

2023

INDUSTRY WORKFORCE SUMMIT REPORT

PIPELINES + PATHWAYS

CUMBRE SOBRE EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR: INFORME DE 2023

PROYECTOS Y ORIENTACIÓN PARA LOS PROFESIONALES DE ARBORICULTURA Y DASONOMÍA URBANA

Taller previo al Foro Mundial de Bosques Urbanos (World Forum on Urban Forests)

15 de octubre de 2023, Washington D. C.

Este informe fue posible gracias a los esfuerzos de la International Society of Arboriculture (ISA), la Sustainable Forestry Initiative (SFI) y la Society of American Foresters (SAF), con el apoyo del Servicio Forestal de los Estados Unidos (US Forest Service).



COMENTARIOS DE BIENVENIDA

Este informe analiza los retos actuales relacionados con la selección y la retención de una plantilla sostenible en el sector de arboricultura y dasonomía urbana, y detalla las oportunidades para abordar estos retos.

Los retos y las oportunidades que se documentan en este informe se recopilieron en forma conjunta en las mesas redondas y en los debates grupales realizados en la cumbre sobre el mercado laboral del sector que se celebró el 15 de octubre de 2023. Esto representa un esfuerzo colectivo de la industria hacia una acción de colaboración con miras a aumentar la capacidad de las plantillas del sector.

CAITLYN POLLIHAN

CEO Y DIRECTORA EJECUTIVA

International Society of Arboriculture



Caitlyn expresó su entusiasmo por continuar la conversación iniciada durante la Cumbre sobre el mercado laboral del sector de 2018 en esta cumbre de 2023. Después de la pandemia, los retos a los que se enfrenta el mercado laboral han cambiado, y se necesitan nuevas estrategias y soluciones para crear y promover oportunidades que permitan a generaciones actuales y futuras elegir carreras profesionales relacionadas con la arboricultura y la dasonomía urbana. La ISA aspira a comprender los retos actuales del mercado laboral y quiere conocer las sugerencias de los participantes para superarlos, tanto de manera individual como colectiva. Caitlyn expresó que la colaboración es clave para aprovechar las oportunidades que se le presentan a los candidatos en el ámbito ejecutivo federal.

TERRY BAKER

CEO

Society of American Foresters



Terry indicó que la colaboración de la SAF con la SFI y la ISA es fundamental para comprender los retos, las inversiones y las oportunidades del sector, y también para unificar las soluciones con miras a facilitar una plantilla estable. Compartió que la SAF está interesada en profundizar en las cualidades que las empresas buscan en los candidatos y hacia dónde están dirigidas sus inversiones. Considera que las grandes ciudades son “crisoles culturales” donde personas de diferentes culturas y entornos viven, juegan y trabajan con las demás. Aplicó el mismo concepto al mosaico de profesionales de arboricultura y dasonomía urbana. Terry también mencionó que la SAF espera con ansias los siguientes pasos prácticos — desarrollados a través de esta cumbre— que se darán.

PAUL JOHNSON

DIRECTOR SÉNIOR DE DASONOMÍA URBANA Y
COMUNITARIA Y RESPONSABLE DE ORIENTACIÓN
PROFESIONAL

Sustainable Forestry Initiative



Paul expresó que 2023 sería un punto de inflexión para la dasonomía urbana y comunitaria. El sector de arboricultura y dasonomía urbana se enfocará en la importancia de este año, marcado por la inversión histórica del Servicio Forestal de los Estados Unidos en dasonomía urbana, el nuevo estándar de la SFI y el World Forum on Urban Forestry. Paul describió que hay dos puntos críticos para la SFI de cara a los próximos 5 a 10 años: (1) acceso a árboles para plantar y (2) acceso a las personas que planten y mantengan esos árboles.

El sector de la arboricultura lleva años observando una escasez de mano de obra, y esta situación tenderá a empeorar, salvo que el sector se pueda unir para desarrollar acciones generalizadas y constantes. Asimismo, Paul compartió que si bien hace poco tiempo que la SFI se aboca a la dasonomía urbana y comunitaria, a la organización le entusiasma colaborar y coordinar los esfuerzos para marcar diferencias reales.

↓ ÍNDICE

↓	Comentarios de bienvenida	03
---	---------------------------	----

↓	Mesa redonda y debates en grupos pequeños	05
---	---	----

↓	Retos actuales	14
---	----------------	----

↓	Oportunidades	16
---	---------------	----

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Arborholic, LLC
Arizona State University
City of Norfolk
Cocoloba AgroEnvironmental LLC
Davey Resource Group
Davey Tree Expert Company
Groundwork Bridgeport, Inc.
International Society of Arboriculture
Society of American Foresters
Sustainable Forestry Initiative
The Corps Network
Tree Trust
TreePeople
Trees Forever
Ulman Public Policy
University of California
University of Georgia Warnell School of Forestry and Natural Resources
Urban and Community Forestry Society
Yale School of the Environment

↓	Conclusiones clave	18
---	--------------------	----

↓	Comentarios finales	19
---	---------------------	----

Este informe fue elaborado a partir de los apuntes que se tomaron durante la Cumbre sobre el mercado laboral del sector del 15 de octubre de 2023. Los comentarios de los participantes han sido editados por razones de claridad y brevedad.

