

Contenido

Módulo 1 – Apoyo para el incremento del empleo y la independencia financiera para los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social	1
Introducción.....	1
Competencias centrales de los CWIC	2
Unidad de Competencia 1 – ¡WIPA fomenta el TRABAJO! Comprender el papel del CWIC en la promoción del empleo y la mejora de la estabilidad financiera	3
Comprender el problema - La relación entre la pobreza y la discapacidad	3
Romper la conexión entre pobreza y discapacidad – Planificación y asistencia de incentivos laborales como parte de la solución.....	5
El paradigma de estabilidad financiera para suministrar servicios de WIPA.....	6
¿Qué son los servicios de WIPA?	8
Temas importantes dentro del programa de WIPA.....	11
¡WIPA fomenta el TRABAJO!.....	11
Los servicios de WIPA se basan en asociaciones de colaboración	12
Los servicios de WIPA son continuos	14
El papel de los Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios en la promoción del empleo para los beneficiarios del Seguro Social con discapacidades	15
Ayudar a los beneficiarios a identificar, seleccionar o clarificar sus metas de carrera	16
Ayudar a los beneficiarios a determinar qué servicios, apoyos o arreglos específicos pueden ser necesarios para alcanzar sus metas de carrera deseadas	18
Explicar el programa Boleto para Trabajar del Seguro Social y la amplia gama de servicios y apoyos vocacionales disponibles para los individuos con discapacidades en las comunidades locales	19
Conectar a los beneficiarios con los servicios y apoyos específicos que necesitan para obtener y conservar el empleo pago	20
Ayudar a los beneficiarios con discapacidades a resolver problemas o superar barreras relacionadas con obtener y mantener un empleo.....	21
El rol de los CWIC en el apoyo a los beneficiarios en la búsqueda de la	

estabilidad financiera	22
Conclusión	24
Investigación independiente	25
Unidad de Competencia 2 – Iniciativas pasadas y actuales realizadas por el Seguro Social para promover el empleo para Beneficiarios por Discapacidad.....	27
Declaración del Problema – Crecimiento de los Programas de Discapacidad del Seguro Social	27
Esfuerzos conjuntos que incluyen a los sistemas de salud pública	29
Iniciativas Medicaid	30
Iniciativas Medicare.....	31
Iniciativas de colaboración que incluyen al Sistema de Rehabilitación Vocacional.....	31
El sistema Boleto para Trabajar y el sistema de VR	32
El proyecto de Actividad Sustancial y Lucrativa (SGA)	32
Iniciativas de colaboración que incluyen a las agencias de Protección y Defensoría del estado – PABSS	34
Iniciativas de colaboración que involucran al Sistema Nacional de Empleo y Capacitación.....	35
Ley de Innovación y Oportunidad para la Fuerza de Trabajo (WIOA).....	36
Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973	41
Aspectos más destacados de la Norma Definitiva	42
Esfuerzos conjuntos que incluyen a los Sistemas de Educación Pública.....	43
Proyectos de Demostración de Transición Juvenil (YTD)	44
Promover la preparación de menores en SSI (PROMISE).....	45
Cambios internos del Seguro Social para fomentar el empleo de beneficiarios con discapacidades	46
Coordinadores de Incentivos Laborales de Área (AWIC)	46
Enlaces para Incentivos Laborales (WIL)	47
Otros proyectos de demostración del Seguro Social en relación con beneficiarios con discapacidades	48
Demostración Nacional de Compensación de Beneficios (BOND) .	48
Conclusión	51
Investigación independiente	51

Unidad de Competencia 3 – Entender el Sistema de Servicios de Discapacidad: Agencias participantes clave que financian o brindan servicios vocacionales/de empleo para personas con discapacidades.....	52
Introducción.....	52
Comprensión del Sistema de Servicios de Discapacidad	53
Comprensión de los servicios de empleo y apoyo disponible para personas con discapacidades.....	55
Agencias de Rehabilitación Vocacional del Estado	59
Redes de Empleo (EN).....	62
Centros Estadounidenses de Empleo (AJC) y Juntas de Inversión en Mano de Obra (WIB)	64
Centros Estadounidenses de Empleo (AJC).....	64
Juntas de Inversión en Mano de Obra Estatales y Locales (WIB) .	69
Agencias Estatales/Locales de Discapacidades Intelectuales/del Desarrollo (ID/DD).....	69
Agencias estatales / locales de Salud Mental / Abuso de Sustancias .	70
Centros para Vida Independiente (CIL)	72
El Sistema de Protección y Defensoría del Estado.....	73
Descripción de los programas de P&A individuales	76
Sistemas de escuelas públicas	78
Educación Especial.....	78
Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) de los EE.UU.	80
Programa de Rehabilitación Vocacional y Empleo (VR&E)	80
Agencias comunitarias que administran Cuentas de Desarrollo Individual (IDA) y otros Programas de Desarrollo de Activos	88
Conclusión	91
Investigación independiente	91

Módulo 1 – Apoyo para el incremento del empleo y la independencia financiera para los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social

Introducción

El objetivo principal de los servicios de WIPA es asistir a los beneficiarios del Seguro Social con la transición de la dependencia de beneficios públicos al empleo pago y a una mayor independencia financiera. Para poder promover activamente los resultados de empleo, los CWIC deberán entender de manera sólida el Programa Boleto para Trabajar del Seguro Social y otros incentivos laborales, además de la gama completa de los servicios vocacionales disponibles para personas con discapacidades. Aunque usted debe poder ayudar a los beneficiarios a comprender el posible efecto de determinados resultados de empleo en sus beneficios, también debe ser competente al conectar a los beneficiarios con los servicios específicos y apoyos necesarios para obtener y mantener el empleo pago.

El contenido en este módulo comienza con la discusión sobre el rol del CWIC en promover el empleo para beneficiarios del Seguro Social con discapacidades y en establecer sociedades funcionales de cooperación con la comunidad. En la segunda unidad, brindamos una descripción general de los esfuerzos del Seguro Social para promover el empleo y aumentar la independencia financiera para los beneficiarios por discapacidad. Por último, el contenido se enfoca en los servicios disponibles de diferentes entidades como agencias de Rehabilitación Vocacional estatales, el Sistema de Desarrollo de Mano de Obra, los Centros Estadounidenses de Empleo y otros programas de empleo o participantes clave en el sistemas de servicios por discapacidad (por ejemplo, agencias de Discapacidad del Desarrollo estatales y locales, agencias de salud Mental/Dependencia de Químicos/Abuso de Sustancias estatales/locales, Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) de los EE. UU., Centros para Vida Independiente, agencias estatales de Protección y Defensoría, sistemas de escuelas públicas y programas de IDA).

Competencias centrales de los CWIC

- Describe los recientes esfuerzos gubernamentales para aumentar los resultados de empleo pago basado en la comunidad incluso de aquellas personas con las discapacidades más importantes y las mejores prácticas actuales en servicios y apoyos laborales para personas con discapacidades.
- Demuestra el conocimiento de los esfuerzos actuales del Seguro Social por promover el empleo y aumentar la independencia financiera de beneficiarios por discapacidad, lo que incluye el Programa Boleto para Trabajar y de Autosuficiencia, el programa de Reembolso de Seguro Social/Rehabilitación Vocacional, el programa de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales (WIPA), el programa de Protección y Defensoría para Beneficiarios del Seguro Social (PABSS) y proyectos de demostración patrocinados por el Seguro Social u otra agencia federal que opere en el área de servicio.
- Describe a los beneficiarios sus derechos y oportunidades en virtud de los Artículos 503 y 504 de la Ley de Rehabilitación, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), empleo con cédula A federal, y otros programas que brindan protecciones a las personas que buscan empleo y a los empleados con discapacidades.
- Demuestra conocimiento de las agencias estatales de VR, los Centros Estadounidenses de Empleo y otros programas públicos o privados que financian o proveen servicios de empleo para beneficiarios por discapacidad del Seguro Social, lo que incluye servicios de empleo locales y apoyos disponibles para ayudar a los beneficiarios del Seguro Social a elegir, planificar, asegurar y conservar un empleo en el tiempo.

Unidad de Competencia 1 – ¡WIPA fomenta el TRABAJO! Comprender el papel del CWIC en la promoción del empleo y la mejora de la estabilidad financiera

Comprender el problema - La relación entre la pobreza y la discapacidad

Desafortunadamente, en los Estados Unidos, la pobreza y la discapacidad van de la mano. Varios estudios recientes han revelado las siguientes alarmantes estadísticas:

- El índice de pobreza para las personas en edad laboral con discapacidades fue de 28.4 por ciento en 2013, en comparación con el 12.4 por ciento para aquellos sin discapacidades.
- Casi la mitad de los adultos en edad laboral que sufren pobreza de ingreso durante al menos un período de 12 meses tiene una o más discapacidades.
- Casi dos tercios de los adultos en edad laboral que sufren pobreza de ingreso consistente —más de 36 meses de pobreza de ingreso durante un período de 48 meses— tienen una o más discapacidades.
- Las personas con discapacidades también son más propensas a sufrir dificultades materiales —como por ejemplo inseguridad alimenticia; incapacidad para pagar el alquiler, la hipoteca y los servicios públicos; o no poder obtener la asistencia médica necesaria— que las personas sin discapacidades con el mismo nivel de ingreso. Lo mismo se aplica a las familias que cuidan de un menor con una discapacidad.
- Además de la pobreza de ingreso, las personas con discapacidades son casi dos veces más propensas a sufrir la falta de incluso ahorros modestos de previsión para cualquier gasto inesperado o cualquier otro problema financiero. Un 70 por ciento de las personas con discapacidades respondieron que "ciertamente" o

"probablemente" no podrían aportar \$2,000 para afrontar un gasto inesperado, en comparación con el 37 por ciento de las personas sin discapacidades.

- Más del 50% de los individuos con discapacidades están "sin bancarizar" sin acceso a servicios financieros como cuenta corriente, caja de ahorro, crédito y otras oportunidades.

(Consulte <http://talkpoverty.org/2014/09/19/disability-cause-consequence-poverty/>)

Cuando restringimos nuestro análisis a los beneficiarios de los programas de discapacidad del Seguro Social, la relación entre la pobreza y la discapacidad se vuelve incluso más alarmante. Considere estos hechos:

- Aproximadamente seis millones de beneficiarios, más del 70% de los beneficiarios del SSI y el 30% de los beneficiarios del SSDI, actualmente viven debajo del nivel federal de pobreza.
- El beneficio SSI promedio de \$542 por mes (agosto de 2017) es solo 53.9% del nivel federal de pobreza de 2017 para una familia de uno. El pago máximo de SSI federal de \$750 (en 2018) es menos del 75 por ciento del límite federal de pobreza de 2017.
- El beneficio SSDI promedio de \$1,172 (agosto de 2017) es solo el 117 por ciento del nivel federal de pobreza de 2017 para una familia de uno.

Instantánea estadística mensual del Seguro Social para agosto de 2017, que se encuentra en línea en https://www.ssa.gov/policy/docs/quickfacts/stat_snapshot/

Estadística mensual del SSI del Seguro Social para agosto de 2017, que se encuentra en línea en https://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/ssi_monthly/index.html

Una causa importante de pobreza y de dificultades materiales entre los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social continúa siendo los bajos índices de empleo en la población. Un estudio realizado por el Seguro Social en 2011 detectó que solo el 13 por ciento de todos los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social trabajaron durante el año previo (trabajar se definió como ganar un mínimo de \$1,000 en el año). Se presentaron índices de empleo levemente más elevados para los beneficiarios de DI y beneficiarios concurrentes (13 por ciento y 15 por

ciento, respectivamente) en comparación con los beneficiarios de SSI con discapacidad (11 por ciento). Además, el estudio descubrió que los beneficiarios que trabajaban mientras continuaban recibiendo beneficios lo hacían en un promedio de tan solo 22 horas de trabajo por semana con un salario promedio de \$6.38 por hora y ganancias de \$637 por mes. Este nivel de ingresos sigue por debajo de las pautas de pobreza federales y no contribuye demasiado a que los beneficiarios logren una estabilidad financiera.

Empleo entre beneficiarios del programa de discapacidades del Seguro Social, 1996– 2007. Acceso desde el sitio web del Seguro Social: <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n3/v71n3p11.html>

Romper la conexión entre pobreza y discapacidad – Planificación y asistencia de incentivos laborales como parte de la solución

Claramente, dadas las pésimas estadísticas mencionadas arriba, hay mucho trabajo por hacer para ayudar a los estadounidenses con discapacidades a evitar una vida de pobreza y dificultades. El Programa de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales (WIPA) es una parte importante de nuestras acciones a nivel nacional para romper la conexión entre la pobreza y la discapacidad ya que busca promover el empleo entre los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social. Sin embargo, es importante comprender que el programa de WIPA tiene una misión más amplia que simplemente ayudar a los beneficiarios por discapacidad a obtener trabajo. La meta más amplia de esta iniciativa nacional es mejorar en gran medida la estabilidad financiera a largo plazo y la independencia de aquellos a los que ayuda el programa. El programa solo puede lograr esto cuando los beneficiarios trabajan en su máximo potencial de empleo y reciben la mayor recompensa económica posible del trabajo. El empleo es un medio importante para llegar a este fin —no es el fin en sí mismo.

IMPORTANTE: El Seguro Social describe la misión de la iniciativa WIPA nacional como promover el empleo y aumentar la estabilidad financiera entre los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social. Las metas específicas del servicio son:

- Aumentar la cantidad de beneficiarios por discapacidad del Seguro Social que tienen un empleo pago o trabajo por cuenta propia;
- Apoyar a los beneficiarios para que logren conservar el empleo (o un empleo por cuenta propia) con el tiempo;
- Brindar servicios precisos y oportunos de planificación y asistencia de incentivos laborales que permiten a los beneficiarios aumentar su capacidad de ganancia con el tiempo y maximizar los beneficios económicos del trabajo;
- Reducir la dependencia de los beneficiarios de los beneficios por discapacidad del Seguro Social y otros programas de ayuda a los ingresos; e

Incrementar la independencia y estabilidad financiera de los beneficiarios mediante el empleo autosustentable, generación de activos y administración mejorada de los recursos fiscales.

El paradigma de estabilidad financiera para suministrar servicios de WIPA

Lograr la estabilidad financiera es la meta máxima de los servicios de WIPA e impulsa todo el trabajo que realiza el personal del proyecto de WIPA. En el contexto de los servicios de WIPA, la estabilidad financiera significa:

- Contar con ingresos suficientes para evitar la pobreza de por vida y reducir o eliminar la dependencia de los beneficios por discapacidad del Seguro Social y otros programas de ayuda a los ingresos;
- Poder pagar los gastos básicos, lo que incluye el alquiler o la hipoteca, pagar las facturas de servicios, obtener alimentos y nutrición y satisfacer las necesidades de atención médica;
- Ganar un ingreso suficiente para vivir de forma independiente y seguir un estilo de vida elegido, lo que incluye actividades sociales, recreativas, educativas o de otro tipo;
- Conseguir y conservar un empleo que cumpla con las metas económicas y personales de la persona, que brinde beneficios adicionales patrocinados por el empleador y que ofrezca

oportunidades para el progreso y la seguridad laboral a largo plazo;

- Tener la capacidad de administrar sus propias finanzas, acceder a servicios bancarios y crediticios, reducir o eliminar las deudas, ahorrar para el futuro y acceder a la información y asistencia necesarias para tomar decisiones financieras razonables y planes financieros a largo plazo; y
- Administrar los beneficios propios del Seguro Social u otros beneficios federales o estatales, lo que incluye controlar el uso de incentivos laborales (meses TWP, IRWE, planes PASS, etc.) e informar ganancias a los programas de beneficios.

Es importante comprender que la estabilidad financiera no tiene la misma definición para todos los beneficiarios. La estabilidad financiera refleja las metas de empleo y de independencia económica de cada persona y tiene en cuenta sus exclusivas circunstancias de vida y situación familiar. Por ejemplo, la estabilidad financiera para un beneficiario del SSI de 22 años inscrito en educación postsecundaria es diferente de la de un beneficiario del Título II de 38 años que está casado y tiene tres hijos. Sin importar cómo los beneficiarios definan la estabilidad financiera, todos deberían tener la oportunidad de establecer y perseguir metas de independencia financiera a largo plazo.

Un beneficiario que busca servicios de WIPA es posible que nunca haya tenido la oportunidad de explorar lo que significa la estabilidad financiera, dadas sus particulares circunstancias de vida y situación familiar. Para algunos beneficiarios, el concepto de estabilidad financiera puede parecer completamente poco realista, inalcanzable o abrumador. Debido a los límites de ingresos y recursos para muchos programas (como por ejemplo, SSI y Medicaid), los beneficiarios pueden temer que ganar o ahorrar demasiado dinero resultará en la finalización de los programas de los que dependen. Recuerde, muchos beneficiarios sufren dificultades materiales que incluyen la incapacidad de pagar los gastos mensuales como el alquiler, la hipoteca o las facturas de servicios, o la incapacidad de obtener el cuidado médico, dental o de la visión necesario. Puede resultar muy difícil para algunos beneficiarios considerar arriesgar el cheque mensual de beneficios en favor de la posibilidad de trabajar. Al participar en discusiones sobre independencia financiera, los CWIC brindan a los beneficiarios nuevos conocimientos y opciones que no sabían que tenían. Durante el proceso de asesoramiento de WIPA, los CWIC pueden presentar una visión totalmente nueva de independencia

económica con el empleo como vehículo primario para alcanzar esa visión.

IMPORTANTE: Al trabajar con beneficiarios, mantenga el panorama general en mente. Aunque promover el empleo es una parte fundamental de su trabajo, el resultado más importante es mejorar la estabilidad financiera. El empleo es un medio para lograr ese fin, pero alcanzar una verdadera estabilidad financiera lleva más que simplemente conseguir un trabajo.

¿Qué son los servicios de WIPA?

Aunque la misión del programa de WIPA es promover el empleo y mejorar la estabilidad financiera, la función primaria de los servicios de WIPA es brindar a los beneficiarios información precisa y completa sobre los programas de incentivos laborales diseñados para apoyar sus esfuerzos para obtener, conservar o mejorar su empleo. Los servicios de WIPA involucran los siguientes diferentes componentes:

Promoción: La promoción es el proceso de publicitar los servicios de WIPA a los beneficiarios, agencias locales y otras partes interesadas. Las actividades de promoción incluyen, a modo enunciativo, describir los servicios de WIPA de forma prominente en el sitio web de la organización; participar en diálogos con proveedores de servicios locales y estatales para incrementar las derivaciones de WIPA; y reunirse con diversas audiencias para describir los servicios de WIPA. El Seguro Social dirige los proyectos de WIPA a enfocarse en los esfuerzos de promoción para llegar a poblaciones marginadas como jóvenes en edad de transición, veteranos, nativos estadounidenses y otras poblaciones en desventaja o de minoría racial, étnica o socioeconómica o con discapacidades. El Seguro Social requería que los proyectos de WIPA limitaran el tiempo dedicado a las actividades de promoción a no más 10 por ciento de su financiamiento total o esfuerzos de trabajo de promoción. Encuentre información detallada acerca de la promoción en el programa WIP en el Módulo 2, Unidad 1.

Evaluación de los pedidos de servicios para establecer la elegibilidad y prioridad en los servicios de WIPA: El Seguro Social espera que los proyectos de WIPA brinden la mayor parte de los servicios a beneficiarios elegibles con alta prioridad. Esto incluye personas que están empleadas (o llevan a cabo trabajo por cuenta propia), que buscan

empleo activamente o que se están preparando de otra forma para el empleo. No todos los que contactan a un proveedor de WIPA cumplirán con los criterios de elegibilidad del programa, ni tampoco el proveedor de WIPA los considerará una alta prioridad para los servicios. Debido a esto, los proyectos de WIPA necesitan establecer métodos para evaluar los contactos iniciales y realizar la determinación de prioridades. Al tratar los pedidos iniciales de servicios, el personal de WIPA también brinda información básica y servicios de derivación. El personal de WIPA suele responder a los pedidos de Información y derivación (I&R) suministrando información de resumen genérica sobre los beneficios, incentivos laborales, programas y servicios. El personal de WIPA trata la mayoría de los pedidos de I&R con una o dos comunicaciones por teléfono o correo electrónico con el beneficiario. En algunos casos, la información que brindan al beneficiario durante la comunicación por teléfono o correo electrónico puede ser complementada con recursos impresos por correo o correo electrónico. La Unidad 1 del Módulo 6 brinda información detallada sobre la evaluación de las solicitudes de servicios.

Recopilación y verificación de información: Todos los Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios (CWIC) que brindan servicios de WIPA individualizados deben recopilar información detallada sobre el beneficiario antes de comenzar el análisis y la orientación. Esta información incluye información de contacto, datos demográficos básicos, beneficios recibidos, planes o metas futuras con respecto al empleo, trabajo anterior desde el programa de beneficios y una variedad de datos basados en las necesidades y circunstancias particulares del individuo. Los proyectos de WIPA deben completar un proceso de verificación de beneficios riguroso para garantizar que toda la información es correcta, completa y actual. Los CWIC usan esta información para brindar un análisis de beneficios y asesoramiento en incentivos laborales personalizado. En el Módulo 6, Unidad 2, puede encontrarse información detallada sobre esta función.

Provisión de planificación y asistencia individualizadas de incentivos laborales: Este es el pilar de los servicios de WIPA e incluye los siguientes servicios:

- Análisis en profundidad personalizado que cubre todos los beneficios federales, estatales y locales;
- Orientación personalizada sobre el efecto del trabajo en todos los beneficios federales, estatales y locales y desarrollo del informe exhaustivo de Resumen y Análisis de Beneficios (BS&A);

- Asistencia para identificar, desarrollar, utilizar y administrar los incentivos laborales;
- Asistencia para resolver los problemas relacionados con los beneficios;
- Asistencia para identificar y resolver barreras para obtener y mantener un empleo;
- Realizar derivaciones para servicios necesarios o apoyos con particular énfasis en satisfacer las necesidades de empleo;
- Coordinación con los miembros del equipo de apoyo al empleo del beneficiario; y
- Capacitación y apoyo sobre procedimientos efectivos de informe y técnicas de administración de beneficios;

En el Módulo 6, Unidad 3 y 4, se encuentra la información detallada sobre los servicios de WIPA individualizados.

