

Dra. Virginia Parks:

Existe un cambio laboral en el condado de Orange, a través de la pandemia. Hemos observado una reducción del mercado laboral del condado de Orange de alrededor del 4%. Se trata claramente del impacto del COVID y de los datos de 2021, que son los más recientes disponibles públicamente a nivel laboral. Estos datos se actualizarán el próximo otoño y nos proporcionarán otra instantánea de lo que creo que será la trayectoria económica del Condado de Orange.

Se trata de la evolución del empleo por género. Si observamos la situación antes y después del COVID, vemos que la pandemia tuvo un impacto desproporcionado en las mujeres. Las mismas perdieron algo más del 4% de su empleo, y los hombres en torno al 3%, lo que coincide con las tendencias nacionales, y muchos expertos lo atribuyen al hecho de que las mujeres son las que se quedan en casa, sobre todo si tienen hijos y estudian a distancia. Vemos que los trabajadores blancos, su cuota en el mercado laboral disminuyó alrededor del 8%. Los trabajadores latinos en torno al 5% y el resto del grupo aumentó en cierta medida. No sabemos muy bien a qué se debe, por lo que debemos ser conscientes de que puede haber distintas razones que impulsen estas tendencias.

Desglosamos el Condado de Orange por cada grupo ocupacional principal, y lo que hice es que el color naranja identifica las industrias donde vimos el mayor número de pérdidas de empleo y luego el color verde son las industrias donde vimos en realidad algunos aumentos de empleo. Las ocupaciones que perdieron un mayor número de puestos de trabajo no son tan sorprendentes: la preparación de alimentos, la construcción y los cuidados y servicios personales. Corresponden a salones para el cuidado de uñas, peluquerías, y otras similares. Las ocupaciones que se desarrollaron son las más técnicas, como informática y matemáticas, en un 13%.

Calculamos el salario promedio. Un punto en el centro de cada una de estas líneas corresponde al salario promedio. Las ocupaciones que tienen el salario promedio más alto hasta las ocupaciones con el salario promedio más bajo, pero también deseo señalar que lo que estamos visualizando con este gráfico es el diferencial entre los salarios. Así que, en las líneas más largas, hay mucha más variación en los salarios. Existe mucha diferencia entre las profesiones que más ganan. Hay mucha gente que gana muy por debajo de ese salario promedio. Los ingresos medios, las ocupaciones, como la construcción, la educación, los servicios de protección se encuentran en estos rangos medios. Y luego bajamos a los trabajos peor pagados. Lo interesante es que esto es lo que los economistas laborales llaman compresión salarial. Hay mucha menos variabilidad, por lo que la gente en esas ocupaciones tiende a ganar salarios similares. Y lo que hemos hecho aquí es ordenar de mayor a menor el salario promedio, pero lo importante de esta diapositiva es observar el porcentaje del mercado laboral que representa cada una de estas ocupaciones.

Ahora hacemos lo mismo por industrias. Nos centramos en las industrias porque éstas también operan a lo largo de una cadena de suministro. Suelen estar organizados de forma que sea fácil para la política identificarlos y aprovecharlos de alguna manera. Su principal sector aquí es la administración de empresas y compañías, pero no son todos los trabajos administrativos. En realidad, se trata de una industria muy pequeña. A continuación, hay un sector mucho más amplio, el de los servicios profesionales, científicos y técnicos, que se asemeja mucho a la misma ocupación de la que hablaba antes. Los trabajos mejor remunerados son los científicos, los servicios públicos, las finanzas y los seguros. Luego están las industrias de nivel medio, que son muchos de los empleos de apoyo a la clase media, como la industria manufacturera, la educación, la construcción, y esta es una industria enorme en el Condado de Orange, la asistencia sanitaria. Luego están las industrias con salarios más bajos, el

transporte y el almacenamiento, el comercio minorista, las artes, el entretenimiento y la recreación, los empleos turísticos y los servicios de hospedaje y comida. Aquí se puede ver el tamaño de cada industria, y cuando sólo deseo señalar que la asistencia sanitaria y social, ambas como una sola industria, en el Condado de Orange, llega a ser una industria muy predominante, similar a los servicios educativos. Eso hará que todos sus K-12, UCI, Chapman, y otros, ya saben, la educación, sus institutos de enseñanza superior, todos los puestos de trabajo caerán en esa categoría de la industria.

