

Introducción – Comprender el Programa de WIPA y su función como Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC)

Contenido

- Introducción – Comprender el Programa de WIPA y su función como Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC)1
- Contenidoi
- Introducción – Comprender el Programa de WIPA y su función como Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC).....1
- Objetivos de aprendizaje.....1
- Lista de acrónimos1
- Comprender el problema - La relación entre la pobreza y la discapacidad2
- Romper la conexión entre pobreza y discapacidad – Planificación y asistencia de incentivos laborales (WIPA) como parte de la solución4
- Componentes de los servicios de WIPA5
- Comprender la función del Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC)9
- Asesores en Incentivos Laborales Comunitarios Asociados (CPWIC)..... 12
- Usar el manual de capacitación de WIPA y acceder a recursos adicionales 13
- Próximos pasos..... 16

Introducción – Comprender el Programa de WIPA y su función como Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC)

Objetivos de aprendizaje

Después de haber leído este capítulo y completado las clases y actividades asociadas durante la Capacitación Inicial de WIPA, usted debería poder:

1. Describir la relación entre pobreza y discapacidad, y de qué manera las bajas tasas de empleo entre adultos con discapacidades contribuyen a este problema.
2. Identificar las metas del programa de WIPA.
3. Identificar y describir los seis componentes de servicio del programa de WIPA.
4. Describir los cinco requisitos con los que deben cumplir los Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios (CWIC, por sus siglas en inglés) para prestar servicios de WIPA.
5. Describir las funciones laborales esenciales de los CWIC.
6. Describir las diferencias entre CWIC y Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios Asociados (CPWIC, por sus siglas en inglés).
7. Describir el propósito del manual de capacitación inicial de WIPA y los límites que conlleva el uso de este manual para proporcionar asesoramiento completo y correcto en incentivos laborales.
8. Identificar las fuentes de información que usan los CWIC para investigar preguntas sobre beneficios y trabajo.

Lista de acrónimos

- BS&A – Resumen y Análisis de Beneficios

- CCC – Créditos de Certificación Continua
- CWIC – Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario
- CPWIC – Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario Asociado
- EN – Red de Empleo
- I&R – Información y Derivación
- PII – Información de Identificación Personal
- SSDI – Seguro por Discapacidad del Seguro Social
- SSI – Ingreso Complementario del Seguro
- NTDC – Centro Nacional de Capacitación e Información de la Virginia Commonwealth University
- VR – Rehabilitación Vocacional
- WIPA – Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales

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

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

- En Estados Unidos en 2019, el índice de pobreza de las personas con discapacidades en edad de trabajar era de 25.1 por ciento (**Encuesta a la Comunidad Estadounidense – 2019** - <http://www.disabilitystatistics.org/reports/acs.cfm?statistic=7>).
- 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 incapacidad de 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.

- Las personas con discapacidades son casi dos veces más propensas a sufrir la falta de incluso ahorros modestos para cualquier gasto inesperado o cualquier otro problema financiero. El setenta 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 (Ver **Disability Is a Cause and Consequence of Poverty** [La discapacidad es una causa y consecuencia de la pobreza] <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 pronunciada. Considere estos hechos tomados de **Social Security's Monthly Statistical Snapshot for September 2021** [Instantánea estadística mensual del Seguro Social para septiembre de 2021] (https://www.ssa.gov/policy/docs/quickfacts/stat_snapshot/):

- Aproximadamente seis millones de beneficiarios, más del 70 por ciento de los beneficiarios del Ingreso Complementario del Seguro (SSI) y el 30 por ciento de los beneficiarios del Seguro por Discapacidad del Seguro Social (SSDI) actualmente viven por debajo del nivel federal de pobreza.
- El beneficio SSI promedio de \$586 por mes (septiembre de 2021) fue solo 55.1% del nivel federal de pobreza de 2021 para una familia de uno. El pago máximo mensual de SSI federal de \$794 (en 2021) fue 74.7 por ciento del límite federal de pobreza de 2021 para una familia de uno.
- El beneficio SSDI promedio mensual de \$1,152 (septiembre de 2021) fue solo el 83.7 por ciento del nivel federal de pobreza de 2021 para una familia de uno.

