

Inversión en fuerza laboral y competencia

El éxito continuo del Condado de Los Angeles como vía de acceso del transporte de carga no depende únicamente de la calidad de la infraestructura multimodal de transporte de carga y la conexión entre sus industrias, vías de acceso y proveedores de servicios de la cadena de suministro, sino también de la calidad, cantidad y movilidad de la fuerza laboral de la región. La fuerza laboral que se requiere para dar soporte al sector de movimiento de mercancías es diversa y se encuentra en constante evolución para cumplir con las muy diversas funciones que se requieren dentro de un sinnúmero de actividades de la cadena de suministro. Además, los cambios registrados en la tecnología y en las estrategias de la cadena de suministro para responder a las expectativas siempre cambiantes de la entrega están incrementando la complejidad y sofisticación de las operaciones logísticas, lo cual genera nuevas demandas y expectativas en cuanto a las habilidades y los conocimientos de los trabajadores. En consecuencia, cultivar y apoyar esta fuerza laboral hace necesaria la coordinación cuidadosa entre diversos socios, desde entidades de desarrollo de la fuerza laboral e instituciones académicas que identifican y capacitan a los trabajadores, hasta los empleadores que los contratan. Capacitar a la fuerza laboral del movimiento de mercancías y dotarlos de las habilidades adecuadas para satisfacer las necesidades cambiantes de la industria es esencial para mantener la competitividad en la región de Los Angeles como vía de acceso preferida y sustentar la vitalidad económica de la región. Es más, invertir en el fortalecimiento de la fuerza laboral local es una herramienta efectiva para corregir las disparidades que se han observado en términos de raza, ingreso y niveles educativos mediante disposiciones de orientación dirigidas a comunidades de escasos recursos dentro del Condado de Los Angeles.

Como entidad involucrada en la planificación y coordinación, el diseño, la construcción y la operación del transporte en el Condado de Los Angeles, Metro reconoce con sinceridad la importancia de invertir en el desarrollo de la fuerza laboral. Metro ha institucionalizado programas de capacitación, planes de carrera desarrollados, además de instituir políticas de contratación dirigidas en el ámbito del tránsito público. De manera específica, Metro estableció el programa Workforce Initiative Now-Los Angeles (WIN-LA) (Iniciativa para Fuerza Laboral Ahora-Los Ángeles); la iniciativa Exponer, Educar y Emplear (Expose, Educate & Employ) (E3) (y la Escuela de Transporte de Metro (Metro Transportation School) asociada, así como el Acuerdo de Proyecto Laboral y Política para Carreras en el Sector Construcción (Project Labor Agreement and Construction Careers Policy) (PLA/CCP) (), con la finalidad de ofrecer experiencia, programación educativa y planes de carrera en construcción, operaciones o mantenimiento, administración y servicios profesionales dentro de Metro y en toda la industria del tránsito. Muchas de las habilidades desarrolladas como parte de los programas de Metro –relacionados, en particular, con administración de proyectos, visualización de datos, previsión y cumplimiento– también se aplican de manera general en varios sectores de la industria, especialmente en el movimiento y la logística de mercancías. Los innegables vínculos y paralelismos entre los esfuerzos de desarrollo de la fuerza laboral de Metro en el sector transporte y otras organizaciones dentro del sector

de logística ya están listos para emparejarse con el propósito de crear esfuerzos que converjan y se refuercen mutuamente, todo lo anterior, en apoyo a la equidad y el crecimiento económico de la región.

Existe también un reconocimiento cada vez mayor sobre los efectos negativos de la movilidad y el acceso al empleo, así como de la movilidad económica y el ascenso social de las personas. En el Condado de Los Angeles, únicamente es posible llegar al 3.3 por ciento de los empleos en el sector del movimiento de mercancías luego de un viaje menor o igual a una hora de tránsito. Cuando se trata de tomar decisiones sobre inversiones en movilidad, este es un factor importante que Metro debe considerar como parte del esfuerzo para cerrar las brechas de equidad con el apoyo de medios de transporte.

Una fuerza laboral bien capacitada y competente es el cimiento de una región que adopta la innovación y desea ser competitiva. Si bien el propósito fundamental de Metro no consiste en ofrecer capacitación en desarrollo de fuerza laboral específica para el movimiento de mercancías, Metro cumple funciones importantes como empleador, socio de desarrollo de fuerza laboral, proveedor regional de movilidad y órgano de diseño de políticas. Mediante el diálogo con los grupos de interés, ha sido posible destacar diversas oportunidades para Metro como líder y socio regional en el cumplimiento de los objetivos de la fuerza laboral en términos de competencia. Metro debe:

Estrategias y acciones clave

1. Establecer asociaciones con instituciones académicas y de investigación con la finalidad de llevar a cabo investigación aplicada que permita comprender las brechas en habilidades y competencias dentro de la fuerza laboral en el ámbito de la logística en la región y que son las que buscan los empleadores.

