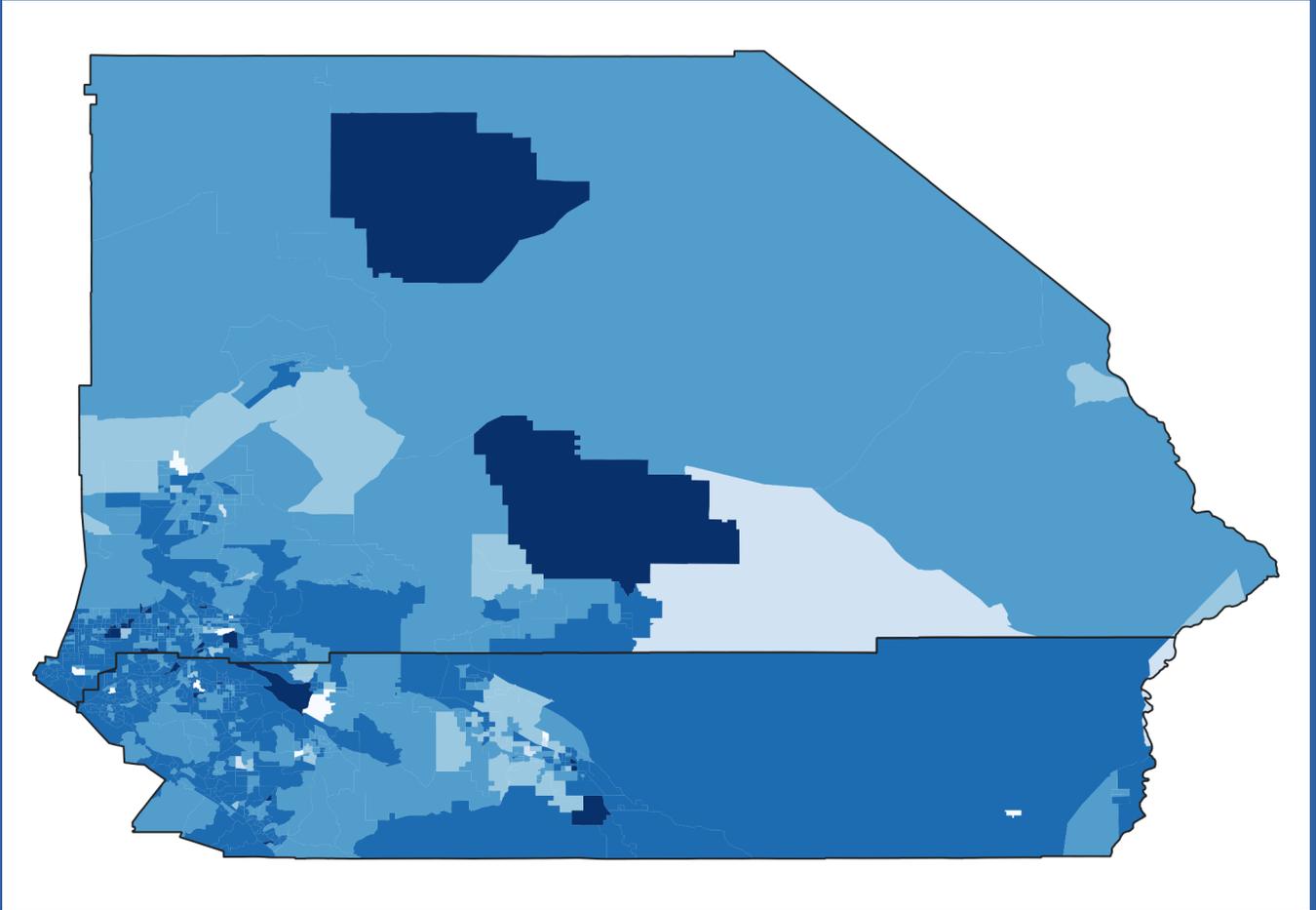


# Thrive Inland SoCal



## Análisis del mercado laboral

2024

# Análisis del mercado laboral

Informe elaborado por:

Michael Bates, Marissa Brookes, Sara Bruene, John Burnett, Eric Calderon, Aranzazu Carbajal, Elvira De La Torre, Jingyan Guo, Gregory B. Hutchins, Manisha Kapoor, Ketia Mukenge, Fatima Nelson, Zhuoyu Qiu, Sonia Rana, Ellen Reese, Gary Rettberg, Idiana Salam y Beth Tamayose.

*Acknowledgements: We thank all of the individuals and organizations who lent their time and shared their experiences and expertise for this project. All errors and omissions are ours alone.*

*This project was funded through a contract with the State of California as part of their California Jobs First initiative (formerly known as CERF), and grants from the UC Worker Rights Policy Initiative and the James Irvine Foundation.*

## Resumen ejecutivo

El “Informe de análisis del mercado laboral de los condados de Riverside y San Bernardino” ofrece una exploración incisiva de la dinámica del mercado laboral en los condados de Riverside y San Bernardino, que revela perspectivas fundamentales sobre las tendencias y los desafíos laborales. Detalla los sectores clave del empleo y compara las áreas mejor pagas, como la salud y la educación, con las áreas peor pagas, como el comercio minorista y los servicios de alimentación. Este análisis se enriquece con las voces de trabajadores reales de la región, recogidas a través de decenas de entrevistas exhaustivas y que incluyen voces que normalmente no se escuchan en el proceso de elaboración de políticas, como las de los trabajadores sin vivienda, los desempleados, las comunidades tribales, los trabajadores negros, los trabajadores latinos y los jóvenes. Estos relatos subrayan las variaciones en las oportunidades de empleo, los ingresos y la calidad de los puestos de trabajo, al poner de relieve la lucha a la que se enfrentan muchos para conseguir empleos bien remunerados.

Un análisis exhaustivo de los datos revela hallazgos significativos. Un gran número de los habitantes de la región de los dos condados ganan bastante menos que los trabajadores de otras partes del sur de California, y el estado en su conjunto sigue enfrentándose a un costo de vida elevado, a veces inalcanzable, así como a muchos otros retos que inhiben la movilidad económica. El empleo en la región tampoco cumple con frecuencia la norma CERF para empleos de alto nivel, un concepto que abarca más que el salario. La ausencia de una presencia sólida de industrias de alta tecnología en la región recrudece las desigualdades económicas en ella. Además, la desigualdad se ve agravada por las disparidades raciales y de género en los puestos de trabajo y las oportunidades de formación que persisten desde hace décadas.

Este informe, sin embargo, no solo aborda los desafíos, sino que también esclarece la evolución positiva de la región. Por ejemplo, el crecimiento de los sectores de la salud y la educación, junto con el desarrollo de empleos “de calidad” y “prometedores”, indica una tendencia a crear más oportunidades de empleo de alto nivel. El crecimiento de los programas de aprendizaje de alto nivel y otras nuevas oportunidades de formación son otro avance positivo, sobre todo porque empiezan a abordar las antiguas disparidades en el acceso a buenos empleos. Estas mejoras, que coinciden con las aspiraciones y experiencias de las personas entrevistadas, son fundamentales para trazar el camino hacia buenos empleos y dinamizar la economía local. El informe también presenta recomendaciones clave para abordar estas disparidades y fomentar un crecimiento de alto nivel. Explica la necesidad de reforzar los sectores que ofrecen salarios más altos y de diseñar estrategias globales para un desarrollo económico sostenible. Al hacer hincapié en la mejora de la calidad de vida de los residentes mediante intervenciones políticas y el respaldo a los “buenos empleos”, el informe subraya la importancia de los esfuerzos específicos para mejorar la calidad del empleo en diversos grupos demográficos e industrias. La inclusión de experiencias reales de trabajadores aporta una perspectiva auténtica a estas recomendaciones, dado que subraya la necesidad de cambios sistémicos para garantizar salarios, prestaciones y condiciones laborales justas. En síntesis, esperamos que las conclusiones que aquí se presentan ayuden a informar y orientar a los líderes y a otros responsables de la toma de decisiones de la región para que profundicen su compromiso de fomentar un futuro más equitativo y próspero para la región de ambos condados.

## Introducción

La región de dos condados, que abarca los condados de Riverside y San Bernardino, presenta un panorama económico diverso y complejo. Según un informe reciente publicado por el Centro de Innovación Social y el Centro Comunitario y de Empleo de Inland Empire, la región cuenta con más de 1500 millones de puestos de trabajo, con ingresos promedio mensuales de, aproximadamente, USD 4907 e ingresos personales promedio anuales de USD 36 747. Este salario mensual está por detrás del promedio de otras áreas del sur de California y del estado en general, lo que indica una brecha en los niveles salariales: La región más amplia del sur de California, excluidos los condados de Riverside y San Bernardino, muestra ingresos medios mensuales notablemente superiores, de USD 6326, mientras que los californianos ganan un promedio de USD 7161 al mes. Según el equipo de Thrive Economic Development, aproximadamente el 26,1% de los trabajadores de los condados de Riverside y San Bernardino tienen un “empleo de calidad”, y un 17,3% adicional, “empleos prometedores”.<sup>1</sup> El equipo optó por dividir la idea de un “buen” empleo en “de calidad” y “prometedor” para poder identificar múltiples vías hacia un “buen” empleo. Un empleo de calidad se define como aquel que paga un salario digno y cuenta con un seguro médico patrocinado por el empleador, y es probable que siga ofreciendo vías de acceso a ambas cualidades. Un empleo prometedor se define como aquel que no paga un salario digno o no ofrece prestaciones, *pero* que proporciona vías claras hacia un buen empleo en los próximos 10 años. Cabe señalar que la idea de un “buen” empleo puede cuantificarse de múltiples maneras. Tal y como se define en la reciente actualización del Estado del Trabajo en Inland Empire (IE), la región de los dos condados también está por detrás del resto de California en términos de calidad del empleo, con solo el 29,3% de los individuos de la región en buenos empleos (definidos a continuación), en comparación con el 32,8% de los individuos en el sur de California y el 36% de los individuos en el estado de California en su conjunto (CSI UCR y IELCC, 2023).<sup>2</sup> Estas cifras ponen de manifiesto variaciones significativas tanto en las oportunidades de empleo como en los ingresos en las distintas regiones e industrias del sur de California y del estado en su conjunto.

---

1

[https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm\\_content=DAFvfPyrmmc#19](https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm_content=DAFvfPyrmmc#19)

<sup>2</sup> Nuestra definición de “buen empleo” hace hincapié en la calidad de los salarios y las prestaciones, similar a las ofrecidas por otros investigadores (Shearer, Shah y Gootman, 2019). Sin embargo, incluye criterios adicionales diseñados para captar el acceso de los trabajadores a un empleo estable con suficientes horas de trabajo (a tiempo completo) para alcanzar la seguridad económica y obtener un ingreso decente (CSI 2021: 5). En 2020, el salario promedio anual nacional era de USD 44 607,84 (en dólares de 2020). Ajustado al nivel de precios local, el umbral salarial anual para un “buen empleo” en IE es de USD 46 633,93 (en dólares de 2020). Según la Calculadora de salario digno del MIT, esta suma es superior a los ingresos anuales estimados necesarios para cubrir el costo básico de vida de una persona soltera en IE (USD 39 237). En este sentido, se trata de un ingreso “bueno” o “decente”, aunque probablemente no suficiente para “mantener una familia” (es decir, suficiente para cubrir el costo básico de vida de crianza de hijos o del cuidado de otras personas dependientes). La Figura 12 asociada señala lo siguiente: La Figura 12 muestra las desigualdades entre los trabajadores de IE en función de la ciudadanía a partir del uso del archivo quinquenal de la Encuesta sobre la comunidad estadounidense de 2021 de IPUMS. La variable utilizada aquí para el ingreso salarial real personal promedio es “incwage”, que informa el ingreso salarial total antes de impuestos de cada encuestado (es decir, el dinero que recibe como empleado) durante el año anterior. (Para obtener más detalles, consultar: [https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description\\_section](https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section)). Los datos para calcular el ingreso salarial real personal promedio se limitan a las personas que trabajan y el intervalo de edad va de los 16 a los 64 años.

Uno de los factores más importantes que afectan los ingresos en la región de los dos condados es la naturaleza del empleo, concretamente, los sectores en los que trabajan la mayoría de los residentes de la región. Los sectores clave que dominan el empleo en la región de los dos condados son: Atención médica y asistencia social, Transporte y almacenamiento, Comercio minorista, Alojamiento y servicios de alimentación, y Servicios educativos (CSI UCR y IELCC, 2023). Estas industrias representan en conjunto el 57% del total de trabajadores empleados (o de empleos) en la región. La atención médica y la asistencia social representan el 14,92% del empleo, con un ingreso promedio de USD 4832 al mes. Le sigue de cerca la industria del transporte y almacenamiento, que constituye el 13,01% del empleo, con un ingreso promedio mensual de USD 4379. El comercio minorista también contribuye sustancialmente, al representar el 10,78% del empleo, con un ingreso promedio de USD 4059. Por su parte, el sector de servicios de alojamiento y alimentación representa el 9,88% del empleo de la región de los dos condados, aunque con un ingreso promedio mensual comparativamente más bajo, de USD 2766. Los servicios educativos completan las principales industrias, representando el 8,40% del empleo, y los trabajadores de este sector ganan un promedio de USD 5518 al mes (CSI UCR y IELCC, 2023).

En general, observamos que muchas de las industrias que emplean a un mayor número de trabajadores ofrecen ingresos medios relativamente bajos, mientras que las industrias mejor remuneradas tienden a tener una fuerza laboral mucho más reducida (véase también CSI UCR e IELCC, 2023). Las industrias de cuatro dígitos más importantes de la región por ingresos promedio mensuales pertenecen a sectores como la intermediación y el corretaje de valores y contratos de materias primas, la generación de energía eléctrica y el transporte de gas natural por gasoducto, aunque emplean a relativamente pocos trabajadores. Sectores como los servicios a particulares y familias, el comercio minorista de libros y las empresas de artes escénicas se sitúan en el extremo inferior de los ingresos medios, lo que pone de manifiesto las disparidades salariales entre los distintos sectores (véanse las tablas 2 y 3 del Apéndice 1). Aunque los bajos salarios en la región son a menudo preocupantes, los bajos salarios del sector de los servicios a particulares y familias son especialmente notables, dado que esta industria ofrece más de 32 000 puestos de trabajo y ocupa el cuarto lugar en términos generales en cuanto al tamaño del empleo en la región de los dos condados entre las industrias de cuatro dígitos (véase la Tabla 1 del Apéndice 1).

Esta brecha salarial entre sectores, y la relativa falta de sectores mejor remunerados, afecta sustancialmente la calidad de vida, ya que la región de los dos condados también se enfrenta a importantes problemas de pobreza y asequibilidad de la vivienda. La tasa de pobreza relativamente alta en el condado de San Bernardino es especialmente alarmante en comparación con la del estado y la nación. Aunque los ingresos nominales medios de los hogares aumentaron entre 2016 y 2021, no siguieron el ritmo del aumento del costo medio del alquiler. El creciente desajuste entre los ingresos y el alquiler en los últimos años lleva a muchos hogares de la región a experimentar hacinamiento y otros problemas de vivienda. Estos problemas son más comunes en la región de los dos condados que en el estado y la nación (CSI UCR y IELCC, 2023).

Comprender la dinámica de la desigualdad en las oportunidades de empleo, los niveles salariales y los desafíos socioeconómicos en la región de los dos condados será crucial para

desarrollar estrategias integrales que fomenten un crecimiento económico sostenible y mejoren la calidad de vida de todos los residentes en la región. El empleo es clave. Las recientes prioridades legislativas del estado de California reflejan la intención de los responsables políticos de crear y mantener empleos de alta calidad mediante la mejora de las prestaciones y protecciones de los trabajadores, el fortalecimiento de la negociación colectiva y los derechos sindicales, el cumplimiento de la legislación laboral y la mejora de las condiciones de empleo. Sin embargo, la creación de “buenos empleos”, “empleos de calidad” y “empleos prometedores” no es una tarea sencilla ni un camino directo para reducir la desigualdad y mejorar la movilidad económica de los grupos que buscan la equidad en la región. Para alcanzar estos objetivos tienen que ocurrir tres cosas: En primer lugar, es útil definir qué es un buen empleo y cómo podría ser un empleo de alto nivel en sectores específicos, en particular, en los más destacados de la región. En segundo lugar, una comprensión más profunda de las barreras que impiden actualmente a los residentes de la región acceder a un empleo de alto nivel y mantenerlo será crucial para el diseño de intervenciones políticas destinadas a remediar estas desigualdades del mercado laboral. En tercer lugar, las nuevas intervenciones también deberían basarse en un análisis exhaustivo de los programas de aprendizaje y formación existentes en la región, incluidas las lecciones aprendidas de sus diversos éxitos y fracasos. Este informe pretende abordar estas tres tareas y, al hacerlo, incluir tantos aportes y puntos de vista como sea posible de aquellos que han sido históricamente excluidos del proceso de elaboración de políticas.

Nuestro equipo de siete entrevistadores realizó 75 entrevistas, en persona y a través de Zoom, entre octubre y diciembre de 2023, con una mezcla de trabajadores actualmente empleados en la región de los dos condados; representantes de organizaciones comunitarias, organizaciones sin fines de lucro y cámaras de comercio; empresarios y propietarios de pequeñas empresas; y funcionarios públicos en el ámbito municipal, de condado y tribal. Nuestra muestra incluyó a trabajadores, personal y funcionarios de las industrias que emplean a más trabajadores en la región (sanidad, educación, transporte, comercio minorista y servicios de alimentación) y abarcó diversidad en cuanto a edad, sexo, raza y situación económica de los entrevistados. Los entrevistados también representaron la diversidad geográfica, ya que no solo llegamos a las áreas metropolitanas, como las ciudades de Riverside, San Bernardino, Ontario y Fontana, sino también a los suburbios (como Beaumont, Calimesa y San Jacinto), zonas rurales (como Indio, Coachella Valley y el Alto Desierto de San Bernardino) y la reserva tribal de los indios Cahuilla del Desierto de Torres Martínez.

## **I. ¿Qué es un “buen empleo”? ¿Cómo debe ser un “empleo de alto nivel”?**

La definición de empleador “de alto nivel” del Fondo para la Resiliencia Económica de la Comunidad de California (Community Economic Resilience Fund, CERF) abarca una serie de normas. Entre ellas, se incluyen salarios que permitan mantener una familia, vías claras para el desarrollo profesional que conduzcan a puestos mejor remunerados y prestaciones, como días de

baja por enfermedad y vacaciones pagas. Otros componentes esenciales son proporcionar una jornada laboral adecuada con horarios predecibles, garantizar el acceso a la formación, mantener las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, reconocer la representación de los trabajadores y respetar el derecho de sindicación. Además, se espera que un empleador de alto nivel tenga un historial limpio, libre de robos de salarios, conflictos laborales en curso, infracciones en materia de salud y seguridad, o cualquier otro incumplimiento de la legislación laboral.

A pesar de estas normas bien definidas, es posible establecer una definición aún más inclusiva de la calidad del empleo. Aspectos menos tangibles de la calidad del empleo, como la equidad y la inclusión, un entorno laboral propicio y la voz del trabajador, son adiciones propuestas a la definición de buen empleo (Congdon et al., 2020).

En cuanto a los datos cualitativos, entrevistamos a trabajadores reales de la región de los dos condados que aportaron diversas perspectivas sobre lo que para ellos constituye un “buen empleo”. De sus definiciones se desprenden varios temas comunes, que reflejan un equilibrio entre la satisfacción subjetiva y las medidas objetivas de la calidad del empleo.

**Salarios y prestaciones sostenibles:** Existe un fuerte consenso en que un buen empleo debe ofrecer estabilidad financiera. Destiny Grace,<sup>3</sup> intermediaria de la comunidad cultural en una organización de IE, define un buen empleo como aquel que proporciona un salario decente para mantener un hogar, junto con prestaciones esenciales como el seguro médico. Además de su propia definición de buen empleo, Destiny declaró que los residentes de la comunidad con los que trabaja también buscan “un trabajo que pague un salario lo suficientemente decente como para poder permitirse una casa decente y una comunidad decente”. Además, la mayor queja que recibe de los residentes de la comunidad es la falta de acceso a la atención médica. Kurt Augsburger, director de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Distrito Escolar de San Bernardino, se hace eco de esta afirmación y destaca los salarios dignos y las prestaciones como elementos fundamentales, junto con la seguridad laboral y las vías de acceso al empleo.

**Oportunidades de ascenso:** El potencial de crecimiento dentro de un puesto de trabajo es otro tema. Cynthia Guzman,<sup>4</sup> especialista en desarrollo económico de Menifee, habló de la importancia de la formación y de las vías de promoción, al indicar que las oportunidades de movilidad ascendente contribuyen significativamente a la calidad del empleo. Cuando Cynthia reflexionó sobre su propia trayectoria profesional y señaló que tuvo la posibilidad de formarse dentro de su anterior empleo a tiempo parcial para crecer dentro de ese mismo empleo, expresó: “esas oportunidades de crecimiento son lo que hace que un empleo sea bueno”. Esto se refleja en las experiencias de Marco Pérez, empleado de un centro de distribución de Target, que valora la seguridad laboral y el carácter especializado de su función, que le ofreció oportunidades de ascenso y crecimiento profesional. Marco atribuyó su ascenso profesional al establecimiento de contactos con la gerencia para informarse sobre futuras oportunidades: “Me ayudó a abrirme paso, a capacitarme en otras áreas”. Asimismo, Ede Gómez explicó cómo un puesto de nivel inicial le permitió adquirir las habilidades necesarias para avanzar hacia un empleo de alto nivel: “Empecé

---

<sup>3</sup> seudónimo

<sup>4</sup> seudónimo

mi carrera en el sector bancario como cajero a tiempo parcial. Era un trabajo excelente. Luego me ascendieron a tiempo completo y a diferentes puestos dentro de la industria. Y resultó ser un empleo excelente y un gran punto de partida para lo que estoy haciendo ahora. Todas esas habilidades que aprendí, y todo en general, me ayudaron mucho”. Del mismo modo, Mary Díaz, gerente de programas de una organización gubernamental, opinó que los más jóvenes valoran la posibilidad de realizarse personal y profesionalmente en un empleo y, cuando no ven que les ayude a crecer profesionalmente, renuncian.

#### **El equilibrio entre la vida laboral y personal, y el desplazamiento al lugar de trabajo:**

Los entrevistados también mencionaron el impacto del empleo en la vida personal. El concepto de equilibrio entre la vida laboral y personal está implícito en muchas respuestas, lo que indica que un buen empleo no debe invadir excesivamente el tiempo y el bienestar personales. Kyle Preston, que dirige una pequeña empresa de logística con su mujer, explicó cómo el equilibrio entre vida laboral y personal se ha convertido en una característica más destacada de un “buen empleo”. Reflexionando al respecto, dijo: “Empiezas a contar los años y los veranos que te quedan con tus hijos. Así que, quizá, el dinero no importe tanto. La flexibilidad y el tiempo son el bien supremo”.

Los residentes de la región se ven obligados a desplazarse largas distancias a los condados de Los Ángeles, Orange y San Diego. Los entrevistados destacaron la relación entre sus desplazamientos y el equilibrio de su vida laboral y personal. Emily Crothers,<sup>5</sup> profesional de la salud, habló de las consecuencias negativas de sus largos desplazamientos. “Al principio, el viaje no estaba mal. Pero luego nos mudamos y continué trabajando en el mismo lugar durante, no recuerdo si dos años o algo así, esforzándome en ese viaje de ida y vuelta al trabajo. Lo odiaba tanto que conseguí un trabajo donde vivo, aunque el hospital no era tan bueno [...] y el sueldo era un poco más bajo. Pero el desplazamiento al trabajo es un tema importante que influye en mi decisión de quedarme, aunque el trabajo no sea tan bueno como el que dejé”. Del mismo modo, los organismos gubernamentales también reconocieron las ventajas de acortar los desplazamientos y acercar más empleos de alto nivel a los residentes de la región. Sean Smith, director de desarrollo económico, sugirió que los organismos pueden zonificar de otra manera y “considerar proyectos que sabemos que van a crear empleos mejor pagos”.

