

EMPLEADOR GUIA/ESTANDARD PARA EL EXITO

El sistema para el desarrollo de la fuerza laboral cuenta con dos clientes principales: los empleadores y la gente que busca empleo. Cumplir con las necesidades de ambos clientes sigue desafiando a muchos programas para el desarrollo de la fuerza laboral. Por más de dos décadas empleadores grandes y pequeños han tenido expectativas constantes. Específicamente, los negocios quieren que los proveedores de educación y los servicios de entrenamiento que reciben fondos públicos:

- entiendan y respeten sus necesidades;
- provean trabajadores capacitados y apoyen y retengan a trabajadores calificados en busca de trabajo; y
- coordinen esfuerzos con y a través de organizaciones lideradas por empleadores y organizaciones de negocios en general.

Esto suena fácil pero no lo es. Una infinidad de desconexiones existen en la forma en que los empleadores se involucran. Una simple solución son intermediarios emergentes. En términos sencillos, un intermediario para la fuerza laboral es una organización que busca asistir a dos clientes del sistema de la fuerza laboral—a los que buscan empleo y a los empleadores—a través de coordinación y colaboración entre agencias y proveedores que impactan la entrega de los servicios.

Para poder atender de mejor manera las necesidades de los empleadores, los proveedores de servicios para el desarrollo de la fuerza laboral necesitan estructurar sus estrategias políticas, prácticas y entrega de recursos. Para ayudar a los programas estatales, localidades e individuos con estos esfuerzos, NCWD/Youth ha desarrollado una guía/estándares para apoyar a los empleadores. Esa guía/estándares complementan a la guía/estándares para el éxito, la cual se enfoca en lo que los jóvenes necesitan para triunfar en sus trabajos. El siguiente marco detalla lo que los sistemas de desarrollo de la fuerza laboral pueden hacer para atender las necesidades de los empleadores con la contratación de cualquier aplicante, así como con necesidades adicionales que los empleadores pueden tener para contratar y retener a empleados con discapacidades.

La Guía/Estándares para Apoyar a Empleadores esta organizada con la meta explicita de ayudar a los políticos, legisladores y programas proveedores del desarrollo de la fuerza laboral a reducir barreras que sean identificadas. Hay dos categorías dentro del marco. El primero se enfoca en lo que los diseñadores de los sistemas (local y estatal) tienen que hacer. El segundo se enfoca en lo que los programas individuales, tales como los centros comunitarios de rehabilitación, instituciones secundarias y universitarias, programas de aprendizaje y los centros conocidos en inglés como One-Stop Career Centers tienen que hacer.

El Empleador Necesita	Obligaciones de los Sistemas de la Fuerza Laboral
Conocimiento de las necesidades de su industria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar perfiles de empleados locales por número, tipo y locación ▪ Identificar y seguir tendencias del mercado, incluyendo una proyección de necesidades y habilidades requeridas ▪ Desarrollar un centro de acopio de habilidades requeridas (estándares) usadas por las industrias
Destreza en el desarrollo de programas y documentación de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el desarrollo de entrenamiento académico y técnico riguroso ▪ Promover programas de entrenamiento que incluyen la adquisición de entrenamiento para estar listo para trabajar (habilidades blandas) ▪ Proveer documentación/credenciales de logros educativos o de alguna industria reconocida para todas las referencias ▪ Desarrollar herramientas basadas en el trabajo (desarrollo de evaluaciones de habilidades, una lista para los supervisores en el trabajo, etc.)
Acceso conveniente a programas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Racionalizar y conectar referencias entre empleadores y programas ▪ Promover los centros de entrenamiento conocidos como One-Stop Centers
Apoyo coordinado para el cliente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparar y mantener un directorio para empleadores para todos los programas de educación y entrenamiento en la región ▪ Convocar a la persona contacto con los empleadores regularmente ▪ Desarrollar estrategias amplias de mercadeo, con recomendación de los negocios, abogando por las necesidades y puntos de vista de los empleadores ▪ Presentar información del programa para todos los proveedores basados en una perspectiva de negocios ▪ Promover la participación de profesionales en el desarrollo de la fuerza laboral para participar en actividades que los eduquen sobre negocios y la industria
Acceso a información y recursos específicos sobre las discapacidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover un diseño universal de programas de educación y entrenamiento ▪ Identificar asistencia especial necesaria y recursos para el lugar de trabajo ▪ Desarrollar y proveer entrenamiento de concientización sobre discapacidades para empleados y encargados ▪ Identificar brechas entre los productos y los servicios y establecer estrategias comunes entre los proveedores y

