

<b>Northwest Center</b>	<b>Snohomish County Employment Panel</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Lindsey Fisher
<b>E-mail:</b>	lfisher@nwcenter.org
<b>Teléfono:</b>	206-755-3589
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="https://www.nwcenter.org/">https://www.nwcenter.org/</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomamos un alcance muy profundo para conocer mejor a nuestros clientes. Entendemos que hay etapas en las vidas de cada individuo que juegan un papel en sus metas, apoyos y éxitos a largo plazo.</li> <li>• Ajustamos las evaluaciones comunitarias para cada estudiante para que se alineen a los intereses y metas laborales personales lo mejor posible.</li> <li>• Recientemente desarrollamos talleres de trabajo de preempleo para mantenernos enlazados durante este tiempo de distanciamiento social y para desarrollar relaciones y entendimiento de quienes son, sus antecedentes, metas y qué tipo de relación laboral funciona mejor entre EC y el estudiante. Los talleres de trabajo iniciarán a finales de septiembre e incluyen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Evaluación de SALUD laboral</li> <li>○ Definición de pasos: estableciendo la ruta hacia el empleo</li> <li>○ Contar su historia a través del currículum vitae.</li> </ul> </li> <li>• Nuestros consultores de empleo se reúnen con los estudiantes periódicamente para conocer quiénes son como personas. Desarrollan relaciones con las redes de apoyo para conocer a los jugadores claves y a quien incluir en las diferentes fases de los servicios de empleo para hacer que el estudiante sienta el mayor apoyo.</li> <li>• Nos conectamos con los maestros para adquirir conocimiento sobre cada uno de los estudiantes y entender cómo son apoyados a través de la escuela. Queremos apoyar los planes de estudio con los servicios de empleo y asegurarnos de que estamos usando un alcance de colaboración centrado en el estudiante.</li> </ul>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestras metas estratégicas, queremos asegurarnos de que colocamos a nuestros clientes en trabajos en los que puedan crecer y prosperar.</li> </ul>

- Empezamos con el entendimiento de las metas laborales de corto y largo plazo de cada estudiante e identificamos los pasos necesarios para que puedan lograr con éxito sus metas.
- Nos aseguramos que los estudiantes estén preparados para trabajar creando currículums y materiales de mercadotecnia de calidad, desarrollando destrezas y estrategias para las entrevistas y asegurándonos de que todos los apoyos y herramientas estén listas para enfrentar el trabajo con seguridad.
- Tenemos un grupo de consultores de empleo muy talentosos que buscan empleadores que se alineen con las metas e intereses de cada uno de nuestros clientes. Trabajamos con el cliente buscando trabajos que se alineen con sus metas y desarrollamos relaciones con los empleadores que podrían proveer con excelentes oportunidades al cliente.
- Tenemos relaciones a largo plazo con empleadores en el área tales como Amazon y Value Village, pero también desarrollamos nuevas relaciones todos los días para encontrar las mejores oportunidades de empleo posibles que acomoden a las personas con las que trabajamos.
- Queremos asegurarnos de que los empleos que encontramos a nuestros clientes son de beneficio y significantes para ellos y para el empleador en donde el estudiante va adquirir sus destrezas que contribuirán a su crecimiento personal y profesional siendo completamente incluidos en el lugar de trabajo.
- Proveemos y arreglamos capacitaciones de inclusión a los empleadores para aumentar sus prácticas incluyentes y desarrollar soportes naturales que contribuyan al éxito del cliente.

### **3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

Graduados de NWC 2018-2019 S2W del condado de King:

1. Tradicional: 13 graduados, 8 colocaciones de empleo, 62% de colocación, 88% de retención para colocaciones mayores a 6 meses.
2. Modelo de alto soporte: 3 graduados, ninguna colocación de empleo.
3. Lake Washington: 5 graduados, 1 colocación de empleo (pero no en el año escolar), 20% de colocación, 100% de retención en colocaciones mayores a 6 meses.

Graduados de NWC 2019-2020 S2W del condado de King:

1. Tradicional: 4 graduados, ninguna colocación de empleo.
2. Modelo de alto soporte: 3 graduados, ninguna colocación de empleo
3. Lake Washington: 5 graduados, 3 colocaciones de empleo, 60% de colocación, 100% de retención para colocaciones mayores a 6 meses.

### **4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

- Declaración de equidad -Comité de Equidad del Centro del Noroeste (Northwest Center Equity Committee):

Cuando vemos a nuestra comunidad a través de los lentes de la equidad, evaluamos a nuestra propia organización y socios potenciales de tal manera que podamos mejorar la toma de decisiones, planeación, colocación de recursos y cómo tratamos a los demás, todo con la meta de crear y promover más prácticas, política y cultura equitativas. Ser equitativo significa valorar y respetar a los individuos de todos los orígenes culturales, razas, identidades y capacidades. Ser equitativo es también parte de lo que se significa representar a “Northwest Center”. Cuando todas las personas son vistas, escuchadas y valoradas por lo que son, entonces comenzamos verdaderamente a crear un ambiente incluyente y de colaboración.

- Northwest Center es líder a través del ejemplo siendo un empleador incluyente. Northwest Center se beneficia de emplear a personas de todo tipo de habilidades en cada una de sus divisiones de la organización. Sabiendo de primera mano los beneficios que da la inclusión nos hace capaces de compartir nuestro conocimiento y soporte a otros negocios en su crecimiento hacia ser empleadores más incluyentes y equitativos.

<h1>AtWork!</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>
AtWork proporciona empleo individualizado, inclusión comunitaria, valor razonable del pago y School to Work. Tenemos oficinas en los condados de Snohomish, King y Spokane	

