“Si, WIOA Puede”: Construyendo asociaciones comerciales sólidas

Lunes, enero 30, 2023

MODERADOR

Renata Adjibodou, Director Regional Interino, Departamento de Trabajo, Administración de Empleo y Capacitación de EE. UU.

PRESENTADOR(ES)

Kimberly Meadows, Director de Capacitación, NAWDP
Sheba Rivera, Director del Tercer Sector
Leslie Wojtowicz, Gerente de Desarrollo, Programa de Empleos y Capacitación de Minnesota Central
Heidi Smith, Director de Servicios Comerciales, Employ Prince George's (Maryland)

TRANSCRIPCIÓN DEL SEMINARIO WEB

Alina Burton:
Me gustaría presentarles al moderador de hoy del seminario web “Yes, WIOA Can”, construyendo asociaciones comerciales sólidas. Renata Adjibodou es la directora regional interina de la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Démosle la bienvenida a Renata.

Renata Adjibodou:
Buenas tardes a todos. Gracias por acompañarnos en el segundo de nuestra serie de talleres DEIA, presentados por Next Level Now Collaborative. Un poco sobre nuestro colaborativo; esta es una asociación con la Administración de Empleo y Adiestramiento del Departamento de Trabajo y los socios que se ven enumerados en el lado derecho de su pantalla, para brindar asistencia técnica estratégica a corto y largo plazo en empleo y adiestramiento a nuestros beneficiarios de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral y a nuestros socios.

Nuestra asistencia técnica se ofrece en cinco áreas de enfoque: (1) económica: recuperación económica equitativa; (2) implementación de WIOA; (3) estrategias fiscales, administrativas, programáticas y operativas; (4) asociaciones sectoriales, y (5) estrategias de participación de los empleadores; ejecución y resultados, incluyendo el trabajo para servir a poblaciones históricamente marginadas. Siguiente diapositiva, por favor.

Entonces, nuestros presentadores de hoy incluyen a dos miembros de nuestra colaboración, Kim Meadows de la Asociación Nacional de Profesionales del Desarrollo Laboral y Sheba Rivera del Third Sector. Y nuestros socios en las juntas locales de desarrollo laboral incluyen a Leslie

Wojtowicz Central Minnesota Jobs and Training Services y a Heidi Smith de Employ Prince George's. La siguiente diapositiva.

Tenemos una agenda completa. Nuestro objetivo es presentar lo importante que es la participación empresarial, dedicar tiempo a discutir cómo trabajar con los empleadores para fortalecer sus estrategias comerciales desde la perspectiva de la diversidad, equidad, inclusión, y accesibilidad (DEIA), escuchar a nuestros dos presentadores y aprender de sus experiencias en sus juntas locales, y recibir sus preguntas y responderles lo mejor que podamos en el chat o durante la presentación.

Si hay alguna pregunta que no podamos abordar durante nuestra presentación, haremos todo lo posible para revisarla y brindarles una respuesta, ya sea en un seminario web de seguimiento o en un documento de recursos que se publicará en nuestra comunidad Workforce GPS Next Level Now. Ahora nuestra siguiente diapositiva, por favor. Para que podamos seguir adelante, me gustaría pasarle la palabra a Kim Meadows.

Kim Meadows:
Gracias, Renata. Y gracias a todos por acompañarnos aquí hoy. Estamos muy emocionados de poder compartir esta información con usted sobre este tema tan importante de la participación empresarial. Así que comenzaremos nuestro seminario web simplemente sentando las bases de por qué la participación empresarial no solo es importante, sino que es necesaria para cualquier programa de desarrollo laboral que ustedes pertenezcan. Entonces, si pasamos a la siguiente diapositiva, una diapositiva antes.

Bueno, solo quiero comenzar diciendo que una vez escuché que el desarrollo de la fuerza laboral se describía como ayudar a las personas a conseguir empleos y ayudar a que los empleos consigan personas. Esta es una definición simple de lo que hacemos en el desarrollo de la fuerza laboral. Pero ayudar a las personas a conseguir empleo realmente habla de esa participación de los quienes buscan empleo. Pero hoy nos centraremos en ayudar a que los empleos consigan personas, lo que realmente habla de esa parte de la participación empresarial. Pero en realidad es lo mismo con el desarrollo de la fuerza laboral. Pero necesitamos esa participación empresarial para poder operar programas eficaces para la fuerza laboral.

Por eso hoy nos centraremos en la participación empresarial. Bueno, comencemos por definir qué es la participación empresarial. Así que aquí tengo una definición que realmente abarca muchas de las características de la participación empresarial. Pero quiero mencionar algunos términos específicos. Y esos términos son estrategias, actividades y asociaciones que brindan soluciones valiosas para las empresas. Entonces, cuando pensamos en el compromiso empresarial, realmente pensamos en cuáles son esas actividades y estrategias que brindan soluciones para las empresas.

Y el segundo punto dice: “el compromiso empresarial está fomentando una asociación con la comunidad empresarial”. Por eso, fomentar esa asociación es esencial. Y cuando pensamos en la palabra “asociación”, es realmente algo que es mutuamente beneficioso. Por lo tanto no solo

es beneficioso para nosotros como programas de la fuerza laboral, sino también para los negocios. Mientras que nuestros socios comerciales se benefician de los programas de desarrollo laboral, nosotros también nos beneficiamos de esas asociaciones. Así que nos beneficiamos de manera tal ahora las empresas abogan por nuestros programas; pueden enviar referidos y participantes a nuestros programas.

Incluso cuando hacemos cosas como adiestramiento en el empleo, noté en el chat que mucha gente hablaba sobre oportunidades de adiestramiento basado en el trabajo. Cuando tenemos esa asociación empresarial, realmente podemos involucrar a esas empresas en las oportunidades que también tienen los programas de desarrollo laboral.

Y luego el último dice, sí, WIOA puede. Ese es el lema que se ha utilizado con el USDOL como una manera de resaltar realmente lo que WIOA puede hacer. Y WIOA establece el marco. Establece ese marco para la participación empresarial. Lo establecemos, en primer lugar, al analizar cómo están compuestas nuestras juntas locales. Entonces, si ustedes pertenecen a un programa WIOA o de desarrollo de la fuerza laboral, verán que los negocios y la industria son parte fundamental.

