

# Guía de la Escuela-al-Trabajo

Esta guía proporciona una hoja de ruta para cualquier compañía, sin importar el tamaño de la empresa o su industria. Si acaba de comenzar o ya tiene un programa de internados que desea ampliar para los jóvenes de oportunidad, esperamos que estas herramientas les sean útiles.

## Antes de Comenzar

- 1 Si se trata de un esfuerzo nuevo, es correcto comenzar poco a poco. Independientemente de su alcance, este camino de la escuela-al-trabajo puede ser un éxito para su negocio y para jóvenes de oportunidad.
- 2 Las entidades colaboradoras – que son definidas en esta guía como escuelas secundarias (“high schools”) o instituciones de educación superior o técnicas (“universidades, community colleges”) – pueden ayudar significativamente a desarrollar con éxito esta iniciativa en muchas áreas clave, como por ejemplo al desarrollo de currículos y planes de estudio y las evaluaciones de adiestramientos.

# Definiciones y Beneficios de la Escuela-al-Trabajo

Cada año, aproximadamente un millón de jóvenes abandonan la escuela secundaria. Muchos otros no tienen los recursos para continuar su educación post-secundaria. Mientras que las otras vías (mentoría, internados y contratación) se centran en re-conectar a la juventud que está en riesgo o fuera de la escuela y que busca trabajo, los caminos de la escuela-al-trabajo están diseñados para ayudar a los jóvenes en riesgo a permanecer en la escuela, desarrollar valiosas destrezas de la fuerza laboral, y a obtener un título y comenzar una carrera.

## Definición de Escuela-al-Trabajo

Los caminos de la escuela-al-trabajo se centran en la colaboración entre patronos y proveedores de educación para desarrollar las destrezas laborales del siglo 21 en los jóvenes. Estos modelos a menudo vinculan destrezas profesionales y/o técnicas en currículos basados en lo que buscan y necesitan los patronos en su fuerza laboral y ofrece a los jóvenes una valiosa exposición en el lugar de trabajo.

### Ejemplos de caminos de escuela-al-trabajo:

- Educación Técnica Profesional (ETP), programas que se centran en las destrezas necesarias para el patrono y en la necesidad de conocimientos técnicos. (Vea paso 3)
- “Aprende y Gana”, programas que permitan a los jóvenes desarrollar habilidades en el puesto de trabajo y en ambiente de aprendizaje mientras recibe compensación por su trabajo (Vea paso 3)
- Adiestramiento corporativa acreditada o personalizada
- Entrenamiento de trabajo que encaminado a otorgar credenciales secundarios o en un título

### Maneras de tomar pequeñas y grandes medidas

- Ofrecer talleres simples con duración de un día sobre información de carreras profesional
- Crear una iniciativa de observación profesional (“Job Shadowing”)
- Diseñar un currículo de adiestramiento y capacitación en colaboración con un proveedor de educación para apoyar las lagunas de talentos actuales y futuras

# Los Beneficios que le brinda a su Negocio Escuela-al-Trabajo

Los caminos de escuela-al-trabajo son una situación en las que todas las partes envueltas salen beneficiadas: le brinda a los patronos una manera estratégica de construir flujos y vías para desarrollar talento, mientras aumenta el compromiso y la lealtad de los empleados; ayuda a los proveedores de educación a aumentar la retención de sus estudiantes y finalización de sus estudios, mientras que prepara a los estudiantes para el mundo real; y brinda a los jóvenes adultos la oportunidad de obtener un título y adquirir destrezas valiosas para el éxito profesional.

## Beneficios a las Empresas

- 1 **Desarrollo de talento costo-efectivo**
  - “Pruebe antes de comprar” al poder evaluar a posibles candidatos antes de hacer una oferta a tiempo completo
  - Construir un flujo de talento con trabajadores más motivados y cualificados
- 2 **Aumentar la retención**

Aumentar la retención de los empleados recién contratados y existentes, mediante el desarrollo de trabajadores más leales y satisfechos
- 3 **Mayor productividad**

Mejorar la calidad de su fuerza de trabajo con empleados mejor entrenados y capacitados
- 4 **Incrementar la diversidad**

Conéctese a una fuente de talento con diversidad de trasfondos, experiencias, y pensamiento innovador.
- 5 **Mejorar el compromiso de los empleados**

Fortalecer la satisfacción y moral de los empleados
- 6 **Impacto más fuerte en la comunidad**
  - Impulsar la visibilidad de la empresa con la comunidad, consumidores, futuros líderes, y nuevo talento
  - Exposición de sus productos y servicios a consumidores jóvenes al tanto de las tendencias y deseos de su generación de consumidores