<b>Contacto principal:</b>	Jen Tabiando, Gerente de servicios de empleo – Condado de Snohomish
<b>E-mail:</b>	Jent@atworkwa.org
<b>Teléfono:</b>	206-854-4187
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.atworkwa.org">www.atworkwa.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>a. A través de Zoom o en persona usando distanciamiento social seguro afuera de la casa, platicando con su estudiante, su familia, sus apoyos y otros que lo conocen bien. Formar una relación con el estudiante para que se sienta cómo de compartir información a través de imágenes y conversaciones. Cuando el estudiante esté de regreso en la escuela, lo haremos observándolo a través de Zoom o en persona siguiendo los protocolos de seguridad.</p> <p>b. AtWork está también formando kits de tareas de trabajo que tienen artículos de varios negocios con los que trabajamos. El entrenador laboral podrá trabajar con las personas para que aprendan destrezas y evaluar que quieren hacer. Esto es algo que se puede dar a una persona para que lo puedan hacer vía remota usando Zoom con su entrenador laboral o en persona siguiendo el distanciamiento social.</p> <p>c. AtWork ha estado trabajando en maneras de acomodarse y ajustarse a los cambios que se han hecho por el COVID-19 para asegurarnos de continuar trabajando con nuestros estudiantes y proveerles un gran servicio.</p>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<p>a. Primero entender al estudiante y sus necesidades, lo que quiere y a lo que le tiene miedo, para asegurarnos que los vamos a poner en un lugar en que puedan ser exitosos. Luego buscamos en los negocios con los que ya tenemos relaciones para ver si alguno de ellos tiene una posición que le ajuste al estudiante. También nos comunicamos con otras empresas para ver que trabajos tienen disponibles y evaluamos el sitio para asegurarnos que sea una posición que le ajuste al estudiante.</p>

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

- a. El año pasado solamente tomamos a 1 estudiante debido a nuestra capacidad y desafortunadamente, tuvimos que sacarlo debido a que su familia fue afectada por el COVID.
- b. El año anterior a ese tuvimos 4 estudiantes. 2 estudiantes se fueron, 1 consiguió un trabajo justo cuando la escuela estaba terminando y el otro obtuvo un puesto 6 meses después de que el año escolar terminó.
- c. Nuestro equipo de Atwork s2w del condado de King tiene una tasa del 73% para obtener empleo justo al salir de la escuela (school to work).

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

- a. Definimos equidad e inclusión como el aseguramiento de que TODAS las personas, personal, gente que servimos, miembros de la junta, los negocios con los que trabajamos y el soporte ofrecido sea incluyente...lo que se significa que todos reciben el soporte y los recursos necesarios para tener una equidad de oportunidades verdadera; una oportunidad para participar de lleno, competir, pertenecer, usar los talentos, ser aceptado y prosperar.
- b. Para este fin, hemos retenido a un consultor que apenas comenzó esta semana. Es una persona de color con experiencia en antirracismo y en contra de la opresión.
- c. **Esta propuesta está diseñada para apoyar el trabajo de AtWork!** adoptando su compromiso para desarrollar e integrar prácticas de diversidad, equidad, inclusión, antirracismo y justicia social. El marco de trabajo general de la propuesta apoya las prioridades de Atwork! para crear rutas que lleven a alcanzar las inversiones a largo plazo en las prácticas de la diversidad, equidad, inclusión, antirracismo y justicia social. El propósito provee un marco de trabajo para el personal y dirección de Atwork! y la comunidad para compartir un aumento en los niveles de contexto, consciencia, entendimiento, aprendizaje, desarrollo de destrezas y acción participativa con el fin de hacer avanzar la equidad racial y brindar apoyo a la capacidad para desarrollar un lugar de trabajo de respeto, anti-opresivo y equitativo.
- d. **El propósito usa un marco de trabajo paralelo** para lograr los servicios solicitados. Estos alcances paralelos tienen el propósito de maximizar y dar apoyo a la efectividad de las prácticas que se están desarrollando. **El primer alcance** es proporcionar una valoración y evaluación de la capacidad y preparación de AtWork! para instituir e integrar las prácticas de diversidad, equidad, inclusión y antirracismo dentro de sus políticas, procedimientos y valores actuales y futuros. **El segundo alcance** es el diseñar, desarrollar, presentar y desempeñar servicios relacionados a las prácticas de diversidad, equidad, inclusión y antirracismo y justicia social (“prácticas en contra de la opresión”).

<h1>PROVAIL</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Janet Hammerman, Gerente del programa
<b>E-mail:</b>	janeth@provail.org
<b>Teléfono:</b>	425-777-7018
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.provail.org">www.provail.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>Existen varios componentes claves para conocer a nuestros estudiantes:</p> <p><b>Entrada:</b>  Durante nuestra reunión de entrada, nos dedicamos a conocer al estudiante. Le preguntamos sobre sus intereses, la mejor manera de comunicarnos, con qué niveles de tecnología están cómodos, cómo son con su manejo del tiempo, si existe algún problema sensorial, sus fortalezas, metas a largo plazo, obstáculos, preocupaciones de seguridad, planes para el verano del próximo año, las horas, días y fechas que mejor le funcionan, sus trabajos de ensueño y actuales y con qué niveles de PPE se sienten cómodos.</p> <p><b>Prácticas laborales (Internships):</b>  Visitamos las prácticas laborales semanalmente para observarlos, tomar nota de cómo interactúan en la comunidad-con ruidos fuertes, mucha gente, capacidad para recordar la información para registrar su entrada, retener información de la semana anterior, niveles necesarios de entrenamiento/exhortación o persuasión, etc.</p> <p><b>Personal escolar:</b>  Los maestros, paraeducadores, terapeutas del habla y el personal de apoyo pueden dar sus perspectivas e historial de los estudiantes con los que trabajan. El personal escolar puede proporcionarnos con evaluaciones anteriores y con tareas de la clase u otra documentación. Confiamos en el personal con sus constantes observaciones e historial del estudiante.</p> <p><b>Visitas al salón de clases:</b>  Esto nos permite ver cómo interactúan con los demás estudiantes, cómo manejan su tiempo, su dominio académico, su voluntad para tomar indicaciones, sus capacidades para seguir instrucciones y destrezas del manejo del tiempo.</p> <p><b>Planes centrados en la persona:</b></p>

Una manera divertida, colaborativa y animada es explorar la personalidad, esperanzas y sueños de cada estudiante. Cada uno de las personas (entre más mejor) que asisten a esta junta pueden dar una perspectiva diferente y nos provee con memorias sobre el estudiante. Este es el tiempo para que las familias compartan su conocimiento y nos den sus comentarios y opiniones del futuro del estudiante.

**Consideraciones por el COVID-19:**

Este año será muy probablemente diferente a los años anteriores debido al COVID-19. En caso de que no podamos observar a nuestros estudiantes en la comunidad, planeamos desarrollar herramientas para observarlos de manera remota. Algunas de nuestras ideas son trabajar remoto reuniendo grupos de estudiante a un club de trabajo. Los temas en este club pueden incluir la preparación de currículums y entrevistas, autodefensoría, entrevista de información, límites saludables, expectativas laborales, ¡y más! Planeamos invitar a los líderes de los negocios para que hablen sobre su industria. Buscaremos también oportunidades para hacer recorridos virtuales a una variedad de tipos de industrias.