Con nuestros resultados y mediciones, analizamos la colocación y la retención. Entonces, cuanto más podamos involucrarnos con nuestras empresas asociadas y descubrir cuáles son sus desafíos, podremos utilizar nuestros programas de desarrollo laboral para aliviar algunos de esos desafíos; lo cual queremos hablarles hoy aquí: cómo podemos utilizar el compromiso empresarial para promover nuestros programas de desarrollo laboral y esas asociaciones empresariales.

Y si pasamos a la siguiente diapositiva, quiero que echen una mirada introspectiva a su programan de desarrollo laboral. Y quiero que midan cuál creen que es su nivel de compromiso empresarial. Entonces, ¿cómo involucran a esa comunidad empresarial? ¿Se comenzó recién su asociación empresarial y está buscando por dónde empezar? ¿Cree que se está avanzando, donde hay un plan activo de acercamiento hacia las empresas? ¿O cree que estás liderando esa área de acercamiento empresarial, y realmente mantienes esas relaciones, y es parte de tu trabajo diario?

Entonces, cuando piensan en la participación empresarial, ¿cómo ustedes se medirían? Les dejaré responder esa encuesta: Emergiendo, avanzando o liderando. Las tres respuestas parecen iguales. Una buena mayoría dice que se avanza, pero está casi igualado. Así que les daré a todos un poco más de tiempo para responder y seguiremos adelante. Se llegan las respuestas y parece que mucha gente responde que se están avanzando y tienen un plan activo para acercamiento a las empresas que es realmente bueno.

Con respecto a dónde se encuentra en ese espectro, hoy queremos poder brindarles algunas estrategias para ayudarle a aumentar el alcance y la participación empresarial. Y queremos hacerlo a través del lente de la DEIA. Bien, si pasamos a la siguiente diapositiva.

Entonces, ahora que hemos establecido esa participación empresarial, que implica realmente encontrar soluciones para esos empleadores, donde estamos buscando soluciones, tenemos que comenzar por saber cuáles son los desafíos que se enfrentan las empresas en este momento. Y estamos pensando en los desafíos que enfrentan las empresas actualmente. Dos de esos desafíos de los que queremos hablar hoy son realmente el reclutamiento y la retención.

Entonces, cuando se habla con empresas y se les pregunta cuáles son algunos de los desafíos que enfrentan actualmente, algunos de esos desafíos pueden ser contratar gente, conseguir que entren por la puerta. Pero no sólo que la gente pase por la puerta, sino que se mantenga ahí. Así que la meta es que la gente se quede y retener a esos empleados.

Por lo tanto, estamos en una posición única como programas de desarrollo laboral y profesionales de desarrollo laboral para ayudar a pensar en algunas soluciones a los desafíos que se enfrentan las empresas. Y ahora quiero cederle la palabra a Sheba Rivera. Ella nos brindará las estrategias que podemos emplear con las empresas para identificar soluciones para el reclutamiento y la retención por medio de las juntas de desarrollo laboral y nuestros centros de empleo. ¿Sheba?

Sheba Rivera: Gracias, Kim. Voy a hablar de cómo pueden platicar con las empresas para que les ayuden a ustedes y a sus socios empresariales a alcanzar sus objetivos. Es realmente emocionante que muchos de ustedes reconozcan que se están avanzando, incluso que muchos de ustedes sean líderes en este tema. Y realmente espero que nos informen en el chat si hay alguna estrategia DEIA adicional que les haya resultado útil en sus asociaciones empresariales.

Entonces, la forma de pensar en esto es que su objetivo son las necesidades de las empresas. Bueno, su objetivo como profesionales de desarrollo laboral y como organización de desarrollo laboral es una economía inclusiva, es un mundo donde las personas, independientemente de su raza, de su nacionalidad, de su orientación sexual, de su capacidad, de su nacionalidad, tengan una gran oportunidad para lograr buen trabajo. Y las empresas quieren aumentar sus ganancias. Quieren mejorar la moral de los empleados y una fuerte lealtad comunitaria. Y todo eso se puede conseguir centrándose en DEIA. Entonces, al alcanzar sus objetivos, las empresas también alcanzan los suyos.

En esta sesión vamos a hablar sobre las estrategias de diversidad, equidad, inclusión, y accesibilidad para empresas. Si ustedes conocen bien estas estrategias y sus beneficios, se convertirán en un socio valioso para sus empresas asociadas locales. Entonces, en sus boletines, en sus mesas redondas, en sus reuniones individuales, estos consejos pueden mejorar la forma en que las empresas confían en su asociación y alentarlas a unirse a ustedes en la causa de centrar la perspectiva de DEIA.

Lo primero de lo que vamos a hablar aquí es el plan de acercamiento a las empresas. Solo presentaré una recomendación para cada etapa de la carrera, esto por razones de tiempo. Y esto les ayudará a ver cómo ayudar a las empresas, a dar a las mujeres y personas históricamente marginadas, un mayor acceso a empleos al acercarse y contratar una fuerza laboral más diversa. Y luego simplemente repasaremos una recomendación sobre cómo ayudar

a las empresas a mantener a las personas en sus puestos de trabajo y promoverlos mediante la implementación de políticas de equidad y accesibilidad, y fomentando lugares de trabajo inclusivos.

Bueno, divulgación empresarial, ayudemos a las personas a conectarse con sus empresas. Porque ayuda a sus comunidades a conocer los empleos para los que tal vez quieran capacitarse, ayuda a los empleadores ~~a~~ promover sus negocios y a marcar una gran diferencia en quién solicita sus oportunidades durante muchos años.

Entonces, de lo que vamos a hablar hoy es marketing de diversidad. Esto alienta a las empresas a comprender mejor los canales y formas en que los diferentes grupos reciben información, así como las comunicaciones y los valores que son importantes para estos grupos. Los consejos que se encuentran en esta página, que incluyen el uso de una variedad de canales apropiados para la divulgación, la conexión con diversos socios y presentar su marca alineada con un propósito más profundo, deben realizarse de manera auténtica.

Es muy importante explicárselo a sus asociados empresariales. La comunidad puede saber si el mercadeo dice una cosa y las acciones otra. Y esa es nuevamente una gran razón para que se asocien con ustedes porque pueden ayudarlos a tener realmente una estrategia auténtica DEIA en su negocio.

