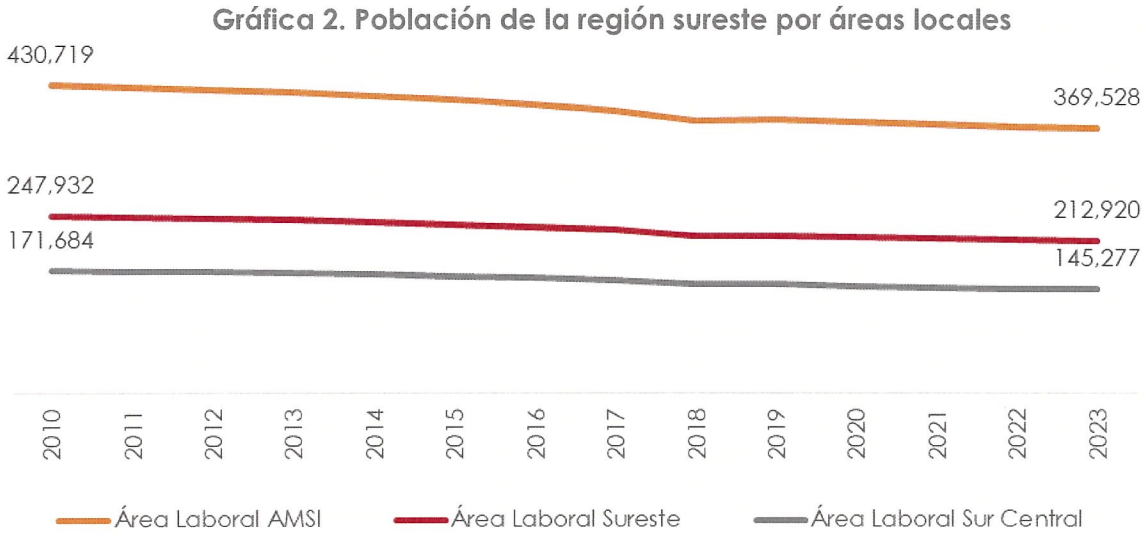
En el periodo de 2010 a 2023, la población en la región del Sureste (Región) ha experimentado un marcado descenso. La población se ha reducido de 850,335 habitantes en el 2010 a 727,725 habitantes en el 2023. En términos porcentuales, esto representa una disminución de un -1.2% anual, en comparación 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 perdida poblacional fluctúo 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 avanzados 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 contribuyo al flujo migratorio y la perdida 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

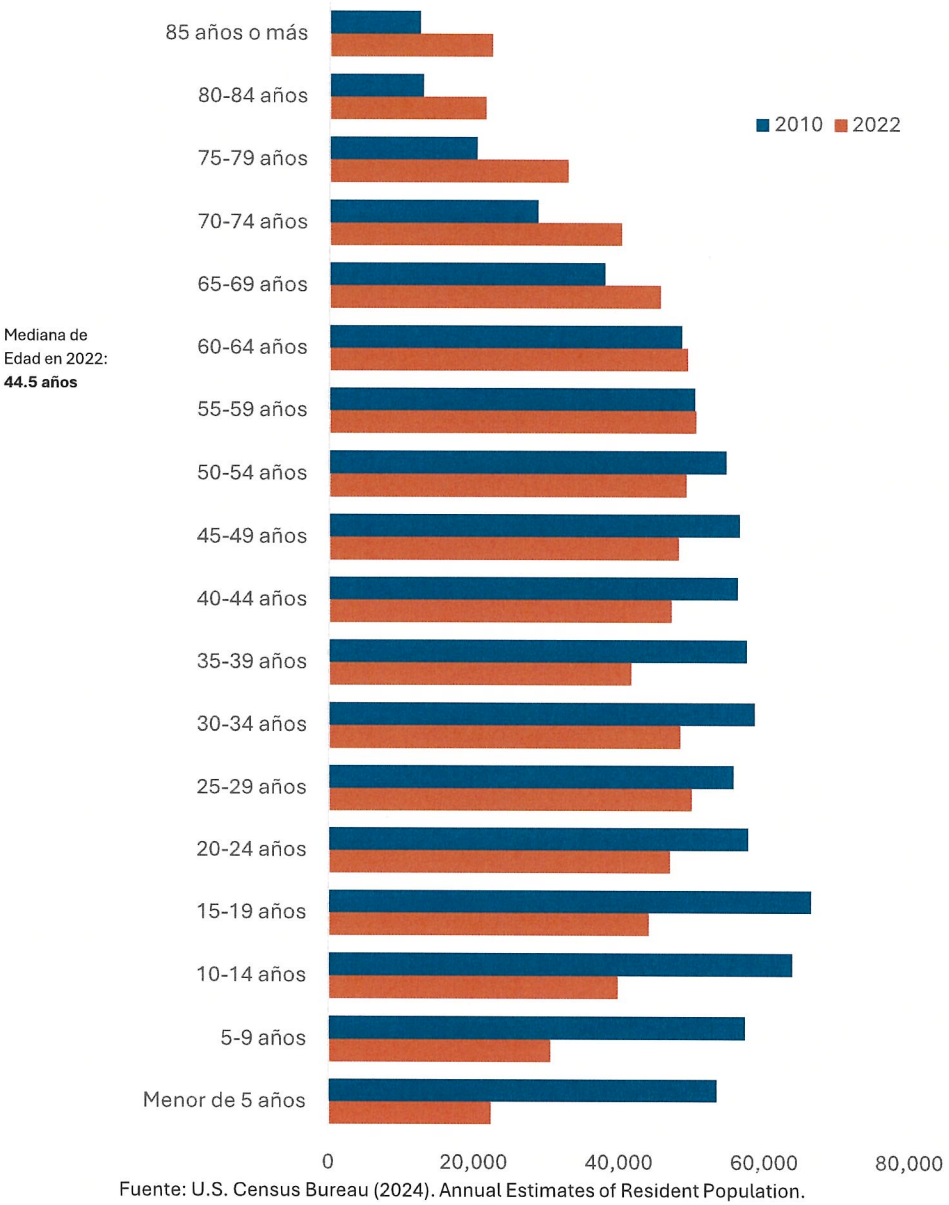
sus mercados internos y los empleos en sectores como la construcción, el comercio, y el financiero. Por lo tanto, municipios de la Región con una base económica menos diversificada han estado más propensos a la pérdida poblacional debido a su desplazamiento a otros municipios con mejores posibilidades de empleo. Los huracanes Irma y Maria 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 contribuyo 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 perdida 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



