

Disinvested

Episode 3: Careers Not Jobs

Leonard Lloyd: Mi nombre es Leonard Lloyd. Supongo que mi puesto de trabajo; Soy asistente de ingeniería. Lo que me trajo a Connecticut fue el trabajo, en realidad. Yo era un soldador. Los trabajos comenzaron a agotarse, así que tuve un amigo aquí en Connecticut que me dijo que podía conseguirme trabajo. Empaqué lo poco que tenía y vine a Connecticut, pero una vez que llegué aquí, esta persona me criticó. Dije, nos vamos a quedar aquí y trataré de lograrlo.

El primer trabajo que encontré fue trabajar en T.J. Maxx, y yo era el asociado de mantenimiento. Realmente significa limpiar, cuidar los pisos, vaciar la basura y cosas así. Terminé trabajando para una panadería y con una batidora. Ese fue un trabajo bastante difícil porque los mezcladores eran muy altos y yo muy bajo. Después de eso, encontré un trabajo que realmente me gustaba trabajar en un hospital.

Música de fondo...

Tenía un problema de abuso de sustancias y no lo sabía. Me había convertido en alcohólico. Terminé perdiendo mi trabajo en el hospital. En ese momento no sabía que era por mi bebida, pero lo era. Una vez que perdí ese trabajo, encontré otro trabajo, pero todavía estaba bebiendo. Me lo bebí todo. Me encontré sin hogar. Estaba viviendo fuera de mi auto. Estuve aquí solo porque toda mi familia es de Detroit y no quería que nadie supiera que no tenía hogar ni nada.

Terminé metiéndome en problemas, así que me enviaron a prisión. Mientras estaba en prisión me enteré del Open Hearth. Su lema es lo que me atrapó: *Ayudar a los Hombres a Ayudarse a Sí Mismos*, y eso es lo que necesitaba. No quería una limosna, solo quería una mano, alguien que me ayudara un poco. No tenía a dónde ir. Todavía iba a estar sin hogar y solo quería tener la oportunidad de arreglar mi vida, así que le escribí a Malloy. Le escribí al gobernador Malloy y le conté mi situación. Le dije: "Estoy tratando de salvar mi vida".

Recuerdo que estaba sentado en mi pequeña celda y el Alcaide de prisión se acercó a mi celda y él dijo: "¿Escribiste al gobernador?". Dije: "Sí, estoy tratando de salvarme la vida". ¿Por qué no le dijiste algo a uno de mis empleados? Fui y saqué una carpeta que tenía de todas las personas con las que contacté. Le dije: "Aquí están aquí, todos. Te escribí, escribí a todos y ninguno de ustedes me respondió." Dije: "Estoy tratando de salvar mi vida". Él miró. Tenía a su Capitán con él o lo que sea y lo miró y le dijo: "Sácalo de aquí". Le dije: "¿A dónde voy?" Él dijo: "Sabes a dónde vas". Al día siguiente estaba en un autobús a Open Hearth.

Música...

Tyler Johnson: Bienvenido a DISINVESTED, un podcast sobre reinventar una ciudad y construir una comunidad más fuerte e inclusiva. Creado por la Hartford Foundation for the Public Giving. Soy Tyler Johnson.

El episodio de hoy trata sobre el Logro de Habilidades y el Desarrollo de la Fuerza Laboral. Sé que sé. Esto puede sonar como un tema seco, pero como acaba de escuchar de la historia de Leonard, tener las habilidades y oportunidades adecuadas puede marcar la diferencia en la vida de una persona.

Estamos ante un momento crítico en la economía de Connecticut. La manufactura y otros sectores están comenzando a recuperarse lentamente de la recesión de 2008. Al mismo tiempo, un gran número de baby boomers se están retirando. Lo que esto significa es que tenemos muchas ofertas de trabajo y no hay suficientes personas para llenarlas. Y este problema solo se intensificará en los próximos diez años.

Nos quedan dos opciones: o trabajamos activamente para capacitar a las personas y llenar estos trabajos, o nos sentamos y vemos cómo las empresas envían esos trabajos fuera del estado.

Hace un par de episodios, hablamos sobre la creación de una economía más inclusiva. A pesar de nuestros desafíos, tenemos una oportunidad de oro frente a nosotros. A medida que las empresas luchan por encontrar trabajadores calificados, las personas a las que nunca se les dio una oportunidad hace 20 años ahora reciben la consideración que se merecen.

Leonard Lloyd era una de esas personas. Si las empresas solo miraran su currículum y antecedentes, nunca se le habría dado una oportunidad. Pero Leonard fue afortunado. Conoció a un par de personas que creían en él y vieron su potencial. Lo empujaron en la dirección correcta y le dieron la oportunidad de su vida. Una de esas personas era Roy Mainelli.

Roy Mainelli: Soy Roy Mainelli, Gerente de Programa del Programa de Colocación de Empleo Aeroespacial. Trabajé en United Technologies durante 33 años desde la universidad como ingeniero. Mientras todavía estaba trabajando, comencé a ir al programa Hartford Encore debido a la transición a un área sin fines de lucro. La pregunta que tenía en mente, y esta es una especie de pregunta que le hacemos a todos: "¿Cómo pueden tomar lo que han aprendido en su vida anterior y ayudar a la comunidad?". Parte del programa fue una comunión con Journey Home, que es una organización en Hartford centrada en las personas sin hogar.

Entonces, mientras hablaba con Journey Home sobre su misión, le pregunté dónde entraba en juego el empleo y dije que realmente no.

Me retiré y luego, aproximadamente un mes después, fue mi verdadera fiesta de jubilación. El MC, que resultó ser un amigo mío que también era vicepresidente de una empresa local, hizo un comentario inesperado sobre que Roy trabajará con las personas sin hogar en Hartford y vamos a contratar a sus clientes.

