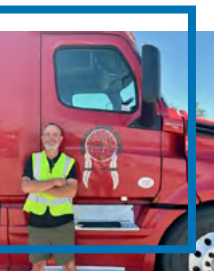




# ESTADO DE LA FUERZA LABORAL 2024-2026





# TABLA DE CONTENIDOS

BIENVENIDA DE LA DIRECTORA EJECUTIVA .....	1
INTRODUCCIÓN .....	2
TENDENCIAS ECONÓMICAS .....	3
PUNTOS DESTACADOS DEL CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL CONDADO DE LANE.....	9
RESUMEN DEL SISTEMA DE FUERZA LABORAL.....	14
CÓMO ENCONTRAR FOCOS DE OPORTUNIDAD .....	25
SOLUCIONES CREATIVAS PARA RESOLVER LAS NECESIDADES ECONÓMICAS Y DE FUERZA LABORAL.....	39
UNA MIRADA HACIA EL FUTURO: ¿DIFICULTADES U OPORTUNIDADES? .....	45
REFLEXIONES FINALES.....	63
JUNTA DIRECTIVA DE LANE WORKFORCE PARTNERSHIP.....	64
CONSEJO DE LANE WORKFORCE PARTNERSHIP.....	65
PERSONAL DE LANE WORKFORCE PARTNERSHIP .....	65

## PERFILES DE LA INDUSTRIA

BIOCIENCIA .....	14
CUIDADO INFANTIL.....	20
CONSTRUCCIÓN.....	24
CREATIVOS .....	28
ALIMENTOS Y BEBIDAS .....	34
ATENCIÓN MÉDICA Y DE SALUD.....	38
HOTELERÍA.....	44
TECNOLOGÍA .....	48
TRANSPORTE.....	54
PRODUCTOS DE MADERA .....	60



# BIENVENIDA DE LA DIRECTORA EJECUTIVA



Cada dos años, con la publicación del Informe sobre el Estado de la Fuerza Laboral del condado de Lane, nuestro equipo reflexiona sobre nuestras funciones y objetivos, y sobre los valores que nos motivan. Este es mi segundo informe como directora ejecutiva, y nos preguntamos: ¿Cómo podemos aprovechar el intelecto, la atención y el conocimiento que nos rodean? ¿Cómo definimos la dignidad, la sostenibilidad y el impacto en estos tiempos de cambios rápidos y constantes? Parece que queremos y necesitamos cada vez más, pero al mismo tiempo expresamos el deseo de hacer menos. ¿Estamos alineados con nuestros socios y partes interesadas para poder responder de manera eficaz y posicionar a nuestra región para el éxito?

La eficacia sin un verdadero impacto puede ser engañosa y limitar nuestro potencial. En los últimos años, el trabajo de la junta ha sido un catalizador de avances significativos, impulsando a quienes están dispuestos a aprovechar la oportunidad. Hemos afrontado los retos a conciencia, hemos presentado ideas claras y hemos mantenido un fuerte sentido de nuestro papel como junta regional de desarrollo de la fuerza laboral.

Nuestros logros, como el desarrollo del plan estratégico 2024-2028 mediante una amplia participación comunitaria y el lanzamiento de la red Bridge Lane con socios clave, demuestran nuestro compromiso de abordar las necesidades actuales y las oportunidades futuras. El reconocimiento de líderes nacionales, como la Ministra de Trabajo en funciones Julie Su, el senador Jeff Merkley, la congresista Val Hoyle y la gobernadora de Oregón Tina Kotek, valida nuestros esfuerzos y refuerza nuestra confianza en la obtención de recursos vitales para la región.

La participación de la comunidad ha sido un enfoque clave que ha inspirado a nuestro equipo e impulsado nuestra misión hacia adelante. El entusiasmo y el apoyo de los socios y los miembros de la comunidad son fundamentales para promover nuestra misión.

Nuestra misión, que es satisfacer las necesidades de la fuerza laboral mediante colaboraciones e innovación, revela rápidamente que cada organización opera de forma única, con retos y oportunidades distintos. Este informe destaca los intereses colectivos que conforman nuestro trabajo al servicio de la población y la economía de nuestro condado y estado.

Mediante la inversión estratégica, la participación, el análisis y los aportes, estamos creando un inventario completo de los recursos únicos que hacen que nuestro condado sea especial y sede de industrias de talla mundial.

Mientras continuamos este recorrido, lo invitamos a que se una a nosotros en nuestro compromiso de satisfacer las necesidades de fuerza laboral mediante colaboraciones innovadoras. Su apoyo es vital para marcar una diferencia significativa. Gracias por su interés y por tomarse el tiempo de leer nuestro informe. Juntos, no solo estamos imaginando un futuro mejor, lo estamos construyendo.

*Ashley Espinoza*

Ashley Espinoza





# INTRODUCCIÓN A LA EDICIÓN DE ESTE AÑO DEL INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA FUERZA LABORAL

**Con un mercado laboral ajustado y una tasa de desempleo cercana a mínimos históricos, ¿dónde pueden encontrar las empresas la fuerza laboral que necesitan? La respuesta puede estar en utilizar los datos para descubrir focos de oportunidad que aún no se han explotado y encontrar soluciones para las empresas y los trabajadores.**

La economía se encuentra ahora mismo en un punto de inflexión. Los avances tecnológicos están cambiando nuestra forma de trabajar, el mundo es cada vez más pequeño y está cada vez más conectado, y los trabajadores están cambiando sus expectativas sobre lo que significa el trabajo. El estado de las empresas y de la fuerza laboral ya estaba evolucionando rápidamente, y la pandemia de COVID-19 aceleró y concretó estos cambios. Ahora que el cambio está aquí, ¿cómo pueden adaptarse las empresas y los trabajadores? **La respuesta está en los focos de prácticas empresariales y oportunidades de fuerza laboral que aún no se han explotado.** Con investigación y datos clave, las empresas pueden realizar los cambios necesarios para fomentar la prosperidad económica y el desarrollo de la fuerza laboral.

Las prácticas empresariales y los sistemas de desarrollo de la fuerza laboral tradicionales que supieron ser las piedras angulares de nuestra economía ya no funcionan en muchos aspectos. Los aspirantes ahora tienen opciones más informadas a la hora de buscar empleo, y comprenden que no todas las carreras requieren los tradicionales diplomas de cuatro años. Las empresas se ven forzadas a adoptar estilos y culturas de trabajo que no habrían sido posibles ni siquiera hace diez años. Quienes utilizan los datos y la información a su favor se están adaptando al nuevo entorno económico y ven que los beneficios dan sus frutos.

Este Informe sobre el Estado de la Fuerza Laboral de 2024 se vale de investigación y datos innovadores para encontrar focos de oportunidades para las empresas y los trabajadores de todo el condado de Lane. Cada sección ofrece orientación sobre las cuestiones clave para tener en cuenta en la transición a la economía del futuro. ¿Cuál es el estado de la economía en el condado de Lane? ¿Qué soluciones creativas están resolviendo las limitaciones a las que se enfrentan los trabajadores y las empresas? ¿Y qué nos deparará el futuro a todos nosotros?

La economía tal como la conocemos hoy no es la misma en la que crecieron las generaciones más recientes. Los que aprovechan los datos para actualizar sus prácticas empresariales o su desarrollo profesional no solo prosperan en la economía actual, sino que se preparan para el éxito a largo plazo. Este informe empieza a examinar lo que este cambio significa para el desarrollo de la fuerza laboral y la prosperidad económica del condado de Lane.





## TENDENCIAS ECONÓMICAS

Hace cuatro décadas, la economía del condado de Lane dependía en gran medida de la Universidad de Oregón y del sector de los productos de madera. Ahora cuenta con múltiples sectores de alta tecnología, con visión de futuro y conciencia ecológica. Entre ellos están los productos de madera, la fabricación de alimentos y bebidas especiales y el sector de tecnología. Además, el condado de Lane se ha convertido en un centro regional de atención médica y de salud. Estos sectores están creciendo y se prevé que sumen puestos de trabajo en los próximos años. El condado también espera que las agencias gubernamentales estatales y federales (incluida la Universidad de Oregón) sigan proporcionando estabilidad.



Varias industrias contribuyeron al repunte tras la Gran Recesión, como la industria manufacturera, la construcción, el comercio minorista, los servicios empresariales y profesionales y los servicios de salud.

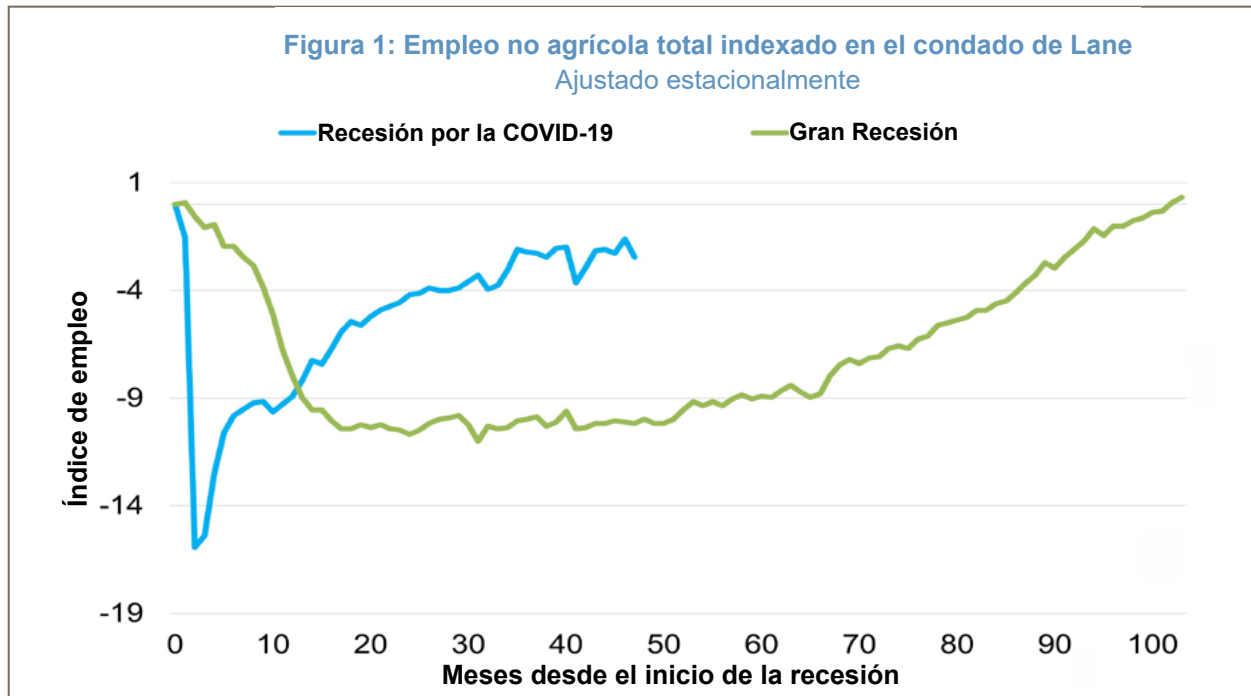
El crecimiento llegó a un abrupto final en marzo de 2020, cuando la pandemia de COVID-19 llegó a Oregón. Debido a que la gente se quedó en casa y a que se restringieron las actividades con contacto estrecho para evitar la propagación del virus, la actividad económica se ralentizó considerablemente. En el condado de Lane, las pequeñas pérdidas de empleo en marzo se convirtieron en importantes pérdidas de empleo en abril. Entre febrero y abril, el condado de Lane perdió unos 24,000 puestos de trabajo, una caída del 14.5 %, mientras que la tasa de desempleo pasó de un mínimo histórico de 3.5 % a un récord de 14.7 %.

Todos los grandes sectores perdieron puestos de trabajo. Las primeras medidas, y las más restrictivas, se aplicaron a restaurantes y bares, lo que afectó gravemente a la industria de recreación y hostería. El sector perdió 8,900 empleos, es decir, ligeramente más de la mitad de todos los empleos de la industria. Las industrias manufactureras de la construcción y la fabricación de mercancías durables fueron las menos afectadas por las restricciones de la pandemia de COVID-19, perdiendo alrededor de un 5 % cada una.

**Tabla 1: Empleo en el condado de Lane en 2023**

Educación privada y servicios de salud	18 %
Gobierno	18 %
Comercio minorista	12 %
Servicios empresariales y profesionales	11 %
Recreación y hostería	10 %
Manufactura	9 %
Actividades financieras	5 %
Construcción	5 %
Comercio al por mayor	4 %
Otros servicios	3 %
Transporte, almacenamiento y servicios públicos	2 %
Información	1 %
Minería y explotación forestal	1 %

A principios de 2020, la economía del condado de Lane se encontraba en medio de la expansión más grande de los últimos tiempos, sumando 26,200 puestos de trabajo (crecimiento del 19 %) desde septiembre de 2010 hasta febrero de 2020.



Fuente: Departamento de Empleo de Oregón, Estadísticas Actuales de Empleo

Las estimaciones de empleo muestran un rápido repunte seguido de una ralentización gradual. En diciembre de 2023, el condado de Lane había recuperado el 90 % de los puestos de trabajo perdidos en marzo y abril de 2020, mientras que la tasa de desempleo había caído a un mínimo casi récord de 4.0 %, creando un mercado laboral ajustado. Todos los grandes sectores de la industria volvieron a generar empleos. Por lo general, las industrias que perdieron más puestos de trabajo debido a las restricciones tuvieron los mayores aumentos durante la recuperación. Entre ellas, recreación y hostería, comercio minorista, atención médica y de salud, y asistencia social. Además, la industria manufacturera registró un fuerte crecimiento durante el período.

A la fecha de redacción de esta publicación, todavía existen problemas derivados de la recesión pandémica que afectan al mercado laboral del condado de Lane. La elevada inflación causada por la fuerte demanda y la limitada oferta tras la pandemia alcanzó una tasa de 9.1 % a nivel nacional en 2022. Si bien bajó a un nivel más normal en 2024, al 2.9 % en julio, ha dejado precios más altos y salarios que luchan por recuperarse. Los ingresos reales por hora

ajustados a dólares de 2023 cayeron a un mínimo de \$28.19 en 2022 debido a la elevada tasa de inflación. Si bien aumentó a \$29.77 en 2023, seguía estando por debajo del máximo previo a la pandemia de \$30.54 establecido en 2018. Los primeros indicios apuntan a que los salarios siguieron aumentando en 2024.

Trabajar desde casa se hizo más frecuente tras la pandemia. Según los datos de la Oficina del Censo, las personas del condado de Lane que trabajaban principalmente desde casa aumentaron más del doble entre 2019 y 2021, pasando del 7 % al 17 %. El uso de algunos medios de transporte se vio reducido. La tasa de trabajo desde casa bajó un poco en 2022, llegando al 15 %. A medida que pasa el tiempo, estamos viendo un cambio del trabajo completamente remoto al trabajo híbrido. Los datos de la encuesta de Gallup muestran que, a nivel nacional, los trabajos a distancia pasaron de ser un 70 % completamente remotos en 2020 a una mayoría híbrida del 53 % en 2023. Los trabajos que podían realizarse a distancia que se realizaron completamente presenciales se mantuvieron constantes en torno al 20 % de 2021 a 2023.

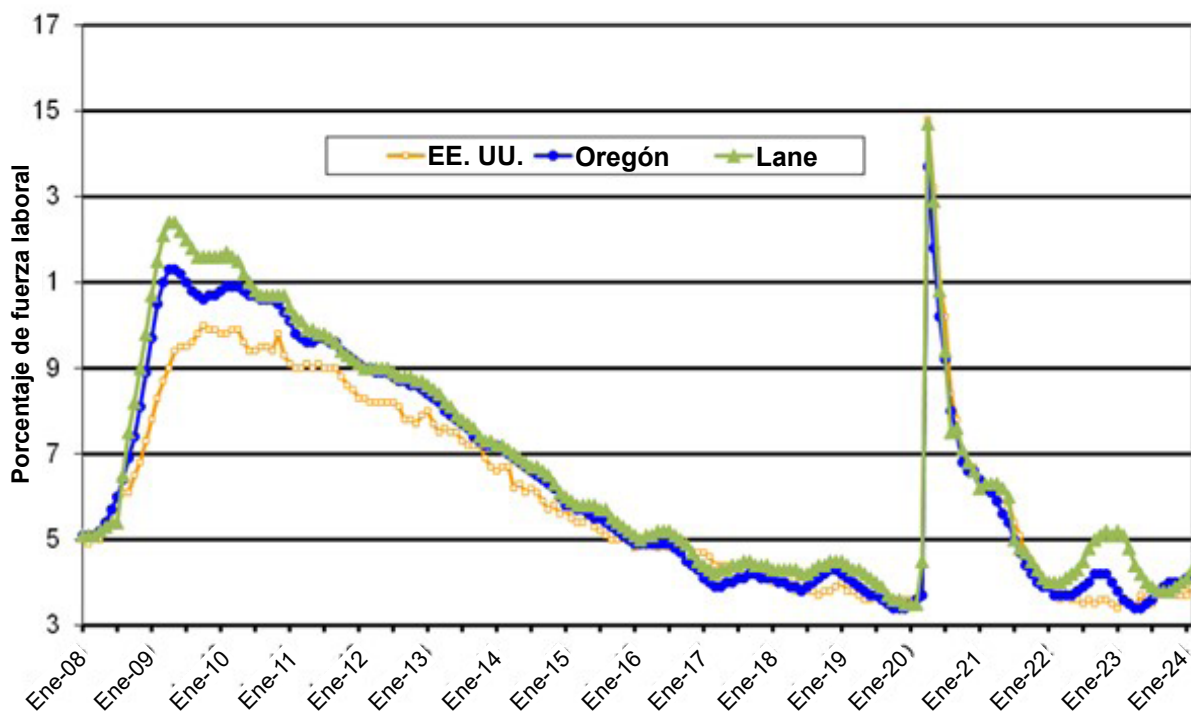


## MERCADO LABORAL

Con la recuperación del empleo después de la recesión pandémica, el mercado laboral se vio ajustado. El siguiente gráfico muestra que, a la fecha de redacción de esta publicación, la tasa de desempleo se mantenía baja. Las nuevas solicitudes iniciales del seguro de desempleo se mantienen en los niveles anteriores a la pandemia o por debajo de ellos. La tasa de desempleo del condado ha seguido en general las tendencias nacionales y estatales, alcanzando un máximo en abril de 2020 del 14.7 %, un poco más alta que la tasa de Oregón (13.7 %) y más o menos la misma que la tasa de Estados Unidos (14.8 %). Desde entonces, cayó a un mínimo casi récord de 3.8 % a finales de 2023, antes de subir a 4.3 % en febrero de 2024.



Tasas de desempleo ajustadas estacionalmente, desde 2008 hasta la actualidad



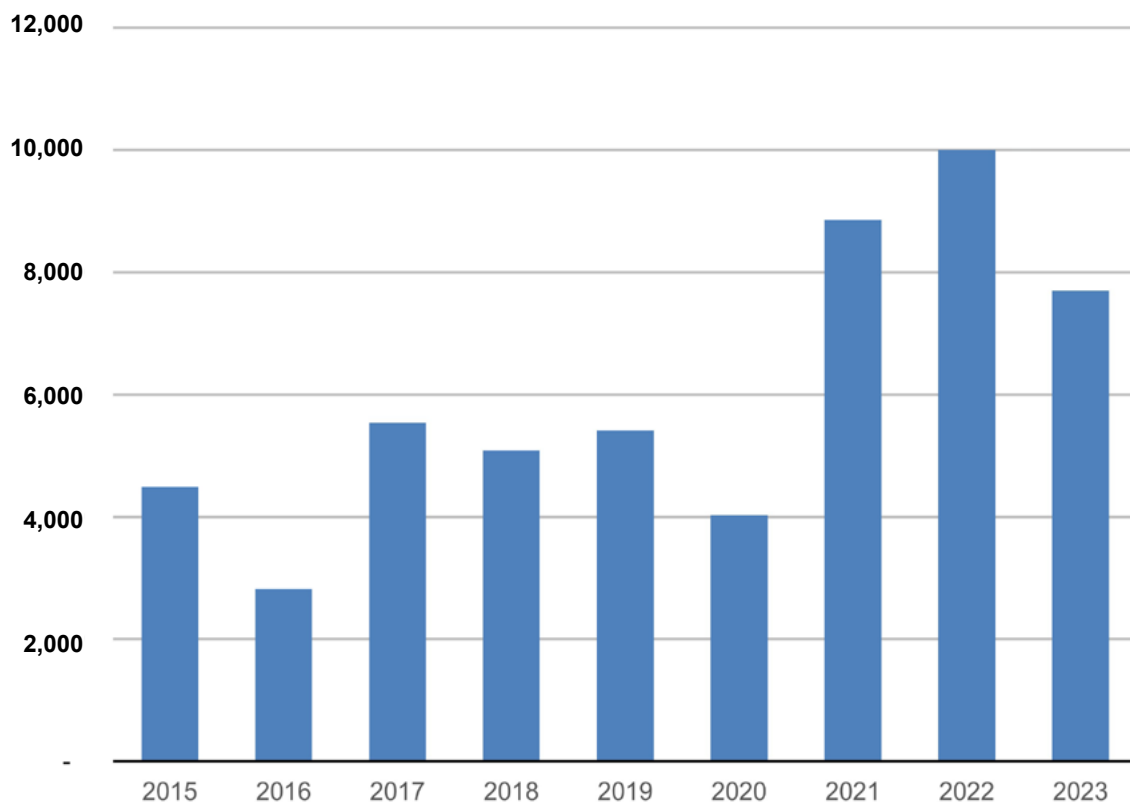




El bajo nivel de solicitudes iniciales y la baja tasa de desempleo son indicativos de un mercado laboral ajustado. Sin embargo, en lo que respecta a la demanda, la demanda acumulada y el estímulo gubernamental tras la pandemia han afectado la economía, proporcionando cierto alivio. Por el lado de la oferta, no obstante, las jubilaciones siguen generando vacantes. Como resultado, la escasez de trabajadores tras la pandemia de 2021 y 2022 ha disminuido un poco. La media anual de puestos vacantes en 2022 en las empresas privadas del condado de Lane alcanzó la cifra récord de 10,003 en 2022. Las vacantes, si bien siguen siendo elevadas en comparación con los niveles previos a la pandemia, bajaron en 2023 a una media anual de 7,704.



