

La Participación de Empresas por medio de Pasantías Registradas en Si, WIOA Puede

2 de abril de 2023

MODERADOR

Robert Kight, Director, Departamento de Trabajo de EE. UU., Oficina de Inversión en la Fuerza Laboral, División de Servicios para Adultos y Gobernanza

PRESENTADOR(ES)

Kimberly Meadows, Director de Capacitación, Asociación Nacional de Profesionales de Desarrollo de la Fuerza Laboral (NAWDP, por sus siglas en inglés)

Katie Adams, Director de Entregas, Safal Partners

Kathryn Castleloes, Director de AprendizajeNC, Sistema de Colegios Comunitarios de Carolina del Norte

Melissa Smith, Consultor de Servicios Comerciales, Coordinador de Aprendizaje y Perfilador de Empleos de ACT, Guilford Works

Wanda Ramos-McPherson, Consultor de Aprendizaje, Sistema de Colegios Comunitarios de Carolina del Norte

TRANSCRIPCIÓN DEL SEMINARIO

Xander Fones:

Me gustaría presentarles al moderador de hoy para el webinar de La Participación de Empresas por medio de Pasantías Registradas en Si, WIOA puede. Robert Knight es director del Departamento de Trabajo de E.U y de la Oficina de Inversión en la Fuerza Laboral de la División de Gobernanza y Servicios para Adultos. Por favor, demos la bienvenida a Robert.

Robert Kight:

Bueno. Hola a todos, gracias por acompañarnos hoy. Nos emociona brindarles ayuda técnica a través de nuestros seminarios web *Next Level Now*, y también nos complace anunciar que los colaboradores de *Next Level Now*, expertos en la materia, brindarán ayuda técnica en vivo en el próximo Foro *KNOB* de este mes. En la pantalla verán la dirección de correo electrónico de *Next Level Now* que podrán utilizar para solicitar información o registrarse para nuestro horario de oficina. Realmente esperamos que se aprovechen de esta tremenda oportunidad.

Ahora tengo el placer de presentarles a nuestros distinguidos panelistas de la sesión de hoy. Tenemos con nosotros a Kimberly Meadows, directora de adiestramiento de la Asociación Nacional de Profesionales de Desarrollo Laboral. Tenemos a Katie Adams, directora de Entregas de *Safal Partners*. Tenemos a Kathryn Castleloes, directora de *ApprenticeshipNC*. Tenemos a Wanda Ramos-McPherson, quien es la consultora de aprendizaje en *ApprenticeshipNC*. Y finalmente, tenemos a Melissa Smith, consultora de servicios comerciales y coordinadora de aprendizaje de *GuilfordWorks*. Gracias señoras por estar con nosotros hoy.

No quiero avanzar demasiado rápido. Como pueden ver, tenemos una agenda llena para el breve tiempo que estaremos juntos. Esperamos que esta sesión ayude a explicar la participación empresarial a través del aprendizaje registrado. Esperamos aprender desde una perspectiva nacional, estatal y local sobre cómo involucrar a las empresas a través del aprendizaje registrado. Dedicaremos tiempo a tener algunas reflexiones finales, compartir algunas ideas adicionales y finalmente concluir con algunas preguntas y respuestas, si el tiempo lo permite. Ahora les presento a Kim Meadows de la Asociación Nacional de Profesionales del Desarrollo de la Fuerza Laboral, quien preparara el escenario para la presentación de hoy. ¿Kim?

Kimberly Meadows:

Gracias. Gracias, Robert, por la presentación y quiero agradecer a todos por estar hoy aquí con nosotros. Tengo el placer de preparar el escenario y presentarles a nuestros presentadores quienes hablarán hoy sobre el aprendizaje registrado.

Si podemos pasar a la siguiente diapositiva. Quiero empezar pensando en formas en las que podemos relacionarnos con las empresas. Al identificar formas de involucrar a las empresas, realmente tenemos que pensar en cuáles son las necesidades de estas, al igual que los desafíos que tienen. Cuando pensamos en las necesidades y los desafíos de las empresas, queremos considerar en cómo podemos, como sistema de desarrollo laboral, brindar una solución a esas necesidades y desafíos. Sabemos que una de las necesidades de las empresas actualmente es el desarrollo de talento empresarial. Por lo que es realmente necesario identificar, reclutar, desarrollar y retener personas talentosas. Por lo que, si bien es una necesidad también ha sido un desafío, sabemos que tienen dificultades para contratar gente. Pero no sólo contratar sino también retener a las personas adecuadas con las habilidades ideales para el puesto correcto. Un beneficio del aprendizaje registrado es que aborda esas necesidades. Otro beneficio del aprendizaje registrado es que ayuda a las empresas no sólo a el desarrollo de talento empresarial pero también a crear una fuerza laboral diversa. Tener una fuerza laboral diversa es un beneficio para las empresas porque aporta nuevas perspectivas, además de proporcionar una gama más amplia de candidatos para llenar a su capital humano de talento. Quería resaltar sólo un par de ejemplos de esto. Si nos fijamos en el gráfico que tenemos aquí, vemos que sólo el 38% de los solicitantes discapacitados están en la fuerza laboral. Entonces, dado este porcentaje, vemos que hay una gran reserva de talento sin explotar entre personas discapacitadas que buscan ingresar a la fuerza laboral.

La Asociación para Aprendizajes Inclusivos es una iniciativa financiada por el Departamento de Trabajo de E.U. y colabora con empleadores e intermediarios de aprendizaje para diseñar programas inclusivos que satisfagan las necesidades de los empleadores y también permitan a las personas discapacitadas tener éxito y obtener certificaciones y destrezas necesarias para conseguir empleo. Además, vemos que no sólo el porcentaje, sino también el número de mujeres aprendices sigue aumentando. Por lo que, en los últimos ocho años, si miramos el gráfico en la parte inferior, el número de aprendices activas también ha aumentado. Esto nos muestra que, con el aprendizaje registrado, se crea una fuerza laboral diversa. También escucharemos sobre esto un poco más adelante de boca de nuestros presentadores. Nuestros presentadores también hablarán sobre la importante colaboración que se tiene con WIOA (Ley de oportunidades e innovación en la fuerza laboral). WIOA y los fondos que

proporciona también será un beneficio no sólo para los aprendices, sino también para los empleadores. Por lo tanto, cuando hablamos de participación empresarial y se considere cuáles son los beneficios que se les proporciona, las fuentes de financiamiento son un gran beneficio para los empleadores. Algunas de las formas comunes en que los empleadores pueden aprovechar los fondos de WIOA para apoyar el aprendizaje son, a través de capacitaciones que cubren el componente de entrenamiento en el salón de clases del aprendizaje registrado. Esto también incluye el adiestramiento en el trabajo y los servicios de apoyo. Estos servicios de apoyo incluyen el transporte y el cuidado de niños. Por lo que, el aprendiz no solo se aprovechará estas fuentes de financiamiento de WIOA, sino que la empresa también obtendrá ese beneficio.