Estaba fuera del alcance y unos tres meses después lo llamé y le dije: "Esto es lo que dijiste. Aquí está el programa. Esto es lo que tenemos por delante ". Él dijo: " Vendré, te ayudaré y te apoyaré ". Se llama oficialmente Programa de Colocación de Empleo Aeroespacial y está centrado en el empleador, lo que significa que comenzamos con el empleador, ya sabes, ¿dónde están los trabajos?

Alex Johnson: Hace treinta años, una persona podía obtener un buen trabajo con un diploma de escuela secundaria, un GED y realmente tener una buena ética de trabajo y buenas habilidades laborales.

Tyler Johnson: Alex Johnson es el presidente y CEO de Capital Workforce Partners, una de las principales organizaciones de desarrollo de la fuerza laboral en el estado.

Alex Johnson: Ahora individuos, porque esta es una economía basada en el conocimiento que está cambiando rápidamente como resultado de la infusión de tecnología, un individuo necesita habilidades. Lo que está cambiando es que solo el deseo de trabajar no es lo suficientemente bueno como para deber tener una serie de habilidades y certificaciones para garantizar que tenga las habilidades necesarias para hacer el trabajo. Y eso es lo que ha cambiado en la economía y eso ha impactado en la calidad del trabajo y el trabajo que debemos hacer para continuar mejorando la fuerza laboral para satisfacer las necesidades en constante evolución de los empleadores.

Tyler Johnson: En este momento hay una serie de programas de desarrollo de la fuerza laboral que operan en Greater Hartford. Están capacitando a personas para trabajos del siglo XXI en campos como la salud, la industria culinaria y otras industrias. La Hartford Foundation apoya muchos de estos programas.

En este episodio, nos centraremos en un sector de empleo: Manufactura Avanzada. Fabricantes a través de Connecticut están luchando por encontrar suficientes trabajadores calificados para ocupar las posiciones abiertas. Para cualquiera que busque adquirir nuevas habilidades, avanzar en su carrera y ganar un salario familiar, la fabricación avanzada ofrece la oportunidad de una vida mejor.

Mientras escucha este episodio, sepa que los desafíos y las oportunidades que existen en la fabricación también existen en varios otros campos.

Dr. Cliff Thermer: Dr. Cliff Thermer. Soy el decano de la Escuela de Administración de Empresas, Fabricación Avanzada aquí en Goodwin College.

Las últimas cifras de Washington mostrarían que tal vez hace 40 años, en el '79, era la más alta, especialmente en el sector manufacturero, con esos números había 19 ½ millones de empleos en la fabricación y luego vimos una gran decepción en los años 80 y 90. Pero no fue tanto, fueron como 17, 18 millones de empleos. Luego, el fondo se cayó en 2009, y vimos alrededor

de 11 ½ millones de empleos, y solo recientemente hemos visto este resurgimiento. Todavía estamos lejos de donde estábamos en 1979.

Connecticut y Greater Hartford en particular, tenemos más de 4,000 fabricantes en el estado de Connecticut. En cualquier día, escuchará que de 12 a 13,000 empleos no están cubiertos en la fabricación simplemente porque no tenemos la fuerza laboral capacitada y calificada que hay en este momento. Muchos fabricantes me dicen que no hay habilidades, por lo que no podemos contratar, expandir y tomar nuevos contratos porque no sabemos si tenemos suficientes trabajadores para poder satisfacer esa necesidad.

Así que realmente ahora en Connecticut es una gran oportunidad. Creo que en este momento es una oportunidad cada vez más generacional para poder ampliar nuestra fuerza laboral para asumir trabajos y carreras bien remunerados en la fabricación para cumplir con esta fuerza laboral porque no queremos que nuestros 4.000 fabricantes se vayan de Connecticut.

Eileen Peltier: Mi nombre es Eileen Peltier. Soy el Decano de Desarrollo de la Fuerza Laboral y Educación Continua tanto en Asnuntuck Community College, que está en Enfield, como en Tunxis Community College, que está en Farmington y Bristol.

La mayoría de las personas que han estado en la fuerza laboral el tiempo suficiente ya han visto muchos cambios. Solía ser que comenzarías con una empresa y te quedarías allí para tu carrera. Realmente podría anticipar hacer un compromiso de por vida con esa compañía y la compañía haría un compromiso de por vida con usted y ese ya no es el caso realmente de ningún lado. La fuerza laboral es mucho más móvil. También estamos viendo, por supuesto, el auge de la economía de los trabajos temporal, que obviamente tiene ciertos beneficios porque eres tu propio jefe y haces tus propios horarios, pero estos no son trabajos que pagan salarios realmente buenos en una cuenta de jubilación y no le brindan beneficios de atención médica.

Jay Williams: Todavía hay oportunidades de empleo remunerado que no requieren un título de cuatro años o un título de posgrado, pero sí requieren algo más allá de esa fuerte espalda y más allá de esa fuerte ética de trabajo.

Tyler Johnson: Aquí está Jay Williams, presidente del Hartford Foundation for Public Giving.

Jay Williams: Entonces, en la medida en que escuchemos a los empleadores decir que hay miles de vacantes ahora y que habrá más vacantes en el futuro, debemos continuar invirtiendo en esos programas que brindan esas habilidades, invertir en asociaciones que puedan brindar esa base de conocimiento a esos empleados potenciales, para que esos empleadores continúen invirtiendo y permanezcan en nuestra región.

Fabricación, aunque ha sido maltratada por la economía global y hemos visto la expansión de la fabricación, la fabricación es solo un ejemplo. Todavía ofrece una muy buena oportunidad para ganarse la vida y mantener a la familia, y disfrutar de una alta calidad de vida. Pero lo que

estamos escuchando decir al empleador es que, si bien no necesita un título de ingeniería, sí necesitamos que tenga un cierto conjunto de habilidades y una comprensión de cómo funciona la fabricación avanzada.

Lyle Wray: Creo que es la primera vez que nadie tiene la menor idea de cómo serán las cosas en 20 años.