## Beneficios para la juventud

- Desarrollar destrezas laborales valiosas a través de currículos prácticos que están relacionados con las oportunidades de trabajo en el mundo real
- Ganar ingresos, un grado y/u otros incentivos para permanecer en la escuela mientras reciben educación adicional
- Generar redes sociales y conexiones de oportunidad que los posicionen mejor para un empleo luego de completar sus estudios.
- Expandir su esperanza y motivación para una carrera exitosa

# Paso 1: Prepararse Desde Adentro

Ofrecer caminos de escuela-al-trabajo a jóvenes de oportunidad, no tiene por qué ser una gran inversión. Al igual que cualquier esfuerzo exitoso, requiere una preparación cuidadosa adelantada. La buena noticia es que las entidades colaboradoras pueden ayudar a activar sus esfuerzos. Sin embargo, antes de elegir un colaborador debe comenzar por hacer un inventario de sus necesidades internas y su preparación.

## Identifique sus necesidades internas.

Enfoquese en sus necesidades constantes de reclutamiento y sus desafíos actuales al encontrar talento preparado para que pueda identificar candidatos calificados para puestos de entrada.

### ¿Está preparada su empresa?

Aquí tiene algunas aprendizajes de patronos que han implementado caminos de escuela-al-trabajo con éxito. Estos aprendizajes le ayudarán a evaluar si usted está listo para construir su programa y si tiene los recursos que necesita para un buen comienzo.

#### Preparación

- Una cultura corporativa que valora el crecimiento y desarrollo profesional
- Apoyo direccional de su liderazgo
- Una cultura corporativa que valora la responsabilidad social y la inversión en la comunidad
- Una cultura que es adaptable y que experimente fácilmente el cambio
- La voluntad de crear sistemas que midan los resultados de sus proyectos
- Una cultura que valora la adquisición de talento estratégico
- Participación de la empresa en algún tipo de programa para los jóvenes (por ejemplo, la mentoría o tutoría)

#### Recursos

- Empleados que sea voluntarios y trabajen con la organización colaboradora
- Identificar destrezas necesarias para ocupar un puesto en su empresa y los recursos y capacidad para enseñar estas destrezas a una persona joven
- Actividades en la cual los jóvenes puedan practicar las destrezas relevantes.
- Incentivos para los jóvenes (por ejemplo, tarjetas de transportación, celebraciones de graduación, premios de rifa)
- Experiencias de trabajo pagadas, tales como internados que incluyen créditos de escuela secundaria o credencial postsecundaria
- Espacios físicos que expongan a los jóvenes a un ambiente real de trabajo
- Mentores

## Determine su alcance.

Utilice esta hoja para aprender sobre los recursos que deberá tener su empresa para así ayudarlo a construir un proyecto piloto exitoso. Si usted ya tiene un programa en curso, trate de ampliar el esfuerzo existente y utilice esta herramienta para realizar su expansión. Si va a crear un nuevo esfuerzo, debe comenzar con un modelo piloto modesto.

## Paso 2: Elegir un Colaborador Educativo

Colaborar con un proveedor de educación es clave para el desarrollo de un camino exitoso de escuela-al-trabajo, ya sea grande o pequeño. Es crítico que usted trabaje con su entidad colaboradora para definir claramente sus funciones y responsabilidades. Debe compartir su protocolo de comunicación para garantizar la consistencia y un contacto frecuente.

### Identificar una entidad colaboradora.

Comience con investigar y conectarse con las escuelas secundarias locales y instituciones académicas superiores o técnicas para encontrar el sistema más adecuado para su empresa. Provea a sus colaboradores una clara comprensión del medio ambiente, cultura y características de su empresa. Los colaboradores educativos deben tener una sólida comprensión de lo que los patronos buscan en sus nuevas contrataciones, las destrezas profesionales y técnicas que requieren sus plazas de entrada y lo que se necesita para tener éxito dentro de su compañía. Tener una comunicación consistente y abierta antes de tomar acción es clave.

### Hacer el primer contacto.

Muchas instituciones educativas mantienen una división o oficina de “desarrollo de negocio” que es el punto inicial de contacto mas adecuado. En las escuelas secundarias, trate de comenzar con el director.

#### ¿Qué debe traer su proveedor de educación a la mesa?

- La conexión a la población joven a enfocarse
- Capacidad para seleccionar y apoyar a los jóvenes en el programa
- Una red vibrante con la comunidad y otras relaciones existentes
- Experiencia con los problemas y las mejores prácticas relacionadas con jóvenes de oportunidad
- Liderazgo y una infraestructura estable
- Una trayectoria de éxito en las alianzas corporativas
- Recursos de adiestramiento (profesores, aulas, equipos, etc.)