Ahora hablemos de la contratación. Sabemos que las personas de color enfrentan prejuicios por el racismo sistémico y enfrenta prejuicios, tanto consciente como inconsciente, en el proceso de contratación. Y lo sabemos por investigaciones como este estudio de 2021. Según los investigadores de la Universidad de California Berkeley y la Universidad de Chicago, la discriminación racial sigue muy presente en la contratación. Descubrieron que, en promedio, las empresas contactan a 20 solicitantes negros menos por cada 1,000 solicitudes. Y este no fue un estudio realizado hace 30 años. Esto se completó el año pasado.

De este modo, ustedes pueden ayudar a las empresas a implementar soluciones para la discriminación en la contratación. Algunas de las sugerencias en esta página, incluyen ajustes a las descripciones de trabajo. También, contar con paneles de entrevistas cuyos miembros estén bien capacitados y sean diversos. Incluso se podría alentarlos a eliminar los nombres antes de que lleguen a la persona que evaluará la solicitud. Eso habría reducido la discriminación en el estudio que acabo de mencionar.

Algo en lo que quizás no se hayan pensado es en eliminar afiliaciones como nombres de universidades al revisar las solicitudes. Y estas afiliaciones podrían estar extendiendo el sesgo de haber asistido las universidades de alto prestigio al lugar de trabajo. Sabemos que algunas de esas instituciones tienen matrículas altas y admisiones heredadas. Y eso resulta en tener muchas veces una población que no es representativa de la fuerza laboral.

A menudo, las preguntas sobre antecedentes penales también hacen lo mismo. Están permitiendo que el sesgo de nuestro sistema legal se reproduzca en nuestra economía. Y hay

organizaciones como Checkr, C-h-e-c-k-r, que promueven verificaciones de antecedentes más equitativas, que no van más allá de lo razonable o necesario.

Por último, hablemos de un consejo para una retención y avance más equitativos. Las investigaciones han demostrado que la mentoría puede crear más oportunidades para que las personas de color desarrollen destrezas y sean promovidas. Algunos de los beneficios son mejorar la experiencia de incorporación, ayudar a los empleados a ser más productivos y mejorar el desarrollo de sus destrezas. La mentoría proporciona beneficios tanto al aprendiz como al mentor.

Y eso nos lleva a un concepto que en realidad podría ser nuevo para usted llamado mentoría inversa. Esto es cuando alguien más joven es mentor de alguien más veterano. Esto puede ayudar a la organización a comprender mejor cómo puede ser inclusiva y accesible directamente desde su gente. Le brinda al empleado nuevo la oportunidad de desarrollar sus destrezas de liderazgo y abogacía. Y desarrollar estas relaciones puede brindar más oportunidades de patrocinio.

Y el patrocinio es cuando un empleado mayor aboga para que un empleado “junior” tenga más oportunidades. Entonces, si se está desarrollando una relación más sólida entre los empleados nuevos y los empleados más antiguos. Y ese empleado mayor entiende que el empleado nuevo está listo y es capaz. Ahora tienen un defensor en el nivel “junior” que tal vez no hubieran tenido antes.

Por eso, esta diapositiva ofrece algunos consejos sobre cómo realizar bien la tutoría inversa. Primero, asegurarse de que el empleado "senior" siga dirigiendo esta iniciativa. Porque la dinámica de poder seguirá aplicándose. Y el empleado “junior” debe ver que esto es una prioridad. Cuando un empleado "junior" afecta a una política del gobierno o de la empresa, hay que darle crédito por hacerlo. Y se debería medir este tipo de impacto en la empresa.

También asegúrese de que las normas de la tutoría sean claras y se sigan. Estas pueden establecerse directamente entre el mentor y el aprendiz. Por lo tanto, no tienen que imponerlas. Sólo asegúrese de que ellos tengan la oportunidad de establecer esas normas y de responsabilizarse ante ellas. También van a querer integrar bien a la g y hay muchas maneras de hacer esto. Se prefiere tener algún tipo de puntos en común que tanto el mentor como el aprendiz ~~se~~ conozcan. Y eso les da las bases sobre las que construir algo.

Así que esperamos que les hayan resultado útiles. Sé que los revisamos muy rápidamente por razones de tiempo, así tenemos mucho tiempo para nuestros presentadores invitados y tiempo para hacerles preguntas. Así que por favor utilicen la presentación de PowerPoint. Y pueden ver todos los consejos, todas las fuentes de información allí y comenzar a construir cómo será su estrategia de participación empresarial y cómo puede compartir estas estrategias DEIA con sus socios empresariales. Así que se lo devolveré a Kim.

Kim Meadows:
Gracias, Sheba. Y gracias por brindarnos esos consejos y estrategias que podemos utilizar cuando trabajamos con nuestros socios empresariales. Y como dijo Sheba, hay mucha información. Tendremos una hoja de ayuda que puede usar en su escritorio que estará en nuestro sitio web Next Level Now que enumerará estas estrategias y otras demás

A continuación, tendremos a nuestros presentadores que hablarán sobre lo que están haciendo actualmente con respecto a la participación empresarial. Entonces, nuestra primera presentadora, si pasamos a la siguiente diapositiva, será Leslie Wojtowicz. Y Leslie trabaja en Central Minnesota Jobs and Training Services, Inc. Y le dejaré la palabra a Leslie para que hable sobre lo que su organización está haciendo con respecto a la participación empresarial. ¿Leslie?

Leslie Wojtowicz: Gracias. Espero que todos puedan escucharme bien. Hola y gracias por invitarme como parte de esta presentación. Como se mencionó, mi nombre es Leslie Wojtowicz y soy la gerente de desarrollo de Central Minnesota Jobs and Training Services, Inc. Siguiente diapositiva, por favor.

Somos el proveedor de Título I y socio de Career Force, que es el American Job Center de Minnesota. Nos asociamos con Career Solutions como región y cubrimos 13 condados en el centro de Minnesota, que se muestra en el mapa en el lado izquierdo de la pantalla en verde. Yo dirijo el equipo de servicios comerciales que brinda herramientas, recursos, información y apoyo a todas nuestras empresas locales.

Sé que esta mañana ya llegaron varias preguntas sobre la experiencia laboral y la participación de los empleadores. No me refiero específicamente a eso en esta presentación, pero conectamos exitosamente con los empleadores por tener un equipo de servicios empresariales. Pueden promover experiencias laborales como una oportunidad para involucrar a empleados potenciales, así como también promover una herramienta que utilizamos llamada K12 Navigator.