**2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?**

No tenemos una estrategia que “este hecha para todos”. Tomamos todas nuestras observaciones a través del proceso de descubrimiento y juntos, con DVR y las familias, determinamos una ruta realista y acordada a seguir.

Cada uno de los estudiantes con los que trabajamos tienen su propia personalidad y necesidades en el lugar de trabajo. Cuando buscamos trabajos, el proceso puede involucrar crear un puesto que no existe aún. No dependemos en ninguna compañía a que provea nuestros trabajos de los clientes. Tampoco aplicamos a trabajos de una manera típica. Lo que hacemos es que buscamos las necesidades de una compañía y empatamos dichas necesidades con las habilidades de nuestro estudiante. Este puesto personalizado les permitirá la flexibilidad a los estudiantes para que se acomoden según su energía, utilizar sus destrezas y permitirles espacio para crecer. Utilizamos plataformas en línea como LinkedIn y hacemos lo que denominamos como “mapeo de la comunidad” para localizar trabajos en la vecindad del estudiante para intentar y encontrar empleos de paga que sean convenientes para todos. Asistimos frecuentemente eventos de networking para establecer vínculos con las empresas de la comunidad. También hacemos difusión comunitaria para educar a la gente sobre lo que hacemos y cómo se benefician no solamente la comunidad sino también las empresas. Muchas veces, a través de nuestras relaciones, logramos crear un trabajo para satisfacer la necesidad de un negocio y también permitir flexibilidad al estudiante. Una situación en la que ambas partes ganan.

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

2018: Colocamos al 100% de nuestros estudiantes en puestos de paga. Iniciamos con 10 estudiantes. Los 10 consiguieron trabajo. Dos de ellos renunciaron. Un dejó los servicios y el otro encontró un trabajo diferente y todavía trabaja ahí. Los otros 8 todavía están empleados.

2019: Colocamos al 86% de nuestros estudiantes en puestos de paga. Iniciamos con 14 estudiantes. Dos decidieron tomar una ruta más larga de empleo. Los 12 restantes consiguieron trabajos, aunque 1 renunció antes de los 6 meses. Los otros 11 siguen empleados.

2020: Este año colocamos al 31% de nuestros estudiantes. Iniciamos con 17. El reporte de evaluación se completó en diciembre y la mayoría de las juntas fueron hechas en enero. ¡Ya sabemos el resto de la historia! Conseguimos 4 trabajos y 4 dejaron los programas S2W debido a inquietudes por el COVID-19. Los otros 9 estudiantes están en varios niveles de poder o querer trabajar en la comunidad en este momento.

#### **4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

La misión de PROVAIL es “Todos tienen el derecho de buscar la vida que elegimos vivir”

PROVAIL está comprometido a tener un entorno accesible e incluyente para las personas que servimos, el personal y las otras partes interesadas. Es un compromiso hacia la competencia cultural y la diversidad que está basado en la consideración de las discapacidades, cultura, edad, género, orientación sexual, creencias espirituales, estado socioeconómico y lenguaje.

En PROVAIL reconocemos y apreciamos la importancia de crear un entorno en el que todos nuestros miembros del equipo se sientan valorados, incluidos y empoderados para hacer su mejor trabajo y traer grandes ideas a la mesa al servicio de nuestra misión de crear un sistema social justo y equitativo.

Reconocemos que la experiencia única, perspectivas y puntos de vista de cada empleado agregan valor a la capacidad de PROVAIL de entregar el mejor servicio posible a nuestros clientes y asociados. Nuestras identidades personales, económicas y culturales dan forma y tienen influencia hacia nuestras experiencias y perspectivas, lo cual nos da pie a que en PROVAIL hagamos nuestro mejor trabajo para asegurarnos de tener diversidad a lo largo de varias dimensiones de identidad social y cultural y practicar la inclusión en cómo trabajamos entre nosotros mismos.

¿Qué significa para su agencia?

En PROVAIL, la equidad e inclusión son verbos, lo que significa que debemos ponerlos en acción. Hemos desarrollado prácticas equitativas que afectan a todos los niveles de operaciones para crear responsabilidad y transparencia internamente. En el lado externo, tomamos el alcance centrado en la persona con todos los que apoyamos, y solicitamos retroalimentación regularmente para ayudarnos a nuestras prácticas equitativas. También hacemos vínculos con organizaciones que soportan a una población diversa para establecerlos como un recurso para dichas comunidades. En corto, significa que, si no estamos cultivando activamente un entorno incluyente interna y externamente, no estamos verdaderamente cumpliendo con nuestra misión y valores.



<b>Community Trades &amp; Careers</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Reed Cowie
<b>E-mail:</b>	reedc@sunriseemail.com
<b>Teléfono:</b>	425-374-5478
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://sunriseservicesinc.com">sunriseservicesinc.com</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
Nuestro método para desarrollar relaciones es a través de un alcance individual con cada una de las personas que servimos. Le pedimos a nuestros estudiantes y familias sus preferencias y requisitos para la forma de comunicación y desarrollamos un plan para trabajar para todos. Mucha de nuestra comunicación se realiza de manera remota pero también estamos dispuestos a servir en persona siguiendo los protocolos del COVID-19. Hemos visto que trabajar con los estudiantes en el proceso de descubrimiento y en la formación de destrezas es una manera natural de formar relaciones.
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
Inicialmente nos reunimos con los empleadores para aprender más sobre su negocio usualmente a través de una entrevista informal; luego observamos el entorno incluyendo el elemento humano y determinamos si compagina con el estudiante, la familia y los interesados. Luego exhortamos al negocio/organización a que contrate a la persona con la que estamos trabajando. Muchas ocasiones hemos hecho exploraciones vocaciones (trial work experience) que es una buena manera para que el estudiante que busca trabajo y el empleador vean si ambos compaginan para la posición. También, este alcance siempre se personaliza para cada una de las personas con las que se trabaja.
<b>3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?</b>
Ya ha pasado tiempo desde que trabajamos con el programa S2W, en el 2013 y 2014 tuvimos cercas del 50% de éxito para poder colocar a los estudiantes antes de su graduación.
<b>4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?</b>

Creemos que todas las personas deben tener la elección y oportunidad de poder participar en la fuerza laboral. Definimos equidad en la manera en que nuestra comunidad provee acceso a empleos y actividades comunitarias para todos. La inclusión es una palabra de moda para CTC. Significa que exista acceso en cualquier lugar de la comunidad para todos, sin crear procesos diferentes o áreas físicas diferentes para las personas con discapacidades, para ser incluidas en sus operaciones estándares diarias, como juntas de personal, eventos de la compañía y otras funciones organizacionales.