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

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% supero 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 remuneradas (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%.

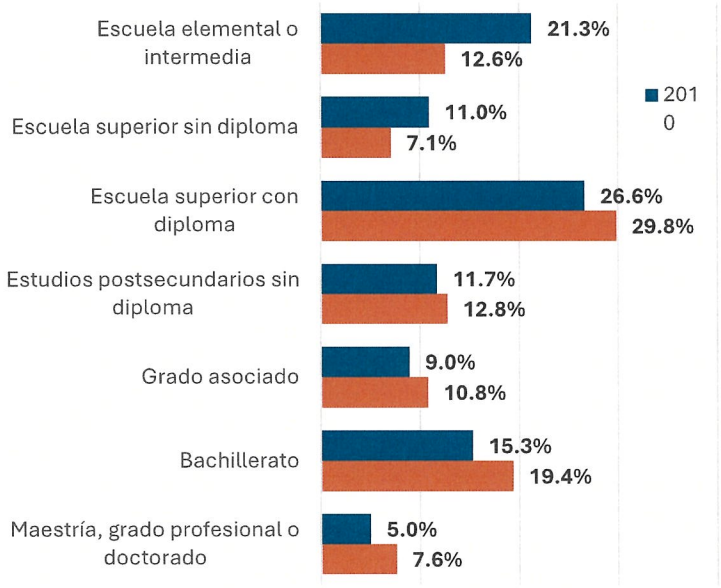
Esta situación pone de manifiesto la necesidad de promover iniciativas a nivel regional dirigidas a diversificar la actividad económica y desarrollar programas que faciliten la reinserción de la población vulnerable al mercado laboral. Programas enfocados en la educación vocacional, certificaciones,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

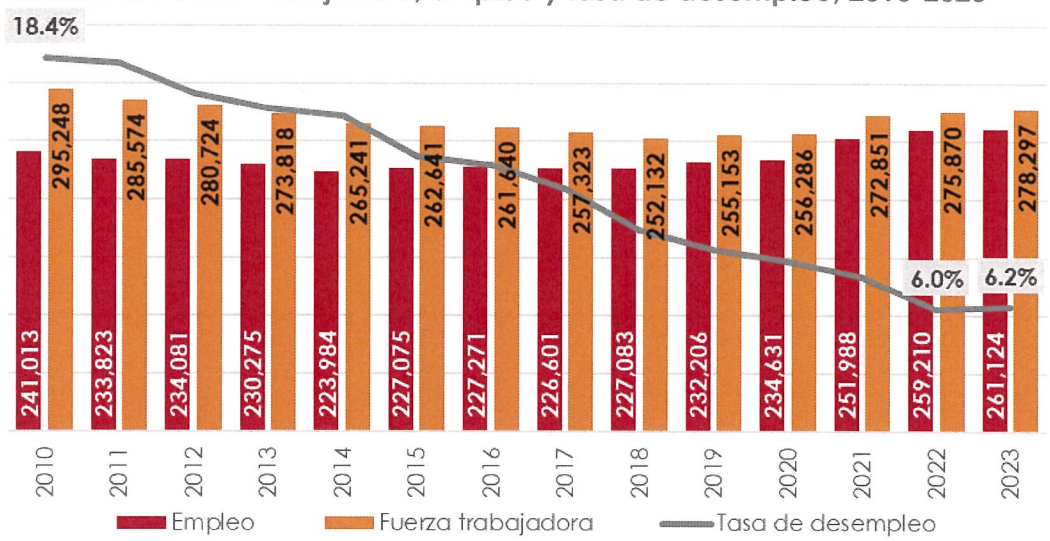
A nivel municipal, Trujillo Alto tiene el mayor porcentaje de personas con un nivel de escolaridad igual o mayor al diploma de escuela superior con un 86.2%, seguido por Caguas (84.6%) y Gurabo (83.7%). En todos los municipios, el 75% o más de la población tiene por lo menos cuarto año de escuela superior 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 período 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 especificas (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 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	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.