- a. Inventariar los programas regionales de desarrollo y capacitación de la fuerza laboral administrados por partes interesadas de la región, como METRANS, los puertos, Long Beach City College y otros para identificar los recursos institucionales que forman parte de este esfuerzo.
- b. Trabajar con los socios mencionados en la sección 1.a. para promover la comprensión detallada de Metro acerca de las brechas en habilidades y competencia de la fuerza laboral, en los niveles de clasificación de empleos, por ejemplo.
- c. Comprender totalmente las habilidades que pueden transferirse entre las industrias del tránsito y la logística y los beneficios de ambos a fin de articular las prioridades de inversión de Metro en materia de fuerza laboral.

2. Ampliar las asociaciones de Metro con las escuelas de comercio y universidades de la comunidad, así como con los principales empleadores, con el fin de ofrecer oportunidades para experimentar y validar los programas existentes de desarrollo de la fuerza laboral.

- a. Evaluar si los programas existentes de desarrollo de la fuerza laboral satisfacen las necesidades de los trabajadores y los empleadores y extraer sugerencias para mejorar los programas de desarrollo de la fuerza laboral de Metro.

3. Ampliar las políticas locales y dirigidas de Metro en beneficio de los integrantes de las comunidades históricamente menos favorecidas.

- a. Evaluar las políticas de Metro existentes sobre contratación local y dirigida para identificar áreas de mejora, con la finalidad de asegurar que las políticas de contratación de Metro estén diseñadas para cerrar brechas de equidad. Entre estas consideraciones se puede incluir la denominación, historia delictiva, ingresos, raza y niveles educativos de las comunidades vulnerables de CalEnviron.

4. Ampliar los programas actuales de capacitación de Metro e incluir una perspectiva de capacitación de la fuerza laboral que les provea las herramientas necesarias para responder a los cambios tecnológicos en la industria del transporte y tránsito.

- b. Definir las habilidades y competencias que se requieren para operar y dar mantenimiento a los camiones con tecnología limpia, en combinación con la Iniciativa de Camiones Limpios del Condado (Countywide Clean Truck Initiative).
- c. Institucionalizar los programas de capacitación y aprendizaje para construir un canal consistente que satisfaga las necesidades regionales en materia de fuerza laboral.
- d. Unirse al Grupo de trabajo para el desarrollo de la fuerza laboral (Workforce Development Working Group) (de Metro, que dirige el Departamento de Capital Humano y Desarrollo, para asegurar que las brechas en habilidades y competencias presentes en las industrias de logística se integren como áreas de oportunidad para las iniciativas de desarrollo de la fuerza laboral de Metro.

5. Respaldar programas regionales, estatales y federales de financiamiento para la construcción y el fortalecimiento del desarrollo y competencia de la fuerza laboral, con el propósito de asegurar que los trabajadores del Condado de Los Angeles puedan capitalizar las oportunidades de empleo.

- a. Comprender las políticas actuales asociadas con la inversión en desarrollo de la fuerza laboral a fin de establecer una base para la creación de políticas enfocadas en el financiamiento.
- b. Establecer una asociación regional en torno al financiamiento para la inversión en fuerza laboral para desarrollar flujos de ingresos locales y regionales encaminados a garantizar contribuciones

equivalentes por parte del Condado de Los Angeles para cualesquiera oportunidades de subvención regionales, estatales o federales.

- c. Establecer una campaña regional de fomento del financiamiento, en coordinación con un llamado a favor de financiamientos mayores y focalizados para los programas de desarrollo de la fuerza laboral en el sector del movimiento de mercancías.
- d. Definir las necesidades en materia de habilidades y competencias de la fuerza laboral que den sustento a la Iniciativa de Camiones Limpios del Condado (Countywide Clean Truck Initiative) de Metro para mantener la infraestructura de apoyo.

6. Mejorar la red de servicios de tránsito de Metro y los servicios auxiliares regionales para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral del movimiento de mercancías y fortalecer su capacidad para tener acceso a empleos en condiciones más favorables.

- a. Comprender las disparidades de acceso a los empleos que enfrentan los trabajadores usuarios de los servicios de tránsito, con enfoque en los empleos en áreas logísticas, mediante un análisis sobre las brechas en los servicios de tránsito de Metro, a fin de identificar oportunidades para dar un mejor servicio a las futuras poblaciones de trabajadores.
- b. Desarrollar recomendaciones para mejorar el acceso a empleos durante el día. Por ejemplo, evaluar la capacidad de Metro para ofrecer servicios de “tercer turno” y otros servicios de traslado no tradicionales a la fuerza laboral del movimiento de mercancías.
- c. Asociarse con operadores municipales regionales para dar solución a estos problemas de movilidad en las áreas atendidas de manera total o parcial por otras agencias de tránsito.