<h1>Vadis</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Katie Rivers
<b>E-mail:</b>	Snohomish@vadis.org
<b>Teléfono:</b>	253-863-5173
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.vadis.org">www.vadis.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la junta de entrada con el estudiante y con su familia, hacemos una evaluación de destrezas y una evaluación de interés vocacional. También tomamos nota de cualquier experiencia previa o preferencias que puede que ya tengan. También nos tomamos el tiempo de trabajar con los maestros y el personal escolar para aprender lo que saben acerca del estudiante. En los primeros meses estamos en contacto regular con el estudiante.</li> <li>• Afuera del COVID estamos trabajando con el estudiante en sus sitios de prácticas laborales, o en otros sitios de evaluación vocacional que establecemos en la comunidad para verlos trabajar y aprender sobre sus necesidades para que sean exitosos en un trabajo remunerado.</li> <li>• Adentro del COVID estamos reuniéndonos con los estudiantes en donde se encuentre, haciendo evaluaciones virtuales en casa o reuniéndose en la comunidad. Hemos estado trabajando con algunas personas en sitios de la comunidad respetando el distanciamiento social. Estos sitios son en donde los estudiantes y las familias se sienten cómodos estando en la comunidad. Estamos trabajando en conjunto dentro de nuestras circunstancias para conocer a los estudiantes, para que podamos hacer recomendaciones informadas para el empleo.</li> </ul>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<p>Hacemos todo centrados en la persona. Basándonos en la meta laboral de la persona comenzamos a ver cercas de su casa y expandiendo nuestra área de búsqueda contactándonos con los negocios. Nuestro alcance es llegar a los negocios y conocerlos para aprender lo que necesitan y determinar si son una buena oportunidad para nuestro cliente. Queremos que los estudiantes que servimos tengan trabajos relevantes que impacten positivamente al negocio para el que trabajan. Toma varios contactos con un negocio para conseguir una entrevista, y una vez que el estudiante tenga programada una entrevista, le ayudamos a prepararlo y apoyarlo durante la entrevista.</p>

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

- Vadis ha participado en “School to Work” en todos los condados que da servicio desde su creación, y ha dado resultados positivos con estudiantes siendo colocados en trabajos al graduarse y muy pronto después de hacerlo, con un 80% o más de ellos siendo empleados.
- Vadis es nuevo en el condado de Snohomish y ha estado sirviendo a los estudiantes S2W en el condado desde 2017.
  - Estudiantes empleados al graduarse en el condado de Snohomish: 0%
  - Estudiantes empleados 6 meses después de graduarse en el condado de Snohomish: 60%

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

La misión de Vadis es: Enriquecer las vidas a través de excelencia, equidad e innovación de servicio. Hacemos de la diversidad, equidad e inclusión una parte importante de nuestro plan estratégico 2019-2021, y hemos formado un comité de equidad, diversidad e inclusión para darle dirección a nuestra organización que sirva mejor a nuestros clientes, y contratemos personal diverso que refleje las poblaciones que servimos. Aparte del comité hemos hecho capacitaciones de diversidad regularmente para beneficiar a nuestra organización y asegurarnos que en todas las áreas de servicio estamos satisfaciendo las vidas únicas de nuestros clientes, personas de interés y del personal.

<b>Service Alternatives</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Ashlee Wiley
<b>E-mail:</b>	ashlee.wiley@servicealternatives.com
<b>Teléfono:</b>	360-632-1943
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.servalt.com">www.servalt.com</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>Tenemos un proceso de entrada que típicamente se realiza haciendo 1 a 2 juntas en donde conocemos al estudiante y a su familia para recolectar información básica como sus datos de contacto, médicos, de salud, divulgaciones, lo que hace en su casa, los apoyos necesarios, obstáculos, etc. A partir de ahí, trabajamos para programar el tiempo para conocer al estudiante a través de observaciones, actividades de descubrimiento, conexiones con su equipo en la escuela y otras fuentes identificadas que conocen al estudiante.</p> <p>Tradicionalmente, observamos al estudiante en su salón de clases, en la escuela, en la comunidad, en sitios de voluntarios, de las prácticas laborales, del trabajo, así como establecer sitios de evaluación adicionales si es necesario para aprender más sobre sus necesidades de apoyo, intereses de trabajo y acomodamientos. Este año probablemente va a ser diferente debido al COVID, por lo que estaremos colaborando con el estudiante, su familia y la escuela para utilizar tecnología, observaciones virtuales, observaciones en casa y maneras de crear ambientes de evaluación similares que encajen con los niveles de confort del estudiante y de sus padres.</p>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<p>Nuestro proceso está basado en la persona y se reúne con el estudiante en donde se encuentren. Esto significa que trabajamos para identificar las áreas en donde son capaces de ser independientes para que puedan estar involucrados en el proceso y algún día puedan ser independiente, así como identificar las áreas en donde necesitarán soporte completo o de más largo plazo para poder obtener empleo en su área de interés. Tendría a un especialista de empleo identificado que estaría en el campo y en el terreno proveyendo soporte todos los días con un equipo detrás del escenario para respaldarlo. Este equipo incluye un escritor de planes y un especialista de desarrollo que trabajarían juntos con el especialista de empleos</p>

para identificar las estrategias personalizadas para el desarrollo de un trabajo que mejor satisfaga las necesidades y campo deseado del estudiante para su empleo.

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

En el condado de Snohomish no hemos participado en el programa "School to Work" desde hace dos años. Sin embargo, los hemos hecho en otros condados donde ofrecemos servicios y tenemos una tasa de 100% de empleados al graduarse.

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

Damos soporte a los clientes sin importar sus retos o discapacidades, damos soporte para trabajos que son de pagos justos en el mercado y nos aseguramos que los clientes tengan los mismo derechos y libertades que los miembros de nuestra comunidad. "Service Alternatives" está comprometida a crear y mantener un lugar de trabajo y de servicios que sea culturalmente competente. Definimos servicios culturalmente competentes como una serie de actitudes y conductas que nos permitan trabajar efectivamente con los clientes de diferentes culturas, edades, géneros, orientaciones sexuales, creencias espirituales, estados socioeconómicos, discapacidades y lenguajes. Un lugar de trabajo competente culturalmente es un lugar de trabajo que es capaz de contratar, entrenar y retener efectivamente a empleados de diferentes antecedentes. Es un lugar en donde las necesidades culturales son tomadas en consideración y en donde sus líderes crean entornos, prácticas y políticas que son sensibles a la cultura, la edad, la orientación sexual, las creencias religiosas, estados socioeconómicos, discapacidades y al lenguaje del personal, los clientes y otras personas de interés.