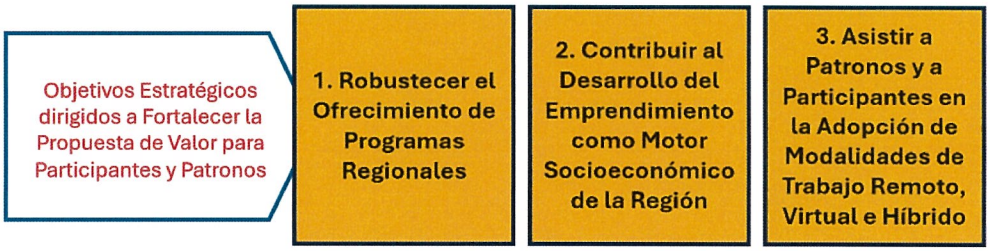
NAICS	Variacion en ventas 2017 vs. 2012 ($000's)	Área Laboral AMSI	Área Laboral Sureste	Área Laboral Sur Central
23	Construcción	$246,979	$90,708	$15,508
31	Manufactura	($99,041)	($3,332,377)	$215,262
42	Comercio al por Mayor	($736,287)	($30,924)	$20,746
44	Comercio al Detal	$171,737	($277,198)	$112,371
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 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.

SECCIÓN IV: ESTRATEGIAS DE SERVICIO REGIONALES DESTINADAS A LOGRAR LA VISIÓN Y METAS ESTABLECIDAS PARA LA REGIÓN

Los primeros tres Objetivos Estratégicos están orientados a fortalecer el servicio a los Participantes y Patronos.



Las iniciativas estratégicas orientadas al servicio incluyen:

Objetivo Estratégico 1: Robustecer el Ofrecimiento de Programas Regionales con énfasis en las ocupaciones en demande en la región.	• Iniciativa 1.1 Identificar ocupaciones que se puedan promocionar y trabajar de forma regional. • Iniciativa 1.2 Diseñar, comunicar y ofrecer programas de forma integrada de modo que logremos un impacto en la región.
Objetivo Estratégico 2: Contribuir al Desarrollo del Emprendimiento como Motor Socioeconómico de la Región.	• Iniciativa 2.1 Llevar a cabo un evento regional con participación de los PYMES producto de la gestión de los ALDL para promocionar los servicios orientados al emprendimiento y proveer un foro de intercambio y aprendizaje entre los participantes. • Iniciativa 2.2 Preparar una comunicación general para exponer a los participantes a las oportunidades de emprendimiento.
Objetivo Estratégico 3: Asistir a Patronos y a Participantes en la Adopción de Modalidades de Trabajo Remoto, Virtual e Híbrido.	• Iniciativa 3.1 Proveer educación a participantes en destrezas y buenas prácticas para el trabajo remoto. • Iniciativa 3.2 Proveer educación a los patronos sobre cómo configurar áreas específicas de trabajo de forma remota.

Como complemento a estos tres objetivos de servicio, la región propone mantener varias prácticas operacionales que nutren la agenda estratégica. Estos incluyen:

- Compartir entre las Áreas Locales investigaciones periódica sobre las tendencias en el mercado laboral
- Actualizar los programas y servicios de modo que incluyan las destrezas y capacidades requeridas por las ocupaciones en crecimiento
- Comparar mejores prácticas entre las tres Áreas Locales para identificar e implementar medidas dirigidas al desarrollo laboral de la region

SECCIÓN V: DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE INICIATIVAS SECTORIALES PARA SECTORES INDUSTRIALES U OCUPACIONES EN DEMANDA PARA LA REGIÓN.

La siguiente tabla presenta 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).

Por otro lado, las ocupaciones en demanda para la región se resumen en la siguiente tabla.