Tyler Johnson: Lyle Wray es el Director Ejecutivo del Consejo de Gobiernos de la Región del Capitolio.

Lyle Wray: Lo digo en serio. Es como hace 10 años que no teníamos teléfonos inteligentes. Hace diez años, nadie había oído hablar de Uber o Lyft, por lo que hay cosas que sucederán. Pero lo que sí sabemos es que Pratt & Whitney tiene 30 años de pedidos de motores de Jets a través del río desde aquí. Puedes caminar desde aquí en realidad, no está tan lejos y no tienen a la gente. La edad promedio es de 55 años y las personas que trabajan y lo están logrando, pero se van a ir. Haz las matemáticas. Si necesitan 30 años o trabajadores, un promedio de 55 años es bueno, entonces no llegaremos allí. Pero la gran mayoría de las cosas son los llamados trabajos de calificación media: personas que son calificadas, pero no tienen un título universitario, pero pueden manejar maquinaria sofisticada, que pueden ensamblar cosas complicadas. Ese es el grupo en el que necesitamos hacer un trabajo mucho mejor y probablemente no estamos a la altura en eso.

Tyler Johnson: De nuevo, aquí está Alex Johnson de Capital Workforce Partners.

Alex Johnson: En este momento, el 65% de nuestros trabajos requieren cierto nivel de educación y certificación más allá de la escuela secundaria, pero menos de un programa de bachillerato de cuatro años. Eso es a lo que nos referimos como trabajos de nivel medio. Solo alrededor del 35% de la fuerza laboral actual cumple con ese requisito y expectativa.

Trabajamos con personas que son padres solteros, al igual que con personas que reciben asistencia pública, adultos con bajo nivel de alfabetización, personas con discapacidades, personas que se consideran personas de segunda oportunidad, por lo que, por definición, tienen un conjunto de barreras. Realmente hay un llamado a la acción y un llamado a la atención, por lo que diría que necesitamos una mayor financiación y apoyo para muchos de los programas de capacitación que brindamos.

Una de las cosas que me preocupan es que, como mencioné con la brecha de habilidades, es realmente una consecuencia del hecho de que no estamos haciendo inversiones en personas en este estado ...

Música de fondo...

... Entonces, ¿cómo estamos haciendo inversiones en las personas?

Tyler Johnson: Cuando ese autobús dejó a Leonard Lloyd en The Open Hearth, no sabía qué iba a pasar después. Es decir, hasta que Stephen Haynes, el director del Centro de Trabajadores de The Open Hearth, lo convenció de postularse al Programa de Colocación Aeroespacial de Roy Mainelli.

Leonard Lloyd: Le dije: "Hombre, no sé nada sobre el sector aeroespacial". Tenía miedo. Estás pensando en el sector aeroespacial y todo lo que vi en mi cabeza fue un montón de números revoloteando. Sé que se trata de matemáticas y cosas así y dije: "No, no estoy listo para eso".

Tenían una feria de trabajo en Open Hearth y Bill Gant estaba allí. Le entregué mi currículum. Me fui y no pensé en nada más. Steve me llamó a su oficina y me dijo: "Tienes una entrevista el 4 de agosto. Eso fue en 2016. La feria de trabajo fue en mayo, así que en junio me lo dijo, así que estoy sudando durante dos meses.

Comenzó con 30 chicos y nunca olvidaré que me llamaron y entré allí. Uno de los muchachos me preguntó: "¿Cuáles son tus planes?". Yo dije: "Bueno, ya sabes, soy un poco mayor. Realmente no tengo tiempo para saltar de un trabajo a otro ". Le dije: " Quiero llegar a un lugar donde pueda jubilarme ". Me preguntó: " ¿Te retirarías allí? ". Le dije: " Sí, hombre. " Roy se puso de pie y dijo: "Tú y otros dos muchachos comenzarán la escuela en septiembre". Recuerdo que estreché la mano de Roy y salí. Los otros chicos dijeron: "¿Cómo te fue?"

Creo que lo entendí ". Todavía no me había dado cuenta, pero como dijiste, es como si todo el estrés se me hubiera quitado.

Roy Mainelli: Debido a que los empleadores necesitan personas, su primer objetivo sería contratar a alguien con experiencia que se parezca a ellos; No pueden encontrarlos.

Tyler Johnson: De nuevo, Roy Mainelli.

Roy Mainelli: Ahora la siguiente pregunta es ¿cómo hago para que las personas que quieran trabajar, que quieran aprender, puedan moldearlas en lo que queremos hacer? Entonces lo han aceptado. Cuando hablo con los empleadores, les digo: "Ahora, este es el tipo de clientes que han sido encarcelados, por abuso de sustancias, pobreza o lo que sea. Estamos dispuestos a entrenarlos, siempre y cuando usted esté dispuesto a emplearlos. No los entrenaremos a menos que los vaya a emplear ". Así que comenzamos con un compromiso con el empleador.

Una vez que tenemos ese compromiso del empleador, ahora vamos a los proveedores de servicios directos. En este caso, Open Hearth en Hartford que trata con personas sin hogar, Hartford Job Corps, que son más adultos jóvenes, realmente estamos buscando el brillo en sus ojos. ¿Quieren esta oportunidad? Usted sabe que la capacitación que les enviamos suele durar entre dos y tres meses, y no es necesariamente la capacitación que estamos tratando de ver,

estamos tratando de ver si aparecen, si tienen el compromiso. Hoy está nevando, ¿siguen apareciendo en la escuela?

Hay varios caballeros que han sido encarcelados, hay varios con abuso de sustancias, pero en realidad se están tratando antes de que los veamos. Pero realmente, las barreras que vimos estaban realmente dentro de la persona. Están intimidados. No importa cuán difíciles sean algunos de estos tipos o cuán agudos sean algunos de estos niños pequeños, este ambiente los intimidó, especialmente cuando tratamos con una multitud diversa, y la mayoría de nuestros empleadores eran organizaciones que tenían un grupo de viejos hombres blancos, lo diré de esa manera, para que no sepan cuál es la forma correcta de trabajar en una oficina. Simplemente no tienen esa experiencia, por lo que ha sido una experiencia de aprendizaje completa una vez que están empleados. Nos esforzamos más por mantenerlos empleados que por conseguirlos.