**Figura 3: Puestos vacantes en el condado de Lane**  
De 2015 a 2023



Fuente: Departamento de Empleo de Oregón



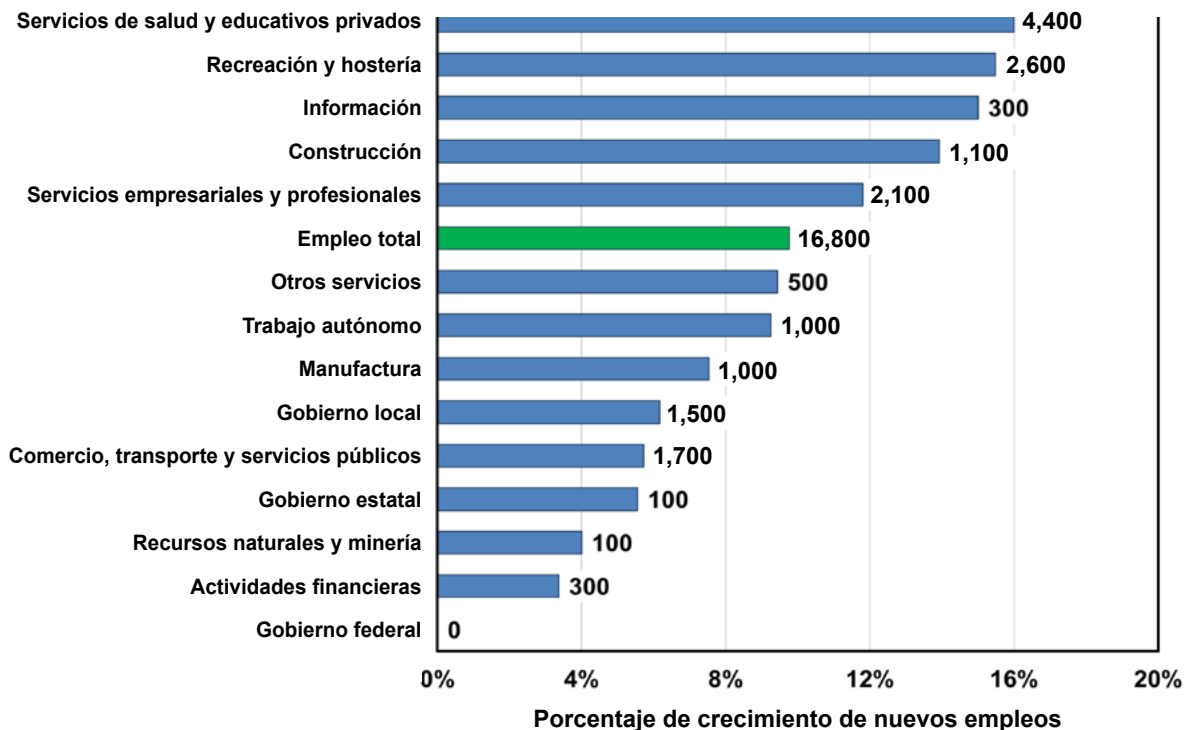


# CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL CONDADO DE LANE

Las proyecciones de empleo del condado de Lane de 2022 a 2032 son proyecciones a largo plazo que pretenden captar los cambios estructurales en la economía, no las fluctuaciones cíclicas. Las proyecciones reflejan principalmente el crecimiento estructural de la economía, ya que el empleo en la mayoría de los sectores se había recuperado en gran medida de las pérdidas provocadas por la pandemia en 2022. En el condado de Lane, se espera que algunas industrias experimenten un crecimiento especialmente fuerte entre 2022 y 2032, como los sectores de servicios de salud, recreación y hostería, información, construcción y servicios empresariales y profesionales. Como se muestra en el siguiente gráfico, se espera que todas las industrias del condado de Lane, excepto el gobierno federal, sumen puestos de trabajo de 2022 a 2032.



**Figura 4: Previsión de los sectores industriales del condado de Lane**  
De 2022 a 2032

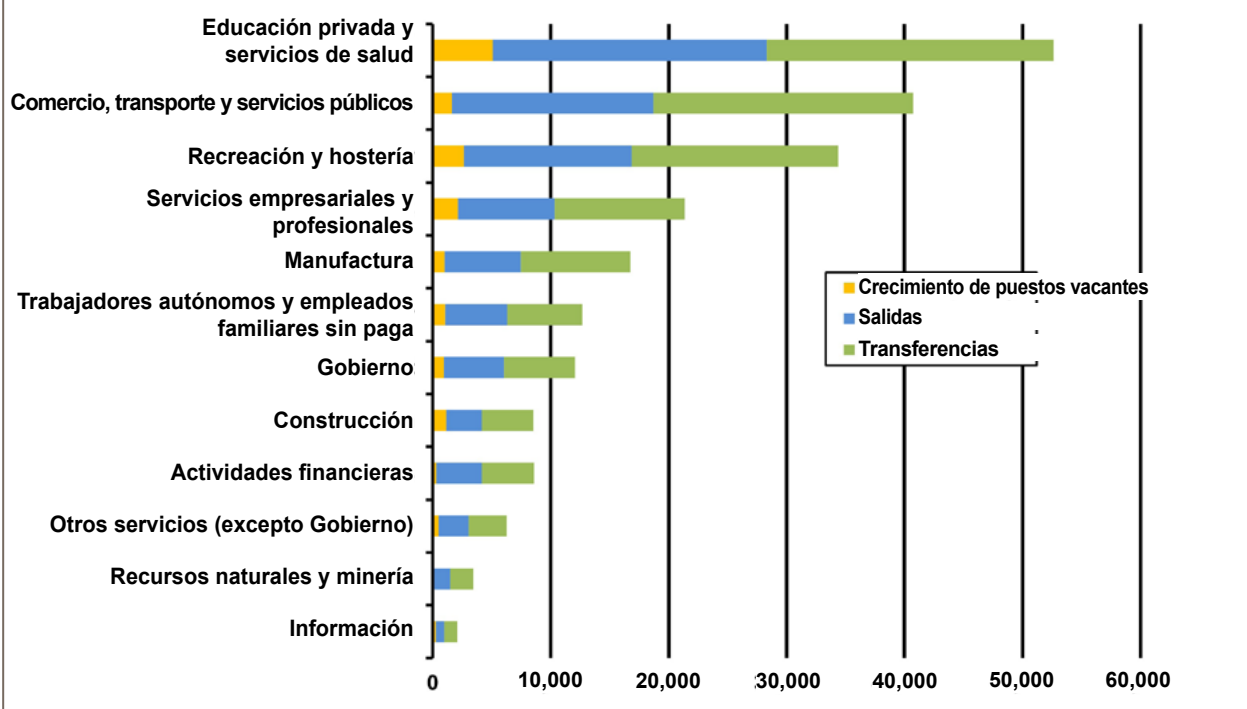




En 2022, había 172,100 puestos de trabajo en el condado de Lane. El aumento del 10 % del empleo entre 2022 y 2032 incluye ganancias de 14,200 puestos de trabajo en el sector privado, 1,600 en el sector público y otros 1,000 en trabajadores autónomos residentes del condado de Lane.

Incluso en las industrias que se espera que crezcan lentamente, habrá oportunidades producto de las necesidades de sustitución (gráfico a continuación). En 2032 se crearán muchos puestos de trabajo debido a la necesidad de sustituir a la fuerza laboral que se jubile, abandonen la población activa por otros motivos o realicen un cambio ocupacional importante. A medida que la población envejece y aumentan las jubilaciones, aumenta el nivel de vacantes por sustitución.

**Figura 5: Puestos vacantes previstos en el condado de Lane por sustitución y crecimiento, por industria**  
De 2022 a 2032





## PUNTOS DESTACADOS DEL CRECIMIENTO DEL EMPLEO EN EL CONDADO DE LANE



Se prevé que el sector de educación privada y de atención médica y de salud sea el que más puestos de trabajo sume, con un aumento de 4,400 empleos (16 % de crecimiento) durante el período de 10 años. La mayor parte del crecimiento en este sector procede de la asistencia social y la atención médica y de salud (4,100 empleos) y se atribuye al envejecimiento de la población del estado, a una mayor esperanza de vida y a un repunte del crecimiento demográfico. Solo la atención médica y de salud representará casi uno de cada cuatro nuevos empleos creados de aquí a 2030.



Se espera que el sector de recreación y hostería, que es especialmente importante para la zona costera del condado de Lane, sume el segundo mayor número de puestos de trabajo (2,600). Su crecimiento relativamente rápido (15 %) está impulsado por el crecimiento estructural y, en parte, por la recuperación de la recesión causada por la COVID-19, ya que las condiciones siguen mejorando para los restaurantes, los hoteles y los establecimientos artísticos y recreativos. La recreación y hostería perdieron 3900 empleos entre 2019 y 2020. En 2023, seguía habiendo 700 puestos de trabajo menos.



La información (15 %) y la construcción (14 %) son industrias más pequeñas que se espera que crezcan más rápido que el empleo total de 2022 a 2032.



El comercio, el transporte y los servicios públicos son un gran sector de la industria que se prevé que crezca en 1,700 puestos de trabajo (6 %) debido al comercio al por mayor y a la demanda de servicios de transporte, ya que cada vez más personas compran por Internet y necesitan que se les entreguen los productos.



El gobierno local suma 1,500 puestos de trabajo, en gran parte en educación, incluida la incorporación del Knight Science Campus de la Universidad de Oregón.



La industria manufacturera crecerá en 1,100 puestos de trabajo. La fabricación de mercancías durables aumenta en parte gracias al crecimiento de Stratacache, fabricante de micro-LED. La fabricación de mercancías no durables aumenta en gran medida por la producción de alimentos y bebidas.



Los servicios empresariales y profesionales son un gran sector que se espera que sume 2,100 puestos de trabajo, un 12 % en el período de 10 años. Los servicios de arquitectura e ingeniería, ligados al crecimiento previsto de la construcción, contribuyen a una parte del crecimiento. El diseño informático y de sistemas suma un crecimiento adicional gracias a la demanda de ciberseguridad y teletrabajo. Estas ganancias se verán contrarrestadas en cierta medida por las pérdidas en los servicios empresariales, especialmente en los centros de llamadas.



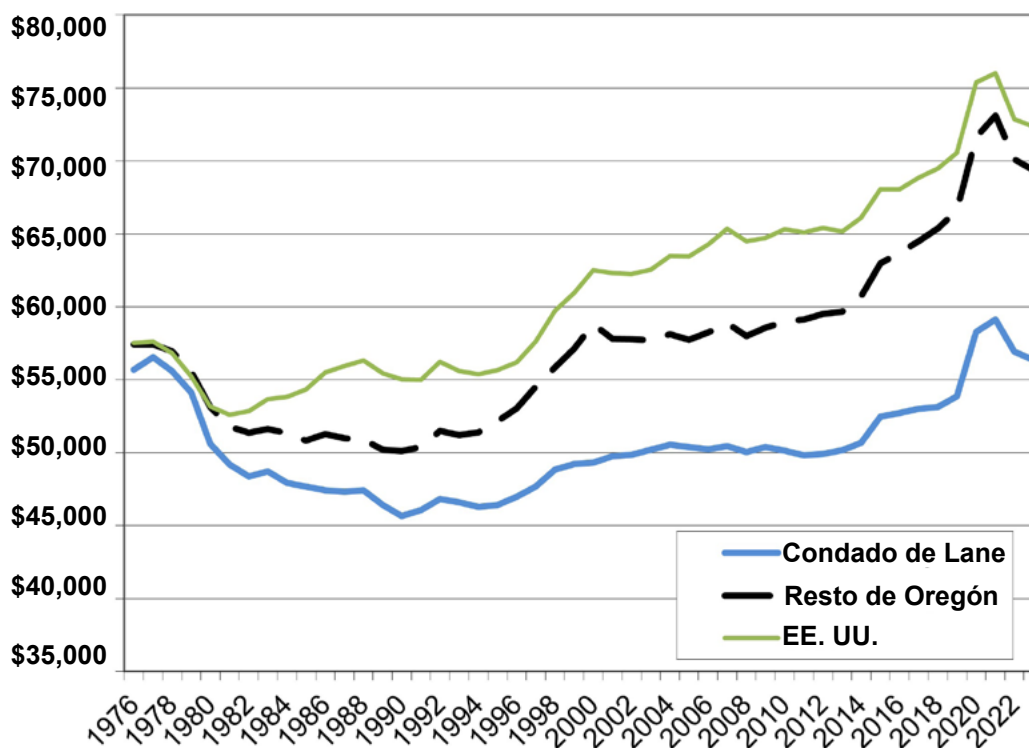
## SALARIOS

Los salarios medios reales en el condado de Lane aumentaron de forma constante en la década de 1990 con la incorporación de la fabricación de tecnología y la estabilización de la industria de productos de madera. Los salarios alcanzaron su punto máximo en 2004, con la cifra de \$50,549, lo que supone un aumento de \$4,902 (11 %) respecto al punto más bajo de 1990. Posteriormente, los salarios se estancaron hasta el final de la Gran Recesión y subieron durante la recuperación. Los salarios aumentaron de forma constante hasta 2020, cuando los despidos en los empleos peor pagados debido a las restricciones de la pandemia hicieron que la media se disparara y superara los \$56,000 por primera vez desde 1977. En 2021, la mejora del mercado laboral y la baja inflación general hicieron que los salarios medios anuales reales alcanzaran un máximo de \$59,144.

Recientemente, en 2022 y 2023, la inflación superó a los aumentos salariales, haciendo que el salario medio anual real cayera a \$56,346.

El aumento de los salarios reales no fue suficiente para evitar que se ampliara la brecha salarial entre el condado de Lane y el resto del estado (gráfico a continuación). En 1990, los salarios del condado de Lane eran un 10 % inferiores a los del resto del estado. En 2000, la diferencia se había ampliado a un 19 %, en gran parte debido al rápido crecimiento de la fabricación de tecnología en la zona de Portland. Tras una pequeña mejora a principios de la década de 2000, la brecha salarial con el resto del estado empezó a crecer de nuevo después de 2010, llegando al 23 % en 2023.

**Figura 6: Salario medio anual real**  
(en dólares de 2023)







Una mezcla industrial compuesta por los sectores peor pagados en comparación con el área de Portland explica parte de la brecha salarial entre el condado de Lane y el resto del estado. La Universidad de Oregón ofrece un suministro inmediato de nuevos graduados para cubrir puestos profesionales de nivel inicial, lo que contribuye a mantener bajos los salarios de esas ocupaciones debido a la alta competencia. Además, los factores relacionados con la calidad de vida pueden hacer que los trabajadores acepten un salario más bajo para seguir viviendo en una zona deseable. En el condado de Lane, factores como la menor congestión, la proximidad a actividades recreativas al aire libre y los precios de vivienda más bajos pueden explicar también algunas de las diferencias salariales entre el condado de Lane y el resto de Oregón.

Aproximadamente el 62 % de los empleos tenían salarios inferiores a la media en 2024. En el condado de Lane, la mayoría de las ocupaciones más importantes pagan menos que el salario medio de todas las ocupaciones (tabla a continuación). Por ejemplo, los trabajadores de mostrador en tiendas de comida rápida, los trabajadores de atención médica y de salud a domicilio, los vendedores de comercios minoristas y los cajeros ganan menos de \$40,000. Los gerentes generales de operaciones, los enfermeros titulados y los conductores de camiones pesados y tractocamiones son la excepción de las grandes ocupaciones, ya que tienen buenos salarios, con una media de \$100,827, \$97,306 y \$59,763 respectivamente.

**Figura 7: Ocupaciones más importantes y mejor pagadas del condado de Lane**

Ocupaciones más importantes	Empleo de 2023	Salario medio de 2024
Trabajadores de mostrador y de comida rápida	6,050	\$32,690
Vendedores minoristas	4,400	\$38,535
Directores generales y de operaciones	4,260	\$101,773
Cajeros	3,610	\$34,136
Enfermeros diplomados	3,290	\$109,817
Almacenistas y preparadores de pedidos	3,130	\$39,705
Asistentes de salud y cuidado personal a domicilio	2,960	\$38,845
Empleados de oficina, generales	2,680	\$44,427
Trabajadores de servicios y cuidado personal, todos los demás	2,380	\$39,615
Auxiliares docentes, excepto postsecundaria	2,320	\$42,244
Empleados de teneduría de libros, contabilidad y auditoría	2,170	\$50,346
Conserjes y empleados de limpieza, excepto mucamos y empleados domésticos	2,050	\$37,751
Trabajadores y transportistas de mercancías, existencias y materiales, trabajo manual	2,050	\$39,954
Representantes de atención al cliente	1,910	\$44,129
Conductores de camiones pesados y tractocamiones	1,360	\$59,763
Ocupaciones mejor pagadas	Empleo de 2023	Salario medio de 2024
Médicos, todos los demás	200	\$321,999
Psiquiatras	40	\$269,596
Médicos de medicina familiar	130	\$262,464
Jueces, jueces de primera instancia y jueces auxiliares	20	\$196,396
Gerentes financieros	410	\$155,157
Farmacéuticos	300	\$145,833
Gerentes de sistemas informáticos y de información	390	\$144,266
Auxiliares médicos	150	\$141,277
Enfermeros especializados	250	\$141,124
Arquitectos de bases de datos	20	\$140,839
Operadores y distribuidores de energía	20	\$138,453
Responsables de formación y desarrollo	30	\$138,084
Gerentes de servicios médicos y de salud	510	\$137,448
Profesores de informática, postsecundaria	80	\$136,629
Directores de arquitectura e ingeniería	120	\$136,463



# EDUCACIÓN

Históricamente, la mayoría de los empleos del condado de Lane requerían poca formación o educación. Las nuevas tendencias, representadas en la siguiente tabla, muestran que algunas de las ocupaciones de más rápido crecimiento requieren educación y formación postsecundaria incluso para un trabajo de nivel inicial. Normalmente, alrededor del 72 % de las vacantes disponibles entre 2022 y 2032 requieren un título de secundaria o inferior; muchos de estos trabajos son ocupaciones con salarios más bajos en el sector de servicios y de comercio minorista. Sin embargo, el 52 % de las vacantes disponibles de 2022 a 2032 requerirán educación o formación postsecundaria para que el solicitante sea realmente competitivo. Se espera que los empleos que requieren educación y formación postsecundaria crezcan un 11 %, frente al 10 % de todas las ocupaciones. Los que requieren algún tipo de título universitario crecerán un 12 %.