Proponemos usar esta información para nutrir dos estrategias de servicio, según detalladas en el Objetivo Estratégico 1. Estas son:

1. Identificar las ocupaciones relacionadas a los sectores industriales y ocupaciones de alta demanda a nivel regional (Iniciativa 1.1).
2. Diseñar, comunicar y ofrecer programas de forma integrada de modo que logremos un impacto en la región (Iniciativa 1.2).

Al diseñar, comunicar y promocionar programas de forma colaborativa, logramos ampliar el impacto potencial en la región a la vez que obtenemos economías de escala.

Hemos identificado varios proyectos potenciales bajo la Iniciativa 1.2:

a. Educación y desarrollo para ocupaciones relacionadas al **Comercio** – por ejemplo, Vendedores Minoristas, Tablajeros y otras ocupaciones
b. Educación y desarrollo para ocupaciones relacionadas a la **Construcción** – por ejemplo, Soldadores y Gerentes de Proyectos Certificados
c. Educación y desarrollo para ocupaciones relacionadas a **Servicios de Salud** y **Asistencia Social** – por ejemplo, Auxiliares del Hogar

SECCIÓN VI: CÓMO LA REGIÓN CONECTARÁ LOS REQUISITOS LABORALES DE LOS PATRONOS Y LAS DEMANDAS OCUPACIONALES CON LA FUERZA LABORAL DE LA REGIÓN, INCLUIDAS LAS PERSONAS CON BARRERAS PARA EL EMPLEO

Proponemos conectar los requisitos laborales de los patronos y las demandas ocupacionales con la fuerza laboral de la región por vía de las siguientes medidas.

1. Identificación de necesidades y de demanda ocupacional
    - Utilizar el estudio socioeconómico de la región de Estudios Técnicos (ver Sección III), los estudios y proyecciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, el Instituto de Estadística de Puerto Rico y otras fuentes de información para mantener actualizado el inventario de necesidades ocupacionales de la región.
    - Auscultar el sentir de los patronos de forma regular para asegurar que mantenemos al día sus necesidades y requisitos.
    - Mantener el diálogo con las asociaciones comerciales, industriales y profesionales del país. Utilizarlos como recursos de información para mantener actualizado el inventario de necesidades ocupacionales de la región.
2. Educación a participantes sobre las áreas de necesidad y ocupaciones en crecimiento de la región usando la información compilada producto de la identificación de necesidades y área de demanda laboral (ver punto 1)
3. Educación a los Patronos
    - Educación sobre los beneficios e incentivos de reclutar individuos con barreras para la empleo
    - Educación sobre la importancia de participar en los ejercicios dirigidos a auscultar las necesidades de los patronos
    - Educación sobre cómo configurar áreas específicas de trabajo para que se puedan llevar a cabo de forma remota (Iniciativa 3.2).
        - La adopción de esta modalidad de trabajo puede contribuir a la atracción y retención de empleados y ofrece una alternativa atractiva a personas con requisitos de horario flexible y personas con barreras de empleo.
4. Mantener el diálogo con entidades de educación y desarrollo para que estos actualicen sus ofrecimientos según el inventario de necesidades ocupaciones en la región.
5. Encomendar estudios o investigaciones respecto a mejores prácticas para abordar las diversas barreras para el empleo.
6. Desarrollar una política pública en conjunto con las Juntas Locales de la región dirigida a integrar jóvenes e individuos con barreras para el empleo en la fuerza laboral.

SECCIÓN VII: COORDINACIÓN DE TRANSPORTACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE APOYO PARA LA REGIÓN

Coordinación de Transportación

Las tres áreas locales trabajan en coordinación con los municipios adscritos a cada área local para apalancar los servicios de transportación pública que estos ofrecen al servicio de los participantes.

En el Área Local de AMSI, por ejemplo, el Municipio de Caguas, ofrece el Programa de Transportación Especial PARATRANSITO. Este programa ofrece transportación en vehículos accesibles apropiados y traslado de personas con equipos asistido en gestiones educativas, recreativas, sociales y de salud.

El programa sirve a la población con necesidades especiales en el área que cubre el servicio de ruta regular. También incluye las áreas que cubren las rutas fuera de Caguas, área urbana, rural y las áreas de los "trolleys" del Municipio Autónomo de Caguas.

En el área sureste, el Municipio de Humacao ofrece el servicio "Pon Pal' Pueblo" y el Municipio de Yabucoa ofrece el servicio de Sistema Integrado de Trasporte Colectivo. También, en esta área sureste, los Municipios de Patillas, Juncos y Las Piedras ofrecen el sistema de transporte público Esmeralda del Sur.

En el área surcentral, los Municipios de Juana Díaz, Coamo y Salinas ofrecen transporte colectivo público.

En fin, las áreas locales trabajan en coordinación con los municipios para estimular a estos a incluir en el diseño e implementación de sistemas de transporte público las necesidades de los participantes en el ALDL.

