

Mayfair – Iniciativa de Mejoramiento

Reporte Sobre la Encuesta de Trabajadores



Realizado para:
El Centro para la Justicia, la Tolerancia y la Comunidad desde la Universidad de California Santa Cruz



Por: Investigación que Da el Poder!
Un programa del Instituto de Desarrollo de la Comunidad

Diciembre de 2004

Sumario Ejecutivo

Este estudio provee información sobre las necesidades críticas de la comunidad para realizar un aporte a la Iniciativa de Mejoramiento de Mayfair (IMM)¹, la cual en conjunto con la ciudad de San José, está trabajando para crear un Centro de Aprendizaje para Adultos que proveerá servicios a la IMM y a las comunidades emergentes próximas al área. Este reporte identifica las necesidades de preparación para adquirir empleo, disemina información sobre los programas de empleo en los que los residentes podrían participar y provee información de base para futuras asesorías sobre el impacto de los programas de empleo implementados en el área de servicio de IMM.

Investigación que Da el Poder!², un programa del Instituto de Desarrollo de la Comunidad³ fue contratado por el Centro para la Justicia, la Tolerancia y la Comunidad⁴ para conducir un estudio sobre los residentes de Mayfair. Bajo la supervisión del IDC, desde julio de 2004 hasta octubre de 2004, miembros del Comité de Cesar Chávez y un entrevistador vietnamita fueron capacitados para conducir las encuestas. De manera exitosa completaron las encuestas puerta a puerta en más de 250 hogares en el área recientemente reconfigurada en el área de servicio de IMM. Los resultados de las encuestas sugieren determinadas tendencias que serán vitales para el desarrollo de los programas de desarrollo de la mano de obra.

Para contextualizar los resultados, es importante considerar que la población Latina conforma una mayoría dentro de la población entrevistada – Si bien los Latinos solo representan entre un 60% y un 65% de la población del área, más de un 90% de los que han respondido son Latinos. Esto se debe en parte a la tasa de respuesta y a otros factores que serán discutidos más adelante a lo largo del documento. En cuanto

¹ Mayfair Improvement Initiative (MII por sus siglas en ingles).

² Empowerment Research! (ER! por sus siglas en ingles).

³ The Community Development Institute (CDI por sus siglas en ingles).

⁴ The Center for Justice, Tolerance and Community (CJTC por sus siglas en ingles).

a los resultados, la encuesta reveló que los miembros de la comunidad entrevistados están enfrentados a serias barreras para acceder a empleos que provean salarios que cubran el costo de vida. Tales barreras son: falta de documentación, poca fluidez en su uso del inglés y bajo nivel de educación formal. Entre setenta y ocho por ciento de los entrevistados consideran que el no hablar inglés fluidamente representa una barrera para conseguir empleo. Sesenta por ciento de los entrevistados afirmaron que no poseen un número de Seguro Social y 63.6% han reportado que no poseen registro de conducir, lo cual es un fenómeno que a menudo se conecta con la falta de documentación. Dado que la población Latina representa una mayoría dentro de la población entrevistada, esto nos sugiere que alrededor del 45% de la fuerza de trabajo disponible en Mayfair podría estar enfrentando problemas por la falta de documentación.

Estas barreras han liderado a esta comunidad a resultados económicos adversos, los cuales incluyen: salarios bajos, falta de beneficios adecuados, violación de los derechos de los trabajadores y una supresión en general de la calidad de vida de los trabajadores en Mayfair. Muchos de los residentes trabajan en industrias que proveen bajos salarios, en la construcción, cuidando niños, haciendo tareas domésticas como limpieza y en sectores de restaurantes. Inmigrantes mexicanos han conformado la mayor porción de los entrevistados, afirmando que su salario es de \$10.00 por hora o menos (52% de la población entrevistada).