**Seguridad en el empleo y uso de habilidades:** La seguridad en el empleo aparece como un factor vital a la hora de definir un buen empleo. La experiencia de Monica Margal<sup>6</sup> de ser despedida en su primer “trabajo de chica grande”, que era un empleo asalariado en tecnología, la llevó a buscar una carrera que le ofreciera la posibilidad de reforzar sus competencias. Mientras expresaba su frustración por no haber podido encontrar empleo durante más de un año, Mónica subrayó la importancia de encontrar “un lugar donde pueda crecer, [donde] tenga oportunidades para ser creativa, para apoyarme realmente en mis puntos fuertes”. Este aspecto suele ir unido a la noción de que un empleo tiene demanda y ofrece una sensación de continuidad y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

---

<sup>5</sup> seudónimo

<sup>6</sup> seudónimo

**Realización personal y valor subjetivo:** Otro tema recurrente es la naturaleza subjetiva de la satisfacción laboral. Sean Smith, director de desarrollo económico de Desert Hot Springs, hizo hincapié en la satisfacción de la función que uno desempeña por encima de la remuneración asociada a ella. Sugirió que la definición de un buen empleo probablemente cambie en las distintas etapas de la vida “porque cada persona tiene objetivos diferentes”. Y tiene diferentes umbrales para definir lo que puede ser un buen empleo. Un buen empleo para un alumno de secundaria puede ser trabajar en un restaurante de comida rápida, mientras que para alguien de 20 o 30 años, es uno que le permita desarrollar una carrera profesional y crecer. Pienso que depende del lugar donde te encuentras y que cada persona tiene diferentes perspectivas según el lugar donde esta [...] y otras circunstancias”. Issac, un hombre de 45 años, también hizo hincapié en la importancia de que a uno le guste lo que hace: “Es curioso lo que pensamos que nos van a decir: bueno, pagan esta cantidad o algo así, o te dan seguro médico y prestaciones. Pero también hay otras cosas, ¿[es] algo que quieres hacer? Sí, puedes tener un empleo bien remunerado e, incluso, con prestaciones, pero sentirte miserable”. Del mismo modo, Amanda Hernández asocia un buen empleo con la oportunidad de desarrollo profesional y la alineación con los valores personales y el servicio a la comunidad. Amy,<sup>7</sup> con formación en educación infantil y cuidado de niños, consideró que poder transmitir conocimientos y devolverlos a la comunidad era un factor importante.

**¿Qué industrias regionales tienen una concentración de buenos empleos que, como mínimo, se ajusten a la definición del CERF?** Hay varias formas de identificar buenos empleos de acuerdo con la definición del CERF. Según el equipo de Thrive Economic Development de IE, los servicios públicos, la minería, las sedes centrales, los servicios profesionales y el gobierno se encuentran entre los cinco sectores principales en cuanto a cuota de calidad y empleo prometedor.<sup>8</sup> A partir del uso de otra definición, el Centro de Innovación Social de la Universidad de Riverside (Center for Social Innovation, University of California, Riverside, CSI UCR) y el Centro Comunitario de Empleo de Inland Empire (Inland Empire Labor and Community Center, IELCC) (2023) sugieren que un “buen empleo” debe proporcionar ingresos personales decentes, acceso a prestaciones y empleo estable. Aunque el nivel de ingresos utilizado por estos investigadores no era el de “sustento familiar” y podría decirse que era demasiado bajo, el uso de esta medida puede ayudar a revelar desigualdades en la calidad del empleo que se encuentra en la región. Según esta medida, la mayoría de los buenos empleos de la región requieren un título universitario o superior y la mayoría se encuentran en las siguientes áreas: servicios educativos, atención médica y asistencia social, servicios profesionales, científicos y técnicos, administración pública, e industria manufacturera. Entre los trabajadores con buenos empleos que no requieren un título universitario se encuentran las ocupaciones relacionadas con el transporte ferroviario, los operadores de plantas y sistemas, y los mecánicos y reparadores. Otros buenos empleos que no requieren un título universitario se encuentran en la construcción, la industria manufacturera, la atención médica y asistencia social y, en cierta medida, el transporte y el almacenamiento (consultar el Apéndice 2 para obtener más información). Estos resultados coinciden con estudios más amplios que

---

<sup>7</sup> seudónimo

<sup>8</sup> <https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view>

demuestran que los empleos de mayor calidad en EE. UU. suelen encontrarse en los servicios profesionales y empresariales, la industria manufacturera y las finanzas, y los seguros y el sector inmobiliario, mientras que los empleos de baja calidad tienden a encontrarse en el comercio minorista y los servicios de alojamiento y alimentación, pero también en la atención médica y la asistencia social (Fee 2022).

Dicho esto, la definición de “buen empleo” puede adaptarse a sectores específicos, cada uno con su propio conjunto de normas y desafíos. **En la atención médica y la asistencia social**, un buen empleo puede incluir no solo una remuneración justa y oportunidades de crecimiento profesional, sino también una estructura organizativa positiva (Ryan y Lee, 2023). Como señalan los autores, en el ámbito de la salud, la remuneración y otras opciones relacionadas son esenciales para la contratación, pero los aspectos no relacionados con la remuneración son los que contribuyen a la retención. Según los datos recopilados entre 2019 y 2021 a través de la Asociación Médica Estadounidense (American Medical Association), la cultura organizacional y el control de la carga de trabajo estaban fuertemente asociados con tasas más altas de agotamiento, mientras que el trabajo en equipo y el sentirse valorado estaban asociados con tasas más bajas (Linzer y otros, 2022). La legislación estatal reciente, como la Ley 1014 del Senado de California (vetada), pretendía mejorar el acceso y la calidad de la atención al paciente mediante el aumento del financiamiento y la mejora de los salarios de los profesionales de la salud. El Proyecto de ley 1334 del Senado (aprobado, 2022) aborda el bienestar de los trabajadores de la salud del sector público al ampliar las leyes vigentes sobre los periodos de comida y descanso. El objetivo es permitir que estos trabajadores descansen y se recuperen durante los turnos prolongados, lo que, en última instancia, contribuye a su salud general y a la calidad de la atención al paciente.

Los entrevistados que trabajan en el sector de la salud expresaron su satisfacción general con su empleo. No obstante, observaron que las oportunidades variaban en función de las aptitudes de cada persona. Por ejemplo, Emily Crothers, enfermera matriculada, explicó: “Las oportunidades son diferentes. Si quieres dedicarte a la enfermería más avanzada con, por ejemplo, pacientes de mayor gravedad, con condiciones más complicadas y un mayor grado de enfermedad que ese nivel de enfermería, solo contratarían a un licenciado o a alguien con un nivel educativo más avanzado. Se podría contratar a enfermeros con un título de dos años para puestos con pacientes menos complicados o menos enfermos. En el mío, ahora solo aceptan enfermeros licenciados. Y luego, para la UCI, se necesita una licenciatura y también alguna formación especializada”. Emily también mencionó que el hospital con el que trabajan tiene programas de respaldo al desarrollo profesional, aunque no sabían de ninguna oferta de servicios de asistencia, como guarderías. También reconocieron que los distintos hospitales disponen de diferentes niveles de recursos y que los grandes acontecimientos, como el COVID, ponen de relieve la repercusión que tiene el hecho de que a uno le guste su trabajo para poder seguir trabajando en ese campo.

**La industria del transporte y el almacenamiento**, muy presente en la región, también plantea desafíos importantes. Mientras que los empleos en el sector del transporte y el almacenamiento ofrecen a los trabajadores que carecen de credenciales, de una formación académica adecuada o que experimentan barreras lingüísticas la posibilidad de ganar salarios

dignos, los participantes que trabajaban en departamentos de Desarrollo Económico se muestran escépticos a la construcción de depósitos en sus regiones. Por ejemplo, Gabriel Martín, gestor municipal de Coachella, reconoció que la mayoría de los residentes de la comunidad trabajan en el sector de servicios y agricultura, donde sufren temperaturas extremas y malas condiciones laborales. Aunque los empleos en el transporte y el almacenamiento no están sindicados, suelen ser estacionales y, en su mayoría, a tiempo parcial, Gabriel reconoce que, en ocasiones, los trabajadores tienen acceso a buenos empleos, ya que estos lugares de trabajo a veces evitan que los trabajadores estén expuestos a enfermedades causadas por el calor, y pueden ganar salarios superiores al salario mínimo. Del mismo modo, Justin Guzmán reconoce que el acceso a los puestos de trabajo en los almacenes es una forma de que los trabajadores permanezcan en sus comunidades en lugar de desplazarse a otras ciudades, señalando que “si no tienes industria, estás excluyendo a algunos de tus residentes de ciertos puestos de trabajo en los que podrían estar trabajando de forma local, en lugar de conducir a la siguiente ciudad o a dos ciudades, por lo que se reduce el tiempo de desplazamiento”. Así, en las regiones donde hay pocos empleos de alta calidad, el transporte y el almacenamiento parecen ofrecer a los residentes mejores condiciones de trabajo y salarios relativamente más altos que las industrias peor pagadas, al tiempo que les permiten permanecer en sus comunidades. Tales evaluaciones contrastan, sin embargo, con otra investigación basada en 82 entrevistas originales con trabajadores del depósito de Amazon en IE que destaca la naturaleza a menudo físicamente agotadora y peligrosa de muchos trabajos de depósito, los problemas de exposición al calor entre estos trabajadores y la frecuente falta de salarios que sustenten a la familia, buenas prestaciones, sindicalización y equilibrio entre la vida laboral y personal en esta industria (Emmons Allison y Reese, 2023).

**En el comercio minorista**, un sector con una importante presencia en la región, la atención se centra en horarios justos, salarios más altos, empleo a tiempo completo y formación de calidad en atención al cliente. La imprevisibilidad de los horarios plantea desafíos que afectan la capacidad de los trabajadores para cursar estudios superiores, conseguir guarderías y obtener un descanso adecuado. Además, reconocer a los empleados como una inversión que genera beneficios, en lugar de como un costo flexible que hay que minimizar, podría ayudar a fomentar un entorno laboral positivo. Aumentar los salarios, promover el empleo a tiempo completo y ofrecer una capacitación integral para mejorar la atención al cliente y la productividad son elementos esenciales de este enfoque. A partir de ciertos ejemplos, como la Ordenanza sobre la Semana Laboral Justa (Fair Work Week Ordinance) de Los Ángeles (artículo 5 de la Ordenanza 187710), se pide a los empresarios que faciliten por escrito una Estimación de Buena Fe del horario laboral antes de la contratación y dentro de un plazo determinado a los trabajadores actuales que lo soliciten. Las disposiciones como el tiempo y medio por los turnos de cierre y apertura, la notificación previa de los horarios de trabajo y la posibilidad de que los empleados soliciten horarios y ubicaciones de preferencia contribuirían a un entorno laboral más estable y predecible. Además, la ordenanza restringe las nuevas contrataciones hasta que se ofrezcan las horas disponibles a los trabajadores actuales, para así fomentar la equidad en la distribución. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por mejorar la calidad del empleo en el comercio minorista, como la ordenanza de Los Ángeles y la

Ley de Horarios Justos (Fair Scheduling Act) de California, implementada en abril de 2023 para regular las prácticas de horarios y mitigar los efectos adversos de los horarios de trabajo impredecibles, la necesidad de hacer cumplir la ley sigue siendo una preocupación persistente.

Kelly, una mujer de unos 20 años que actualmente trabaja en el comercio minorista, señaló que conseguir suficientes horas era una preocupación. Al principio tenía un segundo trabajo, pero luego dejó el otro, y cuenta: “¿Ahora mismo? Estoy trabajando en Big Lots...También estaba trabajando en otro lugar. Pero dejé de trabajar allí, hace como tres semanas... Lo único que deseaba eran más horas... Luego empezaron a darme menos días. Y pienso 'Maldición, debería haberme quedado con el otro trabajo'”. Eddie,<sup>9</sup> que tiene 19 años, aportó una perspectiva clave sobre los pros y los contras de la remuneración *frente* al riesgo percibido. Actualmente trabaja en una tienda de suministros para la construcción, y reflexionó que, aunque le ofrecieron un trabajo de carga, no lo aceptó. “Tengo la oportunidad de realizar el cambio por USD 2 más, pero eso le pasa más factura a mi cuerpo que estar de pie en la caja. Sí, tengo que ver los beneficios. Así que aceptaría un poco menos de sueldo por más... No, gracias”.

En los **servicios de alojamiento y alimentación**, la definición de “buen empleo” engloba toda una serie de factores, como salarios más altos, mejores oportunidades de capacitación y derechos sindicales para los trabajadores rurales. Por ejemplo, la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) ha abogado por un salario mínimo de USD 20 en este sector. El Proyecto de ley 476 del Senado de California, centrado en la seguridad alimentaria y los manipuladores de alimentos, obliga a los empleadores a permitir que los trabajadores completen la capacitación necesaria para obtener el carné de manipulador de alimentos. Es importante que esta capacitación se compense como horas trabajadas y que se reembolsen a los empleados los gastos asociados a la obtención del carné. Además, el proyecto de ley prohíbe a los empleadores asignar a los trabajadores tareas adicionales durante su capacitación, haciendo hincapié en la necesidad de dedicar tiempo al desarrollo de habilidades. De cara al futuro, el Proyecto de ley 476<sup>10</sup> exigirá que el Departamento de Salud Pública publique un enlace de Internet a los programas acreditados de formación de manipuladores de alimentos antes del 1 de enero de 2025, lo que mejorará la accesibilidad y la transparencia de las oportunidades de capacitación. Los derechos sindicales también ocupan un lugar destacado en la configuración de la calidad del empleo, como ejemplifica el Proyecto de ley 2183. Esta ley, que aborda específicamente los derechos sindicales de los trabajadores rurales, garantiza que estos tengan libertad para votar sobre la sindicación sin enfrentarse a amenazas o intimidaciones por parte de sus empleadores.

Los entrevistados expresaron algunas perspectivas interesantes sobre los empleos en el servicio de alimentación. Eddie, que también trabaja en una cadena de comida rápida, mencionó inicialmente los bajos salarios como un problema, pero luego se dio cuenta de que otros se enfrentaban a una situación más difícil debido a problemas de gestión. Recordó que “al principio, no podía creer que estuviera trabajando en una cadena de comida rápida por tan poco dinero, [pero] luego reflexioné... y pensé que, en relación con el tiempo, es razonable, para la cantidad de trabajo

---

<sup>9</sup> seudónimo

<sup>10</sup> [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=202320240SB476](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202320240SB476)

que hago es bastante razonable”. Nunca me estreso. De verdad”. En su caso particular, consideró que el bajo salario era una contrapartida razonable por una gerencia más comprensiva acerca de sus circunstancias.

Nel<sup>11</sup> trabaja actualmente como jefe de turno en un restaurante y aporta una perspectiva ligeramente distinta. En su opinión, un buen empleo es “[en] instalaciones bien mantenidas y gestionadas, con una capacitación adecuada para los empleados, [y que estén] bien pagos, con un salario digno”. Al principio, Nel creía que el transporte era una de las mayores barreras para que la gente encontrara buenos trabajos, pero ahora, con opciones como Uber y Lyft además de las tradicionales, cree que “es la motivación con el salario, conseguir que las personas vengan a trabajar y hacer el trabajo que se demanda”.

A pesar de las diferencias en las definiciones y las expectativas de lo que constituye un “buen empleo” en los distintos sectores, **la necesidad constante de normas universales es evidente**. Aunque cada sector tiene sus propios desafíos y puntos de referencia, los principios fundamentales de un “buen empleo” siguen siendo los mismos: un salario digno, prestaciones integrales, oportunidades de crecimiento y un entorno laboral seguro y respetuoso. Los estudios realizados en la región indican que, independientemente del sector, sea salud, transporte, comercio minorista o servicios de alojamiento y alimentación, se reclaman cambios sistémicos que defiendan estas normas. Estos cambios incluyen horarios justos, salarios equitativos y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, en particular, aquellos de comunidades marginadas que pueden enfrentarse a contratiempos adicionales. Las entrevistas subrayan la necesidad de un enfoque específico para cada sector, pero también revelan una aspiración colectiva a la calidad del empleo que trascienda las fronteras sectoriales, en la que todo empleo tenga potencial para ser un “buen empleo”.

**¿Quiénes tienen un “buen empleo” en la región?** ¿Qué grupos demográficos tienen más probabilidades de encontrar un empleo de alto nivel? Hay varias formas cuantificables de definir lo que es un “buen” empleo. Algunas métricas miden los salarios en un promedio nacional, mientras que otras adoptan un enfoque más regional. Según el reciente informe “State of Work in the Inland Empire Part II” (Estado del Trabajo en Inland Empire, Parte II) (CSI UCR e IELCC, 2023), a partir de 2020 se observan disparidades claras en la calidad del empleo entre los distintos grupos demográficos. **Solo el 21,2% de los trabajadores latinos** tiene buenos empleos, un porcentaje sustancialmente inferior al promedio de la región y del estado para los **trabajadores blancos**, del 43% y 46,6%, respectivamente. **Solo el 33,6% de los trabajadores negros** tiene buenos empleos, lo que es algo inferior al promedio estatal de trabajadores negros del 35,2% y, de nuevo, sustancialmente inferior al promedio regional y estatal de los trabajadores blancos. **A los trabajadores asiáticos, 38,6%** de los cuales tienen buenos empleos, les va mejor que a los trabajadores latinos y negros, pero notablemente peor que a los trabajadores asiáticos del resto del sur de California (43% de los cuales tienen buenos empleos) y que a los trabajadores asiáticos de

---

<sup>11</sup> seudónimo

California en general (47,5% de los cuales tienen buenos empleos). De los identificados como **Otros**, solo el **32,1%** tiene buenos empleos (CSI UCR e IELCC, 2023: 43).

Si añadimos la dimensión de género al análisis, la disparidad es aún mayor. Según este mismo informe, **solo el 16,4% de las trabajadoras latinas tienen un buen empleo**, mientras que en el caso de los hombres asciende al 25,2%. El siguiente porcentaje más bajo de trabajadores con buenos empleos procede del Género: femenino, Raza: categoría “Otros” (con un 29,1%), seguido de **las trabajadoras negras, de las que solo el 31,2%** tiene un buen empleo (*frente al 36,2%* de los trabajadores negros). En el extremo superior, **el 36,4% de las mujeres asiáticas y el 39,4% de las mujeres blancas** tienen buenos empleos, mientras que los trabajadores de sexo masculino asiáticos y blancos son los que tienen más probabilidades de obtener buenos resultados en este ámbito: **un 40,8% de los trabajadores asiáticos y un 46% de los trabajadores blancos** tienen buenos empleos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de realizar esfuerzos específicos para abordar las disparidades y mejorar la calidad del empleo en los distintos grupos demográficos de la región de los dos condados. También se hacen eco de muchas de las conclusiones de los análisis nacionales, que constatan que las ocupaciones de menor calidad tienen más probabilidades de ser desempeñadas por trabajadores de sexo femenino, con niveles educativos más bajos y de raza negra o latina (Fee 2022).

El equipo de Thrive Economic Development de IE realizó un análisis similar. El análisis económico<sup>12</sup> reveló que las personas que se identifican como asiáticas e isleñas del Pacífico y blancas eran los que tenían más probabilidades de tener un empleo de calidad o un empleo prometedor, con un 58,8% para ambos tipos de empleo. En comparación, los trabajadores latinos son los que menos probabilidades tienen de tener un empleo de calidad o un empleo prometedor, con un 32,6% en total para ambos tipos. Al desglosar los datos por raza y género, y tener en cuenta los distintos niveles educativos, se observan algunas tendencias. En general, en todos los niveles educativos, los hombres blancos tienen el mayor porcentaje de empleos de calidad o prometedores. En comparación, las mujeres latinas tienen el porcentaje más bajo de empleos de calidad o prometedores, en todos los niveles educativos.

## II. Obstáculos para acceder a empleos de alto nivel

Desde principios de los años ochenta, el panorama laboral de la región ha experimentado una transformación significativa. La vecindad con los puertos de Los Ángeles y Long Beach ha situado geográfica y económicamente a la región como conducto logístico hacia la mitad occidental de Estados Unidos. Esto incluye la facilitación del movimiento de mercancías, el almacenamiento de materias primas en depósitos y la optimización de la cadena de suministro en general (Wachtel, 2023). La industria de almacenamiento se ha expandido por toda la región, fomentando el crecimiento empresarial, ofreciendo ocupaciones con salarios bajos y aumentando el valor del suelo. La expansión de la industria logística ha traído consigo una afluencia de trabajadores, lo que ha reducido la disponibilidad de viviendas asequibles y ha llevado a algunas

---

<sup>12</sup> <https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view>

familias a trasladarse a zonas más alejadas (Cobb, 2015; Desmond y Gershenson, 2018; Wachtel, 2023). La falta de atención al fomento de la educación y el desarrollo profesional, agravada por otras formas de obstáculos económicos, educativos y sociales, ha reducido la prosperidad de los trabajadores.

Así pues, el mercado laboral de la región se enfrenta a importantes desafíos debido a una serie de obstáculos que limitan el acceso a empleos de alta calidad. Estos obstáculos se dividen en tres categorías principales: económicos, educativos y sociales, cada uno de los cuales contribuye de forma única al panorama laboral. Los **obstáculos económicos**, como la falta de guarderías y servicios de cuidado de ancianos asequibles, el acceso inadecuado al transporte, el elevado costo de la vivienda y la brecha digital, afectan directamente la capacidad de los trabajadores de conseguir y mantener un empleo. Estos factores no solo limitan las oportunidades de empleo, sino que también afectan la capacidad de realizar un trabajo que ofrezca progreso y estabilidad. También es importante mencionar el impacto potencial de los empleos actuales de baja calidad en las oportunidades futuras de ascender a posiciones económicas más altas. Los **obstáculos sociales** son igual de importantes. El desempleo y los despidos, los problemas de salud que impiden el trabajo físico y la percepción cultural de ciertos trabajos como indeseables son obstáculos significativos. Para los trabajadores indocumentados y los que tienen antecedentes penales, los desafíos son aún mayores: opciones laborales limitadas, barreras lingüísticas, discriminación y horarios inflexibles que dificultan la asistencia a cursos de capacitación o el pluriempleo. Los **obstáculos educativos** también desempeñan un papel crucial. Muchos trabajadores de la región carecen no solo de las habilidades y credenciales necesarias para obtener un buen empleo, sino también de información fundamental sobre los buenos empleos disponibles y las redes necesarias para conectarse con estas oportunidades. Esta situación se ve agravada por el impacto evolutivo de la automatización, que contribuye a la descualificación y al desplazamiento de los trabajadores. Además, hay una deficiencia notable de oportunidades accesibles para aprender a hacer currículums, presentar postulaciones y asistir a entrevistas, y los centros de enseñanza primaria y secundaria a menudo se quedan cortos a la hora de dar a conocer las distintas trayectorias profesionales y educar sobre los derechos de los trabajadores.