Coordinación de Otros Servicios de Apoyo

Proponemos compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas de los memorandos de entendimiento de cada área local con sus socios.

SECCIÓN VIII: ESTRATEGIA DE LA REGIÓN PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA LISTA ESTATAL DE PROVEEDORES Y PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO ELEGIBLES

La región perseguirá aumentar la participación en la lista de proveedores y programas de adiestramiento elegibles por dos vías.

1. La región se propone establecer lazos con las instituciones educativas de la región, compartir información con los proveedores sobre adiestramiento elegible y solicitar su participación por vía de una petición de propuestas.

2. La región propone establecer un diálogo con el PCL del DDEC para explorar la posibilidad de flexibilizar los requerimientos a instituciones.

SECCIÓN IX: FORMA EN QUE LA REGIÓN ESTABLECIÓ ACUERDOS SOBRE COSTOS ADMINISTRATIVOS, INCLUIDA LA COMBINACIÓN DE FONDOS PARA LOS COSTOS ADMINISTRATIVOS, SEGÚN CORRESPONDA, PARA LA REGIÓN.

--- Insertar Texto Aquí ---

SECCIÓN X: ACUERDO ENTRE LAS JUNTAS LOCALES QUE DESCRIBE CÓMO LA REGIÓN DE PLANIFICACIÓN NEGOCIARÁ COLECTIVAMENTE Y LLEGARÁ A UN ACUERDO CON EL PDL SOBRE LOS NIVELES DE EJECUCIÓN LOCALES Y REPORTARÁ SOBRE LAS MEDIDAS DE RESPONSABILIDAD DE EJECUCIÓN DESCRITAS EN LA SECCIÓN 116(C), PARA CADA UNA DE LAS ÁREAS LOCALES DENTRO DE LA REGIÓN DE PLANIFICACIÓN

Cada Área Local negociará individualmente con el estado.

ANEJO A DETALLE GRUPOS FOCALES POR ALDL

ALDL	Grupo Focal	Pregunta	Respuestas
AMSI	**Socios**	**Necesidades de los Participantes**	• Conocimiento de sus destrezas personales para trabajar en el mercado, necesidades económicas -*completar créditos con relación a seguro social-*, No cuentan con preparación académica requerida por el empleo -muchos no tienen 4to año-, transportación para llegar a los empleos, destrezas blandas *(interacción, vocabulario)* 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 Intenet, 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 *(transacciones ej., cajeros)* • 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 cuido, 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 resumés • 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 puestas 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)
SUR ESTE	**Socios**	**Necesidades de los Participantes**	• Transportación al Patrono y al Centro • Desarrollar estrategia para colocar participantes desplazados • Expediente electrónico • Consideración de servicios de sostén a los ofensores - Propuesta técnicos de construcción • Educación
SUR ESTE	**Socios**	**Necesidades de los Patronos**	• Campañas más visuales, reconocimiento de servicios, posicionamiento - esfuerzo compartido • servicio "on-site"
SUR ESTE	**Socios**	**Recomendaciones para facilitar el proceso al participante**	• Incentivo para motivar la participación en las academias - similar a Título 1 • Título 2 • Mejoramiento continuo - resumes, Programas de educación incluyendo dimensión de los patronos, Entrevistas
SUR ESTE	**Socios**	**Recomendaciones para facilitar el proceso al patrono**	• Mejor integración en los servicios • Mejor comunicación al patrono • Apoyo en la búsqueda de empleados
SUR ESTE	**Socios**	**Temas Adicionales**	• Agilidad de respuesta de socios • Oficina de desempleo en Fajardo - destaque un día y vínculo con la oficina del desempleo • Transición de completar educación a empleo - "roadmap" y comunicación entre los socios • Junta de Alcaldes .. desarrollo de la región • Gestión de colaboración sostenida entre socios - acuerdos colaborativos, hojas de referido, sistema interconectado • Sistema "network" que permita el referido automático • Desarrollo de modelo que permita integrar a la población exconvictos • Plataforma de información integrada • Viabilizar el concepto de Centro de Gestión Única - Presencia simultánea para agilizar respuesta y servicio y Foco en socios medulares • Contacto más directo con la comunidad – con líderes comunitarios • Incorporación de la gestión de seguimiento a los participantes y patronos
SUR ESTE	**Empleados**	**Fortalezas**	• Experiencia administrativa - de fondos, reconocidos en el manejo de fondos • Innovaciones tecnológicas • Mercadeo, Publicidad y Divulgación de información - Participantes, Patronos • Calidad de Servicio • Organización - Sistema de Turnos, Flujo de Trabajo