Servicios de seguimiento proactivo continuo: Muchos beneficiarios requieren una comunicación continua con el personal de WIPA para evitar o resolver problemas en cuanto a los beneficios con el tiempo. En el programa de WIPA, el seguimiento continuo es el acto de implementar o facilitar la implementación del Plan de Incentivos Laborales (WIP). Los pasos de acción incluidos en el WIP determinan el tipo, la intensidad y la duración de los servicios de seguimiento. El plan de cada beneficiario es único y detalla el apoyo exacto que el personal de WIPA proporcionará y los plazos para las comunicaciones. Los planes de acción detallados en el WIP pueden involucrar asistencia intensa por un periodo de tiempo corto o para niveles inferiores de soporte esparcidos durante meses o años. Algunos beneficiarios pueden requerir una administración de incentivos laborales a largo plazo de forma continua y programada, que permita la planificación y provisión de apoyos en puntos de verificación regulares, como así también en puntos de transición críticos. La Unidad 4 del Módulo 6 brinda un análisis detallado de los servicios de seguimiento de WIPA.

Temas importantes dentro del programa de WIPA

El programa de WIPA fue diseñado sobre la base de un conjunto de conceptos o temas. Estos conceptos afianzan toda la iniciativa WIPA e impulsan los servicios proporcionados a los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social.

¡WIPA fomenta el TRABAJO!

El propósito claro del programa de WIPA es brindar servicios específicos de planificación y asistencia de incentivos laborales que ayudarán directamente a los beneficiarios del Seguro Social a tener éxito en sus esfuerzos por volver a trabajar. El programa requiere que los CWIC brinden un nivel básico de apoyo informativo a todos los beneficiarios elegibles que se contacten con el programa y que adopten medidas importantes para garantizar que las personas con cualquier tipo de discapacidad, de cualquier origen étnico y de cualquier edad o lugar geográfico accedan y se beneficien del programa de WIPA. La meta es asegurar que los beneficiarios que desean buscar, obtener y conservar un empleo tengan acceso a información precisa y completa que les permita beneficiarse de todos los incentivos laborales actuales disponibles en los programas de discapacidad del Seguro Social, como así también de otros programas federales, estatales o locales que pueden asistirlos en sus esfuerzos de empleo. Proporcionar información sobre incentivos laborales de forma pasiva no es suficiente para completar la tarea. Los CWIC deben poner en práctica la información brindando ayuda directa para la aplicación de incentivos laborales y la resolución de problemas relacionados con los beneficios que implican un obstáculo para el empleo.

El programa de WIPA pone un gran énfasis en el análisis de incentivos laborales disponibles y en cómo un beneficiario puede usar estos incentivos laborales efectivamente como parte del plan de empleo general para apoyarlo en su esfuerzo por alcanzar su meta de trabajo. Los CWIC enfatizan el empleo mediante el uso de los incentivos laborales y tienen un papel más directo y activo en asistir a los beneficiarios para desarrollar, monitorear y administrar sus incentivos laborales efectivamente en el tiempo. Además de entender el plan de empleo actual del beneficiario, los CWIC deben entender completamente la variedad de opciones de empleo actualmente disponibles para personas con discapacidades. Los CWIC deben ser capaces de asesorar y apoyar a las personas en muchos tipos diferentes de alternativas de empleo, lo que incluye empleo competitivo, empleo con apoyo, empleo personalizado,

empleo por cuenta propia, y arreglos laborales alternativos (trabajar a distancia, personal complementario, etc.).

Los servicios de WIPA se basan en asociaciones de colaboración

El Seguro Social ha diseñado los servicios de WIPA como un componente crítico del enfoque abarcativo del organismo para asistir a los beneficiarios para que alcancen sus metas de empleo y de independencia financiera. En el paradigma de servicios de WIPA, los CWIC son socios esenciales del equipo de servicios de empleo. Tienen un papel activo y directo en apoyar el proceso de empleo a largo plazo. Esto incluye brindar información, guía y asistencia directa en el proceso de planificación vocacional y en los esfuerzos para desarrollar un empleo, como así también en la planificación y aprovechamiento de recursos para cumplir con las necesidades de apoyo de empleo de los beneficiarios.

En particular, el programa de WIPA requiere que los CWIC participen directamente en la implementación del programa Boleto para Trabajar del Seguro Social. El Seguro Social requiere que los CWIC evalúen y deriven a los beneficiarios con discapacidades a las Redes de Empleo (EN) apropiadas según las necesidades y tipos de incapacidades expresadas por el beneficiario. Como consecuencia de este requisito, los CWIC también deberán tener un conocimiento exhaustivo de los sistemas actuales de servicios de empleo para jóvenes y adultos con discapacidades y un conocimiento del proceso de evaluación y planificación vocacional utilizado por las agencias de empleo locales, y estar totalmente al tanto de los enfoques de derivación, elegibilidad, planificación de programas y entrega de servicios utilizados por las agencias de servicios de empleo en sus comunidades locales.

Los CWIC también deben entender que el Seguro Social es un socio esencial en la entrega de servicios de WIPA. Es imposible para los CWIC brindar de forma efectiva servicios de planificación y asistencia de incentivos laborales si no interactúan con las oficinas y el personal del Seguro Social local. Para que los proyectos de WIPA puedan trabajar de manera cooperativa con el Seguro Social, el personal de WIPA necesita contar con un entendimiento general de cómo funciona esta agencia y qué hace cada uno de los participantes. Los CWIC más efectivos mantienen relaciones estrechas con sus oficinas locales del Seguro Social, oficinas regionales del PASS (Plan para Lograr la Autosuficiencia), Cadres y el Coordinador de Incentivos Laborales de Área (AWIC). Localmente, los CWIC pueden establecer importantes relaciones de trabajo para los protocolos de reportes con los Representantes de Reclamos y Enlaces de

Incentivos Laborales (WIL). El Módulo 2 proporciona información específica sobre cómo los CWIC deben trabajar con estos empleados del Seguro Social para ayudar a los beneficiarios a alcanzar sus metas de empleo.

El Seguro Social también requiere que los proyectos de WIPA desarrollen relaciones cooperativas de trabajo con otras agencias comunitarias y realicen derivaciones directas a agencias comunitarias para servicios de empleo. El programa reconoce que para apoyar verdaderamente los esfuerzos laborales de los beneficiarios, estos servicios deben integrarse con otros servicios de empleo y servicios de apoyo disponibles para el beneficiario en la comunidad local. El desarrollo, administración y mantenimiento de colaboraciones efectivas entre las múltiples organizaciones que brindan empleo y servicios de apoyo de empleo son esenciales para el éxito de la iniciativa nacional de WIPA. Algunas de las agencias y socios que brindan apoyo crítico para el empleo para los proyectos de WIPA son las agencias estatales de VR, los Centros Estadounidenses de Empleo (AJC), las EN, las agencias de educación estatales y los sistemas de escuelas públicas locales, proveedores de salud mental y otras agencias de servicios de empleo de la comunidad.

Los CWIC asumen un importante rol en la ayuda a los beneficiarios con el fin de planificar para el empleo y acceder a servicios y apoyos necesarios para que el empleo sea posible. Este énfasis en la vuelta al trabajo y en los resultados de empleo requiere que los CWIC entiendan en gran detalle no solo la variedad de servicios y recursos de empleo en la comunidad, sino que también se asocien en forma efectiva y mantengan sólidas relaciones laborales con estas agencias en el tiempo para apoyar las metas laborales de los beneficiarios.

Para construir sólidas asociaciones de trabajo con las agencias locales que brindan servicios y apoyos, los CWIC se deben enfocar en:

- Comunicarse directamente con múltiples agencias u organizaciones para construir un entendimiento más abarcativo de sus misiones, normas de elegibilidad, políticas y procedimientos y los servicios o apoyos que brindan;
- Educar a la comunidad de servicio o apoyo de empleo en el propósito y rol de WIPA en apoyar de manera directa las iniciativas de retorno al trabajo y empleo de los beneficiarios;
- Identificar, desarrollar e implementar estrategias y procesos formalizados para el empleo conjunto y planificación de incentivos

laborales o planificación de apoyo para los beneficiarios;

- Implementar estrategias para desarrollar conocimiento general del uso de incentivos laborales disponibles y brindar acceso a un rango de servicios de empleo y apoyo e incorporar estos incentivos dentro de una planificación vocacional existente, desarrollo de trabajo y apoyo de iniciativas de empleo; y
- Mantener y mejorar el trabajo de colaboración con agencias u organizaciones a través de una evaluación continua de la efectividad y la calidad de los resultados para los beneficiarios.

Los servicios de WIPA son continuos

El Seguro Social desea que los servicios de WIPA sean proactivos y espera que los CWIC realicen un seguimiento con los beneficiarios según sea necesario durante todo el proceso de preparación para el empleo, obtención de empleo y conservación del empleo. Los CWIC no solo brindan servicios de planificación y orientación iniciales, sino que también monitorearán y trabajarán activamente con los beneficiarios en puntos de empleo clave y de transición de incentivos laborales para asegurar que actualicen la información, análisis, empleo y planes de incentivos laborales para cumplir con las necesidades y metas cambiantes de cada uno de los beneficiarios.

La naturaleza de largo plazo de los servicios de WIPA crea muchas expectativas para los CWIC. Este enfoque de "administración de casos" para la entrega de servicios anticipa que desarrollarán una carga de casos definida de beneficiarios para quienes brindarán servicios intensos y continuos que incluirán:

- Análisis y orientación de beneficios individualizados;
- Identificación de incentivos laborales relevantes que fomenten las metas de empleo;
- Asistencia en el desarrollo de un Plan de Incentivos Laborales exhaustivo;
- Identificación de apoyos o recursos de empleo;
- Derivación a los servicios de apoyo de empleo apropiados; y
- Actualización continua del Plan de Incentivos Laborales a medida

que los beneficios, atención médica y condición financiera de una persona cambia con el tiempo.

Dado que los servicios de WIPA están dirigidos a los beneficiarios que están empleados o están encaminados hacia el empleo, los CWIC necesitan monitorear en forma proactiva el uso de los incentivos laborales por parte de los beneficiarios en el tiempo. Esto incluye desarrollar "sistemas de contacto" que ayudarán a los beneficiarios a detectar potenciales problemas antes de que ocurran. Además, los CWIC ayudan a los beneficiarios a obtener apoyos laborales de otras agencias, lo que incluye la preparación de documentación o la realización de llamados telefónicos en conjunto con el beneficiario a agencias como la Autoridad de Vivienda Pública, Medicaid o Rehabilitación Vocacional.

Finalmente, el enfoque para la entrega de servicios de seguimiento de casos relacionados con los beneficios a largo plazo afectará la forma en la que los CWIC evalúan la efectividad de los servicios que entregan. En vez de enfocarse en la entrega de servicios a corto plazo a una gran cantidad de beneficiarios que no tienen interés inmediato en el empleo, los CWIC miden sus éxitos en factores tales como la cantidad de personas que obtienen y conservan el empleo, un mayor uso de incentivos laborales y una mejor autosuficiencia de parte de los beneficiarios.

El papel de los Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios en la promoción del empleo para los beneficiarios del Seguro Social con discapacidades

Los CWIC actúan como una parte activa e integral del sistema de servicios vocacionales para las personas con discapacidades. Si bien la planificación y asistencia de incentivos laborales siguen siendo el trabajo clave desempeñado por los CWIC, trata más de la promoción activa de resultados de empleo que simplemente de la asistencia a los beneficiarios con incentivos laborales. Para poder ser verdaderamente efectivos en apoyar a los beneficiarios en sus esfuerzos por obtener trabajo pago, los CWIC deben expandir sus habilidades de orientación hacia áreas que no están directamente relacionadas con los beneficios públicos. Estas áreas incluyen lo siguiente:

- Ayudar a los beneficiarios a identificar, seleccionar o clarificar sus

metas de carrera;

- Ayudar a los beneficiarios a determinar qué servicios, apoyos o arreglos específicos pueden necesitar para alcanzar sus metas de carrera deseadas;
- Explicar el programa Boleto para Trabajar del Seguro Social y la amplia gama de servicios y apoyos vocacionales disponibles para las personas con discapacidades en el área de servicio local;
- Conectar a los beneficiarios con los servicios y apoyos específicos necesarios para obtener y conservar el empleo pago de Agencias de Rehabilitación Vocacional (VR) del estado, Redes de Empleo (EN) en virtud del programa Boleto para Trabajar, Centros Estadounidenses de Empleo (AJC), Agencias de Discapacidad del Desarrollo/Discapacidades Intelectuales estatales y locales, agencias de Salud Mental, Dependencia de Químicos y Abuso de Sustancias estatales y locales, Centros para Vida Independiente (CIL), agencias estatales de Protección y Defensoría (P&A), sistemas de escuelas públicas, el Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) de los EE. UU. y agencias comunitarias que administran Cuentas de Desarrollo Individual (IDA); y
- Asistir a los beneficiarios con discapacidades a resolver problemas relacionados con los esfuerzos laborales, educación superior, capacitación en habilidades ocupacionales y logros laborales o continuación del trabajo.

Las siguientes secciones examinarán cada una de estas áreas de competencias nuevas individualmente y brindarán información específica sobre sus funciones laborales como así también los límites o barreras.

Ayudar a los beneficiarios a identificar, seleccionar o clarificar sus metas de carrera

De las áreas de competencia incluidas en el puesto del CWIC, esta es la que puede presentar el mayor desafío. Los CWIC generalmente no tienen antecedentes de asesoramiento vocacional, generalmente tienen muy poca o nada de experiencia en evaluaciones vocacionales y en la mayoría de los casos no han recibido ningún tipo de capacitación para ayudar a las personas para definir sus metas de carrera. Los CWIC no brindan orientación de carrera formal o evaluación vocacional. Esta función la realizan mejor profesionales capacitados y con experiencia en

rehabilitación ya sea dentro del sistema de VR estatal, u otras agencias prestadoras de servicios de rehabilitación privadas. Los CWIC no necesitan saber qué tipo de servicios de exploración de carrera y evaluación vocacional están disponibles dentro de la comunidad. También deben estar preparados para derivar directamente a los beneficiarios a las diversas agencias según la necesidad. El CWIC debe tomarse el tiempo para realizar la investigación y entrevistar al personal de las agencias locales para reunir esta información.

Si bien el Seguro Social no espera que los CWIC asuman un papel de liderazgo en la exploración de carrera, deben asistir en diversas formas clave. En primer lugar, es importante que les pregunten a los beneficiarios cuáles son sus resultados y ganancias de empleo deseados antes de comenzar a analizar los beneficios o de ofrecerle consejos. Los beneficiarios pueden tal vez ni siquiera estar al tanto de que existen servicios disponibles para ayudarlos a seleccionar la meta de carrera apropiada y a desarrollar un plan para alcanzar esa meta. Un beneficiario que indica que no tiene un objetivo claro de empleo está, obviamente, en necesidad de orientación vocacional, y los CWIC deben remitirlo a este servicio antes del inicio de cualquier asesoramiento intensivo sobre incentivos laborales. Si bien los CWIC pueden proporcionar información general sobre el efecto de los ingresos derivados del trabajo sobre los beneficios del Seguro Social en este punto, los beneficiarios deben tener una meta ocupacional y de ganancias bastante específica antes de que los CWIC puedan proporcionar servicios de WIPA personalizados.

En segundo lugar, los beneficiarios suelen establecer objetivos de empleo que se basan en el temor de perder o reducir los beneficios y no tienen nada que ver con sus intereses, aptitudes, capacidades o potencial real de ingresos. Un CWIC tiene un gran valor en lo que respecta a ayudar a los individuos a ver las posibilidades inherentes al empleo sin límites innecesarios impuestos por malentendidos sobre cómo puede afectar el trabajo pago a los beneficios públicos. Un ejemplo común de beneficiarios que eligen metas de carrera basadas en información errónea se ve en algunos participantes de empleo con apoyo. Estas personas tienen muy pocos o no tienen antecedentes laborales y son generalmente personas con importantes discapacidades que reciben el SSI. Muchos participantes de empleo con apoyo identificarán una meta de trabajo de medio tiempo en posiciones de nivel de ingreso. En muchos casos, esta meta de empleo NO se elige porque es lo que verdaderamente desean o necesitan en términos de ingreso mensual, sino porque creen (o sus familiares creen) que es el ÚNICO nivel o tipo de empleo que no implicará la pérdida de beneficios. En estos casos, los CWIC pueden probar a los beneficiarios que incluso es posible trabajar tiempo completo con los

salarios vigentes y esto no implicará el fin del SSI ni la pérdida de cobertura Medicaid crítica. Mediante un asesoramiento sobre incentivos laborales efectivo, los CWIC tienen el poder de mostrarles a los beneficiarios una amplia gama de posibilidades de empleo, que pueden influenciar ampliamente su meta de carrera final.

Ayudar a los beneficiarios a determinar qué servicios, apoyos o arreglos específicos pueden ser necesarios para alcanzar sus metas de carrera deseadas

Los CWIC generalmente se reúnen con los beneficiarios que tienen un objetivo claro de empleo, pero que también enfrentan desafíos cuando persiguen esas metas. En estos casos, los CWIC pueden ofrecer un valioso servicio ayudando al beneficiario a analizar los requisitos de diversos trabajos (o trabajo por cuenta propia) y a identificar servicios o apoyos específicos que pueden necesitar para tener éxito en su carrera elegida. Los CWIC también deberían trabajar con el beneficiario para identificar cualquier arreglo, servicio o apoyo que necesite, ya que pueden indicar los incentivos laborales que el beneficiario busca. Por ejemplo, una persona que necesita un asistente personal en el trabajo para poder desempeñar las funciones esenciales del puesto puede ser capaz de comprar estos servicios a corto plazo mediante la Agencia estatal de VR, pero tendrá que encontrar una forma a largo plazo de financiar este servicio una vez que se cierre el caso de VR. En muchos casos, los servicios de asistencia personal en el lugar de trabajo calificarían como un Gasto Laboral Relacionado con una Incapacidad (IRWE) que el Seguro Social puede utilizar para reducir los ingresos contables en los programas de discapacidad del SSI y el Título II. Además, los beneficiarios pueden incluir los servicios de asistentes personales en el lugar de trabajo como un gasto en el Plan para Alcanzar la Autosuficiencia (PASS). Poseer un entendimiento de cuáles son los servicios y apoyos relacionados con el empleo que los beneficiarios necesitan hará que la planificación de los incentivos laborales sea más efectiva en función de promover el resultado de empleo deseado.

Si bien algunos CWIC pueden no estar seguros sobre su habilidad para asistir a los beneficiarios con la determinación de servicios y apoyos necesarios para alcanzar una meta ocupacional, hay disponible apoyo técnico y consejo en esta área. En la mayoría de las comunidades locales, los Centros para Vida Independiente (CIL) y Proyectos de Asistencia Técnica de Tecnología de Ayuda pueden ofrecer seminarios de capacitación para familiarizar a los CWIC con el uso de diversas tecnologías asistivas y dispositivos para arreglos como así también

servicios y apoyos de rehabilitación. Además, conocer toda la gama de servicios disponibles mediante la agencia estatal de VR ayudará al orientador a entender qué hay disponible para apoyar un objetivo de empleo o trabajo por cuenta propia. Los CWIC no necesitan ser expertos en tecnología de rehabilitación ni arreglos en los lugares de trabajo, pero sí necesitan ser conscientes de qué es posible como así también qué hay disponible en el área local. Finalmente, el Centro Nacional de Capacitación y Datos (NTDC) de VCU tiene experiencia significativa sobre los servicios y apoyos en el lugar de trabajo u otros arreglos para los lugares de trabajo. Estos profesionales están disponibles para responder todas las preguntas que los CWIC pudieran tener sobre personas en particular y sus metas de empleo y pueden ayudarlos a formular estrategias sobre formas de aprovechar los incentivos laborales para pagar los servicios y apoyos.

Explicar el programa Boleto para Trabajar del Seguro Social y la amplia gama de servicios y apoyos vocacionales disponibles para los individuos con discapacidades en las comunidades locales

Muchas personas con discapacidades tienen dificultades para navegar por el complejo mundo de servicios disponibles, especialmente la miríada de servicios disponibles en el escenario laboral. Lo primero y más importante es que los CWIC deben poder explicar cómo funciona el programa Boleto para Trabajar y cómo los beneficiarios pueden utilizar un Boleto para pagar los servicios y apoyos que necesitan para obtener un empleo pago. El Boleto para Trabajar es un incentivo laboral disponible para los beneficiarios de los programas de discapacidad del Seguro Social y tiene que ser visto de esta forma por los CWIC. Esta disposición es complicada y frecuentemente los beneficiarios no la entienden bien. Durante el proceso de WIPA, los CWIC deberían explicar en detalle esta disposición a cualquier persona que sea elegible para el Boleto para Trabajar. Para obtener información detallada sobre el Programa de Boleto para Trabajar, consulte el Módulo 3, Unidad 10 de este manual.

No solo es importante explicar cómo los beneficiarios pueden utilizar el programa Boleto para acceder a los servicios, sino que los CWIC también tienen que poder brindar información a los beneficiarios sobre las diversas agencias que brindan servicios y apoyos vocacionales. Esto incluye las Redes de Empleo (EN) que operan dentro del programa Boleto para Trabajar, pero también aquellas agencias federales, estatales y locales que pueden proveer servicios fuera del sistema de Boleto para Trabajar. Cuando se les brinda esta información a los beneficiarios, no es

suficiente entregar una lista de los nombres de las agencias con información de contacto. Los CWIC deben revisar las opciones de proveedores con los beneficiarios y analizar qué opciones tienen más sentido para la persona dada sus preferencias y circunstancias únicas. Las diferentes agencias representan un intimidante laberinto de servicios y apoyos. Cada agencia posee sus propios criterios de elegibilidad, limitaciones de programa y procesos de derivación. Es esencial que los CWIC asuman la responsabilidad de ayudar a los beneficiarios a navegar por este laberinto de regulaciones y procedimientos para identificar los programas que mejor satisfacen las necesidades del beneficiario.

Conectar a los beneficiarios con los servicios y apoyos específicos que necesitan para obtener y conservar el empleo pago

Como se indicó anteriormente, no es suficiente brindar una lista a los beneficiarios con los nombres y números de teléfono de las agencias para promover los resultados de empleo. En muchos casos, los beneficiarios necesitarán ayuda con las derivaciones formales para los servicios o para concertar las citas iniciales. Los CWIC deberían estar dispuestos a hacer derivaciones por escrito a las agencias, llamar a las personas de contacto en otras agencias para resolver preguntas, apoyar al beneficiario para concertar la cita inicial y estar disponibles para responder todas las preguntas que surjan de la agencia proveedora. En algunos casos, el beneficiario es capaz de hacer todos los arreglos en forma independiente, y el CWIC simplemente realiza un seguimiento para asegurarse de que el beneficiario realizó los contactos y que los servicios progresan.