Minnesota tiene una tasa de desempleo muy baja. Y los empleadores están luchando por cubrir las vacantes. Hay menos solicitantes de empleo que entran por nuestras puertas y menos trabajadores desplazados. Los empleadores se están comunicando con nuestro equipo de servicios comerciales en busca de ayuda. Podemos ofrecer eventos de contratación, grupos de “networking” de recursos humanos, compartimos vacantes con quienes buscan empleo y con nuestras organizaciones asociadas, y también brindamos consultorías individuales con las empresas.
Una estrategia clave compartida durante la consulta es dirigirse a las poblaciones sin explotar, específicamente a personas diversas, y el evaluar si su empresa es acogedora e inclusiva. Una de las herramientas que ofrecemos para ayudar con esto es la designación de empleador de fuerza laboral inclusiva. El logotipo de las empresas que obtuvieron la designación se muestra a la derecha de esta diapositiva. La marca y la promoción del logotipo son muy importantes.

La fuerza laboral de Minnesota se está volviendo cada vez más diversa. La mayor parte del crecimiento de la fuerza laboral en la próxima década ~~se~~ provendrá de trabajadores negros,

indígenas, o personas de color (BIPOC). Según Minnesota Compass y el censo de E.U., el 24 por ciento de los habitantes de Minnesota se identifican como asiáticos, indios americanos, negros, hispanos o de dos o más razas. Sin embargo, existen muchas disparidades en el empleo los resultados económicos para los habitantes BIPOC en Minnesota lo que seguramente ocurre de manera similar en todo el país.

Para ayudar a abordar estas disparidades y reconocer el papel fundamental que desempeña un lugar de trabajo diverso, o una fuerza laboral diversificada, en el éxito de una organización, la Alianza Regional de la Fuerza Laboral del Noroeste de Minnesota lanzó la Iniciativa de Empleadores de Fuerza Laboral Inclusiva, o la llamamos I-WE, para reconocer a las organizaciones que fomenten una fuerza laboral inclusiva.

El objetivo del proceso de designación I-WE es reducir las disparidades y crear conciencia sobre el valor y los métodos para aumentar la diversidad, mediante la creación de una designación para reconocer y promover empleadores inclusivos. Los empleadores interesados solicitan la designación, trabajan para cumplir con los criterios y reciben comentarios de un consejo comunitario regional de inclusión laboral, antes de que su solicitud se presente a la junta local de desarrollo laboral para su aprobación final. Siguiente diapositiva, por favor.

Los empleadores deben cumplir con los siguientes criterios para obtener la designación I-WE. Los cuatro criterios son los siguientes y se muestran en esta diapositiva: El primero ~~es~~ expresar un compromiso con un lugar de trabajo inclusivo y equitativo en las misiones, valores, o políticas declaradas de su organización. Compartimos ejemplos de organizaciones que cumplen con este criterio y también proporcionamos una plantilla para la declaración del CEO. Una empresa designada por I-WE ha compartido todas las publicaciones inclusivas en las redes sociales que publican de forma consistente.

Lo ideal es que las empresas hayan realizado una evaluación. En caso contrario, facilitamos recursos sobre evacuación, tanto los que tienen un costo asociado como los que son gratuitos. Cada empresa puede tener diferentes recursos disponibles. Y queremos que esta iniciativa beneficie a todos.

Como región, CMJTS y Career Solutions obtuvieron fondos para capacitar a cinco personas de su personal como administradores calificados del Inventario de Desarrollo Intercultural o asesoramiento IDI. Esto permite a nuestra comunidad I-WE ofrecer este asesoramiento a un costo reducido para los empleadores interesados. También proporcionamos una lista de otras evaluaciones reconocidas o preguntas de encuestas que pueden hacer a sus empleados.

El tercer criterio es brindar educación sobre diversidad, equidad e inclusión al personal y al equipo directivo. Es necesario ir más allá de la gerencia. Se debería haber una voz de los empleados en la mesa. Observamos si el adiestramiento y la enseñanza brindadas se basan en el asesoramiento realizado o en los resultados de la encuesta.

Y el criterio final es asignar recursos para apoyar y sostener un lugar de trabajo y/o una comunidad inclusiva y equitativa. El objetivo no es simplemente marcar una casilla, recibir la

designación y se terminó el trabajo. Más bien, qué tipo de inversión continua realizando la empresa en las iniciativas de diversidad, equidad, e inclusión?

El modelo I-WE emplea un Consejo Comunitario de Inclusión de la Fuerza Laboral, o lo que llamamos nuestro CWIC. Supervisan la designación y garantizan que el programa informe a los diversos miembros de la comunidad. Como se mencionó anteriormente, esta iniciativa se inició por la Regional Workforce Alliance, que recibió un premio a la mejor práctica prometedora de la Asociación de Juntas de la Fuerza Laboral de Minnesota. La alianza compartió esta iniciativa y la visión del proyecto era intrigante y simplemente la iniciativa tenía sentido.

Varias otras áreas locales de desarrollo laboral ahora están replicando la iniciativa I-WE, incluyéndome a mí en CMJTS, Career Solutions y Workforce Development, Inc. Más de la mitad del estado de Minnesota, 49 de los 87 condados, están implementando este proyecto. Todos los que implementan I-WE han firmado un memorando de entendimiento para seguir los cuatro criterios de la designación. La iniciativa I-WE también cuenta con el apoyo de la Junta Laboral del Gobernador de Minnesota y el Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota. La siguiente diapositiva, por favor.

Entonces, ¿cómo empezamos? Los lideres de esta iniciativa, yo y el consultor de estrategia laboral de diversidad, equidad, e inclusión, hicimos actividades de divulgación para involucrar a educadores, empleadores, y otros miembros de la comunidad para establecer el comité I-WE. Teníamos alrededor de 25 personas apasionadas por la diversidad, equidad, e inclusión y quienes representaban comunidades diversas. Queríamos asegurarnos de tener su voz en la mesa. Compartieron sus pensamientos e ideas sobre cómo empezar.

El primer paso que dimos después de formar el comité, fue definir diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Todos debían tener la misma comprensión, hablar un idioma común y tener las mismas expectativas. El gran comité tenía tres grupos de trabajo diferentes: uno diseñaba el contenido del sitio web, otro diseñaba los formularios y el proceso, y el otro buscaba fondos para apoyar la iniciativa a través de subvenciones y donaciones.