Leonard Lloyd: No sabía nada de esto. Lo aprendí, Pero la cosa era que estaba dispuesto a aprender. No sabía nada, pero hice preguntas. Fui a todos, a todos. Si uno estaba demasiado ocupado, me iba a otro lado. Si estaba demasiado ocupado, iba a otro lado hasta que obtuve la respuesta, y escribía cada palabra que decían.

Realmente he crecido hasta donde mis gerentes, todos me han respaldado, queriendo más de mí. Me apoyan. Estaba pensando que tal vez algún día podría ser ingeniero porque después de los asociados, todo lo que necesito son dos años más. Vamos a ver cómo va. Una cosa es segura, estaré en Belkin porque soy leal. Me dieron una oportunidad. Me salvaron la vida. El programa y todo. The Open Hearth, me salvaron la vida. Aunque tuve que poner de mi parte. Me retiraré de allí. Mientras pueda caminar, rodar o empujarme, estaré en el trabajo.

Música...

Tyler Johnson: La historia de Leonard destaca el potencial sin explotar de tantos residentes en nuestra región. Si podemos eliminar las barreras que impiden que las personas tengan éxito y apoyar la capacitación en habilidades, no solo ayudaríamos a un montón de personas, sino que también podemos abordar este gran desafío que enfrenta nuestra región. Lo importante que hay que entender sobre el logro de habilidades es que en realidad se trata de una serie de desafíos más pequeños en un gran problema. Abordar este problema requiere adoptar varios enfoques al mismo tiempo.

En este episodio, hablaremos sobre algunas de las barreras más comunes para el éxito y lo que debe cambiar. Luego, escucharemos cómo las universidades locales están creando una tubería de empleo. Y luego, discutiremos la necesidad de atraer y retener talento a nuestra región. Comencemos discutiendo una barrera para el éxito que afecta a muchas personas en nuestra región: Reingreso. Aproximadamente 2,000 personas regresan de la prisión a nuestra región cada año. Muchos de ellos están listos y pueden trabajar, si solo se les da la oportunidad. En nuestro último episodio, hablamos sobre por qué estos ciudadanos que regresan merecen una

segunda oportunidad. Como están desesperados por trabajadores, los empleadores están más abiertos a contratarlos, pero necesitan las habilidades.

De nuevo, Alex Johnson.

Alex Johnson: Para las personas con una segunda oportunidad, primero debemos considerarlo como un imperativo económico. No podemos permitirnos dejar atrás a ningún grupo con la fuerza laboral ajustada que tenemos en este momento. En segundo lugar, también tenemos que hacer un mejor trabajo para promover y publicitar el hecho de que aquellos programas que sirven a personas de segunda oportunidad han tenido éxito en términos de permitir que esas personas obtengan las habilidades, se conecten al empleo, cambien las circunstancias de su vida y se vuelvan ciudadanos productivos. No puede definir el futuro de alguien en función de lo que ha hecho en el pasado.

Capital Workforce Partners, aunque su Programa de Segunda Oportunidad ha capacitado y colocado a más de 300 personas en el empleo y el 80% aún se retiene. Tenemos que informar a los empleadores que se trata de una fuerza laboral de buena fe.

Tyler Johnson: En el Centro de Tecnología de Fabricación Avanzada, Asnuntuck ayuda a capacitar a estudiantes, incluidos adultos y ciudadanos que regresan. Joe Marcelino, un instructor, nos llevó a recorrer el centro.

Joe Marcelino: Sí, así que acabamos de abrir, fueron dos años el pasado junio cuando abrimos este edificio nuevamente, debido a nuestra alta inscripción. Nuestros números han pasado por las nubes. Sin embargo, aún podríamos acomodar más, no me malinterpreten. Hemos ampliado nuestro programa de soldadura, nuestro programa de mecanizado CNC y ahora nuestro programa electromecánico. Muchos programas prácticos están estructurados.

Somos cinco días a la semana, nuestros tres programas. Es casi como venir a trabajar. Llevamos tres años trabajando con el Departamento de Correcciones. Yo mismo, en realidad voy a las instalaciones correccionales y un par de otros instructores también, por lo que cuando salgan podrían haber perdido un par de cursos prácticos que no pueden tomar en la instalación. Los llevan aquí y luego, dentro de 3 a 4 meses, les conseguimos trabajo.

Las pequeñas empresas manufactureras de Connecticut y el oeste de Massachusetts están dispuestas a darles una oportunidad a estas personas, y nuevamente, es por la demanda. Muchos de estos estudiantes, para mí cuando enseñaba en las instalaciones, eran algunos de mis mejores estudiantes, lo crean o no. Me refiero a su dedicación y al arduo trabajo que estaban haciendo, querían una segunda oportunidad, querían algo que esperar cuando salieran.

Nuevamente, estamos aquí para los estudiantes y ese es nuestro objetivo principal. Nuestro trabajo es conseguirles un trabajo. Por eso lo ejecutamos como un programa listo para trabajar.

Estamos tratando de darles las habilidades que necesitan para que las compañías los contraten de inmediato.

Es abrumador al principio para muchos de los estudiantes. Casi les digo que es como aprender otro idioma en poco tiempo. Pero nuevamente, el resultado es conseguir un trabajo que comienza en \$ 45-50,000 al año después de dos semestres. Lo más importante es la deuda que no los sigue.

Usted sabe que todos piensan en la fabricación y piensan en lo que era hace 30-40 años; sucio, lúgubre, y ya no es así. La fabricación está realmente impulsada por la tecnología hoy en día, por lo que es muy agradable ver a las personas que ingresan al programa en todas las edades y entornos. Ha cambiado Ya no es solo un trabajo, es una carrera. Vuelve a ser impulsado por su carrera, lo cual es realmente bueno ver que muchas manufacturas vuelven a Connecticut en este momento.