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. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU., en 2021, solo el 19.1 por ciento de

las personas con una discapacidad tenían empleo, mientras que el 63.7 por ciento de las personas sin discapacidades tenían empleo en el mismo período de tiempo. Además, las personas con discapacidades con trabajo trabajaban menos horas. Entre los trabajadores con una discapacidad, el 29 por ciento por lo general trabajaba medio tiempo en 2021, en comparación con el 16 por ciento de las personas sin una discapacidad (**Persons with a Disability - Labor Force Characteristics Summary February 24, 2022** [Personas con una discapacidad – Resumen de características de la fuerza laboral, 24 de febrero de 2022]; <https://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.htm>).

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

Los beneficiarios del Seguro Social con discapacidades con frecuencia son económicamente vulnerables, y a menudo reciben soporte esencial de una red de prestadores de beneficios y programas de soporte sujeto a comprobación de recursos. Estos programas de beneficios y sistemas de servicios de soporte tienen requisitos de derecho a recibir beneficios que dependen del ingreso derivado del trabajo. Con frecuencia, los beneficiarios no entienden del todo la manera en que el empleo pago afectará sus beneficios. Esta falta de comprensión lleva a que los beneficiarios tengan miedo de que el empleo cause una pérdida crítica de beneficios en efectivo y seguro de salud.

En 1999, el Congreso promulgó la Ley Boleto para Trabajar y Mejora de Incentivos Laborales para abordar este obstáculo al empleo. La Ley Boleto para Trabajar y Mejora de Incentivos Laborales autorizó el programa de Planificación y Asistencia para Incentivos Laborales (WIPA). El programa de WIPA tiene un equipo nacional de profesionales altamente capacitados que brindan asesoramiento detallado a beneficiarios por discapacidad del Seguro Social sobre la manera en que el empleo remunerado afecta los beneficios. Las metas del Programa de WIPA son:

- 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.

- Apoyar a los beneficiarios para que logren conservar el empleo (o un empleo por cuenta propia) con el tiempo. El éxito no significa simplemente conseguir trabajo, sino mejorar la seguridad económica a largo plazo a través del empleo.

La Ley Boleto para Trabajar y Mejora de Incentivos Laborales autorizó al Seguro Social a adjudicar acuerdos cooperativos a organizaciones comunitarias para prestar servicios de WIPA a sus beneficiarios por discapacidad. Actualmente, el Seguro Social financia y supervisa 74 acuerdos cooperativos para servicios del BPAO en todos los estados, el Distrito de Columbia y los territorios estadounidenses de Samoa Americana, Guam, Islas Marianas del Norte, Puerto Rico y las Islas Vírgenes. Los programas de WIPA les brindan a los beneficiarios por discapacidad información precisa y completa sobre la manera en que el empleo afecta los beneficios por discapacidad del Seguro Social, el seguro médico asociado (Medicare y Medicaid), así como también otros programas de beneficios federales, estatales o locales.

Componentes de los servicios de WIPA

El programa de WIPA incluye los siguientes componentes de servicio:

1. Evaluación de los pedidos de servicios para establecer la elegibilidad para el programa y determinar la prioridad para recibir servicios de WIPA:

Los servicios de WIPA están disponibles para personas de entre 14 años y edad plena de retiro que son elegibles para recibir beneficios por discapacidad del Seguro Social. No todas las personas que se comunican con un programa de WIPA en busca de servicios cumplen con los requisitos de elegibilidad. El personal de WIPA debe evaluar todas las solicitudes para asegurarse de prestar servicios a personas elegibles.