Los CWIC usan el Plan de Incentivos Laborales (WIP) para documentar las derivaciones a realizarse y el progreso para acceder a los servicios y apoyos necesarios. Este plan enumera todos los servicios necesarios para lograr la meta de empleo y describe quién es el responsable de hacer la derivación y cuándo ocurriría. Los CWIC tendrán contacto regular con el beneficiario para asegurarse que el beneficiario esté accediendo a los servicios y ayudarán a resolver problemas o quitar las barreras que puedan surgir. Los CWIC revisarán y modificarán el WIP según sea necesario. Para obtener más información detallada sobre el Plan de Incentivos Laborales y cómo este plan ayuda a estructurar los servicios de administración de caso relacionados con los beneficios, consulte el Módulo 6.

Ayudar a los beneficiarios con discapacidades a resolver problemas o superar barreras relacionadas con obtener y mantener un empleo.

Después de recibir las derivaciones para los servicios de empleo de parte de los CWIC, algunos beneficiarios enfrentan problemas al conectarse con la persona de contacto adecuada o la agencia puede determinar que la persona no es elegible para los servicios. Cuando el plan para acceder a los servicios necesarios a fin de alcanzar una meta de empleo fracasa, los CWIC deben estar disponibles para volver a poner en marcha el plan. Según la razón del problema, el CWIC puede tener que realizar diversas acciones. En algunos casos, se puede necesitar que el beneficiario apele la decisión sobre la negación del acceso a los servicios. Los CWIC deben conocer bien los diversos procesos que tienen las agencias para manejar las quejas o apelaciones y deben ser capaces de explicárselos a los beneficiarios como así también ofrecer apoyo para completar estos procedimientos. En la mayoría de los casos los CWIC no actuarán como defensores o representantes del beneficiario durante una apelación, pero esto puede que sea necesario cuando no existe ninguna otra opción. Nuevamente, los CWIC son compañeros en el equipo de apoyo al empleo y trabajarán junto con los demás individuos en dicho equipo para apoyar al beneficiario a trabajar para lograr su meta de empleo. El WIP guiará las acciones de los CWIC en estos temas.

El Seguro Social espera que los CWIC brinden el apoyo necesario para reducir las barreras en el empleo continuo que presentan los beneficios públicos. También deberían mostrarles a los individuos cómo aplicar los incentivos laborales para aumentar el beneficio financiero del empleo o empleo por cuenta propia. Al aconsejar a los beneficiarios, los CWIC deben hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el siguiente paso que esta persona debe dar en el camino hacia el empleo y qué puedo hacer para ayudarla a comprometerse a dar ese paso?
- ¿Qué información tengo que brindarle a este beneficiario en este momento para facilitarle el proceso hacia el empleo?
- ¿Hay algún obstáculo que esté enfrentando esta persona para el empleo en relación con los beneficios públicos y qué puedo hacer para eliminar o minimizar esos obstáculos?
- ¿Qué servicios o apoyos específicos puedo brindarle a este beneficiario en este momento para ayudarlo a avanzar en el

camino hacia el empleo o para que al menos no pierda terreno?

- ¿Qué socios comunitarios necesito para coordinar actividades para mejorar la efectividad de mis esfuerzos para promover el empleo con esta persona?

El rol de los CWIC en el apoyo a los beneficiarios en la búsqueda de la estabilidad financiera

El enfoque en mejorar la estabilidad financiera debe afectar todos los aspectos de la provisión de los servicios de WIPA durante la promoción, recopilación y verificación de información, análisis de beneficios, planificación de incentivos laborales y servicios de seguimiento a largo plazo. Los CWIC deben realizar los siguientes roles durante su trabajo diario:

- 1. Identificar las metas y deseos financieros del beneficiario y comprender cómo un beneficiario toma decisiones en relación con su situación económica.** Esto incluye evaluar las necesidades del beneficiario con relación a la administración de finanzas, servicios bancarios, reparación de crédito y deudas y ahorro de dinero para el futuro. Al hablar con el beneficiario sobre metas, deseos y elecciones, puede ayudar a los beneficiarios a tomar medidas razonadas hacia el proceso de por vida de estabilidad financiera. Enfatizar la búsqueda de estabilidad financiera no quiere decir que usted debe orientar a los beneficiarios para que tomen decisiones que no sean para su mejor interés financiero o que pongan en peligro pagos en efectivo o cobertura de atención de la salud de las que dependen para satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, los beneficiarios que dependen únicamente del ingreso derivado de los beneficios en efectivo del Seguro Social a menudo enfrentan dificultades materiales y pobreza de por vida.
- 2. Brindar asesoramiento individualizado sobre el efecto del empleo pago sobre los programas de beneficios por discapacidad y el uso de incentivos laborales.** Un enfoque en la estabilidad financiera no reduce la importancia de proporcionar asesoramiento sobre beneficios a los beneficiarios y hacer uso completo de todos los incentivos laborales disponibles para maximizar el ingreso. Todos los componentes de la estabilidad

financiera (adquisición de ahorros, creación de activos, asistencia impositiva, etc.) están vinculados a la capacidad del beneficiario de obtener un ingreso derivado del trabajo. No obstante, el énfasis en la estabilidad financiera reconoce que el empleo no es el fin en sí mismo, sino que es un componente esencial de los esfuerzos del beneficiario para satisfacer sus necesidades financieras básicas e intentar cumplir con sus metas financieras y personales de largo plazo.

- 3. Identificar agencias comunitarias que brindan servicios de educación financiera sobre asuntos de presupuesto, asuntos bancarios, planificación de ahorros y preparación de impuestos.** Esto incluye identificar las fuentes locales de asesoramiento crediticio que pueden ayudar a los beneficiarios a reducir o eliminar deudas, reparar el crédito dañado, establecer un historial crediticio positivo y evitar prácticas usurarias predatorias. También implica realizar derivaciones directas y poner a los beneficiarios en contacto con proveedores de servicios financieros sobre la base de las necesidades identificadas. Fomentar la estabilidad financiera entre los beneficiarios llevará a los proyectos de WIPA a trabajar con un nuevo grupo de socios como Activos para la Independencia, beneficiarios de IDA, sitios de Asistencia de Voluntarios sobre el Impuesto a las Ganancias (VITA), proveedores de educación financiera como sindicatos de crédito y universidades, agencias de orientación de crédito y muchas otras organizaciones comunitarias.
- 4. Asistir a los beneficiarios a planificar y adquirir los activos necesarios para perseguir las metas de empleo e independencia financiera a través de la participación en oportunidades especiales de ahorro.** Los CWIC deben tener conocimientos acerca de los programas tales como Plan para Lograr la Autosuficiencia (PASS), Cuentas de Desarrollo Individual (IDA), Auto Suficiencia de la Familia del HUD (FSS) y programas de Cuentas de Ahorro Individual (ISA), y otras oportunidades de ahorro.
- 5. Alentar a los beneficiarios a establecer cuentas bancarias y utilizar servicios bancarios.** Esto incluye crear cuentas corrientes y de ahorro y participar en programas como Bank on USA, Go Direct y campañas de Direct Express.

El rol de los CWIC no es ser un planificador financiero. Los CWIC deberían tratar los mitos sobre los beneficios que impiden a un beneficiario establecer una meta de independencia financiera y modificar el enfoque de los límites de beneficios al aumento de los ingresos y el uso de incentivos laborales. Los CWIC deben comprender el efecto negativo de la pobreza sobre la salud y el bienestar de los beneficiarios a los que atienden y brindar información sobre las ventajas de reducir la dependencia sobre los beneficios por discapacidad u otros beneficios. Luego de identificar las necesidades y metas, el CWIC y el beneficiario pueden explorar estrategias para incrementar los ingresos o lograr la independencia financiera tales como incentivos laborales, educación financiera y otras herramientas como la reparación crediticia, las IDA, los ahorros autosuficientes o los créditos impositivos.

Conclusión

Lo más importante que deben recordar los CWIC al desempeñar su tarea es que ¡la WIPA fomenta el TRABAJO! Al orientar a los beneficiarios, promover el empleo y mejorar la estabilidad financiera deben estar siempre en primer lugar. Fomentar el empleo es el principio guía que dirige todas sus acciones: todas las demás ventajas de los servicios de WIPA son secundarias. Los CWIC deben tener siempre presente que los objetivos de la iniciativa de la WIPA son:

- Aumentar la cantidad de beneficiarios por discapacidad del Seguro Social que tienen un empleo pago o trabajo por cuenta propia;
- Apoyar a los beneficiarios para que logren conservar el empleo (o un empleo por cuenta propia) con el tiempo;
- Brindar servicios precisos y oportunos de planificación y asistencia de incentivos laborales que permitan a los beneficiarios aumentar su capacidad de ganancia con el tiempo y maximizar los beneficios económicos del trabajo;
- Reducir la dependencia de los beneficiarios de los beneficios por discapacidad del Seguro Social y otros programas de ayuda a los ingresos; e
- Incrementar la independencia y estabilidad financiera de los beneficiarios mediante el empleo autosustentable, generación de activos
- y administración mejorada de los recursos fiscales.

Los CWIC tienen un papel crítico porque comprenden el cuadro de expertos nacionales sobre el uso de incentivos laborales para ayudar a los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social a tener éxito en la fuerza laboral y en reducir la dependencia de los beneficios públicos. La decisión, conocimiento, experiencia y enfoque de los CWIC serán un factor decisivo en la lucha para mejorar los resultados de empleo para las personas con discapacidades.

Investigación independiente

Pedido de solicitud WIPA 2015 y otros materiales de apoyo:

<https://www.socialsecurity.gov/oag/grants/wipa-15-001/index.html>

Información acerca de servicios WIPA el sitio web del Seguro Social:

<https://www.ssa.gov/work/WIPA.html>

Unidad de Competencia 2 – Iniciativas pasadas y actuales realizadas por el Seguro Social para promover el empleo para Beneficiarios por Discapacidad

Declaración del Problema – Crecimiento de los Programas de Discapacidad del Seguro Social

El Ingreso Complementario del Seguro (SSI) y los programas de Discapacidad del Seguro Social autorizados según el Título II de la Ley del Seguro Social (SSDI, CDB y DWB) son actualmente los programas federales más grandes que brindan pagos en efectivo a personas con discapacidades. En diciembre de 2015, más de 8.95 millones de personas recibieron beneficios del Seguro Social por discapacidad y más de 4.8 millones de adultos en la edad de 18-64 recibieron SSI por ceguera o discapacidad. Otros 1.4 millones de personas recibieron tanto el Seguro Social como el SSI por discapacidad. Esto representa un total de más de 15 millones de personas en todos los programas. (Suplemento Estadístico Anual del Seguro Social 2016 al que se accede en línea en: <https://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/index.html>)

El patrón de crecimiento constante de las listas de DI e SSI durante la última década no es un fenómeno nuevo. Ya en 1994, la GAO investigaba el crecimiento en los programas de discapacidad del Seguro Social. En un estudio publicado en febrero de 1994, la GAO informó que en los tres años entre 1989 y 1992, las solicitudes de DI aumentaron en un tercio, y casi la mitad de los solicitantes en 1992 obtuvieron los beneficios. La GAO también descubrió que una vez que figuraban en las listas, los beneficiarios permanecían durante más tiempo. Entre 1985 y 1992, la cantidad de beneficiarios que habían permanecido en las listas durante más de 15 años había crecido en un alarmante 93 por ciento. Además, mientras la cantidad total de terminaciones de DI continúa creciendo a medida que las listas crecen, los índices de terminación como porcentaje de dichas listas han declinado en forma constante. Las terminaciones del programa de DI promediaron aproximadamente un 12

por ciento durante el período 1988-89, pero alcanzaron solo un 9.5 por ciento en 1994. La investigación del Seguro Social concluyó que los índices de terminación declinaban por tres motivos principales: En primer lugar, la edad promedio menor de los beneficiarios durante los últimos 10 a 15 años ha llevado a una menor cantidad de conversiones a retiros y terminaciones debido al fallecimiento. En segundo lugar, la disminución en la cantidad e índice de revisiones médicas de discapacidad continua (CDR) ha sido un problema significativo (Boletín del Seguro Social, 996). Por último, las terminaciones de programas de discapacidad debido a empleo eran prácticamente inexistentes. Las estadísticas del Seguro Social citadas en el informe de la GAO de 2003 estiman que menos de uno de cada 500 beneficiarios de DI ha dejado las listas por haber retornado al trabajo.

Los elaboradores de políticas de discapacidad y Seguro Social en todo el país están preocupados por la expansión de los programas de discapacidad y los malos índices de empleo de adultos con discapacidades. Con demasiada frecuencia, la sociedad ha percibido este alarmante aumento de las listas de discapacidad del Seguro Social como un problema que el Seguro Social deberá resolver por sí mismo, cuando en realidad es un problema social más amplio con miles de complejas causas. Muchas personas con discapacidades reciben beneficios por discapacidad del Seguro Social meramente como la última parada de un largo viaje desde el momento en que comienza el padecimiento de la discapacidad hasta el punto en que dicha discapacidad ya es demasiado grave para tener un trabajo autosustentable. En este viaje, los beneficiarios encuentran las políticas y prácticas de otros sistemas involucrados en temas de discapacidad y empleo. Cuando estos sistemas no contienen el movimiento de la persona hacia los roles de la discapacidad o trabajan en propósitos cruzados entre sí para evitar la retención exitosa en el empleo o el retorno al trabajo, el sistema de discapacidad del Seguro Social soporta el eventual golpe de este error. En último lugar, sin embargo, todos los ciudadanos de los EE.UU. absorben los costos asociados con el hecho de que tantos estadounidenses dejen la fuerza productiva para llevar vidas de dependencia de los beneficios federales por discapacidad.

Cualquier iniciativa importante para desacelerar o revertir esta marcha constante hacia los beneficios federales por discapacidad requerirá una colaboración y coordinación significativa y sostenida entre la Administración del Seguro Social y otras agencias federales con énfasis en desarrollar políticas de discapacidad y empleo. Durante las dos últimas décadas, el Seguro Social ha hecho un esfuerzo coordinado por promover el empleo para beneficiarios por discapacidad mediante la

mejora de sus propias políticas y prácticas internas así como asociándose con otras agencias federales. Esta unidad brindará una reseña de dichas iniciativas en las siguientes áreas:

- Sistemas de salud pública
- Sistema de rehabilitación vocacional
- Sistema nacional de empleo y capacitación
- Sistemas de educación pública
- Cambios internos que el Seguro Social haya hecho para promover el empleo

Esfuerzos conjuntos que incluyen a los sistemas de salud pública

Una de las razones más comúnmente citadas que ofrecen los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social por no tener una actividad laboral es el riesgo percibido de perder los beneficios de atención de la salud. Para las personas con discapacidad que tienen necesidades de atención de la salud significativas o de alto costo, el solo hecho de pensar en perder la cobertura de atención de la salud puede ser particularmente aterrador. También resultan de gran importancia las consideraciones de seguro de salud cuando los beneficiarios toman decisiones acerca de continuar trabajando en vez de solicitar beneficios por discapacidad. La búsqueda desesperada de un seguro de salud de bajo costo alimenta el aumento de los índices de solicitud de SSI/DI a medida que de manera simultánea disminuye los índices de terminación debido a empleo. El Seguro Social sabe bien que las preocupaciones relacionadas con la atención de la salud representan el factor único más sobresaliente que contribuye a incrementar los índices de dependencia de los beneficios federales por discapacidad y los bajos índices de empleo competitivo para personas con discapacidad. Para que el Seguro Social progrese en la promoción del empleo para los beneficiarios con discapacidades, deberá asociarse con los sistemas de salud pública de Medicaid y Medicare para disminuir la falta de incentivos de empleo. En las siguientes secciones se describen algunas de las iniciativas de colaboración en las que ha participado el Seguro Social hasta la fecha en relación con lo antedicho.

Iniciativas Medicaid

Durante el transcurso de los últimos 25 años, el Seguro Social ha hecho un esfuerzo significativo para reducir la falta de incentivos de empleo relacionados con la pérdida de cobertura Medicaid. En 1987, el Seguro Social, en colaboración con los Centros para Servicios Medicare y Medicaid (CMS), implementó la cobertura extendida 1619(b) de Medicaid para beneficiarios del SSI que trabajan. Esta disposición estipula cobertura de Medicaid continuada para personas cuyos ingresos son demasiado altos para calificar para un pago de SSI en efectivo, pero no lo suficientemente altos como para compensar la pérdida de Medicaid o de atención financiada de manera pública. Esto le permite al Seguro Social dejar de lado los ingresos derivados del trabajo al determinar la elegibilidad de Medicaid hasta el monto límite establecido por el estado. Esta disposición es sin dudas el incentivo laboral más poderoso del programa SSI.

El Seguro Social también ha trabajado en una sociedad estrecha con los CMS para expandir los programas de Compra de Medicaid para personas con discapacidades que trabajan. La Ley Boleto para Trabajar e Incentivos Laborales de 1999 (legislación L.106-170) incluyó dos disposiciones clave diseñadas para expandir la autoridad originalmente otorgada a los estados según la Ley de Presupuesto Equilibrado de 1997 (BBA) para brindar cobertura Medicaid a personas con discapacidades que trabajan. La primera de estas disposiciones es el programa de Compra de Medicaid. Tanto la BBA como la legislación Boleto autorizaron a los estados a solicitar a los beneficiarios que paguen primas reducidas por esta cobertura. Los diversos programas se enfocan en personas que de otra manera no calificarían para cobertura Medicaid debido a que sus ingresos o activos personales exceden los límites establecidos. Según la legislación Boleto, los estados cuentan con considerable flexibilidad para establecer límites de recursos e ingresos para personas con discapacidades de entre 16 y 64 años que trabajan. Además, los estados pueden poner el programa de Compra Medicaid a disposición de las personas que ya no cumplen con los criterios médicos de discapacidad del Seguro Social.

Además del programa de Compra de Medicaid, la Sección 203 de la legislación Boleto creó un programa a través del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS) que alienta y apoya a los estados en el desarrollo de un programa de compra. Estos subsidios, llamados Subsidios para Infraestructura de Medicaid (MIG), otorgaron a los estados una libertad considerable para tratar una variedad de temas de incentivos de trabajo en sus sistemas estatales. La elegibilidad de los estados

respecto de los subsidios MIG se basó en gran parte en la voluntad de brindar servicios de asistencia personal a personas con discapacidades empleadas. La financiación para los Subsidios para Infraestructura de Medicaid finalizó en 2012.

Iniciativas Medicare

Una vez más, el Seguro Social ha comprometido activamente a los CMS en desarrollar soluciones al problema del temor de los beneficiarios a perder cobertura Medicare a causa del empleo pago. Con la aprobación de la legislación Boletín en 1999, el Congreso expandió el Período Extendido de Cobertura Medicare (EPMC). Esto cubre a beneficiarios que todavía tienen una discapacidad y pierden los beneficios en efectivo debido al trabajo. Para dichos beneficiarios, la cobertura gratuita de Medicare Parte A continúa durante un período mínimo de 93 meses después del final del Período de Trabajo de Prueba (TWP). En muchos casos, la cobertura Medicare puede extenderse bastante más allá de los 93 meses.

Además, el Seguro Social y los CMS trabajaron para crear ayuda para los beneficiarios que compran Medicare denominados Personas Calificadas Discapacitadas y en Actividad Laboral (QDWI). Esta disposición permite que las personas elegibles obtengan ayuda al comprar Medicare Parte A si perdieron los beneficios Medicare de prima gratuita a nivel sustancial debido a un retorno al empleo. Para ser elegible para QDWI, una persona debe tener un ingreso contable de más del 120% pero de menos del 135% del nivel federal de pobreza, recursos comprobables que no excedan el doble del límite del SSI y no ser elegibles de otra manera para Medicaid. La elegibilidad para los beneficios de Medicaid según el programa QDWI se limita al pago de las primas de Medicare Parte A. La Unidad 2 del Módulo 4 brinda más información sobre todas estas disposiciones importantes de Medicare.

Iniciativas de colaboración que incluyen al Sistema de Rehabilitación Vocacional

La Administración del Seguro Social tiene una larga historia de colaboración con las Agencias de Rehabilitación Vocacional del Estado (SVRA). Desde 1981, el Seguro Social ha reembolsado a las SVRA por servicios que brindan a beneficiarios del Seguro Social que constituyeron resultados de empleo específicos. El Seguro Social diseñó el Programa de

Reembolso de VR del Seguro Social para reemplazar un programa anterior de subsidios en bloque y mejorar los resultados y definición de responsabilidades. Según el programa de Reembolso VR (antes de la implementación del programa Boleto para Trabajar), el Servicio de Determinación de Discapacidad (DDS) del Estado aplicó un conjunto de criterios a las personas a las cuales se otorgaron beneficios por discapacidad del Título II y SSI. Las agencias de DDS posteriormente derivaron a las personas que aparecían como posibles candidatos para rehabilitación vocacional (VR) a la agencia de rehabilitación del estado (SVRA). El Seguro Social requirió a los beneficiarios seleccionados para derivación a la SVRA que participaran en el programa de VR o se arriesgarían a la suspensión de beneficios. El programa también permitió a los beneficiarios solicitar servicios de VR por sí mismos. La legislación Boleto revocó la autoridad del Seguro Social para derivar a los beneficiarios con discapacidades a SVRA o proveedores alternativos para los servicios de VR en estados Boleto. Esta ley también eliminó todas las sanciones a los beneficiarios que rechazaban servicios de VR.

El sistema Boleto para Trabajar y el sistema de VR

La aprobación de la Ley Boleto para Trabajar y Mejora de Incentivos Laborales de 1999 cambió de manera significativa la relación entre el Seguro Social y las SVRA. El objetivo del programa Boleto para Trabajar es proveer a los beneficiarios elegibles más opciones y control de los servicios de apoyo de empleo que necesitan para ayudarlos a obtener empleo o retornar al trabajo. Según el programa Boleto, los beneficiarios elegibles pueden recibir servicios de una Red de Empleo (EN) aprobada o de una agencia de Rehabilitación Vocacional (VR). Cuando un beneficiario asigna un Boleto, trabaja con la EN para desarrollar un Plan de Trabajo Individual (IWP) o un Plan para Empleo Individualizado (IPE) con la SVRA. El IWP/IPE identifica las metas de empleo del beneficiario así como también los servicios y apoyos de empleo que recibirá el beneficiario para alcanzar dicha meta. La SVRA puede elegir pago conforme al método tradicional de pago por reembolso de costos o recibir el pago del Seguro Social como una EN. Para obtener información detallada sobre el Programa de Boleto para Trabajar, consulte el Módulo 3 de la Unidad 10 de este manual.

