

# 12 de abril de 2024

## **Ish Herrera**

Antes de cederle la palabra, permítanme decir que ha sido un gran alivio y un placer contar con un miembro más en nuestro equipo que aporta mucha perspicacia, compasión y conocimientos a nuestro trabajo y que es uno de los suyos, criado en el Condado de Orange y que entiende muy bien la dinámica de su geografía.

## **María Linares**

Es un honor para mí desempeñar el cargo de Directora de Iniciativas Empresariales y me siento muy afortunada de trabajar bajo la dirección de Jesse. Me crié en Santa Ana y ahora resido en Tustin antes de unirse a OCBC, trabajé en Cal State Fullerton en la Oficina de Admisiones. Antes de eso, fui miembro del Consejo de Administración de la Universidad Estatal de California, cargo nombrado por el gobernador de California, donde supervisé 23 universidades. Obtuve mi máster en Administración Pública en Cal State Fullerton y estoy orgullosa de haber sido alumna dos veces. Estaré encantado de conectarme sin conexión. Estoy deseando colaborar con todos vosotros.

## **Ish Herrera**

María ha estado revisando las grabaciones de todas las reuniones que hemos celebrado desde el año pasado y se ha hecho una idea de lo que hemos estado haciendo. Ha aprendido rápido y se ha incorporado enseguida para prestar una valiosa ayuda a nuestros esfuerzos colectivos. Así que gracias de nuevo. Ahora continuaremos con nuestra agenda para el programa de hoy relacionado con los aprendizajes con nuestros amigos de los Oficios de la Construcción del Condado de Orange.

## **Andrés González**

Soy el representante en el condado de Orange del LA and OC Building and Construction Trades Council. Representamos a más de 150.000 hombres y mujeres en más de 14 oficios y 48 sindicatos locales diferentes en los condados de Los Ángeles y Orange. Probablemente seamos el mayor Consejo de Oficios de la Construcción del país.

## **Ben García**

Soy el director ejecutivo del fondo de preparación para el aprendizaje del LA NOC Building and Construction Trades Council. Actualmente coordino 25 programas activos de preparación para el aprendizaje MC3 con varios colegios comunitarios, organizaciones de base comunitaria y distritos de enseñanza secundaria. Utilizamos el plan de estudios básico Multicraft, creado por los sindicatos de la construcción de Norteamérica. Y es un plan de estudios que es la única credencial reconocida por la industria y reconocida por el Departamento de Trabajo que fue creada por los oficios de la construcción para los oficios de la construcción.

## **Andrés González**

Si desea poner en marcha un programa de aprendizaje, existen herramientas y recursos para ello en su sector. Un programa de aprendizaje registrado es un itinerario profesional impulsado por la industria. Si no hay industria en el otro extremo para recibir a los titulados, al final no hay trabajo. Por ello, desarrollar una asociación dentro de una industria es vital para que esto ocurra. El aprendizaje se basa en tres pilares. Son empleos remunerados, educación y credenciales. Build Your Dreams (BYD) puso en marcha un programa de aprendizaje. Lo que podría tardar años en construirse, les llevó 18 meses. Si alguien sabe algo de Palmdale y Lancaster, se trata de una comunidad muy desfavorecida económicamente, con mucha gente de color, y fueron capaces de coger a gente sin ninguna cualificación, sin conocimientos de fabricación, y ponerlos en un programa de formación y aprendizaje. El sindicato de fontaneros y tubereros de los EAU ofrece un completo programa de aprendizaje que abarca diversos oficios, como la instalación de tuberías y la soldadura. Los aprendices reciben una formación remunerada, que comienza con 17,26 dólares por hora y aumenta hasta 36,82 dólares en cinco años. Al terminar, los graduados reciben credenciales y pueden esperar salarios de clase media, con prestaciones que oscilan entre 57,54 y 84,16 dólares por hora. Tenga en cuenta que esta información puede estar ligeramente desfasada.

## **VÍDEO**

Nuestro programa de pre-aprendizaje en Century High School ofrece una oportunidad única para que los estudiantes exploren las carreras de oficios de la construcción. Con hasta cuatro años de estudio, es el primer paso para los interesados en entrar en este campo. Al ser la única escuela del condado de Orange que ofrece un programa de este tipo, lo hemos desarrollado para satisfacer las necesidades de nuestra comunidad. Los graduados reciben una valiosa formación, que incluye la certificación OSHA y experiencia práctica en diversos oficios.

## **Ben García**

Actualmente ofrecemos dos programas en el condado de Orange: uno en el Santa Ana College y otro en el Century High School. El objetivo de estos programas es introducir a la comunidad en el sector de la construcción. Nuestros objetivos incluyen promover la diversidad y mejorar la retención. Al ofrecer exposición a 14 oficios de la construcción diferentes y asociarnos con 48 sindicatos locales afiliados al Building Trades Council, proporcionamos numerosas oportunidades. Colaboramos con los sindicatos locales para proporcionar material de estudio y modelos de examen, garantizando que nuestros alumnos estén bien preparados para los exámenes.