Tyler Johnson: Otro grupo de personas que enfrentan una barrera masiva para el éxito son los adultos poco alfabetizados.

CJ Hauss es el director ejecutivo de Literacy Volunteers of Greater Hartford.

CJ Hauss: Nuestro primer problema, nuestro primer desafío es que las personas no se den cuenta de que tenemos un problema. Es una población invisible bastante oculta, por lo que puede ser asombroso cuando escuchan las estadísticas. En nuestra comunidad de Greater Hartford, tenemos aproximadamente el 40% de los adultos que se encuentran dentro de los primeros dos niveles más bajos de alfabetización, aproximadamente equivalente al nivel de sexto grado o inferior. Eso está en el área metropolitana de Hartford.

Cuando se afina en Hartford, ese número aumenta al 70%. No es solo una barrera para el éxito del individuo o sus familias que viven con poca alfabetización, es una barrera para el éxito de toda nuestra población, de toda nuestra comunidad. Los adultos poco alfabetizados, y tenemos muchos de ellos viviendo en Hartford, quieren ser productivos y miembros comprometidos de la comunidad. Ellos quieren eso. No esperan tener éxito. Sus experiencias en la escuela han sido un lugar de fracaso. Nunca he podido tener éxito en un salón de clases. Y gran parte del aprendizaje inicial que ocurre es que un estudiante se da cuenta de que puedo hacer esto, puedo tener éxito y puedo lograrlo.

Una de las características clave que hace que los adultos vengan a la escuela es si sienten un sentido de comunidad. Si están aprendiendo en una clase con otras personas que también están aprendiendo al mismo nivel: enseñamos inglés para hablantes de otros idiomas, alfabetización básica, preparamos a las personas para la ciudadanía, enseñamos alfabetización digital. Tenemos gramática y escritura, y tenemos un nuevo programa que en realidad fue una iniciativa de Hartford Foundation, que es Career Pathways, que está ayudando a los adultos analfabetos a conseguir trabajo.

La educación de adultos ha demostrado que existe una investigación que demuestra que alguien con poca alfabetización, que va a clase, que adquiere esas habilidades, obtendrá mejores trabajos, podrá contribuir a la comunidad. y la economía de una manera que siempre habían querido, solo necesitaban las habilidades para hacerlo y la educación de adultos puede hacerlo.

Sandra Garrido: Mi nombre es Sandra Garrido y hace un año comencé a venir a Voluntarios de Alfabetización, y soy de la Ciudad de México. Vine cuando tenía 18 años. Eso fue muy duro con el clima; Hace mucho frío, y el idioma también. La parte más difícil es que dejé a mi familia, mi padre, mi madre y mis hermanos. Esa fue la parte difícil.

Mi novio en aquel entonces no me dejaba ir a la escuela, así que estaba acostumbrado a no hacer nada. He tenido trabajos antes, pero quiero ganar más dinero. Como un cajero, yo era un cajero hace mucho tiempo y no necesitas mucho inglés, pero todos los días son lo mismo. No mejora, así que estoy tomando el programa ESA y estoy aprendiendo muchas palabras todos los días, cómo escribir y cómo hablar. Voy a tratar de escribir ensayos para ir a la universidad y obtener una carrera como asistente dental.

Tengo tres hijos. Es realmente difícil cuando tienes niños pequeños porque no tienes a nadie en este país para ayudarte. Les gusta venir a jugar con los niños en el programa, así que es más fácil para mí porque no tengo que preocuparme por pagar dinero para cuidarlos y están con buenas personas.

Estoy muy agradecido con el programa porque ayudan a mucha gente. Es muy bueno.

Maura: Hola. Me llamo Maura. Soy estudiante en Asnuntuck Community College y estoy en su Programa de Fabricación Avanzada. Mi padre ha estado involucrado en este campo desde que tengo memoria, por lo que es casi como en la familia. Al ser madre soltera con dos hijos, no puedo dejar pasar este tipo de cheques de pago, así que eso es más o menos lo que me atrajo.

Me han apoyado muy bien si tengo que llevar a mi hijo a una cita con el médico o algo así como si tengo que irme temprano o llegar tarde, lo cual fue una de mis principales preocupaciones desde Bristol. Estaba preocupado por poder encajar esas cosas de crianza regular. Los asesores y maestros aquí han sido increíbles.

Cuando ves esas máquinas no ves como una niña de 5'8 "trabajando en esas máquinas. Cuando lo imaginas ves a un chico. Es un campo de hombres, por lo que entrar y ser mujer, es automáticamente intimidante. Realmente no sé cómo explicarlo, pero es realmente enriquecedor y solo para nosotras como mujeres salir y mostrar a todos que podemos hacer esto. Este no es solo el campo de un hombre.

Me hizo darme cuenta de que tengo más potencial de lo que pensaba que tenía, lo cual es un gran impulso para el ego. Esa es otra cosa realmente increíble. Como dije, ha cambiado mi vida y está cambiando la vida de mis hijos. Voy a poder ser la persona que quería ser. Voy a poder ser la madre que siempre quise ser. Voy a poder mantener a mi familia sin la ayuda de mis padres. Puedo hacerlo sola, lo cual es un buen sentimiento.

Tyler Johnson: Casi todas las personas con las que hablamos en el sector manufacturero dijeron que estaban viendo a más mujeres que nunca unirse a sus programas. Las mujeres aportan diversidad a estos lugares de trabajo, y varias personas nos dijeron que las mujeres mostraron mayor atención a los detalles, lo que las hizo sobresalir en roles como el control de calidad.