<b>Work Opportunities</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Jen Huard
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:jennifer@workopportunities.org">jennifer@workopportunities.org</a>
<b>Teléfono:</b>	425-778-2156
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.workopportunities.org">www.workopportunities.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>Planeamos conocer a los estudiantes comunicándonos con ellos y con sus equipos. Les preguntamos sobre sus intereses, experiencias y lo que no les gusta. Les preguntamos sobre sus preferencias de comunicación, tipo de trabajo, ubicación del trabajo y su transporte entre otros temas vocacionales. Típicamente, nos tomamos los primeros meses (usualmente septiembre a diciembre) conduciendo lo que llamamos una evaluación basada en la comunidad. Esto nos da la oportunidad de pasar tiempo en cada una de las escuelas para trabajar con los estudiantes en sus salones de clases y en su sitio de trabajo apoyado por la escuela para conocerlos, aprender sobre sus destrezas y metas, y desarrollar un plan para una meta de empleo y estrategias de desarrollo laboral. Debido a que la mayoría de las escuelas iniciarán remotas este año, este proceso será diferente. En este momento estaremos enlazándonos principalmente con servicios virtuales. Estos servicios dependerán grandemente de la capacidad del estudiante de poder participar virtualmente y de su interés en la participación. A lo menos, estaremos buscando oportunidades para “reunirnos” virtualmente con cada estudiante cada semana. Podremos tener oportunidades de enlazarnos en algunas de las clases virtuales de la escuela en las que su estudiante esté participando o programar juntas adicionales por teléfono o video llamadas. Puede que también existan oportunidades de programar trabajos o actividades virtuales como aprender a ordenar y acomodar objetos, observar virtualmente a su estudiante haciendo trabajos u otras actividades de aprendizaje de la escuela o de casa, o proveer actividades a su estudiante para que haga en casa y que nos de una idea de sus capacidades y preferencias para trabajar. Al final, estos servicios virtuales serán altamente personalizados y basados en la habilidad e interés de su estudiante en participar en una capacidad virtual.</p>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
El desarrollo laboral para los estudiantes de “school to work” siempre inicia determinando una meta laboral factible y acordada con cada estudiante. Esto se hace basándose en la

información que se adquiere durante la fase de servicios de evaluación en la comunidad. Una vez que se determine la meta y quede acordada con todo el equipo, el personal de Work Opportunities comenzará a buscar oportunidades que sea aptas para la meta y destrezas del estudiante. También tomamos en consideración factores como el horario del turno, la ubicación y el transporte, así como el ambiente social. La participación del estudiante en el desarrollo de su trabajo puede variar bastante según sean sus intereses y destrezas, pero generalmente el personal de Work Opportunities pasa la mayoría de su tiempo buscando oportunidades, conectándose con las empresas y programando encuentros o entrevistas laborales con los estudiantes. Una vez que se establecen las entrevistas, Work Opportunities trabajará con el estudiante, su maestro y sus padres/tutores para llevar al estudiante a la entrevista ya sea en persona o virtual. El personal de Work Opportunities estará presente en la entrevista para asistir al estudiante en lo que sea necesario para que tenga éxito. Tenemos mucho éxito en encontrar trabajos que son aptos para las personas que apoyamos y ¡encontramos empleadores que están emocionados de tener a su nuevo empleado! Una vez que se recibe la oferta de trabajo, el personal de Work Opportunities ayudará a llenar toda la documentación necesaria para su nueva contratación, establecer el horario de trabajo adecuado y con cualquier otra cosa que se necesite ¡para preparar al estudiante lo más posible para que tenga éxito en su nuevo empleo!

### **3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

El año escolar 2109-2020, Work Opportunities inició el año sirviendo a 17 estudiantes de “school to work”. En marzo, cuando las escuelas pasaron al formato en línea, solamente 3 de esos estudiantes quedaron activos en desarrollo laboral por inquietudes sobre el Coronavirus. 2 de esos tres estudiantes están actualmente empleados, dándonos un 67% de colocación este año. El año anterior, Work Opportunities sirvió a 9 estudiantes de “school to work” que terminaron el año en desarrollo activo de su trabajo. 8 de esos 9 obtuvieron empleo, en una variedad de empleos a 3 meses de su graduación trabajando en promedio 25.5 horas por semana. En este punto 6 de 8 siguen empleados. Uno de ellos fue despedido por causas del COVID-19 y el otro se mudó fuera del estado.

### **4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

#### **Declaración de equidad**

Work Opportunities significa pertenencia e inclusión. Creemos que cada uno de nosotros tenemos derechos inherentes para ser tratados con igualdad, amabilidad y respeto. Haremos lo que sea necesario para ayudar a este planeta a que sea un hogar acogedor para todos. Estamos profundamente tristes, devastados y furiosos por todos los actos racistas perpetrados en contra de las personas de color. Estamos de pie con nuestros amigos, familias y comunidades de raza negra en este tiempo de tremendo dolor y pena.



Reconocemos que somos una organización predominantemente de raza blanca que debemos movernos más allá de las palabras para poder llevar una organización que refleje nuestros valores y comunidad. Hoy día nos volvemos a comprometer a trabajar por la equidad racial dentro y fuera de nuestra organización.

Vamos a escuchar más y hablar menos. Vamos aprender de aquellos que han pasado injusticias y aprender cómo defenderlos mejor. Vamos a ser parte del cambio.

**En términos de servicio**, definimos equidad e inclusión como proveer lo que es necesario para que todos tengan acceso a apoyos para el empleo. Para algunos esto significa proveerles con soporte extra para que se inscriban a los servicios. Una vez en el servicio, algunas personas necesitan más apoyo, nosotros podemos intervenir y hacer más cuando se necesite. Creemos que TODAS las personas pueden trabajar y no se deben excluir a las personas de los servicios debido a la cantidad de soporte que necesitan.