El proyecto de Actividad Sustancial y Lucrativa (SGA)

El proyecto de Actividad Sustancial y Lucrativa (SGA) fue un proyecto nacional que intentó desarrollar la capacidad del programa de Rehabilitación Vocacional (VR) público para mejorar los resultados laborales para individuos con discapacidades que reciben beneficios de

SSDI. En 2014, el Instituto para la Inclusión de la Comunidad (ICI) en la Universidad de Massachusetts, Boston, y su socia Mathematica Policy Research, Inc. recibieron un subsidio por cinco años del Departamento de Educación de los EE.UU., Administración de Servicios de Rehabilitación, para estudiar, analizar y difundir prácticas efectivas de las agencias estatales de VR para asistir a los clientes de VR en la obtención del Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) para volver a trabajar en un nivel igual o superior a los niveles de Actividad Sustancial y Lucrativa (SGA). El Proyecto de SGA generó un modelo de provisión de servicios de empleo rigurosamente probado, manuales y procesos para la implementación y la adopción de estrategias así como también análisis de costos. El Proyecto de SGA funcionó en Kentucky y Minnesota y finalizó en septiembre de 2017.

El proyecto incluyó cuatro fases:

1. La identificación de agencias estatales de VR de alto rendimiento, que lleve a estudios de casos en profundidad de sus prácticas;
2. El uso de un Panel Delphi para analizar las prácticas de candidatos y para diseñar un modelo de servicios de empleo de VR que permita a los beneficiarios de SSDI volver a trabajar en niveles de SGA o superiores;
3. Implementación, pruebas y evaluación del modelo en agencias estatales de VR seleccionadas que recibirán capacitación y asistencia técnica sustanciales; y
4. Difusión y reproducción, que incluya el desarrollo de materiales de capacitación, planes de estudio, procedimientos e iniciativas de asistencia técnica a pedido.

Aunque el Seguro Social no proporcionó los fondos para el Proyecto de SGA, la agencia apoya al Departamento de Educación de los EE. UU., Administración de Servicios de Rehabilitación, en esta tarea de investigación tan importante. Los informes de evaluación para los Proyectos de SGA en Kentucky y Minnesota se encuentran en el sitio web de Mathematica aquí:

<https://www.mathematica-mpr.com/our-publications-and-findings/projects/substantial-gainful-activity-sga-project-demonstration>

Iniciativas de colaboración que incluyen a las agencias de Protección y Defensoría del estado – PABSS

Además del programa nacional de WIPA, la legislación Boleto también creó un programa denominado Protección y Defensoría para Beneficiarios del Seguro Social (PABSS). A partir del año 2000, el Seguro Social concedió 57 subsidios a los sistemas designados de Protección y Defensoría (P&A) en cada uno de los 50 estados, el Distrito de Columbia, los territorios estadounidenses de Samoa Americana, Guam, Islas Marianas del Norte, Puerto Rico, las Islas Vírgenes y al sistema de P&A para nativos estadounidenses. El Programa de P&A del Seguro Social atiende a los beneficiarios por discapacidad del Título II y beneficiarios del Ingreso Complementario del Seguro (SSI) que desean trabajar sin importar que su discapacidad continúe. El objetivo del programa de PABSS es asistir a los beneficiarios con discapacidades para obtener información y asesoramiento sobre rehabilitación vocacional y servicios de empleo y brindar defensoría u otros servicios relacionados que los beneficiarios con discapacidades puedan tener para asegurar, mantener o volver a obtener un empleo lucrativo.

Los servicios ofrecidos por el PABSS incluyen, a modo enunciativo:

- Asegurar servicios de agencias comunitarias, lo que incluye redes de empleo que brindan servicios en virtud del programa Boleto para Trabajar;
- Ayudar a las personas que tienen derecho a recibir beneficios a comprender los incentivos laborales y los problemas con sus beneficios por discapacidad;
- Proteger los derechos de los beneficiarios con respecto a las condiciones de empleo;
- Ayudar a los beneficiarios a comprender y proteger sus derechos laborales, responsabilidades y arreglos razonables en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y otras leyes aplicables;
- Proteger los derechos al transporte;
- Proteger el acceso a la asistencia para la vivienda; y

- Obtener servicios y apoyos relacionados con la rehabilitación vocacional y el empleo.

Para obtener más información y para ubicar los proyectos estatales de PABSS, visite <https://choosework.ssa.gov/findhelp/>.

Iniciativas de colaboración que involucran al Sistema Nacional de Empleo y Capacitación

El Seguro Social ha realizado un esfuerzo monumental para coordinar y colaborar con la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (DOL ETA). La Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo (WIA) de 1998 inició una importante reorganización de los programas de empleo de la nación que tenía como objetivo consolidar la preparación y los servicios de empleo en un sistema unificado de apoyo. Fue clave para esta reorganización la creación por parte del Departamento de Trabajo de una red nacional de Centros Estadounidenses de Empleo (antes conocidos como Centros One-Stop Career) en todos los Estados Unidos y sus territorios como lugar centralizado en dónde las personas en búsqueda laboral pudieran recibir los servicios que necesitan para obtener empleo o volver a obtener empleo. Antes de la aprobación de WIA, la interacción formal entre el Seguro Social y el DOL era prácticamente inexistente.

La Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo cambió significativamente en julio de 2014 cuando el presidente Barack Obama firmó la Ley de Innovación y Oportunidad para la Fuerza de Trabajo (WIOA). La WIOA está diseñada para ayudar a las personas que buscan trabajo a acceder a servicios de empleo, educación, capacitación y asistencia para tener éxito en el mercado laboral y para reunir a los empleadores con los trabajadores calificados que necesitan para competir en la economía global. El Congreso aprobó la Ley por una amplia mayoría bipartidaria y es la primera reforma legislativa del sistema de fuerza de trabajo público en los últimos 15 años.

Ley de Innovación y Oportunidad para la Fuerza de Trabajo (WIOA)

La promulgación de la WIOA resultó en algunas reformas significativas en la legislación previa de WIA como se describe a continuación:

Se requiere a los estados que alineen estratégicamente los programas de desarrollo de la fuerza de trabajo: La WIOA garantiza que los programas centrales coordinen y complementen el empleo y la capacitación de forma que las personas que buscan trabajo adquieran habilidades y credenciales que satisfagan las necesidades de los empleadores.

- Cada estado desarrollará y presentará una estrategia a cuatro años —en forma de un plan estratégico unificado único para programas centrales— para preparar una mano de obra educada y calificada y para satisfacer las necesidades de fuerza de trabajo de los empleadores.
- Los estados pueden incluir otros socios clave en sus planes como por ejemplo la Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF) y programas de educación técnica y vocacional de Perkins.

Promueve la rendición de cuentas y la transparencia: La WIOA asegura que las inversiones federales en los programas de empleo y capacitación se basen en pruebas y datos y que se rindan cuentas a los participantes y contribuyentes.

- Los programas centrales deben informar indicadores comunes de rendimiento que brindan información clave de empleo, como por ejemplo cuántos trabajadores obtuvieron y conservaron el empleo, sus salarios promedios, si obtuvieron credenciales y su obtención de habilidades mensurable.
- Los programas centrales deben medir la efectividad de los servicios a empleadores por primera vez.
- El DOL y el DOE, con la participación de las partes interesadas, establecerá un sistema de rendición de cuentas de rendimiento común para los programas centrales.
- Los niveles negociados de rendimiento para los indicadores comunes serán ajustados sobre la base de un modelo estadístico que tome en consideración las condiciones económicas y las características de los participantes.

- Los informes de rendimiento para estados, áreas locales y proveedores de capacitación elegibles están disponibles públicamente.
- Habrá terceros independientes que evaluarán los programas al menos cada cuatro años.

Promueve la colaboración regional: La WIOA promueve la alineación de los programas de desarrollo de la fuerza de trabajo con las estrategias de desarrollo económico regional para satisfacer las necesidades de los empleadores locales y regionales.

- Los estados identificarán las regiones dentro de su estado.
- Las áreas locales en regiones coordinarán las estrategias de planificación y provisión de servicios.

Mejora el sistema de Centros Estadounidenses de Empleo (AJC):

La WIOA mejora la calidad y la accesibilidad de los servicios que las personas que buscan empleo y los empleadores reciben en sus AJC locales.

- Los estados establecerán los criterios para certificar los AJC al menos cada tres años para garantizar mejoras continuas, acceso a los servicios (incluido el acceso virtual) y provisión de servicios integrados para personas que buscan empleo y empleadores.
- Los socios y los servicios clave estarán disponibles en los AJC mediante la colocación del Servicio de Empleo Wagner-Peyser y la adición del programa TANF como socio obligatorio.
- El sistema de fuerza de trabajo tendrá un identificador común para que los trabajadores que necesitan servicios de empleo o capacitación y los empleadores que necesitan trabajadores calificados puedan encontrar fácilmente su AJC local.
- El Secretario de Trabajo, con la participación de un nuevo consejo asesor, otras agencias federales y estados, desarrollará e implementará planes para mejorar el sistema de información de mercado laboral y fuerza de trabajo nacional y ayudar a las personas que buscan trabajo a tomar decisiones profesionales informadas.
- Se promueve a los estados y áreas locales a mejorar el servicio al

cliente y la administración de programas mediante la integración de admisión, manejo de casos y sistemas de informes.

- Los programas asociados de AJC dedicarán la financiación a la infraestructura y otros costos compartidos.

Mejora los servicios a empleadores y promueve la capacitación basada en el trabajo: La WIOA contribuye al crecimiento económico y la expansión comercial al asegurarse de que el sistema de fuerza de trabajo esté impulsado por el trabajo, reuniendo a empleadores con individuos calificados.

- Las juntas estatales y locales promoverán el uso de colaboraciones del sector y la industria para tratar las necesidades de fuerza de trabajo de los múltiples empleadores dentro de una industria.
- Las juntas estatales y locales son responsables de que las actividades satisfagan las necesidades de fuerza de trabajo de los empleadores locales y regionales.
- Las áreas locales pueden usar fondos para estrategias efectivas demostradas que satisfagan las necesidades de fuerza de trabajo de los empleadores, lo que incluye la capacitación de los trabajadores titulares, Formación Registrada de Aprendices, trabajos de transición, capacitación en el trabajo y capacitación personalizada.
- Se incentiva a los empleadores a satisfacer sus necesidades de fuerza de trabajo y ofrecer oportunidades para que los trabajadores aprendan con tarifas elevadas de reembolso por capacitaciones en el trabajo y personalizadas.

Brinda acceso a capacitación de alta calidad: La WIOA ayuda a las personas que buscan trabajo a obtener credenciales reconocidas por la industria para trabajos en demanda.

- La WIOA pone énfasis en la capacitación que resulte en credenciales posteriores a la secundaria reconocidas por la industria.
- Los estados y las áreas locales usarán trayectorias profesionales para brindar educación y asistencia de empleo y capacitación para acelerar el progreso educativo y profesional de las personas que buscan trabajo.

- Las áreas locales cuentan con vehículos de contratación adicionales para la capacitación con el fin de incrementar la elección de los clientes y la calidad, lo que incluye cuentas de capacitación individuales, paga por contratos de desempeño y contratos directos con educación superior.

Mejora los servicios de fuerza de trabajo para los desempleados y otras personas que buscan trabajo: La WIOA garantiza que los desempleados y otras personas que buscan trabajo tengan acceso a servicios de fuerza de trabajo de calidad.

- Las categorías de WIA de servicios centrales e intensivos están condensadas en "servicios de carrera", y no hay ninguna secuencia de servicios requerida, que permita a las personas que buscan trabajo acceder a la capacitación de inmediato.
- Las áreas locales tienen flexibilidad para atender a las personas que buscan trabajo con la mayor necesidad mediante la transferencia de hasta el 100 por ciento de los fondos entre los programas para Adultos y Trabajadores Desplazados.
- Las personas que buscan trabajo y carecen de habilidades básicas, además de aquellas que tienen bajos ingresos, tienen prioridad para recibir los servicios del programa para Adultos.
- Los reclamantes del seguro de desempleo pueden recibir evaluaciones de elegibilidad y derivaciones a una variedad de recursos de capacitación y educación mediante el programa del Servicio de Empleo Wagner-Peyser.

Mejora los servicios para personas con discapacidades: La WIOA incrementa el acceso de las personas con discapacidades a servicios de fuerza de trabajo de alta calidad y las prepara para un empleo integrado y competitivo.

- Los AJC brindarán accesibilidad física y programática a los servicios de empleo y capacitación para personas con discapacidades.
- Los jóvenes con discapacidades recibirán servicios de transición extensivos previos al empleo para que puedan obtener con éxito un empleo integrado y competitivo.
- Las agencias de rehabilitación vocacional del estado destinarán al

menos 15 por ciento de su financiación para brindar servicios de transición a jóvenes con discapacidades.

- Un comité asesorará al Secretario de Trabajo sobre las estrategias para incrementar el empleo integrado y competitivo para personas con discapacidades.
- Los programas de subsidios estatales de VR harán participar a los empleadores para mejorar los resultados laborales de los participantes.

Realiza inversiones clave para atender a jóvenes desconectados y otras poblaciones vulnerables: La WIOA prepara a los jóvenes vulnerables y otras personas que buscan trabajo para un empleo exitoso mediante el incremento del uso de modelos de servicio comprobados.

- Las áreas locales deben incrementar el porcentaje de los fondos de la fórmula de jóvenes utilizados para asistir a jóvenes que no asisten a la escuela a 75 por ciento del 30 por ciento en virtud de la ley actual.
- Las áreas locales deben gastar al menos un 20 por ciento de los fondos de la fórmula de jóvenes en actividades de experiencia laboral como trabajos de verano, formación previa para aprendices, capacitación en el trabajo y pasantías para que los jóvenes estén listos para el empleo.
- Los participantes de YouthBuild pueden obtener capacitación en áreas en crecimiento además de en la construcción, expandiendo oportunidades profesionales para estos jóvenes.
- Los programas clave que brindan servicios a nativos estadounidenses y trabajadores agrícolas migrantes y estacionales siguen siendo socios de AJC, garantizando que estos participantes de los programas puedan acceder y recibir servicios de empleo y capacitación de los AJC.

Mejora el programa de Job Corps: La WIOA incrementa los resultados de rendimiento y la calidad de Job Corps.

- Job Corps informará sobre las medidas de rendimiento comunes del programa para Jóvenes para mejorar la alineación entre los programas.

- Job Corps establecerá redes comunitarias con los empleadores, organizaciones laborales y juntas estatales y locales para mejorar los servicios y los resultados para los participantes.
- El DOL usará la competencia para mejorar el rendimiento y la calidad de forma que Job Corps atienda bien a los estudiantes.

Reestructura y fortalece los roles estratégicos de las juntas de desarrollo de la fuerza laboral: La WIOA hace que las juntas estatales y locales sean más ágiles y estén mejor posicionadas para satisfacer las necesidades de mano de obra de los empleadores locales y regionales.

- Las juntas estatales y locales deben coordinar y alinear los programas de fuerza de trabajo para brindar servicios coordinados, complementarios y consistentes a las personas que buscan trabajo y a los empleadores.
- Las empresas continúan contribuyendo al desarrollo estratégico y otras actividades al mantener un rol de liderazgo en los directorios y formar la mayoría de los miembros de los directorios de mano de obra.
- Las juntas estatales y locales son más estratégicas y flexibles al reestructurar la afiliación a la junta.

Para más información, consulte
<https://www.doleta.gov/WIOA/Overview.cfm>

Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973

El Seguro Social está trabajando en estrecha colaboración con la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para implementar cambios importantes en las regulaciones federales que rigen el Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973. El Artículo 503 prohíbe la discriminación laboral contra las personas debido a la discapacidad por parte de contratistas y subcontratistas federales. El Artículo 503 también requiere que los contratistas y subcontratistas federales adopten medidas positivas para reclutar, contratar, capacitar y promover a individuos con discapacidades calificados.

El marco que articula las responsabilidades de los contratistas conforme

al Artículo 503 ha estado en vigor desde la década del 70. Sin embargo, tanto la tasa de desempleo de las personas con discapacidades en edad de trabajar como el porcentaje de personas con discapacidades en edad de trabajar que no están en la fuerza laboral siguen siendo significativamente mayores que aquellos para las personas sin discapacidades. Una disparidad sustancial en la tasa de desempleo de las personas con discapacidades persiste a pesar de años de avances tecnológicos que han hecho posible que las personas con discapacidades, a veces graves, soliciten empleo para una amplia gama de puestos de trabajo y se desempeñen en ellos con éxito.

Las nuevas disposiciones del Artículo 503 son una herramienta importante para reducir las barreras, igualar las oportunidades laborales para las personas con discapacidades y hacer frente a la desigualdad de ingresos y a la pobreza. Además, la norma definitiva implementa cambios necesarios para la aprobación de la Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA) de 2008. La ADAAA modifica la definición de discapacidad en el Artículo 503 en la misma medida en que modifica la ADA, y entró en vigor el 1 de enero de 2009.

Aspectos más destacados de la Norma Definitiva

La norma definitiva introduce una serie de cambios en las disposiciones del Artículo 503. Algunos de estos cambios revisan las disposiciones de no discriminación para incorporar los requisitos de la ADAAA. Otros están diseñados para reforzar las disposiciones de acción positiva. La Norma Definitiva:

- Establece, por primera vez, un objetivo de utilización del 7 por ciento para las personas con discapacidades. Este objetivo de utilización, aplicado a nivel de grupo de trabajo, no es para ser utilizado por los contratistas como un cupo o tope que limita o restringe el empleo de las personas con discapacidades. En cambio, el objetivo es una herramienta de gestión que informa la toma de decisiones y proporciona una verdadera rendición de cuentas. El no poder cumplir con el objetivo de utilización para discapacidades no es una violación de la disposición y no dará lugar a una multa, pena o sanción.
- Requiere que los contratistas inviten a los solicitantes a identificarse voluntariamente como una persona con una discapacidad en la etapa de preoferta del proceso de contratación, además del requisito existente de que los contratistas inviten a los solicitantes a identificarse voluntariamente después de recibir una

oferta de trabajo. Esta recopilación de datos debe proporcionar a los contratistas información útil sobre el grado en que sus esfuerzos de promoción y reclutamiento llegan efectivamente a las personas con discapacidad.

- Requiere que los contratistas inviten a los empleados a identificarse voluntariamente en forma regular. El estado de los empleados puede cambiar, y una invitación regular a identificarse a sí mismo proporciona a los empleados una forma de identificarse a sí mismos por primera vez o de cambiar el estado que había informado anteriormente. La realización de invitaciones regulares debe contribuir al aumento de las tasas de identificación de uno mismo. Mejorar la recopilación de datos es importante para la evaluación de las prácticas de empleo.
- Requiere que los contratistas mantengan varias mediciones y comparaciones cuantitativas para la cantidad de personas con discapacidades que buscan trabajo y la cantidad de personas con discapacidades que contratan, con el fin de crear una mayor rendición de cuentas respecto de las decisiones y las prácticas de empleo. Estos datos permitirán a los contratistas y a la OFCCP evaluar la eficacia de los esfuerzos de promoción y reclutamiento de los contratistas, y examinar los procesos de contratación y de selección relacionados con las personas con discapacidades.
- Requiere que los contratistas principales incluyan un lenguaje específico y obligatorio en sus subcontratos, con el fin de proporcionar conocimientos y aumentar el cumplimiento alertando a los subcontratistas sobre sus responsabilidades como contratistas federales.
- Implementa cambios necesarios para la aprobación de la Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA) de 2008, mediante la revisión de la definición de "discapacidad" y ciertas disposiciones de no discriminación de los decretos reglamentarios.

Para obtener más información, visite www.dol.gov/ofccp.

Esfuerzos conjuntos que incluyen a los Sistemas de Educación Pública

El Seguro Social ha tomado cada vez más conciencia de la importancia de

trabajar con los sistemas educativos, en especial, con las escuelas secundarias públicas, en sus esfuerzos para fomentar el empleo entre beneficiarios jóvenes. La agencia ha colaborado con el Departamento de Educación de los EE.UU. y otras entidades federales en una variedad de proyectos incluidos los proyectos de Demostración de Transición Juvenil (YTD) y la actual Iniciativa PROMISE.

Proyectos de Demostración de Transición Juvenil (YTD)

En 2003, el Seguro Social inició proyectos de Demostración de Transición Juvenil (YTD) diseñados para evaluar el efecto de paquetes de servicios exhaustivos y las renuncias al SSI en los resultados educativos y de empleo posteriores a la secundaria de los beneficiarios del SSI de 14 a 25 años. El Seguro Social ha concedido siete acuerdos de cooperación a seis estados: California, Colorado, Iowa, Maryland, Mississippi y Nueva York. Los proyectos de demostración aplicaron intervenciones que incluyeron servicios y apoyo como orientación sobre beneficios, coordinación de servicios, navegadores de programas de discapacidad, Cuentas de Desarrollo Individual mejoradas (IDA), y colocación laboral y servicios de capacitación.

Además, el Seguro Social exime de cinco normas del programa de SSI:

- Se les permitió a los participantes sobre los cuales el Seguro Social determinó de acuerdo con sus revisiones a los 18 años que ya no eran elegibles para los beneficios de SSI conservar esos beneficios siempre y cuando participaran en el proyecto;
- Se les permitió a los participantes recibir exclusión por ingresos del trabajo estudiantil (SEIE) hasta los 25 años;
- Los participantes se beneficiaron con \$1 por cada \$4 de compensación de beneficios para las ganancias que superen la exclusión por ingresos del trabajo general;
- Se les permitió a los participantes una mayor flexibilidad en el establecimiento e implementación de las IDA; y
- El Seguro Social permitió a los participantes fijar metas para cuentas del PASS que tengan como meta resultados educativos o de empleo posteriores a la secundaria.

Los proyectos de Demostración de Transición Juvenil incluyeron una importante interacción con los sistemas de VR del estado, los proyectos de WIPA y los Centros Estadounidenses de Empleo. El Seguro Social está

completamente consciente de la importancia de la intervención temprana, en relación con los beneficiarios jóvenes, en todos los esfuerzos para mejorar los resultados de empleo para adultos con discapacidades. Cuanto antes las escuelas expongan a los estudiantes al empleo y cuanto más se refuerce y apoye la expectativa laboral durante la escuela, existirán mayores posibilidades de que los estudiantes obtengan un empleo al graduarse. Concentrarse en la transición de la escuela al empleo es una política pública inteligente y representa una inversión de recursos responsable.

Todos los sitios (Colorado; Bronx NY; Erie NY; Florida; Maryland; y Virginia Occidental) completaron su participación y servicios de YTD a partir de marzo de 2012. El Seguro Social otorgó un contrato de evaluación nacional a Mathematica Policy Research en septiembre de 2005, y las actividades de evaluación finalizaron en 2014. Los informes finales de evaluación se pueden encontrar en línea en: <https://www.mathematica-mpr.com//our-publications-and-findings/projects/youth-transition-demonstration>

Promover la preparación de menores en SSI (PROMISE)

El Seguro Social está trabajando con los Departamentos de Educación, de Trabajo y de Salud y Servicios Humanos para mejorar los resultados para los jóvenes que reciben el Ingreso Complementario del Seguro y sus familias al facilitar cambios positivos en: condición de salud; desarrollo físico y emocional; finalización de la educación y capacitación; y, finalmente, oportunidades de trabajo. La Oficina de Servicios de Educación Especial y de Rehabilitación del Departamento de Educación (OSERS) otorgó subsidios a los siguientes cinco estados: Arkansas, California, Maryland, Nueva York y Wisconsin; y un consorcio de estados compuesto por Utah, Dakota del Sur, Dakota del Norte, Montana, Colorado y Arizona.