## **Obstáculos económicos para acceder a empleos de alto nivel**

### Falta de acceso a servicios de cuidado de niños y de ancianos

La falta de servicios asequibles de cuidado de niños y de ancianos suele ser un importante obstáculo económico para los trabajadores que buscan un mejor empleo. En Estados Unidos, como en gran parte del resto del mundo, las mujeres asumen una parte **desproporcionada** de la carga de los cuidados y las tareas domésticas no remuneradas. Las mujeres mayores de 15 años en EE. UU. realizan tareas domésticas y de cuidado no remuneradas durante un promedio de 5,7 horas al día, frente a las 3,6 horas que dedican a ellas los hombres (Anderson y Dektar, 2010; Hess y Hayes, 2020). Esto significa que las mujeres de Estados Unidos dedican, en promedio, un 37% más de tiempo al día que los hombres a tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.

Soportar la mayor parte de la carga del cuidado de niños y ancianos sin un respaldo adecuado plantea obstáculos enormes a las mujeres que buscan carreras gratificantes. Sin opciones confiables para las tareas de cuidado, las mujeres suelen tener dificultades para combinar las horas de trabajo con las necesidades familiares, lo que puede obligarlas a **trabajar a tiempo parcial con menos oportunidades de progreso**. Las interrupciones de la carrera profesional son frecuentes cuando las mujeres asumen las responsabilidades de cuidadoras, lo que conduce a una pérdida de competencias y a un debilitamiento de las redes profesionales. La escasa movilidad laboral y las limitaciones económicas dificultan aún más su capacidad para buscar nuevas oportunidades o invertir en servicios de cuidado de calidad. Las normas y los estereotipos de género que hacen recaer la carga de los cuidados en las mujeres contribuyen a crear prejuicios en el lugar de trabajo, lo que repercute en su progreso profesional. El estrés que supone equilibrar las responsabilidades laborales y de cuidado puede provocar agotamiento y afectar el bienestar físico y mental. En conjunto, estos desafíos crean obstáculos al desarrollo profesional. **Y lo que es más importante, estas dificultades no solo las afrontan las mujeres, sino también las familias monoparentales y otros cuidadores en solitario de todos los géneros.**

En la región de los dos condados, el impacto económico del cuidado de niños es especialmente evidente si se tienen en cuenta los **costos sustanciales que supone la atención a tiempo completo de los bebés**. En el condado de Riverside, el costo anual del cuidado de un bebé a tiempo completo en una guardería es de aproximadamente USD 15 504, mientras que, en el condado de San Bernardino, es ligeramente inferior, unos USD 15 240. En los hogares de cuidado infantil familiar, estos costos son de USD 11 472 en Riverside y de USD 11 292 en San Bernardino, según lo informado por la Encuesta Regional de Tasas de Mercado de proveedores de cuidado infantil de California en 2021.<sup>13</sup> Estas cifras ponen de manifiesto la considerable carga económica que soportan las familias, en especial las que tienen hijos pequeños.

El cuidado de ancianos es también una necesidad creciente en EE. UU. y a nivel local, ya que cada condado registró un aumento de más del 10% de la población mayor de 65 años en los últimos 5 años.<sup>14</sup> Sin embargo, hay pocos centros de cuidado autorizados en ambos condados. Según el Departamento de Servicios Sociales de California, la mayoría de los centros residenciales para personas mayores que figuran en su base de datos para ambos condados están cerrados (es decir, más del 80% en San Bernardino y casi el 80% en Riverside).<sup>15</sup> De los que cuentan con autorización y están en funcionamiento, sus límites de capacidad cubren menos del 5% de todas las personas mayores de 65 años<sup>16</sup> en ambos condados. Los cuidadores a domicilio pueden ayudar

---

<sup>13</sup> <https://rrnetwork.org/research/child-care-data-tool#!0>

<sup>14</sup>

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2017.S0103?q=S0103:%20Population%2065%20Years%20and%20Over%20in%20the%20United%20States&g=050XX00US06065,06071&tid=ACSST1Y2022.S0103>

<sup>15</sup> <https://data.ca.gov/dataset/community-care-licensing-residential-elder-care-facility-locations/resource/eec7b4c3-075f-409f-91b3-06c885791d0d>

<sup>16</sup>

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0103?q=S0103:%20Population%2065%20Years%20and%20Over%20in%20the%20United%20States&g=050XX00US06065,06071>

a cubrir esta brecha y suelen ser bastante más baratos que los centros residenciales, pero siguen suponiendo un costo mensual importante.<sup>17</sup> En consecuencia, el cuidado de ancianos suele terminar siendo un trabajo no remunerado, similar al cuidado de niños. Según la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics), en 2021 y 2022, aproximadamente el 14% de la población de Estados Unidos, es decir, algo más de 37 millones de personas, prestaron cuidados no remunerados a personas mayores.<sup>18</sup> Al igual que en el caso de los cuidadores de niños, la mayoría eran mujeres.

La carga económica del cuidado de niños y ancianos es un obstáculo importante para el empleo de alto nivel en la región. Entrevistados como Madeline West destacaron **la escasez de guarderías y programas**, como el Boys and Girls Club o los programas extraescolares recreativos de la ciudad, que suelen ser las únicas opciones asequibles disponibles. Los elevados costos y la limitada disponibilidad de servicios de cuidado de niños y ancianos obligan a muchas personas, sobre todo mujeres, a trabajar a tiempo parcial o a abandonar la vida laboral, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, Len señaló que el cuidado de los niños puede dificultar el acceso a la educación de los padres jóvenes, que “a veces no tenemos suficiente dinero. No cumplimos los requisitos para esto, no cumplimos los requisitos para aquello. Así que el financiamiento es uno de los principales obstáculos. Y, en especial, si se trata de una chica joven que tuvo un hijo a una edad temprana. ¿Cómo va a ir a la escuela y seguir cuidando de su hijo, aunque ahora tengan materiales en línea? A veces me pregunto qué pasa si lo que quieren no está disponible en línea”. Connie Stopher, directora ejecutiva de la Coalición de Desarrollo Económico (Economic Development Coalition) de Temécula, hizo una observación similar. Stopher señaló que el acceso asequible a guarderías de calidad repercute en todas las partes, tanto en términos de resultados para los jóvenes como de ayuda a los padres en materia de tiempo y finanzas. Stopher llegó incluso a sugerir que “si pudiéramos abordar de alguna manera este sistema de cuidado de niños a nivel social de una forma sistémica, tendría un impacto transformador en nuestra fuerza laboral, y en el futuro, en nuestra fuerza laboral futura”.

Además de los costos del cuidado de niños, las ciudades de la región **carecen de la infraestructura necesaria para desarrollar programas extraescolares y guarderías** que puedan aliviar la carga económica que pueden experimentar los padres. Cynthia Guzman, trabajadora de desarrollo económico en la ciudad de Menifee, atribuyó la gran cantidad de población que se queda en casa a la imposibilidad de acceder a guarderías. Cynthia dijo que “si alguien tiene hijos menores de cinco años, no hay muchas opciones de guardería, no hay muchas instalaciones... gran parte de nuestra fuerza laboral está en casa porque no hay opciones de guardería”.

La falta de guarderías también se convierte en un obstáculo para acceder a los programas de capacitación que ayudan a los trabajadores a conseguir empleo y oportunidades de ascenso.

---

<sup>17</sup> Los cuidadores a domicilio también se encuentran entre los peor pagados del sector ocupacional relacionado con la salud.

<sup>18</sup> <https://www.bls.gov/news.release/pdf/elcare.pdf>

Valeria Córdoba,<sup>19</sup> empleada de la división laboral del condado en Riverside, comentó: “creo que cuando se trata de personas con familia, o jefes de familia solteros, los obstáculos se vuelven un poco diferentes, simplemente porque no pueden llegar a fin de mes para pagar el cuidado de los niños”.

### Acceso inadecuado al transporte

La falta de transporte confiable puede suponer un obstáculo significativo para las personas que aspiran a conseguir buenos empleos y lograr la movilidad económica. Sin acceso a opciones de transporte eficientes, las oportunidades de empleo suelen estar **limitadas a un área geográfica reducida**, lo que disminuye las posibilidades de acceder a puestos bien remunerados y gratificantes. Como dijo un antiguo ejecutivo: “No hay oportunidades en el Alto Desierto. Por ejemplo, no hay consultoras; no hay Deloitte. Tienes que ir a Las Vegas o Los Ángeles para encontrar eso. Hay mucha gente que tiene que abandonar la comunidad. Hay una sobreabundancia de puestos de nivel inicial: entre el 90% y el 95% de los puestos de la zona. Muy pocos puestos de liderazgo”. **Los desplazamientos largos y difíciles** no solo agotan la energía física y mental, sino que también reducen el tiempo disponible para el desarrollo personal y la familia. El acceso limitado al transporte puede impedir que las personas busquen oportunidades de desarrollo profesional, asistan a eventos de desarrollo profesional y accedan a recursos educativos, lo que obstaculiza la progresión general de su carrera profesional. En regiones con un transporte público inadecuado, las personas pueden **tener dificultades para desplazarse a los centros de trabajo**. Esto afecta sobre todo a los habitantes de zonas rurales. Además, **la presión financiera asociada a las opciones de transporte** puede afectar los ingresos disponibles, lo que limita las inversiones en educación y capacitación, fundamentales para la movilidad económica. Romper este ciclo requiere **inversiones** en infraestructuras de transporte y políticas que mejoren la accesibilidad general.

Muchos trabajadores del sur de California se desplazan en auto. Los trabajadores de los condados de Riverside y San Bernardino **se desplazan solos en automóvil privado**, aproximadamente el 73,5% en Riverside y el 74,4% en San Bernardino.<sup>20</sup> Esto puede convertirse en un desafío si un hogar no dispone de un vehículo, o si solo tiene uno y tiene que compartirlo. Ryan<sup>21</sup> contó que perdió su trabajo por falta de transporte fiable, que “de nuevo, el transporte, lo perdí porque no tenía transporte. Faltaba demasiados días. Así que sí. Sí, tienes que [tener auto], así que dije 'comprensible'. Miini, que comparte un vehículo con su prometido, compartió que “a veces él tiene que hacer horas extra, lo que, a su vez, me hace llegar tarde al trabajo, porque solo tenemos un auto”. Uno de los entrevistados sugirió que la ayuda económica para la reparación de automóviles podría ser decisiva para ayudar a una persona a conservar su empleo. Además, menos residentes de los condados de Riverside y San Bernardino trabajan dentro de su condado de

---

<sup>19</sup> seudónimo

<sup>20</sup> ACS 2021 1 año, Tabla S0801; Consultar: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

<sup>21</sup> seudónimo

residencia en comparación con los condados de Los Ángeles y Orange. **La duración de los desplazamientos** en la región de los dos condados también fue superior a los de los condados de Los Ángeles y Orange, con un mayor porcentaje de población que viaja por 60 minutos o más. El costo del combustible surgió en algunas entrevistas como un obstáculo para conseguir un buen empleo, pero también en el contexto del costo que supone incluso llegar al trabajo.

Mientras que la mayoría de los hogares de ambos condados tienen acceso al menos a un vehículo privado, casi el 2% de los hogares del condado de Riverside, y el 2,3% de los hogares del condado de San Bernardino no tienen acceso a un vehículo privado.<sup>22</sup> Algunos trabajadores de la región se desplazan en transporte público, pero las **largas esperas de los autobuses** pueden suponer un desafío. Los entrevistados mencionaron que los autobuses llegan con muy poca frecuencia a las zonas más rurales y, a menudo, no se dirigen a donde tienen que ir. Varios entrevistados contaron que habían tenido que pedir que los llevaran al trabajo porque el autobús no iba a donde ellos necesitaban o porque el horario no les era útil.

**Fuera de los principales centros de población de cada condado** (es decir, el noroeste del condado de Riverside y el suroeste del condado de San Bernardino), las escasas opciones de transporte público en zonas como Coachella Valley, Desert Hot Springs, Menifee, Hesperia y Victorville hacen **casi imposible acceder a la educación superior y a buenos empleos**. Para combatir los problemas de transporte, Gabriel Martin, administrador municipal de Coachella, describió una nueva iniciativa que la ciudad está poniendo en marcha para facilitar los viajes al trabajo de los trabajadores rurales a través de programas de **viajes compartidos**: “Conseguimos una subvención para traer 12 vehículos Tesla a la ciudad... Los trabajadores rurales pueden utilizarlos como programa de viajes compartidos para ir y volver al trabajo, y es gratuito, no tienen que preocuparse por tomar un autobús”. Luis Urgiles, director de Desarrollo de la Fuerza Laboral de la Cámara de Comercio del Alto Desierto (High Desert Chamber of Commerce), destacó los proyectos actuales de la ciudad destinados a aumentar la fiabilidad del transporte público “al contratar a varios conductores de autobús y al ampliar las rutas, algo que se necesita con urgencia”.

Del mismo modo, para aumentar el **acceso** de los alumnos **a los campus universitarios**, que, para la mayoría de los residentes del condado, están al menos a 30 minutos de distancia, los responsables municipales están trabajando en el desarrollo de **campus satélite** para ayudar a los alumnos a avanzar en sus carreras universitarias. Los campus satélite no solo reducirán los obstáculos que supone el transporte, sino que también facilitarán a los alumnos la obtención de empleos de alta calidad en sus comunidades. Cynthia Guzman identificó la falta de infraestructura y transporte público dentro de Menifee como un obstáculo para que los alumnos accedan a la educación superior. Cynthia explicó que la ciudad está trabajando “para traer una universidad de cuatro años a nuestra región, porque la Universidad de California, Riverside (UCR) no está lejos, [pero] sin una infraestructura realmente construida en cuanto a transporte público, muchos alumnos, si no tienen ese transporte a la UCR, no tienen realmente una opción de un estudio de cuatro años que esté a su alcance”. Sean Smith subrayó su convicción de que un campus satélite dentro de Desert Hot Springs ayudará a los trabajadores a desarrollar las competencias esenciales

---

<sup>22</sup> ACS 2021 1 año, Tabla S0802; Consultar: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

necesarias para atraer empleos de alta calidad a la región. Para ayudar a prevenir la migración de residentes a ciudades cercanas en busca de empleos de alta calidad, Smith sugirió que “el acceso a la educación superior es otro problema... El colegio comunitario local aquí está probablemente a 30 minutos... El transporte se convierte en un problema... Realmente necesitamos que la universidad de cuatro años se expanda y sea capaz de brindar educación, capacitación y competencias para que tengamos un desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de esas empresas”. De esta manera, si bien los obstáculos como las infraestructuras, el transporte público y la falta de campus universitarios satélites han afectado a la capacidad de los trabajadores de la región para seguir desarrollando las competencias necesarias para obtener empleos de alta calidad y procurar estudios superiores, los responsables municipales están trabajando en iniciativas para reducir estos obstáculos.

### Elevados costos de la vivienda

El salario mínimo de California es de USD 15,50, lo que **no cubre el costo promedio de la vivienda, ni siquiera para quienes trabajan 40 horas semanales**. Aunque la región de los dos condados experimentó un tremendo auge de la construcción en los últimos años, esto aumentó principalmente la cantidad de depósitos en toda la región (Bluffstone y otros, 2008), y generó puestos de trabajo que pagan sueldos bajos y salarios que no abordan el aumento vertiginoso de los costos de la vivienda (Patterson, 2016; Bonacich y De Lara, 2009). Los salarios mensuales típicos de la región, tras las deducciones por impuestos y prestaciones, no alcanzan a cubrir los costos de las necesidades básicas y los gastos de manutención (Reese y Scott, 2019).

**Los elevados costos de la vivienda pueden obstaculizar significativamente la capacidad de los trabajadores para conseguir buenos empleos y lograr la movilidad económica por varios motivos.** En primer lugar, cuando una parte importante de los ingresos se destina a gastos de vivienda, queda **menos espacio para otras necesidades esenciales**, como la educación, la atención médica y el desarrollo profesional. Esta presión financiera puede limitar la capacidad de las personas para invertir en formación profesional o cursar estudios superiores, lo cual menoscaba su competitividad en el mercado laboral. A su vez, el elevado costo de la vivienda puede **restringir la movilidad geográfica**. Los trabajadores pueden tener dificultades para trasladarse en busca de mejores oportunidades laborales o buscar puestos en zonas con un costo de vida más elevado, incluso si estos lugares ofrecen empleos mejor pagos. Esta limitación de la movilidad laboral puede **restringir el crecimiento profesional** y la capacidad de acceder a industrias o sectores que puedan ofrecer un empleo más lucrativo o satisfactorio. En las zonas con precios de vivienda exagerados, los trabajadores suelen enfrentarse a **desplazamientos largos y costosos** desde las opciones de vivienda más asequibles a los centros de trabajo. Los largos desplazamientos no solo suponen una carga financiera adicional, sino que también **consumen un tiempo valioso** que podría invertirse en el desarrollo profesional o en responsabilidades familiares. Además, la presión de los elevados costos de la vivienda puede **obligar a las personas a dar prioridad a las necesidades financieras inmediatas frente a la planificación profesional a largo plazo**. Esto puede llevar a tomar decisiones basadas en la estabilidad financiera a corto plazo,

en lugar de buscar oportunidades que podrían mejorar las competencias o conducir a puestos mejor remunerados en el futuro.

Para los trabajadores **jóvenes** que acaban de empezar su carrera o para los que desean ascender en la escala económica, la carga de los costos elevados de la vivienda puede ser especialmente desalentadora. Acumular ahorros para la educación, la capacitación o iniciativas empresariales se convierte en un desafío cuando una parte importante de los ingresos se destina a cubrir gastos de vivienda. Esto, a su vez, **perpetúa la desigualdad económica** y restringe la capacidad de las personas para salir de los niveles de ingresos más bajos. Amy, con formación en educación infantil, mencionó que muchas de **las viviendas que se construyen en la región están fuera del alcance económico de los residentes** y acaban siendo AirBnB o quedando vacías. Amy dijo que, incluso formando parte de un hogar con dos ingresos, comprar sigue siendo imposible.

El mercado inmobiliario de la región se ha visto afectado por diversos factores, como el crecimiento demográfico, la escasa oferta de viviendas y los cambios económicos. Estos factores han contribuido al **aumento del costo de la vivienda**, al dificultar cada vez más el acceso a una vivienda a muchos trabajadores locales, especialmente los que tienen ingresos más bajos o moderados. En particular, los elevados costos de la vivienda han contribuido a que muchos de los residentes de la región se enfrenten a una severa carga por el costo de la vivienda. El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE. UU. (US Department of Housing and Urban Development, HUD) define la vivienda como asequible si representa el 30% o menos de los ingresos de un hogar. Según los datos del Censo de la población estadounidense de 2022 (American Community Survey, ACS), **casi el 60% de los inquilinos del condado de Riverside y casi el 61% de los inquilinos del condado de San Bernardino gastan el 30% o más de sus ingresos familiares en alquiler.**<sup>23</sup> Del mismo modo, la Coalición Nacional para la Vivienda de Personas de Bajos Ingresos (National Low Income Housing Coalition) determinó que el salario por hora necesario para alquilar un departamento de dos ambientes con un valor razonable de mercado en la región era de USD 33,67. Teniendo en cuenta que el salario mínimo en California es de USD 15,50, eso equivale a 1,8 (condado de Riverside) y 1,7 (condado de San Bernardino) empleos a tiempo completo.<sup>24</sup>

## Falta de recursos tecnológicos

La falta de acceso a la tecnología adecuada, como una computadora o el acceso a Internet, puede impedir que las personas obtengan buenos empleos. Hoy en día, muchas oportunidades laborales exigen **un dominio tecnológico** básico, y la incapacidad para cumplir estos requisitos puede perjudicar las perspectivas de empleo. Sin una computadora de escritorio o portátil, las personas pueden tener dificultades para **postularse a trabajos en línea, crear currículums profesionales o tener entrevistas virtuales**, que son prácticas habituales en los procesos de contratación contemporáneos. Además, la **falta de Internet de alta velocidad** puede impedir la

---

<sup>23</sup> 2022 ACS 1 año, Tabla DP04; Consultar:

<https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?q=housing%20cost&g=050XX00US06065,06071>

<sup>24</sup> [https://nlihc.org/sites/default/files/oor/California\\_2023\\_OOR.pdf](https://nlihc.org/sites/default/files/oor/California_2023_OOR.pdf)

participación en trabajo a distancia o en programas de capacitación en línea, lo cual limita el abanico de opciones laborales. La **imposibilidad de acceder a recursos digitales** para el desarrollo de competencias, la educación en línea o las oportunidades de establecer contactos puede perjudicar aún más la competitividad en el mercado laboral. Esta brecha digital agrava las desigualdades, ya que quienes no tienen acceso a la tecnología pueden quedar excluidos de sectores que dependen cada vez más de las competencias digitales. Reducir esta brecha es crucial para permitir un acceso más amplio a las oportunidades de empleo y fomentar la movilidad económica. Los responsables políticos y las organizaciones desempeñan un papel fundamental a la hora de abordar estas disparidades al promover **iniciativas de inclusión digital**, facilitar el acceso a **una tecnología asequible** y **ampliar la infraestructura de banda ancha** en las comunidades desatendidas.

Aunque la mayoría de los hogares de la región tienen acceso a una computadora y a Internet, sigue habiendo zonas con escaso acceso tecnológico. Los datos del Censo de la comunidad estadounidense de 2021 muestran que, aproximadamente, el 3,2% de los hogares del condado de Riverside y, aproximadamente, el 2,9% de los hogares del condado de San Bernardino **no tenían computadora** y, aproximadamente, el 6,9% de los residentes del condado de Riverside y, aproximadamente, el 6,2% de los residentes del condado de San Bernardino **no tenían ningún tipo de suscripción a Internet**.<sup>25</sup> Los hogares que ganaban menos de USD 20 000 también tenían casi el doble de probabilidades de no tener ningún tipo de suscripción a Internet en comparación con los hogares que ganaban entre USD 20 000 y 74 999, en ambos condados. Estos aspectos de la brecha digital ponen de relieve las disparidades en el acceso a las solicitudes de empleo en línea, pero también en la posibilidad de realizar búsquedas las **bolsas de trabajo en línea**. Kelly<sup>26</sup>, ciudadana de la comunidad tribal de Torres Martínez, habló largo y tendido sobre los obstáculos a los que se enfrentan quienes carecen de conocimientos tecnológicos para solicitar empleo en línea. Describió que, aunque la mayoría de las solicitudes de empleo están en línea, “no saben cómo hacerlo en línea. [...] Y esa es otra razón por la que no entienden por qué no pueden simplemente entregar su solicitud, completarla como antes. Porque ahora todo está informatizado. La mayoría de la gente ni siquiera sabe lo que significa 'en línea', las personas que están aquí. Quiero decir, sé que intentan buscar trabajo. Y van bien, intentamos pedir solicitudes. Nos dijeron que no, que lo hiciéramos en línea. Porque eso pasa muy a menudo. Los que estaban fuera, los miembros de la tribu que ciertamente están buscando empleo, son los que están tan acostumbrados a completar las solicitudes en papel que necesitan ayuda para completarlas en línea. Y también se frustran, porque no lo pueden hacer en su teléfono o directamente no pueden hacerlo. No saben cómo enviarlas. No saben cómo adjuntarlas o lo que sea”. También mencionó que en su comunidad “no hay ningún lugar donde acudir, es decir, para sentarse delante de una computadora”, lo que aumenta la frustración. El acceso a la tecnología y a un servicio de Internet confiable no es un hecho en muchas comunidades, lo que afecta desproporcionadamente a los solicitantes de empleo de esta región,

---

<sup>25</sup> 2022 ACS 1 año, Tabla S2801; Ver:

<https://data.census.gov/table?q=access%20to%20internet&g=050XX00US06065,06071>

<sup>26</sup> seudónimo

donde la infraestructura tecnológica puede no estar a la altura de la de centros más urbanizados. La rápida evolución del mercado laboral, cada vez más dependiente de nuevas herramientas y programas informáticos, exige una fuerza laboral tecnológicamente experta. Sin embargo, la ausencia de estas herramientas o de las aptitudes necesarias para manejarlas puede dejar a muchos atrás, sobre todo a medida que más empleadores integran las aplicaciones en línea y el trabajo a distancia en sus procedimientos operativos habituales. Reducir esta brecha es imperativo para garantizar que todos los solicitantes de empleo tengan la oportunidad de competir en un mercado laboral en constante evolución.