#### ¿Qué debe su compañía traer a la mesa?

- Pasión y sentido de propósito para hacer que el programa sea un éxito
- Un compromiso con jóvenes de oportunidad y los jóvenes en riesgo
- Comprensión clara de los recursos, las metas deseadas y los beneficios a la empresa
- Alcance, escala, modelo y plan de gestión definidos
- Roles y responsabilidades definidas
- Recursos de adiestramiento (instructores voluntarios, instalaciones, equipos, etc.)
- Oportunidades y espacios de experiencia y exposición laboral

“Junte a personas del sistema de educación con personas del gobierno y nuestra compañía en una mesa y les dije, ‘Bien. Vamos a concentrarnos en esto simultáneamente...no solo hablemos de este tema. Salgamos de aquí con un programa real que podamos implementar...que este especializado a nuestra comunidad y nuestras necesidades”.

- Stu Thron, Presidente y CEO de Southwire, al discutir “12 for Life” la iniciativa de su empresa para estudiantes de escuela superior.

## Paso 3: Desarrollar su Iniciativa

Desarrollar el contenido de adiestramiento y la validación de las destrezas adquiridas (por ejemplo, pruebas, certificaciones de la industria):

Su entidad colaboradora será una fuente importante de apoyo en esta área. Juntos trabajarán para establecer los resultados de aprendizaje requeridos y las competencias deseadas. Considere qué cursos están disponibles en la actualidad que podrían ser apalancados.

### Programas de ejemplo

Los programas de Educación Técnica Profesional (ETP) ofrecen alrededor del país la educación y el adiestramiento que individuos, incluyendo jóvenes en riesgo, tienen que tener para ser competitivos en el mercado laboral actual. ETP activamente vincula a las entidades colaboradoras con los patronos para diseñar programas centrados en destrezas profesionales y laborales y en las necesidades de conocimientos técnicos necesarios que llevan a credenciales reconocidos por la industria en campos de alta demanda.

A través de los comités asesores, internados, experiencia laboral y otras interacciones, los patronos son capaces de compartir información sobre las expectativas, requisitos técnicos, y comportamiento laboral – desatando así la innovación y desempeño de alto rendimiento. Aprenda más sobre ETP en su estado.

“Aprenda y Gane” son programas de colaboración – como los de UPS o Verizon – entre patronos y proveedores de educación que construyen conductos de los talentos que los empleadores necesitan. También ofrecen a los empleados jóvenes la oportunidad de adquirir destrezas tangibles, recibir ingresos y/u obtener un título o credencial post-secundario así como un camino hacia un futuro económico más exitoso. Estos modelos son especialmente importantes para los jóvenes en riesgo, que a menudo tienen que equilibrar demandas duales de educarse al mismo tiempo que ganan un salario.

## Dos modelos exitosos: P-Tech y 12 for Life

He aquí dos ejemplos pioneros de alianzas de escuela-al-trabajo que sirven de inspiración para adaptar modelos de mejores prácticas dentro de su propia empresa. Ambos ejemplos se encuentran activamente escalando sus modelos.

### P-Tech

Pathways in Technology Early College High School (P-TECH) es un modelo altamente innovador de escuela-al-trabajo que cierra la brecha en las transiciones de la escuela al trabajo, mejora la relevancia económica de la educación y desarrolla conductos de talentos calificados para industrias en expansión.

Para el modelo piloto de P-Tech, IBM desempeñó un papel clave de liderazgo en el desarrollo de un currículo especializado en la enseñanza de destrezas laborales. Desde la perspectiva de IBM, además de resolver un problema social, P-TECH ayudó a aumentar la oferta de talento calificado necesario para sus operaciones futuras y para el crecimiento de la industria de "IT" en su totalidad.

La primera escuela de P-TECH abrió en Brooklyn, Nueva York, en septiembre de 2011. Como la primera escuela profesional de la nación que conecta a la escuela secundaria y la universidad con el mundo del trabajo, P-TECH enseña un currículo de informática intensivo, además de un plan de estudios tradicional para una escuela secundaria. El programa también incluye desarrollo de destrezas laborales y la mentoría profesional. Los estudiantes comienzan en el noveno grado y se gradúan de grado 14, habiendo completando dos años extendidos de trabajo a nivel universitario antes de recibir un título asociado en ciencias de la computación o ingeniería. El concepto ya se ha replicado en cinco escuelas secundarias adicionales en Chicago. IBM continúa implementando P-TECH como una camino de oportunidad, proporcionando mentores para cada estudiante en sus dos escuelas y apoyando relaciones de mentoría a través de una plataforma virtual, MentorPlace.