**Figura 8: Nivel educativo típico previsto para el condado de Lane**

### Educación típica de nivel competitivo

Educación	Empleo de 2022	Empleo de 2032	Cambio en el empleo	Variación porcentual	Vacantes por sustitución	Total de vacantes
Doctorado o título profesional	2,213	2,478	265	12.0 %	792	1,057
Máster	5,186	5,942	756	14.6 %	3,890	4,646
Licenciatura	36,628	40,824	4,196	11.5 %	28,778	32,974
Título de asociado	3,983	4,558	575	14.4 %	3,636	4,211
Formación postsecundaria (sin título)	16,622	18,149	1,527	9.2 %	17,922	19,449
Título de secundaria o equivalente	62,047	66,716	4,669	7.5 %	72,142	76,811
Educación inferior al nivel secundario	45,431	50,321	4,890	10.8 %	75,975	80,865

### Educación típica de nivel competitivo

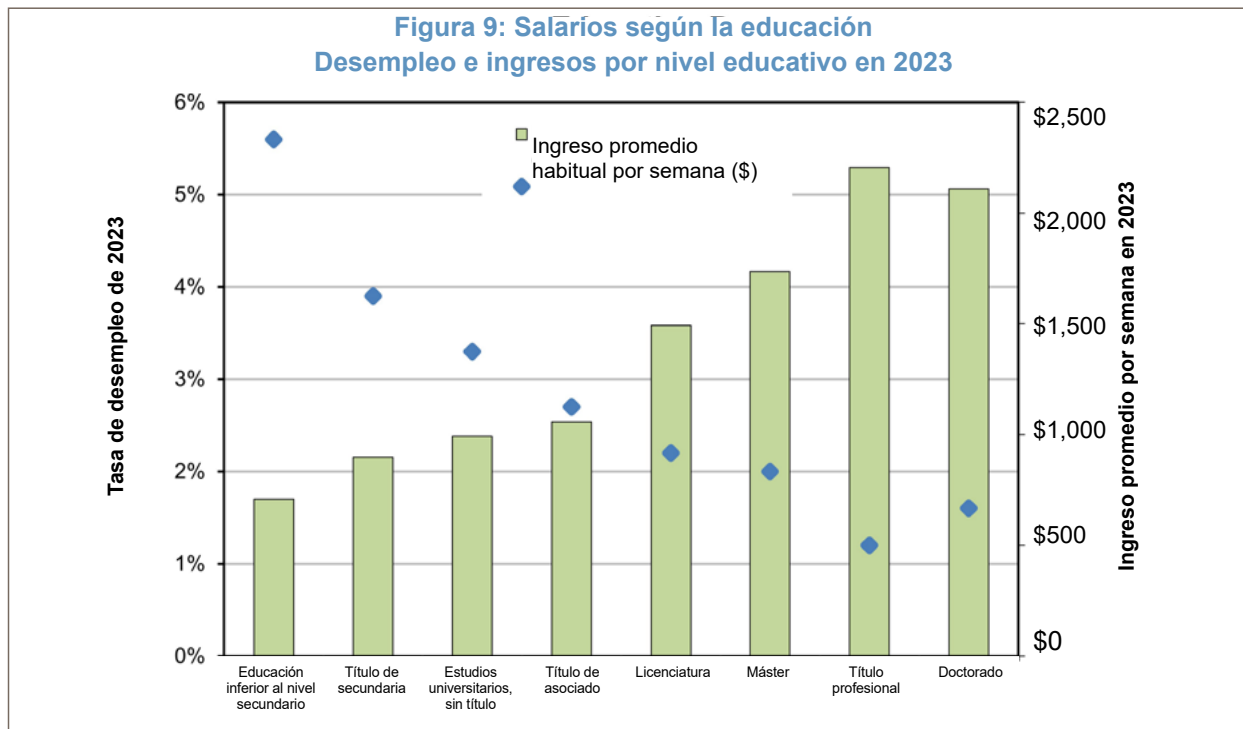
Educación	Empleo de 2022	Empleo de 2032	Cambio en el empleo	Variación porcentual	Vacantes por sustitución	Total de vacantes
Doctorado o título profesional	6,413	7,204	791	12.3 %	4,019	4,810
Máster	9,601	10,843	1,242	12.9 %	7,451	8,693
Licenciatura	35,699	39,595	3,896	10.9 %	29,486	33,382
Título de asociado	15,274	15,988	714	4.7 %	15,901	16,615
Formación postsecundaria (sin título)	39,208	43,856	4,648	11.9 %	46,625	51,273
Título de secundaria o equivalente	65,918	71,505	5,587	8.5 %	99,655	105,242
	172,110	188,988	16,878		203,135	220,013
	172,113	188,991	16,878		203,137	220,015

		188,988				220,013
Doctorado o título profesional		1 %				1,057
Máster		3 %				4,646
Licenciatura		22 %				32,974
Título de asociado		2 %				4,211
Formación postsecundaria (sin título)		10 %	55 %			19,449
Título de secundaria o equivalente		35 %				76,811
Educación inferior al nivel secundario		27 %				80,865

						220,015
Doctorado o título profesional		4 %				4,810
Máster		6 %				8,693
Licenciatura		21 %				33,382
Título de asociado		8 %				16,615
Formación postsecundaria (sin título)		23 %				51,273
Título de secundaria o equivalente		38 %				105,242



Los datos de EE. UU. muestran una correlación directa entre el nivel educativo, los ingresos y el desempleo. Cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es el salario y menores las probabilidades de estar desempleado (gráfico a continuación). Las personas sin un título de secundaria tuvieron ingresos semanales por \$708 en promedio y una tasa de desempleo del 5.6 % en 2023, mientras que las personas con un título de licenciatura tuvieron ingresos semanales por \$1,493 y una tasa de desempleo del 2.2 %.



Fuente: Departamento de Trabajo de EE. UU., Oficina de Estadísticas Laborales

Los niveles educativos del condado de Lane han aumentado con el tiempo. La proporción de la población de 25 años o más sin un título de secundaria disminuyó del 17 % en 1990 al 7.2 % en 2022, mientras que la proporción con un título de licenciatura o superior aumentó del 22.2 % al 33.0 %. En 2022, el porcentaje de población de 25 años o más sin un título de secundaria era menor en el condado de Lane (7.2 %) que en Oregón (8.4 %) y en EE. UU. (10.9 %). La población con un título de licenciatura o superior era ligeramente inferior en el condado de Lane, con un 33.0 %, frente al 35.5 % de Oregón y el 34.3 % de EE. UU. (tabla a continuación).

**Tabla 2: Nivel educativo de la población de 25 años o más en 2022**

	Condado de Lane	Oregón	Estados Unidos
Educación inferior al nivel secundario (%)	7.2 %	8.4 %	10.9 %
Título de secundaria o superior (%)	92.8 %	91.6 %	89.1 %
Título de asociado (%)	10.0 %	9.1 %	8.6 %
Licenciatura o superior (%)	33.0 %	35.5 %	34.3 %

Fuente: Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 5 años de la Oficina del Censo, Tabla B15003



## PERFIL DE LA INDUSTRIA

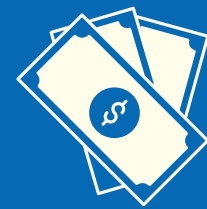


**1,473**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**\$131**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA DEL  
CONDADO DE LANE

**190**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$89,068**  
DE SALARIO  
PROMEDIO

## BIOCIENCIA

El Departamento de Empleo de Oregón ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de la biociencia, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Bioquímicos y biofísicos	\$107,254	Máster
Técnicos biológicos	\$50,842	Título de asociado
Químicos	\$99,837	Licenciatura
Directores generales y de operaciones	\$101,773	Licenciatura
Técnicos en ciencias de la vida, físicas y sociales, todos los demás	\$47,597	Título de asociado
Especialistas en logística	\$68,355	Licenciatura
Ingenieros mecánicos	\$101,584	Licenciatura
Científicos médicos, excepto epidemiólogos	\$106,410	Doctorado o título profesional
Preparadores, operadores y encargados de máquinas mezcladoras y licuadoras	\$46,582	Título de secundaria o equivalente
Empleados de oficina, generales	\$44,427	Título de secundaria o equivalente





# BIOCIENCIA



**World Class Industries Tailgate patrocinado por Oregon Bio, Technology Association of Oregon y CEDO**

El condado de Lane alberga 190 establecimientos de biociencia que emplearon a 1,473 trabajadores con una nómina total de \$131 millones en 2023. Las tendencias muestran un fuerte crecimiento en los últimos años, con un ligero aumento en 2020 durante las restricciones por la COVID-19. Entre 2010 y 2023, el sector de la biociencia sumó 132 establecimientos.

Se espera que el crecimiento se vea favorecido por la incorporación del centro Phil and Penny Knight Campus for Accelerating Scientific Impact en la Universidad de Oregón. El objetivo del campus es acelerar la transformación de los descubrimientos científicos en usos comerciales. El Edificio 2 del Campus Knight es un centro de investigación de bioingeniería y ciencias aplicadas de varios pisos y 184,000 pies cuadrados que se está construyendo en 1100 Riverfront Parkway, en Eugene.

El sector de la biociencia recibió el apoyo de varios socios del ecosistema, como Business Oregon, Collaborative EDO y Oregon Bioscience Association, que han contribuido a aumentar la visibilidad de las empresas locales. Las empresas locales de biociencia de alto crecimiento están adquiriendo exposición internacional, con la participación de Invivo Biosystems en la prestigiosa Convención Internacional BIO de Boston y en el Día Suizo de la Biotecnología en Suiza. Además, KeyBiome LLC, una empresa derivada de la Universidad de Oregón y dirigida por Catherine Robinson, Ph.D., recibió un reconocimiento en la Muestra de Innovación 2023 de Oregon Bio por su excelencia en la categoría Empresa emergente en fase inicial, lo que pone aún más de relieve el talento y la innovación de la comunidad biocientífica de Oregón.

El programa de mentoría Oregon Bio Women (Mujeres Biocientíficas de Oregón) de Oregon Bioscience Association, abierto a participantes del condado de Lane y que entra en su tercer año, fomenta el crecimiento personal y profesional de las mujeres en el sector de biociencia de Oregón. Mediante emparejamientos adaptados entre mentores y alumnas, el programa proporciona orientación y apoyo valiosos para ayudar a las mujeres a avanzar en sus carreras.



# RESUMEN DEL SISTEMA DE FUERZA LABORAL



El sistema de fuerza laboral de Lane Workforce Partnership (LWP) abarca todo el condado de Lane, desde la costa hasta la cordillera de las Cascadas, y limita con nuestros condados vecinos al norte y al sur. Geográficamente, la región abarca 4,722 millas cuadradas, el mismo tamaño que todo el estado de Connecticut. La región es principalmente rural, con el área metropolitana de Eugene y Springfield situada aproximadamente en el centro del condado.

Nuestra región presume de grandes zonas recreativas, como parques, ríos, lagos, rutas de senderismo y atracciones costeras. Somos la sede de la Universidad de Oregon, una emblemática universidad pública de investigación con una oferta educativa que atrae a estudiantes de todo el país y del mundo. También tenemos un sólido colegio comunitario, el Lane Community College, con ofertas avanzadas y especializadas para satisfacer las necesidades de nuestra diversa economía regional; el 94 % de los matriculados en el LCC son residentes del condado de Lane.

Además de la arraigada industria de productos de madera aún presente en el condado de Lane, hemos visto cómo se desarrollaron en la zona otros polos productivos importantes en las industrias de atención médica y de salud, tecnología de la información y fabricación de alimentos y bebidas. A través de Knight Campus de la Universidad de Oregon, la biociencia ha surgido como nuestro sector industrial más reciente.

El sistema de fuerza laboral del condado de Lane forma parte del más amplio Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Oregon. El sistema estatal de desarrollo de la fuerza laboral ayuda a la fuerza laboral emergente (jóvenes/jóvenes adultos de 14 a 24 años), en transición y actual a obtener empleos con salarios familiares y a tener éxito en ellos. Además, el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Oregon ayuda a las empresas a encontrar los mejores candidatos para los puestos vacantes y trabaja para encontrar soluciones a los retos relacionados con la fuerza laboral.

En Oregon, hay nueve Juntas de Desarrollo de la Fuerza Laboral locales que actúan como intermediarias en los servicios para adultos, trabajadores desplazados, jóvenes/jóvenes adultos y empresas por medio de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA), así como de fondos de subvenciones locales, estatales y federales. En el condado de Lane, Lane Workforce Partnership es el brazo administrativo de la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral local.

La WIOA hace hincapié en la alineación de un sistema coordinado de fuerza laboral. Como resultado, en el condado de Lane el sistema de prestación de servicios para la fuerza laboral es una colaboración que incluye lo siguiente:

- Departamento de Servicios Humanos: programas de autosuficiencia y rehabilitación profesional
- Departamento de Educación: Lane Community College y distritos escolares K-12
- Comisión de Ciegos de Oregon
- Departamento de Empleo de Oregon
- Easter Seals de Oregon

La mayoría de los servicios que se prestan a los aspirantes y a los clientes comerciales se llevan a cabo en los centros WorkSource Lane de Eugene y Florence, y en las oficinas del Departamento de Servicios Humanos de Oregon en Eugene, Springfield y Cottage Grove. La mayoría de los servicios destinados a las poblaciones de jóvenes y jóvenes adultos del condado de Lane son prestados por Connected Lane County.



## PRINCIPIOS DE LOS EMPLEOS DE CALIDAD

Uno de los más recientes conjuntos de principios rectores procedentes del gobierno federal son los “Principios del buen empleo”<sup>1</sup>. Publicados por los Departamentos de Comercio y Trabajo de EE. UU., estos principios ofrecen orientación a empleadores, trabajadores, organismos federales y gobiernos a fin de promover empleos de calidad para todos. Mediante una asociación entre los Departamentos de Comercio y Trabajo, estos principios definen los buenos empleos, haciendo hincapié en el reclutamiento, la contratación, el salario, las prestaciones, la seguridad laboral, el desarrollo profesional, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo, al tiempo que se prioriza la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad para garantizar empleos seguros y de alta calidad para todos.



La base de una economía próspera y equitativa es aquella que se centra en los buenos empleos para que los trabajadores y las familias estén mejor, y que hace que las empresas sean más competitivas. Todos tienen derecho a gozar de la prosperidad y apoyar a las comunidades locales y a nuestra economía local. Los trabajadores saben cuándo tienen un buen empleo, porque les proporciona estabilidad y seguridad a ellos y a sus familias. Asimismo, los empresarios saben lo importante que es convertirse en un empleador de elección, lo que les da una clara ventaja competitiva cuando se trata de reclutamiento, retención y ejecución de la misión de la empresa.

Los Departamentos de Comercio y Trabajo se asociaron para identificar lo que constituye un buen empleo. Estos ocho principios descritos a continuación crean un marco para una visión compartida en torno a la calidad del empleo para todos.

### Reclutamiento y contratación

Se recluta activamente a solicitantes calificados, especialmente aquellos de comunidades de pocos recursos. Los solicitantes no deben sufrir actos de discriminación, incluido el trato desigual o la aplicación de criterios de selección que no estén relacionados con el desempeño del trabajo. Se evalúa a los solicitantes en función de requisitos relevantes basados en habilidades. Se reducen al mínimo los requisitos innecesarios de experiencia y credenciales educativas.

<sup>1</sup> <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/goodjobs/Good-Jobs-Summit-Principles-Factsheet.pdf>





## Prestaciones

Los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial reciben prestaciones de apoyo para la familia que fomentan la seguridad económica y la movilidad. Entre ellas se incluyen el seguro médico, los planes de jubilación, las prestaciones de compensación a los trabajadores, las prestaciones laborales y familiares, como las licencias pagadas y las ayudas para el cuidado de personas, y otras que puedan surgir del compromiso con los trabajadores. Los trabajadores están capacitados para utilizar estas prestaciones y se los anima a que lo hagan.

## Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA)

Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades. Se respeta a los trabajadores, se los capacita y se los trata de manera justa. El concepto de DEIA es un valor fundamental y una norma practicada en el lugar de trabajo. Las personas de comunidades de pocos recursos no se enfrentan a barreras sistémicas en el lugar de trabajo. Las comunidades de pocos recursos son aquellas que se ven afectadas negativamente por la pobreza, la discriminación o la desigualdad persistentes, como los negros, los indígenas, las personas de color, las personas LGBTQ+, las mujeres, los inmigrantes, los veteranos, los cónyuges de militares, las personas con discapacidades, las personas de comunidades rurales, las personas sin un título universitario, las personas con trastornos por consumo de sustancias o que se están recuperando de ellos, y las personas implicadas en procesos judiciales.

## Capacitación y representación

Los trabajadores pueden formar sindicatos y afiliarse a ellos. Los trabajadores pueden participar en actividades protegidas y concertadas sin temor a represalias. Los trabajadores contribuyen a las decisiones sobre su trabajo, cómo se realiza y la dirección de la organización.

## Cultura de la organización

Todos los trabajadores pertenecen a la organización, se los valora, contribuyen de forma significativa a ella y se sienten comprometidos y respetados especialmente por la dirección.



## Seguridad laboral y condiciones de trabajo

Los trabajadores tienen un lugar de trabajo seguro, sano y accesible, construido a partir de los aportes de los trabajadores y sus representantes. Los trabajadores tienen seguridad laboral sin medidas disciplinarias ni despidos arbitrarios o discriminatorios. Tienen un horario adecuado y previsible. El uso de la vigilancia electrónica, los datos y los algoritmos es transparente, equitativo y se implementa cuidadosamente con los aportes de los trabajadores. Los trabajadores no sufren acoso, discriminación ni represalias en el trabajo. Además, están debidamente clasificados conforme a la legislación aplicable. Se minimizan las soluciones de personal temporal o contratistas.

## Paga

Todos los trabajadores cobran un salario digno estable y previsible, sin contar horas extras, propinas y comisiones. La paga de los trabajadores es justa, transparente y equitativa. Los salarios de los trabajadores suben conforme al aumento de las habilidades y la experiencia.

## Habilidades y desarrollo profesional

Los trabajadores tienen oportunidades y herramientas equitativas para progresar hacia futuros buenos empleos dentro de sus organizaciones o fuera de ellas. Los trabajadores tienen oportunidades transparentes de promoción o ascenso. Los trabajadores tienen acceso a formación y educación de calidad proporcionada por la empresa o la patronal.





## HABILIDADES PARA EL EMPLEO EN OREGÓN

Otro recurso a disposición de las empresas y los trabajadores son las habilidades esenciales para el empleo. Estas habilidades han recibido muchos nombres a lo largo de los años, a veces llamadas habilidades interpersonales, habilidades en el lugar de trabajo o habilidades para el empleo. En Oregon, se están desarrollando dos marcos principales para abordar las habilidades esenciales para el empleo. El primero es el Nuevo Mundo del Trabajo<sup>2</sup> (New World of Work, NWoW), un marco basado en la educación desarrollado por la Oficina del Canciller de los Colegios Comunitarios de California<sup>3</sup> y la División de Fuerza Laboral y Desarrollo Económico. El Distrito de Servicios Educativos de Willamette tomó este modelo y lo utilizó como base para la creación de las habilidades para el empleo de Oregon, adaptadas según las necesidades de Oregon junto con los materiales educativos.

El NWoW y las habilidades para el empleo de Oregon fueron desarrollados por expertos en educación, profesionales de la industria y miembros de la comunidad, y se mejoran continuamente con su colaboración. Las habilidades para el empleo en Oregon son un conjunto de definiciones y planes de estudio desarrollados para hacer frente a la creciente demanda de un conjunto de habilidades completo, más allá de las académicas o técnicas. En un mundo que cambia rápidamente, es importante mejorar y actualizar continuamente los conocimientos de las habilidades necesarias para una carrera profesional exitosa.

El plan de estudios de las habilidades para el empleo en Oregon está diseñado para dotar a la fuerza laboral de hoy y del mañana de las habilidades prácticas y la mentalidad necesarias para prosperar en el mundo laboral y satisfacer las necesidades de las empresas. El plan de estudios se centra en una serie de habilidades cruciales para el empleo:



<sup>2</sup> <https://newworldofwork.org/>

<sup>3</sup> <https://www.oregonemployabilityskills.org/>



## PERFIL DE LA INDUSTRIA

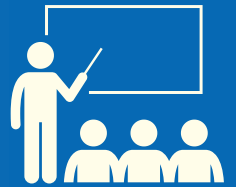


**1,030**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**1,341**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**18 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



## CUIDADO INFANTIL

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de cuidado infantil, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Maestros de preescolar, excepto educación especial	\$39,623	Título de asociado
Trabajadores de cuidado infantil	\$35,405	Título de secundaria o equivalente
Auxiliares docentes, excepto postsecundaria	\$42,244	Título de secundaria o equivalente
Administradores de educación y cuidado infantil, preescolar y guardería	\$55,295	Título de asociado
Trabajadores sociales infantiles, familiares y escolares	\$65,030	Licenciatura
Conductores de autobús, escuela	\$52,005	Título de secundaria o equivalente
Cocineros, institución y cafetería	\$40,601	Educación inferior al nivel secundario
Maestros de educación especial, Preescolar	\$57,496	Licenciatura
Empleados de oficina, generales	\$44,427	Título de secundaria o equivalente



**\$31**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**146**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$30,392**  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# CUIDADO INFANTIL



**Comité Asesor Regional del Distrito de Servicios Educativos de Lane, abril de 2024.**

La industria de cuidado infantil es un facilitador de fuerza laboral fundamental para todas las demás industrias. Los servicios de cuidado infantil son esenciales para apoyar a las familias trabajadoras y a la economía en general, permitiendo a los padres participar en la fuerza laboral. En 2023, el sector incluía 146 proveedores de servicios de cuidado infantil con licencia en el condado de Lane, que empleaban a 1,030 personas. Los salarios promedio son relativamente bajos, con una media de \$30,392, y aportan más de \$31 millones anuales en salarios totales.

Las proyecciones de empleo a 10 años, de 2022 a 2032, muestran un crecimiento del 18 %, frente al 10 % de todas las demás industrias.

Como la mayoría de los demás condados de Oregón, el de Lane se considera un páramo de cuidado infantil, definido como una comunidad con más de tres niños por cada plaza de cuidado infantil regulada. Para salir de esta situación, el condado de Lane necesita sumar aproximadamente 1,500 nuevas plazas de cuidado infantil a nuestra oferta actual, garantizando al mismo tiempo que: cuenten con el apoyo de una fuerza laboral diversa, calificada y con buenos salarios; dispongan de una instalación en la que puedan funcionar; satisfagan las necesidades culturales y de desarrollo de las familias; y sean asequibles para ellas.

Las estrategias para abordar la crisis del cuidado infantil en el condado de Lane incluyen el apoyo a las nuevas empresas de cuidado infantil, el aumento de los paquetes de compensación para los proveedores de cuidado infantil, el desarrollo de vías pagadas de acceso a la profesión, la divulgación de estudios de casos, historias de éxito y oportunidades en este campo, y el fomento de asociaciones entre empleadores y proveedores de cuidado infantil.





## Adaptabilidad

Estar abierto al cambio: encontrar valor en aprender de los problemas, buscar ayuda de los demás y gestionar el estrés que supone tener que cambiar un curso de acción cuando hay un problema.