Youjin B. Kim:

Intentamos identificar a los trabajadores que tienen buenos empleos, que definimos como aquellos que ganan un salario vital en base al salario vital MIT. En segundo lugar, recibir un seguro de salud a través de su empleador, y en tercer lugar, acceder a un tiempo completo y la designación de año completo que definimos como la semana laboral de 30 horas de acuerdo con la definición de Obamacare y la designación de año completo se considera 50 semanas o más de trabajo en un año.

Para el condado de Orange, el salario vital MIT se calculó en \$23.66 la hora para un adulto soltero sin hijos. Y para un hogar con 2 adultos y un niño, ambos adultos tendrían que ganar al menos \$25.57 para que se considere que ganan un salario vital. Y la gente del MIT define el salario vital como el salario, por hora, necesario para cubrir los gastos familiares básicos además de todos los impuestos pertinentes. Así, los gastos familiares básicos incluyen los costes de alimentación, guardería, vivienda, transporte, otras necesidades, banda ancha y lo que llaman participación ciudadana, que incluye educación y entretenimiento. Hemos calculado que al menos 830.000 trabajadores del Condado de Orange tienen buenos empleos según la definición, lo que supone alrededor del 42% de todos los trabajadores del Condado de Orange. Y en cuanto al género, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de ocupar dichos puestos. Estimamos que el 47%, es decir, casi la mitad de los hombres tienen un buen empleo, frente al 38% de las mujeres. En términos de hogares con 2 adultos y un niño, más de 770.000 trabajadores en el Condado de Orange tienen buenos empleos o el 39,2% de todos los trabajadores en el Condado de Orange, esto es alrededor de 60.000 trabajadores menos que la definición de buenos empleos utilizando el salario vital para un adulto soltero sin hijos. Y, en cuanto a las desigualdades de género, los hombres siguen teniendo más probabilidades de ocupar buenos puestos según la definición, el 43,5% de los hombres frente al 34,6% de las mujeres. Como puede verse en esta tabla, los trabajadores blancos son los que tienen más probabilidades de acceder a buenos empleos.

Este gráfico representa el porcentaje de trabajadores de cada ocupación que tienen un buen empleo. Los trabajadores de alta gerencia que ocupan puestos directivos son el 64,5%. Las otras ocupaciones con salarios promedios y altos por hora son las operaciones comerciales y financieras, la arquitectura y la ingeniería informática y matemáticas, y las ciencias de la vida, físicas y sociales. En el otro extremo, tenemos a los trabajadores relacionados con los cuidados y servicios personales, la preparación de alimentos y el servicio, que sólo representan el 3,5% o el 1,6% de los que tienen un buen empleo. Y luego, en términos de buenos empleos por industria, la industria de la administración y las compañías y empresas son las que más probabilidades tienen de contar con buenos empleos, y los trabajadores del sector de los servicios públicos también tienen un alto índice de buenos empleos. En el otro extremo, tenemos que sólo el 5,5% de los trabajadores del sector de hospedaje y servicios de comida tienen buenos empleos, y el 14% de los trabajadores de la industria de las artes, el entretenimiento y las actividades recreativas tienen buenos empleos.

Dra. Virginia Parks:

Deseamos ver el campo de la sindicalización. En 2019, el 15% de todos los trabajadores estaban afiliados a un sindicato o cubiertos por un contrato sindical. Vemos esa disminución en 2021, lo cual es el resultado del COVID y de mucha pérdida de empleo en sectores que estaban representados por sindicatos.

Aquí pueden ver cuál es la diferencia salarial sindical, la diferencia entre un trabajador que está cubierto por un contrato sindical y los trabajadores que no lo están. Podemos ver que en el año 2019, los salarios sindicales eran un 30% más altos que los no sindicales en el Condado de Orange. En 2021, los salarios sindicales eran un 55% superiores a los no sindicales. Las mayores diferencias se dan en el transporte y el almacenamiento, después en la construcción, por lo que los salarios sindicales son un 45% más altos en la construcción, en la educación, los salarios sindicales son un 21% más altos y en el comercio minorista son entre un 20% y un 23% más altos. Sobre las enfermeras vocacionales con patente, calculamos el salario promedio por hora sindicalizado a \$41 por hora, todos los trabajadores que corresponden a enfermeras vocacionales con patente en el Condado de Orange y que el salario promedio es de \$27. Así pues, nos fijamos en el personal de limpieza en un hotel, y así tenemos, \$23.50 como tasa inicial y que se compara con el salario promedio por hora en el Condado de Orange para el personal de limpieza en un hotel de \$15.60 por hora. Salario inicial para cajeros. Los salarios sindicales ascienden a \$16.25 la hora y los salarios de nivel inicial y superior a \$25.50, lo cual se compara con un total de \$15.19 centavos la hora.