Digo todas estas cosas para realmente preparar el escenario sobre que nuestros presentadores hablarán hoy. En resumen, las perspectivas de hoy, nuevamente, vienen de nivel nacional, estatal y local. No se trata sólo de involucrar a las empresas, sino también de alinear el sistema y lo que realmente implican estas asociaciones. Teniendo esto en cuenta, quiero presentarles a nuestro próximo presentador, quien nos brindará una perspectiva nacional sobre el aprendizaje registrado. En este momento quiero ceder la palabra a Katie Adams de *Safal Partners*. ¿Katie?

Katie Adams:

Muchas gracias, Kimberly. Y a *KNOB* y *ETA* por invitarnos a ser parte de esta conversación. La siguiente diapositiva. *Safal Partners* tiene el privilegio de manejar el nuevo centro de excelencia de Asistencia Técnica de Aprendizaje Registrado para el Departamento de Trabajo, el centro se enfoca en la alineación del sistema y las asociaciones estratégicas. Nuestra misión es ayudar a construir asociaciones escalables y sostenibles que aceleren el aprendizaje registrado en todo el país. Nuestro enfoque al hacer esto es servir a la comunidad del sistema de fuerza laboral. Trabajamos con el sector industrial y educativo, pero la mayor parte de nuestro trabajo es equipar y brindar asistencia técnica sin costo al sistema de fuerza laboral, a las partes interesadas y a los profesionales de campo para comprender y participar mejor en el aprendizaje registrado. Brindamos asistencia técnica a nivel nacional a través de un sitio web, a través de webinars, a través de horarios de oficina virtual bimestral. También brindamos asistencia técnica a nivel estatal y local ante solicitudes que se pueden hacer a través de nuestro sitio web.

También trabajamos con grupos interesados clave para determinar cuáles son algunos problemas del sistema, tal vez relacionados con el desarrollo laboral y la implementación de políticas. Por ejemplo, nos estamos preparando para brindar asistencia técnica para incorporar planes de aprendizaje en los programas estatales y locales de WIOA de manera operativa, pero también brindamos asistencia técnica en torno a cuestiones como los sistemas de informes y la capacitación. Además de coordinamos inversiones. Trabajamos muy de cerca con el Departamento de Trabajo, la Oficina de Aprendizaje (OA), el personal del estado o el personal de la agencia de aprendizaje estatal, además de ayudar a convocar a las gente interesada. Hemos realizado un trabajo realmente interesante en dos estados que formaron parte de nuestro piloto inicial en Missouri y California. Ha sido un verdadero privilegio trabajar con personas allí para acelerar las asociaciones estratégicas y ampliar el aprendizaje.

Hablemos de por qué esta es una conversación importante. La realidad es que el Departamento de Trabajo y la administración Biden-Harris han hecho del aprendizaje un enfoque crítico para

abordar el panorama laboral rápidamente cambiante de Estados Unidos a través de la Ley Nacional de Aprendizaje y el trabajo que se está realizando para ampliar el aprendizaje. Tenemos una inversión nacional de poco más de 3,500 millones en 5 años para expandir el aprendizaje en todo el país. El objetivo es lograr que un millón de aprendices participen activamente, y ese es un objetivo realista si logramos que personas del sector de educación, de industria, de fuerza laboral y de gobierno trabajen juntas. El aprendizaje es un modelo comprobado que produce beneficios muy tangibles, incluido un retorno positivo de la inversión para los empleadores. Un reciente artículo de investigación del Departamento de Trabajo se publicó y muestra que por cada 100 dólares que un empleador invierte en aprendizaje, obtiene un rendimiento neto de 144 dólares. En realidad, es una forma de desarrollo de la fuerza laboral que genera ingresos. Y produce resultados significativos. Aquí verán que la expectativa genera un poco más de 10 mil quinientos millones en beneficios netos en todo el país a través de una variedad de medios, incluido el aumento de la productividad de los trabajadores y la disminución de la programación de asistencia pública.

Ese es el telón de fondo. Una de las cosas que abordaremos en un minuto es que el centro acaba de publicar la primera evaluación de conocimientos básicos de aprendizaje registrado en el sistema de desarrollo. Sé que es demasiado. Pero necesitábamos comprender dónde están algunos huecos de conocimiento. La razón por la que esto es importante es porque uno de los factores clave que encontramos es que el sistema de fuerza laboral necesita y está solicitando asistencia técnica y capacitación adicionales sobre "¿Cómo pueden lograr que los empleadores se sienten a la mesa y hablar sobre el aprendizaje?"

La realidad es que, cuando se puede trabajar estrechamente con el personal de la Oficina de Aprendizaje o de la agencia estatal de aprendizaje, llevarlos a la mesa para recibir capacitación y apoyo en el trabajo con sus empleadores, es un mensaje convincente. Como mencioné, genera un retorno de la inversión positivo, en promedio \$1,47 por cada dólar invertido. El informe reciente fue de \$1,44 según un programa de subvenciones. Quizás incluso tan importante, o quizás no más importante, pero igual de relevante, especialmente en el mercado laboral en el que nos encontramos, está demostrado que el aprendizaje reduce algunos factores realmente costosos para los empleadores. Reduce la rotación y aumenta el porcentaje de lealtad de los trabajadores. La desertión es cara. A los empleadores de una ocupación profesional les cuesta un promedio del 100 al 150% del salario de una persona reemplazarlos si se van dentro del primer año. Nadie mejor que el sistema laboral sabe que los empleados se mueven mucho más rápidamente entre puestos de trabajo.