## Colaboración

Trabajar en equipo: identificar cómo trabajar con otros en equipo para alcanzar un objetivo compartido, al tiempo que se considera el conflicto como una experiencia de aprendizaje en un proceso más amplio.

## Alfabetización digital

Ser bueno con la tecnología: tener un conocimiento y un nivel de comodidad en el uso de la tecnología digital, lo que incluye una variedad de dispositivos, software y plataformas en línea.

## Mentalidad emprendedora

Ser ambicioso: reconocer las posibilidades de poner en marcha un negocio propio o de trabajar para crear soluciones que ayuden a mejorar la comunidad.

## Autoconciencia

Autocomprensión: ser capaz de identificar y desarrollar habilidades que puedan utilizarse en los trabajos o las carreras que desea seguir y ser capaz de articular cómo utilizaría las habilidades en el lugar de trabajo.

## Mentalidad de análisis/solución

Solucionador de problemas: solucionar problemas considerando diferentes puntos de vista, reconocer patrones y conexiones, y probar posibles soluciones.

## Comunicación

Buen comunicador: comprender cuándo y cómo utilizar distintos métodos de comunicación en el lugar de trabajo, además de ser un oyente activo.

## Empatía

Ser sensible a los sentimientos de los demás: reconocer la importancia de ser empático para establecer relaciones dentro y fuera del lugar de trabajo, y para defender los derechos de los demás.

## Resiliencia

Planificar el éxito y afrontar el fracaso: ser capaz de hablar por sí mismo, prever los problemas que pueden surgir al intentar alcanzar sus objetivos, aprender de los reveses y aceptar consejos para crecer como persona.

## Diversidad social/conciencia

Ser sensible ante las diferencias: reconocer que los entornos socialmente diversos aportan valor al lugar de trabajo, y que cada uno de nosotros desempeña un papel en la creación de dicho entorno.







# ENCONTRAR FOCOS DE OPORTUNIDAD PARA LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES DEL CONDADO DE LANE

La economía del condado de Lane, como la de gran parte de Estados Unidos y del mundo, está experimentando un período de cambio sin precedentes. Tanto las prácticas empresariales como la participación de la fuerza laboral se encuentran en un punto de inflexión crítico, impulsadas por los rápidos cambios tecnológicos, un mundo más conectado y la evolución de las expectativas laborales. La pandemia de COVID-19 aceleró estos cambios, haciendo que las empresas y los trabajadores tuvieran que adaptarse a un panorama transformado en el que las prácticas tradicionales ya no eran suficientes.

Para arrojar luz sobre las tendencias emergentes y la dinámica cambiante de nuestra economía, este informe destaca las oportunidades clave para el crecimiento económico y de la fuerza laboral. Ofrece ideas concisas y prácticas, con recursos para una exploración más profunda, destinadas a ayudar a todos los miembros de nuestra comunidad a transitar estos cambios. Centrándose en el panorama económico actual del condado de Lane, el informe identifica oportunidades tanto para las empresas como para los trabajadores. También presenta estrategias innovadoras para abordar los retos de la fuerza laboral y las empresas, proporcionando orientación sobre cómo prosperar en la economía del futuro.

## COMPRENDER EL ECOSISTEMA DE FUERZA LABORAL DEL CONDADO DE LANE

Empezaremos examinando cuáles son las circunstancias de nuestra economía local tal y como las conocemos hoy. Esto incluye el análisis de quién forma parte de la fuerza laboral y cuál es su participación, cómo son nuestras industrias y la verificación de qué movimientos de fuerza laboral se están produciendo o no.

### El tamaño y el alcance de nuestras industrias locales

La pandemia de COVID demostró la importancia de contar con empresas e industrias diversas, lo que se convirtió en un factor crucial para la capacidad de sobrellevar las dificultades económicas que se presentaron posteriormente en algunas zonas del país. Una de las principales razones por las que el condado de Lane no vio repercusiones a largo plazo tras la pandemia es que nuestra economía local es muy diversa.





## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## CONSTRUCCIÓN

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de áridos para la construcción, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

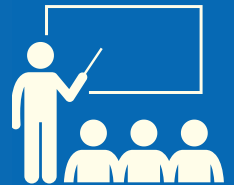
Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Empleados de teneduría de libros, contabilidad y auditoría	\$50,346	Formación postsecundaria (sin título)
Carpinteros	\$57,737	Título de secundaria o equivalente
Albañiles de cemento y acabadores de hormigón	\$62,642	Educación inferior al nivel secundario
Obreros de la construcción	\$46,209	Educación inferior al nivel secundario
Jefes de obra	\$111,588	Título de asociado
Electricistas	\$78,737	Título de secundaria o equivalente
Supervisores de primera línea de oficios de la construcción	\$84,516	Título de secundaria o equivalente
Directores generales y de operaciones	\$101,773	Licenciatura
Mecánicos de calefacción, aire acondicionado y refrigeración	\$62,750	Formación postsecundaria (sin título)
Conductores de camiones pesados y tractocamiones	\$59,763	Formación postsecundaria (sin título)
Empleados de oficina, generales	\$44,427	Título de secundaria o equivalente

8,188  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



8,803  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

15 %  
DE  
CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



\$544  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO DE  
LANE

1,331  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



\$66,485  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# CONSTRUCCIÓN



Los socios de la industria recibieron a jóvenes en el recorrido por Sand & Gravel, abril de 2024.

La construcción y la minería son dos industrias estrechamente relacionadas en el condado de Lane que se han combinado en un solo sector. Casi todo el empleo minero en el condado de Lane se produce en empresas locales de arena y grava que producen áridos para la construcción. El sector de áridos para la construcción ha experimentado un fuerte crecimiento tras las pérdidas sufridas durante la Gran Recesión. Después de tocar fondo en 2011 con 5,256 puestos de trabajo, el empleo aumentó a 8,188 en 2023.

Se espera que los áridos para la construcción crezcan más lentamente que la economía en general, un 15 % entre 2022 y 2032, lo que dará como resultado 1,191 nuevos puestos de trabajo, en comparación con el 10 % de todas las industrias. Además, se esperan 7,612 vacantes por sustitución para un total de 8,803 vacantes durante el período de diez años.

Los salarios promedio anuales en el sector de áridos para la construcción son más altos que el promedio general de todas las industrias; \$66,485 en comparación con \$56,320 en 2023. La nómina total del condado de Lane en las principales ocupaciones del sector de áridos para la construcción por nivel de educación inicial representó un total de \$544 millones. Si bien los salarios son más altos en promedio que en todas las industrias, la mayoría de las ocupaciones en el sector de áridos para la construcción requieren solo un título de secundaria o inferior para el puesto de nivel inicial típico, lo que proporciona trabajos con buenos salarios en niveles educativos más bajos.

La industria enfrenta algunos desafíos debido al envejecimiento de la fuerza laboral. Con un 46 % de sus trabajadores mayores de 45 años, la mayoría de los trabajadores calificados se están perdiendo y, según los empleadores locales, es difícil atraer a trabajadores más jóvenes que están más interesados en otras industrias como la tecnología y en los emprendimientos.



Esto no quiere decir que no haya habido repercusiones, pero fueron mínimas en comparación con otras partes del país.

La diversidad es una gran fortaleza económica del condado de Lane. Las economías diversas tienen un mayor potencial de crecimiento, son más resilientes, fomentan la innovación y las colaboraciones únicas, y presentan más oportunidades para abarcar una amplia gama de la fuerza laboral. Pero ¿qué aspecto tiene realmente una economía diversa en el condado de Lane?

En el condado de Lane hay poco más de 14,000 establecimientos comerciales en total. Alrededor del 25 % son empresas sin empleados debido a varios factores, como empresas temporales o que cierran. Eso deja unos 11,000 establecimientos con empleados.

La economía del condado de Lane está impulsada por las pequeñas y medianas empresas. La mayoría, conformada por más de 6,200 establecimientos (54.8 %), solo emplea de 1 a 4 trabajadores. Las industrias con mayor número de estas empresas son: atención médica y de salud y asistencia social, servicios profesionales, científicos y técnicos, y construcción.

En algunas industrias, los establecimientos de este tamaño representan más del 75 % de todas las empresas de esa industria (bienes raíces y alquiler y arrendamiento, información, y servicios profesionales, científicos y técnicos).

Le siguen las empresas de 5 a 9 empleados (18.5 %) y de 10 a 19 empleados (13.5 %). Aquí es donde hay algunas industrias con más de la mitad de sus empresas dentro de esta categoría, como comercio minorista, alojamiento y servicios de comida, finanzas y seguros, transporte y almacenamiento, artes, entretenimiento y ocio, y manufactura.

Está claro que el condado de Lane funciona gracias a las pequeñas empresas. Más del 85 % de las empresas locales del condado de Lane tiene 20 empleados o menos. Si se incluyen las empresas de 20 a 49 empleados (9.2 %), el 96 % de los establecimientos tienen 50 empleados o menos.

Las grandes empresas siguen siendo una parte importante de la economía local, tanto para la fortaleza de la economía como para evitar grandes trastornos económicos. Hay 281 empresas con 50 a 99 empleados (2.5 %) y 141 con 100 a 249 empleados (1.2 %). Algunas industrias con varias empresas que son grandes empleadores son: manufactura, gestión de compañías y empresas, transporte y almacenamiento, servicios educativos, artes, entretenimiento y ocio, y comercio minorista.

Solo quedan 31 empresas con más de 250 empleados. Hay cinco industrias primarias con empresas por encima de este umbral. Estas son: gestión de compañías y empresas (4), manufactura (8), administración y servicios auxiliares y gestión de residuos (6), comercio minorista (6), y atención médica y de salud y asistencia social (5).

## Comprender las brechas de diversidad en las industrias con mayor demanda y los empleos con salarios altos

Al igual que la diversidad de nuestras empresas, la diversidad de la fuerza laboral es una parte importante de la historia de la economía del condado de Lane. La diversidad racial y étnica local refleja la de Oregón, con una comunidad menos diversa racial y étnicamente que el resto del país. Sea cual sea su tamaño, es importante comprender cómo es la diversidad de nuestra fuerza laboral para que podamos prepararnos para el crecimiento y el cambio que se avecinan en nuestra comunidad.





## Participación de la fuerza laboral en términos de raza y etnia

Si observamos los índices de participación de la fuerza laboral del condado de Lane en 2023, los trabajadores blancos constituyen una parte importante de la fuerza laboral en todas las industrias, con un 89.2 %. Si analizamos todas las demás razas, la mayor proporción de la fuerza laboral tiene dos o más razas, con un 3.91 %, seguida de quienes son solo asiáticos, con un 3.02 %, y quienes son solo negros o afroamericanos, con un 2.08 %. Completan la tasa actual de participación de la fuerza laboral quienes son solo indígenas americanos o nativos de Alaska, con un 1.43 %, y quienes son solo nativos de Hawái u otras islas del Pacífico, con un 0.36 %. Otra categoría que es una pregunta aparte es la de los hispanos o latinos, lo que significa que uno podría identificarse con una de las identidades raciales anteriores y como hispano o latino. Ese grupo es la segunda parte más importante de la fuerza laboral, con un 10.43 %.

Cuando se examina la participación de la fuerza laboral específica por industria, se pueden encontrar tendencias generales. En las industrias con salarios superiores al salario medio de la zona, la fuerza laboral blanca está por encima de la media en todos los sectores menos en uno (atención médica y de salud: 88.7 %), con un 90.9 % en promedio. Algunas de las industrias con salarios superiores a la media con los niveles más bajos de diversidad de la fuerza laboral son la construcción (8.16 %), la industria manufacturera (9.60 %), los servicios profesionales, científicos y técnicos (9.42 %), los servicios públicos (6.93 %) y las finanzas y los seguros (8.43 %).



## Ahora pequeña, pero una proporción de la fuerza laboral que crece rápidamente

Si bien la diversidad local es pequeña en comparación con la nacional, la composición de nuestra fuerza laboral local ha crecido rápidamente y es importante hacer un seguimiento a medida que crece la comunidad. Según la Oficina del Censo de EE. UU.<sup>4</sup>, desde 2001, todos los grupos raciales no blancos de la fuerza laboral han aumentado, mientras que la fuerza laboral blanca ha experimentado un ligero descenso. Sin duda, el mayor cambio neto en la participación de la fuerza laboral fue el de los hispanos o latinos, con un crecimiento de esa fuerza laboral de más de 10,000 trabajadores, lo que representa un aumento del 162 % durante el período de 20 años. No hay que olvidar el aumento de la fuerza laboral negra o afroamericana, que ha aumentado un 138 % (1,700 trabajadores). Otros grandes aumentos son los de los asiáticos (96 % o 2,200) y quienes pertenecen a dos o más grupos raciales (73 % o 2,000). Los indígenas o nativos de Alaska (27 % o 300) y los nativos de Hawái u otras islas del Pacífico (69 % o 200) tuvieron aumentos menores, pero importantes.

## Mujeres en la fuerza laboral

Si observamos la fuerza laboral total, hay una división idéntica entre hombres y mujeres. Debido a una variedad de factores, hay industrias que tienen una sobrerrepresentación o subrepresentación significativa. Si consideramos todas las industrias con salarios superiores al salario medio, las mujeres solo ocupan el 44 % de esos puestos. Las mujeres tienen una mayor tasa de participación de la fuerza laboral en educación (63 %), atención médica y de salud y asistencia social (74 %), gestión (62 %) y finanzas y seguros (66 %). Hay una importante subrepresentación en la construcción (21 %), la minería y la extracción (15 %), la industria manufacturera (25 %), el comercio mayorista (29 %), la información (36 %) y los servicios públicos (36 %).

<sup>4</sup> Indicadores trimestrales de la fuerza laboral de la Oficina del Censo de EE. UU.



## PERFIL DE LA INDUSTRIA



**3,477**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



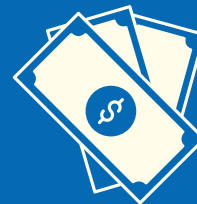
**\$171**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO DE  
LANE

## CREATIVOS

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector creativo, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Técnicos de audio y video	\$47,458	Formación postsecundaria (sin título)
Empleados de teneduría de libros, contabilidad y auditoría	\$50,346	Formación postsecundaria (sin título)
Representantes de atención al cliente	\$44,129	Título de secundaria o equivalente
Supervisores de primera línea de los trabajadores de producción	\$66,434	Título de secundaria o equivalente
Diseñadores gráficos	\$54,320	Título de asociado
Ayudantes, trabajadores de producción	\$41,329	Educación inferior al nivel secundario
Trabajadores y transportistas de mercancías, existencias y materiales	\$84,516	Título de secundaria o equivalente
Trabajadores de mudanzas	\$39,954	Educación inferior al nivel secundario
Trabajadores de mantenimiento y reparación	\$50,705	Título de secundaria o equivalente
Analistas de investigación de mercado y especialistas en marketing	\$67,996	Licenciatura
Directores musicales y compositores	\$96,439	Licenciatura

**565**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$55,525**  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# CREATIVOS



**IATSE Local 675 organizó un recorrido especial “de empaque” por Chicago, febrero de 2024.**

El sector creativo está formado por diversas industrias, como las relacionadas con la producción de prendas de vestir, el arte, la edición y las artes escénicas. También incluye museos y lugares históricos. En 2023, había 716 establecimientos con 3,477 empleados y más de \$171 millones para el total de la nómina. Las tendencias muestran una pérdida de 550 puestos de trabajo entre 2021 y 2023. En el futuro, el sector creativo debería seguir recuperándose de las pérdidas sufridas en 2020 debido a las restricciones por la COVID-19, especialmente en las artes escénicas. Las galerías están experimentando una recuperación constante similar a la de los espacios de artes escénicas.

En febrero de 2024, el Consejo de Artes de Lane, miembro clave de nuestro equipo de estrategia del sector creativo, presentó un importante desafío al que se enfrentaba nuestro sindicato local de entretenimiento, International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE) Local 675. Nuestra comunidad local sufría una grave escasez de tramoyistas, sobre todo en el departamento de aparejos. Los aparejos funcionan como la infraestructura vital que sostiene de forma segura la iluminación, el equipo de audio y los altavoces en su lugar, garantizando la seguridad de cada evento. En respuesta, Lane Workforce Partnership convocó a los socios de la comunidad, incluidos Hult Center for the Performing Arts, la ciudad de Eugene, Arts & Business Alliance of Eugene (ABAE) y el gobierno del condado de Lane. A través de esta reunión, los socios se comprometieron colectivamente a adquirir material de formación por un valor de \$30,000 para reforzar la capacidad de formación del sindicato de entretenimiento.

El salario medio del sector creativo, \$55,525, es ligeramente inferior a la media de toda la industria del condado de Lane, \$56,320. Las diversas industrias del sector ofrecen una amplia gama de ocupaciones con distintos niveles salariales.





## ¿CUÁL ES LA VERDADERA HISTORIA DE LA FUERZA LABORAL DEL CONDADO DE LANE MÁS ALLÁ DE LAS CIFRAS DE DESEMPLEO?

**La tasa de desempleo se utiliza a menudo para medir el éxito económico de una región. Un índice inferior al 4 % suele considerarse un signo de prosperidad, mientras que un índice elevado sugiere problemas económicos. Sin embargo, basarse en esta única métrica solo da una visión parcial de la situación económica. Como dice el refrán: “El problema de tomar decisiones basadas en datos incompletos es que se puede perder la perspectiva completa”.**

Si bien las percepciones comunes de la pobreza y el desempleo pueden tener cierta validez, fomentar una comprensión más profunda y alentar el compromiso activo puede conducir a un cambio significativo. Además de las tasas de desempleo, debemos tener en cuenta otros factores críticos, como la tasa de pobreza, el porcentaje de personas elegibles para recibir la Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (Temporary Assistance for Needy Families, TANF), el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP) y los beneficios para el Adulto Capaz de Trabajar sin Dependientes (Able-Bodied Adult Without Dependents, ABAWD), la disponibilidad de viviendas para familias de ingresos medios, el número de personas sin vivienda y la proporción de la población con empleos con bajos salarios. Estos indicadores crean una visión más completa de la situación económica de una región. Además, analizar el equilibrio entre los ingresos procedentes del trabajo y de los programas de asistencia puede ofrecer información adicional sobre la estabilidad económica y la dependencia.

Si bien una tasa de desempleo baja sugiere un mercado de trabajo relativamente próspero, por sí sola no capta por completo las dificultades económicas que tienen muchas personas. El informe ALICE<sup>5</sup> (Asset Limited, Income Constrained, Employed [Empleados con activos e ingresos limitados]) de 2024, publicado por United Way, pone de relieve una realidad más compleja: el 47 % de los residentes del condado de Lane tienen importantes dificultades económicas. Esto incluye al 32 % de las familias clasificadas como ALICE, las que tienen empleo pero no ganan lo suficiente para cubrir los gastos básicos de subsistencia, y al 15 % de las familias que viven por debajo del umbral de pobreza. Esta cifra combinada del 47 % pone de relieve la necesidad crítica de mirar más allá de las métricas tradicionales para abordar cuestiones más amplias relacionadas con las oportunidades económicas, la participación y la inclusión.

Comprender los retos económicos también significa reconocer las dificultades únicas a las que se enfrentan diferentes personas, grupos demográficos y comunidades. Factores como la disponibilidad y diversidad de oportunidades económicas para la preparación laboral, la voluntad y la capacidad de toma de decisiones reprimidas por el trauma y los recursos disponibles influyen significativamente en los resultados económicos. Por ejemplo, las personas de grupos marginados o con acceso limitado a recursos de formación y desarrollo (personas de pocos recursos) pueden enfrentar barreras adicionales para lograr la estabilidad económica. Los programas de preparación y apoyo adaptados para abordar las necesidades específicas y mejorar las capacidades son cruciales para superar estas brechas. Reconocer los distintos niveles de apoyo, eficacia personal y capacidad de cada persona ayuda a crear soluciones más efectivas que satisfagan sus necesidades únicas.

<sup>5</sup> <https://unitedwaylane-dev.squarespace.com/s/2024-ALICE-Report-Lane-County-Snapshot-2pg.pdf>





Para comprender mejor la situación económica de la región, es fundamental tener en cuenta una serie de indicadores que van más allá del desempleo:

### Tasa de pobreza

Revela la proporción de la población que vive por debajo del umbral federal de pobreza, lo que da una idea del alcance de las dificultades económicas.

### Disponibilidad de viviendas para familias de ingresos medios

La disponibilidad de viviendas asequibles para familias de ingresos medios repercute en el costo de vida y en la calidad de vida general de los residentes.

### Elegibilidad para programas de asistencia

El porcentaje de población que depende de la Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF), el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP) y los beneficios para el Adulto Capaz de Trabajar sin Dependientes (ABAWD) puede poner de manifiesto la tensión financiera.

### Personas sin hogar/vivienda

El número de personas sin hogar refleja una grave penuria económica y puede indicar problemas sistémicos más amplios.

### Niveles salariales

El porcentaje de la población que trabaja en empleos con salarios bajos afecta a su capacidad para cubrir los gastos esenciales y puede influir en la estabilidad económica general.

### Demografía

Las características estadísticas de una población, como la edad, el sexo, los ingresos, la educación y el empleo, utilizadas para analizar y comprender las tendencias y los patrones de un grupo.

### Subempleo

Las personas que trabajan en empleos que no aprovechan plenamente sus capacidades o su formación, o que trabajan menos horas de las deseadas, reflejan una brecha en la calidad del empleo y en la eficacia del mercado laboral.

