



**Servicios De Rehabilitación Vocacional-Soluciones
De La Fuerza Laboral De Texas**

*Guía
para Contratar
A Personas con
Discapacidades*

**TEXAS
WORKFORCE SOLUTIONS**

A proud partner of the americanjobcenter® network



Guía para Contratar a Personas con Discapacidades

Texas Workforce Solutions está formada por la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas, 28 consejos locales para el desarrollo de la fuerza laboral y nuestros socios proveedores de servicios. Juntos ofrecemos a los residentes de Texas servicios de apoyo, capacitación y educación a la fuerza laboral, incluso asistencia para la rehabilitación vocacional.

Servicios Vocacionales de Rehabilitación (TWS-VRS) – Soluciones de la Fuerza Laboral de Texas, en conjunción con la Oficina del Programa Federal de Cumplimiento de Contratos y un grupo de empresas locales, ha producido esta guía sobre atraer y contratar a personas con discapacidades.

TWS-VRS ayuda a tejanos con discapacidades a prepararse a encontrar, conservar y avanzar en empleo competitivo, integrado. Estos servicios pueden reducir la necesidad de apoyo de otros servicios y beneficios públicos.

En 2015, más de 97.000 personas con discapacidades en Texas recibieron servicios de rehabilitación vocacional (VR), y más de 15.000 de ellos se vieron empleados. Más del 36 por ciento de los clientes de VR tienen estudios de post-secundaria y un 28 por ciento adicional ha terminado la preparatoria.

Por cada dólar gastado en servicios de VR, los clientes generan casi \$8 en ingresos sujetos a impuestos por persona.

Las personas con discapacidades son un grupo significativo de talento que pueden ayudar a empresas a ser más productivas y rentables.

Discapacidad y americanos que trabajan

Según la Oficina del Censo de EE.UU. y del Centro de Datos de Texas, del 2012 al 2014 unos 39 millones de americanos tenían

una discapacidad; unos 20.3 millones de ellos eran de edad para trabajar (18-64) y el 17.7 por ciento estaban empleados.

La población del estado de Texas de aproximadamente 27 millones incluye más de 3 millones de tejanos (12 por ciento de la población) el segundo lugar en cuanto a personas con discapacidades. Hay más de 13 millones de tejanos en la fuerza laboral, que incluye a 730.000 personas con discapacidades.

Casi el 35 por ciento de personas con discapacidades entre 16 y 64 años estaban empleados.

El fin de la Oficina de los Programas Federales para el Cumplimiento de Contratos es hacer cumplir, para beneficio de solicitantes asalariados, la promesa bajo contrato de acción afirmativa y oportunidad de igualdad de empleo requerida de aquellos que tienen negocios con el gobierno federal

730,000

personas con discapacidades



empleadas en

TEXAS

El caso empresarial sobre contratar a personas con discapacidades

Contratar y retener a personas con discapacidades hace que las empresas califiquen para contratos federales y para peticiones para propuestas (RFPs), califican para créditos de impuestos y amplían la base de clientes del empleador.

Los créditos salariales a los cuales quizás califiquen empleadores incluyen:

- Créditos Salariales de Work Opportunity – www.doleta.gov/business/incentives/opptax/benefits.cfm
- Crédito Salarial de Acceso para Discapacitados – www.irs.gov/Businesses

Atraer y contratar a personas con discapacidades

Contratar a personas con discapacidades requiere pensar acerca del programa de administración de la empresa de diferente manera.

TWS-VRS y otras organizaciones les ofrecen a las empresas ayuda técnica en cuatro áreas para ayudar a que contratar a personas con discapacidades sea una realidad al proporcionar:

- Remisiones para personas calificadas con discapacidades con las habilidades que necesitan las empresas.
- Servicios de asesoría sobre tecnología y accesibilidad.
- Servicios para empleados con discapacidades.
- Capacitación de percepción sobre discapacidad y otros servicios de asesoría.

El papel del alto ejecutivo

Un ejecutivo alto es con frecuencia la clave para acceder a, contratar y retener a personas con discapacidades.

Es crucial que un ejecutivo alto u otra parte responsable:

- Se asegure que la cultura de la empresa apoye contratar a personas con discapacidades.
- Monitorear progreso.
- Responsabilizar a los gerentes que contratan a que tengan resultados.

Prácticas que aumentan contratar y retener a personas con discapacidades.