Los estados designados se encuentran implementando sus propios modelos, pero todas las intervenciones del proyecto PROMISE incluyen lo siguiente como mínimo:

- Asociaciones entre agencias del estado responsables por programas que juegan un rol clave en brindar servicios a las poblaciones clave;
- Promoción, reclutamiento y participación familiar; y
- Servicios que incluyan:
 - Manejo de casos;
 - Asesoramiento sobre beneficios;

- Experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo y la carrera; y
- Capacitación e información para padres/tutores.

Los primeros estados comenzaron inscribiendo jóvenes y brindando servicios en la primavera de 2014. La inscripción en el proyecto continuará hasta la primavera de 2016 y los servicios continuarán hasta fines de 2018. El Seguro Social otorgó un contrato a Mathematica Policy Research (MPR) para evaluar los programas.

Para más información sobre la evaluación de PROMISE, visite el sitio web de PROMISE del Seguro Social en:

<https://www.socialsecurity.gov/disabilityresearch/promise.htm>

Para más información sobre los proyectos de PROMISE, visite el sitio web de PROMISE del Departamento de Educación en:

<http://www2.ed.gov/about/inits/ed/promise/index.html>

Cambios internos del Seguro Social para fomentar el empleo de beneficiarios con discapacidades

En los últimos años, el Seguro Social ha introducido una variedad de mejoras internas en sus programas de discapacidad. Estas mejoras son muy numerosas para poder describirlas exhaustivamente en esta unidad ya que incluyen desde reglamentaciones actualizadas de incentivos laborales hasta procesos de registros internos mejorados para incrementar la capacitación del personal y las nuevas funciones laborales. Estas mejoras también incluyen la creación de la iniciativa de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales (WIPA), que es la base para todo este manual de capacitación. El Seguro Social ha creado varios puestos de personal enfocados en las cuestiones de incentivos laborales que aquí ameritan una discusión.

Coordinadores de Incentivos Laborales de Área (AWIC)

El Seguro Social ha creado el puesto de Coordinador de Incentivos Laborales de Área (AWIC) en las 58 oficinas de área. Los puestos de AWIC están ocupados por individuos que se dedican a brindar asistencia al personal en las oficinas de campo sobre temas de apoyo y promoción

de empleo. Sus tareas incluyen:

- Coordinar o realizar promoción pública local de incentivos laborales;
- Brindar, coordinar o supervisar la capacitación de todo el personal con respecto a los programas de apoyo al empleo del Seguro Social;
- Manejar ciertos casos de problemas laborales por discapacidad muy delicados o de alto perfil; y
- Monitorear los problemas laborales por discapacidad en sus respectivas áreas.

El puesto de AWIC actual surgió en realidad de un experimento anterior del Seguro Social que constituyó en la designación de expertos en incentivos laborales internos. Esta iniciativa original fue conocida como Representante de Complemento de Empleo (ESR). En parte, la estrategia de los ESR era una respuesta a las críticas de las comunidades de discapacitados y rehabilitación vocacional como así también de los grupos de monitoreo como la Oficina de Contabilidad General (GAO) y el Inspector General del Seguro Social. Estos grupos expresaron sus preocupaciones acerca de que los beneficiarios con discapacidades no recibían siempre información precisa y exhaustiva del Seguro Social sobre disposiciones de colaboración de empleo, comúnmente llamadas "incentivos laborales". Estas dificultades para obtener información precisa y confiable sobre el efecto del trabajo y las ganancias en el derecho a beneficios mensuales en efectivo y protección de seguro de salud crean un ambiente de incertidumbre para los beneficiarios con discapacidades. El Seguro Social reconoció que esta incertidumbre creaba otra barrera más que superar para los beneficiarios con discapacidades al tratar de trabajar y volverse financieramente independientes y menos dependientes de los programas de beneficios.

Enlaces para Incentivos Laborales (WIL)

Los AWIC han sido una incorporación muy positiva para el personal para apoyo del empleo del Seguro Social, pero no trabajan en forma aislada. Los AWIC coordinan con los 1,335 Enlaces para Incentivos Laborales (WIL) de las oficinas de campo locales en todo el país. Enlaces para Incentivos Laborales es una designación especial que se da a un empleado del Seguro Social con experiencia significativa en los programas de discapacidad y los incentivos laborales asociados. El WIL

actúa como un recurso interno para el resto del personal del Seguro Social dentro de la oficina local. El WIL es la persona “a quien recurrir” en cada oficina de campo local para las preguntas sobre cómo el ingreso del empleo asalariado o del trabajo por cuenta propia afecta los beneficios por discapacidad del Seguro Social. Según la oficina de Seguro Social, el WIL también puede ser el contacto primario sobre cuestiones de incentivos laborales para los CWIC.

Otros proyectos de demostración del Seguro Social en relación con beneficiarios con discapacidades

El Seguro Social lleva a cabo numerosos proyectos de investigación y demostración para estudiar formas de mejorar los servicios para beneficiarios actuales y futuros, y el Seguro Social apoya numerosas demostraciones y proyectos que tienen como fin tratar las grandes necesidades de los beneficiarios con discapacidades. Estos proyectos pueden llevar a formas de atender mejor a las personas con discapacidades incluyendo el cambio potencial de normas de programas para permitir una mejor coordinación entre los programas federales y estatales. El Seguro Social también recibe fondos para proyectos mediante mandatos específicos del congreso. Estos proyectos apoyan cambios de programas específicos o actividades de promoción dirigidas a poblaciones con necesidades particulares.

El Seguro Social está actualmente trabajando en los siguientes proyectos o pilotos de demostración:

Demostración Nacional de Compensación de Beneficios (BOND)

El objetivo del proyecto de BOND es determinar el efecto en resultados de empleo de diversas intervenciones en combinación con una compensación de beneficios, incluyendo, entre los resultados, los salarios, beneficios, horas trabajadas y retenciones laborales. Además, el Seguro Social recientemente modificó este proyecto para incluir la prueba de una estrategia de intervención temprana que se enfocará en los solicitantes con discapacidades.

La Administración del Seguro Social ha celebrado un contrato con Abt Associates para que la ayude a diseñar, implementar y evaluar la

Demostración Nacional de Compensación de Beneficios. Abt Associates es una compañía de investigación de políticas con sede en Cambridge, MA. Además de Abt Associates, el equipo de este proyecto incluye: el Center for Essential Management Services, Mathematica Policy Research, la Universidad de Illinois, y la Virginia Commonwealth University. El proyecto de BOND comenzó a operar a principios de 2011.

La demostración de compensación de beneficios está probando diferentes variantes del programa para beneficiarios actuales del SSDI en todo el país. En algunos de los modelos, el Seguro Social reducirá gradualmente los beneficios cuando el beneficiario tenga ingresos por encima de un monto específico, en vez de reducirlos a \$0 (como es conforme a la ley actual). Aquellos que ganen menos que dicho monto específico recibirán los mismos beneficios que reciben conforme a la ley actual. Algunos modelos están probando la asistencia de beneficios mejorados, junto con información y derivación a apoyos de empleo. El Seguro Social desarrolló estos modelos con aportes de las demostraciones de compensación piloto de los cuatro estados en funcionamiento desde 2005.

Para esta prueba el Seguro Social seleccionó al azar 10 de sus jurisdicciones de oficinas de área de todo el país. Las demostraciones están siendo implementadas en los siguientes estados: Arizona, Colorado, Wyoming, Alabama, Distrito de Columbia, Wisconsin, Vermont, Maine y Nuevo Hampshire; y en parte de estos estados: California, Texas, Florida, Massachusetts, Virginia, Maryland, Michigan y Nueva York.

El Seguro Social evaluará rigurosamente los programas analizados en la demostración de compensación de beneficios. El Seguro Social ha asignado beneficiarios del SSDI al azar en los sitios de BOND a un grupo al que el Seguro Social le notifica que es elegible para una compensación de beneficios si los beneficiarios regresan a trabajar o grupos que se pueden inscribir en una de las variantes del programa, o un grupo de control que no será elegible para estos programas pero que continuará siendo elegible para beneficios y servicios del SSDI conforme a las normas existentes del programa. El Seguro Social calculará los efectos de las intervenciones del programa en el empleo, beneficios del SSDI y una variedad de otros resultados mediante la medición de las diferencias en resultados entre el programa y los grupos de control. La agencia también evaluará el manejo de los programas y el costo que representan a los gobiernos federal, estatal y local, así como también cualquier ahorro de costos e ingresos adicionales. La evaluación utilizará datos de encuestas de miembros del programa y del grupo de control, registros del Seguro Social, otros registros administrativos y otras fuentes de información.

El Seguro Social asignó el contrato para la implementación y evaluación del proyecto a Abt Associates en diciembre de 2009. El Seguro Social completó tareas de puesta en marcha en 2010 y comenzó un piloto de tres meses de la Demostración Nacional de Compensación de Beneficios en enero de 2011. La implementación completa del proyecto comenzó a fines de abril de 2011 y la inscripción finalizó el septiembre de 2012.

Se puede obtener más información sobre el proyecto de BOND en línea en: <http://www.socialsecurity.gov/disabilityresearch/offsetnational.htm>

Promover la Demostración de Oportunidades (POD)

El proyecto Promover la Demostración de Oportunidades (POD) pondrá a prueba incentivos laborales simplificados y una compensación de beneficios en el programa de Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) para determinar sus efectos y resultados tales como ingresos, empleo y pagos de beneficios. La Sección 823 de la Ley de Presupuesto Bipartidario de 2015 ordena a la agencia que lleve a cabo el POD.

El Seguro Social reducirá los beneficios en \$1 por cada \$2 obtenidos por encima del umbral de POD, que será lo que sea mayor entre el nivel actual de Período de Trabajo de Prueba o el monto de los gastos laborales relacionados con una incapacidad detallados del participante (hasta una Actividad Sustancial y Lucrativa). El POD incluye un diseño de asignación al azar para asignar 15,000 voluntarios a tres grupos de aproximadamente 5,000 beneficiarios cada uno, un grupo de control y dos grupos de tratamiento. El grupo de control continuará bajo las reglas normales. El grupo de tratamiento 1 estará sujeto a la compensación y suspendemos los beneficios para cualquier mes en que los beneficios por SSDI se reduzcan a cero. El grupo de tratamiento 2 estará sujeto a la compensación y determinaremos el derecho a SSDI cuando los beneficios se reduzcan a cero durante 12 meses consecutivos. Ambos grupos de tratamiento son elegibles para asesoramiento sobre beneficios específicos de POD.

El Seguro Social otorgó contratos a Abt Associates para la implementación y a Mathematica Policy Research para la evaluación de POD. Abt Associates otorgó subcontratos a 8 estados o áreas para brindar servicios de planificación y asistencia de incentivos laborales a participantes de POD. La inscripción comenzará en noviembre de 2017 y continuará hasta diciembre de 2018. El proyecto finalizará para todos los participantes que queden el 30 de junio de 2021.

Para más información, consulte el sitio web del Seguro Social aquí:
<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/pod.htm>

Conclusión

El objetivo de esta unidad es ilustrar el esfuerzo sostenido que ha realizado el Seguro Social en diversas áreas durante los últimos 20 años para apoyar los esfuerzos para volver a trabajar de sus beneficiarios con discapacidades. Estos esfuerzos han incluido cambios en los patrones de personal interno y políticas de incentivos laborales del Seguro Social, colaboración con otras agencias participantes federales, y la implementación de componentes críticos de la Ley de Boleto para Trabajar y Mejora de Incentivos Laborales.

La Administración del Seguro Social ya no considera que su rol está limitado al procesamiento de reclamos iniciales y asegurarse de que el cheque correcto con el monto correcto llegue a la persona correcta en la fecha correcta. El rol expandido del Seguro Social incluye un desarrollo e implementación activos de políticas y prácticas para alentar a los beneficiarios con discapacidades a trabajar y disminuir su dependencia a los programas de ayuda a los ingresos públicos. Los servicios de WIPA son una parte de una solución más amplia para el preocupante problema de nuestros programas en constante expansión de beneficios por discapacidad. La Administración del Seguro Social alienta y apoya a los CWIC a que se unan a este esfuerzo de mejorar la independencia económica y la estabilidad financiera de los beneficiarios con discapacidad.

Investigación independiente

Oficina de Investigación, Demostración y Apoyo al Empleo del Seguro Social: <http://www.socialsecurity.gov/disabilityresearch/index.html>

Unidad de Competencia 3 – Entender el Sistema de Servicios de Discapacidad: Agencias participantes clave que financian o brindan servicios vocacionales/de empleo para personas con discapacidades

Introducción

Como CWIC, usted es un socio integral del equipo de servicio de empleo. Usted desempeña un rol activo en el apoyo del proceso de empleo a largo plazo, incluyendo proporcionar información, asesoramiento y asistencia directa en la planificación vocacional. También ayuda a identificar y aprovechar recursos para satisfacer las necesidades de apoyo laboral de sus beneficiarios. Para ser efectivo en este rol, debe contar con un conocimiento exhaustivo del sistema actual de servicios de empleo para los jóvenes y adultos con discapacidades, y conocimiento de los procesos de planificación y evaluación vocacional utilizados por las agencias locales de empleo. También debe estar totalmente al tanto de los enfoques de derivación, elegibilidad, planificación de programas y provisión de servicios utilizados en sus comunidades locales.

Esta unidad brindará una reseña sobre los principales participantes en el sistema de servicios vocacionales para personas con discapacidades. Las siguientes agencias prestan servicios como socios colaboradores para fomentar el empleo y mejorar la independencia financiera de los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social:

- Agencias de Rehabilitación Vocacional del Estado (SVRA)
- Redes de empleo (EN) del Programa Boleto para Trabajar
- Juntas de Inversión en Mano de Obra estatales o locales (WIB) y Centros Estadounidenses de Empleo (AJC)
- Agencias estatales o locales de Discapacidad del Desarrollo/Intelectual (ID/DD)

- Agencias estatales o locales de Salud Mental, Dependencia de Sustancias Químicas o Abuso de Sustancias
- Centros para Vida Independiente (CIL)
- Agencias estatales de protección y defensoría (P&A)
- Sistemas de escuelas públicas
- Departamento de Asuntos de Veteranos de los EE. UU. (VA)
- Agencias comunitarias que administran Cuentas de Desarrollo Individual (IDA) o Servicios de Desarrollo de Activos

Si bien esta unidad brinda una reseña básica de estas agencias y describe los servicios más comunes que proporcionan a las personas con discapacidades, no brindará sugerencias sobre qué programas WIPA pueden trabajar en conjunto con los participantes clave para apoyar a los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social para alcanzar sus metas de empleo. Para información específica sobre su rol en la relación con cada una de estas agencias, por favor consultar el Módulo 2 de la Unidad 3.

Comprensión del Sistema de Servicios de Discapacidad

El sistema de servicios de discapacidad puede parecer muy confuso para aquellos que no tienen experiencia previa en el área. Existen diversas agencias involucradas y cada una de ellas tiene un criterio diferente y propio, menús de servicios y restricciones respecto de qué asistencias pueden brindar. En varios aspectos, no se trata de un sistema coordinado y coherente, sino de una afiliación laxa entre múltiples sistemas y agencias.

Para comenzar, es importante entender las dos categorías principales de sistemas o agencias que atienden a personas con discapacidades. Estas categorías son:

- 1. Sistema específico de discapacidades:** Estas agencias suelen brindar una amplia gama de servicios a personas que se ajustan a la definición de un tipo de discapacidad específica. Por ejemplo, el sistema de salud mental puede brindar servicios psiquiátricos, orientación sobre salud mental, programas durante el día, apoyo residencial e incluso servicios de empleo a ciertos individuos con

discapacidades mentales. Asimismo, el sistema de discapacidades intelectuales o del desarrollo suele brindar una multitud de servicios a personas que se ajustan a la definición de discapacidad intelectual o discapacidad del desarrollo, que incluyen la administración de los casos, apoyo residencial, entrenamiento vocacional o apoyo de empleo. Además de estos sistemas estatales relativamente amplios, agencias más pequeñas, como la Asociación de Lesiones Cerebrales, Parálisis Cerebral Unida o la Asociación del Síndrome de Down suelen brindar un menú de servicios más limitado a una población definida más específicamente. En algunos casos, los individuos pueden ajustarse al criterio de elegibilidad para recibir los servicios de parte de varios sistemas o agencias a la vez.

- 2. Sistema específico de servicios:** Estas agencias normalmente atienden a personas con varios tipos diferentes de discapacidades, pero solo brindar un tipo de servicio o un conjunto de servicios relacionados. Por ejemplo, las Agencias de Rehabilitación Vocacional del Estado (SVRA) brindan servicios relacionados con diversos tipos de discapacidades, pero los servicios se enfocan principalmente en la preparación, obtención y conservación del empleo pagado. Asimismo, el Centro Estadounidense de Empleo local, fundado por el Departamento de Trabajo, atiende a una amplia variedad de personas, pero también se enfoca en servicios relacionados con el empleo. Algunas personas pueden ajustarse a los criterios de elegibilidad de múltiples agencias, por lo que pueden ser atendidas por varias agencias a la vez.

La mejor forma de empezar es realizando una investigación para saber qué agencias existen en su área de provisión de servicios dentro de las dos categorías amplias mencionadas anteriormente. Necesitará conocer algunos datos básicos sobre cada agencia, como a quiénes atienden, qué servicios específicos brindan y qué restricciones o límites imponen a los servicios. Puede ser posible encontrar listas de organizaciones de servicios para discapacitados en la guía telefónica, mediante la Internet o contactándose con un grupo abarcativo, como United Way. Al trabajar con beneficiarios específicos con discapacidades, es útil preguntarles con qué agencias mantienen o mantuvieron una relación o qué agencias les prestan o prestaban servicios.

Tomará tiempo conocer todas las agencias que prestan servicios a personas con discapacidades en una comunidad determinada. El mejor consejo es comenzar por el sistema estatal más grande y pedir información de contacto sobre cualquier otro proveedor de servicios con el que estas agencias trabajen o del que tengan conocimiento. La

información proporcionada en esta unidad lo ayudará a saber con qué agencias específicas es más probable que los programas WIPA tengan que colaborar y, como resultado, en donde debería comenzar el proceso de recolección de información.

Comprensión de los servicios de empleo y apoyo disponible para personas con discapacidades

Las siguientes descripciones ofrecen algunos conocimientos previos sobre los tipos de servicios de empleo y apoyo más comunes.

Empleo con apoyo

La Ley de Rehabilitación define al empleo con apoyo como “empleo competitivo en un ambiente de trabajo integrado” o empleo en un ambiente de trabajo integrado en el que las personas realizan un trabajo competitivo acorde con las destrezas, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses y elecciones informadas de las personas, orientado a personas con las discapacidades más importantes:

- Que no hayan tenido un empleo competitivo; o
- Cuyo empleo competitivo se haya visto interrumpido o no sea continuo como resultado de una discapacidad importante; y
- Que, debido a la naturaleza y seriedad de su discapacidad, necesiten servicios de empleo con apoyo intensivos”.

Los proveedores de empleo con apoyo hacen posible el trabajo competitivo en ambientes de negocio comunitarios típicos para personas con discapacidades más graves (es decir, deficiencias psiquiátricas, discapacidades intelectuales, dificultades de aprendizaje, lesión cerebral traumática) que no hayan tenido un empleo competitivo y que, debido a la naturaleza y seriedad de su discapacidad, necesiten servicios de empleo con apoyo continuo para poder realizar su trabajo. El empleo con apoyo brinda asistencia como preparadores laborales, transporte, tecnología de asistencia, entrenamiento laboral especializado y supervisión adaptada a cada persona. Los trabajos son remunerados con salarios competitivos y pueden ser de medio tiempo o de tiempo completo.

El empleo con apoyo implica apoyo laboral a largo plazo e intensivo. En la mayoría de los casos, los profesionales a cargo del empleo con apoyo

ayudan a las personas a encontrar empleo mediante servicios de desarrollo laboral individualizado brindados en la comunidad de negocio local. Cuando el beneficiario se asegura un empleo adecuado, el profesional a cargo del empleo con apoyo normalmente brindará entrenamiento a la persona directamente en el lugar de trabajo durante el tiempo que la persona necesite para dominar las funciones laborales. Incluso después de que la persona domina las funciones laborales, el profesional a cargo del empleo con apoyo mantendrá un contacto cercano con la persona y con el empleador para realizar ciertos progresos laborales.

Las agencias privadas de rehabilitación comunitarias sin fines de lucro suelen brindar servicios de empleo con apoyo, pero existen excepciones a esta regla. En algunos estados, la agencia estatal de VR brinda servicios de empleo con apoyo directamente en vez de o además de comprar estos servicios a proveedores comunitarios. Algunas agencias pueden brindar servicios de empleo con apoyo así como servicios de empleo protegido. En la mayoría de las áreas, la mejor forma de encontrar a los proveedores de empleo con apoyo es contactando al personal local de la agencia estatal de VR.

Servicios de empleo personalizados

El empleo personalizado puede describirse mejor como un tipo de empleo con apoyo que involucra una relación especializada entre personas que buscan empleo y empleadores de manera que cumpla con las necesidades de ambos. Se basa en un enfoque específico para la evaluación del cliente que examine las destrezas, requisitos e intereses de una persona con una vida complicada, proceso que suele denominarse “descubrimiento”. Además, en lo que respecta al empleo personalizado, se tiene especial cuidado al analizar el lugar de empleo, las funciones laborales y la disponibilidad para el apoyo natural de los supervisores y los compañeros de trabajo. Los empleos por lo general se crean o negocian de manera especial con el empleador para acomodar las necesidades únicas del empleado. Las oportunidades laborales personalizadas con éxito se crean sobre la base de cuatro elementos clave:

- Cubriendo las necesidades e intereses individuales de quien busca empleo;
- Mediante un representante personal que asista y represente potencialmente a la persona. Puede tratarse de un orientador, un desarrollador de empleos, un abogado, un especialista en empleo

- u otro profesional calificado;
- Llegando a buenos acuerdos con el empleador; y
- Creando un sistema de apoyo continuo para quien busca empleo.