**At Work Opp. equidad significa que incluimos a TODOS. Somos** conscientes de cómo la raza/etnia/capacidades juegan un papel en nuestros prejuicios implícitos, y es por eso que somos intencionales en nuestros procesos de contratación y reclutamiento de clientes para incluir a la gente de color. Estamos realzando nuestro comité de equidad con la guía de un experto externo en el campo. Pagamos a capacitadores y enviamos a nuestro personal a entrenarse en raza, equidad y justicia social. Nuestro compromiso para convertirnos en una organización antirracista se demuestra en nuestro plan estratégico y en nuestro trabajo con un consultor para integrar la vista de equidad en nuestras prácticas, procedimientos y políticas. La obligación de participar en esfuerzos para incrementar e integrar la equidad racial en nuestras prácticas internas y externas es considerada de la más alta prioridad por nuestra junta de directores y nuestros líderes.

<b>Cares of Washington</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Wendy Ehr
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:wehr@caresofwa.org">wehr@caresofwa.org</a>
<b>Teléfono:</b>	425-418-5521
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.caresofwa.org">www.caresofwa.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
Vamos a conocer a su estudiante y a usted a través de reuniones en personas, de evaluaciones en la comunidad cuando sea posible, y recolectando información de todos los que ya conocen bien al estudiante.
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
Nuestro alcance para el proceso de empleo es una combinación variada y personalizada, sin embargo, existen varias líneas comunes a través de las cuales pasa el proceso. Primero, conducimos lo que llamamos un descubrimiento, que es un proceso de aprendizaje de los intereses, apoyos, historial, historial médico y otros temas de los clientes prospectos que puedan estar involucrados o sean un factor en su búsqueda de trabajo. Durante este tiempo también, se pueden realizar evaluaciones, observaciones de trabajos, recorridos o entrevistas informales para estar informados el cliente y nosotros de algunas de sus necesidades y detalles sobre los puestos en los que están interesados en trabajar. A partir de ahí avanzamos hacia el desarrollo del trabajo, el cual es un desarrollo personalizado que generalmente toma dos formas. La primera es buscar puestos dentro de la comunidad o con socios que ofrecen empleos que puedan acomodar las necesidades del cliente. Esto es especialmente común para las personas que buscan un trabajo elevado de medio o de tiempo completo y que con frecuencia consiste de evaluar a los empleadores, conducir investigaciones, difusión, discusiones con los acomodamientos o los departamentos de recursos humanos, presentar las aplicaciones y proveer entrenamiento para la entrevista. La otra forma es un formato “preformado” en el cual buscamos negocios en la comunidad en donde creamos propuestas de empleo que se ajusten a las necesidades de nuestros clientes y también proveemos un servicio muy específico y designado para el negocio. Estos casos son para nuestros clientes que buscan trabajos bajos de medio tiempo o necesitan una función en el trabajo altamente llena de facilidades y de especialización. A partir de ahí, podemos dar apoyo a nuestros clientes con capacitación intensiva y entrenamiento laboral en el arranque inicial de su empleo y gradualmente pasar a un apoyo a largo plazo para asegurar su éxito.

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

De los estudiantes que servimos a través de S2W, el 80% se han empleado al graduarse, y todos a excepción de 1 estuvo empleado dentro del tiempo de los seis meses.

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

En Cares of Washington nos esforzamos por lograr un entorno laboral equitativo e incluyente para nuestros clientes. Trabajamos con todas las comunidades y personas interesadas en nuestros servicios y no excluimos a nadie por factores discriminatorios. Para nosotros, la equidad es crear el espacio para que las personas tengan éxito y la inclusión es que todas las personas que buscan tener éxito puedan ser parte de esto. Esto se refleja en nuestra organización y en nuestra cartera de clientes, así como con nuestros socios de empleos que son ejemplares en su comunidad en la inclusión y equidad también.

<h1>Washington Vocational Services</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>
<p>Misión: Nos dedicamos a ofrecer excelentes servicios de calidad que dan como resultado involucramiento y empleo en la comunidad.</p> <p>Visión: Todas las personas serán reconocidas por sus habilidades y contribuciones en el lugar de trabajo y en su comunidad</p> <p>Washington Vocational Services ha ofrecido soporte a las personas en su búsqueda de empleos remunerados desde hace 40 años. Proveemos IE, CI y STW. También trabajamos de cercas con DVR. Nuestra agencia WVS se contrata con Community Transit para proveer entrenamiento y asistencia para viajar en este servicio.</p>	

<b>Contacto principal:</b>	Bretta Williams
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:bwilliams@wvs.org">bwilliams@wvs.org</a>
<b>Teléfono:</b>	425-774-3338
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.wvs.org">www.wvs.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>WVS ha participado en las juntas de planeación para conocer al estudiante. Conocemos al estudiante colaborando con la escuela y su familia, reuniéndose con el estudiante y aprendiendo de sus fortalezas, lo que le agrada, sus talentos e identificando sus motivaciones. Cuando regrese la escuela trabajaremos de la mano con el personal escolar. Durante la contingencia del COVID nos reuniremos con los estudiantes por Zoom, visitas desde la banqueta, llamadas telefónicas. Lo que sea más cómodo para usted. Asistiremos a las juntas de planeación y a cualquier otra junta a la que estemos invitados antes de que inicie la escuela. Cuando ya inicie la escuela, nos reuniremos en la escuela al menos una vez por semana para observar al estudiante en ese espacio. Cuando el estudiante inicie las experiencias laborales a través de la escuela, observaremos allí también. Es importante que nos conozcamos lo más posible para poder desarrollar la mejor oportunidad de trabajo.</p> <p>Durante el COVID estamos siendo flexibles con la situación actual y utilizando la tecnología lo más que sea posible.</p>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<p>Una vez que encontremos las habilidades del estudiante, sus elecciones y cómo puede contribuir al lugar de trabajo y a la comunidad, identificaremos la empresa o negocio que pueda empatarse a esas metas. Iniciaremos estableciendo metas alcanzables y trabajaremos</p>

con nuestras redes y más allá para desarrollar las oportunidades de empleo. Usamos estrategias de desarrollo laboral en persona aunado con un alcance práctico. Haremos contacto directo con esos empleadores para comenzar a formar relaciones con ellos. Estableceremos metas juntos y nos comunicaremos con la escuela y las familias de cómo estamos alcanzando esas metas.

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

Entre enero de 2017 y junio de 2019, 7 estudiantes completaron el programa. De estos 7 - 57% se emplearon y siguen empleados. (2 se emplearon para junio y el resto poco después de su graduación).

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

Todas las personas serán reconocidas por sus habilidades y contribuciones en el lugar de trabajo y la comunidad. Creemos que la diversidad impulsa la innovación. Intentamos amplificar las voces de nuestros diversos participantes y del personal al construir una ruta hacia la inclusión, la equidad racial y la justicia social.