## Obstáculos sociales

El acceso a los empleos de alto nivel de la región se ve dificultado a menudo por diversos obstáculos sociales, entre ellos la **discriminación**, los **prejuicios sistémicos y culturales**, el **capital cultural desajustado** y el **estigma social en torno a ciertos empleos**. Los obstáculos sociales pueden afectar la capacidad de establecer redes de contacto e informarse sobre las oportunidades de empleos de alto nivel, de capacitación y de educación.

### Discriminación

Entre los obstáculos sociales más graves están aquellos basados en la discriminación. La **discriminación por motivos de raza, género y circunstancias personales** repercute significativamente en las oportunidades de empleo. Por ejemplo, los trabajadores negros se enfrentan a menudo a desafíos desproporcionados debido al racismo, la discriminación por edad y la discriminación de género. Para resolver estos problemas, los empleadores deben adoptar prácticas de contratación y gestión más inclusivas.

Basándose en las interacciones de los trabajadores en los sectores del empleo, Aliyah Martin, organizadora comunitaria en una organización local sin fines de lucro, insta a los empleadores a demostrar empatía hacia los trabajadores negros, que están desproporcionadamente subempleados y desempleados. Aliyah no solo habló de sus propias experiencias con el **racismo, la discriminación por edad y la discriminación de género al intentar conseguir un puesto más alto dentro de su empresa**, sino que también aludió a las experiencias que sus participantes sufrieron dentro de la fuerza laboral. Aliyah habla del lugar donde se encuentran los trabajadores negros ante los obstáculos sistémicos a los que se enfrentan, como el hecho de verse afectados por el sistema, y también los obstáculos culturales, incluida la incapacidad de hablar varios idiomas. Por lo tanto, pide a los empleadores tener “una comprensión cultural de la experiencia de los trabajadores negros... Los trabajadores negros suelen proceder de zonas con ingresos más bajos, los índices de delincuencia suelen ser más altos para los trabajadores negros, hay un trauma asociado a ello. La experiencia negra es una experiencia única que hay que comprender y a la que hay que dar cierto espacio”. Asimismo, Monét Warren, subdirectora del Centro de trabajadores negros de IE, expresó su frustración por el rechazo al que se enfrentaba por estar sobrecalificada para muchos puestos. “Lo pasé muy mal [cuando] volví a Inland Empire. Estuve fuera 10 años.

Me costó muchísimo encontrar trabajo en Inland Empire. Estaba sobrecalificada para todo. Pero aun así, nadie quería entrevistarme. **Así que me encontré con todos mis títulos y años de experiencia trabajando en Amazon**".

Además de la discriminación racial, las mujeres también están expuestas de manera desproporcionada al **acoso sexual** en su lugar de trabajo por parte de compañeros y gerentes. Mientras trabajaba en un depósito, Samantha Brown era seguida constantemente y acosada por su gerente. Después de que su gerente expusiera su zona genital a Samantha en el estacionamiento, ella decidió presentar una denuncia de acoso sexual ante el departamento de recursos humanos. Tras la investigación, el departamento de recursos humanos determinó que no había pruebas suficientes debido a que el depósito no disponía de cámaras de seguridad. Samantha no solo tuvo que trasladarse a otra región, sino que la despidieron al cabo de unas semanas.

Los entrevistados subrayaron el papel que desempeñan **las normas, las conexiones y el capital social** en el acceso al empleo en general. Brad,<sup>27</sup> quien actualmente está desempleado y sin vivienda, tiene experiencia profesional previa como operario y mecánico, y posee una licencia de conducir comercial (CDL) y una certificación para operar montacargas. Durante la entrevista, Brad hizo hincapié en que hay que dar a la gente una oportunidad de demostrar su valía aunque hayan tenido experiencias de vida complejas. "Conozco gente en situación de calle que solo busca una oportunidad. Sería bueno que hubiera un camino para esa gente". Brad también hizo hincapié en la importancia de "Más capacitación. Siempre tiene que haber programas de capacitación. Se tiene que dar a las personas la oportunidad de obtener nuevas competencias. Podría ser dentro de la misma empresa, pero con un trabajo diferente. Se debe dejar que lo intenten. Y si no funciona, probar otra cosa. Pero no despedirlas". Del mismo modo, Embee,<sup>28</sup> cuidadora a domicilio calificada que tampoco tiene vivienda, ha descubierto que es difícil acceder al mercado laboral, sobre todo para quienes están saliendo de estar en situación de calle o se enfrentan a otros traumas. Compartió su mirada y experiencia de "una persona en situación de calle en proceso de recuperación después de 90 días porque Taco Bell no puede contratarte... Hace las cosas realmente difíciles. Uno lo sigue intentando, pero es difícil. Pueden pasar semanas o años. El círculo vicioso depende de la persona que uno lleva dentro; basta un pensamiento equivocado para que la persona retroceda".

Harry,<sup>29</sup> antiguo propietario de una pequeña empresa que también se encuentra actualmente sin vivienda, considera que la discriminación basada en su aspecto o circunstancias ha sido un obstáculo para encontrar empleo. Comentó: "La gente tiene sesgos. Hay gente que cambia de vida, pero tiene cierto aspecto. Hubo un par de veces en las que yo era de la misma manera, como la gente de por aquí. Con la ropa que llevaba entonces, solo quería estar abrigado. Antes sentía que, aunque estaba en una mala situación, estaba empezando a dar la mano. Incluso podría darle un abrazo a alguien. Nadie sabría que tenía una casa".

---

<sup>27</sup> seudónimo

<sup>28</sup> seudónimo

<sup>29</sup> seudónimo

Rubén González, que trabaja en Desarrollo de la Fuerza Laboral del condado de Riverside, habló de los obstáculos a los que se enfrentan quienes han estado en prisión o están en libertad condicional. Rubén identificó al empleo y a la vivienda como dos de los problemas principales a los que se enfrenta.

### Condición de inmigrante y competencias lingüísticas

La condición de inmigrante y las barreras lingüísticas constituyen un medio adicional de discriminación. Los niños de origen inmigrante con padres que hablan una lengua distinta del inglés suelen tener que superar mayores obstáculos que sus compañeros. Se perciben discrepancias en las evaluaciones de inglés y matemáticas (Lahaie, 2008). Esta discriminación a menudo coloca a los hijos de inmigrantes en clases de apoyo, lo que desencadena mayores consecuencias negativas en sus trayectorias profesionales, al obstaculizar la movilidad ascendente y crear barreras adicionales al empleo de alto nivel. Además, los empleadores pueden querer que un empleado utilice un tipo concreto de inglés (por ejemplo, formal), o que sea capaz de hablar otros idiomas además del inglés.

El dominio del idioma está relacionado con el éxito de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral, ya que les ayuda a obtener información sobre los puestos de trabajo, así como sobre la idoneidad de una persona para un empleo concreto, en especial los empleos calificados (Lang, 2022; Madera y otros, 2014). Este hecho se comunica en diversos estudios que subrayan la importancia de la formación lingüística formal para acelerar la integración de los inmigrantes en los mercados laborales (Lang, 2022). Gracias a la formación lingüística, las perspectivas de empleo aumentan de manera exponencial, tanto en términos de cantidad como de calidad, al incrementar en más de un 45% las posibilidades de encontrar un empleo calificado (Lang, 2022). Aunque existen leyes que ayudan a superar estas desigualdades, como los Títulos VI y IV de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que trabajan en conjunto para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito académico para los alumnos que aún están aprendiendo inglés, numerosos problemas siguen sin abordarse, lo que deja a muchos inmigrantes y personas con diversidad lingüística en una situación de riesgo social y económico (CSI UCR, 2020).

La capacidad lingüística también resultó ser un obstáculo inesperado para determinados sectores, como el de servicios de alimentación. Embee mencionó que, cuando intentó conseguir un empleo en la industria de la comida rápida, la rechazaron porque no sabía hablar español. Expresó su frustración porque, como dijo: “Me presenté a Taco Bell y no conseguí el trabajo. No hablo español”. La necesidad de dominar el español también surgió en un puñado de otras entrevistas y abarcaba otros sectores además del de servicios de alimentación. Monét Warren, subdirectora del Centro de Trabajadores Negros de IE, expresó un sentimiento similar. “Algo con lo que me topé mucho y que, yo diría, contribuyó a que no me llamaran es el hecho de no ser bilingüe. En muchos de estos empleos te exigen hablar español”.

## Capital cultural

El capital cultural engloba las conexiones sociales, la conciencia cultural y las normas interiorizadas, y es clave para el desarrollo profesional. El capital cultural de una persona puede no coincidir con las expectativas de la industria, lo que puede estancar el desarrollo de las habilidades interpersonales necesarias para el crecimiento profesional. Algunos ejemplos son las redes sociales y el conocimiento de oportunidades de empleo, educación y capacitación. Estas características suelen desarrollarse a través de la familia y dentro de entornos sociales como la escuela pública (Santos y otros, 2018). Aquellas personas que carecen de capital cultural pueden verse aisladas de redes influyentes, enfrentarse a dificultades para alcanzar un determinado nivel educativo y luchar por adaptarse a las expectativas culturales de diversos sectores. La ausencia de estos activos sociales puede perjudicar el desarrollo de habilidades interpersonales significativas, afectar la capacidad de acceso a recursos culturales relevantes para determinadas profesiones e incluso perjudicar la imagen profesional y la idoneidad para puestos de liderazgo. Para superar estos obstáculos es necesario comprometerse con la igualdad de acceso a la educación, la diversidad y las iniciativas de inclusión, fomentar la concienciación cultural y garantizar que los lugares de trabajo valoren y aprovechen la diversidad de orígenes y experiencias culturales. Tales esfuerzos pueden contribuir a derribar los obstáculos que supone la falta de capital cultural y fomentar un entorno en el que las personas puedan sortear con éxito las complejidades del mercado laboral y lograr la movilidad económica.

Justin Guzman, director de desarrollo económico, sugirió que lo que podría ayudar es reforzar los conocimientos de los candidatos sobre “lo que buscan los empleadores [y] cómo desenvolverse en los sistemas de seguimiento de candidatos, que son mucho más complicados de manejar”. Muchos candidatos de empleo van, ven una oferta de empleo y dicen 'quiero postularme', pero no saben lo que eso significa realmente en el fondo”. Monét Warren, del Centro de Trabajadores Negros de IE, reconoció “una brecha general de conocimientos en las comunidades de color”. Mi experiencia como trabajador es mi experiencia, y mis conocimientos sobre el trabajo con trabajadores se limitan a [trabajadores] negros y latinos. Parece haber una brecha de conocimientos en las habilidades técnicas y las interpersonales. Me sorprende la cantidad de gente que no sabe redactar un currículum y una carta de presentación...”

A menudo, los participantes dudaban de su potencial y de su idoneidad para conseguir mejores empleos. Sam<sup>30</sup> recordó que no se sentía lo suficientemente calificado para una vacante y cuenta: “Empecé con seguridad. Una vez que comencé a trabajar en seguridad, logré abrirme paso. Y se dieron cuenta de que hacía mucho trabajo voluntario con el departamento juvenil que tienen. Me preguntaron por qué no me presentaba para urgencias porque estaba más calificado para ello. Y dije, '¿En serio? ¿Yo?' Así que me postulé y conseguí el puesto. Y sigo en él desde entonces”. John Woolsey, contratista independiente e ingeniero mecánico, comentó: “He sido el tío insistente que les dice a sus sobrinos: 'sé electricista, tú deberías ser plomero'. Y no hace falta dedicarse a eso toda la vida, solo para conseguir la matrícula y luego abrirse por cuenta propia, porque son

---

<sup>30</sup> seudónimo

competencias con muchísima demanda [...] pero, francamente, mucha gente se centra en [...] el trabajo tradicional de oficina [...] Tengo dos hijas. Les hice saber que un oficio es un lugar muy aceptable e incluso ventajoso para las jóvenes. Porque se aprende un oficio que se hace el tiempo necesario para obtener una matrícula. Y con eso, se tiene la capacidad de crear un negocio”.

## Estigma social

La desconexión entre la demanda cada vez mayor de trabajadores en sectores con una concentración creciente de empleos de alto nivel y la falta de conocimiento de estas oportunidades puede atribuirse a varios factores. En primer lugar, **los institutos suelen hacer hincapié en las carreras universitarias tradicionales de cuatro años, olvidándose de ofrecer información integral sobre las ventajas y la viabilidad de las carreras en oficios. Los padres y las familias pueden perpetuar este sesgo sin saberlo**, al orientar a sus hijos hacia los títulos universitarios como principal medida de éxito, especialmente los títulos universitarios en determinadas carreras. Además, existe un estigma social generalizado en torno a los trabajos manuales en Estados Unidos, que a menudo infravalora estas profesiones en comparación con las alternativas de cuello blanco. Este sesgo cultural contribuye a **una falta de prestigio asociada a los oficios**, lo que desalienta a los jóvenes a considerar estas vías a pesar de la gran demanda y del potencial de carreras bien remuneradas y gratificantes. El estigma social relacionado con la identidad y los roles también crea barreras en los mercados laborales, como las expectativas culturales y familiares sobre quién “debería” trabajar en determinados tipos de empleos e industrias. Este prejuicio disuade a las personas de considerar las carreras en oficios a pesar de su potencial de estabilidad y realización. Superar este estigma implica cambiar las percepciones, promover la concienciación sobre las oportunidades en diversos campos y poner en marcha programas que destaquen el valor de las diversas trayectorias profesionales.

Para hacer frente a los obstáculos relacionados con el estigma es necesario un cambio de percepción, una mayor concienciación sobre las oportunidades de empleo de alto nivel en los oficios y otras áreas, y esfuerzos para desestigmatizar los trabajos manuales. **Las iniciativas de colaboración en las que participen las escuelas, las familias y la comunidad en general pueden ayudar a modificar las percepciones y promover la concienciación sobre trayectorias profesionales diversas y gratificantes.** Algunos ejemplos son las escuelas que aplican programas integrales de orientación profesional, iniciativas de formación profesional y asociaciones industriales para proporcionar a los alumnos experiencias prácticas y conocimientos del mundo real. Los talleres comunitarios, los actos y las campañas educativas también podrían hacer más por **cuestionar los estereotipos y mostrar historias de éxito**, mientras que los programas de participación parental podrían garantizar que los padres estén informados sobre el potencial de carreras estables y lucrativas en oficios y otras áreas. La mejora de los planes de estudios, con aplicaciones prácticas de las competencias en oficios, puede hacer que el aprendizaje sea más pertinente, y las redes de apoyo comunitario podrían crear un esfuerzo colectivo para defender la importancia de las alternativas a un título universitario tradicional. Al fomentar la colaboración y

acabar con los estereotipos, estas iniciativas podrían contribuir a crear un ecosistema de apoyo que inspire a las personas a explorar y seguir carreras gratificantes en oficios.

## Conocimiento de las oportunidades

El conocimiento de las oportunidades profesionales es esencial para conectar a los trabajadores con empleos de alto nivel y ayudaría a desarrollar la fuerza laboral de la región. Hay muchas vías para aumentar el conocimiento de las oportunidades de empleo. Por ejemplo, los empleadores podrían asociarse con universidades y otros tipos de escuelas para dirigirse a los recién graduados, ofrecer jornadas de entrevistas en los campus y diversificar su fuerza laboral al contratar a futuros empleados con antecedentes y talentos únicos (SHRM, 2022). Sin embargo, en lugar de centrarse únicamente en las universidades, muchos empleadores han tratado de “plantar sus semillas” en la escolarización primaria para ayudar a los alumnos a considerar opciones de empleo a edades más tempranas (SHRM, 2022). Varios entrevistados mencionaron que tener contacto con diferentes trayectorias laborales u ocupaciones podría ayudar. Otros sugirieron tener oportunidades prácticas para ver qué “funciona”. También surgió el tema de la percepción de dónde se encuentran los puestos de trabajo, que la gente tiende a pensar que los condados de Los Ángeles, San Diego y Orange son los que tienen más y “mejores” empleos. También existe la sensación de que el mismo trabajo en los condados de Los Ángeles u Orange está mejor pago que en los condados de Riverside o San Bernardino, y que las agencias de contratación de personal tienen un límite. También se mencionó el papel de la comunicación en cuanto a qué tipos de trayectorias profesionales se promueven en diferentes situaciones, pero también en cuanto a la cantidad y qué trayectorias educativas están relacionadas o son necesarias para las diferentes opciones laborales. Como señaló Connie Stopher, de la Coalición para el Desarrollo Económico, “Creo que durante mucho tiempo las escuelas promovían la universidad, como 've a la universidad'. Y, luego, empezaron a decir que la universidad no es para todo el mundo, lo cual es cierto, pero muchos de esos programas de aprendizaje y certificación se imparten a través de colegios comunitarios. Y entonces... si pensaban, 'bueno, la universidad no es para mí'... No les interesaba ir a su colegio comunitario local para descubrir un camino diferente [...] así que creo que hubo un error en la comunicación sobre eso”.

Muchos participantes expresaron su deseo de conocer mejor los empleos de alto nivel y afirmaron que se trataba de una preocupación clave para su trayectoria profesional personal. Kelly<sup>31</sup> mencionó que no conocía las ferias de empleo hasta que su madre le habló de una, y relató: “Cuando me enteré, me quedé muy sorprendida. No sabía que se hacía eso. Mi madre se lo contaba a todo el mundo, va a haber una feria de empleo hoy, desde hoy hasta tal otro día, le mostraba el folleto a todo el mundo, Yo estaba como ¿qué?”. Jin<sup>32</sup> también mencionó que sería útil incluso poder ver los títulos de los puestos: “Añadir nuevos programas que ayuden a la inserción laboral,

---

<sup>31</sup> seudónimo

<sup>32</sup> seudónimo

las competencias básicas, mostrar diferentes tipos de puestos, cómo buscar trabajo”. Ryan lo resumió: “Creo que muchos de nosotros aquí queremos trabajar, como dije, trabajamos duro”.

Las vías de promoción dentro de una trayectoria profesional son importantes para conseguir buenos empleos, pero a menudo no se conocen bien. Los participantes constataron que algunas trayectorias profesionales llegan a un callejón sin salida. Por ejemplo, Marco, dependiente de un establecimiento de Target, identificó a sus compañeros con más antigüedad como los principales obstáculos para progresar y dijo que es “la peor parte del trabajo”. Dijo que “es difícil ascender porque una vez que llegan a esos puestos, no quieren irse e intentan aferrarse a ellos todo lo que pueden”. Cynthia, que trabaja en Desarrollo Económico en Menifee, observó un problema similar desde la perspectiva gubernamental. Dijo, “creo que lo más importante es que aquí no hay muchas grandes empresas. En cuanto al crecimiento del empleo, el problema es que la gente se queda sin trabajo a un cierto ritmo y hay tan pocos empleos con buenos salarios, bien remunerados y altamente calificados que eso perjudica a nuestra fuerza laboral. Tenemos mucha gente que se desplaza fuera de la ciudad para trabajar en esos empleos con buenos salarios, bien remunerados y altamente calificados...” Valeria Córdoba,<sup>33</sup> empleada de la división laboral del condado de Riverside, ha expresado una idea similar. Identificó cómo las barreras económicas pueden perjudicar la trayectoria profesional de un trabajador. “Tengo miedo de que mucha gente piense que un buen empleo es un empleo que sirve para pagar las facturas, para no tener que preocuparse por ellas. Pero, probablemente, no haya una trayectoria profesional. Desde el punto de vista de la comunidad, creo que mucha gente está en modo de supervivencia”. La concienciación sobre los empleos de alto nivel y los programas de capacitación puede aliviar estos obstáculos.

## Redes sociales

Las redes sociales están directamente relacionadas con el capital social de cada uno. Conocer a las personas correctas en el momento oportuno tiene el potencial de abrir puertas y oportunidades. El desempeño profesional está indudablemente relacionado con un dominio único de técnicas y habilidades en las que las personas necesitan experiencia para perfeccionarse de manera eficaz (Brouwers, 2020; Santos y otros, 2018). Muchos jóvenes, en especial los que proceden de entornos con bajos ingresos, siguen sin ser conscientes de esta realidad y a menudo pasan por alto la importancia de las redes y del capital cultural para la movilidad social y profesional. Algunos incluso se niegan a utilizar el capital cultural y las redes, ya que lo consideran una forma de “hacer trampa”, o simplemente se sienten incómodos utilizándolo en general (Norris, 2011). Por ejemplo, Marco Pérez, empleado de Target, explicó cómo su trayectoria ascendente fue el resultado de conocer a las personas correctas: “Después de unos años allí, simplemente haciendo contactos, hablando con la gerencia y todo eso, me recomendaron: 'Oye, sabemos que tienes experiencia haciendo esto y lo otro. Creemos que serías perfecto para el departamento de instalaciones de ingeniería. Puedes empezar como UA y ascender a mecánico'. Me ayudó a entrar,

---

<sup>33</sup> seudónimo

me ayudó a capacitarme en otras áreas y, en un par de meses, acabé cambiándome, en un par de meses de haber hablado con ellos”.

La capacitación en habilidades interpersonales ofrece una vía para desarrollar las aptitudes para las redes sociales. Ryan, que creció en una reserva tribal, recuerda: “Nos dieron clases en las que nos explicaban cómo completar las solicitudes y cómo hablar con la gente, porque muchos de nosotros, como dije, no sabemos cómo hablar con la gente. No sabemos lo que necesitamos para obtener a esas clases. Me ayudaron a entender cómo hablar y cómo relacionarme con un jefe o un compañero de trabajo. Y fui a una clase que enseña cómo tener estas... habilidades interpersonales. Pude asistir a una clase y me conectaron antes de que fuera y consiguiera este trabajo. Aprendí a hablar con esa gente. No era una clase tan grande... Presté atención. Y me ayudó muchísimo, por ejemplo, a redactar un currículum y esas cosas”.

La gerencia, incluido el entorno laboral, también puede ser un factor clave en la forma en que los empleados perciben la calidad del empleo y su acceso a mejores puestos. Algunos entrevistados mencionaron que el apoyo de la gerencia había sido un factor clave a la hora de decidir si un trabajo era bueno o no, por ejemplo, si los gerentes cuidaban de los empleados en cuanto a horarios, a que tuvieran suficientes horas y a que no los apuraran. Como señaló Savannah<sup>34</sup> sobre su trabajo en un restaurante, “la gerenta entendía muchas cosas, como asegurarse de conseguirle a la gente sus horas y todo lo demás”. Además del apoyo de la gerencia, los entrevistados también hablaron en general de que un buen empleo debe tener un entorno propicio, lo que incluye llevarse bien con los compañeros de trabajo, y una cultura laboral en la que los empleados sientan que su empresa se preocupa por ellos.