Una vez que el personal de WIPA establezca la elegibilidad, quizás deba establecer la prioridad para los servicios. Esto es para garantizar que

los beneficiarios de más alto riesgo reciban servicios rápido. Las categorías de prioridad son las siguientes:

- Beneficiarios que trabajan tiempo completo, trabajan por cuenta propia tiempo completo, o están por comenzar un empleo de tiempo completo.
- Beneficiarios que trabajan medio tiempo, trabajan por cuenta propia medio tiempo, o están por comenzar un empleo de medio tiempo.
- Beneficiarios que tuvieron una entrevista laboral en los 30 días anteriores a su primer contacto con el proyecto de WIPA o la Línea de Ayuda, o que tienen una entrevista laboral dentro de las dos semanas siguientes al contacto con la Línea de Ayuda o el contacto inicial con el proyecto de WIPA.
- Beneficiarios que estén considerando seriamente el empleo, que actualmente reciban servicios de una agencia estatal de Rehabilitación Vocacional (VR), o que han asignado su Boleto a un EN u otro programa nacional, o que indiquen una intención seria de trabajar.
- Otros beneficiarios que busquen asesoramiento en incentivos laborales si el proyecto tiene capacidad para prestarles servicios. (Términos y condiciones 2023).

No todas las personas que sean elegibles para recibir servicios de WIPA tendrán prioridad para los servicios individualizados más detallados que proporcionan los programas de WIPA. El Seguro Social requiere que el personal de WIPA determine qué beneficiarios tienen la mayor y más urgente necesidad de asesoramiento individualizado de incentivos laborales. Le brindamos información específica sobre el manejo de solicitudes iniciales de servicios WIPA en el Capítulo 10 de la Parte II de este manual.

2. Brindar servicios de información y derivación (I&R):

Los beneficiarios se comunican con los programas de WIPA porque tienen preguntas sobre beneficios y trabajo, pero también plantean preguntas sobre muchos otros asuntos. Los programas de WIPA trabajan con cada beneficiario elegible para determinar las necesidades que presenta y luego brindar la información específica o las derivaciones a servicios necesarios para satisfacer dichas necesidades.

Los servicios de información y derivación incluyen explicar cómo los diversos sistemas complejos funcionan y brindar soporte para navegar de manera exitosa dichos sistemas. Esto aplica a los beneficios por discapacidad del Seguro Social, atención de la salud pública y privada y el sistema de servicios de empleo para personas con discapacidades, y una gran cantidad de otros programas de ayuda a los ingresos y servicios comunitarios (vivienda, transporte, defensoría, servicios financieros, etc.). Le brindamos información sobre la prestación de servicios de I&R en el Capítulo 11 de la Parte II de este manual.

3. Recopilar información y verificar beneficios

El Seguro Social requiere que los programas de WIPA recopilen información completa de los beneficiarios antes de brindar asesoramiento en incentivos laborales. Esta información incluye información de contacto, datos demográficos básicos, beneficios recibidos, planes o metas relativos al empleo, trabajo anterior desde el programa de beneficios y una variedad de datos basados en las necesidades y circunstancias particulares del individuo. Los programas de WIPA también deben verificar los beneficios para garantizar que la información sea correcta y completa. El proceso de recopilación y verificación de información impulsa todo el asesoramiento en incentivos laborales subsiguiente. Le brindamos información sobre la recopilación de información y verificación de beneficios en el Capítulo 12 de la Parte II de este manual.

4. Brindar planificación de incentivos laborales y servicios de asistencia individualizados

Este es el pilar del programa 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, incluida la derivación a otros servicios que podrían ayudar;
- Coordinación con los miembros del equipo de apoyo al empleo del beneficiario; y
- Capacitación y apoyo sobre técnicas eficaces de mantenimiento de registros e informe.

Brindamos información sobre servicios de WIPA individualizados en el Capítulo 13 de la Parte II de este manual.

5. Respaldo de beneficiarios para gestionar los beneficios

Con frecuencia, los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social necesitan capacitación y asistencia técnica de los programas de WIPA para entender sus beneficios públicos. Los programas de WIPA ayudan a los beneficiarios a comprender los requisitos de elegibilidad básicos de los beneficios que reciben. Armados con información precisa, los beneficiarios serán menos propensos a hacer cosas que causan accidentalmente la pérdida de pagos esenciales en efectivo y el seguro de salud. Los programas de WIPA también les enseñan a los beneficiarios sobre el efecto de los ingresos derivados del trabajo sobre los beneficios y los incentivos laborales integrados en los distintos programas. Cuando los beneficiarios comprenden de qué manera los salarios afectarán los beneficios, pueden planificar con tiempo y prepararse para estos cambios.