La manufactura sigue siendo un campo dominado por los hombres, lo que impide que muchas mujeres presenten solicitudes. Pero otra barrera importante es el cuidado infantil. Incluso en 2019, las mujeres asumen la mayoría de las tareas de cuidado infantil. Las responsabilidades que conlleva la crianza de los hijos evitan que muchas personas, especialmente las mujeres, persigan mejores carreras. La buena noticia es que las empresas y los programas de capacitación están comenzando a darse cuenta de esto, y las cosas están empezando a cambiar.

Aquí está Cliff Thermer de Goodwin College.

Dr. Cliff Thermer: Tenemos nuestro Centro de Niños y recientemente hicimos un Programa de Capacitación de Preparación Profesional con 17 personas del área de East Hartford. Entraban y para que pudieran participar, necesitaban el apoyo del cuidado infantil. Hicimos las clases justo al otro lado del pasillo de la oficina de Cuidado de Niños, para que pudieran traer a sus hijos, alguien pudiera estar allí y observarlos. En un descanso pueden controlarlos, y estos 17 estudiantes realmente sobresalieron en el espacio de preparación profesional porque pudimos quitar esa distracción de su plato mientras aprendían un conjunto de habilidades.

Algunas personas pueden decir, bueno, eso es innecesario, o esto no es importante. Pero si desea ayudar a las personas a cambiar sus vidas y darles la oportunidad, debe tener esos servicios de apoyo a los que puedan acceder para que podamos llevarlos a esa área donde ya no los necesitan.

Tyler Johnson: Para abordar nuestra brecha de habilidades, necesitamos crear una tubería de empleo. Esto comienza con nuestras universidades. La Hartford Foundation ha trabajado con varias universidades locales para crear y financiar programas de capacitación.

Las universidades siempre han preparado a los estudiantes para el futuro. Lo que es diferente ahora es que su preparación se ha vuelto más receptiva a las necesidades de las empresas locales. Las escuelas trabajan con empresas y organizaciones de desarrollo económico para determinar cómo será el mercado laboral dentro de 5, 10 o 20 años, y luego capacitar a los

estudiantes en consecuencia. Esto aumenta las posibilidades de que los estudiantes encuentren trabajo y que tanto los estudiantes como las empresas permanezcan en Greater Hartford. Hablamos con los directores de varias universidades locales sobre la nueva economía. Aquí está Eileen Peltier, Decana de Desarrollo de la Fuerza Laboral y Educación Continua en los Colegios Comunitarios de Asnuntuck y Tunxis.

Eileen Peltier: ¿Realmente estamos buscando ver dónde están los trabajos? ¿Hay buenos salarios? ¿Es una industria que ofrece mucho crecimiento y podemos capacitar a las personas para obtener una credencial de nivel industrial que un empleador reconocería? No solo un certificado firmado por mí que dice que se sentó en un asiento durante 12 semanas, sino algo que realmente sería significativo para cualquier empleador al que lo lleve en esa industria.

Dr. G. Duncan Harris: Si recibe un correo electrónico de mí, la parte inferior de mi correo electrónico dice: "Primer trabajo, un trabajo mejor, su carrera".

Tyler Johnson: El Dr. G. Duncan Harris es el CEO de Capital Community College.

Dr. G. Duncan Harris: Una de las cosas que reconocimos aquí en Capital es que a menudo nuestros estudiantes que vienen necesitan ayuda con ese primer trabajo, y no me refiero a ellos como habilidades blandas, pero ¿cuáles son las habilidades esenciales necesarias para ser exitoso? Llegando a tiempo, entendiendo la cultura de un entorno en el que podrías estar, la comunicación no verbal y verbal. Una parte de nuestro trabajo debe ser ayudar a nuestros estudiantes a conseguir ese primer trabajo, y entonces tenemos un armario de ropa.

Es curioso, es posible que veas estudiantes con corbatas que usé el semestre pasado. Me da una excusa para comprar, pero donaré cierta vestimenta de negocios que los estudiantes puedan necesitar. Tenemos talleres específicos sobre habilidades de entrevista, tipo de habilidades relacionadas con la cultura laboral. La segunda parte de ese continuo es un mejor trabajo, y ciertamente deseamos que nuestros estudiantes pasen de \$ 10.10 a \$ 20.20, o un trabajo que pueda proporcionar beneficios médicos, etc. Luego, la última parte de ese continuo es su carrera. Y nuestros estudiantes quieren lo que tú y yo tenemos, que es esta idea de un campo profesional en particular, sabes la gran diferencia entre un trabajo y una carrera, con suerte como resultado de que nuestros estudiantes pasen tiempo con nosotros, podemos ayudar ellos identifican un campo profesional deseoso.

Tyler Johnson: Aquí está el Dr. Cliff Thermer, decano de la Escuela de Administración de Empresas y Fabricación Avanzada de Goodwin College.

Dr. Cliff Thermer: Chico, ¿qué estamos haciendo? En este momento en la fabricación, estamos trabajando en los conjuntos de habilidades que consiguen empleos para las personas. A lo que me refiero es al mecanizado CNC, inspecciones de calidad, cadena de suministro y logística, y soldadura. Se nos ocurrieron esos no porque esa fuera nuestra idea, sino con los fabricantes con los que habíamos hablado, y hablamos con cientos de ellos sobre lo que

necesita, y luego, ¿cómo llegamos allí? Se involucraron en la creación del plan de estudios que ahora estamos entregando a nuestros estudiantes para que salgan a la luz.

Les enseñamos cómo tomar una idea que tienen en la cabeza y luego aprender a diseñarla en Mastercam. Luego lo tomarán y crearán un prototipo tal vez en una impresora 3D o tal vez lo traigan directamente al taller de máquinas y lo hagan.

Cuando ves que sostienen lo que han hecho por primera vez, al ver la luz en sus ojos y dicen: "Guau, puedo hacer algo en realidad significativo, realmente importante". Esos son los tipos de apoyo que yo pensé en ayudar a las personas a salir y hacer una oportunidad para sí mismas porque una vez que están en esos trabajos, cambian su economía personal. Cuando cambian su economía personal, cambian esa economía para sus familias, sus hijos y sus nietos; Eso es todo lo que es.