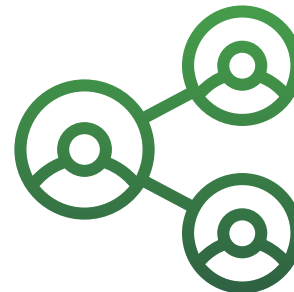
↘ MESA REDONDA Y DEBATES EN GRUPOS PEQUEÑOS

MODELOS ACTUALES DE DESARROLLO DE APTITUDES PARA FORMAR A LAS PLANTILLAS

Durante una mesa redonda inicial, profesionales del sector versados en cada modelo de desarrollo de aptitudes describieron sus experiencias en la selección y retención de profesionales para arboricultura y dasonomía urbana; además, detallaron los retos y las oportunidades. A continuación, se desarrollaron debates en grupos pequeños que permitieron a los participantes esclarecer los éxitos y los retos asociados a los modelos de desarrollo de aptitudes. Para cada uno de los modelos de desarrollo de aptitudes, en primer lugar los panelistas compartieron sus experiencias y, a continuación, los participantes contribuyeron con sus aportes generados durante los debates en grupos pequeños.



PASANTÍA Y MENTORÍA



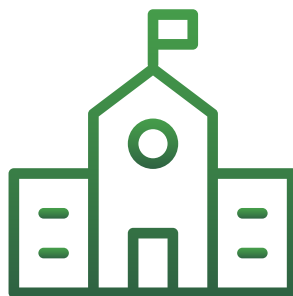
PROYECTOS BASADOS EN LA COMUNIDAD



MODELO DE ORGANIZACIONES CORPS



PROGRAMAS DE ACREDITACIÓN



ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN “K-12”

PASANTÍA Y MENTORÍA

Jerri Taylor

Directora de diversidad y orientación profesional en Sustainable Forestry Initiative (SFI)

La SFI trabaja para diversificar el sector de arboricultura y dasonomía urbana formando a los estudiantes sobre la ética de la conservación y la dasonomía, en especial la cobertura arbórea urbana equitativa (tree equity) en comunidades urbanas de personas de color.

Los obstáculos que se suelen observar en el sector de arboricultura y dasonomía urbana incluyen el desconocimiento de oportunidades profesionales por parte de los padres, el compromiso tardío, los escasos cursos de formación y la falta de conocimientos individuales para transferir aptitudes. Con el uso de pedagogía holística, la SFI forma a las personas en los tipos de trabajos relacionados con la protección del medio ambiente disponibles. La SFI comienza la formación y la difusión desde la etapa preescolar hasta quinto grado, de modo tal que padres, profesores y tutores puedan brindar apoyo y participar. Los programas de la SFI en Canadá ofrecen a los estudiantes de escuela secundaria oportunidades de aprendizaje empírico (por ejemplo, pasantías) para que exploren futuras carreras profesionales. La SFI otorga subsidios a diversas organizaciones que contratan a estudiantes involucrados en la SFI; dichos subsidios están financiados a través de subvenciones. Es importante destacar que

el programa de mentorías de la SFI está impulsado por los alumnos, lo que los alienta a formular preguntas, a desarrollar aptitudes de preparación profesional y a tener oportunidades para hacer contactos.

Asimismo, la SFI se enorgullece de crear un entorno propicio para las empresas, sobre todo para aquellas que siempre buscan diversificar su plantilla. Recientemente, la organización publicó un informe llamado Black Faces in Green Spaces: The Professional Journey of Black Professionals in Green Careers (Caras negras en espacios verdes: la trayectoria de los profesionales negros en las carreras verdes) para comprender las causas y los efectos de la falta de diversidad en la arboricultura y la dasonomía urbana. Dicho informe concluye que los obstáculos para ingresar al mundo laboral se originan en traumas generacionales y

en comportamientos sociales que ponen de relieve las diferencias dentro de una comunidad. Estos obstáculos inciden en cómo una persona percibe las oportunidades laborales y cómo las empresas conforman su plantilla. Quienes se plantean ingresar al sector necesitan ver a personas parecidas a ellos con experiencias similares. La mentoría suele tener la mayor incidencia en el interés de una persona por una carrera profesional.