Como para el empleo con apoyo, para las oportunidades de empleo personalizado se espera que se brinde el apoyo y la adaptación que quien busca empleo y el empleador necesiten con el tiempo. El apoyo puede incluir, entre otros, orientación sobre beneficios, asistencia personal, asistencia y coordinación de transporte y equipos de adaptación. Estos apoyos individualizados deberían ser flexibles para reflejar las necesidades particulares tanto de quien busca empleo como del empleador.

Servicios de Empleo Protegido

Las agencias conocidas como "talleres de trabajo protegidos" suelen brindar servicios de empleo protegido. Las instalaciones de rehabilitación vocacional sin fines de lucro por lo general brindan empleo protegido. Las agencias de rehabilitación vocacional, salud mental o discapacidades de desarrollo suelen proporcionar financiación. Los ambientes de trabajo protegidos suelen ser instalaciones aisladas, lo que significa que todos o la mayoría de los empleados, a excepción del personal de supervisión, sufren algún tipo de discapacidad. Los empleados generalmente ganan menos del salario mínimo, haciendo improbable que los beneficiarios puedan utilizar las ganancias del empleo protegido para mejorar su independencia financiera. Muchos estados están estableciendo iniciativas para limitar el uso del empleo protegido y promover una política de "Empleo Primero" que se basa en la colocación en trabajos competitivos.

Las agencias también pueden proporcionar servicios de trabajo protegido en ambientes comunitarios, como negocios. Por ejemplo, una fábrica puede tener que cubrir una función específica y contactan a un taller de trabajo protegido que provea al empleado que la realice. La agencia proveerá empleados que, por lo general, tendrán discapacidades y a menudo enviarán a un miembro del personal que no sea discapacitado para que supervise su trabajo diariamente. Mientras trabajan en la fábrica, las personas con discapacidades suelen ser empleados de las instalaciones de rehabilitación, que les pagan un salario por debajo del mínimo según su productividad.

Servicios de habilitación de día

Los servicios de habilitación de día brindan asistencia individualizada a personas con discapacidades importantes que desean adquirir y mantener capacidades de por vida que les permitirán transformarse en y seguir siendo miembros productivos de su comunidad. En general, los servicios que ofrecen se centran en el desarrollo, la conservación y mejora de la auto-ayuda, la socialización, las capacidades de adaptación y el desarrollo de habilidades perceptivo-motrices o manuales. Los servicios son acordes a las destrezas y necesidades individuales de la persona. Entre la variedad de actividades de habilitación de día se encuentran:

- El entrenamiento de la movilidad
- Desarrollo de comportamientos sociales
- Desarrollo de habilidades comunicativas
- Entrenamiento y asistencia para el desarrollo de aptitudes básicas de seguridad
- Entrenamiento y asistencia para el desarrollo de competencias para el manejo del hogar.
- Entrenamiento y asistencia para el desarrollo de competencias para el cuidado personal.
- Entrenamiento y asistencia para el desarrollo de habilidades para el cuidado de la salud.
- Entrenamiento y asistencia para el desarrollo de habilidades para la administración de dinero.
- Proporción de actividades sociales grupales e individuales, relacionadas con la salud y recreativas
- Todo el transporte necesario.

En su gran mayoría, los servicios de habilitación de día son de naturaleza no-vocacional. Esto significa que generalmente no brindan empleo y capacitación de habilidades laborales. Hay ciertas excepciones a esta regla y algunos programas de Habilidadación de Día también brindan tanto el servicio de empleo protegido como el de empleo con apoyo. La fuente de financiación más común para los Servicios de Habilidadación de Día son los programas de renuncia a Medicaid del estado, aunque los servicios

también pueden usar algunos fondos generales del estado. Las agencias estatales de VR no financian los servicios de habilitación de día. Los profesionales pueden brindar servicios de Habilitación de Día en un centro, en ambientes comunitarios o en una combinación de ambos.

Agencias de Rehabilitación Vocacional del Estado

Rehabilitación Vocacional (VR) es un programa federal-estatal de todo el país que brinda servicios médicos, terapéuticos, de orientación, educación, capacitación asistencia de colocación relacionada con el empleo y otros servicios a personas con discapacidades elegibles. Específicamente, el sistema de agencias estatales de VR se estableció para suministrar servicios y apoyo a personas con discapacidades que pudieran necesitar superar barreras para obtener empleo. La Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) del Departamento de Educación de los Estados Unidos es la agencia federal responsable de supervisar los programas de subsidios que ayudan a los individuos con discapacidades físicas o mentales a obtener empleo y vivir en forma más independiente mediante el suministro de apoyo tal como orientación, servicios médicos y psicológicos, capacitación para empleo y otros servicios individualizados. El programa de subsidios de la fórmula del Título I más importante de la RSA financia las Agencias de Rehabilitación Vocacional (VR) del Estado para suministrar servicios relacionados con el empleo a personas con discapacidades, dando prioridad a personas que tienen una discapacidad importante. Las agencias de VR cubren los siguientes servicios:

- Evaluación para determinar la elegibilidad y necesidades, incluyendo, si es apropiado, por alguien calificado en tecnologías de rehabilitación;
- Servicios de asesoramiento, guía y colocación laboral y, si es apropiado, derivaciones a los servicios ofrecidos por los proveedores la WIOA;
- Capacitación vocacional y de otro tipo, incluyendo educación superior y la compra de herramientas, materiales y libros;
- Diagnósticos y tratamientos de incapacidades físicas y mentales para reducir o eliminar incapacidades para el empleo, siempre que no haya disponible apoyo financiero de otras fuentes, incluyendo seguro de salud u otros beneficios complementarios;

- Mantenimiento de costos adicionales incurridos durante la rehabilitación;
- Transporte, incluyendo capacitación adecuada en el uso de vehículos y sistemas de transporte público que se brinda en conexión con la disposición de cualquier otro servicio descrito en esta sección y que la persona necesita para alcanzar un resultado de empleo. El transporte puede incluir la compra de un vehículo. Según las regulaciones, se define transporte como “el viaje y los gastos relacionados que son necesarios para permitir que un solicitante o persona elegible participe en un servicio de VR”;
- Servicios de asistencia personal mientras recibe servicios de VR;
- Servicios de intérpretes para personas sordas; y lectores, enseñanza y orientación de rehabilitación y servicios de movilidad para personas ciegas;
- Licencias ocupacionales, herramientas, equipo y existencias y suministros iniciales;
- Asistencia técnica para aquellos que intentan trabajar a distancia, tener un empleo por cuenta propia o desarrollar una pequeña empresa;
- Tecnología de rehabilitación, incluyendo ayudas y dispositivos para modificación vehicular, de telecomunicaciones, sensoriales y de otro tipo de tecnología;
- Servicios de transición para estudiantes con discapacidades para facilitar los logros de resultados de empleo identificados en el Plan para Empleo Individual (IPE);
- Empleo con apoyo;
- Servicios a la familia para que puedan asistir a una persona con discapacidad a alcanzar un resultado de empleo; y
- Servicios posteriores al empleo necesarios para asistir a una persona para que conserve el empleo o avance en el mismo.

Para ser elegible para servicios de VR del Estado, un participante debe cumplir con ciertos criterios. Primero, debe tener una incapacidad física o mental que resulte una barrera importante para tener un empleo. Sin embargo, no es necesario que la discapacidad sea tan grave como para

que dicha persona califique para beneficios por discapacidad del Seguro Social. Los beneficiarios del SSI y DI pueden recibir servicios de VR, asumiendo que intentan alcanzar un resultado de empleo. En segundo lugar, los individuos deben ser capaces de beneficiarse con los servicios de VR. Finalmente, tienen que poder con el tiempo alcanzar un resultado de empleo. Las agencias estatales de VR pueden negar beneficios si pueden demostrar que una persona no puede beneficiarse de sus servicios. Para tomar determinaciones, las Agencias Estatales de VR utilizan los datos existentes como informes médicos, registros del Seguro Social y registros de educación y, en caso de que los datos existentes sean insuficientes para determinar la elegibilidad, una evaluación por parte de la agencia estatal de VR.

La agencia estatal de Rehabilitación Vocacional asigna un asesor de VR a quienes son elegibles para los servicios. El orientador desarrollará y coordinará los tipos de asistencia que una persona con una discapacidad necesita para el empleo, incluyendo el desarrollo de un Plan para Empleo Individual (IPE). El IPE es un acuerdo escrito entre la agencia de VR y la persona para alcanzar la meta de empleo de la persona, y debe ser consistente con sus intereses, fortalezas únicas, prioridades, habilidades y capacidades. El asesor de VR del Estado brinda algunos servicios directamente a la persona elegible y coordina o compra otros servicios de proveedores en la comunidad. Antes de suministrar ciertos servicios, el asesor de VR debe considerar la disponibilidad de servicios y beneficios comparables para los que la persona sea elegible por medio de otras fuentes, como por ejemplo Medicaid.

Para aquellos participantes de VR que no reciben beneficios por discapacidad del Seguro Social, el método de pago por los servicios de VR varía según el estado. Según los recursos financieros disponibles de la persona, la agencia estatal de VR puede requerir a una persona elegible que ayude a pagar por los servicios. Todos los participantes de VR elegibles que son aceptados tienen acceso a los siguientes servicios sin costo alguno: evaluaciones para determinar la elegibilidad y las necesidades de VR, orientación vocacional, asesoramiento, servicios de derivación y servicios de colocación laboral.

Para acceder a la información de contacto para todas las agencias estatales de VR, ingrese a:
<https://choosework.ssa.gov/>

Redes de Empleo (EN)

Una Red de Empleo (EN) es una organización o grupo de organizaciones que el Seguro Social ha considerado calificadas para proporcionar o coordinar la provisión de Rehabilitación Vocacional (VR) y otros tipos de servicios relacionados con el empleo y apoyos para asistir a los beneficiarios del Seguro Social con discapacidades para ingresar, mantener y avanzar hacia un empleo autosustentable.

La EN asume la responsabilidad de coordinar y entregar servicios de empleo, servicios de rehabilitación vocacional u otros servicios de apoyo a los beneficiarios que hayan asignado sus Boletos a esa EN. Las EN brindan servicios directamente o mediante acuerdos con otros proveedores y toman medidas para garantizar que los servicios proporcionados cumplan con los requisitos de los planes de trabajo individuales. En virtud del programa Boleto, todas las EN deben desarrollar Planes de Trabajo Individuales (IWP) para cada beneficiario al que atiende el programa. El Plan de Trabajo Individual (IWP) es un acuerdo entre un beneficiario y una Red de Empleo (EN) que describe los servicios de empleo específicos, los servicios de rehabilitación vocacional y otros servicios de apoyo que las dos partes determinen que son necesarios para lograr la meta de empleo establecida del beneficiario y brinda una guía para alcanzar la independencia financiera.

Las EN deben:

- Informar y educar a los titulares de los Boletos con respecto a que la finalidad del Programa Boleto es brindarles a las personas oportunidades y apoyos necesarios para ir a trabajar, aumentar sus ingresos y volverse autosuficientes mediante la independencia financiera dejando los beneficios en efectivo en la mayor medida posible;
- Asesorar de manera justa y objetiva a cada Titular de Boleto sobre los beneficios y riesgos de dejar los beneficios en efectivo y volverse autosuficientes;
- Brindar servicios de empleo que brindan a los titulares de Boletos la oportunidad y apoyos necesarios para prepararse, obtener y conservar trabajos profesionales que les permitirán realísticamente dejar y no volver a los beneficios en efectivo;
- Evitar incluso la apariencia de recomendar o aprobar la práctica de manipular artificialmente el trabajo y las ganancias de un

beneficiario para seguir obteniendo los beneficios en efectivo; y,

- En vista de lo anterior, una EN debe elegir un modelo comercial que brinde oportunidades y apoyos a los beneficiarios que les permitan progresar hacia la autosuficiencia e independencia financiera mediante el trabajo, en lugar de recomendar y promover el empleo de medio tiempo indefinidamente.

Las organizaciones deben presentar solicitudes para convertirse en EN y deben cumplir con determinados criterios establecidos por el Seguro Social. Una vez aprobada por el Seguro Social, la organización solicitante debe firmar un Acuerdo de Compra General (BPA) y el personal clave debe completar una capacitación de orientación y determinación de idoneidad antes de operar como EN. Las EN pueden ser proveedores de servicios y organizaciones con o sin fines de lucro, agencias gubernamentales estatales y locales o un grupo de proveedores que trabajan juntos como una sola EN. Las agencias federales no pueden ser EN.

Para conocer más sobre los requisitos para ser aprobados como EN, dirijase a: <https://yourtickettowork.ssa.gov/web/ttw/en-home>

Las EN tradicionales son proveedores de servicios con base en la comunidad que han estado involucrados en la promoción del empleo para personas con discapacidades. Algunos ejemplos de estos proveedores son los programas de rehabilitación de la comunidad como las organizaciones Goodwill Industries y United Cerebral Palsy, centros de vida independiente, proveedores de habilitación, servicios para estudiantes con discapacidad en institutos de enseñanza superior y escuelas de capacitación vocacional. Este es el grupo más amplio de organizaciones que operan actualmente como EN.

Con los años, ha surgido una variedad de otros modelos de EN. El modelo de Red de Empleo (EN) Empleadora se define en el programa Boleto para Trabajar (programa Boleto) como un modelo comercial que incluye que la EN actúe como empleador del beneficiario o un agente del empleador. El agente de un empleador se describe como un grupo o una persona que trabaja con un empleador en virtud de un contrato u otro acuerdo para encontrar candidatos adecuados para el trabajo y colocarlos con dicho empleador.

El paquete de solicitud para EN del Seguro Social requiere que las EN Empleadoras:

- Identifiquen los trabajos que tienen disponibles;
- Paguen salarios iguales o por encima de la cantidad que el Seguro Social define como Actividad Sustancial y Lucrativa (SGA);
- Identifiquen dónde la EN planea ubicar a los beneficiarios; y
- Describan cómo la EN planea brindarles a los beneficiarios los apoyos y oportunidades para permitirles conservar un trabajo cuya paga está al nivel de las ganancias de SGA.

El plan comercial que una posible EN Empleadora presenta debe incluir:

- Una promesa de mantener un programa activo para contratar y proporcionar servicios continuos y apoyos a sus trabajadores con discapacidades;
- Un plan para colocar a los beneficiarios del Ingreso Complementario del Seguro (SSI) o del Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) en trabajos con una paga igual o mayor a la cantidad de SGA anual; y
- Una provisión para pagarles a los beneficiarios de SSI o SSDI de manera oportuna por el trabajo realizado.

Los salarios que pagan las EN Empleadoras a los beneficiarios no pueden depender de la recepción por parte de las EN de los pagos por Resultados o Hitos en virtud del programa Boleto. Las ganancias, a los efectos de la solicitud de pago de la EN Empleadora en virtud del programa Boleto, son los salarios reales que el empleador paga a un beneficiario antes de la solicitud de pago de la EN.

Para obtener una descripción detallada sobre cómo operan las EN en virtud del Programa de Boleto para Trabajar, consulte el Módulo 3 de este manual. Para conocer una lista de las EN actuales, diríjase a:
<https://choosework.ssa.gov/findhelp/>

Centros Estadounidenses de Empleo (AJC) y Juntas de Inversión en Mano de Obra (WIB)

Centros Estadounidenses de Empleo (AJC)

La Ley de Inversión en Mano de Obra de 1998 (WIA) proporcionó el

marco original para un sistema nacional de preparación y empleo de la mano de obra diseñado para satisfacer las necesidades de las empresas del país y las necesidades de las personas que buscan empleo como así también aquellos que desean favorecer sus carreras. Esta legislación creó un Sistema nacional de Desarrollo de Mano de Obra totalmente nuevo que reemplazó programas y servicios provistos mediante la antigua Ley de Asociación para Capacitación Laboral (JTPA).

Los principios guía clave de la Ley de Inversión en Mano de Obra incluían:

- Racionalización de servicios: Los programas y proveedores ubican en conjunto, coordinan e integran actividades e información, de manera que el sistema como un todo sea coherente, accesible y fácil de usar.
- Facilitar el desarrollo de los individuos: Los adultos elegibles tienen el poder financiero de usar Cuentas de Capacitación Individual (ITA) en instituciones calificadas.
- Acceso universal: A través de la creación de Centros Estadounidenses de Empleo (AJC) todas las personas tiene acceso a servicios relacionados con el empleo. Esto incluye información sobre vacantes laborales, opciones de carrera, ayuda financiera para estudiantes, tendencias de empleo relevantes e instrucciones sobre cómo realizar una búsqueda de empleo, escribir un currículum o entrevistarse con un empleador.
- Participación del empleador: Las empresas brindan información y liderazgo y tienen un papel activo para asegurar que el sistema de Centro Estadounidense de Empleo prepara a las personas para sus trabajos actuales y futuros.

Los principios descritos anteriormente fueron refinados y reautorizados en la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza de Trabajo de 2014 (WIOA). La aprobación de WIOA brinda una oportunidad para que las reformas aseguren que el sistema de Centro Estadounidense de Empleo está impulsado por empleos, respondiendo a las necesidades de los empleadores y preparando a los trabajadores para empleos que se encuentran disponibles ahora y en el futuro. Una nota particular a los Agentes de la Línea de Ayuda es que WIOA incrementa el acceso de las personas con discapacidades a servicios de fuerza de trabajo de alta calidad y las prepara para un empleo integrado y competitivo. Los siguientes requerimientos de la legislación son importantes:

- Los jóvenes con discapacidades recibirán servicios de transición extensivos previos al empleo para que puedan obtener con éxito un empleo integrado y competitivo.
- Las agencias de VR del estado destinarán al menos 15 por ciento de su financiación para brindar servicios de transición a jóvenes con discapacidades.
- Un comité asesorará al Secretario de Trabajo sobre las estrategias para incrementar el empleo integrado y competitivo para personas con discapacidades.
- Los programas de subsidios estatales de VR harán participar a los empleadores para mejorar los resultados laborales de los participantes.
- Los Centros Estadounidenses de Empleo brindarán accesibilidad física y programática a los servicios de empleo y capacitación para personas con discapacidades.

Para más información acerca de WIOA visite <http://www.doleta.gov/wioa/>

Enfoque "One-Stop"

El actual Sistema de Desarrollo de la Mano de Obra nacional se basa en el concepto "one-stop" donde la información y el acceso a una amplia variedad de capacitación laboral, educación y servicios de empleo están disponibles para los clientes en lugares en los barrios conocidos como "Centros Estadounidenses de Empleo" (AJC). Existe un Centro Estadounidense de Empleo (AJC) virtual disponible en Internet en <http://jobcenter.usa.gov/>. Al utilizar el sistema de Centros Estadounidenses de Empleo, los clientes en búsqueda laboral pueden fácilmente realizar lo siguiente:

- Recibir una evaluación preliminar de sus niveles de habilidad, aptitudes capacidades y necesidades de servicio de ayuda;
- Obtener información sobre una amplia variedad de servicios relacionados con el empleo, incluyendo información sobre proveedores de servicios de educación y capacitación locales;
- Recibir ayuda para presentar reclamos para seguro de desempleo y evaluar la elegibilidad para programas de capacitación laboral y educación o ayuda financiera para estudiantes;
- Obtener asistencia para la búsqueda y colocación laboral, y recibir

- asesoramiento de carrera;
- Tener acceso a la información del mercado laboral actual que identifica las vacantes laborales y las habilidades necesarias para los trabajos en demanda, y brinda información sobre las tendencias de empleo locales, regionales y nacionales; y
- Obtener información acerca de la accesibilidad y los arreglos especiales para las personas con discapacidades.

Además, mediante los Centros Estadounidenses de Empleo locales, los empleadores tienen un único punto de contacto para brindar información sobre las habilidades actuales y futuras necesarias para sus trabajadores y para publicar ofrecimientos de empleo. Encuentre el AJC más cercano visitando el siguiente enlace:

<https://www.careeronestop.org/localhelp/americanjobcenters/find-american-job-centers.aspx>

Requisitos de elegibilidad y servicios

WIOA especifica tres flujos de financiamiento a los estados y áreas locales: adultos, trabajadores desplazados y jóvenes.

El sistema de Centros Estadounidenses de Empleo presta la mayoría de los servicios para adultos y trabajadores desplazados y la mayoría de los clientes utiliza sus cuentas de capacitación individual para determinar qué programa de capacitación y proveedores de capacitación satisfacen sus necesidades. La Ley autoriza servicios "básicos" que están disponibles para todos los adultos sin requisitos de elegibilidad, y servicios "intensivos" para personas sin empleo que no pueden encontrar un trabajo solo por los servicios básicos. En ciertos casos, los servicios intensivos están también disponibles para trabajadores empleados que necesitan más ayuda para encontrar o mantener un empleo.

Los servicios básicos incluyen asistencia para búsqueda y colocación (incluyendo orientación de carrera); información de mercado laboral (que identifica vacantes de empleo; habilidades necesarias para los trabajos en demanda; y tendencias de empleo locales, regionales y nacionales); evaluación inicial de las habilidades y necesidades; información sobre servicios disponibles; y algunos servicios de seguimiento para ayudar a los clientes a conservar sus empleos.

Los servicios intensivos incluyen evaluaciones más exhaustivas, desarrollo de planes de empleo individuales, orientación grupal e individual, administración de casos y servicios vocacionales previos a corto plazo.

En los casos en los que los clientes calificados reciben servicios intensivos pero siguen sin poder encontrar empleo, pueden recibir servicios de capacitación que están directamente dirigidos a oportunidades laborales en su área local. Estos servicios pueden incluir capacitación en habilidades ocupacionales, capacitación en el trabajo, capacitación empresaria, actualización de la habilidad, capacitación para el mercado laboral y actividades educativas y de alfabetización de adultos junto con otros tipos de capacitación.