Tyler Johnson: Gran parte de este episodio se ha centrado en brindar oportunidades a nuestros residentes locales y aprovechar el potencial sin explotar de nuestra región, y eso es de vital importancia.

Sin embargo, para llenar este excedente de vacantes de empleo y hacer de nuestra región un lugar mejor en general, también necesitamos atraer a más personas para que se muden a nuestra región y convencer a las personas, especialmente a los recientes graduados, para que se queden.

Kim Bishop es el Director Ejecutivo de Atracción y retención de talento en HYPE, que significa Hartford Young Professionals and Entrepreneurs.

Kim Bishop: Los millennials son una generación muy diferente, por lo que si observan el alcance de la era de los millennials, es un rango realmente largo y amplio, pero sucedieron muchas cosas en ese período de tiempo, especialmente en torno a la tecnología. Por eso, tienen muchas más opciones. De alguna manera pueden elegir dónde quieren estar. Entonces, para atraerlos, tienes que ofrecer lo que están buscando, y creo que es muy diferente de cualquier otra generación.

Lo que siempre me gusta decir es que Hartford no es Nueva York y Hartford no es Boston, y nunca lo será y eso está bien. Hartford es una ciudad mediana realmente fantástica con suburbios fantásticos y mucho que ofrecer a jóvenes profesionales y más. Su impacto puede sentirse mucho mayor en Hartford porque es una comunidad muy pequeña y unida.

Lo único que escuchamos mucho sobre los millennials en este momento es que quieren estar conectados. Quieren sentirse involucrados y esa es otra de las cosas que los atrae y los mantiene en ciertos lugares, organizaciones y compañías es la capacidad de ser escuchados, la capacidad de dejar su huella en una comunidad.

Cuando los jóvenes profesionales se reubiquen aquí, buscarán en Google qué hacer, o un grupo profesional joven y nos encontrarán, y luego haremos todo lo posible para que se conecten con lo que sea que les importe, ya sea deporte, arte o cultura. o comunidad, y creo que eso es lo que los hace querer quedarse aquí y crecer aquí y tienen un sentido de propiedad.

Creo que todos podemos sacar una página de ese libro y pensar en cómo tratamos a los recién llegados, no solo a los jóvenes profesionales sino a todos. ¿Cómo tratamos a otras personas en nuestra comunidad? ¿Estamos todos trabajando para asegurarnos de que todos aquí puedan estar y estén conectados con las cosas que les importan? Porque eso es muchas veces lo que aleja a las personas.

Tyler Johnson: Hemos cubierto una serie de enfoques que ayudarán a enseñar habilidades a las personas, hacer crecer nuestra economía y producir una región más inclusiva. Pero más allá de estos enfoques, también tenemos que cambiar nuestra mentalidad. Es hora de actualizar la forma en que pensamos sobre los empleos, la economía y quién puede ser un empleado exitoso en el siglo XXI.

Jay Williams, presidente de la Hartford Foundation for Public Giving.

Jay Williams: Primero hubo una mentalidad de que estos eran trabajos secundarios o poco deseables. Que, si usted no fuera médico, abogado, trabajara en Wall Street o se dedicara a la informática, estos trabajos fueron los retrocesos y nada más lejos de la realidad. Necesitamos individuos que tengan esas habilidades. Necesitamos personas que también aporten un pensamiento de tipo emprendedor a esas habilidades, por lo que incluso en la fabricación en una línea de ensamblaje hace 20-30 años, le dieron un conjunto de instrucciones simples; sigue las instrucciones, no te desvíes, no preguntes, no pienses, solo hazlo.

Ahora, lo que están diciendo es que, si estás allí y crees que tienes una mejor idea de cómo mejorar este producto o cómo hacerlo de manera más eficiente, queremos escuchar eso. Queremos que traigas ese tipo de pensamiento empresarial, asegurándonos de que estamos apoyando el tipo de pensamiento creativo e innovador que ha impulsado a este país hacia adelante durante más de 200 años del que no podemos escapar, no podemos sembrar eso terreno a otras zonas del país. Y como país, no creo que debamos sembrar ese terreno en otras partes del mundo.

Maritza Santiago: Mi nombre es Maritza Santiago y estoy aquí representando a Hartford Job Corps. Para el Programa APP y yo trabajo para Belkin en Windsor Locks.

Nací originalmente en Brooklyn, Nueva York y desde allí mi madre soltera se mudó mucho. Terminé la escuela secundaria en East Hartford High y me gradué en 2012. Intenté ir a la universidad, pero realmente no encajaba en mi vida y cuando me uní al programa Hartford Job Corps, me presentaron a Roy, quien me dijo sobre el Programa APP y Belkin como trabajo. Anteriormente, solía trabajar en dos trabajos. Se ha reducido a un solo trabajo. Puedo pagar mi renta y no preocuparme por lo que voy a hacer durante el próximo mes. Cuando obtuve el

trabajo por primera vez, mi primer objetivo era conseguir un automóvil. Acabo de comprar mi primer auto y ya comencé mi plan de cinco años para comprar una casa.

En cuanto a ascender en las filas, en realidad era como un segundo al mando de mi gerente en mi equipo. Puedo mantener a mi familia y todo eso. Mi madre tiene muchas enfermedades físicas y mentales, pero también cuida a mi abuelo de 82 años, a quien también ayudo. Luego está mi hermana mayor, que también es madre soltera, y su hijo de 14 años, así que también ayudo a cuidarlo y criarlo.

La Navidad pasada fue como la primera Navidad real en la que pude proporcionar regalos para todos. Ver las caras de todos cuando abrieron sus regalos y gritaron de alegría me hizo darme cuenta de que es por eso por lo que hago lo que hago.

Nadie estaba dispuesto a trabajar con mi potencial. Cuando busco en línea y veo los listados de trabajo, te están diciendo que debes tener una licenciatura o 15 años de experiencia, y aquí vengo con cero o ninguna experiencia universitaria, sin experiencia de fabricación real. Roy definitivamente me dio una oportunidad en una bandeja de oro.