### Pobreza generacional

Un ciclo de pobreza que persiste a lo largo de varias generaciones dentro de una familia, en el que las personas nacen en la pobreza y se enfrentan a barreras sistémicas que dificultan superar esa desventaja económica.

### Suspensión de beneficios

La suspensión de beneficios se produce cuando un ligero aumento de los ingresos conlleva una pérdida repentina de la ayuda económica, lo que reduce los recursos totales y crea un desincentivo para ganar más. Una política eficaz pretende reducir gradualmente los beneficios para evitar este impacto brusco y apoyar transiciones más fluidas hacia la autosuficiencia.

En resumen, si bien una tasa de desempleo baja es un indicador positivo, es crucial reconocer y abordar los retos económicos más generales a los que se enfrentan los residentes. Las elevadas tasas de ALICE y de pobreza del condado de Lane revelan que el crecimiento económico aún no se ha traducido en una seguridad financiera generalizada para muchas personas y familias, a pesar de la presencia de industrias de categoría mundial y de reconocidas universidades e instituciones educativas. Para superar esta brecha, las políticas e iniciativas específicas son esenciales. La mejora de los niveles salariales, la asequibilidad de la vivienda y el acceso a los servicios sociales, junto con el aumento de la oferta de oportunidades de empleo de gran demanda con salarios altos mediante esfuerzos de colaboración, reforzarán la economía y harán avanzar el progreso para todos.



## FORMAR A LA PRÓXIMA GENERACIÓN DE FUERZA LABORAL DEL CONDADO DE LANE

En todo el país se comprende cada vez mejor lo que se necesita para un desarrollo eficaz de la fuerza laboral, sobre todo en lo que se refiere a proporcionar el apoyo necesario para que los trabajadores participen en una formación que les permita obtener un empleo retribuido. Al tomar decisiones sobre formación y desarrollo profesional, tanto las empresas como los aspirantes se enfrentan al reto de determinar si su inversión merecerá la pena. Tomar decisiones informadas es crucial para ambas partes.

El condado de Lane ofrece diversos programas de formación a través de escuelas privadas con fines de lucro, Lane Community College, universidades y plataformas en línea. También hay proveedores privados de formación con programas dirigidos principalmente a la conducción de camiones, la atención médica y de salud básica y la capacitación en soldadura. Muchas áreas del condado de Lane también reciben servicios, con campus de LCC ubicados en Eugene, Florence y Cottage Grove. También hay una lista creciente de opciones en línea, como LinkedIn Learning, que ofrecen una variedad de cursos para el desarrollo de habilidades en tecnología, negocios y más.

### Proveedores de formación en el Condado de Lane

Se pueden encontrar programas de formación accesibles en el condado de Lane a través de escuelas privadas con fines de lucro, Lane Community College y dos universidades, así como también innumerables opciones en línea para capacitación virtual.

### Privados con fines de lucro

Los proveedores de formación privados con fines de lucro del condado de Lane satisfacen necesidades empresariales muy concretas de fuerza laboral calificada en atención médica y de salud, transporte y soldadura.

**160 Driving Academy**, con campus locales en Creswell y en la cercana ciudad de Albany, ofrece 4 semanas de instrucción en el aula y al volante para preparar a los estudiantes que deseen obtener la licencia de conducir comercial (Commercial Driver's License, CDL) clase A del estado de Oregón.

**Aisling Trucking Academy**, en Goshen, ofrece un programa de 4 semanas a estudiantes con el objetivo de convertirse en un conductor con licencia comercial clase A. La formación está diseñada para preparar a los conductores principiantes para el Examen de conducción comercial del estado de Oregón y una carrera de nivel inicial como conductor de camiones de larga distancia.

**Dare-to-Care Learning Center**, en Eugene y Lebanon, es un proveedor de formación de propiedad local que ofrece clases de Auxiliar de enfermería certificado 1 y 2. Dependiendo de su inscripción en las clases diurnas o nocturnas, los alumnos completan la formación en 3 a 6 semanas y reciben apoyo para realizar su examen de la Junta Examinadora del estado de Oregón. Los auxiliares de enfermería certificados 1 pueden matricularse en el nivel 2, que dura 2 semanas más.

**EMT Associates**, en Springfield, ofrece una variedad de cursos para entrar en la industria de atención médica y de salud, así como cursos para los trabajadores actuales que necesitan actualizar sus certificaciones. La oferta incluye programas de formación de Auxiliar de enfermería certificado 1 y 2, y de asistencia médica y de salud de emergencia, como Soporte vital básico y Soporte vital cardiovascular avanzado.

**NW Trucking Academy**, en la cercana ciudad de Tangent, ofrece 4 semanas de instrucción en el aula y al volante para preparar a los estudiantes que deseen obtener la licencia de conducir comercial clase A del estado de Oregón.



**WW NDT Services and Welding School**, en Springfield, es una escuela de soldadura autorizada y acreditada por SENSE. WW NDT ofrece un programa de doce semanas basado en competencias que utiliza las normas de la organización American Welding Society para soldadores principiantes.

### **Colegio comunitario**

El condado de Lane tiene un colegio comunitario integral, el Lane Community College (LCC), con campus en Eugene, Florence y Cottage Grove. El LCC ofrece una variedad de cursos con y sin créditos que abarcan múltiples oportunidades de formación ocupacional relevantes para los sectores industriales del condado de Lane.

### **Universidades**

**Bushnell University** es una universidad cristiana privada situada en Eugene que ofrece diversos programas de postgrado y licenciatura. Bushnell creó recientemente una solución de fuerza laboral para la industria de atención médica y de salud mediante el desarrollo de su licenciatura acelerada en Enfermería, que los estudiantes pueden completar en un año.

**Universidad de Oregon**, una de las principales universidades públicas de Oregón, ofrece programas de postgrado y licenciatura en múltiples disciplinas centradas tanto en el aprendizaje como en la investigación. También ofrece soluciones empresariales con certificaciones profesionales de corta duración.

### **Formación en línea**

En el mundo virtual de hoy en día, las personas pueden acceder a formación virtual en línea de cientos de proveedores de capacitación diferentes. Si bien no podemos nombrarlos a todos, nos gustaría destacar a LinkedIn Learning. LinkedIn es una plataforma de redes sociales destinada a crear redes profesionales.

LinkedIn Learning ofrece una variedad de cursos en los que las personas pueden aprender las habilidades más actuales y relevantes que necesita la fuerza laboral actual. Los cursos abarcan desde productos de Microsoft Office, relaciones interpersonales y trabajo en equipo hasta habilidades tecnológicas específicas. Las empresas pueden apoyar a los trabajadores mediante la realización de una serie de cursos de formación profesional en los que pueden desarrollar sus conocimientos y capacidades en muy poco tiempo.





## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## ALIMENTOS Y BEBIDAS

El Departamento de Empleo de Oregón ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de alimentos y bebidas, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

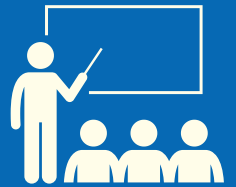
Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Panaderos	\$38,519	Educación inferior al nivel secundario
Personal de limpieza de vehículos y equipos	\$40,075	Educación inferior al nivel secundario
Supervisores de primera línea de los trabajadores de producción	\$84,516	Título de secundaria o equivalente
Fabricantes de lotes de alimentos	\$38,777	Título de secundaria o equivalente
Trabajadores del sector alimentario, todos los demás	\$48,449	Título de secundaria o equivalente
Técnicos en ciencia de los alimentos	\$51,677	Título de asociado
Conductores de camiones pesados y tractocamiones	\$59,763	Formación postsecundaria (sin título)
Ayudantes, trabajadores de producción	\$41,829	Educación inferior al nivel secundario
Mecánicos de maquinaria industrial	\$68,490	Título de secundaria o equivalente
Directores de producción industrial	\$116,342	Licenciatura

**4,291**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**5,624**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**10 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$238**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**188**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$55,621**  
DE SALARIO  
PROMEDIO





# ALIMENTOS Y BEBIDAS



Visita a Positive Community Kitchen, octubre de 2022.

El sector de alimentos y bebidas, una industria comercial clave en el condado de Lane, engloba tanto a fabricantes como a mayoristas. En 2023, el sector contaba con 188 empresas y empleaba a 4,291 trabajadores. El crecimiento de esta industria ha sido impulsado en parte por los fabricantes de cerveza artesanal y alimentos orgánicos.

Como el sector de alimentos y bebidas se compone de puestos de trabajo en la industria manufacturera y el comercio al por mayor, se vio menos afectado por las restricciones producto de la COVID-19 que otros sectores. Cuando se aprobaron las restricciones en 2020, el sector cayó alrededor de un 2 %, frente al 7 % de todas las industrias.

En el futuro, se espera que el sector sume 424 puestos de trabajo más de aquí a 2032, con una tasa de crecimiento del 10 %, igual a la media de todas las industrias. Además, se prevén 2172 vacantes por sustitución en el período de 10 años.

Los salarios son aproximadamente los mismos en el sector de alimentos y bebidas en comparación con los salarios promedio totales del condado de Lane. En 2023, el salario medio anual del condado de Lane en el sector de alimentos y bebidas era de \$55,621, frente a los \$56,320 de todas las industrias. Los salarios elevados en el sector de alimentos y bebidas son relativamente infrecuentes en Oregón. En todo el estado, los salarios del sector de alimentos y bebidas son ligeramente inferiores a la media de todas las industrias. En el condado de Lane, muchas empresas del sector de fabricación de alimentos y bebidas elaboran productos especializados, como alimentos orgánicos y cerveza artesanal, a diferencia de los grandes procesadores de alimentos, lo que ayuda a aumentar los salarios.

De las ocupaciones más comunes, la mayoría requieren un título de secundaria o inferior, pero los empresarios de la industria afirman tener dificultades para contratar y mantener a los trabajadores.



## ¿LOS TRABAJADORES CAMBIAN DE INDUSTRIA O PERMANECEN EN LA MISMA?

Si bien parece que cambiar de industria es una tendencia nueva, en gran medida debido a su aceleración durante la pandemia de COVID, este cambio en la fuerza laboral en realidad viene ocurriendo desde hace décadas. En Estados Unidos, los trabajadores solían permanecer no solo dentro de la misma industria y ocupación, sino con el mismo empleador durante toda su carrera. Tanto los trabajadores como los empresarios eran leales entre sí, y los empresarios honraban esa lealtad con el clásico reloj de oro al jubilarse el trabajador.

En los años 80 empezó a producirse el primer cambio generacional debido a los despidos masivos. Los millenials empezaron a ver cómo despedían a sus padres, lo que creó una generación que se centraba más en las necesidades de sus carreras que en las de la empresa que los empleaba. Este cambio inicial ha crecido a lo largo de las décadas hasta convertirse en una fuerza laboral estadounidense que se siente cómoda no solo cambiando de trabajo, sino también de industria y, en los últimos años, de carrera.

Según una encuesta mundial realizada en julio de 2022 por McKinsey & Company a casi 2,000 trabajadores, el 48 % de los que han dejado su trabajo en los dos últimos años se han cambiado de sector. En su informe *El futuro del trabajo después de la COVID-19*<sup>6</sup>, McKinsey informa que entre 2019 y 2022 se produjeron unos 8.6 millones de cambios ocupacionales, y que se esperan aún más. McKinsey prevé 12 millones más de cambios ocupacionales para 2030. El número total de transiciones hasta 2030 podría ser un 25 % superior al previsto hace poco más de dos años.

La pregunta hoy es: ¿qué busca la fuerza laboral actual cuando hace cambios tan radicales en su carrera? La respuesta no siempre es una mejor paga.

Si bien muchos de los cambios de una carrera a otra se produjeron entre quienes dejaron trabajos de servicios presenciales, como trabajadores de hotelería y servicios de alimentación, por empleos

con salarios más altos y más oportunidades profesionales, no todos se produjeron en industrias con salarios más bajos. La pandemia de COVID creó un entorno en el que la gente tuvo espacio para replantearse la finalidad de su trabajo. Lo que pensábamos que era una renuncia masiva durante la COVID fue en realidad una reorganización masiva. Los trabajadores querían algo diferente y, para muchos de ellos, eso significaba un propósito distinto en el trabajo que realizan.

La tendencia actual es cambiar a carreras orientadas a un fin no necesariamente en la misma área, como que un abogado se convierta en profesor, o que una enfermera agotada busque una nueva carrera en el sector creativo. Además de buscar ventajas laborales significativas, como flexibilidad, mejor equilibrio entre vida laboral y personal, buenas prestaciones y una empresa que se ajuste a su cultura, el trabajador de hoy busca una empresa que tenga un propósito a la hora de dar su próximo paso. La pandemia y su consiguiente “escasez de fuerza laboral” abrieron oportunidades para que los trabajadores exploraran lo que querían en un trabajo. Las personas empezaron a aprovechar sus conocimientos, habilidades y capacidades de formas nuevas e impredecibles. Se dieron cuenta rápidamente de que sus habilidades podían ser transferibles entre industrias y carreras, y la fuerza laboral está capitalizando este conocimiento.

Para seguir esta tendencia, las empresas están aprendiendo a atraer a esta nueva fuerza laboral dándose a conocer por sus empleos de calidad, adoptando los ocho principios de los empleos de calidad y comunicando su propósito, visión y misión a través de su presencia en las redes sociales. Los mejores empleadores están aceptando el conocimiento de que, si bien no emplearán a los mismos trabajadores durante toda la vida, tanto la empresa como el trabajador se beneficiarán de esta transferencia de conocimiento que proporciona el cambio de industria y de carrera.

<sup>6</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>



# SOLUCIONES CREATIVAS PARA RESOLVER LAS NECESIDADES ECONÓMICAS Y DE FUERZA LABORAL

Una vez establecida una clara comprensión del estado actual de la fuerza laboral, esta sección presenta estrategias innovadoras para que las empresas locales aborden sus retos de fuerza laboral en un panorama económico en evolución. Explora métodos eficaces para desarrollar una fuerza laboral calificada adaptada a las necesidades de las empresas, destaca los esfuerzos de colaboración entre las industrias locales para apoyar a sus empleados y examina el potencial del trabajo remoto como solución a las limitaciones del mercado laboral.



## RESOLVER LAS NECESIDADES DEL ECOSISTEMA DE FUERZA LABORAL CON ASOCIACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Si bien el condado de Lane ha experimentado un desempleo históricamente bajo, esto puede dar una imagen engañosa. Como se ha detallado en una sección anterior, las bajas cifras de desempleo no revelan los retos subyacentes a los que se

enfrentan nuestra fuerza laboral, los empresarios y la comunidad. Los empresarios siguen buscando trabajadores calificados y los empleados necesitan trabajos bien pagados. Una forma de abordar todas estas necesidades es mediante asociaciones del sector público y privado entre empresas y organizaciones de base comunitaria (OBC). Estas asociaciones crean oportunidades para soluciones sostenibles que apoyan el desarrollo de la fuerza laboral, garantizando que las empresas puedan crecer y que los trabajadores puedan acceder a buenos empleos, lo que beneficia a la comunidad.

Las asociaciones del sector público y privado desempeñan un papel vital en el fortalecimiento de las empresas, permitiéndoles supervisar el desarrollo de su fuerza laboral. Pueden ofrecer programas de formación y desarrollo que mejoren las capacidades y la productividad de los empleados. La participación del sector público garantiza que estos programas se alineen con objetivos económicos y de fuerza laboral más amplios.

### Apoyo a la fuerza laboral frente a los desafíos de la vida

Al colaborar con las OBC, las empresas también pueden compartir los riesgos de invertir en formación de habilidades a través de programas dirigidos por servicios de apoyo. Estas asociaciones permiten a las empresas centrarse en la capacitación necesaria para cubrir el puesto, mientras que las OBC pueden facilitar programas y recursos que reduzcan o eliminen las barreras al empleo que antes limitaban las oportunidades de empleo.

La asociación con las OBC es clave para el éxito a la hora de ayudar a mejorar las habilidades de muchos trabajadores que no han tenido acceso a programas de formación y educación en sus vidas, lo que hace que tengan empleos con salarios bajos que no les permiten subsistir. Muchos aspirantes se enfrentan a obstáculos no relacionados con el trabajo, como problemas de transporte, inseguridad habitacional, falta de habilidades básicas y dificultades financieras.





## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## ATENCIÓN MÉDICA Y DE SALUD

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de atención médica y de salud, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Empleados de facturación y contabilización	\$48,370	Título de secundaria o equivalente
Auxiliares de odontología	\$52,915	Formación postsecundaria (sin título)
Higienistas dentales	\$100,860	Título de asociado
Asistentes de salud y cuidado personal a domicilio	\$33,845	Educación inferior al nivel secundario
Entrevistadores, excepto admisibilidad y préstamos	\$41,832	Título de secundaria o equivalente
Enfermeros prácticos y vocacionales con licencia	\$71,666	Formación postsecundaria (sin título)
Mucamos y empleados domésticos	\$35,595	Educación inferior al nivel secundario
Gerentes de servicios médicos y de salud	\$137,448	Licenciatura
Auxiliares médicos	\$49,322	Formación postsecundaria (sin título)
Secretarios médicos y auxiliares administrativos	\$48,288	Título de secundaria o equivalente

**21,782**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**24,875**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**15 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$1,600**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**1,167**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$72,389**  
DE SALARIO  
PROMEDIO





# ATENCIÓN MÉDICA Y DE SALUD



Visita a Health Occupations Middle School de Connected Lane County, abril de 2023.

En el condado de Lane, la atención médica y de salud es el mayor de todos los sectores industriales en términos de empleo total y nómina. En 2023, había 21,782 personas trabajando en este sector crítico, en 1,167 establecimientos. Los salarios promedio en este sector fueron de \$72,389 en 2023, lo que hace que la nómina total sume casi \$1,600 millones.

Algunos de los mayores empleadores son Peacehealth, McKenzie Willamette y Northwest Medical Homes. El empleo en hospitales, enfermerías y centros de cuidado volvió a los niveles anteriores a la pandemia en agosto de 2023. En 2023, hubo 19,153 vacantes, lo que representa la mayor cantidad de vacantes por mucho en comparación con cualquier sector industrial del condado de Lane. Estos empleos pueden encontrarse en servicios individuales y familiares, servicios de atención médica y de salud a domicilio, hospitales, centros de asistencia ambulatoria, consultorios médicos y consultorios de otros profesionales de la salud.

De cara al futuro, se prevé que la industria de la atención médica y de salud local crezca en 3,106 puestos durante los próximos 10 años. El crecimiento de esta industria enfrenta desafíos y depende de la ampliación de la capacidad en programas educativos y de fuerza laboral.



Un programa de formación dirigido por servicios de apoyo aborda estas barreras emparejando a los aspirantes con OBC y brindándoles los recursos necesarios para navegar por el sistema de fuerza laboral. Esta colaboración ayuda a las personas a conseguir estabilidad laboral y reduce su dependencia de los servicios sociales, al tiempo que fomenta relaciones más sólidas entre empleador y empleado. En la práctica, esto significa que los proveedores de servicios ayudan a superar obstáculos importantes como la vivienda o el transporte, mientras que los empresarios ofrecen puestos de nivel inicial que no requieren experiencia previa, lo que permite a los aspirantes aprender en el trabajo.



### Liderar con formación y empleo

También hay modelos de asociación que pueden dar a las empresas acceso a financiación adicional para mejorar las habilidades de su fuerza laboral para cubrir puestos con salarios más altos, como subvenciones gubernamentales y subsidios salariales. Por ejemplo, las subvenciones pueden apoyar programas de formación en el trabajo, incluida la experiencia laboral pagada, la formación en el trabajo (On-the-Job Training, OJT) o la formación de los trabajadores activos.

La formación en el trabajo beneficia a varios grupos: los recién incorporados a la fuerza laboral, los aspirantes no calificados y los trabajadores activos. Algunos aspirantes pueden tener un empleo estable, pero carecer de credenciales y títulos necesarios para puestos con mejores salarios, mientras que otros se enfrentan a barreras incluso para entrar a la fuerza laboral. La formación en el trabajo ayuda a ambos grupos proporcionándoles empleos que les permiten ganar un sueldo mientras aprenden nuevas habilidades. Para los trabajadores activos, ofrece la posibilidad de formarse para conseguir ascensos. La ventaja para las empresas es que pueden

desarrollar una fuerza laboral adaptada a sus necesidades específicas. El aprendizaje en el trabajo puede combinarse con otros tipos de formación, como el aprendizaje presencial o en línea, para mejorar aún más el desarrollo de las habilidades.

## REPLANTEAR LOS REQUISITOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA APOYAR LOS EMPLEOS DE CALIDAD

A muchos estudiantes de último año de secundaria, que ahora están pensando en la siguiente etapa de sus vidas, se les pregunta a qué universidad asistirán en otoño para perseguir sus objetivos profesionales. Desde la década de 1980, ha habido una presión constante para que los estudiantes obtengan un título universitario o superior, ya que muchos creen que es el único camino hacia una carrera bien pagada. Sin embargo, ahora sabemos que, si bien sigue existiendo una fuerte relación entre un título de licenciatura o superior y los empleos bien pagados, también hay muchos títulos que no generan el mismo retorno de la inversión. Asimismo, las empresas están aprendiendo que un título no siempre equivale a la experiencia y la formación necesarias para el puesto. Dado que la universidad es cada vez más inasequible para muchos, especialmente para las comunidades históricamente marginadas, y que las empresas tienen problemas para encontrar la fuerza laboral calificada que necesitan, puede que haya llegado el momento de replantearse qué requisitos se necesitan para determinados puestos de trabajo.