Rebecca Álvarez:

Nuestro objetivo en esta presentación es compartir una visión general de lo que se incluye en los datos de mapeo de las partes interesadas que hemos recopilado hasta la fecha y cómo se puede utilizar en el proceso del CERF para apoyar los objetivos del mismo. Una de las formas de hacerlo es pensar en las organizaciones que podrían participar en los procesos del CERF, teniendo en cuenta las directrices que aparecen en la diapositiva.

¿Usted o la organización podría conectar a las comunidades, conectar a las personas y los residentes con bajos accesos con énfasis en las comunidades desinvertidas?

¿Es una organización que ayuda a prepararse y acceder a buenos empleos?

¿Es una organización que contribuye a reforzar la economía y el medio ambiente?

Y es una organización que proporciona estos buenos empleos e industrias sostenibles.

Así pues, estas son las directrices que nos ayudan a comprender quién participa o podría participar en la planificación y ejecución del CERF.

El objetivo específico de la labor de mapeo de las partes interesadas es elaborar una lista de organizaciones y entidades y su posible papel en la elaboración de un plan y su aplicación, así como ayudar a definir las oportunidades de colaboración y asociación. El valor del mapeo de las partes interesadas reside realmente en esta hoja de cálculo, porque se pueden hacer muchas cosas con los datos. Creo que lo más importante es plantear cuáles son las preguntas sobre las partes interesadas que podrían incluirse, preguntas que podrían darse a conocer a las asociaciones, y luego podemos

utilizar estos datos para responder a dichas preguntas. Deseamos que el HRTC pueda ser utilizado por todos ustedes para dar a conocer realmente sobre las oportunidades de asociaciones y fortalecer las mismas.

Las dos categorías en las que notamos mucha intersectorialidad corresponden a la organización basada en la comunidad y las comunidades desinvertidas. Desde un punto de vista geográfico, más del 60% de las partes interesadas en nuestra encuesta informaron de que sus servicios abarcan todo el condado. Como pueden ver, contamos con una muestra bastante representativa de organizaciones de todo el Condado de Orange. Si volvemos a pensar en la conexión del mapeo de las partes interesadas con el CERF, tenemos todo un conjunto de organizaciones cuyo papel consiste en conectar con las personas y las comunidades y trabajar con diferentes comunidades para facilitar el acceso a la preparación para el empleo, la participación en el desarrollo económico, y otros. Como pueden ver, existen diferentes tipos de organizaciones, principalmente tribus nativas, organizaciones comunitarias y organizaciones medioambientales, cuyo papel, tal y como lo definen al informar sobre ello, consiste en conectar a la gente en las comunidades. Luego tenemos organizaciones cuya función gira en torno al desarrollo económico y las políticas públicas. Se trata sobre todo de organizaciones que, por un lado, se identifican como organizaciones de desarrollo económico, o corresponden a organismos gubernamentales, ciudades, etc. Tenemos organizaciones cuya función consiste en preparar a las personas para el empleo y la carrera profesional y facilitarles el acceso a ellos. Y luego tenemos organizaciones que desempeñan su papel en esos empleos sostenibles y bien remunerados. Los empresarios y las asociaciones empresariales, nuestras cámaras de comercio, están en esa categoría.

¿Cómo se utilizan los datos del mapeo de las partes interesadas? Una forma de pensar en ello es considerar las preguntas que ustedes tienen sobre las organizaciones que se encuentran en el Condado de Orange y cómo ustedes podrían trabajar con ellas o cómo podrían trabajar juntas.