El aprendizaje impulsa la lealtad de los trabajadores porque transmite trayectorias profesionales claras e incluye una progresión salarial estructurada. El 92% de todos los aprendices que terminan un programa se mantienen como trabajadores asalariados permanentes de tiempo completo. El 91% sigue con su empleador por más de un año. Como mencionó Kimberly, el aprendizaje definitivamente está demostrando que crea lugares de trabajo inclusivos y diversos, porque brinda a los empleadores desde el primer día un plan de capacitación. Por lo tanto, pueden atraer, reclutar y contratar personas que tal vez no tengan un bachillerato de cuatro años, lo cual sabemos es una barrera de papel para muchas ocupaciones. Es posible que no tengan credenciales o certificaciones de la industria, pero si cumplen con las calificaciones mínimas y tienen aptitud para la ocupación, particularmente con el apoyo del sistema de fuerza laboral, ese empleador a través del aprendizaje tiene un plan

estructurado para llevarlos a donde necesitan estar, usualmente dentro de uno a cuatro años como máximo para los programas basados en el tiempo, que se utilizan más a menudo para ocupaciones especializadas.

Un par de otras notas importantes para los empleadores es que el aprendizaje realmente les brinda un marco para tener relaciones sólidas a largo plazo con sus socios locales de educación y fuerza laboral para convertirse en un empleador preferido y conocido en la comunidad. El aprendizaje también proporciona a los empleadores un medio para acceder a fondos federales y estatales únicos a los que tal vez no puedan acceder con contrataciones directas que no sean aprendices.

El centro, como mencioné, acaba de publicar el primer informe nacional de conocimientos básicos. Lo que necesitábamos saber es, aparte de cuestiones políticas, cuestiones estructurales, datos o informes sobre por qué el sistema de fuerza laboral no tiene actualmente un compromiso más sólido con el sistema de aprendizaje. Queríamos saber cuáles son algunas de esos huecos de conocimiento fundamentales que, francamente, la gente de primera línea, los representantes de servicios empresariales, y los manejadores de caso dicen que necesitan más apoyo para poder ayudar a encontrar más solicitantes de empleo o apoyar a los trabajadores actuales en el aprendizaje.

Los hallazgos del informe están vinculados en el chat, pero para nuestros asistentes de hoy, solo mencionaremos algunos aspectos destacados. El 42% de los encuestados dijo que realmente necesita ayuda para comprender cómo comunicar estos beneficios. Eso es lo que hace nuestro centro. De hecho, estamos en el proceso de crear algunos productos de asistencia técnica adicionales para ayudar a los representantes de servicios de sus empresas a explicar los beneficios e involucrar a estos empleadores. El 40% dijo que en realidad no sabe qué programas de aprendizaje existen en su área. Va a ser muy difícil para ellos asociarse con un empleador y buscar solicitantes de empleo para esos programas si no saben que existen, por lo que realmente queremos alentar a las juntas laborales a reunirse y conocer a sus aprendices locales, cuyo trabajo es establecer, aprobar y monitorear esos programas.

El 44% dijo que realmente saben o entienden muy poco qué programas pueden pagar los componentes del aprendizaje. Esto es realmente importante. El TEGL 13-16 describe claramente cómo WIOA y el aprendizaje están alineados y que el sistema de desarrollo laboral puede utilizar contratos de adiestramiento en el empleo para el reembolso de salarios, Cuentas *ITA* para respaldar los costos de adiestramiento y fondos WIOA para ofrecer servicios de apoyo. Nuevamente estamos brindando materiales y nos complace brindarles sistemas técnicos y adiestramiento sin costo a su sistema de desarrollo laboral para asegurarnos de que comprendan las opciones disponibles.

Y por último, casi la mitad de los encuestados dijeron que realmente no saben cómo reunir a los socios a nivel local. Estoy muy emocionada de que Kathryn Castleo esté en la llamada de hoy porque esta es simplemente una gran oportunidad para que un sistema de fuerza laboral y un sistema de aprendizaje estatal hablen sobre un modelo que el sistema de aprendizaje utiliza muy bien llamado modelo Acelerador de Aprendizaje para poder identificar y traer a la mesa a las personas adecuadas, a las personas interesadas, desde la industria de la educación y la fuerza laboral para poner en marcha esos modelos.

Unos últimos puntos, me encantaría que visitaran nuestro sitio web para que puedan conocer y comprender los éxitos de la industria del aprendizaje y asociarse. Pondremos en el chat el

enlace a la página *apprenticeship.gov* donde podrán aprender cómo comunicarse con el personal del DOL o de la agencia estatal de aprendizaje. Y luego, como dije, estaré encantada de ayudarles a brindar asistencia técnica continua para que puedan comprender y equipar a su personal para apoyar la participación en el aprendizaje de quienes buscan empleo y empleadores.

Gracias. Bueno, tenemos a Kathryn Castleo, quien es la directora de la Agencia de Aprendizaje del Estado de Carolina del Norte. Kathryn es realmente una líder nacional en su campo. Su estado está realizando un trabajo realmente innovador e importante para alinear la fuerza laboral y el sistema de aprendizaje. Kathryn, es un placer tenerte. Esperamos escuchar de ti y tus colegas.

Kathryn Castleo:

Buenas tardes. Gracias. Es genial estar hoy aquí con ustedes.

Katie Adams:

Kathryn, acabas de apagar tu micrófono.

Kathryn Castleo:

No sé cómo pasó eso, ni siquiera estaba aquí. Lo lamento. Pero gracias. Gracias por esa amable introducción. Es fantástico estar aquí con ustedes hoy y hablar sobre el compromiso empresarial, las asociaciones y soluciones. La solución más importante es la colaboración con WIOA y todas nuestras organizaciones comunitarias. Fue muy amable de tu parte decir lo de ser un líder nacional, pero la única razón por la que nos anda tan bien es por el equipo que construimos juntos, es por el equipo de aprendizaje y cómo están trabajando juntos con otras personas del área.

Estaba intentando avanzar la diapositiva y por alguna razón se silenció. Lo lamento. Sí, gracias. Básicamente, esto es sólo para darles una idea de cómo es nuestra estructura, dónde estamos, y quiero señalar específicamente dos cosas. Uno, cuando ven un título por su nombre que dice consultor, ese es un puesto financiado por el estado. Y si ven un nombre... o un título de coordinador, ese es un puesto financiado por una subvención. Algo a destacar es que la mitad del personal recibe subvenciones. También me gustaría señalar que el área particular de la que estamos hablando hoy son los condados codificados en naranja o la región de la Tríada de Piamonte. La forma en que los hemos estructurado es que los tenemos divididos para que podamos cubrir todo - con aprendizaje. Los tenemos divididos en regiones y en términos logísticos, por lo que tiene más sentido. Pero con eso, me gustaría dejarlo pasar porque los quienes tienen gente, o botas en el terreno, por así decirlo, que sugieran algunos buenos puntos para llevar a casa y ver cómo se pueden implementar esto en sus zonas. Con eso se lo paso a Wanda Ramos-McPherson.