SUR ESTE	**Empleados**	**Debilidades**	• Actualización con la tecnología de mercadeo y publicidad • Fortalecer el área de servicios a jóvenes - Revisar políticas a necesidades • Robustecer proceso de Niveles de Servicio a Participantes - Básico, Intensivo, Adiestramiento • Servicios Presenciales - particularmente en temas donde el canal virtual no es el canal apropiado u óptimo • Cuenta ITA - Programa de Estudio, Revisar contenido y duración de temas - dimensión técnica y certificaciones. buscar alternativas en certificaciones, alinear con necesidades de patrono OJT
SUR ESTE	**Empleados**	**Oportunidades**	• Satisfacción del conjunto de necesidades, más allá del tema de preparación para el empleo • Un sólo sitio para todos los servicios • Agradecimiento por el apoyo con necesidades de libros, equipos, incentivo económico • Preparación y gestión del resume • Plataforma para búsqueda de empleos • Apoyo del oficial de servicio • Banco de Recursos para los patronos - registro en la plataforma • Ayuda contra el impacto del aumento en el salario mínimo • Implementación del Programa de "Apprenticeship" - OJT y OJL • Que el patrono conozca el Portafolio de Soluciones
SUR ESTE	**Empleados**	**Amenazas**	• Situación económica de la isla se agudice y no demos abastos • Ausencia de disponibilidad de empleados para los patronos
SUR ESTE	**Empleados**	**Temas Adicionales**	• Reconocimiento y Posicionamiento del nombre, la marca y de la cartera de servicios • Implementación del Programa de "Apprenticeship" - OJT y OJL • Revisión de Procesos y Políticas - Elegibilidad para programas, ET • Planificación de Carrera - Identificación de Patronos estén en acorde con la necesidad • Reabrir las oficinas locales en los pueblos
SUR ESTE	**Jóvenes In y Out**	**Servicios Recibidos**	• Taller de Carrera Profesional • Taller sobre Finanzas Propias • Taller de Liderazgo • Taller de Educación Post-Secundaria - Decisiones de estudio • Consejería sobre opciones de carrera • Asesoría en solicitar un empleo
SUR ESTE	**Jóvenes In y Out**	**Qué Valoran**	• Dinámicas en los talleres • Proyectos - un estímulo para aplicar los conceptos • Estilo de presentación e interacción - Ejercicios y Actividades • Incorporación de los temas de los participantes en los tópicos • Los talleres son amplios - diversidad de carreras • Diversidad permite compartir experiencias entre participantes • Respetuosos con las opiniones - dedicación a ayudar a los jóvenes • Oportunidad para tomar talleres de desarrollo - subsidiado por ALDL o patrono

SUR ESTE	**Jóvenes In y Out**	**Servicios Futuros Deseados**	• Educación Financiera - Manejar tu dinero • Conexión con profesionales y mentores en el área de interés del participante • Experiencias piloto o de prueba para exponerse a los pormenores de un trabajo • Cómo mantener un trabajo - Ética de Trabajo, Manejo de situaciones con colegas, Manejo de situación con clientes • Cómo escoger un buen plan médico • Cómo funciona el seguro social • Procesos para empresarios - manejo de seguro social • Talleres para adultos con experiencia • Proceso para solicitar servicios - Solicitud, Evaluación, Prueba, Esperar a Lista, Demasiadas veces para firmar con un adulto, Proceso largo de un paso a otro • Uso de documentos digitales • Aprender a crear mi crédito
SUR ESTE	**Jóvenes In y Out**	**Comentario Adicional**	• Los empleados son serviciales y están dispuesto a ayudar • Colaboración entre los empleados para ayudar al participante • Cordiales y buena comunicación • Buena proyección de los empleados hacia los clientes • Entidades subcontratadas... buen respeto con los participantes, flexibles en dificultad de conectarnos • Búsqueda de opciones para acomodarnos al horario, uso de aplicaciones o servicios

SUR ESTE	**Adultos y Desplazados**	**Servicios Recibidos**	• Talleres en los temas de:
			  • Finanzas
			  • Tecnología - Mi Negocio en Línea, Computadoras, Office 365
			  • Lenguaje de Señas
			  • Barbería
			  • Cosmetología
			  • Preparación para Empleo, Entrevistas
			  • Conexión al Éxito, Preparación de Resumé, Vestimenta, Ética de Trabajo
			  • Cuido de Ancianos
			• Apoyo en Estudios, Suplemento a la Beca

SUR ESTE	**Adultos y Desplazados**	**Qué Valoran**	• Buena comunicación con el participante • Responsables en la ejecución del programa • Compromiso con los participantes • Apoyo, llevarnos de la mano • Evaluación y orientación en la selección de carrera • Programa, organización y estructura
SUR ESTE	**Adultos y Desplazados**	**Servicios Futuros Deseados**	• Más tiempo para aprender destrezas • Cuido de niños que permita la participación de madres con hijos • Cursos técnicos - fabricación de puertas y ventanas • Asistir en la ubicación de empleo • Transportación • Clases para adultos mayores - ejemplo... artesanía • Posibilidad de cualificar para estudios adicionales - ejemplo: soldadura, puertas y ventanas, cosmetología y avanzado de cosmetología
SUR ESTE	**Adultos y Desplazados**	**Comentario Adicional**	• Pagar a tiempo • Apoyo en adquisición de materiales y utilidades • Agilidad en la solicitud de los servicios • Necesidad de agilizar los procesos de colocación de participantes