## Jóvenes solicitantes de empleo

La transición de la educación al empleo es una fase crítica para los jóvenes, pero está plagada de retos desafíos de este grupo demográfico. El principal de ellos es el obstáculo que impide adquirir experiencia práctica, un bien muy valorado en el competitivo mercado laboral actual. Como señaló con perspicacia una participante adolescente, Wendy,<sup>35</sup> “Hay algunos empleos que buscan trabajadores con más experiencia, así que es difícil competir con los que tienen más experiencia que los adolescentes”. Esta afirmación resume el dilema de los jóvenes que buscan trabajo: la necesidad de experiencia para conseguir un empleo y la necesidad de un empleo para adquirir experiencia. “Y puede ser un dilema increíblemente frustrante y desalentador con el que lidiar”, añade Erica,<sup>36</sup> otra joven trabajadora.

Los jóvenes se encuentran a menudo en una situación en la que los empleos a los que pueden acceder exigen una experiencia previa que no han tenido la oportunidad de adquirir. Además, se enfrentan a la dura competencia de personas que llevan más tiempo en el mercado laboral y tienen un historial que demostrar. La lucha por demostrar la capacidad sin un historial

---

<sup>34</sup> seudónimo

<sup>35</sup> seudónimo

<sup>36</sup> seudónimo

profesional es un obstáculo importante para los adolescentes y los adultos jóvenes. Este problema puede agravarse en zonas donde las opciones de empleo ya son limitadas.

Algunos entrevistados también opinaron que los jóvenes no pensaban con suficiente antelación. Como dice Cee, madre de dos adolescentes: “En cuanto [mi hija] terminó el colegio, solo quería trabajar. No le importaba dónde. Quería trabajar en McDonald's, cualquier cosa que le pagara por trabajar. Y yo intentaba decirle 'Elige uno de esos trabajos, pero edúcate primero, para que puedas conseguir un trabajo mejor'. Y no entendía por qué. Solo pensaba: 'Quiero trabajar, trabajar, trabajar y conseguir dinero. Así podré conocer lugares'. Y yo le digo, si solo trabajas en McDonald's, no vas a tener suficiente dinero para conocer lugares porque no te van a pagar lo suficiente. No te darán suficientes horas”.

## **Obstáculos educativos**

La accesibilidad al empleo de alto nivel comparte un vínculo inextricable con la educación en la medida en que las personas no pueden adquirir un buen empleo, ya que carecen de los recursos adecuados y de las conexiones que ayudan a construir el crecimiento profesional. Por un lado, existe una evidente presión para que los trabajadores desarrollen aptitudes y conocimientos avanzados que se consiguen principalmente a través de la educación superior y, a menudo, con un requisito de titulación universitaria (Carey, 2004). Esta presión fue especialmente evidente en los años anteriores a 2020, ya que se produjo una drástica disminución de los puestos disponibles para personas con un título de educación secundaria o inferior en comparación con aquellos con títulos terciarios o universitarios (Carnevale y otros, 2013). A escala regional, las personas con títulos universitarios tienen ingresos medios anuales más elevados y menos probabilidades de vivir por debajo del umbral de la pobreza, mientras que los trabajadores sin estudios superiores tienen más probabilidades de aceptar empleos poco calificados que, por lo general, son inestables, lo que empuja aún más a muchos a una red de pobreza (Clark y Araiza, 2021) y dificulta la adquisición de un buen empleo en el futuro (Stone, 2020).

Empleos como aquellos en el sector de depósitos son especialmente implacables porque suelen carecer de estabilidad y dificultan que muchos alcancen la educación superior, a pesar de que muchos trabajadores acceden a estas profesiones con la intención de obtener un empleo a corto plazo para equiparse con las herramientas y los recursos necesarios para tener éxito en la educación superior (Reese y Scott, 2019). Los procesos de solicitud de empleo pueden ser especialmente difíciles para muchos que proceden de entornos étnicamente diversos y de hogares lingüísticamente aislados, ya que tienen más probabilidades de sufrir discriminación, lo que provoca retrasos en el desarrollo y un bajo rendimiento académico cuando están en la escuela (Karoly y González, 2011).

Los trabajadores que no pueden cumplir los requisitos de educación superior son más vulnerables a los choques externos, como la pandemia sin precedentes de COVID-19. La recuperación del empleo para los trabajadores sin título universitario fue menor en relación con los trabajadores con título universitario (CSI UCR, 2020). Esto subraya la necesidad de explorar

iniciativas y políticas que ayuden a que la educación superior sea más asequible, en especial porque los programas de preparación para la universidad, como el Programa Promesa y el Grado Terciario para la Transferencia (ADT), demostraron ser prometedores para aumentar la tasa de alumnos graduados (Barik y otros, 2017; Campaign for College Opportunity, 2016).

## El papel de los colegios comunitarios

Los colegios comunitarios han desempeñado un papel en el empleo a través de itinerarios que ayudan a preparar y orientar a los alumnos. Estos itinerarios pueden adoptar la forma de pasantías, observación del trabajo y otras experiencias laborales. Estos itinerarios ofrecen una amplia variedad de oportunidades educativas y de aprendizaje basado en el trabajo que ayudan a los alumnos a explorar carreras basadas en sus intereses, desarrollar competencias a largo plazo y adquirir experiencia práctica que los dote de las herramientas y los recursos necesarios para la preparación profesional (All4Ed, 2023). Estas hojas de ruta fomentan esencialmente el éxito, ya que los alumnos comprenden mejor la importancia de su educación y cómo esta desempeña un papel fundamental en el campo elegido, al ayudar a los alumnos en el ámbito individual, junto con los empleadores, ya que garantiza que sus empleados futuros puedan satisfacer progresivamente las exigencias que conllevan sus puestos de trabajo (All4Ed, 2023).

Los colegios comunitarios son un puente clave para acceder a la enseñanza superior y aumentar las tasas de empleo, pero suelen carecer de recursos y financiación. El gasto de los alumnos está relacionado con sus resultados y las investigaciones muestran cómo el déficit de recursos impide la eficacia de los colegios comunitarios en su conjunto (Edgecomb, 2023). A pesar del aumento del financiamiento federal, el financiamiento estatal ha sufrido una drástica caída en la que los colegios comunitarios se han visto directamente afectados (Edgecombe, 2023). El desempeño individual de un estado depende de los resultados de sus sectores de dos y cuatro años, lo que significa que, en general, un estado puede obtener buenos resultados si orienta a sus alumnos hacia la transferencia a instituciones de cuatro años utilizando estrategias y políticas de transferencia como sistemas comunes de numeración de cursos o acuerdos de articulación que beneficien tanto a los colegios comunitarios como a las instituciones de transferencia (Sotherland y otros, 2023).

A pesar de que su financiamiento depende en gran medida de factores externos, se espera que los colegios comunitarios superen su rendimiento y, al mismo tiempo, atiendan a un alumnado notablemente diverso, que incluye alumnos de secundaria, futuros alumnos transferidos y alumnos que buscan certificados de oficios calificados (Jaro, 2023). Sin embargo, en las últimas décadas, muchos han propuesto que los colegios comunitarios orienten sus planes de estudio hacia campos con salarios altos y fuerte demanda por parte de los empleadores, a partir del aumento del aprendizaje basado en el trabajo, de la creación de graduados listos para el empleo y de la mejora de los salarios de los alumnos y las tasas de empleo en general (Jaro, 2023). Los programas e itinerarios como la Educación Técnica Profesional ayudan a aquellos que son nuevos en la fuerza laboral, en una transición profesional o que necesitan mejorar sus habilidades en el trabajo al priorizar el aprendizaje basado en el trabajo y el aumento de las oportunidades profesionales

(Condado de San Bernardino, 2020). Muchos también han subrayado la relación entre la finalización de la titulación y el potencial de ingresos, al señalar que los alumnos universitarios en EE. UU. que no completan una titulación ganan mucho menos, lo que hace que las bajas tasas de finalización de la titulación sean aún más graves para aquellos que buscan un camino hacia la clase media y los empleadores que dependen de una mano de obra calificada y capacitada (Levesque, 2022). De este modo, dar prioridad a vías claras desde la matriculación hasta la graduación podría ayudar a aliviar los obstáculos tanto estructurales como motivacionales que inhiben a muchos de obtener mayores ingresos y graduarse (Levesque, 2022). Para priorizar tanto la graduación como la transferencia, junto con el empleo, los colegios comunitarios también implementan el Programa de Caminos Guiados de CCC, que simplifica las opciones de los alumnos para mostrar rutas más claras hacia la educación y el empleo (Oficina del Analista Legislativo, 2017).

Además de ofrecer a sus alumnos oportunidades educativas, los colegios comunitarios son también lugares para conocer nuevas profesiones y crear redes sociales. Amanda Hernández, directora de la División de Desarrollo Económico de San Bernardino, habló al respecto. “Creo que la educación es muy importante, como el hecho de que alguien tenga o no un título universitario y la red que ofrece esa educación. Saber a quién dirigirse, saber quién trabaja, con quién conectar, y esos niveles de creación de redes en el ámbito de la enseñanza superior, creo que puede ser una barrera enorme. Enseño en un colegio comunitario. Tengo la esperanza de que se produzcan cambios que hagan que los títulos terciarios tengan la misma reputación para los puestos de nivel inferior que la que tienen los títulos universitarios, porque creo que la gente sigue recibiendo una educación decente a través de las carreras de grado. Pero creo que la educación es una de esas enormes barreras que he notado”. Emily Crothers, enfermera matriculada, explicó cómo conoció su carrera gracias al colegio comunitario. Dijo, “Para empezar, no sabía nada de enfermería. Fui al colegio en ese momento, busqué el departamento de enfermería y pregunté allí de qué se trataba, cuáles eran los niveles de enfermería para llegar a ser enfermera matriculada, qué tipo de competencias eran necesarias. Dependiendo de cuánto más uno se quiera capacitar y del tipo de trabajo que desee obtener, hay muchas oportunidades para ser enfermera registrada. Y fui al colegio comunitario de mi ciudad para informarme en el departamento de enfermería sobre lo que eso podría suponer, cuánto dura la capacitación y todo lo que conlleva”.

## Nivel educativo y obstáculos financieros

En comparación con otras regiones del sur de California, el nivel educativo de los condados de Riverside y San Bernardino es algo dispar. El porcentaje de personas con un título secundario o equivalente es mayor en los condados de Riverside y San Bernardino que en los de Los Ángeles y Orange. Sin embargo, las tasas de estudios superiores en los condados de San Bernardino y Riverside son inferiores a las de los condados vecinos de Los Ángeles y Orange.<sup>37</sup> Amanda Hernández, directora de la División de Desarrollo Económico de San Bernardino, habló al

---

<sup>37</sup> Fuente: 2022 ACS 1 año, Tabla S1501; Consultar:

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US06037,06059,06065,06071>

respecto. Según ella, “Tenemos un nivel educativo más bajo. Y creo que eso tiene un impacto bastante grande tanto en la contratación como en los inversores. Los desarrolladores ven las oportunidades como si se tratara de negocios, a veces buscan el nivel educativo como criterio de selección del emplazamiento. Así que cuando analizan el mercado para decidir dónde ubicar su negocio, ese es un factor. Y también creo que eso crea cierta falta de oportunidades aquí dentro de la ciudad, porque aquí mismo hay un nivel educativo bajo. Existe la posibilidad de que lleguen menos inversiones aquí. Y viceversa también, porque la gente que tal vez no está priorizando o no es capaz de priorizar la obtención de un título universitario o terciario, lo que puede impedirle conseguir un empleo bien remunerado o un empleo de alto nivel”.

En general, los entrevistados consideran que la educación es importante para el éxito profesional. Madeline Nsek, propietaria de una pequeña empresa y emprendedora, opinó que su formación educativa desempeña un papel clave tanto para afianzarse profesionalmente como para gestionar con éxito una pequeña empresa. Madeline también habló de cómo los programas y talleres orientados a apoyar a los propietarios de pequeñas empresas desempeñan un papel importante a la hora de ayudarles con su plan de negocio, además de otros aspectos de la gestión real de una empresa exitosa. Ryan también subrayó el papel realista de la educación, al relatar: “Ninguno de mis padres terminó la secundaria. Y mi abuela ni siquiera terminó la escuela. Así que es como que, con terminar la escuela secundaria, ya hiciste tu parte. Y luego, a medida que fui creciendo y preparándome para terminar la escuela, empecé a comprender que ni siquiera el hecho de terminar la escuela garantizaba conseguir un buen empleo... Y, en cuanto a mis hijas, su objetivo es terminar la escuela y graduarse de la universidad, aunque solo sea una escuela de oficios o algo así”. La directora de la División de desarrollo económico de San Bernardino, Amanda Hernández, añade que no solo la educación es un factor crucial para que los trabajadores obtengan buenos empleos, sino que la falta de credenciales educativas en la región también repercute en el intento de la ciudad de atraer nuevas empresas que puedan generar buenos empleos. Afirma que “aquí [San Bernardino] hay un bajo nivel educativo, lo que podrían venir menos inversiones. Y viceversa también, porque la gente que tal vez no está priorizando o no es capaz de priorizar la obtención de un título universitario o terciario, lo que puede impedirle conseguir un empleo bien remunerado o un empleo de alto nivel”. El nivel educativo de los residentes no solo influye en su acceso personal a empleos de alta calidad, sino también en la capacidad de las ciudades para atraer y retener nuevas empresas que ofrezcan esos empleos.

Fred<sup>38</sup>, que actualmente trabaja como peón general para un familiar, opinó que la educación formal o tener un certificado era clave para conseguir un buen empleo, y cómo “hacerlo bien”. Fred habló de ver vídeos en YouTube para intentar aprender a ser mecánico, pero que eso solo le sirvió hasta cierto punto. Muchos otros expresaron sentimientos similares, en el sentido de que la educación era clave para acceder a mejores puestos. Sin embargo, esto también conllevaba obstáculos, ya que cuanto más rural es la zona, más difícil es llegar a una institución de enseñanza superior. Valeria Córdoba,<sup>39</sup> empleada de la división laboral del condado de Riverside, señaló “La

---

<sup>38</sup> seudónimo

<sup>39</sup> seudónimo

falta de educación, a veces, cuando entras en estas capacitaciones, para los trabajos de alto nivel, quiero decir, van muy rápido y son intensas. [...] si quieres entrar en el sindicato de electricistas [...] tienes que ser bueno en matemáticas”.

La matrícula de los certificados de capacitación y los títulos académicos puede estar fuera del alcance de muchos. Cynthia, que trabaja en Desarrollo Económico a nivel municipal, explicó cómo no hay recursos suficientes para todos. “Creo que uno de nuestros mayores obstáculos es que tenemos muchos empleos con salarios medios en la ciudad. [...] eso significa que no tienen ingresos adicionales para la educación, pero no necesariamente tienen ingresos lo bastante bajos como para obtener subsidios. Así que creo que debemos fijarnos más en qué tipo de programas de certificación pueden conseguir para acceder a este tipo de empleos”. Del mismo modo, Kurt Augsburger, director de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Distrito Escolar de San Bernardino, dijo: “Creo que los colegios comunitarios están haciendo grandes progresos en términos de eximir el pago de la matrícula, al hacer que la matrícula sea gratuita durante los dos primeros años, y luego tenemos discusiones en curso sobre el aumento de las becas Pell a nivel federal... Cuanto más se pueda centrar el colegio comunitario como proveedor de capacitación y como vía de acceso a un aprendizaje de nivel superior, cuanto más se puedan reducir los costos y brindar recursos a la gente, creo que más personas podrán aprovechar estas oportunidades. Y creo que ya estamos bien encaminados para conseguirlo, solo tenemos que seguir un poco más. Tenemos que ampliarlo... Creo que cada vez hay más alumnos de primera generación. Pero que haya muchos alumnos de primera generación significa que muchos alumnos no tienen ese tipo de capital familiar y capital de navegación para saber que existen estos tipos de recursos. Así que queda trabajo por hacer en ese frente. Y creo que, a escala regional, debemos coordinarnos entre nosotros y con los empleadores para asegurarnos de ofrecer las mejores oportunidades de empleo, empleos bien remunerados y con prestaciones, de los que la gente pueda vivir”.

### **Obstáculos ambientales**

El panorama laboral de la región es cada vez más susceptible a los caprichos del entorno. Los cambios relacionados con el clima ejercen una profunda influencia en la disponibilidad de empleo, en especial en sectores intrínsecamente ligados a las condiciones climáticas, como la agricultura y la construcción. Cuando sobrevienen, las catástrofes naturales pueden diezmar las economías locales, al desplazar a los trabajadores e interrumpir el flujo natural de los mercados de trabajo, además de disuadir futuras inversiones en los sectores y las regiones afectadas.

En general, los entrevistados comentaron el importante impacto de las condiciones ambientales locales en su vida cotidiana y su trabajo. El clima árido de la zona, combinado con la proximidad del lago Salton, crea patrones meteorológicos únicos y un nivel de humedad especialmente alto. Los fenómenos meteorológicos inusuales, como los de El Niño, tienden a traer más precipitaciones a esta región, mientras que las cadenas montañosas circundantes alteran las trayectorias típicas de las tormentas, desviándolas alrededor de la zona. El proceso de evaporación del lago Salton no solo contribuye a aumentar la humedad, sino que también libera diversas sustancias químicas en el aire. A lo largo de los años, la acumulación de escorrentía agrícola ha

aumentado los niveles de toxicidad en torno al lago, agravando los problemas locales de calidad del aire. Los entrevistados informan un aumento de los problemas de salud, como alergias y asma, que se atribuyen a la gran cantidad de partículas en el aire. El entorno cambiante, marcado por años más calurosos y una mayor pérdida por evaporación, hace que el suelo y las partículas suspendidas en el aire estén más expuestos, lo que afecta directamente su salud y su capacidad de trabajo. Los efectos a largo plazo de vivir en tales condiciones se profundizaron y algunos residentes han desarrollado problemas respiratorios crónicos a lo largo del tiempo, lo que pone de relieve la naturaleza interrelacionada de la salud ambiental y el bienestar de los trabajadores.

### **III. El papel de los programas de capacitación, aprendizaje y las H RTP**

Nunca se insistirá lo suficiente en el papel que desempeñan los programas de capacitación, los programas de aprendizaje y las Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel (High Road Training Partnerships, H RTP) en su contribución a la vitalidad del mercado laboral regional. Estas iniciativas son conductos fundamentales a través de los cuales las personas adquieren las competencias y los conocimientos necesarios para navegar y tener éxito en un panorama económico en constante cambio. En particular, en campos como la fontanería, la electricidad, la construcción, la carpintería y la salud, estos programas sirven de base para el acceso y el desarrollo profesionales.

Las iniciativas de capacitación son fundamentales para hacer frente a la escasez de personal calificado y **garantizar que la fuerza laboral local cuente con las competencias necesarias para sobresalir en carreras de alto nivel**. Al combinar la experiencia práctica con el aprendizaje teórico en el aula, estos programas crean un entorno de aprendizaje holístico. Los aprendices no solo adquieren una sólida base de conocimientos específicos del sector, sino también una comprensión práctica de las expectativas del lugar de trabajo.

Además, estos programas de capacitación **pueden desempeñar un papel transformador a la hora de mitigar las disparidades raciales y de género dentro del mercado laboral**. Al aplicar estrategias de contratación integradoras y ofrecer un acceso equitativo a las oportunidades de capacitación, se sientan las bases de una fuerza laboral más diversa y representativa. Sin embargo, el éxito de estas iniciativas en la promoción de la igualdad depende de su capacidad para prestar servicios integrales que aborden toda una serie de obstáculos a los que pueden enfrentarse las personas de comunidades marginadas. Kurt Augsburg, director de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Distrito Escolar de San Bernardino, explicó cómo la falta de servicios de apoyo funciona como obstáculo. “Creo que otras cuestiones relacionadas con los puntos de acceso son los servicios de apoyo, ¿no? Por ejemplo, si eres madre o padre soltero, el cuidado de los niños es una cuestión muy importante. Si no tienes ya un trabajo que te permita vivir... Tenemos que estudiar cuestiones como el acceso geográfico. Por ejemplo, ¿qué pasa si mi campus está a 20 millas? Llenar el tanque de combustible es un gasto cada vez mayor. Es un tema bastante

importante ahora mismo. Tenemos que evaluar realmente los obstáculos que históricamente pueden no haber estado en el debate general, y replantearlos como inversiones estratégicas para nuestra comunidad y nuestras economías”.

Las **Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel (HRTP)** están diseñadas específicamente para integrar las necesidades de los trabajadores con las demandas de la industria, al crear una relación simbiótica que beneficia tanto a la economía como al trabajador individual. Estas asociaciones aprovechan la fuerza de los sindicatos, el compromiso de los empleadores y la infraestructura educativa de las instituciones de capacitación para crear trayectorias profesionales integrales. De este modo, las HRTP ejemplifican un modelo de desarrollo de la fuerza laboral que es colaborativo, sostenible y sensible a los matices del mercado laboral local.

Sin embargo, es importante señalar que la existencia de programas de capacitación, de aprendizaje y de las HRTP por sí solos no es suficiente. **Los servicios integrales son fundamentales para garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, tengan una oportunidad justa de beneficiarse de los programas de capacitación.** Estos servicios reconocen que los alumnos potenciales pueden tener necesidades adicionales fuera del aula que, de no ser atendidas, podrían impedir su plena participación en la capacitación. Al ofrecer ayudas como guarderías, cuidado de ancianos, transporte y asistencia tecnológica, los programas de capacitación pueden eliminar algunos de los obstáculos más comunes al aprendizaje continuo. La provisión de computadoras portátiles, acceso a Internet y horarios de capacitación flexibles reconoce las realidades tecnológicas y temporales de los alumnos de hoy en día. Los servicios de traducción y el acceso a recursos de salud mental son vitales para brindar respaldo a los alumnos cuya lengua materna no es el inglés o que pueden enfrentar problemas de salud mental. Aunque se reconoció que los empleadores están empezando a incorporar la concientización y el apoyo en materia de salud mental, varios entrevistados opinaron que se podría hacer más. El respaldo jurídico también puede ser un recurso inestimable, sobre todo para quienes han tenido problemas legales en el pasado que pueden afectar a sus perspectivas de empleo.

Valeria Córdoba,<sup>40</sup> empleada de la división laboral del condado de Riverside, hizo hincapié en el potencial que pueden ofrecer los servicios integrales para las carreras de alto nivel que requieren una capacitación a largo plazo. “Tiene que haber algo que ayude a cubrir las necesidades de vivienda y servicios públicos. Creo que sería factible para, tal vez, dos meses con los servicios que hay disponibles, pero para la capacitación a corto plazo para empleos de alto nivel, y podrías ganar un poco más que el salario mínimo, si te conviertes en flebotomista o asistente médico, o incluso en la construcción. Es decir, cobran horas extras y todo. Realmente necesitas una formación técnica profesional más larga e intensa para conseguir salarios más altos”. Cee, ciudadana de una comunidad tribal que creció en la reserva, destacó la importancia de los servicios de salud mental como apoyo integral: “Porque, bueno, ofrecer respaldo para conseguir préstamos, transporte y esas cosas. Eso es importante. Pero el ofrecer respaldo en materia de salud mental, en mi opinión, también es muy importante. Porque si te sientes estresado mentalmente, eso puede hacer que abandones lo que estás haciendo. Te rindes y luego vives con ese remordimiento”. Otros

---

<sup>40</sup> seudónimo

entrevistados también mencionaron que un sistema de apoyo sería realmente útil, además de las opciones financieras y programáticas señaladas anteriormente.

## Programas regionales de aprendizaje

En los últimos años se han desarrollado varios programas destinados a capacitar a las personas para diversos oficios y profesiones. En los siguientes apartados se describen algunos programas regionales destacados por sectores que capacitan activamente a los trabajadores de la región.