Wanda Ramos-McPherson:

¿Me pueden escuchar?

Katie Adams:

Ahora sí.

Wanda Ramos-McPherson:

¿Me pueden ver?

Katie Adams:

Si.

Wanda Ramos-McPherson:

Okay, muy bien.

Katie Adams:

Muy bien.

Wanda Ramos-McPherson:

Está bien. Bueno, gracias Kathryn, te lo agradezco. Déjame ver si puedo avanzarlo. Bien, excelente. Realmente quería compartir y comenzar diciendo que *ApprenticeshipNC* es un esfuerzo colaborativo. Se necesitan asociaciones como las que tenemos con *GuilfordWorks* para trabajar juntos hacia un objetivo común. Y así es como el programa tiene éxito. Por eso, trabajar juntos y tener esta colaboración es clave. Con esta diapositiva, lo que también me gustaría compartir son algunas de las cosas que escuchamos, como todos ustedes escuchan. Cuando visitamos empresas e industrias, trabajamos en nuestros esfuerzos de divulgación, escuchamos una y otra vez sobre cómo encontrar esta fuerza laboral talentosa y capacitada y los desafíos que enfrentan. Por eso, crear un programa de aprendizaje es solo otra oportunidad para ayudar a los empleadores a crear una fuerza laboral talentosa. Escuchamos sobre las renuncias masivas y la jubilación de mucha gente, queremos poder realizar la transición de este conocimiento. Y como se mencionó anteriormente, este es un programa estructurado. También consideramos este programa como un modelo probado en el tiempo. Ha existido en Carolina del Norte durante más de 80 años, nuevamente, abordando el reclutamiento, la capacitación y la retención. Es adaptable y flexible. Por eso, observamos y escuchamos las necesidades del empleador y luego personalizamos un programa de aprendizaje con nuestros socios para que se ajuste a las necesidades de ese empleador, ya sea capacitación, contratación, etc. Y luego, como empleador, se preguntarán: "Entonces, ¿qué gano yo con esto?". Hablamos anteriormente del retorno de la inversión. Algunos de los otros puntos que me gustaría resaltar aquí en esta diapositiva es la retención de los trabajadores. Quiero decir, hay varios beneficios de los que no sólo el empleador se beneficiaría en cuanto a financiamiento, sino también los aprendices. Hay algunos fondos disponibles para la educación y los empleadores también pueden pagar a los aprendices mientras están en la escuela. Esta es una ventaja definitiva y ayuda a solucionar algunos de esos problemas de retención y diversidad. Existen estos estudios de casos, y los invito a leer algunos, pero Wells Fargo con su fuerza laboral tenía una fuerza laboral diversa e inclusiva al contratar veteranos. Con esta diapositiva, sé que tenemos algunas personas que están muy familiarizadas con *ApprenticeshipNC*, pero me gustaría tocar algunos de estos componentes para aquellos que puedan ser nuevos en *ApprenticeshipNC*. La participación del empleador es clave para el éxito de un programa de aprendizaje. Muchas veces nos reunimos con gerentes de fábrica, directores de recursos humanos y su gente de alto rango, debido a que hay un componente de inversión, es clave la alta dirección y contar con la aceptación de esas personas. Aprendizaje en el empleo,

integramos recursos que los recursos humanos de los empleadores ya tienen, como una descripción del trabajo, esquemas de adiestramiento en el trabajo, y listas de verificación de competencias. Por eso trabajamos con los empleadores para que no tengan que recrear esos documentos. Para la educación relacionada con el trabajo, nos asociamos con colegios comunitarios y facilitadores de capacitación externos. Necesitamos asegurarnos de que esa Institución relacionada se alinee con la ocupación en el programa, y puede incluir una o todas esas entidades. La escala salarial, la llamamos escala salarial progresiva. Un aprendiz es un empleado, se le paga salarios y beneficios.

Y así, como se hace con un empleado, cada año se evalúa y se califica, en función de los logros que se hayan alcanzado, basado en esto es que obtendrán el siguiente nivel de aumento salarial. Y luego, las credenciales acumulables, estas pueden incluir cualquier cosa, desde licencias hasta certificaciones, títulos de colegios comunitarios, diplomas, certificados y, por supuesto, las credenciales de trabajador.

Hablamos de nuestro grupo diverso de personas, una fuente de talentos que cuenta con un grupo variado de personas, y alentamos a los empleadores a considerar a otras personas, como jóvenes, veteranos, exreclusos, mujeres en roles no tradicionales y más. Estos son algunos de los sectores industriales con los que trabajamos. Hoy en día, en nuestra asociación con *GuilfordWorks*, contamos con varios socios empleadores en el sector de manufactura avanzada y aviación, que trabajan con Melissa Smith en cuidados de la salud e informática. Están sucediendo algunas cosas realmente maravillosas en Carolina del Norte, como en el sector energético, con el primer programa de energía y energía solar patrocinado por A&T.

En la siguiente diapositiva quería hablar sobre las fuentes de fondos que están disponibles. Cuando nos reunimos con los empleadores, siempre hablamos de las fuentes de fondos disponibles. Es así como el año pasado la asamblea general presupuestó \$12 millones para expandir los programas de aprendizaje, y hay algo de financiamiento allí, \$2,000, para los costos de adiestramiento de un nuevo aprendiz, algunos costos para capacitación educativa, libros y cuotas. Aquí también se aplica el 50% del salario de los nuevos aprendices. Estos fondos están disponibles hasta 2026. La semana pasada, iniciamos la financiación de *Apprenticeships Building America*, que es de 4 millones, y se la estamos presentando a nuestros empleadores aquí. También cubren la matrícula, los gastos del empleador y algunos apoyos para los servicios de apoyo directamente al aprendiz.

También existe la exención de matrícula de los colegios comunitarios del estado. Entonces, siempre que un estudiante de escuela superior esté registrado en un programa de aprendizaje, ya sea como pre-aprendiz o aprendiz antes de graduarse de la escuela superior, califica para la exención de matrícula de colegio comunitario del estado, que es clave para algunos estudiantes que tal vez no puedan cubrir ese costo.