Para atraer, contratar y retener a personas con discapacidades, la empresas deberán proporcionar:

- ① Una cultura de la empresa bien preparada.
- ② Un proceso de reclutamiento inclusivo.
- ③ Un proceso accesible para solicitar empleo.
- ④ Un proceso efectivo para cribar y entrevistar solicitantes.
- ⑤ Prácticas y procedimientos flexibles para incorporación y retención.

⑦ **Cultura empresarial**

Las empresas pueden crear una cultura que estimula y promueve la diversidad al proporcionar un sitio de trabajo que le permita a personas con discapacidades maximizar su potencial.

Características a incorporar en la cultura de la empresa:

Para crear y demostrar una cultura en buenos términos con la diversidad:

- Formular, documentar y comunicar un compromiso sobre contratar a personas con discapacidades al:
Comunicarle a la directiva por qué contratar a personas con discapacidades es bueno para la empresa:
 - Comunicarle a la gerencia objetivos específicos de contratación y objetivos de la empresa sobre contratar a personas con discapacidades.
 - Proporcionar una declaración positiva o política de la empresa que diga que la empresa buscará y empleará a personas en todas las áreas de la empresa y que proporcionará igualdad de oportunidades de empleo.
- Incluir a personas con discapacidades en el proceso de contratación y adquisición de talento.
- Tener un presupuesto que financie acomodaciones accesibles.



2 Proceso de reclutamiento

Reclutar es crear, atraer y retener a personas con discapacidades en todos los niveles de la empresa.

La estructura de un trabajo puede fácilmente ser modificada para acomodar a personas con discapacidades. Considerar cómo está estructurado un trabajo y cómo podría eso limitar solicitudes de solicitantes calificados puede ayudar si la empresa modifica razonablemente el trabajo para atraer a más solicitantes. Es también importante que las empresas eviten excluir a personas con discapacidades porque se les percibe como no calificadas para desempeñar un trabajo que podrían hacer con una simple acomodación. Crear relaciones estratégicas con organizaciones que ayudan a colocar a personas con discapacidades en trabajos ayudará a empresas a encontrar y escoger de un grupo de solicitantes que pueda cumplir con sus necesidades.

Características a crear en el sistema de reclutamiento de una empresa:

➔ Estructurar trabajos según funciones esenciales de estos

Separar funciones del trabajo esenciales y no esenciales y considerar acomodaciones:

- Examinar descripciones de trabajos y quitar deberes no esenciales que podrían disuadir a solicitantes con discapacidades.
- Evaluar los deberes del trabajo y definir las acomodaciones que podrían ayudar a lograrlos.

➔ Accesibilidad

Las empresas deberán de asegurarse que sus sitios en la red sean accesibles y que funcionen con aparatos de asistencia:

- Diseñar el sitio en la red de la compañía para que cumpla con las necesidades de accesibilidad
- Evaluar los sistemas de informática y tableros de trabajo para la accesibilidad debida.

➔ Contratar a todos los niveles de la empresa

Asegurarse que las personas con discapacidades sean contratadas y que tengan los recursos para ir de un puesto a otro en todos los niveles de la empresa ofreciendo planeación para su proyecto profesional.

➔ **Compromiso significativo con personas con discapacidades**

Enfocarse en personas con discapacidades al anunciar puestos:

- Proporcionar anuncios de trabajo para que TWS-VRS los comparta con personas con discapacidades.
- Anunciar trabajos por medio de las oficinas locales de Soluciones de la Fuerza Laboral. Usar recursos de reclutamiento y remisiones de dependencias federales y estatales.
- Usar métodos accesibles para anunciar puestos a personas con discapacidades.

Adaptar eventos de reclutamiento a personas con discapacidades:

- Comunicarse con grupos que se especializan en reclutar, contratar y retener a personas con discapacidades.
- Crear oportunidades con organizaciones de personas con discapacidades basadas en la comunidad para explorar carreras, oportunidades para voluntarios, capacitación en el sitio de trabajo y prácticas.
- Informar a los siguientes recursos sobre vacantes: organizaciones basadas en la comunidad que trabajan con personas con discapacidades, el Departamento de Asuntos para Veteranos de EE.UU., y personal de servicios de apoyo de discapacidad y centros para carreras de universidades y preparatorias.
- Comunicarse con agencias locales de la fuerza laboral para información sobre ferias de empleo.

Comunicarse con personas con discapacidades:

- Desarrollar estrategias para reclutar y determinar dónde debe enfocarse su reclutamiento.
- Determinar personas específicas en las cuales enfocarse para reclutar por el boca en boca dentro de la empresa, incluyendo recomendaciones de empleados con discapacidades.
- Llevar acabo entrevistas designadas para personas con discapacidades en ferias de empleo.