## **Ben García**

En 2017, el Building Trades Council creó el Fondo de Preparación para el Aprendizaje para reforzar el apoyo a los graduados del programa. Esta iniciativa pretendía garantizar la financiación de mano de obra para los programas comunitarios existentes. Contratamos coordinadores de colocación para facilitar las conexiones entre los graduados y los sindicatos signatarios de los contratistas, así como coordinadores de aprendizaje para garantizar el éxito del programa.

## **Andrés González**

Sólo en el condado de Orange, en la ciudad de Anaheim. Tenemos el OC Vibe, que es la nueva construcción en torno a los sin techo. Son nueve años de construcción de nuevos hoteles, restaurantes

e instalaciones de ocio, tenemos Disneyland forward, que se va a poner en marcha, y va a haber un plan de reurbanización de 40 años del parque Disneyland. Estamos hablando de 2.000 millones de dólares en los primeros 10 años.

**Mitchell Frieder**

Me di cuenta en los materiales que presentaste, que solo había una mujer en todas esas fotos y videos. ¿Aceptan los empresarios que sus aprendices procedan de entornos más diversos?

**Ben García**

Nuestro programa de aprendizaje registrado ha registrado una tasa de colocación de mujeres del 19%, una mejora significativa en comparación con la media nacional de alrededor del 2% y la media estatal del 5-6%. Para seguir atrayendo mujeres al sector, nos hemos asociado con Metro en Los Ángeles para la iniciativa Women Breaking Ground, dedicada a aumentar la representación femenina en la construcción. Además, hemos conseguido financiación de la División de Normas de Aprendizaje del Estado, incluidos 1,5 millones de dólares para apoyar a los aprendices y preaprendices con ayudas para el cuidado de los niños, con el objetivo de eliminar las barreras al empleo tanto para hombres como para mujeres.

**Katharyn Muñiz**

¿Cuáles son los índices básicos de alfabetización y aritmética que incorporarán a sus programas?

**Ben García**

Se exigen varias pruebas de acceso con distintos niveles de aptitud; normalmente nos fijamos en un nivel de décimo curso, quizá noveno. Pero hay un nivel de álgebra, ya sabes, razonamiento mecánico, conciencia espacial, que se requiere. Nuestros programas cuentan con tutorías y ayudas adicionales para las personas que están un poco por debajo de esos umbrales.

**Katharyn Muñiz**

¿Como un pre-aprendiz?

**Ben García**

Sí, eso es lo que hace nuestro programa MC3. Les introducimos en el oficio que elijan para que permanezcan en él a largo plazo.

**Katharyn Muñiz**

Dirijo el Cuerpo de Conservación del Condado de Orange, con muchos jóvenes de 18 a 30 años. Me encantaría hablar con usted sobre la posibilidad de establecer una asociación.

**Luis Sarmiento**

También quiero destacar la labor organizativa que los trabajadores han representado históricamente, y la segunda parte de mi pregunta es cómo se financian estos programas.

**Andrés González**

Nuestros aprendizajes son financiados íntegramente por los propios afiliados. No aceptamos fondos estatales ni federales. Una parte de cada dólar que gana un afiliado financia el programa de aprendizaje. Como organización privada, lo que más pedimos cuando nos relacionamos con los municipios es simplemente oportunidades de trabajo. Estamos comprometidos con nuestros programas de aprendizaje, la calidad de nuestro trabajo y la creación de empleos de clase media. Dado que muchos ayuntamientos ya pagan el salario predominante por los contratos, creemos que es una propuesta beneficiosa para todos.

**Adine Foreman**

Queremos dar las gracias a Andrew y Ben por el trabajo que están realizando. Nuestra organización se diferencia de los gremios de la construcción en que nos asociamos con Unite Here Local 11. Hospitality Training Academy (HTA) forma a la mano de obra de hostelería, alimentación, servicios, ocio y turismo del sur de California.

**Adrineh Terantonian**

Estamos encantados de compartir y hablar de nuestro trabajo en la academia de formación hostelera y presentarles la labor que estamos realizando.

**Mitchell Frieder**

Así que tenemos muchos socios diferentes, nos asociamos con muchos de los hoteles, y en estos momentos contamos con 167 socios. Estamos hablando de algunos de los hoteles más importantes en toda la región de Los Ángeles y Orange a Orange County JW, Marriott y el Bonaventure, hotel Sheraton, también trabajamos con todos los lugares de entretenimiento, con restaurantes de levadas en Dodgers en el centro de convenciones, y todos los empleados en el aeropuerto también.