Y luego también introdujimos los fondos WIOA. Siempre hablamos de la junta laboral y de los servicios que brindan. Además, de la financiación de adiestramiento por medio de empleo, Melissa Smith hablará más de eso. Y recientemente hubo una subvención, me complació brindar esa información a algunos de nuestros empleadores.

Entonces, hay varios modelos de aprendizaje disponibles para los empleadores, y escuchamos al empleador y determinamos cuál es el mejor modelo para que pueda beneficiarse del programa de aprendizaje. Por lo que, en el caso de *GuilfordWorks*, decidimos que, para *ApprenticeshipNC* y el equipo de *GuilfordWorks*, los consorcios de desarrollo de la fuerza laboral

eran los mejores modelos para ellos. *GuilfordWorks* sirve como paraguas, lo que significaría que los empleadores, educadores y socios comunitarios interesados, como se ven aquí, promueven el aprendizaje en el área local. *GuilfordWorks* ha desarrollado un excelente plan de mercadeo y construyen... Lo siento, la pantalla es... Ya cuentan con servicios. Reclutan, atraen a quienes buscan carrera, seleccionan a las personas, trabajan con los empleadores para determinar cuáles son los criterios de selección. Y luego estos empleadores pueden ser socios empleadores o tener su propio programa de aprendizaje. También nos asociamos con el colegio comunitario. Nos asociamos con cámaras de comercio que nos presentan para relacionarnos con los empleadores.

Debo decir aquí, en esta diapositiva en particular, que estamos muy orgullosos de decir que *GuilfordWorks* es la primera junta laboral que patrocina el aprendizaje. Realmente, el catalizador de este programa comenzó con nuestra intrépida líder, Kathryn Castellones. Realizó una junta previa con nuestros representantes de Servicios Empresariales de la junta local de desarrollo laboral y consultores de aprendizaje y presentó nuestros programas, qué hacemos y cómo lo hacemos a los representantes de servicios empresariales. Luego nos conectamos con los representantes de nuestra región, desarrollamos relaciones y luego nos asociamos para desarrollar este programa en particular. Después de muchas reuniones la junta directiva de *GuilfordWorks* lo aprobó.

Melissa entrará en detalles sobre cómo surgió todo esto, pero compartiré que hay piezas en las que tuvimos que trabajar. Tenemos al buscador de carrera que llega a través de la junta local, luego tenemos un facilitador externo que proporciona un acercamiento. Luego tenemos un socio empleador bajo este acuerdo. Así que juntamos esas piezas para hacer esas conexiones que benefician a todos estos individuos. Ha sido increíble trabajar con *GuilfordWorks*. Nos reunimos quincenalmente y trabajamos mucho, pero también nos divertimos mucho. En este punto, me gustaría seguir adelante y pasarle la palabra a Melissa Smith. ¿Melissa?

Melissa Smith:

Gracias Wanda. Wanda es nuestra animadora, por lo que ciertamente apreciamos y valoramos la relación que tenemos con *ApprenticeshipNC*, especialmente con nuestra consultora y facilitadora Wanda, y luego con la Sra. Tiffany Jacobs, quien también es nuestra otra consultora de *ApprenticeshipNC* aquí en el área.

Entonces, si pudieras avanzar a la siguiente diapositiva. Para hablar un poco sobre la historia, Wanda hizo referencia a esto, lo que vimos en el área de *GuilfordWorks*. De hecho, habíamos estado teniendo estas conversaciones durante algunos años sobre cómo sería para nosotros como junta local de desarrollo laboral lanzar un programa de aprendizaje. Esas conversaciones comenzaron entre 2018 y 2019, justo en la cúspide cuando el mundo se estaba preparando para cerrar. A través de eso, pudimos identificar que a través de nuestro sistema local de desarrollo laboral ya habíamos establecido programas financiados por el gobierno federal a través de *WIOA* que ciertamente se alineaban con los componentes del modelo de aprendizaje con el que están ustedes familiarizados.

Con eso, supimos que en nuestra área local teníamos un programa de aprendizaje para jóvenes muy próspero, el programa *GAP*, que fue muy, muy exitoso. Pudimos ver a bastantes jóvenes del área que pudieron impulsar sus carreras. Sin embargo, estábamos notando que había una oportunidad que se estaba perdiendo con nuestros jóvenes y adultos. Estos son participantes a

quienes servimos todos los días en nuestros centros de trabajo locales de Carolina del Norte. Sabíamos que podíamos crear una oportunidad increíble mediante la creación de oportunidades de aprendizaje para esta población específica. Además, con eso, esas conversaciones comenzaron a intensificarse y, a través de esas pláticas, comenzamos a construir una relación muy sólida con *ApprenticeshipNC*, específicamente con nuestros consultores. A través de eso, lo que puedo decir es que, cuando se habla de las relaciones entre gente interesada y varias organizaciones comunitarias, es como realmente comenzamos una conversación en la que se puede hablar de: "Oye, conozco esta organización comunitaria que es realmente, realmente buena en oficios especializados", y he destacado aquí el espacio de *The Forge Maker* aquí en Greensboro, "y quieren ofrecer capacitación. ¿Cómo podemos unirnos para crear una oportunidad para servir a una población que normalmente no recibe servicios de mejora de habilidades y capacitación?"

A través de eso, trabajando con *The Forge*, con *ApprenticeshipNC* y también con nuestro colegio comunitario local, pudimos crear de nuestra primera carrera oficial, que fue en soldadura. Este fue nuestro primer programa de pre-aprendizaje. Después pudimos ser vistos como patrocinadores de la Junta de Fuerza Laboral. Pudimos ayudar a identificar a los participantes que ya estábamos notando en nuestro sistema según nuestras habilidades y evaluaciones. Pudimos establecer una relación y conectarlos con *The Forge*. Pudimos identificar necesidades de capacitación, por lo que pudimos conectarlas a través del sistema de colegios comunitarios. Y a partir de ahí, pudimos crear esta vía solo a partir de esas conversaciones.

Pero luego, oficialmente, en marzo de 2020, en medio del COVID, *GuilfordWorks* pudo completar todos los requisitos de cumplimiento necesarios para convertirse en el primer programa patrocinado por la junta local en la región de Piedmont Triad. Puede avanzar a la siguiente diapositiva.