➔ **Apoyo**

Apoyar a personas con discapacidades que quizás no tengan acceso a información acerca de vacantes o que quizás necesiten hacer preguntas acerca del trabajo publicado o sobre el proceso de presentar una solicitud:

- Las empresas pueden poner un botón de "ayuda" en sus sitios en la red para identificar con quién comunicarse si tienen preguntas, o dar información de contacto para el departamento de recursos humanos.
- Dar seguimiento después de ferias de empleo con personas con discapacidades.
- Modificar esfuerzos de reclutamiento para ayudar a proporcionar apoyo.

Lindsay Anderson



Lindsay tuvo dificultades para encontrar una carrera por que tenía un síndrome de déficit atencional y tenía una discapacidad para aprender que le dificultaba procesar información verbal. En 2012, Lindsay fue remitida a un programa de dos semanas de “Hands-On Education”, una asociación con el Hotel Hyatt que proporciona capacitación vocacional a personas con discapacidades. El asesor de VR de Lindsay sabía que ella estaba interesada en trabajo como oficinista y creía que ella se beneficiaría con este programa de capacitación en el trabajo en el Grand Hyatt Hotel en San Antonio. Por medio de la capacitación vocacional que Lindsay recibió, pudo solicitar un trabajo en la empresa World Technical Services basada en San Antonio. Fue contratada como recepcionista y se le puede encontrar recibiendo a clientes con una sonrisa y una amistosa bienvenida.

➔ Monitorear

Las empresas quizás no sepan que no están atrayendo a personas con discapacidades. Para evitar esto, pueden monitorear, evaluar, e informar sobre el progreso hacia lograr los objetivos de contratación.

- Fijar puntos de referencia para el índice de solicitudes de personas con discapacidades.
- Guardar solicitudes e información sobre contratación.
- Crear medidas apropiadas y el proceso de monitoreo.
- Analizar solicitudes e información sobre contratación y determinar los siguientes pasos apropiados.

3 Proceso de solicitar trabajo

Las personas con discapacidades no siempre pueden acceder físicamente a las instalaciones de la empresa; para evitar esto:

- Evaluar las instalaciones para ver si hay barreras físicas.
- Asegurarse que las instalaciones tengan estacionamiento adecuado, rampas para accesibilidad o alguien que ayude a personas con discapacidades a entrar.

➔ Contenido de la solicitud

Evaluar las solicitudes de trabajo y quitar cualquier requisito que no es relevante a la posición o que no está relacionado con funciones esenciales del trabajo. También considerar si es muy complicado llenar la solicitud, si no es fácil de usar, o si solo está disponible en línea.

Tomar en cuenta a personas con discapacidades al diseñar el proceso de presentar una solicitud:

- Promover la ayuda (tanto en el sitio en la red como en la ubicación física).
- Proporcionar ayuda para llenar las solicitudes (quiosco o alguien del personal asignado a esto.)

➔ Asegurarse que la solicitud no incluya pruebas inválidas:

- Asegurarse que el proceso o las habilidades probadas se relacionen con el trabajo.
- Quitar cualquier prueba o criterio no relacionados con el trabajo del proceso de presentar una solicitud.

➔ Tiempo para el proceso

Personas con discapacidades quizás necesiten una solicitud diferente. No use solicitudes que sean innecesariamente largas, que impliquen pasos innecesarios o que requieran que el solicitante llene una solicitud en poco tiempo.

- Permitir dos evaluaciones de práctica.
- Permitir que la persona llene la solicitud en persona.
- Disponer que un miembro del personal ayude al solicitante.

➔ Acceso

Una solicitud que está disponible solo en línea es una barrera a candidatos que no tienen acceso a una computadora o que no tienen habilidades de computación. Además, solicitudes en línea y otras herramientas para cribar quizás no sean accesibles a personas invidentes o discapacitadas visualmente.

- Modificar el proceso de presentar una solicitud para facilitarles las cosas a personas que no tengan una computadora o habilidades de computación.
- Usar lectores de pantallas y/o ampliación.
- Poner accesibilidad en cada paso del proceso.



Personas con discapacidades son un grupo significativo de talento que pueden ayudar a su empresa a que sea más productiva y rentable.