Estos grupos se reunieron mensualmente durante aproximadamente un año antes de que se lanzara la iniciativa en nuestra región. Para el lanzamiento fueron claves completar el sitio web, identificar a quién, y brindar adiestramiento a nuestros miembros de CWIC, que es un subgrupo más pequeño del comité I-WE más grande, y asegurar algunos recursos financieros.

Durante el diseño de nuestro grupo local I-WE, representantes de todos aquellos que implementaron el proyecto en todo el estado se reunían periódicamente. Sabíamos que tenía que haber coherencia para obtener realmente tracción y valor de la designación. Cuando nos reuníamos, también surgió una preocupación: ¿cómo garantizamos la coherencia al evaluar las solicitudes de negocios para la designación I-WE?

Para ayudar a desarrollar esta coherencia, la Asociación de Juntas Laborales de Minnesota creó un contrato con el Centro de Extensión para la Vitalidad Comunitaria, para liderar un proceso para desarrollar una rúbrica de puntuación para uso de nuestro comité CWIC. Esta rúbrica

elimina la subjetividad de la designación. Los cuatro criterios se ampliaron para incluir subcriterios. Por ejemplo, analizando sus prácticas de contratación, su incorporación, la retención y la comunicación de la empresa. Y cada criterio se evalúa por separado.

La empresa se califica en una escala y debe alcanzar un cierto umbral para la adjudicación. Cada región local de desarrollo laboral tiene su propio comité comunitario de inclusión laboral. Todos los miembros de CWIC reciben adiestramiento sobre el uso de la rúbrica. Estas son las personas que reciben las solicitudes de los empleadores, las revisan y trabajan junto con el empleador en busca de una designación. No solo compartimos la información y decimos, oh, aquí tienes, avísanos cuando hayas terminado. Pero trabajamos con ellos para lograr sus objetivos de diversidad, equidad, e inclusión. Los CWIC también hacen recomendaciones para la designación a la junta local.

Si se visita el sitio web de cualquiera de los que implementan la iniciativa I-WE, se verá coherencia en el proceso de designación y los objetivos. Entonces, ¿cuál es el proceso exacto para los empleadores que buscan la designación? El flujo se muestra en la diapositiva. Un negocio comenzará completando una solicitud de intereses. Está disponible en el sitio web un enlace a los formularios que se pueden completar en línea.

Una vez recibido, un miembro del CWIC se comunicará con la empresa dentro de dos días para programar esa reunión de consulta inicial con el empleador. En esa reunión, la empresa comparte dónde se encuentran en diversidad, equidad, e inclusión, cuáles son sus objetivos y por qué quieren obtener la designación. El miembro del CWIC comparte los pasos, las herramientas, los recursos, todo el proceso, y la rúbrica de puntuación. Lo ponemos al frente para que sepan cómo se les calificará. Destacamos también que se trata de un proceso continuo. Hay comunicación abierta. Estamos aquí para ayudarles. Siempre hay espacio y oportunidad para el mejoramiento continuo.

La empresa trabaja a través de la hoja de designación. Revisan su misión, visión, valores, la declaración del director ejecutivo y sus políticas. ¿Son inclusivos? De lo contrario, el miembro del CWIC proporciona los recursos para que la empresa realice los cambios. La empresa debe realizar una evaluación que incluya a todos los empleados y a los miembros de su junta directiva. Todos deben tener voz en la mesa. Luego brindan adiestramiento y educación a los empleados y al personal directivo.

Alentamos a las empresas a establecer comités de diversidad, equidad, e inclusión dentro de la empresa, que incluyan representación de todos los niveles. Una vez que la empresa se siente preparada, presenta la solicitud de designación. El comité CWIC revisa la solicitud utilizando la rúbrica de puntuación. Cada miembro completa su propia hoja de puntuación y el promedio determina la puntuación final.

Los miembros deben agregar comentarios a sus puntuaciones. No es sólo un número. Queremos comentarios concisos para proporcionar a la empresa. Pueden recibir o no la designación en base de sus puntuaciones. Si no la alcanzan, queremos asegurarnos de que lo sepan. Compartimos los comentarios y cómo pueden hacer cambios, mejoras y aplicar

nuevamente, como pueden ver las flechas en la diapositiva. Son las juntas locales de desarrollo laboral las que otorgan oficialmente la designación.

Ser un empleador inclusivo es lo correcto. Pero también queremos asegurarnos de que los empresarios sepan sus beneficios. Por eso hemos creado una hoja que muestra algunas ventajas de la designación. Se publica un comunicado de prensa para las empresas que obtienen la designación. Se les entrega material promocional. Se les da el uso del logo. Los animamos a mostrarlo en la página de inicio de su sitio web, en su página de carreras, en las descripciones de puestos de trabajo y a través de las redes sociales.

Están destacados en las páginas del sitio web regional de I-WE. Se convierten en parte de un grupo de redes I-WE donde pueden compartir estrategias exitosas entre ellos. Se les ofrecen oportunidades de formación cultural y de diversidad. Y se les alienta a aprovechar la designación I-WE para reclutar y retener empleados de un grupo de talentos cada vez más diverso. Estos empleadores son fácilmente reconocidos en eventos o en las redes sociales porque tendrán allí su logotipo, este logotipo de I-WE. Tendrán una fuerza laboral más diversa. Y los estudios han demostrado que las empresas con una fuerza laboral diversa tienen mayores ingresos.

Como parte de la iniciativa de nuestra región, ofrecemos sesiones de educación virtual semestrales. Estos incluyen una descripción general de la designación, por qué es importante y cómo comenzar. Y luego destacamos cómo involucrar a una población diversa específica para reclutar, contratar y retener, desde la perspectiva de esa población.

Hasta hoy, 14 empleadores han recibido la designación I-WE. Y varios más están en proceso. No hay una línea de tiempo que completar y enviar la solicitud de designación. Realmente está basado en la empresa de manera individual en la misma compañía. Workforce Development, Inc. ha adoptado un enfoque de “cohorte”. Y tienen varias empresas que se están realizando el proceso juntas. Las otras juntas laborales trabajan con cada empresa que solicita individualmente.

Lo ideal sería que el logotipo recibiera reconocimiento inmediato entre quienes buscan empleo. Saben que serán bienvenidos, esperados y respetados cuando presenten su solicitud a un empleador designado por I-WE. Creemos que estos esfuerzos son importantes y que I-WE es una iniciativa excelente y replicable. No duden en comunicarse si tienen preguntas o desean copias de cualquiera de los formularios, recursos o información sobre la herramienta K12 Navigator que mencioné anteriormente que conecta a empresas con escuelas y jóvenes para obtener experiencia laboral. Gracias.