CON EL USO DE PEDAGOGÍA HOLÍSTICA, LA SFI FORMA A LAS PERSONAS EN LOS TIPOS DE TRABAJOS RELACIONADOS CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DISPONIBLES

en comportamientos sociales que ponen de relieve las diferencias dentro de una comunidad. Estos obstáculos inciden en cómo una persona percibe las oportunidades laborales y cómo las empresas conforman su plantilla. Quienes se plantean ingresar al sector necesitan ver a personas parecidas a ellos con experiencias similares. La mentoría suele tener la mayor incidencia en el interés de una persona por una carrera profesional.



PERSPECTIVAS DE LOS PARTICIPANTES:

La mentoría desempeña un papel importante para brindar apoyo a los estudiantes que ingresan al sector de la dasonomía y la conservación; uno de los mayores retos es la dificultad para hallar mentores diversos a fin de llegar a jóvenes de diferentes entornos.

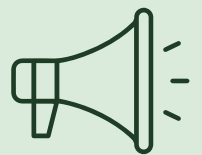


En cuanto a la mentoría, es importante proporcionar a los jóvenes que provienen de entornos diversos los servicios integrales adecuados para abordar problemas de transporte, licencias, cuidado de niños y otros recursos para los que se necesita dinero, ya que la mentoría a menudo es un privilegio y, en el caso de los estudiantes que tienen que trabajar para asistir a clases, no es una opción viable debido al nivel de compromiso.

Con el fin de que las pasantías resulten atractivas, es fundamental asegurarse de que las carreras profesionales para las que no se requiere un título universitario generen ingresos razonables, ya que las personas rehuyen el sector del cuidado de los árboles al ver los sueldos publicados por el Departamento de Trabajo (Department of Labor).

Es importante dar mayor visibilidad a los programas de pasantías y hablar con los directivos y consejeros escolares para modificar la connotación negativa vinculada con las escuelas de oficios y los programas de pasantías; el sector del cuidado de los árboles puede proporcionar un excelente salario digno y es rentable cuando hay que controlar los costos. Hay que educar a los padres sobre las pasantías, ya que muchas personas están condicionadas y creen que la universidad es la única manera de tener éxito.

Uno de los retos es transmitir el conocimiento a las escuelas y a los centros de formación profesional para dar a conocer entre los estudiantes a una edad temprana que las pasantías pueden brindar muchas opciones, no solo a los principiantes.



Con respecto a las pasantías y las mentorías, la representación fue un denominador habitual. Se necesitan mensajes que lleguen a poblaciones diversas sobre estas opciones profesionales, y esta información se debe transmitir a los jóvenes y a sus familias a una edad temprana.

PROYECTOS BASADOS EN LA COMUNIDAD

Cindy Schwab

Responsable de selección de personal en The Davey Tree Expert Company (“Davey”)

El éxito que tiene Davey con este modelo de desarrollo de aptitudes se debe a las organizaciones comunitarias interesadas en trabajar con Davey. Estas organizaciones brindan a los empleados aptitudes transferibles y, a cambio, Davey ofrece empleos fijos y a jornada completa, lo que muchas organizaciones comunitarias valoran ya que sacan a las personas de la pobreza y les permiten acceder a la clase media.

Las organizaciones comunitarias con las que Davey trabaja ofrecen servicios integrales de alojamiento, asesoramiento en salud mental, transporte y equipos de protección personal, algo que a las empresas a veces les resulta difícil proporcionar. Las organizaciones comunitarias brindan a Davey acceso a candidatos que tienen, como mínimo, 21 años, y que pueden pasar una prueba de detección de drogas y una comprobación de antecedentes. Asimismo, estas organizaciones ayudan a diversificar la mano de obra del sector gracias a las relaciones duraderas que forjan en ciertas comunidades. Antes, ciertas especializaciones obligatorias limitaban el número de candidatos, pero después del COVID, Davey comenzó a trabajar con organizaciones colaboradoras

que están desarrollando aptitudes de preparación para el mercado laboral.

Este modelo requiere paciencia, en especial con las organizaciones comunitarias que no están familiarizadas con la arboricultura y la dasonomía urbana. Al generar confianza y fortalecer los beneficios y los objetivos mutuos, las organizaciones colaboradoras comprenden mejor las aptitudes que Davey y otras empresas necesitan en sus candidatos. Davey animó a los participantes de la cumbre a analizar de qué

EL ÉXITO QUE TIENE DAVEY CON ESTE MODELO DE DESARROLLO DE APTITUDES SE DEBE A LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS INTERESADAS EN TRABAJAR CON DAVEY.

forma las organizaciones comunitarias locales pueden trabajar mano a mano con las empresas para crear una plantilla de arboricultura y dasonomía urbana cualificada y duradera.