### Servicios de agua y saneamiento

El Centro de Trabajadores Negros de Inland Empire (Inland Empire Black Worker Center, IEBWC) ha trabajado con organizaciones locales para brindar a los residentes de la comunidad acceso a empleos de alta calidad a través de programas de aprendizaje después de que su investigación identificara a los trabajadores negros como los que tienen la tasa de desempleo más alta y los ingresos medios más bajos de la región.<sup>41</sup> Para respaldar el acceso de los participantes a empleos con salarios que permitan mantener a sus familias y acceder a los sindicatos, el IEBWC ha liderado el desarrollo de **un programa de preaprendizaje**, que emula el programa de Oficios en agua y saneamiento de los Servicios Vocacionales Judíos, dirigido a los trabajadores negros. A través de la iniciativa IE Trabaja, un consorcio de empresas de servicios públicos de agua y saneamiento, IEBWC recurre al financiamiento de las Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel de California y del Departamento de Educación de los Estados Unidos para poner en marcha el programa de aprendizaje. Este programa no solo pretende brindar respaldo a las familias de Inland Empire, sino también **abordar los desafíos** a los que se enfrenta actualmente el sector del agua, como el envejecimiento de la fuerza laboral, los derechos de los trabajadores y la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo, la falta de inclusión racial y de género, y el desconocimiento del sector entre las generaciones más jóvenes. Un año después del lanzamiento del programa de desarrollo de la fuerza laboral, el IEBWC contó con dos cohortes. La primera cohorte contó con 15 participantes, entre ellos 5 mujeres, 10 hombres, 12 participantes negros y 3 participantes latinos. De los 15 participantes, 14 completaron el programa, 4 obtuvieron un empleo a tiempo completo en el sector del agua y 8 en diferentes industrias. La segunda cohorte tuvo 12 participantes, entre ellos 2 mujeres, 10 hombres, 9 que se identificaban como negros y 3 latinos. De los 12 participantes, 9 finalizaron el programa (IEBWC y UCLA, 2023).

Dentro del programa, el IEBWC implementó **un espacio democrático** al establecer un sentido de respeto y dignidad entre los participantes, que los trabajadores podían aprovechar y aplicar en sus propios empleos a tiempo completo para mejorar su bienestar general. Además del fuerte sentimiento de apoyo, uno de los motivos adicionales por el que muchos participantes completaron el programa fue el hecho de recibir **respaldo integral**, como el **reembolso del millaje**

---

<sup>41</sup> <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>

para asistir a los talleres y el acceso a recursos como **wifi** y **computadoras**. Aunque el programa demostró su eficacia a la hora de ayudar a los trabajadores a obtener empleos de alta calidad, se **necesitan recursos adicionales** para garantizar su éxito a largo plazo. Para que los participantes accedan a un aprendizaje vinculado a un empleo a tiempo completo, el Estado de California debe aumentar el **financiamiento** destinado a los programas de aprendizaje y fortalecer las relaciones con las organizaciones locales. Para garantizar que todos los miembros de la comunidad tengan acceso a participar en programas de aprendizaje independientemente de su situación socioeconómica, también se necesita financiamiento adicional para brindar **apoyo socioemocional**, formación sobre **competencia cultural**, creación de **estrategias de retención** y creación de **material de capacitación** sobre los derechos de los trabajadores y contra la discriminación (IEBWC y UCLA, 2023).

## Oficios en electricidad

El proyecto Volvo LIGHTS (Soluciones de transporte pesado ecológico de bajo impacto, Low Impact Green Heavy Transport Solutions) se ajusta a la iniciativa de California destinada a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, impulsar la economía y mejorar la **salud pública y el ambiente**. Con una duración de 2019 a 2022 y un costo total de USD 90 millones, el proyecto continúa sus esfuerzos en el San Bernardino Valley College (SBVC) gracias al financiamiento de Southern California Edison y SoCalGas. En 2020, Volvo Trucks inició un programa piloto, desplegando camiones eléctricos entre los operadores de flotas del sur de California para recopilar datos de funcionamiento en el mundo real. TEC Equipment, a partir de 2021, ofreció a los clientes de flotas locales la oportunidad de alquilar camiones eléctricos Volvo VNR para adquirir experiencia práctica en la integración de camiones eléctricos en sus rutas. El proyecto Volvo LIGHTS desplegó 30 camiones eléctricos con financiamiento adicional de un subsidio de la Iniciativa de Tecnología de Aire Limpio de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA). **Para respaldar el desarrollo de la fuerza laboral en la región, el Rio Hondo College y el San Bernardino Valley College introdujeron programas de formación para técnicos de camiones eléctricos de gran tonelaje**, que se benefician de los grupos de propulsión eléctricos y de los componentes suministrados por Volvo Trucks. Más de 45 alumnos completaron estos programas en los dos colegios en 2021 y 2022. SBVC tuvo 28 alumnos matriculados en su programa de certificación de 22 unidades en 2022. El programa de Combustibles Alternativos de Tecnología Avanzada de Transporte del Rio Hondo College, del que se graduaron 300 técnicos en los últimos ocho años, consta de 29 unidades con ocho cursos obligatorios. Además del programa Volvo LIGHTS, Rio Hondo College introdujo TESLA START en otoño de 2022. A su vez, el Centro de Investigación y Tecnología Ambientales de la Facultad de Ingeniería Bourns de la Universidad de California en Riverside (University of California, Riverside's Bourns College of Engineering Center for Environmental Research and Technology, UCR CE-CERT) utilizó datos del proyecto para desarrollar algoritmos que mejoraran la ruta de los camiones y minimizaran el impacto en las comunidades locales (Volvo Group North America, s.f.).

John, contratista independiente e ingeniero mecánico, señaló: “Somos testigos de una inversión federal en energía e infraestructuras energéticas sin precedentes y que, en última instancia, se traduce en puestos de trabajo, educación y desarrollo de la fuerza laboral. Financian subsidios y programas para modernizar las infraestructuras energéticas, así que no se trata solo de servicios públicos. Será como instalar energía solar y almacenamiento de energía en baterías. Va a desplegar infraestructuras de recarga de vehículos eléctricos. Y creo que para alguien como el hijo de mi vecino, que está a punto de aventurarse en el mundo, si no puede costearse una formación en ingeniería, puede haber una oportunidad para una formación en un oficio o negocio relacionado con el sector energético. Probablemente habrá oportunidades en torno al servicio de algunas de estas nuevas infraestructuras que van a aparecer. Nuestras infraestructuras están envejeciendo. Así que hay muchísimas oportunidades, ya sea de mano de obra, de diseño, de gestión empresarial o de financiación. Se van a centrar en modernizar las infraestructuras, y hay muchas que aún no son modernas”.

En colaboración con Volvo, el San Bernardino Valley College está desarrollando un programa de educación terciaria de dos años en **Tecnología de vehículos limpios**. Este programa está diseñado para permitir a los graduados transferirse sin problemas a la Universidad de California en Pomona. El horario es flexible para adaptarse a los trabajadores, permitiéndoles realizar los cursos necesarios. Los técnicos del programa reciben la certificación para trabajar con un camión de 700 voltios como máximo y cargadores de 50 voltios como máximo. El SBVC colabora activamente con empresas regionales que ofrecen programas de capacitación para más de 20 tipos de estaciones de carga con mayor voltaje, con la intención de incorporar estos conocimientos al programa de estudios. **Sin embargo, a pesar de la gran demanda de graduados del programa por parte de las empresas locales, la inscripción actual en el programa de certificación se limita a 15 alumnos, lo que pone de manifiesto la necesidad de más participantes.** El Sindicato Local de Trabajadores de la Electricidad (International Brotherhood of Electrical Workers, IBEW) ha propuesto una colaboración, que aprovecha la experiencia de sus técnicos en estaciones de recarga eléctrica.

El Programa de aprendizaje **del Centro de Capacitación en Electricidad de Inland Empire** (Inland Empire Electrical Training Center, IEETC), programa de capacitación conjunto de sindicatos y empleadores, se creó gracias a los esfuerzos de colaboración del Sindicato Local 440 de Trabajadores de la Electricidad (IBEW), el Sindicato Local 477 de IBEW y el Capítulo de las Sierras del Sur de la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos (Centro de Capacitación en Electricidad de Inland Empire, s.f.).

El programa del Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación (JATC) de California-Nevada en Riverside se centra en el aprendizaje de electricista en el campo de la construcción eléctrica exterior, que se completa en menos de cuatro años. Justin Shing, que actualmente es mecánico industrial, está en la fase final de un programa de aprendizaje de electricidad. Esto le permitirá “llegar a ser oficial electricista [...] y luego a avanzar desde ese lugar. Sinceramente, siento que con eso podría ir a cualquier parte”. Justin contó que empezó con una carrera comercial

y que pasó pasado por varios empleos de ventas antes de emprender este nuevo camino y afirmó que “recomendé este programa a mucha gente porque hizo un cambio. Me cambió la vida”.

## Plomería

El **Programa de aprendizaje de plomería** del Sindicato Local 364 de la UA<sup>42</sup> cubre la plomería en la construcción comercial, industrial y residencial en San Bernardino y Riverside. Este programa requiere **un proceso de solicitud en persona y un examen de ingreso**. Los aspirantes se someten a un riguroso examen de admisión en el que se evalúan sus conocimientos de matemáticas y comprensión lectora, seguido de una entrevista en la que deben presentar documentos auténticos y responder a preguntas relacionadas con el oficio. El proceso de selección consiste en colocar a los candidatos en una reserva para su posible introducción en el programa de aprendizaje. Una vez aceptados, los aprendices adquieren conocimientos prácticos de plomería e instalaciones de vapor mediante una combinación de experiencia práctica en el lugar de trabajo y educación formal en el aula. Completar con éxito el programa no solo dota a los aprendices de conocimientos y competencias valiosas, sino que también les ofrece la oportunidad de obtener la certificación de formación. Además, los graduados pueden anticipar oportunidades de ascenso salarial, lo que marca su recorrido desde el empleo inicial hasta la percepción de aumentos regulares de salario a lo largo del tiempo.

El **Sindicato Local 398 de Plomeros de los Valles de Pomona y San Gabriel** administra un programa de capacitación integral de cinco años que abarca la plomería, la instalación de maquinaria de vapor y el servicio de calefacción, ventilación y aire acondicionado en Inland Empire. Este programa combina experiencia práctica e instrucción formal para dotar a los participantes de las competencias necesarias. El programa tiene como objetivo preparar a los individuos para carreras en plomería, instalación de maquinaria de vapor y servicios de calefacción, ventilación y aire acondicionado.

## Construcción

El **Programa de aprendizaje de camioneros de la industria de la construcción**, que lo administra el Sindicato Local 166 de camioneros de Fontana, ofrece formación especializada en la conducción de camiones y diversos puestos en depósitos a lo largo de un programa de 36 meses de duración. Además, el programa ofrece certificaciones en varias áreas, como la certificación número 10 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, la certificación para el manejo de montacargas y la certificación para operaciones con residuos peligrosos y respuesta en caso de emergencia.

---

<sup>42</sup> Asociación Unida de Obreros y Aprendices de la Industria de la Plomería de Estados Unidos y Canadá (United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada), comúnmente abreviada “UA”.

**SoCal Striping** en Riverside ofrece un programa de aprendizaje especializado en pintura de pavimento, uso de mortero asfáltico para caminos y mantenimiento de carreteras, el cual hace hincapié en la importancia de trabajadores calificados en el mantenimiento y la seguridad de carreteras.

El programa de **carpintería** que ofrece el Fondo de Capacitación de Carpinteros de los Estados Montañosos del Suroeste y el Centro de Capacitación del Sindicato de Carpinteros de Ontario abarca la formación de trabajadores en diversas especialidades de carpintería, como instalación acústica, colocación de suelos y carpintería de molinos. Este programa ofrece tanto estudios de preaprendizaje (con una expectativa de capacitación en el puesto de trabajo) como oportunidades de desarrollo profesional en la industria de la carpintería y la construcción.

En la región de los dos condados también se imparten cursos de aprendizaje de **aislamiento, ignifugación** y certificación de **amianto** (a través de la Asociación Internacional de Aislantes de Frío y Calor y el Sindicato 5 de Trabajadores Vinculados), y de técnicos en topografía y cartografía (a través del Sindicato Local 12 de Ingenieros Operativos).

Los principales beneficios de estos programas residen en que facilitan la mejora de la fuerza laboral. Ofrecen oportunidades para que las personas adquieran conocimientos especializados, para fortalecer así las empresas y economías locales. Por ejemplo, el programa JATC de California-Nevada facilita eficazmente la progresión de las personas hasta el nivel de formación obtenido, satisfaciendo eficazmente la urgente necesidad de una fuerza laboral competente en el sector de la construcción eléctrica. Además, programas como el Programa de aprendizaje de camioneros de la industria de la construcción ofrecen calificaciones específicas que mejoran la preparación para el empleo y aumentan las perspectivas profesionales.

Una limitación importante de algunos programas es la falta de información suficiente sobre la evolución salarial y las oportunidades de empleo una vez finalizados. Mientras que algunos programas, como el de Plomería (Sindicato Local 364), ofrecen detalles claros y explícitos sobre los avances o aumentos salariales, otros programas pueden no especificarlo, lo que puede llevar a que los aprendices se sientan aprensivos sobre sus perspectivas económicas. Además, varios programas imponen normas de ingreso estrictas y procedimientos de selección, incluidos exámenes de ingreso y entrevistas exigentes, que pueden dificultar la entrada de aprendices potenciales y restringir su acceso a estas oportunidades de capacitación valiosas.

Utilizar medidas que promuevan la transparencia en la evolución salarial y los resultados del empleo y garantizar que los aprendices tengan una comprensión completa de su trayectoria profesional tras completar su formación puede ayudar a los grupos que buscan la equidad a aprovechar estas oportunidades al máximo. Además, debe darse prioridad a la ampliación de estos programas, **centrándose específicamente en las comunidades infrarrepresentadas o económicamente desfavorecidas**. Esto puede implicar la modificación de los criterios de admisión para aumentar la inclusividad sin comprometer el nivel de la educación. Además, el aumento de la inversión en programas especializados como el de SoCal Striping puede orientar y resolver eficazmente deficiencias específicas de calificación en nuestra región.

Sam<sup>43</sup>, que se formó como enfermera y trabajó en fisioterapia, mencionó que le interesaría ver más programas de aprendizaje en la construcción. “Sí. Me gustaría ver más programas de aprendizaje, por ejemplo, para construir casas y cosas así. Estoy segura de que hay muchos jóvenes que estarían más que interesados en intentar conseguir trabajo haciendo eso, si tuvieran formación para ello”. Gary Resvaloso, Asesor del Consejo de la Juventud y miembro del Consejo Tribal de la tribu Torres Martínez, se refirió al poder del aprendizaje práctico y contó que algunos de los que participaron en “nuestra clase de carpintería llegaron a convertirse en constructores de marcos o de casas”.

## Reparación y mantenimiento

**Chaffey College** cuenta con varios programas orientados a la educación técnica. Uno de ellos, el Centro de Aprendizaje Técnico Industrial (**Centro InTech**) de Fontana, ofrece formación industrial práctica orientada a las carreras en la industria. Las prácticas son una parte esencial de la programación de InTech y están orientadas a proporcionar una cartera de talentos a los socios fabricantes del Centro.

Marco, empleado del centro de distribución Target de Fontana, es resultado de InTech. Según describe Marco, allí ofrecen “un curso de seis meses que es como un preaprendizaje de oficios. Te ayudan a encontrar trabajo y organizan encuentros con empleadores”. En concreto, Marco describió cómo todo el ecosistema de InTech está orientado a la inserción laboral. **“Te ayudan a conseguir tu primer empleo. Te ayudan a elaborar tu currículum. Te ayudan con las entrevistas.** Esto es lo que hay que buscar porque muchos de los instructores siguen trabajando en el oficio que me están enseñando, lo cual es genial. Mi instructor de electricidad es un instructor de electricidad para los técnicos de Moreno Valley o algo así, en algún lugar donde tienen como un distrito de riego o algo así. Olvidé exactamente qué era. **Es uno de los mejores en su campo.** Está **aquí enseñándonos y dándonos los pormenores de lo que podemos esperar y lo que tenemos que saber** y, básicamente, no nos va a agarrar por sorpresa porque nos dio la información necesaria, lo que podemos esperar y lo que tendremos que buscar, como la seguridad laboral. Me lo explicó, y básicamente nos dijo: “No se subestimen. Ustedes son un bien valioso con toda esta información”.

Justin Shing, mecánico industrial y participante del programa de pasantías de Chaffey, considera que este tipo de iniciativas son realmente valiosas para ayudar a las personas no solo a adquirir competencias en los oficios que les interesan, sino también a encontrar trabajo después. Contó que “realmente encontré este programa. Quería probar un oficio porque me gusta mucho trabajar con las manos. Así que encontré este programa con Chaffey College y ofrecían un programa de preaprendizaje. Fue un curso de tres meses en el que aprendí **todo lo básico sobre mecánica, hidráulica, neumática y electricidad, y,** al final del curso, me **ayudaron a concertar una entrevista con la empresa en la que trabajo** ahora. **Sinceramente, me cambió la vida,** y ahora disfruto mucho trabajando y haciendo lo que hago”.

---

<sup>43</sup> seudónimo

Los **entrevistados que no fueron participantes de programas de aprendizaje y prácticas también expresaron su deseo de que hubiera más de ellos**. Sam no solo habló de querer más programas, sino que también describió un **aspecto de género**: “Sí, si tuvieran enseñanza automotriz, incluso las mujeres querrían ser mecánicas o lo que sea. Conozco a algunas mujeres que son mecánicas. Sé que muchas mujeres que entraron en el servicio y se dedicaron a la mecánica salieron y **ni siquiera están utilizando esas habilidades**, pero igual están capacitadas, están entrenadas para eso”.

## Atención médica y servicios de salud

El sector de atención médica y de servicios de salud de la región está experimentando un cambio sustancial en la actualidad. Los programas de capacitación y de aprendizaje se han vuelto cruciales para desarrollar una fuerza laboral capaz y diversa, ya que la **demanda de profesionales de la salud calificados sigue en aumento**. Los programas destacados en esta sección están diseñados para satisfacer la creciente necesidad de profesionales de la salud calificados, al ofrecer una formación completa y experiencia práctica en diversos campos de la medicina. Estos programas de aprendizaje pueden no solo de mejorar las competencias de las personas que buscan ocupaciones en el ámbito de la salud, sino también mejorar la **calidad** y la **eficiencia** generales de los servicios de salud en la región de los dos condados.

### *Programas regionales de formación de aprendices en la industria de la salud*

#### **Programa de becas del Centro de Educación en el Área de la Salud de Inland Empire (AHEC IE)**

El programa de dos años de duración y fundado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud (Health Resources and Services Administration, HRSA), tiene por objeto mejorar las competencias y capacidades de los alumnos de profesiones en el ámbito de la salud. El objetivo es preparar a las personas para el empleo en comunidades desfavorecidas y abordar así la urgente demanda de servicios de salud en la región. El plan de estudios se distingue por su enfoque integral, que abarca tanto la enseñanza teórica como la práctica. Al finalizar el programa con éxito, los becarios reciben un Certificado de Salud Comunitaria. Este certificado no solo reconoce su logro, sino que también los motiva a seguir prestando sus servicios en lugares que carecen de profesionales de la salud suficientes. El programa es integral, ya que no requiere ninguna experiencia previa por parte de los solicitantes y proporciona ventajas sustanciales como perspectivas de creación de redes, progresión educativa, aumento de las competencias, un estipendio y un certificado. El programa es flexible y ofrece un itinerario de un año para asistentes médicos y trabajadores de salud comunitarios, y otro de dos años para otras profesiones en el área de la salud.

### **Mt. San Antonio College**

En Mt. San Antonio College, los programas de Técnico Farmacéutico y Asistente Médico son ambos de un año de duración y están abiertos a una amplia gama de participantes, desde empleados actuales a personas sin experiencia previa en la industria de la salud. Estos programas logran un equilibrio entre los conocimientos teóricos y la aplicación práctica, al preparar a los alumnos para obtener certificaciones y desempeñar funciones en el sector de la salud.

### **San Bernardino Valley College**

El San Bernardino Valley College ofrece un programa de aprendizaje para personas que aspiran a convertirse en enfermeras matriculadas (EM). Este programa, de dos años de duración, está especialmente diseñado para quienes ya trabajan en el sector de la salud, alumnos actuales, personas con experiencia relevante en este campo y quienes hayan finalizado con éxito programas de aprendizaje o preaprendizaje designados. El plan de estudios proporciona una exploración en profundidad de la profesión de enfermería, que imparte a los alumnos los conocimientos y las competencias esenciales requeridas para diversos puestos de enfermería. El programa combina la educación teórica con la formación práctica para garantizar que los graduados estén adecuadamente equipados para manejar todos los aspectos de los cuidados de enfermería y la administración en diversos entornos sanitarios.

### **Riverside City College**

El Riverside City College adoptó un enfoque novedoso al integrar la instrucción educativa con la experiencia laboral práctica dentro de sus programas de aprendizaje. Este sistema permite a los alumnos aplicar lo que aprenden en tiempo real, lo que mejora sus competencias laborales junto con su progreso académico, y es especialmente beneficioso para quienes ya forman parte de la fuerza laboral.

### **Programa de Aprendizaje para Trabajadores de la Salud del Colegio Comunitario de Victor Valley**

El programa de aprendizaje para trabajadores de la salud del colegio comunitario de Victor Valley es un programa de seis meses desarrollado específicamente para personas actualmente empleadas o para alumnos que están buscando oportunidades de trabajar con los empleadores. Este programa de aprendizaje es de suma importancia para formar profesionales que puedan satisfacer de manera eficaz las distintas necesidades sanitarias de las comunidades, al ofrecer educación, defensa y apoyo para mejorar los resultados sanitarios y aumentar el acceso a los servicios de salud.

Destiny Grace,<sup>44</sup> intermediaria de la comunidad cultural en una organización de Riverside, reflexionó sobre **las certificaciones para las acompañantes de parto y parteras** en EI: “Las acompañantes de parto y las parteras están empezando a explotar, porque vemos muchas más tasas de mortalidad, muertes, en particular, no solo en la comunidad afroamericana, a la que llamamos

---

<sup>44</sup> seudónimo

la comunidad desatendida, infrarrepresentada. Estoy empezando a ver que es realmente un campo en crecimiento, el de las acompañantes de parto y parteras, y les permite volver a ser sus propias jefas, emprendedoras, comenzar sus propios programas con esas certificaciones... Hay una certificación para acompañantes de parto. Yo la obtuve, pero para ser partera, además de la certificación de acompañante de parto, necesitas ciertas capacitaciones para poder ayudar a dar a luz, porque es algo... médico. Ahora, es un campo en crecimiento. Creo que fue en enero que Medicare decidió que pagaría por los servicios de acompañante de parto. Así que está creciendo”.

## **Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel**

**Las Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel (HRTP) pueden ofrecer una vía para una mayor movilidad económica regional.** Las HRTP pretenden crear comunidades económicamente resilientes centrándose en la equidad y la calidad del empleo. Implican la colaboración directa entre un empleador, un sindicato u otra organización laboral y uno o más socios comunitarios para desarrollar puestos de trabajo y formar o volver a formar a los trabajadores de forma que se promueva el cambio de los sistemas y el poder de los trabajadores, con el objetivo general de construir una economía basada en la equidad, las competencias, la innovación y la prosperidad compartida. El abordaje ayuda a garantizar que las oportunidades de desarrollo de la fuerza laboral y de empleo sean accesibles a las comunidades de color y a los trabajadores con salarios bajos, y estén diseñados por ellos, que los empleos ofrezcan salarios para sostener a la familia y prestaciones, que los lugares de trabajo sean seguros y saludables, y que los trabajadores tengan derechos y voz, y sean tratados con dignidad y respeto. Las HRTP también garantizan que las industrias desarrollen mecanismos para ser sostenibles y competitivas en una economía ascendente, al tiempo que adopten prácticas para abordar preocupaciones vitales como el aumento de la equidad racial y la sostenibilidad ambiental.