Recomendaciones:

- El Centro de Aprendizaje para adultos se debería enfocar en los programas para mejorar el nivel de inglés de la población, proveer herramientas/ habilidades para incrementar sus posibilidades de empleo, educar a los trabajadores acerca de sus derechos civiles y de ciudadanía e implementar un programa de entrenamiento vocacional.
- Mayfair debería continuar defendiendo los derechos de los inmigrantes y participar en coaliciones para mejorar tales derechos: facilitar la naturalización de los residentes y proveer amnistías a los indocumentados.
- Mejores prácticas de investigación deberían ser implementadas tomando en cuenta a los modelos exitosos que se han desarrollado a lo largo del país para resolver las múltiples barreras hacia el empleo a las que la población de Mayfair se está enfrentando.
- Se debería conducir una investigación para comparar la información provista en este reporte sobre el trasfondo de los trabajadores con las necesidades de los empleadores locales (habilidades deseadas) para articular mejor el desarrollo de los programas del CAA y sus intervenciones.

Introducción:

Este estudio provee a la Ciudad de San José información sobre las necesidades críticas de la comunidad para aportar a sus esfuerzos en la creación de un Centro de Aprendizaje para Adultos, el que brindará servicios a la Iniciativa de Mejoramiento de Mayfair (IMM) y a las comunidades emergentes próximas. Este reporte identifica las necesidades de preparación para el empleo, disemina información sobre los programas

de desarrollo del empleo en los que los residentes podrían participar y provee información de base para futuras asesorías sobre el impacto de los programas de empleo implementados en el área de servicio de IMM.

Investigación que Da el Poder! (EDP!) - Un programa de investigación social aplicada y de participación cívica del Instituto de Desarrollo Social fueron contratados por el Centro para la Justicia, la Tolerancia y la Comunidad (CJTC) en la Universidad de California Santa Cruz para entrevistar a los residentes de Mayfair que pertenecen a la faja etaria que es laboralmente activa (25 a 65 años de edad) y que viven dentro del área donde la IMM brindará servicios. Esta investigación apunta a responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los atributos que posee la población laboralmente activa de Mayfair en el nivel de educación formal y en la demografía?
- ¿Cuáles son los principales obstáculos/ barreras a los que la población de Mayfair se tiene que enfrentar para conseguir empleo?
- ¿Son estas diferencias de salarios asignados basadas en país de origen, condición legal de residencia, edad, nivel de educación formal adquirida y género?
- ¿Qué tipo de capacitación/entrenamiento y servicios educacionales son demandados por los residentes de Mayfair?
- ¿Cómo, cuándo y a quienes se les deberían proveer los servicios del CAA?

Metodología

EDP! contó con la participación de la Dra. Pia Moriarty, directora del programa IMM y el codirector del CJTC Dr. Manuel Pastor para armar el cuestionario utilizado en la encuesta realizada y para la supervisión general del diseño del proyecto en su conjunto. EDP! compró “una muestra aleatoria de hogares⁵” de “Survey Sampling, Inc.” El modelo elegido se adecuó perfectamente a la demografía de la comunidad de Mayfair la cual se comprende por ocho bloques de grupos de censo. La identificación de estos bloques de grupos no fue fácil porque el área de servicio de la IMM fue expandida a fines del proyecto de la encuesta sobre empleo. La Figura 1 muestra el área de servicio dentro de Mayfair antes del 2004 contorneada en negro. Un total de 550 hogares fueron incluidos en la encuesta y miembros de la comunidad pertenecientes al Comité de Cesar Chávez y un entrevistador vietnamita fueron contratados y entrenados para llevar a cabo la encuesta puerta a puerta que se desarrolló en un período de cuatro meses. Finalmente, 250 hogares fueron entrevistados, lo cual produjo un margen de error total en la encuesta de $\pm 6.12\%$ (Vea Figura 1 para determinar la locación de los hogares que han respondido a la encuesta). La información que se ha cruzado para comparar la relación entre dos variables (ej.: grupo étnico y nivel de educación formal adquirida) es menos confiable porque las sub-

⁵ En ingles, “a random sample of households”

muestras son reducidas considerablemente cada vez que se cruza la información. El equipo de trabajo de EDP! implementó un plan de control de calidad de la encuesta el cual incluyó contactar a los entrevistados que han respondido a la entrevista y pedirles su opinión sobre la efectividad de los entrevistadores.