PERSPECTIVAS DE LOS PARTICIPANTES:

- Algunos éxitos obtenidos mediante este modelo provienen de colaborar con programas de puesta en libertad de reclusos, Future Farmers of America (FFA)/4H, organizaciones de lucha contra la pobreza e iglesias.
- Los tres retos principales que se encuentran al implementar programas o programaciones son los siguientes:

1

SELECCIÓN,
TRANSPORTE,
REMUNERACIÓN Y
EDAD/EXPERIENCIA
DE LOS CANDIDATOS

El transporte de la plantilla es difícil ya que no se pueden utilizar fondos federales para comprar vehículos o equipos pesados. Una buena solución a este reto es alquilar camionetas u obtener coches, remolques y equipos a través de donaciones. Las horas tempranas y variables, junto con las dotaciones cambiantes, también implican retos logísticos adicionales para el transporte. Los candidatos deben tener más en cuenta que la remuneración varía en función de la ubicación y que una persona puede vivir de los sueldos que se pagan en el sector de los árboles. Asimismo, el sector podría renovar las plataformas de contratación con el fin de especificar la remuneración para los empleados potenciales.

2

ABASTECIMIENTO
DE ÁRBOLES
Y CUIDADOS
POSTERIORES A LA
PLANTACIÓN

El abastecimiento de árboles para plantar es un factor limitante; se necesita acceder a más viveros y recursos de la cadena de suministro. Además, a las empresas les está resultando difícil encontrar personas que planten y mantengan árboles. El mantenimiento posterior a la plantación es más caro y menos atractivo que los fondos para la plantación inicial.

3

VISIBILIDAD DE
LA CARRERA
PROFESIONAL

Las estrategias de optimización de los motores de búsqueda pueden guiar mejor a las personas interesadas en el sector de arboricultura y dasonomía urbana a recursos e información útiles. Se puede abordar el desconocimiento del sector explicando mejor el valor de las certificaciones y las microcredenciales. Esto podría realizarse mediante la gestión de marcas de la organización (por ejemplo, indicando que hay valor y legitimidad en la SAF, la ISA y otros colaboradores nacionales), que ayudará a generar el reconocimiento de la arboricultura y dasonomía urbana como una carrera profesional más respetada y válida. El desarrollo de conexiones entre certificaciones también puede establecer expectativas para el avance y el crecimiento profesionales. Separar los requisitos de acreditación básica de las certificaciones más avanzadas puede crear un mayor acceso y equidad, y también asegurar que la capacitación se ajuste a las necesidades de las empresas.

MODELO DE ORGANIZACIONES CORPS



Bobby Tillet

Director de Servicios a los Miembros en The Corps Network

The Corps Network, fundada en 1985 como la National Association of Service and Conservation Corps, representa más de 150 organizaciones Corps miembros en los 50 estados y en los territorios de Guam y Puerto Rico. The Corps ayuda a unos 22,000 adultos jóvenes al año con capacitaciones y programas de servicio remunerados que promueven la gestión ambiental y la resiliencia climática. Estos programas trabajan con adultos jóvenes de entre 16 y 33 años o con veteranos de cualquier edad que participan en pasantías o en programas basados en equipos. The Corps Network ayuda a las personas a alcanzar sus objetivos y a obtener posibles salidas profesionales. A través de este modelo, las personas buscan el desarrollo personal y reciben viáticos o dinero para gastos de alojamiento.

La Subvención para bosques urbanos y comunitarios (Urban and Community Forest Grant) del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (United States Department of Agriculture, USDA) aporta 90 millones de dólares para los programas de organizaciones Corps. El objetivo de The Corps Network es crear un modelo de organizaciones Corps exitoso para la orientación profesional de la dasonomía urbana. The Corps Network tiene experiencia en compartir herramientas con las personas para su preparación profesional; no obstante, estas personas se enfrentan a obstáculos como requisitos de acreditación poco claros para ciertas carreras relacionadas con la arboricultura y la dasonomía urbana. Asimismo, no se sabe qué pasos seguir después de conseguir una certificación inicial ni está claro qué otras credenciales se deberían obtener para seguir avanzando, sobre todo para quienes buscan una carrera que les permita mantener a sus familias. The Corps Network intentará acortar distancias entre la acreditación y las oportunidades laborales mediante programas de organizaciones Corps de arboricultura y dasonomía urbana en el ámbito nacional para que más personas puedan desarrollarse profesionalmente en el sector.

PERSPECTIVAS DE LOS PARTICIPANTES:

Es posible que haya pocos ejemplos del modelo de organizaciones Corps utilizado en arboricultura y dasonomía urbana, pero habrá muchos más gracias a la ayuda financiera reciente.