Algunas preguntas para la reflexión que deseamos plantearles a todos ustedes es: ¿qué preguntas les agradecería responder con estos datos? ¿Qué preguntas tienen sobre las partes interesadas en el condado de Orange y las diferentes funciones que mencioné que les agradecería comprender mejor y cómo podrían ver dichas conclusiones en la base de datos que hemos desarrollado en torno al mapeo de las partes interesadas para apoyar nuevas asociaciones o reforzar las existentes?

Matt Phillips:

Estoy aquí para hablar un poco del programa catalizador. Es una propuesta para reasignar fondos del CERF a lo que llamamos una especie de fondo de predesarrollo. Una de las cosas que aprendimos del proceso de solicitud de los programas piloto de desarrollo económico fue que existen comunidades en todo el Estado que no tienen proyectos que puedan financiarse y ponerse en marcha inmediatamente. El predesarrollo es una especie de forma de intentar que los proyectos avancen de manera que todas las comunidades de California tengan proyectos listos para poner en marcha que puedan aprovechar al máximo otras fuentes de financiación federal. Tenemos que crear una cartera de proyectos en comunidades desinvertidas que puedan aprovechar al máximo dichas fuentes de financiación y solicitar fondos adicionales. La idea del programa catalizador es salvar la distancia entre la fase de planificación y la de ejecución. También lo hacemos para aliviar algunas limitaciones temporales. Tenemos de plazo hasta el año 2026. Sólo quedan dos años para la fase de ejecución, para que los proyectos se presenten, se evalúen, se contraten y se lleven a cabo, por lo que dos años no es tiempo suficiente para muchos de ellos, sobre todo si están en fase exploratoria o de desarrollo durante la fase de planificación.

Sólo para dar un desglose de lo que proponemos. Lo que proponemos es asignar 26,5 millones de dólares a cada región a partir de la fase de implementación. De esa cantidad, 1,5 millones de dólares se destinarían a continuar con el mantenimiento del HRTC. Los otros 25 millones se distribuirían en varias categorías. Dispondríamos de \$3 millones para desarrollar colaboradores industriales que, básicamente, tomarían las inversiones que se están realizando y las industrias a las que se está dando prioridad en la fase de planificación y las convertirían en una especie de "empecemos a convertirlas en proyectos". También se reservarían \$5 millones para un fondo de préstamo rotativo para las regiones, especialmente para las que no lo tienen. Instituciones ancla: financiación para identificar empresas o infraestructuras comunitarias o instituciones que corren el riesgo de fracasar o de abandonar la región.

La mayor categoría sería la inversión en proyectos, que está pasando de la fase exploratoria a lo que llamamos el último tramo. Si el Condado de Orange cuenta con un fondo de préstamo rotativo que ya ha tenido éxito en la región, se pueden reutilizar esos \$5 millones y destinarlos a la inversión del proyecto.

Los planes regionales deben presentarse a finales de agosto. Lo que haríamos aquí es publicar la convocatoria del programa catalizador. Será una solicitud en la que se pedirá a la región que responda sobre cómo piensa gastar el dinero facilitando algunas directrices en un presupuesto. Los fondos estarían entonces disponibles en mayo para que se produjera una coincidencia entre el final de la fase de planificación y el comienzo de la catalizadora.

A partir de la fase de planificación, ustedes identificarán las regiones, las industrias y las inversiones que les agrada realizar en la región. Los mismos determinarán el desarrollo de los proyectos a través del fondo catalizador. Los proyectos desarrollados saldrían del programa catalizador y podrían optar a la fase de ejecución o a otras fuentes de financiación. Uno de nuestros objetivos es maximizar las fuentes de financiación procedentes de inversiones estatales adicionales y también del gobierno federal. Todavía existen fondos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense, existen fondos procedentes de la Ley de Inversiones en Infraestructuras y Empleo, y también fondos procedentes de la Ley de Reducción de la Inflación. Se prevé que dichos fondos alcancen su punto máximo en torno al año 2025, por lo que esperamos que esta fase catalizadora permita a las comunidades de toda California ser mucho más competitivas para recibir ese tipo de fondos. El otro elemento que sale de la fase de planificación son los proyectos listos para ponerse en marcha que son inmediatamente ejecutables en cuanto tienen un contrato ejecutado. Saldrían directamente de la fase de planificación y podrían financiarse a través de la aplicación y la fase de ejecución. En el caso de los \$26.5 millones, la financiación estaría garantizada a la región siempre que la solicitud sea aceptada.