La solución reside en educar a los trabajadores y a las empresas sobre la necesidad de ciertos tipos de educación. Las editoriales de negocios y las instituciones de investigación se están sumergiendo en este mismo problema y están proporcionando información sobre cómo abordar las expectativas cambiantes. Su investigación no solo detalla los muchos títulos que no conducen a carreras con salarios altos, sino que muchos empleos que solo exigen credenciales no atraen a suficientes solicitantes calificados. Este requisito reduce significativamente la reserva de talento disponible de candidatos que, de otro modo, estarían altamente calificados.



## ¿Debe exigirse un título?

Si bien las tendencias están cambiando en lo que respecta a los títulos universitarios, eso no quiere decir que todos los títulos universitarios o superiores ya no sean necesarios. En profesiones como la medicina, la abogacía o las ciencias, se siguen obteniendo muchas habilidades valiosas durante los estudios. Además, los requisitos de título o licencia estatales y federales establecen las condiciones necesarias. Sin embargo, para muchos trabajos, el título es solo un requisito de la empresa. La idea predominante es que una educación universitaria conduce a un candidato más calificado, pero no siempre es así.

Las empresas que están a la vanguardia se están dando cuenta de que, a menos que sea necesario, los candidatos calificados no necesitan títulos, sino la mentalidad, las capacidades y las habilidades adquiridas en la experiencia de vida. Este tipo de experiencias a menudo pueden ser igual o incluso más valiosas que un título universitario. Si una empresa tiene dificultades para encontrar la fuerza laboral que necesita o no ve la calidad de trabajo que espera de un profesional con título universitario, entonces puede ser el momento de tener una conversación interna sobre si es necesario un cambio en los requisitos del trabajo.

## ¿Lo más adecuado es una credencial, un certificado o experiencia?

Si una empresa decide que un título ya no es necesario para un puesto concreto, sigue siendo importante debatir qué debería exigirse para el cargo. Hay muchas opciones posibles para los requisitos alternativos, como credenciales, licencias o certificados, y años de experiencia.

### Credenciales

Un informe del American Enterprise Institute<sup>7</sup> destacó recientemente que hay casi un millón de tipos de credenciales ofrecidas en todo el país. Esto significa que muchos de los tipos de experiencias deseadas se pueden extraer de programas de grado integrales y se pueden obtener en poco tiempo en una universidad o un colegio comunitario local.

### Certificados

Los certificados pueden considerarse como un microtítulo. Demuestran dominio en un conjunto de habilidades específicas que pueden obtenerse en un plazo tan corto como las credenciales. Los certificados pueden obtenerse de muchas formas, tanto en institutos educativos como con proveedores privados con fines de lucro.

### Experiencia

Una última alternativa a exigir un título es tener en cuenta la experiencia. La experiencia puede revestir diversas formas, como los antecedentes laborales o la experiencia de vida personal. Cada vez más empresas comprenden el valor que aporta a sus equipos contar con una fuerza laboral con una experiencia integral que ofrezca diferentes perspectivas e ideas en el lugar de trabajo. Esto puede conducir a la innovación, a un aumento de la productividad o a una mentalidad diferente a la hora de trabajar con los clientes.

## EL RETORNO DE LA INVERSIÓN EN LA MEJORA DE HABILIDADES Y LA OBTENCIÓN DE CREDENCIALES

Como indica el principio de empleo de calidad sobre habilidades y desarrollo profesional, es crucial que los trabajadores tengan un acceso equitativo a oportunidades y recursos que les permitan avanzar hacia empleos de calidad, con vías claras de promoción y crecimiento. La progresión profesional depende a menudo del acceso a la formación y la educación proporcionadas por el empresario. Si bien la formación en habilidades puede representar un costo significativo para los empleadores, la atención debe centrarse en el retorno de la inversión a largo plazo, en lugar del gasto inicial.

El retorno de la inversión para las empresas que invierten en mejorar las habilidades de su fuerza laboral es claramente tangible y cuantificable, pero también se ve de maneras que no son tan fáciles de equiparar a dólares y centavos.

<sup>7</sup> <https://www.aei.org/research-products/report/creating-a-policy-environment-to-unleash-the-workforce-development-potential-of-americas-community-colleges/>



Una rápida búsqueda en Internet dará como resultado diversos métodos para calcular el retorno de la inversión en formación patrocinada por la empresa. Algunos cálculos son complicados, otros no tanto. En su forma más simple, el retorno de la inversión (Return on Investment, ROI) puede calcularse dividiendo el valor monetario por el costo de la formación. Sin embargo, el valor monetario tiene en cuenta muchos factores variados y puede ser difícil de calcular.

Las empresas también pueden limitarse a utilizar factores específicos para determinar su ROI, como un aumento de la productividad que se traduzca en un incremento de las ventas. Luego están los factores menos evidentes y más difíciles de calcular, como el aumento de la moral de los empleados y las repercusiones positivas en la cultura de la empresa. En lo que respecta al análisis del ROI y los beneficios para la empresa, a continuación se exponen algunos factores para tener en cuenta.

### Beneficios tangibles

1) La formación aumenta las habilidades, los conocimientos y las capacidades del trabajador. Este aumento de las habilidades tiene una correlación directa con la mejora de la productividad y la calidad del trabajo. Cuanto más calificado sea un empleado, menos errores cometerá. A medida que aumenta la productividad, también lo hacen las ventas, lo que equivale a un incremento de los ingresos. Además, como la calidad ha mejorado, el costo de las mercancías vendidas tendrá un margen de beneficio más amplio.

2) Retener a los mejores talentos ayuda a las empresas a superar las limitaciones y los retos de la contratación. Que las personas quieran sentirse valoradas e invertir en desarrollo profesional es un indicador directo del valor que los empresarios conceden a su fuerza laboral. El resultado es un aumento de la moral de los empleados, una reducción de la costosa rotación de personal y un ahorro de costos en la contratación de fuerza laboral.

3) La formación interna ofrece un vehículo mediante el cual las empresas pueden desarrollar sus mejores talentos y promoverlos desde adentro. Perfeccionar y retener a los mejores talentos es un factor necesario para el crecimiento de una empresa. Las empresas, como Delta Sand & Gravel

de Eugene, se dan cuenta de que la formación puede utilizarse para garantizar que casi todos los puestos tengan a alguien formado y capaz de cubrirlos. “Esto ayuda a crear una reserva de talentos y a ofrecer oportunidades de crecimiento a los empleados”, afirma Stan Pickett, presidente de Delta Sand & Gravel

### Beneficios intangibles

1) La formación en el trabajo crea un entorno donde el equipo está comprometido con el trabajo. Una fuerza laboral comprometida, calificada y con talento está en condiciones de llevar a la empresa al siguiente nivel. Los empleados calificados son a veces la mayor fuente de productos y servicios innovadores. Mediante la innovación, las empresas son capaces de adelantarse a las tendencias de la industria y también pueden encontrarse a la vanguardia de esas tendencias, o incluso ser las pioneras.

2) Con los empleados “motivados por un propósito” de hoy en día, las empresas que invierten en su fuerza laboral atraen y retienen a los que tienen el mejor rendimiento. Junto con el deseo de trabajar en una ocupación motivada por un propósito, las empresas que invierten en la formación de los empleados crean una cultura de aprendizaje y crecimiento. Sentirse identificado con la cultura de la empresa atrae a empleados con talento. También ayuda a la empresa a elegir a sus futuros líderes y a hacerlos crecer desde dentro.

3) Invertir en formación ayuda a hacer frente a la escasez de habilidades. Hay profesiones en las que hay tanta demanda de trabajadores formados que las empresas acaban “robándose” unos a otros. Stan Pickett, de Delta Sand & Gravel, explica que invertir mucho en formación es “imprescindible” para que su empresa amplíe la reserva de empleados calificados y evite el robo de talentos por parte de sus competidores.

En general, la formación apoyada por el empresario no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye al éxito a largo plazo y a la competitividad de la organización. Para obtener más información sobre los métodos mediante los cuales los empleadores pueden ofrecer formación, consulte la sección **Oportunidades de formación** de este informe.





# UNA MIRADA HACIA EL FUTURO: ¿DIFICULTADES U OPORTUNIDADES?

Ahora tenemos una base de referencia para nuestro ecosistema local de fuerza laboral y hemos presentado algunas soluciones creativas que están resolviendo desafíos tanto para las empresas como para los trabajadores. Esta sección final presenta información sobre cuestiones que pueden ser un perjuicio para nuestra economía si no se toman en serio, o que pueden convertirse en una ventaja para las empresas locales si se tienen en cuenta en la planificación futura. Esta sección analiza qué puestos de trabajo tendrán una gran demanda dentro de 10 años, el impacto de los cambios en la contratación y la participación de la fuerza laboral, la próxima generación de habilidades y formación en el lugar de trabajo, y cómo la IA cambiará nuestra forma de trabajar.



## EMPLEOS CRÍTICOS O CON SALARIOS ALTOS QUE TENDRÁN LAS MAYORES BRECHAS DE EMPLEO EN 10 AÑOS

Las necesidades de formación y las oportunidades de empleo serán abundantes en los próximos diez años, pero para hacer coincidir esas oportunidades con los trabajadores nuevos o activos, se requiere una comprensión más profunda de la forma en que se prevé que crezcan los puestos de trabajo.

Se prevé que todas las principales industrias del condado de Lane sumen nuevos puestos de trabajo, aunque las tasas de crecimiento varían, desde un 3 % de crecimiento en las actividades financieras hasta un 16 % en la atención médica y de salud (Figura 4). Todas las industrias tendrán un número sustancialmente mayor de vacantes durante ese período debido a las necesidades de sustitución, en algunos casos hasta 10 veces más (Figura 5). Los empleos de alta demanda<sup>8</sup>, definidos localmente como una ocupación que tiene más de 62 vacantes en diez años, se dan en todas estas industrias, al igual que las ocupaciones con salarios altos (a nivel local, las que pagan por encima de la media de todas las ocupaciones, alrededor de \$46,000).

<sup>8</sup> <https://www.qualityinfo.org/documents/20126/110691/Lane+High-Wage%2C+High-Demand%2C+High-Skill+Occupations+2022-2032/b7d5e3e3-4386-bbee-8e54-bb97dabdcafa?version=1.11>



## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## HOTELERÍA

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de recreación y hostería, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

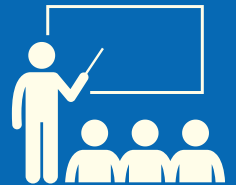
Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Trabajadores de mostrador y de comida rápida	\$32,690	Educación inferior al nivel secundario
Camareros y camareras	\$33,190	Educación inferior al nivel secundario
Cocineros, restaurante	\$36,851	Educación inferior al nivel secundario
Supervisores de primera línea de los trabajadores de preparación de alimentos	\$44,168	Título de secundaria o equivalente
Cantineros	\$35,274	Educación inferior al nivel secundario
Cocineros, comida rápida	\$32,266	Educación inferior al nivel secundario
Lavaplatos	\$33,374	Educación inferior al nivel secundario
Mucamos y empleados domésticos	\$35,595	Educación inferior al nivel secundario
Directores generales y de operaciones	\$101,773	Licenciatura
Conductores/trabajadores de ventas	\$45,287	Título de secundaria o equivalente
Gerentes de servicios alimentarios	\$61,598	Título de secundaria o equivalente
Trabajadores de preparación de alimentos	\$35,963	Educación inferior al nivel secundario

**18,410**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**34,373**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**16 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$466**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**1,293**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$25,329**  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# HOTELERÍA



**Workforce Boards en la conferencia de Oregon Restaurant and Lodging Association, 2024.**

En Oregón, la industria de recreación y hostería representa algo más del 10 % del empleo total. A nivel estatal, esta industria es el segundo sector comercial más grande, detrás del de atención médica y de salud, en términos de cantidad de empleos. En 2022, la industria proporcionó más de 197,000 empleos a los trabajadores de Oregón y generó más de \$10,900 millones en ventas anuales para Oregón.

El condado de Lane alberga 1,293 establecimientos de recreación y hostería que emplearon a 18,410 trabajadores, con una nómina total de \$466 millones en 2023. En el período de diez años comprendido entre 2022 y 2032, se espera que la industria sume 2,633 puestos de trabajo.

Lane Workforce Partnership (LWP), en colaboración con Southwestern Oregon Workforce Investment Board (SOWIB), Northwest Oregon Works (NOW), Oregon Restaurant & Lodging Association (ORLA) y Oregon Coast Visitors Association (OCVA), lideró una exitosa solicitud conjunta de una subvención para la planificación del sector de empleos críticos del Departamento de Trabajo, por un total de \$446,786.

Esta subvención representa un paso importante para abordar las necesidades únicas de la fuerza laboral del vital sector de hotelería de la costa de Oregón, que se proyecta que generará casi 40,000 puestos de trabajo para 2031. El salario medio anual general de \$25,329 en el sector de recreación y hostería es inferior al salario de toda la industria en el condado de Lane, que es de \$56,320.

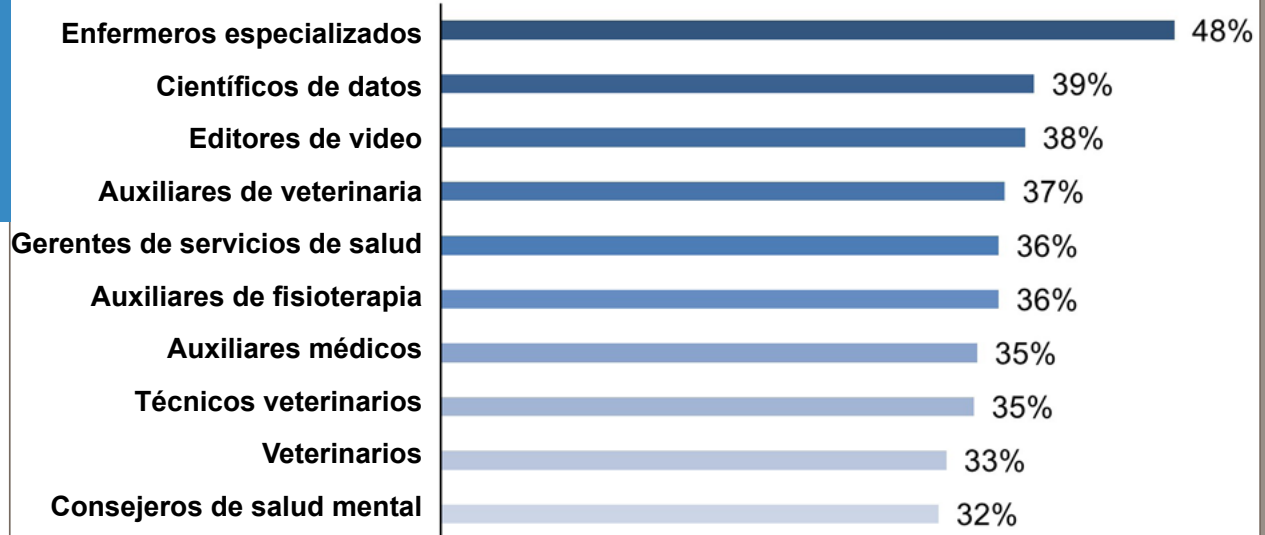
Oregon Restaurant and Lodging Association (ORLA) es la asociación empresarial líder de la industria de servicios de comida y alojamiento en Oregón. Esta organización comercial sin fines de lucro ha incrementado su trabajo en el condado de Lane durante el último año.





**Figura 10: Empleos de más rápido crecimiento 2022-2032**

Ocupaciones en el condado de Lane que emplearán a más de 50 personas en 2022



Fuente: Proyecciones de empleo ocupacional 2022-2032 del Departamento de Empleo de Oregón

Como tal, la lista de trabajos que son críticos, con altos salarios o ambos es larga y se puede filtrar en función de los requisitos de capacitación, la industria de interés o las habilidades y los conocimientos utilizando herramientas disponibles en [qualityinfo.org](http://qualityinfo.org), como el Explorador de carreras. Sin embargo, existen algunos puntos en común entre las oportunidades profesionales de alta necesidad.

Este gráfico de las diez ocupaciones con mayor crecimiento muestra que habrá un alto grado de demanda (especialmente en relación con la oferta de formación) de trabajadores con conocimientos especiales en ciencia de datos, edición de vídeo, atención médica y de salud general y mental, y veterinaria. Los empleos de más rápido crecimiento tienden a requerir más educación y formación que el empleo promedio (solo tres de las ocupaciones enumeradas tienen un nivel de educación inicial competitivo de título asociado o menos) y todas están asociadas con campos en desarrollo como la atención médica y de salud y la tecnología.







**Figura 11: Mayoría de vacantes por crecimiento 2022-2032**

Ocupaciones con salarios altos en el condado de Lane



Fuente: Proyecciones de empleo ocupacional 2022-2032 del Departamento de Empleo de Oregon

Por el contrario, analizar los empleos con salarios altos y mayores aperturas de crecimiento ofrece un panorama de algunas necesidades más amplias del mercado laboral. La tecnología y la atención médica y de salud están bien representadas a través de ocupaciones como asesores de salud mental y desarrolladores de software, aunque aquí es más evidente el aumento de la demanda de trabajadores de la construcción, el transporte y el mantenimiento, y directores generales. Los trabajadores del área de la salud, como los enfermeros diplomados y los auxiliares médicos, representan una base de empleo creciente en una industria muy demandada. En general, estos empleos son más diversos desde el punto de vista educativo. Solo la mitad tiene un

nivel de educación inicial competitivo de licenciatura o superior.

Analizar los empleos con salarios altos y brechas de oportunidades más grandes tanto para los aspirantes como para los empleadores requiere equilibrar ambos puntos de vista, así como incorporar la demanda actual, la dificultad para cubrir vacantes y las oportunidades de formación. El informe anual más reciente sobre la encuesta de vacantes de empleo para Lane del Departamento de Empleo de Oregon<sup>9</sup> muestra dónde tienen actualmente los empresarios más dificultades para encontrar trabajadores.

**Figura 12: Ocupaciones del condado de Lane con la mayor cantidad de puestos vacantes difíciles de cubrir en 2023**

Ocupación	Vacantes
<b>Vacantes difíciles de cubrir en todas las ocupaciones</b>	4,261
Conductores de camiones pesados y tractocamiones	282
Trabajadores de jardinería y paisajismo	227
Asistentes de cuidado personal	176
Guardias de seguridad	171
Auxiliares de enfermería	159
Consejeros de salud mental	144
Fisioterapeutas	123
Enfermeros diplomados	98
Obreros de la construcción	95
Logopedas	91
Cocineros, restaurante	88
Preparadores de impuestos	88

Fuente: Encuesta de vacantes de empleo del Departamento de Empleo de Oregon

<sup>9</sup> <https://www.qualityinfo.org/documents/20126/110695/Job+Vacancies+in+Lane/bcd79dc3-7632-f80c-8b64-c115bf58aca0?version=1.11>



## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## TECNOLOGÍA

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de tecnología, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

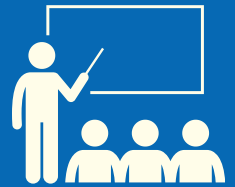
Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Arquitectos, excepto paisajistas y navales	\$78,362	Licenciatura
Técnicos biológicos	\$50,842	Título de asociado
Empleados de teneduría de libros, contabilidad y auditoría	\$50,346	Formación postsecundaria (sin título)
Químicos	\$99,337	Licenciatura
Ingenieros civiles	\$99,442	Licenciatura
Gerentes de sistemas informáticos y de información	\$144,266	Licenciatura
Programadores informáticos	\$95,350	Licenciatura
Analistas de sistemas informáticos	\$107,974	Licenciatura
Especialistas en soporte informático para usuarios	\$62,716	Formación postsecundaria (sin título)
Ensambladores eléctricos, electrónicos y electromecánicos, excepto bobinadores, colocadores de aislación y acabadores	\$45,793	Título de secundaria o equivalente

**3,714**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**4,008**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**24 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$368**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**749**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$99,273**  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# TECNOLOGÍA



La empresa tecnológica local Emano Flow, ganadora en los premios TAO Tech Awards en 2023, en Portland, Oregón.

El sector tecnológico del condado de Lane incluye unas 749 empresas de industrias como la creación de software, los servicios de procesamiento de datos y la fabricación electrónica. En conjunto, estas empresas empleaban a 3,714 trabajadores en 2023 y aportaban más de \$368 millones para el total de la nómina. Las tendencias muestran que el sector creció tras la Gran Recesión, incorporando unos 520 puestos de trabajo entre 2012 y 2014 procedentes de diversas empresas de fabricación, software y servicios informáticos. Entre 2015 y 2021, el sector perdió 736 puestos de trabajo, en gran parte debido a los despidos anunciados por Symantec. Sin embargo, las empresas tecnológicas nuevas y en expansión contrarrestaron estas pérdidas de empleo. El número de empresas nuevas en el sector tecnológico creció significativamente entre 2015 y 2021. El sector tecnológico fue uno de los menos afectados por las restricciones producto de la COVID-19, ya que muchas de las ocupaciones de las industrias tecnológicas no manufactureras pueden realizarse eficazmente desde casa.

Los salarios del sector tecnológico son altos. En 2023, el salario medio anual era de \$99,273, frente a los \$56,320 de todas las industrias del condado de Lane.