El modelo de organizaciones Corps es una excelente manera de resolver el reto de “no puedo conseguir un empleo sin experiencia, pero no puedo adquirir experiencia sin un empleo”.

Encontrar las organizaciones colaboradoras apropiadas será la clave del éxito en la aplicación del modelo en la dasonomía urbana.

Junto con estos esfuerzos se necesitará capacitación y formación técnicas.

El modelo de organizaciones Corps es una excelente manera de interactuar con una población más diversa y de incluirla en la dasonomía urbana y comunitaria.

The Corps Network cuenta con recursos para las organizaciones que desean poner en marcha una organización Corps.



PROGRAMAS DE ACREDITACIÓN

Jamie King

Miembro de la Urban and Community Forestry Society (conocida anteriormente como Society of Municipal Arborists), gerente de dasonomía urbana y arbolista universitario en Virginia Tech

En la Urban Forestry Academy de Virginia Tech se enseña al alumnado aptitudes básicas de dasonomía urbana y comunitaria. Jamie también trabaja en el ISA Credentialing Council y en la sección del Atlántico Medio (Mid-Atlantic Chapter) de ISA (MAC-ISA). Se incorporó al mundo laboral como pasante de verano bajo la mentoría de Eric Wiseman. Su interés en la arboricultura continuó con mayores responsabilidades e incentivos para obtener credenciales. La mentoría ayuda a que las personas se familiaricen con la arboricultura y la dasonomía urbana; por su parte, las credenciales pueden crear oportunidades para que esos intereses se conviertan en carreras profesionales.

Este programa plantea un reto: no hay ningún control oficial para la obtención de credenciales. Las personas deben estar dispuestas a aprovechar las oportunidades, como en el caso de Jamie. Una ventaja de la acreditación es que los profesionales pueden comunicar mejor sus especializaciones a sus clientes y a las partes interesadas. Fomentar las relaciones de mentoría, interconectar las comunidades y promover la acreditación pueden ayudar a los profesionales a encontrar apoyo y a trabajar de manera mancomunada para abordar carencias en las plantillas.

PERSPECTIVAS DE LOS PARTICIPANTES:

Traducir materiales (por ejemplo, de comunicación, recursos, formularios y exámenes) a otros idiomas es clave para abrir las puertas a nuevos miembros del mercado laboral. Un rol cada vez más importante de las organizaciones es motivar a las empresas para que faciliten materiales en otros idiomas.



Es necesario considerar las palabras que el sector utiliza para describir el campo y la profesión. Por ejemplo, en otros países, las carreras profesionales relacionadas con la arboricultura y la dasonomía urbana están incluidas en la categoría de ingeniería o se describen como “soluciones verdes” y “soluciones naturales”.

Definir las carreras relacionadas con la arboricultura no es tarea fácil: ¿depende del nombre o de nuestro trabajo?

ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN “K-12”



Holly Campbell

Asistente de servicios públicos en Warnell School of Forestry and Natural Resources, Universidad de Georgia

Warnell School of Forestry and Natural Resources de la Universidad de Georgia ofrece una carrera de cuatro años de dasonomía y arboricultura comunitaria. El reclutamiento para este programa de estudios ha sido problemático. Los padres influyen sobremanera en las carreras de sus hijos y todavía no ven un futuro profesional claro para sus niños si estudian dasonomía. La Universidad de Georgia está buscando nuevas maneras de reclutar y atraer a los estudiantes de la escuela secundaria. Como parte de este esfuerzo, se ha llevado a cabo una encuesta sobre programas establecidos para jóvenes en los Estados Unidos enfocada en arboricultura y dasonomía urbana. La encuesta se centra en programas diseñados para jóvenes de 10 a 19 años, un período en el cual están comenzando a pensar en sus carreras profesionales. Holly Campbell trabaja en la organización de esta base de datos de programas en colaboración con la ISA, con financiamiento del Servicio Forestal de los Estados Unidos.

La plantilla de la próxima generación estará compuesta por la miríada de estudiantes que ya están interesados en la gestión ambiental, en aprender sobre el valor de los árboles y sus beneficios para las áreas urbanas y suburbanas, y en descubrir mejores formas de administrar los recursos naturales. El interés cada vez mayor de los jóvenes representa una oportunidad para que el sector llegue a ellos a través de programas para la educación primaria, secundaria y posterior.

Con el fin de crear la base de datos, Holly se contactó con personas de 100 programas (obtuvo 60 respuestas)

para conocer las ofertas de esos programas (por ejemplo, programas de matrícula simultánea y pasantías pagadas) y ver el impacto en las carreras relacionadas con la arboricultura. Una observación de la encuesta hasta ahora es que las experiencias prácticas conducen a carreras profesionales y a la educación postsecundaria dentro del campo. Holly utilizará los resultados de la encuesta para reunir a las partes interesadas e identificar carencias en los programas actuales. Se elaborará un informe final para la ISA que estará listo a finales de 2023.