SUR CENTRAL	**Socios**	**Necesidades de los Participantes**	• Culminar el 4to año para poder trabajar. • Necesidad del uso de tecnología para tomar las guías de examen para 4to año • Cómo hacer o preparar un resumé • Disponibilidad de diversidad de empleos para la población (empleos agrícolas; confinados; población mayor de 55 años) • Preparación y consejos para entrevistas de empleos • Pagos a deudas de servicios básicos como agua, luz, vivienda • Necesidad principal es conseguir empleos • Recibir más referidos de parte de la conexión laboral (Rehabilitación Vocacional) y viceversa (referidos de Rehabilitación a conexión laboral) • Acceso a más patronos donde sean más flexibles para acceder a la evaluación de candidatos (diversidad de patronos) • Transportación de los participantes que quieren completar 4to año. • Cuido de niños para las personas que quieren completar el 4to año. • Ayuda financiera a jóvenes de 18-24 años con pagos de estudio cuando la beca no cubre lo suficiente.
SUR CENTRAL	**Socios**	**Necesidades de los Patronos**	• Participantes muchas veces no cumplen con las necesidades que tiene el patrono • Exigencia de 4to año y el uso de computadora (e-mail, manejo de una cuenta de banco o ATH) • Necesitan participantes con certificación técnica (electricista; plomeros) • Patronos no quieren aceptar personas con antecedentes penales • Participantes comprometidos y calificados • Patronos buscan incentivos • Cursos de Servicio al Cliente • Uso básico de Office, Microsoft Windows, E-mails. • Divulgación de las plazas • Necesitan mayor conocimiento u orientación en la ley laboral, leyes de discrimen, Rehabilitación Vocacional, Acoso Laboral
SUR CENTRAL	**Socios**	**Recomendaciones para facilitar el proceso al participante**	• Talleres de autoestima y motivacional para que puedan completar los programas • Pruebas de intereses ocupacionales para tener una claridad del perfil del participante • Orientación de los Socios hacia el personal de la oficina de Conexión Laboral • Comunicación del estatus de los referidos que se reciben de los Socios • Conversatorios de actualización mensual entre socios y conexión laboral • Socios tengan conocimiento de los adiestramientos que se ofrecen en conexión laboral. Fomentar el compartir adiestramientos y talleres entre socios y conexión • Se pueden identificar patronos que apoyen los programas de Rehabilitación Vocacional utilizando la conexión laboral
SUR CENTRAL	**Socios**	**Recomendaciones para facilitar el proceso al patrono**	• Un foro de patronos para educación y socialización y orientación de los servicios. • Anunciar las ofertas de empleos • Simplificación con los procesos de solicitud y contratación (menos documentación) • Recomendar candidatos a patronos
SUR CENTRAL	**Socios**	**Temas Adicionales**	• Organizar mejor la alianza y sacar mayor provecho del socio Pathstone • Hay oportunidad de entender mejor la necesidad del participante y ofrecer la capacitación en nuevas destrezas. • Patrono busca más productividad. Lo cual limita muchas de las poblaciones que están participando.