A nivel ocupacional, las ocupaciones comunes en la industria muestran una combinación de ocupaciones técnicas muy bien pagadas y personal de oficina generalmente con salarios menores. La tabla de ocupaciones muestra las ocupaciones más comunes en el sector con los salarios promedio anuales.

Las previsiones del Departamento de Empleo de Oregón muestran que el sector tecnológico crecerá un 24 % en el condado de Lane entre 2022 y 2032, frente al 10 % de todas las industrias, con un total de 4,008 vacantes. El crecimiento se ve favorecido por la incorporación de nuevos establecimientos en los últimos años.



Si bien no todas las ocupaciones de la tabla anterior se consideran de altos salarios, sí representan dónde los empleadores tienen el mayor volumen de puestos de trabajo que actualmente son difíciles de cubrir. Hay varios roles que se solapan con las tablas de proyección a diez años, pero esta forma de ver los datos evidencia muchos roles que tienen muchas vacantes en muchos niveles educativos, pero que pueden tener dificultades para pagar salarios más altos o tener una demanda estacional.

Equilibrar las necesidades actuales, la demanda proyectada y los requisitos de formación nos permite elaborar programas de formación que satisfagan las necesidades de distintos tipos de trabajadores y empresas. Analizar las ocupaciones en demanda de Oregón en 2024<sup>10</sup> o las previsiones de Lane para los próximos 10 años por nivel educativo<sup>11</sup> permite a los tomadores de decisiones locales crear programas de formación que respondan a las necesidades actuales del mercado laboral, en lugar de un enfoque único para todos.



## EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN LAS NECESIDADES DE LA FUERZA LABORAL

Durante décadas, la economía de Oregón se benefició de una inmigración neta significativamente superior a la media nacional. A partir de finales de la década de 1980<sup>12</sup>, las empresas de todo el estado prosperaron gracias a esta afluencia constante de personas. Desde principios de la década de 1990, la población de Oregón ha crecido un 40 %, superando la media nacional del 30 %, y gran parte de este crecimiento se debe a la migración. Sin embargo, esta tendencia está cambiando. Como en muchas otras regiones, la pandemia de COVID-19 ha alterado los patrones de migración y, por primera vez en décadas, Oregón experimentó un descenso neto de la inmigración. Este descenso no muestra signos de revertirse en un futuro próximo, lo que significa que la inmigración ya no es la fuente fiable de fuerza laboral para los empresarios de Oregón que fue durante casi 40 años.

Este cambio afectará a la forma en que las empresas contratan y crecen. Desde la década de 1980, la fuerte inmigración permitió a las empresas de Oregón ampliar los puestos de trabajo a un ritmo más rápido que la media nacional. Con el retroceso posterior a la pandemia, la recuperación y el crecimiento del empleo en el estado han quedado rezagados respecto al resto del país. En un mercado laboral ajustado, incluso una modesta reducción del número de trabajadores nuevos que entran en Oregón puede afectar significativamente a la disponibilidad de talento local.

Durante las últimas décadas, muchas empresas han experimentado las ventajas de tener una fuerza laboral sólida y en crecimiento para cubrir sus necesidades a medida que crecen. Las empresas podían crecer suponiendo razonablemente que disponían de la fuerza laboral potencial para cubrir esos puestos de crecimiento o que podían atraer a los trabajadores que necesitaban. Teniendo la información de un crecimiento más lento que la

<sup>10</sup> <https://www.qualityinfo.org/documents/20126/110703/Occupations+in+Demand+2024/601de3bd-ebfb-4693-950e-cfe680dc1cfb?version=1.15>

<sup>11</sup> <https://www.qualityinfo.org/documents/20126/110703/Lane+Occupations+in+Demand+2022-2032/9c9435c9-57b3-a531-20bf-a990cd914a56?version=1.12>

<sup>12</sup> <https://www.qualityinfo.org/-/oregon-s-natural-population-continued-to-decrease-in-2022?inheritRedirect=true>





media histórica, las empresas deberían moderar las expectativas sobre la fuerza laboral disponible necesaria. Sin embargo, no todo está perdido. Hoy en día existen soluciones para las empresas que pueden superar los retos y apoyar la expansión. Entonces, ¿cómo pueden responder las empresas para mitigar estos posibles retos?

### Capacitar una fuerza laboral propia

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las empresas como consecuencia de la falta de fuerza laboral calificada que llega a la región es desaprovechar la afluencia de trabajadores formados fuera de la zona. Si este problema está generando una falta de fuerza laboral capacitada que requiera formación o credenciales técnicas o profesionales, las empresas pueden recurrir a la fuerza laboral local y explorar la posibilidad de invertir en el desarrollo de la fuerza laboral que necesitan. Muchas credenciales ofrecen flexibilidad, lo que permite obtenerlas en pocas semanas o mediante formación en el trabajo. Las empresas también pueden invertir en ayudar a los empleados actuales a obtener estas credenciales, reduciendo la presión sobre los trabajadores que, en muchos casos, necesitan formación adicional para progresar, pero carecen de recursos económicos para obtenerla por sí mismos. Puede encontrar más información sobre este tema en la sección sobre el retorno de la inversión en formación de este informe.

### Ampliar las prácticas de contratación y reclutamiento

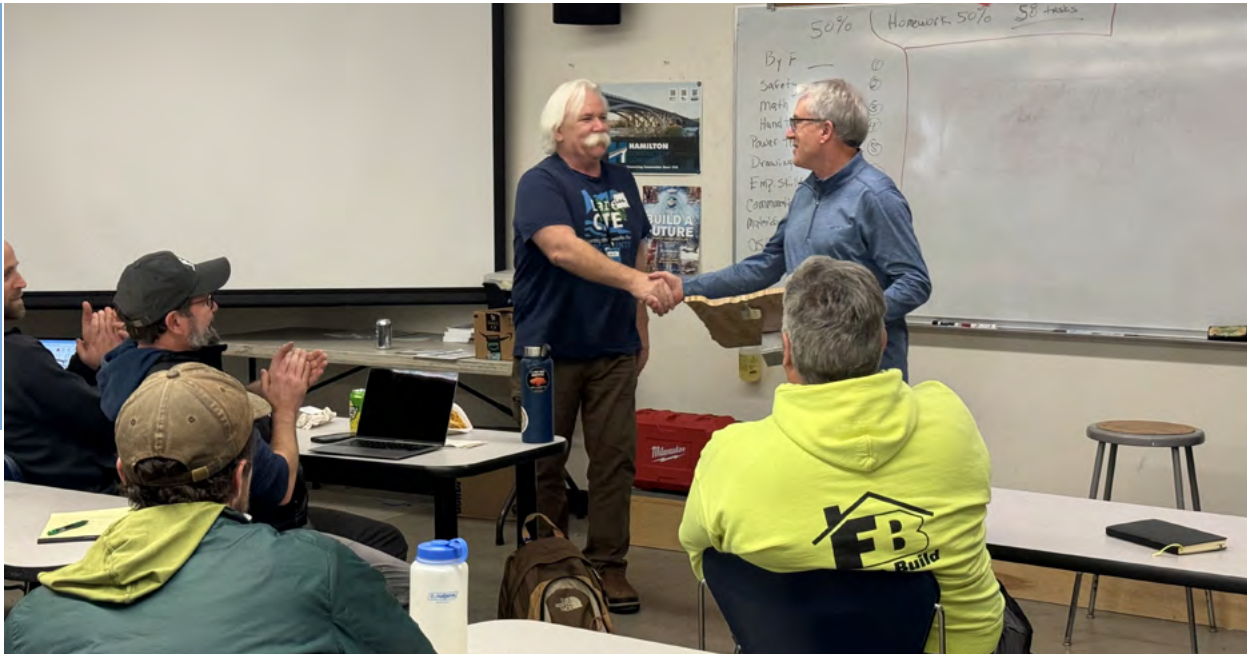
Para los empleos que no requieren certificaciones o licencias para determinados puestos, las empresas deben considerar la posibilidad de ampliar las descripciones de los puestos de trabajo que se basan más en la experiencia. Históricamente, se ha exigido un título universitario para muchos tipos de trabajo, especialmente los de oficina. Con el aumento de los costos de las matrículas universitarias, cada vez más jóvenes optan por no obtener un título y, en su lugar, se incorporan a la fuerza laboral suponiendo que pueden aprender las habilidades que necesitan por otros medios. También hay un mayor conocimiento sobre cómo los años de experiencia laboral pueden ayudar a desarrollar las mismas capacidades que se

aprenden en un aula. Si las empresas pueden replantearse los requisitos de formación y, en su lugar, contratar con base en las aptitudes y habilidades con el mismo valor para la experiencia laboral, pueden ampliar significativamente sus reservas potenciales de contratación. Por otro lado, frente a la falta de ciertas aptitudes, pueden contratar a quienes tienen potencial y formarlos en las habilidades necesarias para el trabajo.

### Cerrar las disparidades históricas

No es ningún secreto que históricamente ha habido disparidades en la contratación, las oportunidades educativas y otras oportunidades para las comunidades marginadas. Si cerramos la brecha de estas disparidades históricas basadas en el sexo o el género, la raza y la etnia, la edad o el nivel de estudios, podríamos tener miles de personas más disponibles en la fuerza laboral de algunas de nuestras industrias más críticas. Las investigaciones de los economistas del estado de Oregón relacionadas con las tendencias de inmigración muestran que, si cerramos esta brecha, la fuerza laboral del estado crecerá no solo en línea con las perspectivas de referencia, sino incluso por encima de ellas en la próxima década.





## CÓMO LAS GENERACIONES QUE SE JUBILAN QUIEREN PARTICIPAR EN LA FUERZA LABORAL

Muchas empresas del condado de Lane, y de todo el país, están lidiando con grandes desafíos relacionados con las jubilaciones de la generación de los baby boomers, los más jóvenes de los cuales alcanzarán la edad de 60 años en 2024. Esto significa que esta parte importante de la fuerza laboral está en edad de jubilarse o cerca de esa edad, pero está desafiando las expectativas. La mayoría de los profesionales de la industria están haciendo un seguimiento de lo que ocurrirá cuando salgan de la fuerza laboral, porque esta generación se llevará consigo décadas de experiencia e innovación para apoyar nuestra robusta economía local.

Un informe reciente del Departamento de Empleo de Oregón<sup>13</sup> destacaba un reto al que se enfrentan muchas empresas de Oregón: una fuerza laboral más longeva que nunca. En 1992, los jóvenes de 14 a 18 años tenían 42,000 empleos, casi el doble que los mayores de 65 años. De cara a 2022, ese mismo grupo etario tendría solo 1000 empleos más, solo 43,000 puestos de trabajo. Por el contrario, el grupo etario posterior a la jubilación, a partir de los 65 años, creció más de un 450 %, aumentando la fuerza laboral en más de 120,000 trabajadores. Este problema se debe a dos factores. En primer lugar, los jóvenes tardan más en incorporarse a la fuerza laboral, ya sea porque tardan más en formarse o porque se centran en otras experiencias antes de acceder a una profesión. En segundo lugar, las generaciones mayores están retrasando su jubilación mucho más allá de las normas históricas. En la actualidad, uno de cada cuatro trabajadores de Oregón que forman parte de la fuerza laboral tiene más de 55 años. A modo de comparación, en 1990, solo uno de cada diez habitantes de Oregón que forman parte de la fuerza laboral tenía más de 55 años.

Hay varios factores que pueden explicar por qué las generaciones mayores están retrasando su jubilación. Algunas personas de esta edad siguen formando parte de la fuerza laboral por necesidad y no pueden jubilarse cuando lo desean. También puede ocurrir que no tengan suficientes ahorros o planes de jubilación de calidad por parte de sus empleadores a lo largo de su vida, por lo que

<sup>13</sup> <https://www.qualityinfo.org/-/oregon-s-labor-force-what-slower-population-growth-and-increasing-retirements-mean-for-the-workforce?inheritRedirect=true>



retrasar la jubilación extiende su seguridad social o su retiro hasta que se sientan cómodos. Una encuesta reciente de la AARP muestra que el dinero es la principal razón por la que los adultos mayores siguen trabajando. Otro factor podría ser que algunos trabajadores mayores desempeñan trabajos menos exigentes físicamente, siguen gozando de buena salud y no sienten la necesidad de jubilarse, ya que siguen siendo capaces de manejar su carga de trabajo. Las diferencias en la decisión de jubilarse o no se atribuyen principalmente al nivel de estudios y al acceso a la riqueza que uno tiene a lo largo de su vida.

**Una consideración importante en este cambio en la fuerza laboral hacia generaciones mayores es la falta de oportunidades de crecimiento profesional para las generaciones más jóvenes, que históricamente fueron cubiertas por generaciones que envejecían y abandonaban la fuerza laboral.**

Retrasar la jubilación repercute enormemente en el número de trabajadores disponibles para cubrir los puestos vacantes en la economía, creando presión en un mercado laboral ajustado. Por más desconcertante que sea el problema, hay muchas soluciones creativas que las empresas pueden poner en práctica para ayudar tanto a satisfacer las necesidades de la fuerza laboral como a su éxito continuo.

### Programas de mentoría

Para evitar la pérdida de habilidades y conocimientos que conllevan las jubilaciones, las empresas deben establecer programas de mentoría que emparejen a la próxima generación de líderes con aquellos que están cerca de la edad de jubilación. Esto permite una transferencia gradual de conocimientos a la siguiente generación de líderes.

### Planificación clara de la sucesión

Los sectores de la fuerza laboral que están en su mejor edad laboral necesitan saber que tienen un camino para crecer profesionalmente; de lo contrario, es posible que busquen oportunidades en otros lugares. Establecer planes de sucesión ayuda a dar confianza a los trabajadores más jóvenes en las oportunidades profesionales y al mismo tiempo permite un aprendizaje y un crecimiento graduales.

### Reinvención de las descripciones de los puestos de trabajo

Algunos trabajadores mayores a los que les gustaría seguir trabajando no lo hacen por el sueldo, sino para seguir encontrando satisfacción en sus vidas. Sin embargo, puede que no necesiten seguir trabajando 40 horas semanales. Al replantear los puestos de trabajo para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral en edad de jubilación, las empresas pueden conservar los trabajadores experimentados y reducir costos al mismo tiempo.

Si bien la generación de los baby boomers eventualmente se jubilará por completo, ellos y las generaciones futuras que lleguen a la edad de jubilación han indicado que aún desean participar en la fuerza laboral de alguna manera. Cuando las empresas son creativas y aceptan estas jubilaciones más tardías, pueden seguir aprovechando esos valiosos conocimientos y experiencia, al tiempo que forman a las próximas generaciones de trabajadores.







## PERFIL DE LA INDUSTRIA



## TRANSPORTE

El Departamento de Empleo de Oregón ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de transporte, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Arquitectos, excepto paisajistas y navales	\$80,140	Formación postsecundaria (sin título)
Empleados de teneduría de libros, contabilidad y auditoría	\$50,346	Formación postsecundaria (sin título)
Mecánicos de autobuses y camiones y especialistas en motores diésel	\$60,646	Título de secundaria o equivalente
Conductores de autobús, escuela	\$52,005	Título de secundaria o equivalente
Conductores de autobús, transporte urbano e interurbano	\$66,434	Título de secundaria o equivalente
Agentes de carga y transporte	\$55,209	Título de secundaria o equivalente
Despachadores, excepto policía, bomberos y ambulancias	\$45,275	Título de secundaria o equivalente
Supervisores de primera línea de trabajadores de transporte y movimiento de materiales	\$62,038	Título de secundaria o equivalente

**2,548**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



**3,007**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

**10 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$143**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**211**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$56,505**  
DE SALARIO  
PROMEDIO





# TRANSPORTE



Los socios de la industria organizaron el evento "Touch a Truck" en el aeropuerto de Eugene, Oregón, en agosto de 2024.

El sector de transporte combina las industrias de transporte por camión, tránsito y transporte terrestre de pasajeros, almacenamiento y depósito, y actividades relacionadas. Combinadas, estas industrias incluyen 211 empresas que produjeron una media anual de empleo de 2,548 y \$143 millones para el total de la nómina en 2023.

De cara al futuro, las previsiones del Departamento de Empleo de Oregón muestran un fuerte crecimiento, con la adición de 253 nuevos puestos de trabajo para una tasa de crecimiento del 10 % entre 2022 y 2032, igualando la media de todas las industrias. El crecimiento se ve favorecido por el aumento de la demanda por parte del comercio electrónico de entregas mediante transporte y almacenamiento. Además, el envejecimiento de la fuerza laboral contribuirá a sumar 2,755 vacantes por sustitución para un total de 3,007 vacantes en el período de 10 años.

Lane Workforce Partnership se enorgullece de haberse asociado con Southern Oregon Workforce Investment Board (SOWIB) y Rogue Workforce Partnership para impulsar la prosperidad a través de la iniciativa Good Jobs Challenge (Desafío de los Buenos Empleos) de la Administración de Desarrollo Económico. Esta fantástica iniciativa ha permitido a más de 325 habitantes de Oregón obtener sus CDL, abriendo puertas a nuevas oportunidades e impulsando la prosperidad en nuestras comunidades. La asociación estratégica fue uno de los 32 beneficiarios a nivel nacional que recibieron fondos del desafío Good Jobs Challenge de la Administración de Desarrollo Económico, una oportunidad transformadora destinada a impulsar las economías locales y colocar a 50,000 trabajadores adicionales en empleos de calidad a través de programas de capacitación innovadores.

El salario medio anual general de \$56,505 en el sector de transporte es solo ligeramente superior al salario de toda la industria en el condado de Lane, debido en gran parte a los bajos salarios en la parte del sector dedicada al tránsito y al transporte terrestre. Un vistazo a las ocupaciones habituales del sector muestra que la mayoría son empleos con salarios bajos o medios y niveles educativos alcanzables.



## AMPLIAR NUESTRA COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA FUERZA LABORAL DE LAS PRÓXIMAS GENERACIONES

Crear un lugar de trabajo cálido e inclusivo es esencial para el crecimiento y el éxito de todos los empleados, especialmente de los profesionales jóvenes. Las empresas con una fuerza laboral más joven deben adoptar estrategias que reconozcan sus puntos fuertes únicos para fomentar la innovación y la motivación.

La nueva generación de trabajadores aporta valores y expectativas diferentes, lo que exige que las empresas aborden los prejuicios relacionados con la edad, ofrezcan formación práctica, promuevan la inclusividad y asignen tareas significativas. Estas estrategias no solo apoyan el desarrollo de los empleados jóvenes, sino que también mejoran la cultura del lugar de trabajo e impulsan el éxito a largo plazo.

Al adoptar estos enfoques, los empleadores locales pueden crear un entorno próspero donde los trabajadores jóvenes se sientan valorados y comprometidos. Ofrecer oportunidades como el aprendizaje por observación del trabajo, las pasantías y las experiencias laborales ayuda a los jóvenes a desarrollar sus capacidades y su confianza, preparándolos para una carrera profesional de éxito, al tiempo que beneficia a los empresarios que quieren involucrar a la próxima generación.

### Estrategias para fomentar un lugar de trabajo cálido

#### Reconocer y combatir el adultismo

Los empleados jóvenes aportan perspectivas y experiencias valiosas. Desestimar su aporte como menos válido debido a su edad puede obstaculizar su desarrollo y motivación. En lugar de eso, céntrese en sus fortalezas, valide sus conocimientos y apoye su crecimiento. Al respetar sus aportes, crea un lugar de trabajo más inclusivo e innovador.



### Formación y compromiso eficaces

Para que la formación sea más efectiva y atractiva, las sesiones deben ser breves, idealmente de no más de 45 minutos, con descansos incorporados para mantener la concentración. Se puede hacer uso de juegos y recompensas para mejorar la experiencia de aprendizaje. Las actividades prácticas deben primar sobre las extensas clases, con ayudas visuales y elementos interactivos que apoyen los distintos estilos de aprendizaje y mejoren la retención. Además, proporcionar espacios de aprendizaje flexibles que permitan el movimiento, en lugar de confinar a los empleados en sus mesas durante largos períodos, ayuda a mantener la energía y la concentración, sobre todo en el caso de los trabajadores más jóvenes.

### Prácticas inclusivas

Las prácticas inclusivas son fundamentales para crear un entorno laboral de apoyo. Es importante preguntar y respetar los pronombres de los empleados, así como proporcionar baños individuales para todos los géneros a fin de promover la inclusión. También es esencial poner en marcha programas sólidos de diversidad e inclusión, además de ofrecer comentarios y reconocimiento con regularidad. Los empleados más jóvenes valoran especialmente estos esfuerzos, ya que dan prioridad a una comunicación clara y a las oportunidades de crecimiento.

**Las mejores prácticas para apoyar a los empleados jóvenes incluyen asignar tareas significativas que proporcionen una comprensión genuina de la industria y ofrezcan oportunidades de aprendizaje valiosas, en lugar de un trabajo rutinario y poco inspirador. Es igualmente importante crear un entorno de apoyo en el que los jóvenes profesionales se sientan alentados a medida que crecen. Reconocer sus esfuerzos y ofrecerles comentarios constructivos es esencial para ayudarlos a desarrollarse profesionalmente y a mantenerse motivados.**



## HABILIDADES DE LA FUTURA FUERZA LABORAL QUE HAY QUE EMPEZAR A FORMAR AHORA

Ya sea que se las denomine habilidades blandas, habilidades esenciales o habilidades para el empleo, estas aptitudes no técnicas tienen un rol crucial en el éxito de un empleado en el lugar de trabajo. No solo son clave para conseguir un empleo, sino también para mantenerlo y demostrar el potencial de desarrollo profesional. Según se detalla anteriormente en este informe, Oregón ha identificado diez de estas habilidades que deben enseñarse en las escuelas y a la fuerza laboral en general.