PERSPECTIVAS DE LOS PARTICIPANTES:

A las organizaciones pequeñas con poca capacidad les cuesta acceder a personas con el interés y las aptitudes adecuadas. Para desarrollar el amor por los árboles a temprana edad, es importante inculcarlo. Ver que la gente vuelve a estar interesada en la biología y el cuidado de los árboles es una señal positiva.

Existe la posibilidad de organizar cursos de capacitación de cuatro meses para quienes asistan a los programas juveniles de arboricultura, en especial, las comunidades de jóvenes marginados.

Se requiere mucha energía para retener a los voluntarios, mantener el interés y crear un grupo cada vez mayor de personas que valoren los árboles.

✓ PRIORIZACIÓN DE LOS RETOS ACTUALES DEL MERCADO LABORAL

Los participantes del taller repasaron los retos de la Cumbre de 2018 y, a continuación, decidieron cuáles de esos retos eran similares o diferentes cinco años después, en 2023. Los participantes realizaron un ejercicio de sondeo de priorizaciones. Sus respuestas figuran en la siguiente tabla.



RETOS PARA EL DESARROLLO DE PROFESIONALES EN DASONOMÍA URBANA Y ARBORICULTURA EN 2023*

*Prioridades según los votos de los participantes



LOS CUATRO PRINCIPALES RETOS Y LAS OPORTUNIDADES DE LOS PROFESIONALES

Los participantes en el taller se dividieron en grupos para debatir cada uno de los cuatro retos mencionados en la encuesta de priorización. Basándose en su experiencia, los participantes sugirieron oportunidades para abordar esos retos.



LA ARBORICULTURA Y LA DASONOMÍA URBANA NO SE CONSIDERAN CARRERAS PROFESIONALES



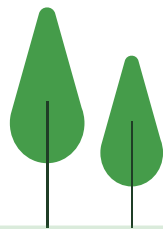
LOS REQUISITOS DE INGRESO NO SON CLAROS



HAY FALTA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SECTOR



LOS JÓVENES Y LA POBLACIÓN EN GENERAL DESCONOCEN LA PROFESIÓN



LA ARBORICULTURA Y LA DASONOMÍA URBANA NO SE CONSIDERAN CARRERAS PROFESIONALES

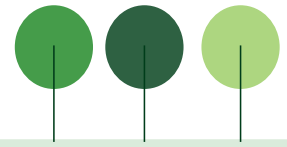


- Existe la oportunidad de hacer campaña en el ámbito nacional para llegar a los estudiantes de los grados 10 y 11 con el fin de desarrollar mejores hojas de ruta y orientación profesional en las escuelas.
- El sector podría ejercer presión para que el gobierno financie programas de concientización y apoye presupuestos organizacionales.

LOS REQUISITOS DE INGRESO NO SON CLAROS



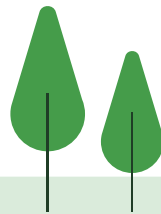
- El sector no es claro en cuanto a los requisitos de ingreso debido a las diferencias en las expectativas de empresas y empleados.
- La industria debe definir un idioma universal para las aptitudes, los sueldos y las jerarquías de las perspectivas profesionales, y comunicar esto a los profesionales. La estandarización de los sueldos y de las descripciones de empleo debe ser generalizada.
- Se están desarrollando capacitaciones que no preparan adecuadamente a los estudiantes para el trabajo en el campo. Asimismo, la calidad de la educación postsecundaria es baja en comparación con la experiencia laboral presencial. Los programas educativos podrían preparar mejor a los futuros profesionales para las realidades de este tipo de trabajo.



HAY FALTA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SECTOR



- Para diversificar el sector, es fundamental que las personas puedan visualizarse a sí mismas en una carrera profesional observando a mentores similares y modelos ejemplares que ya estén establecidos en la industria.
- La cultura cambia mediante la narración de historias. Las empresas del sector podrían organizar eventos de programación que cuenten las historias de las personas para mostrar experiencias diversas, crear un sentido de comunidad entre los futuros miembros del mundo laboral e incentivar el ingreso de nuevas caras al campo.
- El idioma es fundamental en la comunicación interna. Los grupos principales del sector podrían desarrollar una guía de lenguaje inclusivo o directrices legales estándar para el uso interno generalizado. Además, el sector podría superar las barreras idiomáticas creando una cultura basada en diversos idiomas, y las empresas podrían publicar anuncios de empleo en lugares no tradicionales con el fin de seleccionar candidatos de arboricultura y dasonomía urbana diversos.
- La seguridad psicológica es la precursora de la seguridad física. Algunos candidatos miran los anuncios de empleos, que son listas de deseos frente a requisitos, e inmediatamente deciden no enviar su solicitud.
- Hay una confusión entre los puestos para profesionales universitarios y para principiantes; los primeros se basan más en aptitudes técnicas. Esta dinámica da lugar a malentendidos entre las empresas y los principiantes, que tienen diferentes expectativas en cuanto al empleo y a la remuneración.
- El sector debe conocer mejor cómo las dinámicas de poder influyen en los profesionales teniendo en cuenta lo siguiente: el poder no se toma, se da.