Veo los aplausos. Nuestros otros presentadores nos han hablado de lo importante y valioso que es WIOA, además de cómo puede apoyar a los aprendizajes registrados. Pero analizamos esto con nuestro personal de negocios al impulsar esas conversaciones para establecer conexiones con la industria. Lo que hacemos muchas veces es que podemos mostrar un gráfico simple como este y podemos identificar las áreas específicas donde podemos apoyar. Muchas veces, al poner esto visualmente, muchas industrias o empleadores que podrían estar interesados en el aprendizaje alivian gran parte de la tensión, mucho del estrés que podrían pensar que podría surgir al convertirse en una entidad de aprendizaje registrada.

Si miro a esta diapositiva, por ejemplo, cuando ven el primer componente de la participación empresarial, nuestra fuerza laboral local, *GuilfordWorks* y nuestro equipo operativo, ya contamos con personal que maneja directamente con los negocios. Actualmente ya estamos colaborando en la industria. Ya estamos identificando y evaluando sus necesidades. Así que ya estamos en la mesa. En segundo lugar, cuando se observa el segundo componente con instrucción relacionada, ya la usamos a través de nuestras cuentas de adiestramiento individuales financiadas con fondos federales o a través de WIOA. Por lo tanto, podemos alinear los fondos de WIOA para apoyar a las personas en aprendizaje para que puedan obtener ese componente de instrucción relacionada que satisfaga esa necesidad y aprendizaje.

Con eso, cualquier tipo de proveedor, ya sea a través del sistema de colegios comunitarios o cualquier tipo de organización que brinde adiestramiento a terceros o proveedores externos, nos gusta asegurar que formen parte de nuestra lista de proveedores de adiestramiento

elegibles, que sin duda es un requisito a nivel estatal y local. Muchas de estas cosas ya las estamos abordando aquí en nuestro sistema de desarrollo laboral local, pero ciertamente es una alineación que se necesita para un programa de aprendizaje registrado.

En tercer lugar, cuando analizamos su adiestramiento en el empleo estructurado, con eso, podemos utilizar nuestros fondos WIOA para cubrir el costo de los aprendices que los empleadores podrían contratar para el empleo. Cuando miramos adiestramiento en el empleo (OJT), OJT es empleo. Cuando analizamos el aprendizaje, el aprendizaje es empleo. Entonces, ¿por qué no alinear ambos? Bajo nuestro programa local, podemos utilizar nuestro programa OJT para compensar el costo del 50% del salario del aprendiz. Podemos incentivar a los empleadores reembolsándolos y podemos hacerlo por hasta seis meses.

Entonces, cuando analizamos esos componentes, vemos que, además de ser un incentivo importante, es beneficioso para todos. A través de eso podemos identificar cualquier tipo de servicios de apoyo. Pero también, esto es lo interesante cuando hablamos de presupuesto en escala, por lo que tenemos nuestros fondos WIOA que actualmente utilizamos aquí a nivel local, pero también tenemos subvenciones especializadas. Eso nos permite luego brindar servicios adicionales. Les daré un muy buen ejemplo. Si tenemos una persona que vamos a colocar como aprendiz con un empleador, podemos usar nuestro flujo de fondos WIOA para cubrir esos primeros seis meses. Sin embargo, tenemos subvenciones especializadas. Por ejemplo, tenemos nuestras misiones tecnológicas y subvenciones de impulso tecnológico para trayectorias dentro de la informática. Luego podemos recoger y utilizar nuestras subvenciones especializadas para continuar con esa capacitación en el trabajo, lo que sin duda es una ventaja para la industria, nuestros socios empleados que buscan asociarse con nosotros, y esto es sin duda un incentivo para nuestros participantes.

Una cosa única del programa *GuilfordWorks* es que no solo ofrecemos aprendizajes registrados, sino que también tenemos pre-aprendizajes. También vimos una oportunidad a través del espacio de pre-aprendizaje y pudimos utilizar los fondos de WIOA en esa capacidad. Con nuestra capacitación de pre-aprendizaje, podemos utilizar nuestro programa de experiencia laboral, o nuestro *WEX (programa de experiencia laboral)*, es posible que hayan escuchado el término *WEX*. Y con esto, podemos cubrir el 100 % del salario de nuestro pre-aprendiz con hasta 280 horas de formación práctica. Entonces, cuando miran el pre-aprendiz, es como una introducción, y podemos utilizarlo en nuestros programas de pre-aprendizaje en oficios calificados como soldadura, manufactura avanzada, así como con nuestras carreras de IT en informática y ciberseguridad. Acabamos de ver que había muchas oportunidades para utilizar los fondos de WIOA, pero también nuestros fondos especializados para crear un programa muy sólido. Ciertamente, lo vemos. Vimos un gran retorno de la inversión para la industria, pero también fue beneficioso para nuestros participantes tanto como para nuestro sistema de desarrollo laboral local. Puedes pasar a la siguiente diapositiva.

Cuando hablamos de involucrar a los empleadores, nos gusta hablar y capacitar a nuestro personal de negocios para que escuchen las palabras clave, así que quería resaltar eso. Escuchamos hablar de aprendizaje, alcance y selección, competencias, instrucción técnica relacionada. Muchas veces, cuando se habla con ese tipo de vocabulario a los empleadores, se vuelve un poco complicado para ellos. Por eso, hemos tratado de capacitar a nuestro personal que habla directamente con las empresas a que escuchen las palabras clave de los empleadores que podrían alinear con el aprendizaje o podrían coincidir con el aprendizaje. Entonces, cuando

escuchen a las industrias, cuando les pregunten o evalúen cuáles son sus desafíos, "Bueno, necesito ayuda con el reclutamiento", bueno, eso ciertamente estará en línea con el aprendizaje. Cuando hablamos de capacitación interna, incorporación, ciertamente se incluiría en instrucción relacionada o adiestramiento en el empleo. Cuando se habla o se escucha hablar de tutoría o supervisión, eso se incluiría en el adiestramiento en el empleo. Todas estas son cosas que son componentes dentro del aprendizaje, pero muchas veces la industria no es consciente de cómo hacer esas conexiones. Por eso, nuestro trabajo es poder escuchar esas palabras clave.

También hablamos de... Creo que Katie podría haber hablado antes de los puntos débiles o de escuchar los puntos débiles. Tenemos algunas preguntas específicas que se podrían utilizar para impulsar esas conversaciones. Esas conversaciones podrían girar en torno a preguntas sobre la jubilación: "¿Están preparados o cómo se ven sus porcentajes?" Hablando de rotación, "¿En qué ocupaciones observan una rotación muy alta?" Incluso con la diversidad y la inclusión, que es una gran ventaja aquí, impulsan muchas de esas conversaciones simplemente haciendo esas preguntas sobre puntos críticos. Y cuando escuchan que existe una necesidad, ahí es donde ciertamente pueden presentarles la solución, crear ese marco para hacer crecer su propio talento a través del aprendizaje. Puedes avanzar a la siguiente diapositiva.