Según la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (2018), las HRTP se basan en principios de equidad, calidad del empleo y resiliencia climática. La iniciativa HRTP de California comenzó con un proyecto piloto de USD 10 millones en 2017.<sup>45</sup> En 2022, el estado ya había invertido, aproximadamente, USD 62 millones en financiamiento público para ampliar las HRTP y las Carreras de alto nivel en la Industria de la Construcción (High Road Construction Careers, HRCC), con el Fondo de Capacitación de Alto Nivel invirtiendo más de USD 18 millones para respaldar las necesidades de los beneficiarios de HRTP y HRCC (Oficina del Gobernador Gavin Newsom, 2022).

La **Asociación de Capacitación de alto nivel en la Industria Logística**, un proyecto iniciado por **Plug In IE**, es un ejemplo clave de las HRTP en Inland Empire. La iniciativa Plug In IE se creó en 2021 y en ella **colaboran** organizaciones sindicales, empleadores, grupos comunitarios y organizaciones de justicia ambiental. Su objetivo es crear un enfoque equilibrado de la prosperidad económica, la sostenibilidad ambiental y la participación comunitaria. Plug In

---

<sup>45</sup> <https://cwdb.ca.gov/initiatives/high-road-training-partnerships/>

IE colabora con el Instituto de Trabajo de Inland Empire, con el Sindicato Local 1932 de camioneros y con el Centro de Recursos para Trabajadores en la Industria del Almacenamiento para alcanzar estos objetivos.

**Las partes interesadas entrevistadas expresaron opiniones mayoritariamente positivas sobre las HRTP.** Dado que los programas se imparten en varios colegios comunitarios y centros de capacitación de la región, se consideran muy accesibles. Además, la colaboración regional entre las instituciones educativas, las organizaciones sindicales y las partes interesadas de la industria se consideran fortalezas considerables. Según los entrevistados, estos programas son expertos en atender las necesidades de sectores cruciales como la salud, la logística y la energía, al mejorar significativamente la empleabilidad y el desarrollo profesional.

**Los comentarios de las entrevistas también destacan la naturaleza integral del respaldo que ofrecen las HRTP.** Más allá de la capacitación técnica, estas asociaciones se extienden a servicios como **el cuidado de niños**, **el transporte** y la **asistencia lingüística**, lo cual contribuye a un enfoque integrador del desarrollo de la fuerza laboral. Esta inclusividad se ve reforzada por la colaboración entre organismos educativos, grupos sindicales, empleadores y organizaciones comunitarias. Además, los entrevistados señalan que muchas HRTP integran de manera ambiciosa objetivos más amplios en sus respectivos marcos, como la **sostenibilidad ambiental**, la **equidad social** y el **desarrollo comunitario**. Se considera que estos objetivos polifacéticos no solo responden a las necesidades inmediatas de formación para el empleo, sino que también contribuyen al bienestar económico y social de la región a largo plazo.

Las HRTP también están empezando a integrarse en la **enseñanza superior**. Kurt Ausburger, director de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Distrito Educativo de San Bernardino (SBCCD), describió dos de las HRTP del SBCCD, al explicar que “lo lindo del marco de alto nivel que propuso el Consejo de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California es que **realmente se puede llegar a todos los puntos del progreso**”. Las HRTP nos permiten sembrar nuevas ideas, ampliar las existentes y apoyar a los alumnos a lo largo del camino. Esto adquiere especial importancia en el ámbito de la enseñanza superior, en concreto cuando se considera el papel de los colegios comunitarios en la ampliación equitativa de las oportunidades. Como explicó Kurt, “si se quiere impartir una capacitación a corto plazo, sin créditos, de un mes de duración, que permita a los alumnos adquirir competencias que les permitan acceder a un empleo con un salario digno, se puede hacer a través de una HRTP”. Lo mismo ocurre con los programas sin créditos y con créditos, como los de la industria de la salud. Cuando se piensa en lo que representa el colegio comunitario, como seguro que ya se sabe, somos de **acceso abierto**. Pero parte de ese acceso abierto es que tenemos que ser muchas cosas para mucha gente distinta. Se trata de cómo administrar ese tipo de influencia para **ayudar a la gente a ascender socialmente**. Así que, obviamente, si alguien viene a una capacitación sin créditos, pasa un mes con nosotros, recibe formación para ser contratado por USD 25 o 30 la hora. Pero digamos que quieren matricularse en un programa de créditos. Es algo que queremos tratar de administrar y respaldar. Y a partir de ahí, nunca se sabe lo que va a pasar con una persona, quizá decida seguir estudiando [...] mucho más allá de esa capacitación”.

**Sin embargo, el mero hecho de tener una HRTTP no garantiza el éxito laboral ni una buena carrera profesional.** Como señala Kurt, “(...) la realidad es que lo que hace que un programa de fuerza laboral tenga éxito es una demanda económica. ¿Es un tipo de empleo de alto nivel? ¿Paga salarios dignos y ofrece prestaciones? ¿Hay empleadores que conozcan el programa, brinden asesoramiento y opiniones sobre su desarrollo y sepan que los graduados están pasando por él? ¿Participan en ferias de empleo? ¿Ayudan con los currículums? ¿Buscan activamente contratar desde una bolsa de graduados? Es importante comunicar a los empleadores que se comprometan en la etapa temprana y a menudo, en proporción a su necesidad y disponibilidad para hacerlo. Tenemos que asegurarnos de que el plan de estudios del programa esté en consonancia con las necesidades del mercado laboral y de que las competencias sean pertinentes para los puestos de trabajo y las carreras disponibles ahora y en el futuro. Contar con un buen cuerpo docente es una parte importante de ello. Por lo tanto, contar con un cuerpo docente experto en el sector y, además, una red constante de recursos y redes en torno al alumno para eliminar todas las conjeturas posibles, de modo que pueda centrarse en estar motivado, aprender y prepararse para el siguiente paso. Mis colegas del ámbito de la fuerza laboral comprenden las dinámicas socioeconómicas en juego, y sabemos que ahora, más que en ningún otro momento de la historia reciente, todas estas dinámicas pueden conducir a vías de alto nivel. Si vemos que no es así, eso crea un debate más amplio en el que debemos estar dispuestos a participar”.

En resumen, los programas de aprendizaje y otros programas de capacitación tienen el potencial de contribuir significativamente al panorama laboral general al promover la movilidad económica y la seguridad laboral de los trabajadores de grupos que buscan la equidad. Abren las puertas a salarios más altos, empleo estable y desarrollo profesional. **Esto es especialmente importante en la región, donde estos programas pueden abordar las disparidades en la calidad y el acceso al empleo, al ofrecer una plataforma más equitativa para que todos los trabajadores prosperen.**

## **Promoción de los oficios**

El empleo en oficios *frente a* los empleos de cuello blanco fue un tema recurrente. Aunque los empleos de cuello blanco suelen ser los que más se asocian con la idea de un “buen” empleo, varios entrevistados refutaron esa suposición, al sugerir que otros tipos de empleos son tanto o más importantes. Amy, que se formó en educación infantil y ahora trabaja en una oficina gubernamental, calificó a los oficios como “más heroicos que los trabajos de oficina”. Will Kolbow, gestor municipal de Calimesa, sugirió que hay alternativas reales a un título de 4 años, que “estamos hablando de trayectorias profesionales. No se trata solo de mirar a la universidad. Hay trabajos muy bien pagados en otras áreas que no requieren que vayas a la universidad, y quizá entonces ni siquiera tengas que contraer deudas, ¿no? Porque ahora... cuando la gente termina la universidad, [...] se encuentra con una montaña de deudas. Pero creo que, si vamos a invertir en eso, creo que también deberíamos considerar invertir en oficios, ¿no? Y así, tratar de fomentar diferentes caminos, creo que hay algunas personas que probablemente estarían donde están sus

fortalezas”. Por esta razón, la ciudad de Calimesa también está explorando la creación de un Centro Ocupacional Regional con el fin de ayudar a formar a los residentes para carreras en oficios.

Como uno de los mayores empleadores de la región, el condado de Riverside podría desempeñar un papel importante en el apoyo a los oficios. Rubén González, que trabaja en Desarrollo de la Fuerza Laboral del condado de Riverside, sugirió que el condado puede ayudar mediante el reclutamiento de candidatos y el anuncio de los programas de aprendizaje, así como la coordinación de las distintas partes interesadas. Del mismo modo, muchos participantes reconocieron el potencial que tienen las escuelas secundarias para conectar a los jóvenes con los oficios. Por ejemplo, John Woolsey, contratista independiente, expresó lo siguiente: “La enseñanza secundaria no ha dado en el blanco a la hora de enviar a los graduados al mundo. Me encantaría volver a ver programas de oficios realmente consagrados en los institutos. Así que ya sea que se trate de talleres mecánicos, o carpintería, o no sé, quizá haya alguna nueva variante, como un taller de infraestructuras, hay una oportunidad para desestigmatizarlo”.

## Disponibilidad de capacitaciones y otros recursos

Para los que ya forman parte de la fuerza laboral, el apoyo para la obtención de credenciales y la mejora de las calificaciones podría adoptar la forma de oportunidades de capacitación proporcionadas por el empleador. Congdon y otros, 2020, constató que los trabajadores preferían empleos que permitieran la movilidad mediante la capacitación. Fee (2022) identificó los puestos en la construcción, la industria manufacturera, los servicios públicos, las finanzas, los seguros y el sector inmobiliario como los que tienen más probabilidades de convertirse en empleos de alta calidad. Benni<sup>46</sup>, organizadora, también cree que la reconversión profesional puede ayudar a una persona a acceder a un empleo mejor remunerado. El impacto de la capacitación remunerada y el respaldo para la mejora de las competencias también se puso de relieve al considerar que las prácticas no remuneradas, por buenas que sean, no siempre son una opción realista. En palabras de un responsable de relaciones gubernamentales de una gran empresa, “hay que poder permitirse ese sacrificio [...] y eso elimina a mucha gente”. La posibilidad de participar en un programa que ofrece una compensación económica puede ampliar el grupo de solicitantes, sobre todo ahora que incluye a quienes, de otro modo, tendrían que elegir entre unas prácticas no remuneradas, pero potencialmente transformadoras, y un empleo remunerado.

Ede<sup>47</sup> habló largo y tendido sobre el impacto que pueden tener los recursos destinados a los propietarios de pequeñas empresas. Describió: “Mi mujer es panadera en casa. Acudió al Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas para que le enseñaran cómo hacerlo. Trazar un plan de negocio, pedir préstamos y todas esas cosas. Y hay recursos, y vamos a compartir esos recursos, ofrecer una vía educativa que, con suerte, empoderará a nuestros propietarios de negocios... Y, así, vende a otras tiendas de café. Hace ventas de empresa a empresa. **Y todo gracias a los programas**

---

<sup>46</sup> seudónimo

<sup>47</sup> seudónimo

**disponibles a través del Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas, el Centro de Negocios para Mujeres.** Hace muchos talleres. **Hay muchísimos recursos que la gente desconoce”.**

Ede también compartió que **“tal vez uno no sabe cómo plantear la pregunta concreta de cómo llegar a estos recursos.** A veces basta con ir más despacio y acudir al recurso local, ya sea el ayuntamiento o el Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas, y decir 'Esto es lo que estoy intentando hacer'. ¿Pueden ayudarme?” Madeline también compartió que, como propietaria de una pequeña empresa, los talleres tuvieron un gran impacto en la actualización de su plan de negocio, la identificación de los precios correctos para sus productos, dónde exponer sus productos y a qué eventos para el desarrollo de contactos acudir, entre otras cosas. Madeline también mencionó que el costo puede ser un obstáculo importante para ayudar a otras empresas nuevas y pequeñas empresas a abrirse camino, y que los **programas y talleres gratuitos pueden ayudar en gran medida.**

## **Conclusión**

Este análisis del mercado laboral de los condados de Riverside y San Bernardino revela una compleja red de industrias, cada una con su propia definición sobre lo que constituye un “buen empleo”. Las opiniones recogidas de las distintas partes interesadas de la región, desde los trabajadores a los profesionales del desarrollo económico, desde los que carecen de vivienda a los ejecutivos de primera línea, ponen de relieve la idea común de que un buen empleo no consiste únicamente en una remuneración y prestaciones adecuadas, sino que también incluye la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento y movilidad económica. Está claro que, aunque Inland Empire cuenta con una serie de oportunidades de empleo prometedoras y de calidad, **persisten las disparidades,** sobre todo en los niveles salariales, la calidad del empleo y el acceso a los programas de capacitación, de aprendizaje y al empleo de alta calidad. Estas disparidades se ven agravadas por **obstáculos** como las restricciones económicas, los desafíos sociales y las limitaciones educativas, que afectan de forma desproporcionada a diversos grupos que buscan la equidad.

Los programas y las iniciativas prometedoras como las Asociaciones de Capacitación de Alto Nivel y los recientes cambios legislativos son pasos en la dirección correcta, pues ofrecen vías para que los residentes consigan mejores empleos y defiendan los derechos y las prestaciones de los trabajadores. Sin embargo, sigue existiendo una necesidad significativa de esfuerzos continuos para crear y mantener un empleo de alta calidad que se ajuste a la definición de empleo de “alto nivel” del Fondo para la Resiliencia Económica de la Comunidad en todos los sectores. Además, **debido a que la región es tan vasta y variada, deben reconocerse las diferencias subregionales a la hora de evaluar las necesidades existentes y los activos potenciales, y de proponer pasos prometedores.**

A medida que avanzamos, es esencial que aprovechemos las lecciones aprendidas de los programas de capacitación existentes y **las voces de los históricamente excluidos del proceso de elaboración de políticas** para informar nuevas estrategias e intervenciones. Los responsables políticos, los educadores y los líderes de la industria deben colaborar para garantizar que estas

estrategias sean inclusivas, equitativas y respondan a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral de Inland Empire.

En última instancia, el objetivo no es solo mejorar la movilidad económica de los grupos que buscan la equidad, sino también fomentar un mercado laboral en el que cada puesto de trabajo sea digno, respetado y apoye los objetivos más amplios de crecimiento económico sostenible y equidad social en Inland Empire. Mediante la colaboración y el compromiso con estos principios, podemos garantizar que la definición de “buen empleo” se haga realidad para todos los residentes de la región.

## Referencias

- All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*. <https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>
- Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.
- Bartik, T.J., Hershbein, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017. [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers) Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433–447 doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>
- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. [https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief\\_UPDATED-BRANDING.pdf](https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf) Accessed April 22, 2024.

- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.
- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from [https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR\\_Web\\_.pdf](https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf)
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence\\_2.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf)
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.
- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, [csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html](http://csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html) Accessed 14 Dec. 2023.

- Emmons Allison, J. & Reese, E. (2023). *Unsustainable: Amazon, Warehousing and the Politics of Exploitation*. Oakland, CA: University of California Press.
- Enriquez, L. E. (2015). Multigenerational Punishment: Shared Experiences of Undocumented Immigration Status Within Mixed-Status Families. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 939–953. <http://www.jstor.org/stable/24582819>
- Fee, Kyle D. (2022). “Does Job Quality Affect Occupational Mobility?” Federal Reserve Bank of Cleveland, Community Development Reports. <https://doi.org/10.26509/frbc-cd-20220804>
- Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). Providing unpaid household and care work in the United States. *Institute for Women’s Policy Research*.
- Hunt, J. (2016). Why Do Women Leave Science and Engineering? *ILR Review*, 69(1), 199–226. <http://www.jstor.org/stable/24810300>
- IEBWC & UCLA. (2023). Unlocking Potential: The Inland Empire Black Worker Center’s Transformative IE Works Program. IE Black Workers’ Center and UCLA Center for the Advancement of Racial Equity at Work. <https://labor.ucla.edu/publications/unlocking-potential-inland-empire-black-worker-center/> Accessed April 22, 2024.
- Inland Empire Electrical Training Center. (n.d.). The IEETC Apprenticeship Program. <https://www.ieetc.org/en-US/the-ieetc-apprenticeship-program-cffaa1a4> Accessed April 22, 2024.
- Jaro, J. (2023). Turning Community Colleges into Engines of Economic Mobility. *Federation of American Scientists*, 1 Nov. 2023, [fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/](https://fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/).
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>
- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>
- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst’s Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, [www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/](http://www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/)

- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163
- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*. <https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education” *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022. <https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.
- Ordinance 187710, Article 5. “Los Angeles Fair Work Week” Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). “Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation.” *Sociological Science* 6: 497-525. [https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci\\_v6\\_497to525.pdf](https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf)
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Qarehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/10482911211053020>
- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.

- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. [https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB\\_2020\\_Report.pdf](https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>
- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>
- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

## Anexos del análisis del mercado laboral del CERF

### Anexo 1: Conclusiones de los datos del QWI de 2002 sobre empleo e ingresos en Inland Southern California

**Tabla 1. Las 20 industrias principales por mano de obra contratada en Inland Southern California**

Rango	NAICS	Industria	Mano de obra	Ingresos
1	4 931	Depósito y almacenamiento	67 930	3 683
2	7 225	Restaurantes y otros lugares para comer	66 970	2 168
3	6 111	Escuelas primarias y secundarias	53 104	5 558
4	6 241	Servicios individuales y familiares	32 761	1 784
5	5 613	Servicios de empleo	30 725	2 707
6	6 221	Hospitales médicos generales y quirúrgicos	26 323	6 943
7	2 382	Contratistas de equipos de construcción	15 712	5 827
8	4 451	Tiendas de comestibles y almacenes	15 608	2 979
9	2 381	Contratistas de cimentaciones, estructuras y exteriores de edificios	14 708	4 016
10	4 841	Transporte general de mercancías	13 073	4 704
11	6 211	Consultorios médicos	12 325	7 382
12	4 552	Depósitos, supermercados y otros minoristas de artículos generales	12 301	3 141
13	9 221	Tareas de justicia, orden público y seguridad	11 997	7 966
14	5 617	Servicios a edificios y viviendas	11 566	3 607

Rango	NAICS	Industria	Mano de obra	Ingresos
15	7 211	Alojamiento para viajeros	11 566	3 392
16	4 921	Servicios de mensajería y entrega urgente	11 440	3 846
17	6 214	Centros de atención ambulatoria	9 642	6 584
18	2 383	Contratistas de acabado de edificios	9 569	3 945
19	9 211	Asistencia al poder ejecutivo, legislativo y otras administraciones públicas	9 489	7 727
20	7 139	Otras industrias recreativas y de entretenimiento	8 153	2 561

La Tabla 1 muestra las 20 industrias más importantes clasificadas por cantidad de mano de obra contratada al inicio del trimestre en Inland SoCal en 2002. Las estimaciones de empleo e ingresos mensuales son un promedio de los cuatro trimestres que se basa en los datos de los Indicadores trimestrales de mano de obra (Quarterly Workforce Indicators, QWI) de la Oficina del Censo de los Estados Unidos. Los principales cinco sectores por cantidad de mano de obra contratada en Inland SoCal son los servicios de depósito, los restaurantes, los centros de enseñanza primaria y secundaria, los servicios personales y familiares y los servicios de empleo. Entre estos sectores, el de servicios a las personas y a las familias es el peor remunerado de todos (véase la Tabla 3).

En la Tabla 2, se muestran las cinco principales industrias en función de los ingresos en Inland SoCal en 2002. De estos, los tres principales sectores por ingresos en Inland Social son la intermediación y el corretaje de valores y contratos de productos básicos, la generación de energía eléctrica y el transporte de gas natural por gasoducto, pero ninguno genera muchos puestos de trabajo.

**Tabla 2. Las 5 industrias principales por ingresos en Inland Southern California**

Rango	NAICS	Industria	Ingresos	Mano de obra
1	5 231	Intermediación y corretaje de valores y contratos de mercancías	13 291	226
2	2 211	Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica	12 434	1 586
3	4 862	Transporte de gas natural	12 291	148

Rango	NAICS	Industria	Ingresos	Mano de obra
		por gasoducto		
4	3 312	Fabricación de productos siderúrgicos a partir de acero comprado	11 732	226
5	2 372	Subdivisión de terrenos	11 217	289

Fuente: QWI de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (las estimaciones son un promedio de los cuatro trimestres)

En la Tabla 3 se muestran las cinco industrias con el promedio más bajo de ingresos mensual en Inland SoCal en 2002. Los tres sectores peor remunerados por ingresos en Inland SoCal son los servicios individuales y familiares, la venta minorista de libros y periódicos, y otras escuelas y centros de formación. Como se muestra en la Tabla 1, los servicios individuales y familiares, el sector de menor remuneración, ocupa el cuarto lugar en términos de empleo en la región.

**Tabla 3. Las peores 5 industrias por ingresos en Inland Southern California**

Rango	NAICS	Industria	Ingresos	Mano de obra
1	6 241	Servicios individuales y familiares	1 784	32 761
2	4 592	Venta de libros y periódicos	1 846	263
3	6 116	Otras escuelas y centros de formación	1 895	1 899
4	4 453	Minoristas de cerveza, vino y licores	1 898	802
5	7 111	Compañías de artes escénicas	1 942	221

Fuente: QWI de la Oficina del Censo de los Estados Unidos

## **Anexo 2: Desglose de las ocupaciones por concentración de buenos puestos para trabajadores con título de grado y aquellos con formación inferior**

**NOTA:** En el Anexo 2, se profundiza sobre la idea de un buen trabajo, pero la desglosa en función de tener o no un título de grado. *Cabe señalar que el análisis que se presenta a continuación es solo una forma de cuantificar lo que puede ser un “buen” empleo y no debe tomarse como una evaluación definitiva de la posición relativa de las ocupaciones dentro de la economía regional de los condados de Riverside y San Bernardino. El análisis de los “buenos empleos” realizado por el equipo de Desarrollo Económico (que desglosa notablemente la idea de “buenos empleos” identificando los que son “empleos de calidad” frente a los “prometedores”) es la referencia que utilizará el equipo IE THRIVE para la formulación y el análisis de recomendaciones de políticas. Como tal, hemos proporcionado la siguiente información en el Anexo 2, solo como contexto adicional que el lector puede utilizar para comprender un tema extremadamente complejo.*

Para el análisis que figura a continuación, definimos un buen empleo como “un trabajo a tiempo completo y durante todo el año con un salario superior al salario promedio nacional ajustado al nivel de precios local en 2020 y que proporcione beneficios”. En 2020, el salario promedio anual nacional fue de \$44,607.84 (en dólares de 2020). Ajustado al nivel de precios local, el umbral salarial anual para un buen empleo en Inland Southern California es de \$46,633.93 (en dólares de 2020). Un empleo durante todo el año se define como aquel en el que los empleados trabajan entre 50 y 52 horas al año, mientras que un empleo a tiempo completo es aquel en el que los empleados trabajan alrededor de 30 horas o más a la semana. Los empleos con beneficios se definen como aquellos que ofrecen un seguro médico a través de la empresa o el sindicato. Los empleos con beneficios se definen como aquellos que ofrecen un seguro médico a través de la empresa o el sindicato. Esta definición se centra en la calidad de los salarios y los beneficios, similar a los ofrecidos por otros investigadores (Shearer, Shah y Gootman, 2019), pero es más amplia porque incluye una medida diseñada para captar el acceso de los trabajadores a un empleo estable con un amplio horario de trabajo (a tiempo completo) que suele ser necesario para alcanzar seguridad económica y un ingreso anual decente” (el CSI de UCR y el IELCC, 2023). Aunque este umbral mínimo de ingresos es posiblemente insuficiente para mantener a una familia, algunas de las medidas y los análisis que se presentan a continuación pueden proporcionar información importante sobre cómo se comparan las ocupaciones entre sí en términos de ingresos anuales personales, acceso a seguro médico proporcionado por el empleador, beneficios, y la oferta de empleo a tiempo completo durante todo el año.