Si el financiamiento para adultos está limitado en un área, los receptores de asistencia pública y clientes de bajos ingresos tienen prioridad para recibir los servicios. La Ley también autorizó la provisión de servicios de apoyo (por ejemplo, transporte) para asistir a los participantes que reciben otros servicios y la provisión temporal de ayuda a los ingresos para permitir que los participantes continúen con la capacitación. Para obtener más información sobre los programas para adultos y trabajadores desplazados, visite el siguiente enlace:

http://www.doleta.gov/programs/general_info.cfm

WIOA aprobó un programa abarcativo de empleo juvenil para prestar servicios a jóvenes elegibles, entre las edades de 14-24 que enfrentan barreras en la educación, capacitación y empleo. Los fondos para los servicios juveniles se asignan los estados y áreas locales en base a una fórmula. El programa WIOA se enfoca principalmente en jóvenes que acaban de terminar la escuela (OSY), y requiere que las áreas locales gasten un mínimo del 75% de los fondos de WIOA en jóvenes. El programa incluye 14 elementos de programa que se requiere que estén a disposición de los jóvenes participantes. WIOA prioriza la experiencia laboral a través de un índice mínimo de gasto del 20% para el elemento de programa de experiencia laboral. Los programas locales brindan servicios juveniles en asociación con el Sistema de Centro Estadounidense de Empleo de QIOA y bajo la dirección de las Juntas de Desarrollo de Mano de Obra. Para más información acerca de servicios para jóvenes, vaya a http://www.doleta.gov/Youth_services/about_oys.cfm

Juntas de Inversión en Mano de Obra Estatales y Locales

Conforme a la WIA, cada estado estableció juntas de inversión en mano de obra estatales y locales. La Junta de Inversión en Mano de Obra estatal (WIB) ayuda al Gobernador a desarrollar un plan estratégico de cinco años describiendo las actividades de desarrollo de la mano de obra en todo el estado, explicando cómo los requisitos de la Ley serán implementados por las juntas y dando una idea de cómo se atenderá a los grupos de población especial. Las juntas de inversión en mano de obra locales deberán presentar el plan, que también deberá incluir detalles sobre cómo las actividades de servicio de empleo/ servicio de trabajo locales encajan en la nueva estructura de entrega del servicio, a la Secretaría de Trabajo. La WIB estatal asesora al Gobernador con respecto a formas de desarrollar un sistema de inversión en mano de obra y un sistema de información de mercado laboral en todo el estado. La WIB estatal también ayuda al Gobernador a monitorear actividades en todo el estado y a informar a la Secretaría de Trabajo.

Las juntas de inversión en mano de obra, en asociación con funcionarios elegidos localmente, planifican y controlan el sistema local. Estas juntas presentan los planes locales para aprobación del Gobernador. Las juntas locales designan operadores de AJC e identifican proveedores de servicios de capacitación, monitorean el desempeño del programa en comparación con las medidas de desempeño fijadas, negocian las medidas de desempeño locales con la junta estatal y el Gobernador, y ayudan a desarrollar la información del mercado laboral.

Agencias Estatales/Locales de Discapacidades Intelectuales/del Desarrollo (ID/DD)

Las personas con discapacidades intelectuales u otras discapacidades del desarrollo generalmente entran al sistema de ID/DD del estado a una edad temprana y permanecen en este sistema durante su transición posterior a la escuela y durante la adultez. Las agencias de ID/DD del estado trabajan en forma cooperativa con los gobiernos locales, organizaciones voluntarias, proveedores de servicios y familias para brindar los servicios necesarios para personas con diagnóstico de discapacidades intelectuales o discapacidades del desarrollo. En la mayoría de los estados, las agencias de ID/DD brindan o financian una gama de servicios, incluyendo programas para después de la escuela;

servicios para las personas de edad; opciones de vivienda y residencia; orientación; servicios de habilitación de día; programas de desarrollo; servicios de apoyo a la familia; asistencia financiera; atención médica; atención para descanso; transporte; programas de exención; programas de investigación, prevención e intervención; y empleo con apoyo y protegido.

El estado generalmente define una discapacidad del desarrollo como una discapacidad mental o física severa y constante que existía antes de los 22 años de edad. Es importante resaltar que algunos estados tienen edades diferentes para los requisitos de inicio de la discapacidad. Por ejemplo, Arizona requiere que el inicio de la discapacidad sea antes de los 18 años.

Un modelo de entrega—planificación de servicios similar a los Planes de Educación Individualizados (IEP) utilizados en programas de Educación Especial en escuelas públicas guía al sistema de ID/DD. El Plan de Servicio Individual (ISP) requiere servicios, apoyos, roles, responsabilidades y cronogramas específicos para asistir a las personas a alcanzar sus objetivos. En la mayoría de los casos, los profesionales de ID/DD desarrollan el ISP con la ayuda de consejeros, administradores de casos y otros con supervisión administrativa.

Las agencias de ID/DD reciben financiamiento de diferentes formas. El estado generalmente asigna fondos generales mediante la agencia de ID/DD del estado y una amplia parte del financiamiento para los servicios de ID/DD proviene de Medicaid. Por lo general, las agencias de ID/DD acceden a estos fondos mediante programas especiales conocidos como “Exenciones a Medicaid”. Si bien Medicaid financió históricamente la asistencia institucional a largo plazo, recientemente se han dirigido a colocar a las personas con ID/DD en entornos comunitarios. Por ejemplo, los programas de exención de los Servicios basados en el Hogar y la Comunidad de Medicaid (HCBS) han sido efectivos para reducir la institucionalización y para brindar fondos Medicaid para servicios basados en la comunidad. Para más información sobre las exenciones de Servicios basados en el Hogar y la Comunidad de Medicaid, consulte la Unidad 1 del Módulo 4.

Agencias estatales / locales de Salud Mental / Abuso de Sustancias

Las personas con necesidades de apoyo para salud mental pueden acceder a un sistema de servicios públicos y privados independiente y

apenas coordinado. Los cuatro componentes más importantes del sistema incluyen:

- **Sector de especialidad en salud mental:** Consiste en profesionales de salud mental como psiquiatras, psicólogos, enfermeros psiquiátricos y trabajadores sociales psiquiátricos entrenados para tratar con personas con discapacidades mentales. Los profesionales en salud mental brindan servicios en este sector en entornos para pacientes externos como consultorios privados o en clínicas privadas o públicas.
- **Sector de atención médica general/primaria:** Consiste en profesionales de atención médica como internistas generales, pediatras y enfermeros profesionales. El sector médico en general suele ser el primer punto de contacto de los adultos con trastornos mentales.
- **Sector de servicios humanos:** Los servicios sociales, servicios de orientación basados en la escuela, servicios de rehabilitación residencial, VR, servicios basados en la justicia penal y orientadores profesionales religiosos son parte de este sector. Para los niños, los servicios de salud mental en la escuela son una importante fuente de atención, como son los servicios de los sistemas de bienestar infantil y justicia juvenil.
- **Sector de red de apoyo voluntario:** Consiste en grupos de auto ayuda como los programas de 12 pasos y orientadores de pares. La red es un componente establecido dentro de los sistemas de tratamiento de trastornos mentales y de adicciones a medida que el uso de los servicios por parte de los adultos aumentó desde principios de los 80.

La Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA) es la agencia federal en cargo de los sistemas de salud mental del estado. El Centro para Servicios de Salud Mental (CMHS), uno de los tres centros bajo la SAMHSA, concede subsidios para proveer servicios de salud mental a personas con enfermedades mentales. Estos subsidios mejoran el acceso a sistemas de entrega de atención médica basados en la comunidad para personas con enfermedades mentales graves que no poseen seguro de salud privado. El CMHS trabaja estrechamente con cada estado para diseñar un plan de entrega de servicios personalizado que trate las necesidades únicas de las poblaciones de los estados. Cada estado administra su presupuesto para salud mental pública y autoriza servicios en diversas áreas amplias, incluidas: liderazgo de sistemas para unidades de salud mental del contado estatales y locales; supervisión,

evaluación y monitoreo de sistemas; administración de fondos federales; y operación de programas de salud mental del estado, hospitales o instituciones.

Los profesionales médicos, agencias de servicios humanos o escuelas derivan a las personas al sistema de salud mental. Las personas con incapacidades mentales obtienen acceso a estos servicios cumpliendo con criterios médicos específicos del estado, generalmente relacionados con el Manual Estadístico de Diagnóstico (DSM). Debido a que el proveedor más grande de servicios de salud mental a niños y adolescentes es el sistema escolar, la mayoría de jóvenes con enfermedades mentales entrarán en contacto con el sistema de salud mental antes de terminar la escuela. Las personas con incapacidades de salud mental pueden ingresar en este sistema durante sus años escolares mediante el programa de Servicios Abarcativos de Salud Mental Comunitarios para Niños en diversos estados o los programas de colaboración local administrados en conjunto por las escuelas y los servicios de salud mental del condado. Al terminar la escuela, algunos jóvenes pueden seguir utilizando estos servicios.

Centros para Vida Independiente (CIL)

El programa de Centros para Vida Independiente (CIL) brinda subsidios para agencias sin fines de lucro privadas, no residenciales, para múltiples discapacidades basadas en la comunidad y controladas por los consumidores que están diseñadas y operadas dentro de una comunidad local por personas con discapacidades. Estos centros proveen una amplia gama de servicios para la vida independiente. Como mínimo, se requiere que los centros proporcionen los siguientes servicios básicos:

- Información y Derivación;
- Capacitación en habilidades para vida independiente; y
- Orientación de pares y defensoría individual y por sistemas.

La mayoría de los CIL también son participantes activos de una o más de las siguientes actividades: planificación y toma de decisiones comunitarias; asesoramiento de pares, ejemplo de roles y entrenamiento de habilidades basados en la escuela; trabajo con los gobiernos y empleadores locales para abrir y facilitar oportunidades de empleo; interactuar con los legisladores locales, estatales y federales; y presentaciones de eventos recreativos que integren a las personas con discapacidades con sus pares que no están discapacitados. Muchos CIL

también brindan servicios vocacionales como desarrollo y colocación laborales. Algunos CIL también están activamente involucrados en la prestación de servicios de WIPA.

El programa de Centros para Vida Independiente está financiado y administrado por la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA). Este programa brinda apoyo para la planificación, realización, administración y evaluación de centros para vida independiente que cumplen con los estándares y aseguramientos requeridos en la Sección 725 de la Ley de Rehabilitación, en forma consistente con los planes estatales para establecer redes de centros en todo el estado. El objetivo del Programa para Vida Independiente es maximizar el liderazgo, otorgamiento de facultades, independencia y productividad de las personas con discapacidades e integrar a estas personas en la sociedad estadounidense. El Programa para Vida Independiente mediante la RSA brinda asistencia financiera para proveer, expandir y mejorar los servicios para vida independiente; desarrollar y apoyar redes de centros en todo el estado para la vida independiente; y mejorar las relaciones laborales entre los programas de rehabilitación para vida independiente del estado, los Centros para Vida Independiente y las Juntas para Vida Independiente de todo el estado (SILC), los programas de la Ley de Rehabilitación exceptuando el Título VII y otros programas federales y no federales relevantes.

Se puede encontrar un directorio de CILS locales en línea en: <http://www.virtualcil.net/cils/>. Se puede obtener más información en línea sobre el movimiento de vida independiente en: <http://www.ncil.org>.

El Sistema de Protección y Defensoría del Estado

El sistema de Protección y Defensoría (P&A) es el sistema antiguo e institucionalizado de servicios de defensoría relacionados con la discapacidad que está disponible, sin costo, en todos los estados. El sistema de P&A posee la capacidad de brindar una amplia variedad de servicios de defensoría a las personas con discapacidades mediante subsidios de P&A federalmente financiados específicos. Cada subsidio de P&A establece un programa con su propio y único mandato.

Cada estado tiene una agencia de P&A estatal designada. Generalmente, es una agencia independiente, sin fines de lucro, como por ejemplo

Advocacy, Inc. En Texas o Protection and Advocacy, Inc. en California. En algunos estados, la agencia de P&A designada será parte del gobierno del estado, como el programa de Servicios de Protección y Defensoría de Indiana o la Comisión Estatal sobre Calidad de Atención en Nueva York. La mayoría de los sistemas de P&A entregan servicios mediante empleados de las agencias de P&A designadas por el estado. Sin embargo, algunas agencias de P&A estatales proporcionarán subsidios o subcontratos a otras agencias para brindar todos o parte de los servicios requeridos por un programa de P&A particular.

Todas las agencias de P&A del estado emplean, en forma directa o subcontratada, abogados y otros defensores para proporcionar servicios a personas con discapacidades elegibles. Los defensores no abogados generalmente tienen el título de defensores; algunos el título de paralegales. La proporción de abogados y defensores varía ampliamente entre los diferentes estados, ya que las fuentes de financiación de P&A brindan discreción individual sobre cómo diseñar un sistema de P&A estatal para atender a las personas elegibles.

Las secciones a continuación describen los programas de P&A que existen en cada estado. Incluyen:

- Protección y Defensoría para personas con Discapacidades del Desarrollo (PADD)
- Protección y Defensoría para Personas con Enfermedades Mentales (PAIMI)
- Protección y Defensoría para los Derechos Individuales (PAIR)
- Protección y Defensoría para Tecnología Asistiva (PAAT)
- Protección y Defensoría para Beneficiarios del Seguro Social (PABSS)
- Protección y Defensoría para Personas con Traumatismo Cerebral (PATBI)
- Protección y Defensoría para Accesibilidad al Voto (PAVA)
- El Programa de Asistencia al Cliente (CAP)

Si bien el CAP no tiene el nombre de P&A, la mayoría considera al CAP parte de la familia de programas de P&A. Como los programas de P&A, es un programa de defensoría federalmente financiado que existe en

todos los estados para atender a personas con discapacidades. En muchos estados, las mismas agencias que entregan servicios con los otros subsidios de P&A (es decir, dentro del P&A designado por el estado o en uno de sus subcontratistas) ofrecen el programa CAP.

Los servicios de los siete programas de P&A y del programa CAP entrarán, en la mayoría de los estados, típicamente en alguna de las siguientes categorías:

- Servicios de información y derivación;
- Representación individual, incluyendo la búsqueda de los objetivos del cliente mediante negociación, mediación, apelaciones administrativas y acciones judiciales;
- Investigación de acusaciones de abuso y abandono (principalmente una función de los programas de PADD y PAIMI);
o
- Promoción y educación de la comunidad (por ejemplo, hablando, disseminando materiales impresos y basados en Internet).

Además, muchos P&A dedican parte del tiempo de su personal a actividades como participación en consejos y comités en donde toman decisiones sobre entrega y políticas de servicios para discapacidades dentro del estado, o región de un estado.

En las descripciones a continuación, se describen algunos de los servicios de P&A más comunes con un énfasis en el tipo de servicio que posiblemente brindaría más ayuda a un beneficiario del SSI o SSDI para superar una barrera de empleo. Si bien los servicios o casos de defensoría típicos se analizan por cada programa P&A individual, existe una amplia superposición entre los programas P&A en lo que respecta a los tipos de servicios que cada uno ofrece a individuos elegibles. Por ejemplo, cada uno de los cuatro programas P&A tradicionales pueden participar en temas relacionados con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Cada sistema de P&A del estado desarrolla su propio conjunto de prioridades sobre cómo utilizar sus limitados recursos y algunos programas de P&A estatales no proveen todos los servicios descritos más abajo. Además, muchas agencias de P&A proveen valiosos servicios diferentes a los descritos, incluyendo servicios que proporcionan mediante fuentes de financiación adicionales que no son P&A.

Descripción de los programas de P&A individuales

El Programa de Protección y Defensoría para las Personas con Discapacidades del Desarrollo (PADD) fue creado por la Ley de Asistencia y Declaración de Derechos para Discapacidades del Desarrollo (DD) de 1975. La Ley requiere que los programas de P&A busquen soluciones legales, administrativas y de otro tipo que sean apropiadas para proteger y defender los derechos de las personas con discapacidades de desarrollo según todas las leyes federales y estatales aplicables. El gobernador en cada estado designaba una agencia para actuar como parte del sistema de P&A, y proporcionaba seguridad de que el sistema era y seguiría siendo independiente de cualquier proveedor de servicios. Las enmiendas de 1994 a la Ley de DD expandieron el sistema para incluir un programa de P&A para nativos estadounidenses. La Administración para Niños, Jóvenes y Familias, Administración de Discapacidades del Desarrollo (ADD) administra el programa de PADD.

El Programa de Protección y Defensoría para Personas con Enfermedades Mentales (PAIMI) fue establecido en 1986. Cada estado tiene un programa de PAIMI que recibe financiación de los Centros para Servicios de Salud Mental nacionales. Las agencias deben proteger y defender los derechos de las personas con enfermedades mentales e investigar informes de abuso y abandono en establecimientos que atienden o tratan a personas con enfermedades mentales. Las agencias brindan servicios de defensoría o realizan investigaciones para tratar temas que surgen en función del transporte o admisión, el tiempo de residencia o 90 días después del alta en dichos establecimientos. El sistema diseñado para prestar servicios, al igual que el programa de PADD, en cada estado y territorio es también responsable de operar el programa de PAIMI. El CMHS de la SAMHSA administra el programa de PAIMI.

El Programa de Protección y Defensoría para los Derechos Individuales (PAIR) fue establecido por el Congreso como un programa nacional conforme a la Ley de Rehabilitación en 1993. Los programas de PAIR protegen y defienden los derechos legales y humanos de las personas con discapacidades. Si bien el PAIR está menos financiado que el PADD y PAMI, representa un componente importante de un sistema abarcativo de defensoría de los derechos de todas las personas con discapacidades. El sistema diseñado para prestar servicios, al igual que el programa de PADD, en cada estado y territorio es también responsable de operar el programa de PAIR. La RSA de la OSERS administra los programas de PAIR.

El Programa de Protección y Defensoría para Tecnología Asistiva (PAAT) fue creado en 1994 cuando el Congreso expandió la Ley de Asistencia relacionada con la Tecnología para personas con Discapacidades (Ley Tech) para que incluya financiación para los programas de P&A para “asistir a las personas con discapacidades y los miembros de sus familias, defensores y representantes autorizados para tener acceso a dispositivos tecnológicos y servicios de tecnología asistiva” mediante la administración de casos, representación legal y capacitación para la propia defensa. Originalmente aprobada por el Congreso en 1988, la Ley Tech designó una agencia líder en cada estado para coordinar las actividades a fin de facilitar el acceso, provisión y financiamiento de dispositivos y servicios de tecnología asistiva para personas con discapacidades. La Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación, Instituto Nacional para la Investigación de las Discapacidades y la Rehabilitación (NIDRR) administran el PAAT.

La Protección y Defensoría para Beneficiarios del Seguro Social (PABSS) es el programa P&A que fue desarrollado como un componente de la legislación Boleto cuando se aprobó en 1999. Los proyectos de la PABSS brindan servicios a los beneficiarios del Seguro Social que respaldan sus esfuerzos para obtener y mantener el empleo. Los servicios pueden incluir la asistencia a los beneficiarios en disputas con las EN o los proyectos de WIPA, permitiéndoles acceder y beneficiarse de los servicios de empleo como la VR o los AJC y defendiendo los derechos de los beneficiarios relacionados con las disputas de salario y horario de trabajo. Los proyectos de la PABSS investigan y respaldan a los beneficiarios en situaciones que involucran representantes.

Creado por la Ley de Traumatismos Cerebrales (TBI) de 1996 (Ley Pública 104-166) y sus enmiendas, el programa de **Protección y Defensoría para Personas con Traumatismo Cerebral (PATBI)** está diseñado para mejorar el acceso a la atención médica y otros servicios para todas las personas con traumatismos cerebrales y sus familias mediante subsidios a las agencias del estado y sistemas de Protección y Defensoría. La finalidad de PATBI es proteger los derechos de los adultos con TBI y garantizar el acceso a los servicios para estudiantes con TBI.

La Ley de Ayuda a los Estadounidenses para Votar, que fue promulgada el 29 de octubre de 2002, modificará las elecciones federales en los Estados Unidos mediante un nuevo conjunto de estándares mínimos de votación que cada estado y territorio debe cumplir. La Ley también autoriza a la Secretaría de Salud y Servicios Humanos a brindar fondos a la P&A de cada estado y territorio para garantizar la participación completa en el proceso electoral por parte de las personas con discapacidades,

incluyendo registrarse para votar, emitir el voto y acceder a los lugares de votación. Estos fondos crearon el programa de **Protección y Defensoría para Accesibilidad al Voto (PAVA)** operado por las agencias de Protección y Defensoría del estado.

El **Programa de Asistencia al Cliente (CAP)** fue establecido como un programa obligatorio por las Enmiendas de 1984 a la Ley de Rehabilitación (Rehab). Cada estado y territorio, como condición para recibir asignaciones en virtud de la Sección 110 de la Ley Rehab deben tener un CAP. Los servicios del CAP incluyen asistencia para obtener soluciones administrativas, legales y otras que fueran apropiadas para asegurar la protección de las personas que reciben o buscan servicios en función de la Ley Rehab. La Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) también administra el CAP.

Sistemas de escuelas públicas

Educación Especial

Las leyes nacionales y estatales regulan los servicios y el apoyo de educación especial para niños con discapacidades que asisten a escuelas públicas. El congreso aprobó la famosa legislación de la Ley de Educación para todos los Niños con Impedimentos (PL 94-142) en 1975 y estableció una política nacional para la educación de todos los niños con discapacidades. En 1990, la ley se convirtió en la Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA) y el Congreso la ha vuelto a autorizar dos veces, la más reciente en 2004. La ley ordena la educación pública apropiada y gratuita (FAPE) para todos los niños sin importar sus discapacidades. La ley federal indica que la edad de los niños que reciben el servicio varía entre 3 y 21 años. Sin embargo, algunos estados han autorizado servicios a partir de una edad más temprana y hasta pasados los 21 años. Una educación pública apropiada y gratuita (FAPE) significa que la educación especial y los servicios relacionados:

- se suministran a cargo del estado, con supervisión y dirección públicas y sin cargo;
- cumplen con los requisitos establecidos por la junta de educación estatal;
- incluyen preescolar, escuela primaria, preparatoria o secundaria en un estado; y

- se suministran junto con un programa de educación individualizado (IEP).

A los niños que reciben educación especial se les brinda instrucción específicamente diseñada para satisfacer sus necesidades únicas. El proceso de educación especial de cinco pasos comienza con la identificación de un niño mediante reevaluación cada tres años para determinar la necesidad continua de educación especial y servicios relacionados.

- 1. Identificación y derivación:** Cuando se sospecha que un niño tiene una discapacidad, se entrega una derivación, ya sea escrita o verbal, a la escuela, mediante la cual se solicita una evaluación.
- 2. Evaluación:** La escuela evalúa luego al niño para determinar si el niño tiene o no una discapacidad como así también la naturaleza y alcance de educación especial y servicios relacionados necesarios.
- 3. Determinación de elegibilidad:** Según los resultados de la evaluación, un equipo determina si un niño es elegible para recibir educación especial y servicios relacionados.
- 4. Desarrollo de un programa de educación individualizado (IEP) y determinación de servicios:** Si un niño es elegible para recibir educación especial y servicios relacionados, un equipo desarrolla e implementa el IEP apropiado para satisfacer sus necesidades. El IEP debe revisarse y modificarse al menos una vez al año.
- 5. Reevaluación:** Al menos cada tres años, un equipo debe reevaluar al niño para determinar si continúa necesitando educación especial y servicios relacionados.