Lo que estamos haciendo aquí y algunas de las mejores prácticas que ciertamente podemos sugerir es promover los programas de pre-aprendizaje y el aprendizaje entre los empleadores. Quería simplemente compartirlo porque eso es sin duda lo que ha sido una ventaja para nosotros aquí a nivel local. Con nuestro programa de pre-aprendizaje específicamente en oficios especializados y de información (IT), esto ha sido visto como bastante atractivo para nuestros empleadores aquí en el área, porque podemos permitir que esos empleadores se conecten con nuestros socios de pre-aprendizaje para personalizar su adiestramiento para luego prepararlos para ser contratados como aprendices al completar el programa. Hemos observado que esto impulsa muy positivamente la conversación. Vemos que incluso con nuestras industrias más grandes que tienen necesidades de contratación muy grandes y robustas, ven esto como una excelente manera de acceder a ese flujo de candidatos a un nivel de entrada muy temprano, como una introducción a una ocupación.

Entonces, muchas veces, como personal de negocios, ya deberíamos estar celebrando esas reuniones sectoriales o de industrias específicas. Vimos esto como una gran oportunidad para obtener una respuesta, preguntar u obtener información de la industria sobre cuáles son esos desafíos y también considerar esto como una solución. Además, ciertamente creo en que las cosas estén impulsadas por la demanda y lideradas por la industria. Entonces, muchas veces, si ven o escuchan a la industria, ven cuáles son las próximas tendencias y ven que existe una necesidad, pueden impulsar esas conversaciones para prepararse para la próxima fuerza laboral a través de un aprendizaje.

Con nosotros, el realizar esas evaluaciones de necesidades, los puntos críticos y cuestionarios que mencioné anteriormente, muchas veces eso comienza con una conversación; pero para nosotros, si somos personal que habla directamente con las empresas, tenemos una guía para que podamos comenzar a escuchar a la industria, pero haciendo esas preguntas realmente precisas para poder identificar si el aprendizaje será el modo adecuado para que ellos creen esa fuente de talento. Le recomendamos realizar una evaluación de las necesidades o incluso

simplemente una pregunta sobre los puntos críticos, solo algunas preguntas claves que ayuden a impulsar la conversación.

Servir como facilitador entre los empleadores y el personal operativo. Al analizar eso, un gran ejemplo esta en nuestros centros de carreras locales, *NCWork*. Contamos con nuestro modelo de entrega de servicios integrados, o modelo ISD. Con esto, tratamos de encontrar manera de incluir a nuestro personal orientado a los negocios con nuestro personal de desarrollo de talento para ver que esta en proceso, porque eso nos permite hablar y compartir con los empleadores con quienes estamos trabajando actualmente, con quienes estamos interactuando en este momento, para poder ubicarlos en oportunidades de pre-aprendizaje o aprendizaje.

Adicionalmente, con nuestro programa a nivel local, a medida que atraemos a empleadores que desean asociarse con nosotros, nos gusta presentarles a nuestro personal operativo para que puedan conectarse con quién va a ejecutar mucho de los servicios, si utilizamos un OJT para el aprendizaje. Por eso nos gusta conectar a nuestros socios con nuestro personal operativo a medida que los incorporamos.

Y luego brindamos ese apoyo al socio empleador desde el inicio del adiestramiento durante todo su período. Creo que uno de los mitos que también escuchamos es "Mira, realmente no tengo tiempo para asesorar ni monitorear. ¿Qué tipo de apoyo existe?" Siempre nos gusta compartir con los empleadores interesados que, al trabajar con la fuerza laboral, podemos brindarles ese apoyo continuo durante todo su tiempo. Puedes avanzar a la siguiente diapositiva.

Quería brindarles una perspectiva local de cómo funciona para nosotros, nuestro modelo ISD local. Nos gusta hablar de cómo se vería si alguien viniera desde la calle, por ejemplo, o si fuera una referencia. Pero si nos fijamos en el segundo bloque de desarrollo de talentos, nos permite determinar la elegibilidad para *WIOA*. Entonces, con cualquier participante que incluyamos en nuestros programas, informamos a los empleadores que queremos asegurarnos de que sean elegibles para nuestros servicios. Pero también podemos identificar desde el principio todas nuestras fuentes de fondos porque queremos poder entrelazar este financiamiento para brindar el mayor apoyo al empleador y al participante durante todo su período de aprendizaje o pre-aprendizaje.

Luego analizamos las oportunidades de co-inscripción. Entonces, si tenemos subvenciones especializadas, es posible que sea necesario un proceso de co-inscripción. Lo siento, si vuelves a la última diapositiva del modelo de ISD. Uno atrás. Lo siento, ¿podrías avanzarlo una vez más? Bueno. Y luego con... Uh-oh. Creo que tenemos un poco de... Ahí vamos. Con nuestras soluciones de empleo, le permite a nuestro personal de negocios interactúe con nuestro personal de desarrollo de talentos. Somos capaces de identificar candidatos potenciales. Podemos recomendar personas. Y luego, a partir de ahí, podemos establecer acuerdos entre nuestros socios para comenzar. Y puedes pasar a la siguiente diapositiva.

Solo quería mostrar un vistazo de cómo es nuestra asociación. Un vistazo de cómo se ve nuestro modelo para los socios empleadores que estén interesados. Ahí tienes. Lo miramos de dos maneras. Si se trata de una industria existente, lo que significa que ya tenemos trayectorias aprobadas, el proceso es muy fácil para que los empleadores se unan. Y luego, si se trata de una industria nueva, es solo un paso secundario para nosotros identificar los salarios, los cursos y las competencias de instrucción relacionadas. Este es un modelo que ha sido muy beneficioso