Estamos comprometidos a fomentar la diversidad y a cultivar un entorno incluyente. WVS tiene un comité de equidad que se concentra en asegurarse que mantenemos un personal diverso y soportes equitativos para los clientes y el personal. Actualmente contamos con personal que domina el español y el lenguaje de señas ASL.

<h1>Sherwood Community Services</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>
<p>Sherwood Community Services es una empresa sin fines de lucro ubicada en Lake Stevens. Sherwood da soporte a los estudiantes de preparatoria con discapacidades que están interesados en buscar empleo y les da apoyo en cada paso del camino durante el proceso de contratación. Sherwood se esfuerza no solamente por colocar a las personas en un trabajo, sino de asegurarse que están en los trabajos que les encantan. Sherwood cree que cada individuo con discapacidad debe tener una oportunidad de tener un empleo relevante que use sus capacidades al más alto nivel y les ofrezca un salario competitivo. Un trabajo conduce a una mayor independencia económica, integración comunitaria y a una mayor autovaloración de la persona. Sherwood provee empleo individual, inclusión comunitaria, pagos basados en el valor y servicios de School to Work.</p>	

<b>Contacto principal:</b>	Tom Clark
<b>E-mail:</b>	tclark@sherwoodcs.org
<b>Teléfono:</b>	425-344-4071
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.sherwoodcs.org">www.sherwoodcs.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
<p>La escuela ya está a la vuelta, así que desafortunadamente, hemos perdido tiempo valiosos debido al virus COVID. Sin embargo, iniciaremos reuniéndonos con los estudiantes a través de juntas Zoom y yendo a los sitios de evaluación practicando distanciamiento social una vez que se hayan establecido. Asistiremos a las juntas virtuales de planeación centradas en la persona, y tendremos comunicación con los maestros para aprender más sobre las habilidades del estudiante.</p>
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
<p>Sherwood asiste con búsquedas de trabajo, búsqueda de empleadores y capacitación a los estudiantes, así como provee soporte para una transición suave al lugar de trabajo. Los especialistas de empleo primero evalúan las habilidades del individuo, sus metas profesionales o de carrera y sus intereses, y luego trabajan con los empleadores para encontrar una oportunidad que exitosamente les acomode con sus habilidades y destrezas únicas. Los especialistas de empleo de Sherwood proveen entrenamiento continuo al empleado y al empleador para asegurarse de tener un éxito a largo plazo. La meta final sería</p>

que una persona sea independiente en el lugar de trabajo, y Sherwood tiene la capacidad de proveer la asistencia que se necesite.

**3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?**

Desafortunadamente, no colocamos a nadie en posiciones de paga el año pasado. Tuvimos a 4 estudiantes de School To Work, y 2 de ellos tenían fragilidad médica y eligieron darse de baja del programa por sus problemas de salud. Nuestros otros 2 estudiantes siguen con nosotros hasta hoy y están activos participando en servicios remotos. Esperamos con emoción poderlos colocar una vez que sea seguro hacerlo.

**4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

Nuestra visión de la diversidad/equidad: Empoderar a la cultura única de cada persona. Esto incluye y no se limita a las creencias religiosas, las tradiciones y antecedentes culturales proveyendo servicios de innovación e incluyentes para niños y adultos con discapacidades. Sherwood respeta la diversidad, la inclusión, las habilidades y la equidad. Cada niño y niña merecen un inicio equitativo en la vida y cada uno de los adultos merece un arranque equitativo cuando entran a un empleo. Sherwood toma su orgullo en servir a todas las personas con discapacidad y a sus familias, incluyendo a personas con grandes discapacidades, a los que viven en áreas rurales y a las comunidades que no hablan el inglés. Sherwood se esfuerza por quitar todas las barreras posibles para acceder a todos los servicios posibles.

<h1>Orion</h1>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Zandra Leitch
<b>E-mail:</b>	Zandra.Leitch@orionquality.com
<b>Teléfono:</b>	425-249-4209
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://orionworks.org">orionworks.org</a>

<b>Preguntas</b>
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>
Me reuniré con ellos a través de Zoom o en persona dependiendo de su nivel de confort. Crearé una conexión con ellos platicando y conociéndolos. Tengo un par de herramientas que uso para que me platicuen sobre los diferentes trabajos en que puedan estar interesados en hacer y para que compartan sus esperanzas y sueños conmigo. Estar abordo temprano en el proceso de PCP es también de mucha ayuda para poder conocerlos.
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>
Es colaborar con todo nuestro equipo, ya que todos sabrán las metas personales y mientras otros en el equipo están desarrollando trabajos, tendrán estas metas en mente. Personalmente, dependiendo de la meta laboral, uso mis conexiones con los negocios en el proceso. También le pido a los miembros de la familia que compartan conexiones que puedan tener. También desarrollo los trabajos yendo de negocio a negocio creando relaciones, recorriendo empresas para encontrar posibles trabajos (carved Jobs) que se puedan acomodar o adaptar a mis clientes. Los sitios en línea como "Indeed" y "Craiglist" también son de mucha ayuda para saber quien está contratando para luego ir a esas empresas para desarrollar trabajos.
<b>3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?</b>
El equipo de Orion ha ayudado a 13 estudiantes S2W en encontrar empleos al graduarse. 11 estudiantes fueron exitosamente colocados en trabajos, y 9 permanecieron en sus trabajos más de seis meses, mientras que otros avanzaron a un segundo trabajo, trabajando más horas y haciendo salarios más altos.
<b>4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?</b>



Cuando proveemos servicios equitativos a las personas que servimos, personalizamos la cantidad de servicios y de soportes correctos que la persona necesita para lograr sus metas. Queremos que las personas se hagan independientes en su capacidad, y nosotros con gusto construimos esos soportes para apoyarlos. Algunas personas necesitan listas de actividades estructuradas para ser exitosos en su trabajo, otras necesitan asistencia de mano sobre mano (hand-over-hand assistance), y algunos necesitan verificaciones rápidas de seguimiento. Estamos listos para entrar y dar soporte personalizado. Consideramos la diversidad de antecedentes, intereses, culturas y experiencias únicas de nuestros participantes para desarrollar oportunidades y navegar los servicios con ellos. Orion está construyendo una cultura en donde todos tienen un lugar, una vez y actividades estructuradas para lograr sus metas.