LOS JÓVENES Y LA POBLACIÓN EN GENERAL DESCONOCEN LA PROFESIÓN



- La arboricultura no se ha percibido como un oficio especializado o una “carrera profesional exitosa” (como la de un abogado o un médico).
- Para revertir esta percepción, es importante acceder a dos puntos de contacto en particular:
 - los educadores y los orientadores profesionales que interactúan con los jóvenes, y
 - los padres que apoyan las elecciones de sus hijos con respecto a la carrera.
- El sector debe dar a conocer la remuneración a los futuros empleados de forma transparente. Además, debe definir el esquema retributivo, las expectativas y las discrepancias salariales en todo el país.
- Las empresas del sector deben invertir en las aptitudes interpersonales de su personal para lograr una mejor retención de la plantilla actual y tener más éxito en la selección de nuevos empleados.
- El sector podría mejorar la forma en que comunica y describe los itinerarios de proyección laboral de manera que, cuando las personas conozcan la arboricultura y la dasonomía urbana, puedan explorar fácilmente la amplia variedad de carreras.

DE CARA AL FUTURO: CONCLUSIONES CLAVE Y REFLEXIONES FINALES

Antes de terminar, los participantes regresaron a la sesión general para identificar conclusiones clave y resumir las reflexiones finales.

LOS CUATRO RETOS PRINCIPALES ESTÁN INTERCONECTADOS

Definición y promoción de la profesión

El enfoque en diversidad, igualdad e inclusión junto con la promoción de un sentido de pertenencia en todo el sector

Los cuatro retos principales que se priorizaron en la cumbre se clasifican en dos categorías amplias:

DEFINICIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PROFESIÓN ABORDA:

- La arboricultura y la dasonomía urbana no se consideran carreras profesionales.
- Los jóvenes y la población en general desconocen la profesión.
- Los requisitos para ingresar al sector no son claros

EL ENFOQUE EN DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN JUNTO CON LA PROMOCIÓN DE UN SENTIDO DE PERTENENCIA EN TODO EL SECTOR ABORDAN:

- Hay falta de diversidad e inclusión

COLABORACIÓN POR ENCIMA DE LA COMPETENCIA



- Las organizaciones del sector trabajan en paralelo; no obstante, es posible realizar un esfuerzo más mancomunado y establecer indicadores para comparar resultados.
- La colaboración dentro del sector es más importante para la selección y retención de profesionales que la competencia en este momento.
- Tanto las organizaciones como las empresas deben trabajar mano a mano para fortalecer esta industria; de lo contrario, la gente seguirá buscando en otros sectores.
- La competencia entre las empresas por los profesionales puede representar un obstáculo para la colaboración. Un modo de abordar esto es enfocarse en ampliar el número de candidatos aumentando la visibilidad del sector y fomentando la incorporación de más personas de otros ámbitos.

MEJORA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL



- Establecer una mayor transparencia y coherencia sobre las expectativas salariales y laborales.
- Superar las barreras lingüísticas y culturales para acceder a una mayor diversidad de candidatos.
- Estandarizar la arboricultura vernácula.
- Aumentar las iniciativas de marketing y de cabildeo para el sector de arboricultura y dasonomía urbana.
- Redefinir el significado de trabajar en este sector (por ejemplo, “ensuciarse las manos” frente a “tocar la tierra”) para modificar la percepción pública de las perspectivas laborales y establecer la legitimidad de esta carrera como una opción que ofrece movilidad interna.

A MAYORES ESFUERZOS, MEJORES RESULTADOS



- Los retos principales del mundo laboral identificados en esta cumbre son mayores que una entidad; todo el sector deberá esforzarse con el fin de llegar a escenarios favorables para todas las partes.
- Los miembros del sector deben presentar la arboricultura y la dasonomía urbana a públicos nuevos y más grandes creando eventos únicos e interesantes (por ejemplo, competencias de niños que trepan árboles en ferias de la ciudad o del municipio).
- Si no hay un cambio de mentalidad en el sector, existirán los mismos problemas en los próximos cinco años.
- El sector debe incluir a responsables de la adopción de políticas (por ejemplo, Departamentos de Educación y de Trabajo) y a las personas de las comunidades que generan cambios (por ejemplo, líderes clave de la comunidad) en las iniciativas para promover la industria y mejorar la mano de obra.