Un punto clave sobre las habilidades esenciales para el empleo es que la lista no está completa, ya que las capacidades laborales evolucionan continuamente. Con los avances tecnológicos, las expectativas cambiantes del trabajo y un énfasis creciente en la salud y el bienestar, tanto personal como global, la fuerza laboral de hoy y de mañana necesita apoyo para desarrollar habilidades adicionales que los beneficien tanto a ellos como a sus futuros empleadores.





**A medida que evolucione la fuerza laboral, varias habilidades y experiencias clave serán cada vez más importantes para que los trabajadores sigan siendo competitivos.**

Los trabajadores que inviertan en desarrollar estas habilidades y experiencias estarán mejor preparados para transitar el futuro de la fuerza laboral y seguir siendo competitivos en sus carreras. A continuación se destacan otras habilidades potenciales que los estudiantes pueden aprender o en torno a las cuales los empresarios pueden empezar a crear una cultura en el lugar de trabajo.

### Competencia digital y tecnológica

Con el rápido avance de softwares y tecnologías, especialmente el de la inteligencia artificial, ya no será importante tener solo un conocimiento mínimo de las tecnologías y herramientas digitales. Las empresas están adoptando rápidamente estas tecnologías y herramientas innovadoras en sus operaciones diarias, acelerando rápidamente el ritmo de la automatización y la mecanización. La futura fuerza laboral tendrá que dominar la IA y el aprendizaje automático, la ciencia y el análisis de datos y la ciberseguridad, lo que incluso beneficiaría a la mayoría con conocimientos básicos de desarrollo de software y codificación.

### Inteligencia interpersonal y emocional

Otra habilidad cada vez más importante en el lugar de trabajo es tener una fuerte inteligencia interpersonal y emocional. Eso significa aprender a colaborar y trabajar con equipos más diversos o en lugares de trabajo en los que todo el mundo no se encuentra en la misma ubicación física. La fuerza laboral debe tener capacidad para dirigir equipos o proyectos en estos entornos. También significa tener un mejor sentido de uno mismo y de cómo encajar en el lugar de trabajo.

### Pensamiento creativo y crítico

Los lugares de trabajo, la fuerza laboral y las economías cambiantes exigen que más empresas se vuelvan flexibles y versátiles en muy poco tiempo. Los empleados necesitarán la capacidad de apoyar a su empleador para ayudar a idear soluciones innovadoras, tener una gran capacidad analítica para abordar problemas complejos, o replantearse el proceso y el diseño para desarrollar nuevos productos o soluciones para los clientes.

### Prácticas empresariales ecológicas

Las prácticas sostenibles y la conciencia medioambiental son cada vez más importantes para las empresas, tanto para construir su marca como para cumplir con más y más cambios regulatorios cada día. Contar con una fuerza laboral que sepa cómo aplicar las mejores prácticas y cumplir con los requisitos regulatorios beneficia a la empresa en general. Las tecnologías sostenibles emergentes y las nuevas fuentes de energía también presentan oportunidades que hay que aprovechar. Contar con una fuerza laboral que conozca estas habilidades ecológicas puede ayudar a que sean más empleables, especialmente para el empleador adecuado.







## Habilidades para el trabajo remoto e híbrido

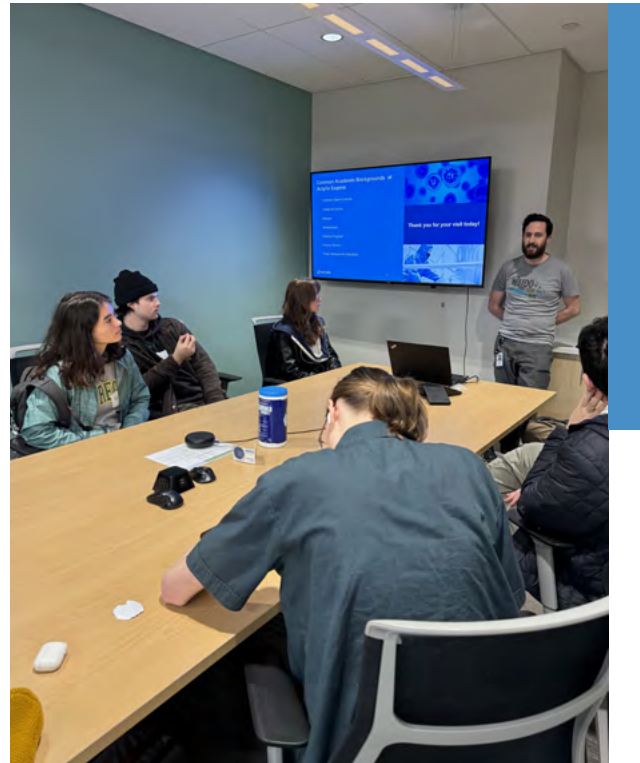
Tras años de preocupación por si la transición de ciertos puestos al trabajo remoto o híbrido sería un fracaso, la pandemia de COVID forzó la cuestión y ha creado un punto de un nuevo concepto de trabajo que no tiene vuelta atrás. Durante un año o más, empleadores y empleados analizaron cómo lograr que trabajaran desde casa y aun así fueran productivos. Si bien algunos puestos han vuelto al lugar de trabajo de forma permanente, cada vez más empresarios se dan cuenta de que nunca habrá una vuelta completa a la normalidad. Para adaptarse a este cambio, la fuerza laboral tendrá que dominar varias plataformas de comunicación y herramientas de gestión en línea. También tendrán que desarrollar la automotivación y la disciplina para gestionar eficazmente su tiempo y su productividad.

## Salud y bienestar

Otro resultado de la pandemia fue una mayor conciencia y un esfuerzo intencionado por crear un lugar de trabajo y una fuerza laboral más equilibrados. La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y de atención plena en el lugar de trabajo está provocando agotamiento, lo que aumenta la rotación de personal y es una desventaja para las empresas. Los empresarios buscan una fuerza laboral capaz de gestionar el estrés y de mantener una buena salud física y mental. Mantener el bienestar es especialmente importante en entornos de alta presión.

## Responsabilidad ética y social

Con el aumento de la conciencia social en torno a la ética y la responsabilidad social, los empresarios están cada vez más interesados en contratar a personas con un alto nivel de responsabilidad. Un mal comportamiento podría arruinar años de acogida positiva por parte de la comunidad. Con cada vez más información digitalizada, los trabajadores deben ser conscientes de la ética en el uso y el manejo de la tecnología y los datos. También existe un nivel de conciencia sobre la responsabilidad social, comprendiendo el impacto que las prácticas empresariales tienen en la sociedad y el medio ambiente, y cómo se percibe públicamente.



## LA TECNOLOGÍA Y LA IA CAMBIAN RÁPIDAMENTE EL PANORAMA DE LA FUERZA LABORAL

Anteriormente, nos centramos en el cambio de la fuerza laboral producto de la COVID y la oportunidad que brindó para que los trabajadores se reinventaran y cambiaran a nuevas carreras e industrias. En esta sección, exploramos los cambios en el mercado laboral que están creando los avances de la IA.

¿Qué es exactamente la IA? La IA es una forma de ciencia informática que utiliza algoritmos, datos y potencia computacional para permitir a las computadoras realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. ¿Significa esto que la IA puede asumir todo el trabajo de los humanos? No, pero sí que puede hacer avanzar el trabajo de los humanos y hacernos mucho más eficientes. También significa que las tareas que puedan automatizarse se automatizarán, lo que creará cambios ocupacionales.



## PERFIL DE LA INDUSTRIA



**5,818**  
EMPLEADOS  
EN TOTAL



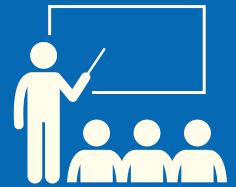
**6,384**  
VACANTES  
NUEVAS Y POR  
SUSTITUCIÓN  
PARA 2032

## PRODUCTOS DE MADERA

El Departamento de Empleo de Oregón ha publicado datos sobre ocupaciones comunes en el sector de productos de madera, destacando las cifras de 2024, los salarios promedio y el nivel de educación inicial típico para cada puesto. A continuación se presenta un resumen:

Ocupación	Salario medio anual de 2024	Nivel de educación inicial típico
Operadores y encargados de máquinas de fijación adhesiva	\$49,342	Título de secundaria o equivalente
Ebanistas y carpinteros de banco	\$40,963	Título de secundaria o equivalente
Supervisores de primera línea de trabajadores de producción y operación	\$84,516	Título de secundaria o equivalente
Conductores de camiones pesados y tractocamiones	\$59,763	Formación postsecundaria (sin título)
Ayudantes, trabajadores de producción	\$41,829	Educación inferior al nivel secundario
Mecánicos de maquinaria industrial	\$68,490	Título de secundaria o equivalente
Operadores de carretillas y tractores industriales	\$50,128	Educación inferior al nivel secundario
Inspectores, probadores, clasificadores, muestreadores y pesadores	\$47,431	Título de secundaria o equivalente
Trabajadores y transportistas de mercancías, existencias y materiales, trabajo manual	\$39,954	Educación inferior al nivel secundario
Operadores de equipos de tala	\$61,724	Título de secundaria o equivalente

**2 %**  
DE CRECIMIENTO  
PREVISTO  
PARA 2032



**\$386**  
MILLONES  
EN LA NÓMINA  
DEL CONDADO  
DE LANE

**223**  
ESTABLECIMIENTOS  
EN TOTAL



**\$66,466**  
DE SALARIO  
PROMEDIO



# PRODUCTOS DE MADERA



Alumnos de Constructing a Brighter Future (Construyendo un futuro más brillante) de McKenzie High School, septiembre de 2022.

Los productos de madera han desempeñado un papel clave en la economía del condado de Lane durante generaciones y, con tecnologías innovadoras, siguen siendo un sector económico importante en la actualidad. Todos los aspectos de la elaboración de productos de madera forman parte de la economía del condado de Lane, incluidas la plantación, la extracción y la fabricación. Al hacer un seguimiento inicial de este sector industrial, LWP se centró en la definición estrecha de fabricación de productos avanzados de madera, pero después de extensas conversaciones con líderes de la industria, cambiamos para ampliar nuestra definición para capturar una lista más amplia de actividades en este sector de la industria. Las cifras de Oregon Forest Resources Institute muestran que el sector tenía 7,585 empleos y más de \$419 millones para la nómina total en el condado de Lane en 2019, la mayor cantidad de cualquier condado en Oregon.

La fabricación de productos de madera es, con mucho, el sector más destacado dentro del conjunto de la industria manufacturera del condado de Lane y está más concentrado en nuestra área que en casi cualquier otra del país. En 2021, la fabricación de productos de madera en el condado de Lane tenía aproximadamente ocho veces más concentración de empleo que en EE. UU. y dos veces más que en todo el estado de Oregon.

El Departamento de Empleo de Oregon prevé que el sector aumente un 2 % entre 2022 y 2032, ganando 102 puestos de trabajo en ese período. Sin embargo, se prevé que las necesidades de sustitución, debidas en gran parte a las jubilaciones, creen 6283 vacantes por sustitución para un total de 66,384 vacantes en 10 años.

Los salarios suelen ser elevados en el sector de los productos de madera. El salario medio anual en 2023 para el sector en el condado de Lane era de \$66,466, frente a la media general de \$56,320 para todas las industrias.



Ya estamos utilizando la IA en nuestra vida cotidiana sin ni siquiera pensar en ello, como cuando utilizamos los servicios virtuales de atención al cliente en Internet. Y luego, por supuesto, está el uso avanzado de la IA que muchos de nosotros queremos posponer, como los coches autónomos.

La IA está cambiando la fuerza laboral tal y como la conocíamos, como demuestra el hecho de entrar hoy en un McDonald's o en un restaurante Taco Bell. En lugar de que un trabajador de atención al cliente de primera línea tome nuestro pedido, se redirige a los clientes a un quiosco interactivo. La IA generativa automatizó la toma de pedidos. Según un estudio realizado por McKinsey & Company, "hasta el 30 % de las horas trabajadas podrían automatizarse en 2030, impulsadas por la IA generativa, lo que provocaría millones de transiciones ocupacionales necesarias". Y, como puede comprobarse haciendo pedidos en McDonald's, estas transiciones ya se están produciendo.

Desde hace décadas, las empresas estadounidenses se enfrentan al reto de la escasez de trabajadores calificados, especialmente en industrias como la tecnología y la biociencia. Los cambios ocupacionales que está creando la IA probablemente agravarán este problema. La IA creará una mayor demanda de trabajadores calificados. Las ocupaciones que requieren una fuerza laboral calificada seguirán creciendo y las ocupaciones que tradicionalmente contratan a trabajadores con menos habilidades disminuirán. Tanto los trabajadores menos calificados como las empresas se enfrentarán a retos aún mayores en el mercado laboral a medida que estos cambios ocupacionales sigan evolucionando.

### ENTRE LAS OCUPACIONES DE EE. UU. QUE SON RESILIENTES Y QUE SE PREVÉ QUE CREZCAN ENTRE 2022 Y 2030<sup>14</sup> SE ENCUENTRAN LAS SIGUIENTES:

- Profesiones médicas: 30 %
- CTIM: 23 %
- Transporte: 9 %
- Negocios y Legal: 7 %

### ENTRE LAS OCUPACIONES DE EE. UU. QUE SE PREVÉ QUE DISMINUYAN DURANTE EL MISMO PERIODO SE INCLUYEN:

- Trabajadores de la producción: -1 %
- Servicio de comidas: -2 %
- Atención al cliente y ventas: -13 %
- Soporte de oficina: -18 %

Hay formas de que las empresas se preparen para este mercado laboral cambiante. Como ya se ha dicho, las empresas tendrán que estar dispuestas a capacitar a sus trabajadores. Será más fácil y mucho más rentable mejorar las calificaciones de los trabajadores actuales que competir por nuevas contrataciones en un mercado laboral ajustado. En su informe "A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and Beyond", McKinsey & Company sugiere que las empresas comprendan el potencial que ofrece la IA y planifiquen un cambio estratégico de la fuerza laboral.

<sup>14</sup> generative-ai-and-the-future-of-work-in-america-vf1.pdf (mckinsey.com)





## REFLEXIONES FINALES

Lane Workforce Partnership presenta con gran entusiasmo este Informe sobre el Estado de la Fuerza Laboral 2024-2026. En este informe, nos propusimos brindar una descripción general de alto nivel de cómo las empresas y la fuerza laboral se están adaptando a una nueva forma de trabajar. Está claro que una economía próspera implica prestar atención y adaptarse a las nuevas expectativas, tecnologías e innovaciones que impulsan el crecimiento. Las empresas pueden utilizar cualquiera de las herramientas y prácticas proporcionadas en este informe para crear estrategias que les permitan a ellas y a nuestra región convertirse en una comunidad aún más fuerte.

También es importante señalar que este crecimiento no ha terminado, y que se avecinan aún más cambios que deben explorarse. Sigue habiendo un crecimiento en el uso y la elección de trabajar en una gig economy (economía de trabajadores independientes y temporales); muchos están explorando las ideas de semanas laborales alternativas como la semana laboral de cuatro días, y las soluciones tecnológicas están permitiendo que cada día más empresas escuchen las necesidades de su fuerza laboral y pasen al trabajo completamente remoto. Estos son solo algunos de los muchos ejemplos de la forma en que las prácticas empresariales tradicionales están cambiando, y aquellas que las reconocen y se adaptan están logrando un éxito sostenible.

Lane Workforce Partnership espera que este informe proporcione al lector la información necesaria para transitar estos tiempos inquietantes, las condiciones económicas cambiantes y los cambios que estamos experimentando en la composición de nuestra fuerza laboral. Seguiremos reuniendo socios y recursos para anticipar y responder a las necesidades de la fuerza laboral de la comunidad. Al mirar hacia el futuro, sabemos que seguiremos enfrentándonos a incertidumbres y desafíos. También sabemos que nuestra comunidad es fuerte, como lo demuestra lo bien que hemos diversificado nuestra base industrial a lo largo de los años. Al trabajar juntos, como lo hace tan bien la gente del condado de Lane, continuaremos creciendo y prosperando hacia nuestro futuro colectivo.





## LANE WORKFORCE PARTNERSHIP JUNTA DIRECTIVA



JENNIFER ADAMS  
EXPRESIDENTE  
NORTHWEST COMMUNITY  
CREDIT UNION



MONICA BIELSKI BORIS  
OREGON AFSCME COUNCIL  
75



JULIE DAVIDSON  
DEPARTAMENTO DE  
EMPLEO DE OREGÓN



BILLY DOVER  
IRELAND TRUCKING



JEFF GRAHAM  
SECRETARIO  
DANONE/SO DELICIOUS  
DAIRY FREE



COURTNEY GRIESEL  
SIERRA PACIFIC  
INDUSTRIES



BETTINA HANNIGAN  
CÁMARA DE COMERCIO  
DEL ÁREA DE FLORENCE



SOLOMON HARRIS  
PRESIDENTE ELECTO  
CEI COATINGS



DAVID HEAVIRLAND  
DEPARTAMENTO DE ASUNTOS  
DE LOS VETERANOS DE  
ESTADOS UNIDOS



PHIL HOHNSTEIN  
HILLSIDE HEIGHTS  
REHABILITATION CENTER



SHONDRA HOLLIDAY  
PRESIDENTE  
LANE COUNTY MEDICAL  
SOCIETY



HEIDI LARWICK  
CONNECTED LANE  
COUNTY



LAURA LUTHER  
CONDADO DE LANE



LYNN McDONALD  
IBEW LOCAL 280



BAILEY MCEUEN  
HOMES FOR GOOD



JEFFERY MCGILLIVRAY  
UA LOCAL 290 PLUMBERS  
& STEAMFITTERS



GRANT MATTHEWS  
LANE COMMUNITY  
COLLEGE



CHELSEA MILLER SERVICIOS  
DE REHABILITACIÓN  
PROFESIONAL



STAN PICKETT  
DELTA SAND & GRAVEL



MATT SAYRE  
COLLABORATIVE  
ECONOMIC DEVELOPMENT  
OREGON



JOHN STAPLETON  
TESORERO  
PIVOT ARCHITECTURE



CHARLENE VERMILYEA  
EMERGENCE ADDICTION &  
BEHAVIORAL THERAPIES



STEVE YAMAMORI  
REVELLE FOUNDATION



## LANE WORKFORCE PARTNERSHIP MIEMBROS DEL CONSEJO



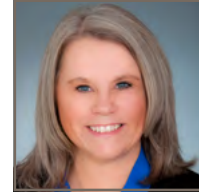
DAVID LOVEALL  
PRESIDENTE  
COMISIONADO,  
JUNTA DE COMISIONADOS  
DEL CONDADO DE LANE



LYNDSIE LEECH  
CONCEJALA,  
CIUDAD DE EUGENE



DANA MERRYDAY  
CONCEJALA,  
CIUDAD DE COTTAGE  
GROVE



MICHELLE WEBBER  
CONCEJALA,  
CIUDAD DE SPRINGFIELD

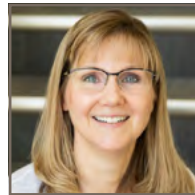
## LANE WORKFORCE PARTNERSHIP EQUIPO



ASHLEY ESPINOZA  
DIRECTORA EJECUTIVA



ANNE NESTELL  
RESPONSABLE DE  
RELACIONES DEL CONSEJO



TIFFANY CINK  
DIRECTORA DE  
OPERACIONES



CINDY PERRY  
DIRECTORA DE  
PROGRAMAS DE FUERZA  
LABORAL



JESSE QUINN  
DIRECTOR DE  
PARTICIPACIÓN  
COMUNITARIA



RYAN KOUNOVSKY  
DIRECTOR DE ESTRATEGIA  
E INNOVACIÓN DE LA  
FUERZA LABORAL



STEPHANIE LOVELL  
CONTADOR



LUKE MCCULLOUGH  
AYUDANTE  
DEL PROYECTO  
CONSTRUCTING A  
BRIGHTER FUTURE



**AGRADECIMIENTOS  
ESPECIALES A LOS  
COLABORADORES DEL  
INFORME SOBRE EL  
ESTADO DE LA FUERZA  
LABORAL DE 2024-2026**

**Ashley Espinoza**

Directora Ejecutiva  
Lane Workforce Partnership

**Matt Sayre**

Director Ejecutivo  
Collaborative Economic Development Oregon

**Brian Rooney**

Economista regional  
Departamento de Empleo de Oregón

**Henry Fields**

Analista de fuerza laboral/Economista  
Departamento de Empleo de Oregón

**Cindy Perry**

Directora de Programas de Fuerza Laboral  
Lane Workforce Partnership

**Ryan Kounovsky**

Director de Estrategia e Innovación de la Fuerza  
Laboral  
Lane Workforce Partnership



1401 Willamette Street, segundo piso  
Eugene, OR 97401  
(541) 505-8674  
[www.laneworkforce.org](http://www.laneworkforce.org)

¡Escanee aquí  
para visitar nuestro  
sitio web y conocer  
más sobre lo que  
hacemos!