El Empleador Necesita	Obligaciones de los Sistemas de la Fuerza Laboral
Recursos para crear conciencia y reclutar	<p data-bbox="776 243 1279 275">empleadores para cerrar dichas brechas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="732 296 1390 394">▪ Conectar a las redes existentes de negocios y empleadores con organizaciones de referencia y agencias de empleo <li data-bbox="732 411 1438 510">▪ Servicios de mercado para foros comunitarios existentes (ferias de trabajo, boletines informativos, etc.) <li data-bbox="732 527 1479 585">▪ Construir y mantener redes de negocios y empleadores a través de un dialogo continuo <li data-bbox="732 602 1386 634">▪ Tener contacto directo con nuevos empleadores
Acceso conveniente a los aplicantes	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="732 653 1057 684">▪ Minimizar burocracia <li data-bbox="732 701 1468 760">▪ Coordinar servicios de ayuda de los empleadores con otros profesionistas <li data-bbox="732 777 1443 835">▪ Responder a esfuerzos de servicios de ayuda por los empleadores <li data-bbox="732 852 1479 989">▪ Proveer apoyo a los empleadores (entrenamiento, estrategias de mentoría basadas en trabajos y otras herramientas) para apoyar trabajos de aprendizaje y de becarios
Revisión efectiva de aplicantes basada en las habilidades técnicas y académicas así como en las necesidades de los empleadores	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="732 1010 1451 1068">▪ Identificar habilidades necesarias para cada trabajo e industria <li data-bbox="732 1085 1419 1117">▪ Visitar compañías para identificar sus necesidades <li data-bbox="732 1134 1479 1192">▪ Entender y adherirse a los procesos de selección de las compañías <li data-bbox="732 1209 1471 1268">▪ Conocer las habilidades de cada aplicante , intereses y aptitudes <li data-bbox="732 1285 1459 1344">▪ Igualar a aplicantes con las posiciones, necesidades y circunstancias de los empleadores <li data-bbox="732 1360 1435 1419">▪ Asegurarse de que los aplicantes están al día en sus habilidades y programas de entrenamiento <li data-bbox="732 1436 1377 1495">▪ Identificar y confrontar las barreras al acceso a programas de entrenamiento <li data-bbox="732 1512 1414 1610">▪ Preparar y apoyar a los aplicantes con habilidades básicas (comportamiento apropiado en el trabajo, lenguaje, vestimenta, etc.) <li data-bbox="732 1627 1451 1726">▪ Asegurarse de que los aplicantes tienen la documentación y habilidades académicas, técnicas y facilidades para el trabajo
Apoyos específicos para las discapacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="732 1759 1425 1818">▪ Identificar y ofrecer asistencia especial cuando sea necesario <li data-bbox="732 1835 1484 1866">▪ Identificar problemas de acceso en el lugar de trabajo y

El Empleador Necesita	Obligaciones de los Sistemas de la Fuerza Laboral
	<p>ofrecer soluciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proveer seguimiento continuo a la colocación entre el empleador y el aplicante ▪ Preparar y apoyar a los aplicantes en el entendimiento y gestión para resolver asuntos relacionados con las discapacidades (asistencia especial razonable, revelación de condición, etc.) ▪ Llevar a cabo entrenamientos educativos periódicamente sobre las discapacidades y la diversidad para los supervisores y colegas de trabajo
Otorgar a cambio de inversión de tiempo y recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar el tiempo de los empleadores ▪ Mantener las juntas cortas e informativas ▪ Asegurarse de que la presencia de los servicios de apoyo y los aplicantes son un beneficio, no un detrimento, a las operaciones de los empleadores

La Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes (NCWD/Youth) esta compuesta de socios con experiencia con las discapacidades, educación, empleo y asuntos con el desarrollo de la fuerza laboral. Este documento fue desarrollado por la Alianza Nacional para La Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes, Financiado con donaciones de la Oficina de Discapacidades y Políticas de Empleo del Departamento del Trabajo (numero #E-9-4-1-0070). Las opiniones contenidas en esta publicación no necesariamente reflejan las posiciones del Departamento del Trabajo. Tampoco alguna mención de productos comerciales u organizaciones implican el endoso del Departamento del Trabajo.

La Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes
1-877-871-0744 (número gratuito)
1-877-871-0665 (TTY número gratuito)
<http://www.ncwd-youth.info>
contact@ncwd-youth.info