MEJORA DE LA RETENCIÓN DE PERSONAL

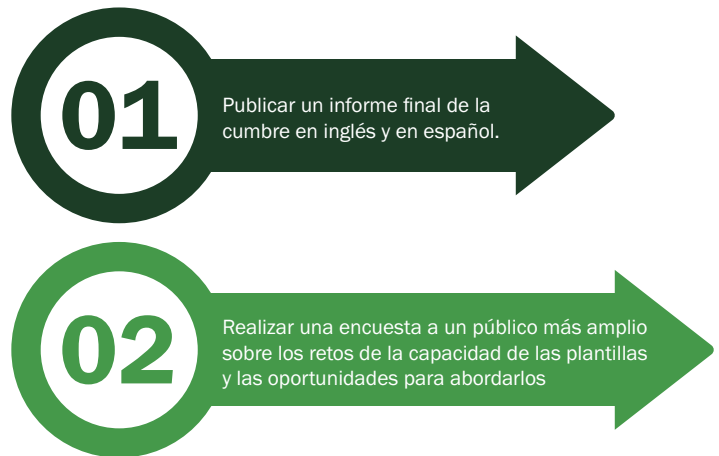


- Algunos motivos por los que un empleado podría aceptar un empleo en otra empresa son la seguridad psicológica, el sentimiento de encasillamiento o el interés por aumentos salariales.
- Un empleado puede rechazar un empleo en otra empresa porque disfruta del trabajo y lo prefiere a un sueldo más alto; la persona se siente empoderada y competente en su puesto.
- Las empresas deben asumir la responsabilidad de invertir en aptitudes interpersonales, no solo en aptitudes técnicas, para que la retención sea alta.

COMENTARIOS FINALES

Caitlyn Pollihan, de la ISA, agradeció a los participantes del taller sus contribuciones y Paul Johnson, de la SFI, reiteró el compromiso de la SFI para definir itinerarios de proyección laboral y desarrollar hojas de ruta más claras. Además, los anfitriones aclararon cómo sus organizaciones continuarán avanzando con los pasos siguientes y las oportunidades futuras.

PASOS SIGUIENTES



OPORTUNIDADES FUTURAS

- Los resultados de esta cumbre sobre el mundo laboral sentarán la base para abordar las dificultades de personal que enfrenta el sector.
- El diálogo continuo es importante para todo el sector. Volver a reunirse para tratar retos y oportunidades será decisivo a la hora de garantizar la coordinación continua del sector, acercar posturas y conectar las voces de la industria con agencias y organizaciones gubernamentales que pueden ayudar.



SUSTAINABLE
FORESTRY
INITIATIVE

SFI-00001



Con el apoyo del Servicio Forestal del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos



De acuerdo con la ley federal de derechos civiles y las normas y políticas de derechos civiles del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA), esta entidad está prohibida de discriminar por motivos de raza, color, origen nacional, sexo (incluyendo identidad de género y orientación sexual), discapacidad, edad, o represalia o retorsión por actividades previas de derechos civiles.

La información sobre el programa puede estar disponible en otros idiomas que no sean el inglés. Las personas con discapacidades que requieren medios alternos de comunicación para obtener la información del programa (por ejemplo, Braille, letra grande, cinta de audio, lenguaje de señas americano (ASL), etc.) deben comunicarse con la agencia local o estatal responsable de administrar el programa o con el Centro TARGET del USDA al (202) 720-2600 (voz y TTY) o comuníquese con el USDA a través del Servicio Federal de Retransmisión al (800) 877-8339.

Para presentar una queja por discriminación en el programa, el reclamante debe llenar un formulario AD-3027, formulario de queja por discriminación en el programa del USDA, el cual puede obtenerse en línea en: <https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/ad-3027s.pdf>, de cualquier oficina de USDA, llamando al (866) 632-9992, o escribiendo una carta dirigida a USDA. La carta debe contener el nombre del demandante, la dirección, el número de teléfono y una descripción escrita de la acción discriminatoria alegada con suficiente detalle para informar al Subsecretario de Derechos Civiles (ASCR) sobre la naturaleza y fecha de una presunta violación de derechos civiles. El formulario AD-3027 completado o la carta debe presentarse a USDA por:

(1) CORREO:

U.S. Department of Agriculture
Office of the Assistant Secretary for Civil Rights
1400 Independence Avenue, SW
Washington, D.C. 20250-9410; or

(2) FAX:

(833) 256-1665 o (202) 690-7442; o

(3) CORREO ELECTRÓNICO:

program.intake@usda.gov

Esta institución es un proveedor que brinda igualdad de oportunidades