Roy Mainelli: Tomó las relaciones personales porque, para ser honesto, los antecedentes de Maritza y cuando hablas con Leonard, no justificaría que un departamento de recursos humanos traiga a esa persona, simplemente no lo haría hasta que la conozcas, lo que pueden hacer. Luego, una vez que están allí y actúan, las puertas se siguen abriendo. Esto es solo un comienzo para ella, para sus aspiraciones de que es un viaje. Eventualmente, y digo que eventualmente, pero probablemente en otro año o dos, ella estará sola. Ella realmente no necesitará nuestro apoyo. Ella sabrá lo que quiere hacer y lo que puede hacer.

Martiza Santiago: Eso es algo que siento que ya estoy haciendo. No vengo a ti como "Hey, necesito pases de autobús, pero ..."

Roy Mainelli: Correcto, correcto ...

Martiza Santiago: ... me pregunto: "No, puedo pagarlos. Permítanme dejar que se concentren en las otras personas que podrían necesitar su ayuda".

Roy Mainelli: Correcto, sí.

Maritza Santiago: Entonces definitivamente me dejas ser más independiente.

Eileen Peltier: Estaba haciendo ejercicio en el gimnasio y había un niño, un chico joven que abría el gimnasio a las 4 a.m. No es que yo estuviera allí a las 4 a.m., pero él había estado allí desde las 4 a.m.

Tyler Johnson: De nuevo, Eileen Peltier.

Eileen Peltier: Siempre tenía una gran sonrisa, muy agradable. Entonces lo hizo a partir de las 4 a.m. y luego por la tarde y hasta la noche repartió pizzas. Le dije: "Eres un gran trabajador, estás aquí todos los días, tienes una gran actitud, deberías buscar en nuestro Programa de Fabricación Avanzada. Diez meses después lo veo, me da la mano; está ganando \$ 75,000 al año en un importante fabricante aeroespacial en el área.

Así que la historia de éxito, ese es mi antídoto personal y fue muy satisfactorio para mí. Por supuesto, ahora teníamos que encontrar a alguien nuevo en el gimnasio, pero está bien.

Alex Johnson: Sabes que la diferencia que me gusta ver es una dedicación y compromiso con todos los residentes de esta comunidad.

Tyler Johnson: Alex Johnson.

Alex Johnson: Por lo tanto, creo que realmente debemos pensar mucho sobre cómo nos aseguramos de que todas las personas tengan la oportunidad para que puedan hacer lo que sienten que Dios les ha dado talento para hacer, pero al mismo tiempo les permita cuidarse a sí mismos y su familia y ser ciudadanos positivos dentro de la comunidad. Así que veo elevar al individuo como una estrategia para elevar el vecindario, la comunidad y la familia.

Dr. Cliff Thermer: Creo que una de las peores piezas de potencial sin explotar es cuando las personas mismas piensan que no pueden hacerlo.

Tyler Johnson: Aquí está el Dr. Cliff Thermer.

Dr. Cliff Thermer: Cuando traemos gente y, "Oh, no soy bueno en matemáticas". Bueno, trabajemos con usted en eso. Las personas no se dan cuenta de lo que son capaces de hacer porque tienen miedo de intentarlo. No pienses que tienes que conformarte con dónde estás. Hay lugares como este que te ayudarán a alcanzar el siguiente nivel por ti mismo y queremos hacerlo. Necesitamos hacerlo Tenemos 12,000 empleos sin cubrir hoy y solo va a obtener más. Connecticut te necesita. Te necesitamos.

Tyler Johnson: Todos en nuestra región merecen algo más que un trabajo. Se merecen la oportunidad de tener una carrera exitosa, una que les satisfaga y pague un salario familiar. Podemos hacer que esto suceda apoyando programas de capacitación, ayudando a las personas a adquirir habilidades y eliminando las barreras que impiden que las personas tengan éxito. Al hacer esto, podemos mejorar la economía de nuestra región y cambiar muchas vidas en el proceso.

Música de fondo...

Si necesita un recordatorio de por qué esto es tan importante, solo piense en Leonard Lloyd.

Leonard Lloyd: Viniendo de donde vine, algunos de nosotros nunca salimos de allí. La prisión no es el final de la vida, en realidad puede ser el comienzo de una nueva.

Solía escribir cosas y pegarlas en la pared. Esto es lo que voy a hacer. Lo miras todos los días y te motiva. Me tenía motivado e impulsado. Eso es lo que era hombre, y eso es todo. Estoy agradecido.

Para cualquiera que esté pasando por algo, no te rindas. Lo escuchas tanto que realmente no prestas atenciones, pero es verdad. Si te lo propones, puedes hacer lo que quieras hacer. Solo no te rindas. Alguien, por favor no te rindas.

Tyler Johnson: Gracias por escuchar DISINVESTED. Soy Tyler Johnson.

Si te ha gustado este podcast, suscríbete y compártelo con tus amigos.

La próxima semana, hablaremos sobre Educación. Cuando estábamos creciendo, los estudiantes se dividieron en dos caminos: universitarios y no universitarios. Ese tipo de pensamiento ha cambiado. ¿Cómo nos aseguramos de que todos reciban una educación de calidad y sigan una carrera exitosa en la vida? La próxima vez, recibirá noticias de educadores y estudiantes sobre Desinvertido.

Este podcast es creado por la Hartford Foundation for Public Giving.

Producida por Tom Zeleznock, Steph MacGillivray, Michaela Mendygral y Autumn Gordon-Chow.

Música proporcionada por Among the Acres.

Un agradecimiento especial a todos los que aparecieron en este episodio.

La Hartford Foundation apoya organizaciones en Greater Hartford a través de subvenciones, desarrollo de capacidades, políticas públicas y más.

Visite hfpg.org para obtener más información.