➔ Cribar

Asegurarse que las preguntas para cribar no sean innecesariamente difíciles de entender y contestar:

- Asegurarse que el proceso de cribar, incluyendo evaluaciones y herramientas para cribar sean congruentes con la descripción del trabajo.
- Usar lenguaje sencillo, según se describe en la Ley de Escribir en Forma Sencilla de 2010, en solicitudes y al cribar.
- Asegurarse que haya personal disponible para contestar preguntas.

➔ Monitorear

Vigilar el progreso:

- Determinar si las personas con discapacidades se pierden en el proceso de presentar una solicitud y de cribar.
- Determinar si el sinceramiento afecta adversamente contratar a personas con discapacidades.

4 Cribar y entrevistar

Hacer los procesos de cribar y de entrevistar precisos y preparar a los empleados que criban y entrevistan tratando los siguientes factores:

Cribar

➔ Conocimiento

Para preparar a los gerentes que contratan y criban, instruirlos en:

- Los beneficios que las personas con discapacidades pueden proporcionarles a la empresa.
- Cumplimiento, y que es lo que pueden preguntar y no preguntar en una entrevista.
- Procedimientos para entrevistar.
- Acomodaciones.

Instruir a los empleados que criban al:

- Definir acomodaciones apropiadas y se las den a los solicitantes.

➔ Evaluaciones

Evaluaciones con límite de tiempo quizás disuadan a personas con discapacidades de participar en el proceso de cribar.

Hablar acerca de límites de tiempo y programación al:

- Educar a los solicitantes sobre evaluaciones con límites de tiempo.
- Considerar también barreras a la accesibilidad y determinar acomodaciones para evaluaciones con límites de tiempo.

Entrevistar

Para preparar a los gerentes que contratan para que hagan entrevistas, educarlos sobre:

- Los beneficios que las personas con discapacidades pueden proporcionarles a la empresa.
- Cumplimiento, y que es lo que pueden preguntar y no preguntar en una entrevista.
- Procedimientos para entrevistar, y sobre las expectativas de personas con discapacidades en el ámbito de la entrevista.

➔ No tener mucha experiencia en entrevistar

Las personas con discapacidades quizás tengan experiencia limitada en entrevistar y requieran un proceso para entrevistar personalizado a sus necesidades.

Evaluar las preguntas y actividades para la entrevista desde el punto de vista del solicitante al:

- Informar al solicitante sobre evaluaciones con límite de tiempo.
- Capacitar a los gerentes que contratan para que hagan preguntas relacionadas con el trabajo
- Crear una buena relación con el solicitante.

➔ Accesibilidad al sitio para la entrevista

El sitio para la entrevista quizás no le permita a personas con discapacidades poder accederlo; para evitar esto:

- Identificar la acomodación necesaria.
- Tomar en cuenta la accesibilidad del sitio para las entrevistas.
- Evaluar y quitar barreras al sitio para las entrevistas.

➔ Sinceramiento

Los solicitantes quizás podrían ser reacios al sinceramiento de discapacidades por miedo a que esto evite que sean contratados; contrariamente, se podrían sentir obligados a divulgar sus discapacidades. Para evitar estas situaciones:

- Determinar y examinar las políticas de sinceramiento de la empresa.
- Aclarar la opción de sinceramiento o no sinceramiento.
- Animar al sinceramiento al ofrecer acomodaciones para la entrevista.

➔ Programación

Evaluar cómo la programación de entrevistas podría afectar a solicitantes con discapacidades.

- Programar la entrevista cuando haya apoyo y/o acomodación disponibles.
- Ofrecer horas alternas para entrevistar (permitir un mínimo de tres días para preparar la acomodación).

Shawna Debernitz



Shawna Debernitz, de 44 años, de Joshua, Texas no se conformaría con nada menos que un buen trabajo. Es una madre soltera que está creando a dos adolescentes y se está volviendo sorda en los dos oídos debido a una condición congénita. A Shawna se le dificultaba contestar llamadas en el trabajo porque no podía escuchar a la persona que estaba llamando. Se le proporcionaron servicios de VR, incluyendo un aparato programable para oír y un despertador Sonic Boom que vibra la cama para despertarla para ir a trabajar. Su asesor de VR también le ayudó a obtener un Certificado de Exención de Colegiatura por Sordera, que ayudó a pagar el costo de clases universitarias. Después de recibir los servicios de VR, Shawna regresó a un trabajo que disfrutaba en una compañía que proporciona equipos de limpieza para el alivio de desastres. Shawna es parte del primer equipo de la compañía que se especializó en la limpieza de materias peligrosas. Shawna está usando las habilidades que aprendió con la ayuda de los servicios de VR para ayudar a su equipo para que sea más efectivo en el trabajo; hasta les ha enseñado a sus compañeros el lenguaje de los sordomudos.