SUR CENTRAL	**Empleados**	**Fortalezas**	• Cuenta con una alta cantidad de participantes en el área Sur-Central • Empleados de mucha experiencia y conocimiento en lo que es la ley • En motivar y orientar al participante (en especial a los que necesitan terminar 4to año) • La variedad y tipo de servicio ofrecido, como la parte educativa • Buena coordinación de servicio con los socios mandatorios y los voluntarios, lo cual permite una calidad en el servicio • Las herramientas que tenemos para ayudar a las personas desempleadas y el readiestramiento del desplazado • Una buena instalación física (las oficinas y el Centro de Gestión Única) • El proceso está bien organizado en el Centro de Gestión Única. • Patronos interesados en el programa de aprendizaje y OJT
SUR CENTRAL	**Empleados**	**Debilidades**	• El sistema de control de asistencia del participante es muy complejo • No es muy ágil el proceso de certificación de fondos y pagos a patronos • No es muy ágil el pago a los proveedores de servicios • El programa de creación de expediente del participante es lento • No hay sistemas comunes entre áreas locales de la región • Establecer un periodo de tiempo razonable para la vigencia de los documentos de elegibilidad (revisar los 45 días actuales) • En los programas de promoción y divulgación (cambios de nombre constante han afectado) • No hay flexibilidad para dirigir a los participantes a áreas de necesidades. Por la disponibilidad de las propuestas actuales • Se devuelven fondos de programas Jóvenes-Out y desplazados • La lista estatal de proveedores de servicio no es legible (el formato). También difícil para imprimir. En ese listado está el ofrecimiento que se le dará al participante
SUR CENTRAL	**Empleados**	**Oportunidades**	• Pagos de las licencias de las ocupaciones reglamentarias (se puede hacer como un tipo de pago suplementario) • Desarrollar estrategia para capitalizar las dos áreas geográficas que se encuentran en el área local (agricultura y costa) • Hacer la promoción de forma más dinámica y diferente • Oportunidad de capturar más participantes. Utilizar la emisora de la región. • Desarrollar a los participantes en herramientas de emprendimiento • Cambios en estrategias para impactar los trabajadores desplazados • Hay que salir a buscar a los Jóvenes-Out
SUR CENTRAL	**Empleados**	**Amenazas**	• Que se pierdan los fondos, porque no se utilicen • Requisitos de elegibilidad sean muy elevados para el programa (caso Jóvenes-In) • No hay consejero ocupacional (posición de difícil reclutamiento), limita el servicio • Los fondos destinados al pago del salario de los empleados. Participantes con un salario mayor al del empleado de WIOA • Reclutamiento de los miembros de la Junta Local y la participación-asistencia para tomar decisiones
SUR CENTRAL	**Empleados**	**Temas Adicionales**	• No hubo ten
SUR CENTRAL	**Jóvenes In y Out**	**Servicios Recibidos**	• Adiestramientos de Ama de Llave (Cuidador de Persona Mayor) • Oportunidad de empleo con Cuido de Menores (en el verano) • Taller de manejo de finanzas y crédito • Taller de introducción a la vida universitaria • Taller de introducción al mercado laboral • Oportunidad de trabajo en el municipio con paga • Oportunidad de empleo de verano • Experiencia de empleo en Obras Públicas (trabajo de verano) • Taller llamado: Pinta tu pueblo (para hacer un mural en un pueblo); taller de liderazgo.

SUR CENTRAL	**Jóvenes In y Out**	**Qué Valoran**	• El apoyo y ayuda para conseguir trabajo • Las conexiones que se logran con personas ligadas al mundo laboral • La experiencia brindada ayuda con el resumé • Los talleres han ayudado para tener las destrezas que se necesitan en el trabajo (Ama de Llave)
SUR CENTRAL	**Jóvenes In y Out**	**Servicios Futuros Deseados**	• Recomendaciones de empleo al participante • Acceso a las plazas que hay disponibles • Facilitar el proceso de envío de resumé de parte del participante • Ofrecer el servicio de tener las opciones de empleo disponibles para lo que estudió el participante • Talleres para el cuido y manejo de mascotas (Grooming) • Talleres de cuidado de niños. • Ayuda con la gestión de obtener la licencia CDA y/o el taller de preparación para sacar la licencia. • Curso o taller relacionado a la promoción y mercadeo de un pequeño negocio • Curso de Servicio al Cliente
SUR CENTRAL	**Jóvenes In y Out**	**Comentario Adicional**	• Oportunidad de educación continua • Mantener a los participantes en la base de datos, para las oportunidades de empleos que llegan
SUR CENTRAL	**Adultos y Desplazados**	**Servicios Recibidos**	• Ama de llave: Pago del salario a través del programa • Servicio al cliente: Pago del salario a través del programa • Ama de llave: Certificación de 30 horas "Auxiliar del Adulto Mayor" • Transportación a San Juan para sacar la ley 300 (background check). También reembolso del dinero por la gestión • Documentos listos para que el participante hiciera la gestión del empleo. Ejemplo: Información del municipio pasó a conexión laboral
SUR CENTRAL	**Adultos y Desplazados**	**Qué Valoran**	• La amabilidad y la atención. Siempre están penciente como le va en el trabajo y si recibieron el pago • Se hacen visita a las áreas para saber cómo va el servicio y si se cumple con los requisitos del trabajo • Facilidad de moverse a otros pacientes cuando ya un paciente no requiere más servicio
SUR CENTRAL	**Adultos y Desplazados**	**Servicios Futuros Deseados**	• Se pueda extender la cantidad de horas dentro de una misma posición con el patrono. Actual puede ser 4 días por semana y las horas se consumen en 3 meses • Ofrecer otros adiestramientos, para mantener la educación continua • Adiestramientos en uso de programas de computadoras • Adiestramientos de cómo crear un nuevo negocio (pequeños negocios) • Hacer conexión con los cuidos de menores
SUR CENTRAL	**Adultos y Desplazados**	**Comentario Adicional**	• Que no se acaben los fondos • Hacer socialización entre los participantes de los programas