**Adrineh Terantonian**

Nunca perdemos el contacto con los participantes, ya que muchos de ellos siguen formando parte de nuestro grupo de antiguos alumnos. A menudo llegan hoteles que quieren contratar a un chef ejecutivo de alto nivel. Así que siempre nos fijamos en los estudiantes que ya hemos colocado para que puedan pasar al siguiente escalón profesional.

**Mitchell Frieder**

Nuestros aprendizajes son 100% gratuitos, esto incluye los materiales de clase.

**Adrineh Terantonian**

Comprendemos las barreras a las que muchos de los estudiantes pueden enfrentarse al asistir a la formación. Por eso, a menudo nos asociamos con programas de desarrollo de la mano de obra para ofrecer servicios adicionales a nuestros participantes. Esto incluye el cuidado de niños y, potencialmente, ayudas al alquiler.

**Mitchell Frieder**

Sí, están pasando muchas cosas en la región de Los Ángeles y el condado de Orange, la industria está en auge, se están construyendo muchos hoteles, hay muchos puestos de trabajo sin cubrir y

estamos intentando cubrir todos los que podemos. Pero también tenemos la llegada de la Copa Mundial de la FIFA y los Juegos Olímpicos, con 100 nuevos hoteles en construcción y la creación de miles de puestos de trabajo. Nuestros programas sólo duran ocho semanas. La USC, por ejemplo, prescinde de un examen escrito de acceso para los cocineros y también de un examen práctico en el que normalmente un aspirante tendría que ir y cocinar para ellos antes de acceder al puesto. Nuestros estudiantes no tienen que pasar por eso, porque la USC entiende lo que nuestros estudiantes saben. Y no graduaremos a alguien que no esté preparado para el trabajo.

### **Adrineh Terantonian**

Las negociaciones de nuestros sindicatos aumentan los salarios constantemente. Algunos de los hoteles pagan 28 o 30 dólares la hora por cocinar, en una negociación que sube a 45 o 50 dólares. Algunos de nuestros instructores hablan español.

### **Mitchell Frieder**

Los empresarios se están dando cuenta de que nuestros estudiantes son sus empleados favoritos. Tuvimos una cohorte en la que tres estudiantes sufrieron el impacto de la justicia, seguían con monitores de tobillo en nuestra clase. Mientras aún tenían monitores de tobillo fueron contratados. Uno de ellos está en la USC y el chef ejecutivo dice que es su mejor cocinero.

### **Iosefa Alofaituli**

Mi pregunta va un poco en paralelo a las que se han hecho a los anteriores ponentes. Una es, ¿cuál es el modelo de negocio? ¿O son todos esos empresarios los que financian estos aprendizajes? ¿Y entonces pagan directamente a esos aprendices? La segunda es: ¿hay más puestos de trabajo que de aprendizaje, o es al revés?

### **Adine Foreman**

En nuestro modelo de negocio, los empresarios contribuyentes negocian una parte del salario de sus trabajadores para un fondo de formación, que suele oscilar entre tres y 15 céntimos por hora trabajada. Esto genera entre 1,3 y 1,5 millones anuales. Además, recibimos financiación de diversas fuentes, como el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, el Estado de California, gobiernos locales y filantropía privada. A pesar de tener más oportunidades de empleo que aprendices, algunas industrias como la hostelería tienen dificultades para atraer candidatos. Para ello, nos asociamos con organizaciones como los gremios de la construcción y SEIU, ampliando nuestro alcance más allá de la hostelería. Nuestro programa de aprendizaje requiere un nivel de lectura de noveno grado y se ofrece tanto en inglés como en español. Sin embargo, nuestro objetivo es diversificar nuestra base de candidatos atrayendo a personas que dominen otros idiomas, lo que en última instancia aumentará la representación en los puestos directivos.

### **Jesse Ben Ron**

Pasamos al siguiente punto del orden del día. Al principio seleccionamos nuestras prioridades industriales. Hemos recibido comentarios que indican la necesidad de una dirección más específica en nuestro trabajo. El ámbito actual parece demasiado amplio para una organización y toma de decisiones eficaces. Estamos estudiando la posibilidad de utilizar códigos NAICS de tres dígitos. Hoy no se tomarán decisiones definitivas, pero nuestro objetivo es volver a examinar y decidir un

planteamiento más definido en nuestra próxima reunión. El Dr. Rob dará más detalles sobre los códigos NAICS, y yo expondré los próximos pasos.