## **Desglose de las ocupaciones por concentración de buenos empleos para trabajadores con título de grado y aquellos con formación inferior**

En las Tablas 4 y 5,<sup>48</sup> se desglosa la concentración de buenos empleos, excluyendo las ocupaciones con menos de 2,500 trabajadores (el percentil 25 en el número de empleados en cada categoría ocupacional en 2020). Como se muestra en la Tabla 4, las tres primeras ocupaciones con empleados que tienen un título de grado tienen una cuota de buenos empleos por encima de la mitad. Los “abogados y jueces” ofrecen la

---

<sup>48</sup> incluye todas las ocupaciones con concentraciones de buenos empleos por diferentes componentes de buenos empleos en 2020.

mayor proporción de buenos empleos (89.8%) cuando se compara el porcentaje que superan el umbral del salario promedio anual nacional. Sin embargo, los “abogados y jueces” representan una menor proporción de buenos empleos en lo que se refiere a horas y beneficios, lo que se traduce en una clasificación inferior en concentración de buenos empleos que los “científicos de ciencias naturales”. Las “profesiones relacionadas con la evaluación y el tratamiento de la salud”, los “científicos sociales y urbanistas”, los “docentes de enseñanza postsecundaria”, las “profesiones relacionadas con el diagnóstico de la salud”, los “terapeutas” y los “matemáticos e informáticos” representan más de la mitad de los empleos que satisfacen cualquiera de los criterios individuales de los buenos empleos. No obstante, pocos de ellos cumplen los tres criterios, lo que hace que se sitúen por debajo en la clasificación en términos de concentración de buenos empleos.

Como se muestra en la Tabla 5, tres ocupaciones tienen una tasa de concentración de buenos empleos superior al 50%: “ocupaciones del transporte ferroviario”, “operadores de plantas y sistemas” y “mecánicos y reparadores”. Las “ocupaciones del transporte ferroviario” tienen la mayor proporción de buenos empleos, cuando se consideran los ingresos (87.5%), tiempo de trabajo (93.8%) y beneficios (87.5%), y también experimentaron un aumento significativo (116%) en la contratación de mano de obra de 2006 a 2020. El sector de “operadores de plantas y sistemas” tiene menos empleos a tiempo completo y durante todo el año, y menos empleos con beneficios, por lo que se sitúa por debajo de “ocupaciones del transporte ferroviario”.

Tabla 4. Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de buenos empleos para trabajadores con título de grado

Ocupaciones	Número de trabajadores contratados (ponderados por cantidad de personas) en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Número de trabajadores contratados (ponderados por cantidad de personas) en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 (basado en 2006)	Porcentaje de buenos empleos del empleo total de cada ocupación en el total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020	Porcentaje de trabajadores con título de grado que perciben un salario superior al salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en dólares de 2020), del total de trabajadores de esa categoría profesional en 2020	Porcentaje de trabajadores contratados con título de grado que trabajan a tiempo completo y durante todo el año (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales por semana son superiores a 30 horas), del total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020	Porcentaje de trabajadores contratados con título de grado que tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato) del total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020
Científicos de ciencias naturales	2 256	0.11%	6 146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
Abogados y jueces	4 463	0.21%	6 702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
Ingenieros	13 294	0.64%	16 223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
Profesiones relacionadas con la evaluación y el tratamiento de la salud	28 504	1.36%	42 327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
Científicos sociales y urbanistas	2 938	0.14%	6 260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

Tabla 5. Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de buenos empleos para trabajadores que no tienen título de grado

	<i>Número de trabajadores contratados (ponderados por cantidad de personas) en 2006</i>	<i>Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006</i>	<i>Número de trabajadores contratados (ponderados por cantidad de personas) en 2020</i>	<i>Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020</i>	<i>Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 (basado en 2006)</i>	<i>Porcentaje de buenos empleos del empleo total de cada ocupación en el total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020</i>	<i>Porcentaje de trabajadores sin título de grado que perciben un salario superior al salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en dólares de 2020) del total de trabajadores de esa categoría profesional en 2020</i>	<i>Porcentaje de trabajadores contratados sin título de grado que trabajan a tiempo completo y durante todo el año (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales por semana son superiores a 30 horas) del total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020</i>	<i>Porcentaje de trabajadores contratados sin título de grado que tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato) del total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020</i>
Ocupaciones del transporte ferroviario	1 239	0.06%	2 680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
Operadores de plantas y sistemas	2 441	0.12%	3 812	0.18%	56.17%	75%	85%	80%	80%
Mecánicos y reparadores	3 126	0.15%	3 591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
Policías y detectives	21 429	1.02%	29 351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
Operadores de equipos de movimiento de materiales	7 220	0.35%	6 617	0.32%	-8.35%	42.86%	60%	88.57%	65.71%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

## Desglose de las ocupaciones por concentración de empleos no buenos de personas con o sin un título de grado

En la Tabla 6 y la Tabla 7, se muestran las 5 ocupaciones principales con una concentración de empleos no buenos para los trabajadores con y sin título de grado, respectivamente.<sup>49</sup> En la Tabla 6, se muestra que, en Inland SoCal, las “ocupaciones de diagnóstico de la salud” tienen la mayor proporción de empleos no buenos (55.21%) entre trabajadores con título de grado. A pesar de que la categoría “maestros y docentes de postsecundaria” tiene la sexta mayor concentración de empleados con buenos empleos con título de grado entre todas las ocupaciones, se ubica segunda en las ocupaciones que ofrecen malos empleos. Esto es, principalmente porque el 30% de los empleados en esta ocupación no trabajaban a tiempo completo y durante todo el año, y el 23% de ellos ganaba menos de \$46,633.93 en 2020. Entre estos trabajadores, se encuentran los docentes universitarios y de instituciones de educación superior, así como los capacitadores profesionales y de oficios. La categoría “maestros, excepto de enseñanza postsecundaria”, que incluye a los maestros desde el jardín hasta 12.º grado, ocupa el tercer puesto, debido principalmente a que sus ingresos son más bajos y a un menor número de horas de trabajo.

La Tabla 7 muestra que en Inland SoCal, las principales cinco ocupaciones tienen más del 90% de trabajadores empleados sin título de grado y en la categoría de empleo malo<sup>50</sup>. Estas ocupaciones incluyen “ocupaciones agrícolas, excepto de nivel directivo”, “ocupaciones domésticas privadas”, “operadores de máquinas textiles, de confección y de mobiliario”, “ocupaciones de preparación y servicio de alimentos” y “ocupaciones agrícolas”. Quienes trabajan en estas ocupaciones no tienen buenos empleos, principalmente debido a los ingresos relativamente bajos y a la falta de beneficios. La mayoría de estas ocupaciones trabajan a tiempo completo y

<sup>49</sup> incluye todas las ocupaciones con concentraciones de empleos no buenos por diferentes componentes de buenos empleos en 2020.

<sup>50</sup> muestra que en el caso de los empleos no buenos con empleados que no tienen un título de grado, 35 ocupaciones tienen una tasa de concentración de empleos no buenos superior al 50%.

durante todo el año. La Tabla 8 muestra los cambios en las ocupaciones con más del 75% de trabajadores empleados que no tienen un título de grado en empleos no buenos.

Tabla 6. Cambios en la composición de las ocupaciones según la concentración de los cinco empleos no buenos con título de grado con trabajadores que tienen un título de grado

	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2006</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra que tenía empleo en 2006</i>	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2020</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total que tenía empleo en 2020</i>	<i>Cambio porcentual de personas contratadas (también el porcentaje de empleados) de 2006 a 2020 (basado en 2006)</i>	<i>Porcentaje de empleos NO buenos en la mano de obra contratada total de cada ocupación</i>	<i>Porcentaje de empleos con salarios POR DEBAJO del salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en 2020)</i>	<i>Porcentaje de empleos en los que NO se trabaja a tiempo completo NI durante años completos (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales a la semana superan las 30 horas)</i>	<i>Porcentaje de empleos que NO tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato)</i>
Ocupaciones relacionadas con el diagnóstico de la salud	9 391	0.45%	8 144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
Maestros, postsecundaria	7 956	0.38%	10 353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
Maestros, excepto de enseñanza postsecundaria	88 269	4.22%	99 626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
Científicos sociales y urbanistas	2 938	0.14%	6 260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
Abogados y jueces	4 463	0.21%	6 702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

Tabla 7. Cambios en la composición de las ocupaciones según la concentración de los cinco empleos no buenos para quienes no tienen título de grado

	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2006</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2006</i>	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2020</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2020</i>	<i>Cambio porcentual de personas contratadas (también el porcentaje de empleados) de 2006 a 2020 (basado en 2006)</i>	<i>Porcentaje de empleos NO buenos en la mano de obra contratada total de cada ocupación</i>	<i>Porcentaje de empleos con salarios POR DEBAJO del salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en 2020)</i>	<i>Porcentaje de empleos en los que NO se trabaja a tiempo completo NI durante años completos (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales a la semana superan las 30 horas)</i>	<i>Porcentaje de empleos que NO tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato)</i>
Ocupaciones agrícolas, excepto de nivel directivo	8 516	0.41%	10 449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
Ocupaciones domésticas privadas	7 769	0.37%	14 542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
Operadores de máquinas textiles, de confección y de mobiliario	6 279	0.30%	3 441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
Ocupaciones de preparación y servicio de alimentos	85 246	4.07%	93 746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
Ocupaciones agrícolas	27 027	1.29%	25 511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

Tabla 8. Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de empleos no buenos sin título de grado por sobre el 75%

	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2006</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2006</i>	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2020</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2020</i>	<i>Cambio porcentual de personas contratadas (también el porcentaje de empleados) de 2006 a 2020 (basado en 2006)</i>	<i>Porcentaje de empleos NO buenos en la mano de obra contratada total de cada ocupación</i>	<i>Porcentaje de empleos con salarios POR DEBAJO del salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en 2020)</i>	<i>Porcentaje de empleos en los que NO se trabaja a tiempo completo NI durante años completos (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales a la semana superan las 30 horas)</i>	<i>Porcentaje de empleos que NO tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato)</i>
Ocupaciones agrícolas,	8 516	0.41%	10 449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%

	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2006</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2006</i>	<i>Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2020</i>	<i>Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2020</i>	<i>Cambio porcentual de personas contratadas (también el porcentaje de empleados) de 2006 a 2020 (basado en 2006)</i>	<i>Porcentaje de empleos NO buenos en la mano de obra contratada total de cada ocupación</i>	<i>Porcentaje de empleos con salarios POR DEBAJO del salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en 2020)</i>	<i>Porcentaje de empleos en los que NO se trabaja a tiempo completo NI durante años completos (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales a la semana superan las 30 horas)</i>	<i>Porcentaje de empleos que NO tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato)</i>
excepto de nivel directivo									
Ocupaciones domésticas privadas	7 769	0.37%	14 542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
Operadores de máquinas textiles, de confección y de mobiliario	6 279	0.30%	3 441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
Ocupaciones de preparación y servicio de alimentos	85 246	4.07%	93 746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
Ocupaciones agrícolas	27 027	1.29%	25 511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
Manipuladores de mercancías, existencias y materiales	45 161	2.16%	93 242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
Ocupaciones de limpieza y servicios a edificios, excepto hogares	24 049	1.15%	26 929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
Ayudantes, ocupaciones de construcción y extracción	32 211	1.54%	32 394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
Ocupaciones de servicios de la salud	39 499	1.89%	73 591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
Operarios de máquinas, materiales diversos	25 453	1.22%	30 365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
Fabricantes, ensambladores y trabajadores manuales	20 856	1%	19 638	0.94%	-5.84%	80%	72%	11.20%	39.20%
Ocupaciones de servicios personales	38 481	1.84%	36 833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
Guardias	12 022	0.57%	16 822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
Empleados administrativos	22 371	1.07%	15 026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
Empleados de registro, coordinación y distribución de materiales	52 417	2.50%	67 268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
Operarios de máquinas para trabajar madera	5 817	0.28%	3 926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
Ocupaciones de producción alimentaria de precisión	5 175	0.25%	5 088	0.24%	-1.68%	75%	68.18%	18.18%	40.91%
Manipuladores de mercancías, existencias y materiales	45 161	2.16%	93 242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
Ocupaciones de limpieza y servicios a edificios, excepto hogares	24 049	1.15%	26 929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
Ayudantes, ocupaciones de construcción y extracción	32 211	1.54%	32 394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
Ocupaciones de servicios de la salud	39 499	1.89%	73 591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
Operarios de máquinas, materiales diversos	25 453	1.22%	30 365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
Fabricantes, ensambladores y trabajadores manuales	20 856	1%	19 638	0.94%	-5.84%	80%	72%	11.20%	39.20%
Ocupaciones de servicios personales	38 481	1.84%	36 833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
Guardias	12 022	0.57%	16 822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%

	Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2006	Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2006	Personas contratadas (ponderadas por cantidad de personas) en 2020	Porcentaje de empleados en la mano de obra total en 2020	Cambio porcentual de personas contratadas (también el porcentaje de empleados) de 2006 a 2020 (basado en 2006)	Porcentaje de empleos NO buenos en la mano de obra contratada total de cada ocupación	Porcentaje de empleos con salarios POR DEBAJO del salario promedio anual nacional (\$46,633.93 en 2020)	Porcentaje de empleos en los que NO se trabaja a tiempo completo NI durante años completos (las semanas laborales en 2020 son entre 50 y 52; y las horas de trabajo habituales a la semana superan las 30 horas)	Porcentaje de empleos que NO tienen beneficios (seguro médico a través de la empresa o el sindicato)
Empleados administrativos	22 371	1.07%	15 026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
Empleados de registro, coordinación y distribución de materiales	52 417	2.50%	67 268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
Operarios de máquinas para trabajar madera	5 817	0.28%	3 926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
Ocupaciones de producción alimentaria de precisión	5 175	0.25%	5 088	0.24%	-1.68%	75%	68.18%	18.18%	40.91%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

## Cambio en el porcentaje de mano de obra contratada en las 20 industrias principales con buenos empleos para aquellas personas con o sin un título de grado

En la Tabla 9,<sup>51</sup> se muestran los cambios en la mano de obra contratada en las 5 industrias principales que proporcionan la mayoría de los buenos empleos en Inland SoCal para los trabajadores con título de grado en 2020. En cuanto a los puestos de trabajo con título de grado, el 71% de los buenos empleos se concentran en los siguientes sectores: “servicios educativos”, “asistencia médica y social”, “servicios profesionales, científicos y técnicos”, “administración pública” y “fabricación”, en los que la mayoría experimentaron aumentos en la mano de obra contratada en comparación con 2006. Como se muestra en la Tabla 10, las categorías de “construcción”, “fabricación” y “asistencia médica y social” proporcionan más del 10% de los buenos empleos; “transporte y almacenamiento” proporciona el cuarto mayor porcentaje de buenos empleos (justo por debajo del 10%) con empleados que no tienen un título de grado y presenta un notable aumento en el número de empleados entre 2006 y 2020 (aproximadamente el 77%).

Tabla 9. Cambio en el porcentaje de trabajadores contratados con título de grado en las 5 principales industrias empleadoras con más puestos de trabajo en Inland Southern California

Industria	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo con título de grado en 2020
Servicios educativos	133 524	6.38%	160 737	7.68%	20.38%	23.69%
Asistencia médica y social	181 144	8.66%	250 481	11.97%	38.28%	19.41%
Servicios profesionales, científicos y técnicos	73 748	3.52%	82 669	3.95%	12.10%	10.92%

<sup>51</sup> incluye las 20 principales industrias con buenos empleos para personas con y sin título de grado.

Industria	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo con título de grado en 2020
Administración pública	85 702	4.10%	100 544	4.80%	17.32%	10.78%
Fabricación	168 370	8.05%	158 008	7.55%	-6.15%	7.02%

Fuente: ACS de 1 año de 2007 y ACS de 1 año de 2021

Tabla 10. Cambio en el porcentaje de trabajadores contratados sin título de grado en las 5 principales industrias empleadoras con la mayor cantidad de buenos empleos en Inland Southern California

Industria	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo sin título de grado en 2020
Construcción	184 909	8.84%	175 648	8.39%	-5.01%	13.18%
Fabricación	168 370	8.05%	158 008	7.55%	-6.15%	11.92%
Asistencia médica y social	181 144	8.66%	250 481	11.97%	38.28%	11.17%
Transporte y almacenamiento	98 121	4.69%	173 582	8.29%	76.91%	9.56%
Comercio al por menor	157 546	7.53%	158 390	7.57%	0.54%	8.72%

Fuente: ACS de 1 año del 2007 y ACS de 1 año del 2021

## Cambio en el porcentaje de mano de obra contratada en las 20 ocupaciones principales con buenos empleos para aquellas personas con y sin un título de grado

En la Tabla 11<sup>52</sup>, se muestran los cambios en la mano de obra contratada en las 5 ocupaciones principales que proporcionan la mayoría de los buenos empleos en Inland SoCal para los trabajadores con título de grado en 2020. En 2020, las 4 principales ocupaciones empleadoras que ofrecieron más de la mitad de los buenos empleos entre los trabajadores con título de grado en 2020 fueron “ocupaciones ejecutivas, administrativas y de gestión”, “maestros, excepto de enseñanza postsecundaria”, “ocupaciones relacionadas con la gestión” y “ocupaciones relacionadas con la evaluación y el tratamiento de la salud”. Obsérvese que las ocupaciones mejor clasificadas por porcentaje de buenos empleos también tienen un número relativamente alto de mano de obra contratada, lo que indica que el mayor porcentaje de buenos empleos podría deberse al gran número de trabajadores contratados en estas ocupaciones. Cuando se comparan los buenos empleos entre los trabajadores con título de grado con los buenos empleos para los trabajadores sin título de grado (véase la Tabla 12), solamente una ocupación se encuentra en ambas listas: “ocupaciones ejecutivas, administrativas y de gestión”. De hecho, en 2020 las “ocupaciones ejecutivas, administrativas y de gestión” proporcionan la mayoría de los buenos empleos para trabajadores con o sin título de grado.

<sup>52</sup> incluye las 20 principales ocupaciones con buenos empleos para personas con y sin título de grado.

Tabla 11. Cambio en el porcentaje de trabajadores contratados con título de grado en las 5 principales ocupaciones empleadoras con la mayoría de los buenos empleos en Inland Southern California

Ocupaciones	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo con título de grado en 2020
Ocupaciones ejecutivas, administrativas y de gestión	120 771	5.77%	156 879	7.50%	29.90%	19.83%
Maestros, excepto de enseñanza postsecundaria	88 269	4.22%	99 626	4.76%	12.87%	16.43%
Ocupaciones relacionadas con la gestión	48 664	2.33%	60 115	2.87%	23.53%	8.42%
Profesiones relacionadas con la evaluación y el tratamiento de la salud	28 504	1.36%	42 327	2.02%	48.49%	7.96%
Matemáticos e informáticos	13 357	0.64%	27 517	1.31%	106.01%	4.63%

Fuente: ACS de 1 año del 2007 y ACS de 1 año del 2021

Tabla 12. Cambio en el porcentaje de trabajadores contratados sin título de grado en las 5 principales ocupaciones empleadoras con la mayoría de los buenos empleos en Inland Southern California

Ocupaciones	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo sin título de grado en 2020
Ocupaciones ejecutivas, administrativas y de gestión	120 771	5.77%	156 879	7.50%	29.90%	12.09%
Operarios de vehículos de motor	79 693	3.81%	101 266	4.84%	27.07%	7.27%
Oficios de construcción, excepto los supervisores	71 606	3.42%	62 170	2.97%	-13.18%	5.49%
Agentes de ventas, materias primas	116 693	5.58%	108 019	5.16%	-7.43%	5.22%

Ocupaciones	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 basado en 2006	Porcentaje del total de trabajadores con un buen empleo sin título de grado en 2020
Peritos e investigadores	45 429	2.17%	57 727	2.76%	27.07%	4%

Fuente: ACS de 1 año del 2007 y ACS de 1 año del 2021

## Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de buenos empleos para personas con o sin un título de grado

En las Tablas 13 y 14, se muestra la concentración de buenos empleos en las 5 principales ocupaciones para empleados con y sin título de grado, respectivamente. Como se muestra en la Tabla 13, la categoría de “ocupaciones relacionadas con el transporte acuático” tiene la mayor concentración de trabajadores con título de grado en 2020. Esta ocupación tiene un índice de concentración de buenos empleos del 100%, pero, notablemente, cuenta con solo 14 empleados. Otras ocupaciones en las que más de la mitad de los trabajadores con título de grado tienen buenos empleos son: “científicos de ciencias naturales”, “abogados y jueces” e “ingenieros y ocupaciones de tareas de extracción”. Entre ellos, los “científicos de ciencias naturales” experimentaron un aumento significativo de la mano de obra contratada (172.43%) entre 2006 y 2020. Entre los trabajadores sin título de grado, en la Tabla 14, se muestra que, en Inland SoCal, más de la mitad de los empleados en las siguientes ocupaciones tienen buenos empleos: “ocupaciones del transporte ferroviario”, “operadores de plantas y sistemas”, “mecánicos y reparadores”, “ocupaciones de extracción” y “operarios de máquinas de procesamiento de metales y plásticos”. Sin embargo, estas cinco ocupaciones principales emplean a una proporción relativamente pequeña de todos los trabajadores sin título de grado en 2020, lo que indica que la cantidad de buenos empleos en estas ocupaciones no beneficia a muchos trabajadores.

Tabla 13. Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de buenos puestos para quienes tienen un título de grado

Ocupaciones	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 (basado en 2006)	Porcentaje de trabajadores ocupados en buenos empleos con título de grado respecto al total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020
Ocupaciones relacionadas con el transporte acuático	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100%
Científicos de ciencias naturales	2 256	0.11%	6 146	0.29%	172.43%	69.57%
Abogados y jueces	4 463	0.21%	6 702	0.32%	50.17%	61.22%
Ingenieros	13 294	0.64%	16 223	0.78%	22.03%	56.91%
Ocupaciones de extracción	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50%

Fuente: ACS de 1 año del 2007 y ACS de 1 año del 2021

Tabla 14. Cambios en la composición de las ocupaciones por concentración de buenos empleos para aquellos que no tienen título de grado

Ocupaciones	Trabajadores contratados en 2006	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2006	Trabajadores contratados en 2020	Porcentaje del total de trabajadores contratados en 2020	Cambio porcentual de trabajadores contratados entre 2006 y 2020 (basado en 2006)	Porcentaje de trabajadores ocupados en buenos empleos con título de grado respecto al total de trabajadores contratados de esa categoría profesional en 2020
Ocupaciones del transporte ferroviario	1 239	0.06%	2 680	0.13%	116.30%	81.25%
Operadores de plantas y sistemas	2 441	0.12%	3 812	0.18%	56.17%	75%
Mecánicos y reparadores	3 126	0.15%	3 591	0.17%	14.88%	59.09%
Ocupaciones de extracción	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50%
Operarios de máquinas de procesamiento de metales y plásticos	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50%

Fuente: ACS de 1 año del 2007 y ACS de 1 año del 2021