➔ Proceso de entrevista

Evaluar cómo el proceso tradicional de entrevistar podría afectar a personas con discapacidades y:

- Programar la entrevista cuando haya apoyo y/o acomodaciones disponibles.
- Educar al solicitante sobre el proceso y formato de la entrevista.
- Reconocer el nerviosismo para aliviar la tensión.
- Capacitar a los gerentes que contratan para que hagan preguntas relacionadas con el trabajo a las personas con discapacidades.
- Combinar pasos en el proceso de contratación para disminuir el efecto en los solicitantes.
- Examinar las preguntas de la entrevista para ver si son apropiadas.

5 Incorporar y retener

Contratar a personas con discapacidades es el primer paso para tener una fuerza laboral diversa, e incorporar y retener al solicitante deben estar de acuerdo con las políticas de recursos humanos de la empresa.

Planear la incorporación puede garantizar que el nuevo empleado sea integrado en la cultura de la empresa y que sea productivo. Monitorear el desempeño y dar retroalimentación con regularidad es una práctica sólida para la retención.

Poner en vigencia actividades exitosas de incorporación y retención al:

➔ Planear y preparar

Otros empleados quizás no entiendan las necesidades de personas con discapacidades y quizás se confundan si las actividades de incorporación no se planean o si no son suficientes.

- Preparar a los empleados al:
- Percatar a empleados sobre discapacidades.
- Asignar al solicitante a un compañero de trabajo.
- Dar explicaciones sobre cualquier acomodación que necesite el nuevo empleado.

Hacer planes para una incorporación fácil al trabajo al:

- Comunicar claramente la agenda del primer día.
- Asegurarse que el material accesible necesario y otras acomodaciones estén disponibles el primer día de trabajo.
- Planear el proceso de incorporación.

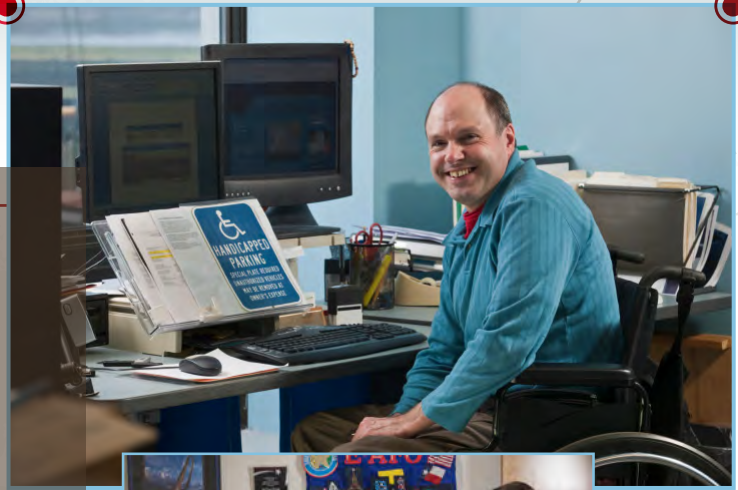
➔ Desempeño y capacitación

Empleados, incluyendo aquellos con discapacidades, quizás necesiten que se les aclaren sus expectativas de trabajo, quizás necesiten instrucciones o servicios de capacitación, o necesiten comunicación con regularidad acerca de retroalimentación y desempeño.

Aclarar expectativas del trabajo al:

- Claramente comunicar deberes de trabajo a empleados.
- Claramente comunicar deberes de trabajo y acomodaciones a otros empleados de ser necesario.

Reclutar es crear, atraer y retener a personas con discapacidades en todos los niveles de la empresa.



Hablar acerca de la necesidad de dar instrucciones o capacitar en el trabajo al:

- Colaborar con proveedores de servicios vocacionales de rehabilitación de la comunidad para servicios de capacitación en el trabajo.
- Asociar al empleado con un instructor para que le ayude a lograr deberes de ser necesario.

➔ **Retroalimentación y apoyo**

Todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades, necesitan retroalimentación y apoyo para maximizar su potencial y productividad en sus sitios de trabajo.

Proporcionar retroalimentación efectiva y con regularidad al:

- Hacer hincapié en la importancia de la comunicación.
- Proporcionar retroalimentación inmediata.
- Proporcionar retroalimentación y consejos para ayudar a empleados a que mejoren sus habilidades y desempeño.