Kim Meadows:
Y gracias, Leslie. Esa fue una muy buena demostración de cómo están implementando prácticas innovadoras en Minnesota, cómo todos están implementando prácticas innovadoras para trabajar realmente con las empresas e involucrarlas para crear esos lugares de trabajo inclusivos. Tuvimos un par de preguntas que se surgieron en el chat, Leslie. Entonces podemos

seguir adelante y responderlas. Entonces la primera pregunta fue: ¿se puede compartir la solicitud de interés para I-WE?

Leslie Wojtowicz:
Absolutamente. Podría enviártelo para que puedan publicarlo en la plataforma.

Kim Meadows:
Excelente. Entonces, lo incluiremos en nuestra página web Next Level Now. Una vez que Leslie me lo envié definitivamente podemos incluirlo. Y luego, Leslie, surgió otra pregunta: ¿cuándo se lanzó realmente I-WE? ¿Y se usa en otros estados?

Leslie Wojtowicz:
Bueno, la Alianza Regional del Noroeste organizó un programa piloto. Y lanzaron el suyo, diría yo, a finales de 2019. Y, por supuesto, las cosas se frenaron para todos con el COVID y la pandemia. Pero en realidad comenzamos a trabajar en nuestro comité, diría que a mediados o finales de 2020, y de hecho acabamos de lanzar el nuestro el año pasado. Ya lo habíamos empezado, pero fue entonces cuando nos dimos cuenta de que realmente queríamos tener la rúbrica de puntuación para que las cosas no fueran tan subjetivas. Y en cuanto a su uso en otros estados, que yo sepa, no.

Kim Meadows:
Gracias, Leslie, por responderlas. Y también pueden seguir poniendo preguntas en el chat. Si no podemos responder a su pregunta, desarrollaremos un documento una vez finalizado este seminario web que responda a esas preguntas.

Así que queremos seguir adelante y pasar a la siguiente diapositiva. Y quiero presentarles a nuestra próxima presentadora, Heidi Smith. Y Heidi está con Employ Prince George's. Y Heidi hablará sobre los servicios empresariales de Employ Prince George’s y cómo involucran a las empresas. ¿Heidi?

Heidi Smith:
Muchas gracias. Leslie, muy bien hecho. Y para quienes le pidieron información, ella siempre es increíblemente generosa con todo lo que hace su área. Así que definitivamente hagan un seguimiento con ella. Mi nombre es Heidi Smith. Soy la directora de servicios empresariales de Employ Prince George's. Y me gustaría agradecerles a todos por estar aquí. La siguiente diapositiva.

Está bien. Employ Prince George's es una organización sin fines de lucro con sede en Largo, Maryland. Somos un motor económico no sólo en el condado de Prince George, sino también en toda el área metropolitana del DC. Somos la principal entidad de desarrollo laboral del condado de Prince George y brindamos programas de desarrollo comunitario y laboral reconocidos a nivel nacional.

Nuestra misión es mejorar la economía local mediante la creación de un sistema de desarrollo laboral impulsado por la demanda en el condado de Prince George, al mismo tiempo que

brindamos programas de desarrollo laboral que entreguen trabajadores calificados a las empresas, mejoren la productividad de esas empresas, y brinden oportunidades a quienes buscan empleo para carreras en alta demanda y sectores de alto crecimiento.

Además de la sede corporativa, nuestras otras instalaciones incluyen un Centro Americano de Empleos (AJC) en el mismo edificio que nuestra sede en Largo, el AJC está ubicado dentro de un centro comercial Tanger en National Harbor que es el primero de su tipo en todo el país, y un centro de carreras enfocado en jóvenes en Hillcrest, Maryland. Siguiente diapositiva, por favor.

Está bien. Ahora que sabes un poco sobre Employ Prince George’s, describiré nuestro enfoque para apoyar a las empresas, que incluye diferentes departamentos y diferentes programas. Contamos con nuestro equipo de servicios empresariales, que es el equipo que yo dirijo. Como lo indica el nombre del departamento, mi equipo se enfoca en brindar servicios a las empresas. Tenemos aproximadamente 20,000 empresas en el condado de Prince George. Luego, para atender a esas empresas, dividimos el condado en seis sectores industriales.

En esta diapositiva se ven la Alianza de Atención Médica del Área Capital, la Asociación Educativa para Carreras de TI, el Instituto de Servicios Profesionales, el Programa de Obras de Construcción, el Instituto de Hospitales y Alojamiento y el Consorcio de Transportación y Logística. Cada sector industrial tiene su propio asesor empresarial.

La divulgación para el equipo de servicios empresariales incluye correos electrónicos, llamadas, visitas al sitio, eventos de “networking”, eventos específicos de la industria y patrocinios de mesas redondas, así como eventos centrados en asociaciones. Algunos ejemplos ~~de asociación~~ serían la asociación con EDC, cámaras, grupos empresariales de ambos condados y luego la asociación de Baltimore Washington.

Luego tenemos nuestro equipo de iniciativas industriales. El equipo de iniciativas industriales tiene también consultores para cada uno de los grupos industriales claves que se encuentran en la diapositiva anterior. Sin embargo, se centran en servir a los solicitantes de empleo. Los consultores empresariales e industriales trabajan al unísono mientras nos esforzamos por comprender las necesidades de personal de las empresas proporcionando los candidatos que satisfagan esas necesidades. Cualquier contacto con una empresa o una persona que busca empleo conduce a la prestación de un servicio, que hemos dividido en niveles.

Contamos con servicios de nivel uno, que incluyen que nuestro personal tome medidas para completar la divulgación o participación, ya sea por escrito, con llamadas u otros medios mencionados mencionadas anteriormente. Y luego pasamos al nivel dos, que es cuando la empresa o el solicitante de empleo realiza una acción, e incluye cosas como inscribirse en la Bolsa Laboral de Maryland, solicitar servicios, y participar activamente para recibir cualquier tipo de servicios de apoyo. Y luego el nivel tres es cuando... me lo imagino como si uno y dos se combinaran. Es cuando esos servicios prestados conducen a algún tipo de resultado, como OJT, aprendizaje, colocación en empleo y consejos asesores empresariales.