para nosotros. A medida que traemos nuevos empleadores para que se asocien con nosotros, tenemos un acuerdo de empleador-socio, que es un acuerdo simple de dos páginas que nuestro empleador firma, y luego tenemos una orientación simple que luego le permitimos al socio involucrarse con nuestro personal operativo. Puedes pasar a la siguiente diapositiva. Solo para las asociaciones, lo abordaré brevemente, como dije, con el pre-aprendizaje y el aprendizaje, ha sido una excelente manera para que nuestros buscadores de carrera estén expuestos. Nos fijamos en la inclusión de la diversidad y en las poblaciones desatendidas. Hemos tenido bastante éxito al involucrar y tener este modelo para apoyar a estas poblaciones. Como mencioné, a los empleadores, con pre-aprendizaje y aprendizaje, les encanta ver esto como un canal porque pueden acceder a talento de calidad, pueden personalizar la capacitación y seleccionar rápidamente personas que estén listas para trabajar. Y luego pudimos lanzar muchas iniciativas basadas en eso. Actualmente tenemos iniciativas para personas que previamente han tenido problemas con la justicia. Tenemos iniciativas con refugiados e inmigrantes. Podemos buscar oportunidades para mujeres en carreras no tradicionales. La mayoría de nuestros aprendices de tecnología son mujeres. Así que podemos unir todos esos mundos para crear un trabajo realmente sorprendente. Solo tengo el ejemplo al final de cómo podemos aprovecharnos del pre-aprendizaje y cómo los empleadores pueden luego aprovecharse de esos programas de pre-aprendizaje para reclutar personas rápidamente para trabajar. Puedes pasar a la siguiente diapositiva, creo que fue la última. Mejores prácticas: creación de un sistema de aprendizaje uno a uno para el personal operativo. El personal cambia todo el tiempo. Hemos podido crear una capacitación para el personal que nos permite entrenar a nuestro personal sobre el aprendizaje, el programa local que tenemos, incluso mostrando una imagen de cómo WIOA apoya el aprendizaje y los aprendizajes registrados, y aprendiendo cuál es su función. Al tener reuniones quincenales con nuestros facilitadores, podemos administrar nuestros programas actuales, estamos desarrollando nuevos programas e incluso analizamos futuros programas. También las mejores prácticas, asegurándose de que sus políticas locales estén alineadas con sus objetivos de aprendizaje. Si tiene políticas de OJT y tiene un programa de aprendizaje, probablemente necesite revisarlas. Por eso se generan muchas conversaciones para ver internamente. Tenemos reuniones de interés con la industria para crear esas conversaciones, esos cuestionarios sobre los puntos débiles, como mencioné anteriormente, pero también continuamos educando sobre los beneficios de los programas y servicios de apoyo. Muchas de esas cosas nos permiten continuar las conversaciones que ciertamente hemos visto como un beneficio para nuestro programa. Muchas gracias. Creo que le devolveré la palabra a Xander.

Kimberly Meadows:

Gracias. En realidad, yo me haré cargo a partir de ahora, Melissa.

Melissa Smith:

Bien.

Kimberly Meadows:

Gracias a Melissa, Wanda y Kathryn de *ApprenticeshipNC*, y gracias a Katie de *Safal Partners*. Tenemos tiempo para tal vez una pregunta, así que solo responderé una pregunta del chat.

Pero también quiero hacerles saber que cualquier pregunta que no podamos responder aquí en el seminario web, proporcionaremos un documento de preguntas y respuestas que aborde cada pregunta que esté aquí, y obtendremos las respuestas de nuestros presentadores hoy; lo tendremos en nuestro sitio web *Next Level Now*. Solo quiero abordar una de las preguntas aquí, y dice: "¿Los incentivos de los empleadores que describieron hoy en el condado de Guilford para el aprendizaje y el pre-aprendizaje también están disponibles en otros condados de Carolina del Norte, o deberían consultar por separado con otras juntas laborales locales?"

Melissa Smith:

Mientras que el condado tenga adiestramientos en el empleo (OJTs), esos incentivos podrían verse diferentes, la política podría verse diferente. Pero la mayoría de las juntas locales de fuerza laboral sí cuentan con programas de adiestramiento en el empleo y fondos para cuentas individuales de adiestramiento (ITA). Las cantidades pueden variar un poco.

Kimberly Meadows:

Muy bien.

Wanda Ramos-McPherson:

Con respecto al financiamiento del aprendizaje, hay algunos fondos disponibles en todo el estado. Todo depende de si se cumplen o no los criterios. Por lo tanto, definitivamente me comunicaría con el consultor en su región para ver si cualifican para recibir financiamiento.

Kimberly Meadows:

Bien, gracias por esas respuestas. Nuevamente, vemos que hay varias preguntas en el chat, las abordaremos y publicaremos nuestro documento de preguntas y respuestas en nuestro sitio web. Así que vuelvan a visitar nuestro sitio web *Next Level Now* para obtener todas las respuestas a las preguntas que tienen aquí en el chat. Entonces, si pudiéramos pasar a la siguiente diapositiva, por favor. Les daremos una lista de recursos adicionales que no solo hemos utilizado aquí en el seminario web de hoy, sino también recursos adicionales a medida que buscan aprendizajes registrados. Esto estará en la diapositiva y también en nuestro sitio web, para que puedan tener acceso a esos recursos. Si podemos pasar a la siguiente diapositiva, le devolveré la palabra a nuestro moderador de hoy, Robert Knight, para que cierre.

Robert Knight:

Muchas gracias, Kim. Nuevamente, en nombre de la Administración de Empleo y Adiestramiento y la colaboración *Next Level Now*, quiero brindar un gran aplauso y agradecer a todos nuestros panelistas de hoy por compartir su conocimiento y experiencia que espero que les resulten muy útiles. Nuevamente, le agradecemos que se tomaron el tiempo de estar con nosotros. Gracias.

Siguiente diapositiva por favor. Nuevamente, les invitamos a convertirse en miembro de nuestra comunidad de práctica *Next Level Now*. Allí encontrarán más recursos para poder enviar preguntas y solicitar asistencia técnica. Y si usted tiene una práctica prometedora que le gustaría presentar, nos encantaría escuchar de usted. Gracias nuevamente por asistir a la sesión de hoy. Ahora le entregaré la palabra al equipo de *WorkforceGPS* para que cierre.

RENUNCIA

Traducido por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos – Administración de Capacitación para el Empleo, en Washington, DC.

Cualquier traducción de cualquier material a otros idiomas aparte del inglés, servirán solamente como una conveniencia a los miembros del público que no leen inglés. Hemos intentado a proveer una traducción precisa del texto, pero el texto oficial es el texto en inglés, y cualquier diferencia en la traducción no tendrán efecto obligatorio ni legal. Referencias identificando al documento original en inglés están disponibles para la mayoría de los documentos que no estén en inglés.