John Geter

John Geter de Tyler, de 29 años, perdió la vista cuando era niño. Empezó a recibir servicios de VR en la preparatoria. Estos servicios incluían ayuda para desarrollar habilidades para vida independiente, como orientación y movilidad, Braille, tecnología, y rehabilitación vocacional.

También recibió modificación en el trabajo, preparación para trabajar y capacitación sobre colocación en un trabajo. Después de terminar su capacitación, John fue contratado como vendedor de productos lácteos en un Walmart Supercenter. Además de su éxito en el empleo, John recibió el Programa de Participante de Beca de Goodwill Industries; fue elegido para ir a la conferencia de primavera de Goodwill en Washington, D.C. También hizo una presentación ante el Congreso a favor de personas con discapacidades.



Nombrar a una persona de contacto para ayudar a personas con dificultades relacionadas con el trabajo u otros asuntos al:

- Desarrollar un programa de seguimiento.
- Ver al gerente del empleado el primer día y al final de la semana.
- Dar seguimiento formal a 30, 60 y 90 días.

➔ Satisfacción en el trabajo

Para ayudar en la retención, aumentar la satisfacción del empleado al:

- Darles oportunidades a personas con discapacidades para involucrarse en interconexión social y el desarrollo de carreras.
- Celebrar eventos sociales (no talleres) para ayudar a crear una buena relación entre empleados.

Como podemos ayudar

TWS-VRS ayuda a empresas a proporcionar percatación, educación, servicios de contratación y de retención para contratar a personas con discapacidades.

Solicitantes calificados

TWS-VRS puede ahorrarle tiempo y dinero a empleadores proporcionando solicitantes calificados. Simplemente díganos cuáles son sus requisitos.

Retención de trabajo

La experiencia de TWS-VRS puede ayudar a empresas que tienen empleados con discapacidades a crear servicios y acomodaciones. TWS-VRS hasta podría darles a empleados aparatos de adaptación para ayudarlos a que mantengan sus empleos y productividad.

Tecnología y accesibilidad

Si su empresa necesita ayuda con acomodaciones para empleados, TWS-VRS puede ayudar.

Consultas

Si su empresa necesita capacitar acerca de percatación sobre discapacidades, haga un análisis de tareas del trabajo de TWS-VRS y obtenga nuestras recomendaciones acerca de cómo hacer las instalaciones de su empresa y el proceso de solicitud accesibles, lo que incluye dar recomendaciones sobre productos de informática en estaciones de trabajo que sean accesibles para personas invidentes o con discapacidades para ver. También podemos ayudar a que su empresa trate sus propias necesidades únicas.

TWS-VRS puede ayudar.

Referencias y recursos

Para información sobre leyes federales que afectan reclutar y contratar a personas con discapacidades, favor de referirse a los siguientes recursos.

- ➔ Comisión de EE.UU. de Igualdad de Oportunidades de Empleo
www.eeoc.gov
- ➔ Recursos para empleadores
www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm
www.eeoc.gov/laws/practices/index.cfm
- ➔ Departamento de Trabajo de EE.UU. – Oficina de Programas Federales de Cumplimiento con Contratos
www.dol.gov/ofccp/
- ➔ Recursos para contratistas federales
www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/Resources.htm
- ➔ Departamento de Trabajo de EE.UU.- División de Salario y Hora
www.dol.gov/whd/Guide

**Si tiene preguntas o necesita
ayuda técnica llamar al:**

800-628-5115

www.texasworkforce.org

**Para encontrar su oficina de Servicios Vocacionales de
Rehabilitación-Soluciones de la Fuerza laboral de Texas
(TWS-VRS) vaya a: www.texasworkforce.org/find-locations**



***Servicios de Rehabilitación Vocacional-
Soluciones de la Fuerza Laboral de Texas***

101 East 15th Street
Austin, Texas 78778-0001
800-628-5115

Empleador/Programa con Igualdad de Oportunidades

**De ser pedidos hay ayuda y servicios auxiliares
disponibles para personas con discapacidades.**

Relay Texas: 800-735-2989 (TTY) y 711 (Voz).

*Copias de esta publicación (06/2018) han sido
distribuidas en cumplimiento con la Ley Depositaria
Estatual y están disponibles para uso del público por medio
del Programa Depositario de Publicaciones del Estado de
Texas en la Biblioteca Estatal de Texas y en otras
bibliotecas depositarias.*

16D0423S (0618)

Inv. No.686011

**TEXAS
WORKFORCE SOLUTIONS**



www.texasworkforce.org