Al comienzo de 1990, la Ley de Educación de Personas con Discapacidades (IDEA) requería servicios de transición para todos los niños con discapacidades. La transición de la escuela secundaria es un proceso orientado a los resultados, que se enfoca en mejorar los logros académicos y funcionales del niño con una discapacidad para facilitar el paso del niño de la escuela a actividades posteriores a ésta, incluyendo la educación posterior a la preparatoria, la educación vocacional, el empleo integrado (lo que incluye el empleo con apoyo); educación continua y para adultos; servicios para adultos; preparación para la vida independiente y en comunidad. El IEP debe contener metas y actividades de transición para que el primer IEP esté en vigencia cuando el niño tenga 16 años y para que se actualicen anualmente. La ley establece que

la educación especial y los servicios relacionados con ésta preparan a los estudiantes para el empleo y la vida independiente, lo que deja en claro que los educadores, padres y estudiantes deben considerar resultados en la adultez a medida que planifican las experiencias de los estudiantes en la escuela.

Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) de los EE.UU.

Un sistema de servicios independiente proporcionados por el VA y el Departamento de Trabajo de los EE. UU. ayuda a los veteranos a reinsertarse en el campo laboral como empleados civiles. Algunos programas están destinados a veteranos con discapacidades, mientras que otros programas o servicios están disponibles para todos los veteranos. Es importante entender que las personas pueden recibir servicios de AMBOS sistemas de servicios para veteranos y del sistema de servicios general y los CWIC deben explorar todas las opciones posibles.

La siguiente sección describirá los principales programas de apoyo para el empleo y la rehabilitación vocacional que ofrece el VA a los veteranos con discapacidades. Para más información sobre los servicios de VA, consulte <http://www.va.gov/>.

Además, tenga en cuenta que una amplia gama de servicios de empleo y apoyo está disponible para todos los veteranos de las fuerzas armadas de los EE. UU., que no se mencionan en esta unidad. Para más información sobre esos servicios, visite la página de Internet del Departamento de Trabajo: <http://www.dol.gov/vets/>

Programa de Rehabilitación Vocacional y Empleo (VR&E)

El Programa de Rehabilitación Vocacional y Empleo (VR&E) ayuda a los veteranos que tienen discapacidades relacionadas con el servicio a obtener y mantener un empleo apropiado. También se hace referencia a este programa como al programa del Capítulo 31, porque el Congreso lo autorizó conforme al Título 38 del Código de Regulaciones Federales, Capítulo 31. Los servicios que puede brindar el programa VR&E incluyen:

- Evaluación de rehabilitación abarcativa para determinar capacidades, habilidades e intereses de empleo;

- Planificación de orientación vocacional y rehabilitación para brindar los servicios de empleo;
- Servicios de empleo como capacitación para el trabajo, desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo, desarrollo de currículo y otro tipo de asistencia para estar listos para el trabajo;
- Asistencia para encontrar y conservar un trabajo, incluyendo el uso de incentivos laborales especiales y arreglos para empleo, capacitación en el Trabajo (OJT), pasantías y prácticas laborales no pagas;
- Capacitación posterior a la escuela secundaria, vocacional, técnica o comercial;
- Servicios de apoyo para la rehabilitación incluyendo administración de casos, orientación y derivación; y
- Servicios de vida independiente para veteranos que no pueden trabajar debido a la seriedad de su discapacidad.

Elegibilidad para el Programa de VR&E

El programa de VR&E solo está disponible para determinadas personas que cumplen con los criterios de elegibilidad específicos. Los miembros del ejército en actividad son elegibles si:

- Esperan recibir una baja honorable cuando abandonen las fuerzas;
- Obtienen una calificación de memorando del 20 por ciento o más del VA; y
- Solicitan servicios del Programa de Rehabilitación Vocacional y Empleo (VR&E).

Los veteranos son elegibles si:

- Han recibido, o tienen que recibir, un baja que no sea deshonrosa;
- Tienen una calificación de discapacidad relacionada con su servicio de al menos 10 por ciento o una calificación de memorando del 20 por ciento o más de parte del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA); y
- Solicitan servicios del Programa de Rehabilitación Vocacional y

Empleo (VR&E).

Los servicios de VR&E solo están disponibles para personas elegibles durante un período determinado conocido como el "período básico de elegibilidad". El período básico de elegibilidad en el que los veteranos pueden utilizar los servicios de VR&E es de 12 años a partir de la última de las siguientes:

- Fecha de finalización de servicio militar activo, o
- Fecha en que el VA notificó por primera vez al veterano de la calificación de discapacidad relacionada con los servicios prestados.

El VA podrá extender el período básico de elegibilidad si la agencia determina que un veterano posee un impedimento grave para trabajar.

Solicitud de Servicios de VR&E

Los veteranos y los miembros del ejército en actividad pueden solicitar los beneficios de VR&E mediante el sitio de Internet <https://www.ebenefits.va.gov/ebenefits/homepage>

Los veteranos también pueden solicitar servicios de VR&E por correo postal completando el Formulario 28-1900 del VA, Solicitud de Rehabilitación Vocacional de Veteranos Discapacitados. Este formulario se encuentra disponible en línea en: <http://www.va.gov/vaforms/>. Los veteranos deben enviar el formulario completado por correo a la oficina regional del VA más cercana a su domicilio.

Para encontrar la dirección de la oficina regional del VA más cercana, los veteranos pueden visitar: <http://www1.va.gov/directory/guide/home.asp> o llamar al VA al 1-800-827-1000 y pedir un formulario 1900 de VA.

Determinación de derecho a recibir los servicios de VR&E

Después de solicitar los servicios de VR&E, el VA le programa una cita con el Orientador de Rehabilitación Vocacional (VRC) para que se realice una evaluación exhaustiva que determine si el veterano tiene derecho a recibir los servicios. La evaluación exhaustiva incluye:

- La determinación de los intereses, aptitudes y habilidades del veterano;
- La determinación de si las discapacidades relacionadas con el

servicio impiden al veterano encontrar o mantener un trabajo mediante las aptitudes ocupacionales que ya ha desarrollado; y

- La exploración vocacional y el desarrollo de objetivos que hacen posible el empleo o la independencia total en el hogar y en la comunidad del veterano.

Durante el período de determinación de elegibilidad, un Orientador de Rehabilitación Vocacional (VRC) trabaja con el veterano para determinar si existe un impedimento para el empleo. Existe un impedimento para el empleo cuando la discapacidad del veterano relacionada con el servicio que se le brinda le impide conseguir y conservar un empleo. El VCR establece el derecho a recibir los servicios si el veterano sufre un impedimento para el empleo, está dentro del período de elegibilidad básico de 12 años y tiene un 20 por ciento o más de calificación de discapacidad relacionada con los servicios prestados.

Si la calificación de la discapacidad relacionada con los servicios prestados es menor al 20 por ciento o si el veterano ya pasó el período básico de 12 años de elegibilidad, el VRC debe encontrar un impedimento físico para el empleo grave para establecer el derecho a recibir los servicios de VR&E. El VRC determina el impedimento grave para conseguir empleo según la cantidad de servicios que el veterano requiere para superar las discapacidades relacionadas o no con el servicio militar prestado y volver a tener un empleo adecuado.

Servicios de VR&E

Una vez que el VRC determina que el veterano tiene derecho a recibir servicios de VR&E, el veterano y el VRC trabajarán juntos para:

- Determinar las habilidades, aptitudes e intereses transferibles;
- Identificar las opciones de servicios en cuanto a empleo posible o vida independiente;
- Explorar el mercado laboral y la información sobre salarios;
- Identificar las necesidades físicas y otras características relacionadas con el empleo;
- Delimitar las opciones vocacionales para identificar la meta de empleo adecuado;
- Seleccionar un programa de VR&E que permita alcanzar la meta de

empleo y de vida independiente;

- Investigar sobre requisitos de capacitación;
- Identificar los recursos que necesita el veterano para lograr la rehabilitación;
- Desarrollar un plan de rehabilitación personalizado para lograr las metas identificadas de empleo o vida independiente;

El plan de rehabilitación es una descripción personalizada y por escrito de los servicios, recursos y criterios que utilizará el veterano para lograr las metas de empleo o vida independiente. El plan es un acuerdo firmado entre el veterano y el VRC y es actualizado por el VRC según sea necesario para ayudar al veterano a alcanzar sus metas.

Según las circunstancias, los veteranos trabajarán junto con el VRC para elegir una de las siguientes cinco vías de servicios:

- 1. La recuperación del empleo ofrecido por el empleador anterior:** Esa opción está diseñada para personas que desean volver a trabajar con un empleado anterior. Los servicios ofrecidos conforme a esta opción pueden incluir orientación sobre los derechos a la recuperación del empleo, servicios de adaptación laboral, concesiones laborales, modificación del empleo, capacitación de corto plazo, licencias y certificaciones.
- 2. Acceso rápido al empleo:** Esta opción está diseñada para aquellos veteranos que ya cuentan con la mayoría de las aptitudes necesarias para competir para obtener oportunidades adecuadas de empleo y que desean conseguir empleo lo antes posible. Los servicios brindados de acuerdo con esta opción pueden incluir capacitación de corto plazo, certificaciones, preparación para el empleo, preparación de currículum, asistencia para la búsqueda de empleo, concesiones laborales y seguimiento posterior al empleo.
- 3. Empleo Independiente:** Esta opción está diseñada para personas que tienen acceso limitado a empleos comunes, que necesitan horarios flexibles de trabajo o un entorno de trabajo con más concesiones debido a su discapacidad u otras circunstancias de vida. Los servicios brindados conforme a esta opción pueden incluir análisis de viabilidad de un concepto empresarial, desarrollo de un plan empresarial, capacitación para la operación de empresas pequeñas, asistencia financiera y para la promoción y pautas para obtener recursos adecuados para implementar el plan.

- 4. Empleo mediante servicios a largo plazo:** Esta opción está diseñada para aquellas personas que necesitan capacitación o educación especializada para conseguir y mantener un empleo adecuado. Los servicios brindados conforme a esta opción pueden incluir capacitación laboral en el lugar de trabajo (OJT), prácticas, educación posterior a la secundaria, como universidades, escuelas vocacionales o técnicas, pasantías, observación del trabajo, control del trabajo, estudio del trabajo y combinación de empleos en los sectores público y privado.
- 5. Servicios para vida independiente:** Esta opción está diseñada para personas cuya discapacidad es tan grave que les impide alcanzar la meta de empleo. Estas personas pueden necesitar servicios de rehabilitación para vivir más independientemente y para aumentar sus posibilidades de volver a trabajar. Los servicios brindados conforme a esta opción pueden incluir capacitación para desarrollar habilidades para vivir de forma independiente, tecnología de asistencia, servicios brindados por centros de rehabilitación especiales y vínculos con servicios de apoyo comunitario.

Una vez que el VRC y el veterano desarrollan y firman un plan, el VRC o un administrador de casos continuarán trabajando junto con el veterano para implementar el plan a fin de obtener un empleo o vida independiente adecuados. El VRC o el administrador de casos podrán brindar orientación y asistencia permanentes y coordinar servicios como asistencia mediante tutoriales, capacitación para el desarrollo de habilidades para buscar trabajo, derivaciones médicas y dentales, orientación sobre la adaptación, pago de asignación de capacitación, si corresponde, y otros servicios según se requieran para lograr la rehabilitación.

Servicios de vida independiente brindados por el VR&E

El Programa de Vida Independiente garantiza que cada veterano elegible pueda, en la medida de lo posible, vivir en forma independiente y participar en la vida familiar y comunitaria, aumentando de esta manera su potencial para volver a trabajar.

El Programa de Vida Independiente están diseñado para veteranos cuyas discapacidades relacionadas con los servicios prestados son tan graves que actualmente no les permiten perseguir una meta de empleo. Los servicios pueden incluir los siguientes:

- Tecnología asistiva

- Servicios médicos, de salud o de rehabilitación especializados
- Servicios para tratar temas de ajuste personales o familiares
- Capacitación en habilidades para vida independiente
- Conexión con servicios de apoyo basados en la comunidad

Cuando un VRC determina que las metas de empleo no son posibles en la actualidad, realiza una evaluación de las necesidades para la vida independiente del veterano. El VRC y el veterano trabajan en conjunto para identificar las necesidades del veterano y los servicios requeridos para encarar las necesidades identificadas. El VRC elaborará un Plan del Programa para la Vida Independiente individualizado que disponga los servicios necesarios para satisfacer las necesidades identificadas del veterano. Derivaciones a establecimientos de rehabilitación especializados o para consulta con otros profesionales de rehabilitación pueden ser necesarias para el desarrollo e implementación del ILP del veterano.

El Programa VetSuccess on Campus (VSOC)

El programa VSOC tiene como objetivo ayudar a veteranos estudiantes y a sus dependientes calificados a tener éxito y prosperar a través de una prestación coordinada de beneficios de asistencia y orientación en el campus, que les permitan completar su educación y los preparen para ingresar al mercado de trabajo en las carreras viables. Los consejeros del programa VSOC pueden proporcionar los siguientes servicios:

- Promoción en la comunidad y en el campus;
- Comunicación con los veteranos estudiantes y sus dependientes para abordar cuestiones relativas a los beneficios de VA en materia de educación, servicios de salud y beneficios en general de VA;
- Evaluaciones y orientación educativas y vocacionales, diseñadas para ayudar a una persona a elegir una dirección vocacional y determinar el curso de acción necesario para alcanzar la meta elegida. La asistencia puede incluir evaluaciones de intereses y aptitudes; exploración ocupacional; fijación de metas ocupacionales; identificación del tipo apropiado de programa de capacitación y exploración de establecimientos educativos y de capacitación que pueden utilizarse para alcanzar una meta ocupacional;

- Asistencia a sobrevivientes y dependientes que proporcione oportunidades de educación y capacitación a los dependientes elegibles de ciertos veteranos;
- Orientación de ajuste para resolver los problemas que interfieran con la finalización de los programas educativos y el ingreso al mundo laboral;
- Derivaciones a servicios de salud más intensivos, incluido el tratamiento de la salud mental mediante los centros médicos de la VHA, las Clínicas Ambulatorias Comunitarias o los Centros de Veteranos;
- Asistencia a los veteranos que soliciten otros beneficios de VA; y
- Derivaciones a organizaciones comunitarias, según sea necesario.

Se pueden encontrar información adicional en:

<https://www.benefits.va.gov/vocrehab/vsoc.asp>

Servicios de orientación vocacional y profesional brindados por el VR&E

El programa de Orientación Vocacional y Profesional de VA es una gran oportunidad para los miembros del servicio militar y veteranos para obtener asesoramiento personalizado y ayuda para guiarlos en sus caminos profesionales, garantizar el uso más efectivo de sus beneficios de VA y alcanzar sus metas.

Elegibilidad:

- Miembros del servicio militar en transición que están a seis meses de obtener la baja de servicio activo
- Veteranos que se encuentran dentro del año posterior a la baja del servicio activo
- Cualquier miembro del servicio militar o veterano actualmente elegible para recibir un beneficio de educación de VA
- Todos los beneficiarios actuales de educación de VA

Los servicios incluyen asistencia al miembro del servicio militar o veterano en cuanto a:

- **Elección de carrera:** Comprender las mejores opciones profesionales según los intereses y capacidades.
- **Instrucción sobre beneficios:** Asesoramiento sobre el uso efectivo de los beneficios de VA y/u otros recursos para lograr las metas educativas y profesionales.
- **Ayuda personalizada:** Asesoramiento académico o de adaptación y ayuda personalizada para eliminar cualquier barrera para el éxito.

Los veteranos pueden presentar una solicitud mediante los siguientes pasos:

- Visite <http://www.vba.va.gov/pubs/forms/VBA-28-8832-ARE.pdf>
- Acceda al Formulario VA 28-8832. Imprima, complete y envíe el formulario por correo a la oficina regional del VA más cercana a su domicilio.
- Las personas elegibles serán invitadas a asistir a una sesión de orientación en la oficina regional del VA más cercana.

Agencias comunitarias que administran Cuentas de Desarrollo Individual (IDA) y otros Programas de Desarrollo de Activos

En el pasado, nuestros mejores esfuerzos para ayudar a las familias estadounidenses viviendo en la pobreza se enfocaron exclusivamente en brindar apoyos de ingreso, como pagos mensuales en efectivo TANF y SSI. En los últimos años, surgió un creciente énfasis en ir más allá de estos métodos. Si bien los pagos mensuales en efectivo brindan mucha asistencia necesaria para cumplir con las necesidades básicas de vida, no sirven demasiado para ayudar a las familias pobres a ahorrar para su futuro y volverse más autosuficientes. Un pensamiento más actual para la reducción de la pobreza se enfoca en la acumulación de "riqueza" no simplemente en efectivo. Este enfoque alienta a las personas a ahorrar dinero e invertir en activos que aumenten su valor con el tiempo, en función de la teoría de que el desarrollo de activos tiene la capacidad tanto de sacar a la gente de la pobreza como de mantenerla fuera de esta con el tiempo. Desafortunadamente, esta población históricamente ha

sido dejada afuera de los programas de construcción de activos por una variedad de motivos, incluyendo la falta de información. Esto está comenzando a cambiar, y la nueva forma de desarrollo de activos está ganando un punto de apoyo en la comunidad de servicios de discapacidad.

Los ejemplos de los activos de largo plazo pueden incluir un hogar, educación superior y capacitación, o un negocio. Al ser dueño de una vivienda, un individuo está protegido de alguna manera de los efectos adversos de que el locador venda la propiedad en alquiler, o suba el alquiler, lo que lo obliga a mudarse. Una mejor capacitación o educación de nivel más elevado generalmente deriva en sueldos mejor pagos y en más opciones de reemplazo de un trabajo.

Las Cuentas de Desarrollo Individual (IDA) son un gran ejemplo de política pública que apoya el desarrollo de activos. Las IDA son cuentas especiales que permiten a los miembros de grupos de bajos ingresos (incluyendo personas con discapacidades) ahorrar para metas específicas como la propiedad de su hogar, propiedad de una pequeña empresa, o educación después del secundario mientras reciben fondos equivalentes y orientación financiera. Un participante de IDA identifica un activo específico que desearía adquirir y trabaja con el programa de IDA para desarrollar un plan de ahorros que hará viable alcanzar el objetivo y finalmente adquirir el activo. El individuo luego comienza a depositar determinada cantidad de ingreso derivado del trabajo regularmente, generalmente por mes, en una cuenta IDA, según su plan.

Lo que define a las cuentas de ahorro IDA es que los participantes son elegibles para recibir fondos equivalentes si usan sus ahorros para comprar un activo elegible. La tasa de equivalencia es el monto que el programa de IDA contribuye por cada dólar que ahorra el participante. La tasa varía mucho para los distintos programas de IDA y puede variar entre \$1 y \$8 de fondos equivalentes por cada \$1 de ingresos ahorrados. Por ejemplo, si un programa tiene una tasa de equivalencia de \$2 por cada \$1 ahorrado, cada vez que el participante deposite \$25 en su cuenta IDA, el programa de IDA asigna \$50 adicionales en fondos equivalentes para sus ahorros. Los dólares para igualar las IDA provienen de diferentes lugares, como agencias de gobierno, compañías privadas, iglesias o caridad local. En la mayoría de los casos, los donantes obtienen una deducción impositiva por los aportes a las IDA. Según el programa, puede ser que el participante no coloque en realidad los fondos equivalentes en la cuenta IDA durante el período de ahorro, sino que los coloque en una cuenta separada hasta que esté listo o lista para adquirir su activo. Cuando el titular de una cuenta esté listo, usará tanto los

ahorros como los fondos equivalentes para adquirir el activo. Al apalancar los dólares ahorrados con los dólares equivalentes, los individuos pueden incrementar sus ahorros más rápidamente y ser exitosos para comprar un activo con potencial de devolución a largo plazo.

Las IDA generalmente se ofrecen mediante programas que incluyen asociaciones entre organizaciones locales sin fines de lucro e instituciones financieras. El programa de IDA recluta participantes y brinda o coordina con organizaciones asociadas comunitarias para que se brinden clases de educación financiera a los participantes. Puede también brindar o arreglar que los participantes de IDA reciban orientación individual y capacitación. Una vez que el participante se inscribe en el programa de IDA, abre una cuenta con el banco o sindicato de crédito asociado. El banco o sindicato de crédito maneja todas las transacciones a la IDA y desde ella, tal como lo hacen con las demás cuentas de ahorro. Cada mes, los participantes de IDA reciben un informe que les indica cuánto dinero (ahorros individuales más contribuciones más intereses) se ha acumulado en su IDA. Un programa de IDA puede durar un año o cinco. Los participantes de IDA pueden retirar dinero una vez que llegan a su meta de ahorro y siempre y cuando tengan la aprobación del patrocinante del programa de IDA. Algunos participantes de IDA eligen una meta de ahorros grande, como por ejemplo una casa, pero otros ahorran para diferentes metas relacionadas, por ejemplo, libros escolares, cuotas para institutos.

Los programas de IDA en la actualidad están disponibles en su mayoría a través de la ley federal de Activos para la Independencia (AFI) o los programas TANF administrados por el estado. Sin embargo, los programas de IDA no tienen que ser parte de estas iniciativas federales. Existen fondos estatales, otras fuentes gubernamentales locales, fondos privados o una combinación de éstos que respaldan muchos programas de IDA.

Para más información sobre los programas de IDA disponibles en su área, visite: http://cfed.org/programs/idas/directory_search/

Para información detallada acerca de cómo funcionan las IDA y otros programas de desarrollo de activos y cómo los fondos separados en los programas IDA pueden afectar los beneficios por discapacidad del Seguro Social, consulte el Módulo 5, Unidad 7.

Conclusión

Esta unidad brindó una perspectiva general breve sobre los servicios que ofrecen la mayoría de las agencias que asisten a individuos con discapacidades. Es importante reconocer que existirán variables entre los estados y las áreas locales en cuanto a qué agencias son operativas y cómo se brindan los servicios. Además, hay muchos proveedores de servicios pequeños que no se han tenido en cuenta en esta unidad. Usted deberá analizar sus comunidades locales y tomar nota de todos los proveedores de servicios con posibilidades de ayudar a beneficiarios por discapacidad del Seguro Social a alcanzar sus metas de empleo. Debería mantener y actualizar periódicamente cualquier información de contacto para todos los potenciales proveedores de servicios. Los gerentes de proyectos de WIPA deben asegurarse de mantener la información de las agencias en un lugar central accesible para todos los miembros del equipo. También es recomendable que el personal reciba entrenamiento sobre los distintos sistemas de servicios, para que comprendan todas las normas locales que determinan quién es elegible, qué agencias brindan servicios y cómo los beneficiarios pueden acceder a ellos.

Investigación independiente

Universidad Cornell, Escuela de Relaciones Industriales y Laborales, Instituto de Empleo y Discapacidad, Resumen de Políticas y Prácticas #1 – Programas de Rehabilitación Estatales y Federales: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/1218/>

Universidad Cornell, Escuela de Relaciones Industriales y Laborales, Instituto de Empleo y Discapacidad, Resumen de Políticas y Prácticas #2 – Programas de Protección y Defensoría Estatales:
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/38/>