<b>SAILS Washington</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Natalie Pollett, Directora de servicios vocacionales de SAILS
<b>E-mail:</b>	VocDirWa@sailsgroup.com
<b>Teléfono:</b>	425-333-4114
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.sailswashington.com">www.sailswashington.com</a>

<b>Preguntas</b>	
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>	
<p>Nuestros especialistas de empleo han estado usando llamadas telefónicas, llamadas por Zoom, llamadas por Hangout Google, y visitas con distanciamiento social para estar en contacto con nuestros participantes, y usaríamos cualquier otro método que nos mantenga a nuestros estudiantes lo más seguro posible, pero dando los resultados más efectivos para poder conocernos y formar una relación.</p> <p>Ahora que empieza la escuela, buscaremos seguir las medidas de seguridad de cada escuela. Si se hacen las sesiones en el salón de clases, y se nos permite observar con distancia social, tenemos especialistas de empleo dispuestos y ansiosos de poder participar.</p>	
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>	
<p>Nos gusta enfocarnos a crear trabajos que no existen formalmente de una manera obvia para la mayoría – buscamos crear una oportunidad con los empleadores para crear una función específica para la persona y con las destrezas que tengan más confianza de poder aportar al lugar de trabajo.</p> <p>Los currículums visuales son un gran recurso que usamos.</p> <p>Damos apoyo a las personas en cada paso de su búsqueda de trabajo- y estamos disponibles para darle seguimiento con sus aplicaciones, visitas, soporte de preparación a entrevistas de trabajo y negociar horarios y oportunidades de trabajo.</p>	
<b>3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?</b>	
<p>En el pasado 2018-19, vimos a 1 de 3 de nuestros estudiantes conseguir un trabajo correcto después de graduarse. El otro estudiante está todavía trabajando con nosotros y disfruta de</p>	

la formación de sus destrezas en nuevo entorno (clubs deportivos) que podrían crear más oportunidades de trabajo que en su experiencia anterior. El estudiante restante se salió del programa antes de graduarse, pero regresó a trabajar con SAILS para seguir con la búsqueda de trabajo una vez que tenga sus servicios listos para otros aspectos de su vida independiente.

Este último grupo, vio un impacto significativo en la colocación de empleos por el COVID. -2 de los 2 estudiantes del 2020 siguen buscando trabajo ya pasada su graduación, que ocurrió en medio del alza del COVID.

#### **4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?**

Para nuestro programa, la equidad es la oportunidad de venir como tu eres, pedir lo que desees, y esperar de nosotros que reconozcamos tu sueño o metas. Esto significa que no escalamos la calidad del servicio dependiendo de la agudeza de la persona o dependiendo de qué tan intensa la ruta de su sueño parezca ser.

Consideramos que la inclusión se parece a un tejido genuino y equitativo de miembros neurotípicos de la comunidad con personas de todo tipo de habilidades. La inclusión significa que la comunidad intencionalmente y exitosamente integre y acomode a una persona de cualquier tipo de habilidades o capacidades. Para SAILS, vemos el progreso hacia la inclusión cuando podemos pararnos y observar relaciones e interacciones sucediendo de manera natural en la comunidad entre nuestros participantes y los miembros de la comunidad.

<b>Village Community Services</b>	<b>Panel de Empleo del Condado de Snohomish</b>
	<b>Preguntas del Panel a la Agencia de Empleo</b>

<b>Contacto principal:</b>	Kris Mecko
<b>E-mail:</b>	kmecko@villagecommunitysvcs.org
<b>Teléfono:</b>	360-653-7752
<b>Sitio web de agencia:</b>	<a href="http://www.villagecommunitysvcs.org">www.villagecommunitysvcs.org</a>

<b>Preguntas</b>	
<b>1. ¿Cómo va a conocer a mi estudiante antes de que regrese a la escuela y cuando ya esté en la escuela?</b>	
Conoceremos a su estudiante a través de llamadas telefónicas, juntas virtuales, descubrimientos, observando los trabajos asignados (por Marco Polo o Zoom) y daremos retroalimentación a las familias y/o a otros que estén dando apoyo.	
<b>2. ¿Cuál es su proceso/estrategia para buscarle empleos a las personas?</b>	
Confiamos en encontrar las preferencias claves de los estudiantes. ¿Qué horarios funcionan mejor para ti? ¿Qué tipo de ambiente te gusta?, ¿Cuáles fueron tus experiencias anteriores? Su estudiante tendría a uno de los especialistas de empleos que le daría seguimiento a través del proceso. Puedes hacer recorridos virtuales, desarrollar un currículum y crear un currículum laboral. Trabajaremos contigo para encontrar tus intereses a través de actividades de Descubrimiento y CBA para identificar el interés en los tipos de empleo. Tu especialista de empleos buscará contigo, o en tu representación, oportunidades en tu comunidad que acomoden a tus fortalezas y habilidades.	
<b>3. Basado en el número de personas que sirven en School to Work, ¿qué porcentaje de estudiantes fueron empleados después de graduarse? ¿Cuántos fueron empleados seis meses después de haberse graduado?</b>	
No pudimos dar servicios a estudiantes de STW en el 2018 y 2019 debido a falta de personal. Del 2014-2017 servimos a 6 estudiantes de STW. 2 de ellos fueron colocados después de graduarse (33%), 3 estudiantes fueron colocados a 6 meses de graduarse (50%) y 1 de ellos se enfrentó a algunos obstáculos, pero se colocó después de más de 6 meses de graduarse (17%).	
<b>4. ¿Cuál es su declaración de equidad? ¿Cómo definen equidad e inclusión? ¿Qué significa esto para su agencia?</b>	
Nuestra visión y misión refleja nuestras creencias de que todas las personas pertenecen y merecen tener honestidad, autonomía e inclusividad. Nuestras fortalezas provienen de	

honrar a la diversidad y celebramos las cualidades que hacen a cada persona única con sus habilidades, género, edad, sexualidad, religión, país de origen, identidad de género y otras identidades. Nos comprometemos a alinear nuestra cultura y prácticas para darle apoyo a la equidad ofreciendo información, soporte y defensoría a las necesidades de cada una de las personas para que logren su potencial en sus hogares, trabajo y vida comunitaria. Creemos que la inclusividad es uno de los aspectos más importantes de la colocación laboral. Hemos encontrado que algunas de nuestras mejores colocaciones se deben a la relación con nuestros clientes que hemos desarrollado y nutrido a través de los años. Estas relaciones incluyen a supervisores, compañeros de trabajo y a clientes.