Aunque EPG no tiene una iniciativa específica de diversidad, equidad, inclusión, y accesibilidad, la inclusión está integrada en cada aspecto del sistema de desarrollo laboral que EPG ha creado para apoyar y servir a aquellos que pueden estar marginados debido al programa central de desigualdad. Los servicios que brindan tanto el equipo empresarial como el industrial están alineados con nuestros programas demográficos.

Contamos con el Programa de Recuperación y Desarrollo de la Fuerza Laboral Covid-19. Es muy amplio, ya que está diseñado para ayudar a los residentes del condado de Prince George cuyos ingresos se vieron afectados por la pandemia. Contamos con nuestro programa Pathways to Success, que ayuda a los ciudadanos que regresan. Tenemos Veterans Career Connections, que apoya a los veteranos, a los miembros del servicio militar en transición, y a sus compañeros de vida o cónyuges. Career Pathways for All ayuda a quienes tienen barreras lingüísticas o culturales. Y, finalmente, el programa Encore Experience Workers ayuda a quienes tienen 50 años o más.

Ahora, en esta diapositiva, algunos de los servicios empresariales que ofrece Employ Prince George’s incluyen los siguientes. Podemos ayudar a crear conciencia sobre los incentivos y programas disponibles de crédito fiscal. Podemos ayudar con la preselección de candidatos para puestos vacantes actuales o futuros. Contrataciones personalizadas basadas específicamente en las necesidades del negocio. Ofertas de empleo gratuitas como parte de nuestros anuncios de empleos más populares. Ferias de empleo dirigidas y personalizadas. Y capacitación por medio de empleo y aprendizajes subsidiados utilizando el modelo de becas para ayudar a cubrir los salarios.

Un par de otros servicios importantes que no figuran aquí es el liderazgo de nuestro consejo asesor empresarial. Cada sector industrial descrito anteriormente se reúne una vez por trimestre. Este es un momento en el que podemos escuchar directamente de las empresas sobre lo que necesitan, escuchan, experimentan, lo que va bien y lo que va mal. Y luego, juntos, descubrimos cómo Employ Prince George’s puede ayudarlos mejor.

Y luego también tenemos nuestras subvenciones de reempleo rápido. Las empresas que deseen contratar empleados pueden solicitar la subvención. La mayoría de estas empresas que están solicitando, o ya se lo han solicitado, son pequeñas y de propiedad minoritaria. Si se aprueba, pueden recibir un subsidio que ayudará a cubrir los salarios de los nuevos empleados durante los primeros 90 días. Cubrimos el 75 por ciento de los salarios de las pequeñas y medianas empresas y el 50 por ciento de los salarios de las grandes empresas. Y hay un máximo de $15.000 por nueva contratación.

Hacemos un seguimiento a los 30, 60 y 90 días para realizar un control de retención. Y según el contrato, si el empleado no es retenido durante esos 90 días, Employ Prince George’s se reserva el derecho de solicitar un reembolso de todos los fondos distribuidos o una parte. Aunque nos centramos en los primeros 90 días para el aspecto de retención, una expectativa muy claramente comunicada es que el nuevo empleado seguirá trabajando durante al menos un año después de ser contratado. Y luego, la siguiente diapositiva.

Y como se mencionó anteriormente, las ferias de empleo son uno de los servicios que brindamos. Este es simplemente un ejemplo de una feria de empleo bilingüe que organizaremos el 31 de este mes. Lanzamos una amplia red para esos eventos para asegurarnos de llegar a la mayor cantidad de personas posible. Contamos con personal en el lugar del evento para ayudar con traducciones según sea necesario. Y luego tenemos personal que ayuda a quienes buscan empleo en inglés como segunda lengua a superar las barreras para lograr un empleo remunerado. Y ese es prácticamente el resumen de Employ Prince George’s. Entonces Kim, te pasaré la palabra.

Kim Meadows:
Gracias, Heidi, por brindarnos ese resumen de los servicios comerciales de Employ Prince George's. Y gracias a nuestras dos presentadoras por toda la excelente información sobre cómo realmente podemos involucrar a las empresas desde la perspectiva de la diversidad, equidad, inclusión, y accesibilidad.

Tenemos preguntas que llegaron al chat. No podremos responder todas las preguntas. Pero quería plantear esta pregunta para ver si podemos obtener una respuesta. Y la pregunta es, ¿cómo se capacita al personal? Y esto puede ser para Leslie, Sheba o Heidi. ¿Cómo recomendarían capacitar al personal para brindar servicios de diversidad, equidad, e inclusión a empresas cuando no hay dinero en el presupuesto? ¿Podría hacer algún comentario sobre cómo proporcionar esos servicios a las empresas si actualmente no hay dinero en el presupuesto?

Leslie Wojtowicz:
Esta es Leslie. Hay un montón de recursos gratuitos. Quiero decir que Google es increíble. Y tratamos de brindar adiestramiento, no solo para nuestro personal, sino que también ofrecemos oportunidades de adiestramiento a los socios y empleadores con los que trabajamos, y compartimos esos recursos. Intentamos examinarlos a ellos y a nuestro comité CWIC asegurándonos de que estén ofreciendo información valiosa. Porque como saben, en internet consigues una amplia oferta. Pero sí, hay muchos recursos gratuitos.

Kim Meadows:
Impresionante. Y Heidi, creo que esta pregunta es para ti, para Employ Prince George's. Hablando de un programa que también tienes en Employ Prince George's y que es para participantes de 50 años o más. ¿Es ese un programa separado que todos ustedes tienen?

Heidi Smith:
Sí. Es un grupo demográfico y se llama Encore.

Kim Meadows:
Excelente. Y entonces pueden continuar, como dije, tenemos una limitación de tiempo, pero definitivamente sigan adelante y coloquen sus preguntas en el chat. Veo que están llegando las preguntas. Si no podemos responder a su pregunta, desarrollaremos ese documento que estará disponible en nuestro sitio de web cuando se publique este seminario web.

Así que quiero pasar a la siguiente diapositiva, ya que nos estamos preparando para cerrar. Y podemos pasar a la siguiente diapositiva. Las siguientes diapositivas son preguntas y respuestas. La siguiente diapositiva, por favor.

Así que quiero dejar la información de contacto de nuestras maravillosas presentadoras de hoy, Leslie y Heidi. Entonces, su información de contacto aparece aquí en nuestro PowerPoint, así como la mía y la de Sheba. Si tienen alguna pregunta específica para nosotras, no duden en comunicarse con nosotras a estas direcciones de correo electrónico. Y la siguiente diapositiva, por favor.