"Las empresas y los líderes escolares pueden crear poderosas colaboraciones público-privadas que ayudarán a satisfacer la necesidad del estado de destrezas."- Stanley S. Litow, vicepresidente de ciudadanía corporativa y asuntos corporativos de IBM y presidente de la Fundación IBM

### 12 for Life

El compromiso de Southwire, una manufacturera de cables y alambres, con mejorar la comunidad en la que opera la ha posicionado en la vanguardia de esfuerzos de educación por varias décadas. Con las tasas de deserción escolar alcanzando el 30 por ciento alrededor de sus instalaciones al oeste de Georgia, Southwire quería crear una fuente de talentos en su comunidad preparados para trabajar. La compañía creó 12 for Life en colaboración con el sistema local escolar para invertir en los jóvenes adultos en riesgo de abandonar la escuela secundaria y les proporciona experiencias prácticas reales.

"[Nosotros] Nos estamos beneficiando. El sistema escolar se está beneficiando. Su tasa de graduación ha subido de un 60 a un 70 por ciento como resultado de este programa. "

- Stu Thorn, presidente y CEO de Southwire, discutiendo la iniciativa 12 for Life

El programa permite a los estudiantes combinar un turno de cuatro horas en una fábrica especialmente diseñada con cuatro horas de clases de educación necesaria para graduarse de la escuela secundaria. Se anima a los graduados a continuar como internos y asistir a la universidad. Esto da a los estudiantes en riesgo un camino hacia el éxito, mientras que el cumplimiento de los altos estándares de producción de Southwire llena las necesidades de talento de la compañía y aumenta a largo plazo el potencial de ingresos de la comunidad.

Una vez que haya desarrollado un currículo y los credenciales de la iniciativa de la escuela-al-trabajo, considere invertir en un programa piloto.

## Paso 4: Su Programa Piloto

### Iniciar un piloto.

Considere el uso de un currículo prototipo de estudios con un pequeño grupo de alumnos. De esa manera, usted puede hacer los cambios necesarios antes de un lanzamiento completo.

### Alianzas con escuelas secundarias en acción

Estas alianzas aumentan la población de trabajadores listos y calificados en los Estados Unidos por la alineación de los sistemas educativos con las oportunidades creadas por las industrias

#### Modelos Exitosos

##### Genesys Works

La organización sin fines de lucro Genseys Works ayuda a estudiantes de escuela superior en centros urbanos a superarse como profesionales corporativos en tecnología al permitirles realizar internados en grandes corporaciones durante su último año de estudio. Las compañías que han utilizado internos de Genesys, incluyendo a 3M, AT&T, Blue Cross/Blue Shield, y Target, reciben jóvenes listos para trabajar con alta motivación y las destrezas sociales y personales para ser efectivos en sus trabajos. Además, cuentan con la base técnica necesaria para recibir más adiestramientos.

##### Urban Alliance

El Urban Alliance empodera a jóvenes de escasos recursos a aspirar, trabajar, y destacarse a través de internados pagos, adiestramiento formal, y mentoría. Como parte de un programa de trabajo de un año con localidades en Washington, DC, Baltimore, y Chicago, la meta del Urban Alliance es proveerle a jóvenes acceso a crecimiento y experiencias profesionales mediante estos internados pagos, adiestramientos formales, y mentoría.

##### Cristo Rey Network

El Cristo Rey Network está compuesto de 26 escuelas católicas preparatorias para la universidad para estudiantes urbanos desventajados. Su innovador programa de estudio y trabajo corporativo le provee a estudiantes experiencia laboral en el mundo real al permitirle a cada estudiante trabajar 5 días completos al mes en un espacio profesional para que este aporte a financiar su educación.



## Alianzas con instituciones educativas en acción

Para Pacific Gas & Electric y otras empresas, el éxito se basa en gran parte en un compromiso firme con la educación pública y el sistema de adiestramiento, que opera en prácticamente todas las comunidades en todo el país y se dedica a ayudar a conectar a patronos y los solicitantes de empleo.

### Modelos Exitosos

#### Pacific Gas and Electric

PowerPathway™ de PG&E es una red de programas de educación y adiestramiento en alianza con instituciones académicas que prepara, educa, asesora y apoya a posibles solicitantes de empleo. La red ha generado un retorno de inversión de 3-a-1.

## Paso 5: Evaluar y Ampliar

### Medir y evaluar.

¿Cómo se ve el éxito para su empresa? Trabaje con su colaborador para determinar una estrategia para recolectar métricas simples.

### Expandirse y crecer.

Mira a través de la entidad colaboradora para determinar si alianzas similares en otros departamentos beneficiarían la totalidad de su empresa.