### **Wallace Walrod**

Jesse, Ben Palmer y yo hemos compilado una herramienta de toma de decisiones utilizando los códigos NAICS para ayudarnos a acotar nuestro enfoque. Hemos incluido fichas para códigos de dos, tres y cuatro cifras. Estas pestañas ofrecen descripciones detalladas de los sectores industriales, estadísticas de mano de obra y tipos de empleo. También hemos incluido datos de empleo para 2023, niveles salariales y cocientes de localización para calibrar la concentración de empleo. Además, hemos aplicado criterios como una concentración de empleo superior a 2, más de 20.000 puestos de trabajo y un nivel salarial superior a 38.370 dólares, que se ajusta a la definición de buen empleo del centro laboral de la UCI. Esta herramienta destaca los sectores que cumplen estas condiciones, ayudando a la CT de RRHH en la toma de decisiones. Estamos abiertos a ajustes en función de sus aportaciones. Vamos a abordar cualquier pregunta o sugerencia.

### **Jesse Ben Ron**

El Estado ha insistido en la necesidad de especificidad en nuestras selecciones, aunque no ha facilitado un número concreto. Reconocemos la importancia de establecer prioridades, ya que afecta a la inclusividad. Aunque la lista actual coincide con sus votaciones anteriores sobre los códigos NAICS de dos dígitos, reconocemos que pueden ser necesarios algunos ajustes. Una excepción que proponemos es la de los servicios de comida y bebida debido a su importante volumen de empleo, a pesar de cumplir sólo uno de nuestros criterios. Como herramienta de toma de decisiones, invitamos a debatir si aceptamos estas industrias como nuestro foco de atención o si revisamos el proceso de selección. Podemos explorar opciones como debatir sobre cada sector o realizar otra encuesta para determinar la lista final y el número máximo de selecciones. Su opinión al respecto guiará nuestros próximos pasos. Cualquier pregunta o sugerencia será bienvenida.

### **Christopher Duarte**

En cuanto al servicio de comidas, es posible que los salarios que figuran en la hoja de cálculo no reflejen las tendencias actuales. Se ha producido un notable aumento de los salarios en la industria alimentaria, atribuido a los esfuerzos de los sindicatos.

### **Jesse Ben Ron**

¿Alguna otra pregunta sobre lo que has visto en la hoja de cálculo? Queremos preparar la reunión de dentro de dos semanas.

### **Jesse Ben Ron**

¿Podemos designar un portavoz de cada subgrupo para agilizar la comunicación? Esta persona no tendría más autoridad, pero aportaría contexto durante los debates. Recopilaremos y compartiremos notas sobre las estrategias de los subgrupos para su revisión y posible aprobación. En cuanto al calendario de ejecución, recabaremos opiniones y trabajaremos para reunir todas las notas de los subgrupos en un solo documento. Esto contribuirá a la ratificación de la estrategia. ¿Necesita alguna pregunta o aclaración? Hoy no hay que tomar ninguna decisión, pero nos proponemos mantener a todo el mundo informado. Teniendo en cuenta que esta vez sólo hay 75 millones, es de esperar que, si

todo va bien en el presupuesto, haya 100 millones en el próximo ejercicio, y 100 millones después. Y también, en general, ¿queremos esperar a la convocatoria de propuestas definitiva del Estado antes de publicar la nuestra? Así que si esperamos a que lo publiquen en septiembre, la ventanilla ya estará abierta para recibir fondos.

**Andrés González**

¿Cuándo empezaremos a tomar decisiones difíciles?

**Jesse Ben Ron**

Muy bien, vamos a racionalizar esto. ¿Alguna pregunta aparte de la que ha planteado Andrew? Porque eso es crucial. Ahora, de cara al futuro, esta es mi recomendación: tenemos que finalizar el plan regional, primera parte, y hacer algunas actualizaciones basadas en las aportaciones del Estado. También tenemos que ultimar nuestras estrategias y determinar las industrias prioritarias para finales de agosto. Cuanto antes lo hagamos, mejor, ya que permitirá una comunicación más clara con la comunidad y la identificación de posibles proyectos. En cuanto a Catalyst, nuestro objetivo es aprobar la estrategia y redactar el pliego de condiciones antes de finales de junio, y tomar las decisiones sectoriales antes de la próxima reunión. También revisaremos la teoría del cambio y el modelo lógico. Antes de agosto, redactaremos nuestro propio SPP para complementar el del Estado. Por último, en septiembre organizaremos un foro público para compartir nuestras conclusiones y hacer partícipe a la comunidad en general. Esto puede parecer mucho, pero es la hoja de ruta para los próximos meses. Si tiene alguna pregunta o desea corregir algo, hágamelo saber. Una vez realizado el trabajo pesado, es probable que nuestras reuniones sean menos frecuentes a medida que pasemos a la fase catalizadora tradicional. ¿Alguna pregunta? Siéntase libre de revisar esto y enviarme un correo electrónico si es necesario. Hoy no se ha tomado ninguna decisión; solo estamos adelantando lo que nos espera.

**Ish Herrera**

Los vemos a todos en la reunión del 26 de abril y después mensualmente. Eso está bien.