También tenemos una lista de recursos que hemos utilizado hoy aquí en nuestra presentación. Esto será parte del PowerPoint. Entonces, si desean realizar alguna investigación una vez finalizado este seminario web, tiene acceso a esos recursos. La siguiente diapositiva.

Bueno. Y para la próxima asistencia técnica que tenemos con Next Level Now Collaborative, tenemos un seminario web la próxima semana, el próximo martes, que es Yes WIOA Can, Post, Comment, Like, and Share. Esta es una continuación de nuestra serie de divulgación y marketing. Así que definitivamente puedes entrar y registrarte para eso. Tenemos otro seminario web el 23 de febrero, que es servicios para trabajadores inmigrantes y refugiados.

Tenemos uno el 9 de marzo, que es Respuesta Rápida Innovadora y Eficaz, que habla de cómo afrontar una crisis. Y luego Trabajos de Alta Calidad con un Lente de Diversidad, Equidad, Inclusión, y Accesibilidad, que es una continuación de nuestra serie de seminarios web DEIA. Y esto llegará el 21 de marzo.

Está bien. Y nuestra última diapositiva a medida que cerramos, si necesitan información adicional sobre Next Level Now Collaborative, aquí está la información de contacto de Melissa y Judy. Pueden ir a la plataforma Workforce GPS e ir a la comunidad Next Level Now, únanse a nuestra comunidad si aún no lo han hecho. Tendrán acceso a nuestros seminarios web anteriores y a nuestros próximos seminarios web, así como a diferentes recursos que proporcionaremos en ese sitio web. Entonces, si no se han convertido en miembros de la comunidad Next Level Now, procedan y conviértanse en miembro.

Y luego también pueden solicitar asistencia técnica a través de ese sitio web. Entonces, si tienen una solicitud de asistencia técnica específica, definitivamente pueden solicitarla a través de la Comunidad de práctica de Next Level Now.

Nuevamente, a medida que estamos cerrando, también quiero agradecer, ya que hoy hemos brindado estrategias de participación empresarial aquí, definitivamente queremos saber de ustedes también. Así que aprendemos de nuestros compañeros, tal como hemos aprendido hoy aquí, aprendemos de nuestras colegas. Entonces, si tienen alguna estrategia innovadora que utilicen para involucrar a las empresas, queremos saber de ustedes. Pueden ir a nuestra página Next Level Now, y habrá un formulario allí donde podrán dejar sus mejores prácticas o sus prácticas prometedoras, para poder compartirlas con sus colegas también.

Bueno. Y si cerramos con la última diapositiva, gracias a todos por acompañarnos hoy aquí. Nuevamente dejaremos abierto el chat por unos momentos más. Y les preguntaremos si tienen alguna pregunta adicional. Pueden continuar y ponerlas en el cuadro de chat. Preguntaré a nuestras presentadoras si tienen algún comentario final, Leslie o Heidi. Leslie, comenzaré contigo si tienes algún comentario final que quieras compartir hoy aquí.

Leslie Wojtowicz:
Realmente creo en estas iniciativas; y son geniales. También es una oportunidad para el crecimiento personal. Solo voy a responder a un par de las preguntas que surgieron en mis comentarios finales. La pregunta era si habíamos incluido otros socios nombrados de WIOA en estas iniciativas.

Y sí, nuestro Consejo Comunitario de Inclusión de la Fuerza Laboral y nuestro comité I-WE más grande tienen representación de educación básica para adultos, de servicios de rehabilitación vocacional y de diferentes universidades. Todos ellos, así como los empresarios, están sentados en la mesa y nuevamente, dispuestos a compartir todos y cada uno de los recursos. Porque juntos hacemos del mundo un lugar mejor.

Kim Meadows:
Absolutamente. Gracias. Y Heidi...

Heidi Smith:
Sí. Gracias. Me limitaré a repetir lo que concluyó Leslie. Eso era lo que pensaba. De hecho, estoy en Tucson para una conferencia de desarrollo económico Y creo que el aspecto de trabajar juntos es absolutamente crítico. Conozcan sus asociaciones disponibles. Y luego, una vez que las conozcan, aprendan y construyan verdaderas relaciones. Porque creo que juntos podemos proporcionar servicios de siguiente nivel y ayudar a quienes buscan empleo, ayudar a las empresas, lo que a su vez - obviamente estoy en una conferencia económica- alimenta a la economía. Entonces creo que alimenta a todo el sistema.

Pero hay que ser consciente de esas oportunidades de asociación empresarial y aprovecharlas. Y eventos como este son perfectos. Nos estamos uniendo, estamos aprendiendo, estamos escuchando. Y luego podremos llevarnos esas cosas a casa e implementar algunos programas.

Kim Meadows:
Absolutamente. Y veo una pregunta aquí que abordaré. Dice, ¿existen mejores prácticas y participación comerciales prácticas y menos costosas? Y una de las cosas que siempre me resuena es que, cuando piensas en la participación empresarial, es ir realmente donde están las empresas. Pasar el tiempo donde están las empresas. Entonces, si esa es su cámara de comercio local, ¿tiene alguna conexión con su cámara de comercio local?

¿Hay una conferencia de la industria? Entonces, por ejemplo, si se dedican a la fabricación o la logística, si tienen una conferencia de esa industria y ustedes realmente desean interactuar con esas empresas, también pueden ser parte de las conferencias, ser parte de las conferencias de la industria. Por eso, siempre estamos pensando en el desarrollo laboral y en las conferencias

sobre la fuerza laboral; realmente pensamos en ser parte de esas conferencias de negocios también. Y realmente insertarse en esa comunidad empresarial mientras intenta construir esas relaciones.

Está bien. Y eso es todo lo que tenemos por hoy. Realmente agradecemos que todos hayan estado hoy con nosotros. Y esperamos verlos en futuros seminarios web. Y esperamos que disfruten lo que queda de su lunes. Muchas gracias a todos.

(FIN)

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 intetentado a proveer una traducción precisa del texto, pero el texto oficial es el texto en inglés, y cualquier diferencia en la traduccíon no tendrán efecto obligatorio ni legal. Referencias identificando al documento original en inlgés están disponibles para la mayoría de los documentos que no estén en inglés.