Los programas de WIPA también ayudan a los beneficiarios a comprender qué informes requieren las agencias de gobierno. Desafortunadamente, incluso con informes correctos, ocurrirán algunos problemas de beneficios. Los programas de WIPA también ayudan a resolver estos problemas. Brindamos información específica sobre el modo en que los programas de WIPA respaldan a los beneficiarios en la gestión exitosa de sus beneficios en el Capítulo 14 de la Parte II de este manual.

6. Servicios de seguimiento proactivo continuo

Muchos beneficiarios requieren contacto continuo del personal de WIPA. La necesidad de servicios de seguimiento de cada beneficiario es única.

Algunas personas quizás requieran asistencia intensa durante un período de tiempo corto, mientras que otras quizás necesiten niveles de apoyo más bajos extendidos a lo largo de varios meses o incluso años. Algunos beneficiarios pueden requerir manejo de incentivos laborales a largo plazo de forma continua y programada. Brindamos información específica sobre la prestación de servicios de seguimiento de WIPA en el Capítulo 15 de la Parte II de este manual.

Comprender la función del Coordinador de Incentivos Laborales Comunitario (CWIC)

Los programas de WIPA financiados por el Seguro Social están dotados de personal denominado Coordinadores de Incentivos Laborales Comunitarios (CWIC, por sus siglas en inglés). Los CWIC prestan servicios de WIPA directamente a beneficiarios por discapacidad. El Seguro Social tiene varios requisitos importantes para personas contratadas para que sean CWIC en programas de WIPA.

1. Los CWIC deben dedicar al menos el 40% de un horario de tiempo completo (no menos de 16 horas por semana en una semana laboral de 40 horas) a servicios de asesoramiento en incentivos laborales de WIPA con beneficiarios elegibles para WIPA. Los CWIC que trabajen en un puesto con menos horas que un equivalente a tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés) igualmente deben cumplir con el requisito de horas mínimas de 16 horas por semana dedicadas a prestar servicios de WIPA bajo financiación del proyecto de WIPA.
2. Para hacer su trabajo, los CWIC deben acceder a información personal de los beneficiarios a los que prestan servicios. El Seguro Social requiere que el personal de WIPA que tenga acceso a Información de Identificación Personal (PII, por sus siglas en inglés) de los beneficiarios complete exitosamente una determinación de idoneidad de riesgo moderado (Nivel 2) antes de trabajar con los beneficiarios.
3. Los CWIC deben asistir a una Capacitación Inicial de WIPA obligatoria y obtener con éxito una certificación temporal antes de prestar servicios a beneficiarios. El Seguro Social solo acepta la certificación del Centro Nacional de Capacitación e Información de

la Virginia Commonwealth University (NTDC de VCU) para prestar servicios de WIPA. La certificación tiene dos partes, ambas diseñadas por el Seguro Social y el NTDC de VCU para desarrollar la experiencia técnica necesaria para servir a los beneficiarios de manera eficaz a un nivel inicial. La Parte I incluye capacitación inicial y pruebas para lograr la certificación provisional. La Parte II incluye capacitación en beneficios federales más allá de los administrados por el Seguro Social, así como también oportunidades para recibir comentarios sobre análisis de beneficios escritos para los clientes actuales. Los candidatos a CWIC deben presentar y aprobar la revisión de tres análisis antes de lograr la certificación completa.

4. Los CWIC totalmente certificados obtienen un mínimo de 18 Créditos de Certificación Continua (CCC) al año para mejorar sus aptitudes. Los CWIC obtienen CCC a través de sesiones de capacitación suplementaria aprobadas. El personal certificado debe cumplir con este requisito durante cada año de adjudicación del acuerdo cooperativo para retener la certificación. Los CWIC certificados también deben presentar un informe de Resumen y Análisis de Beneficios (BS&A, por sus siglas en inglés) para su revisión de manera periódica. Los CCC representan el nivel mínimo de educación continua. El Seguro Social espera que los CWIC continúen siendo estudiantes e investigadores activos.
5. La capacitación y el soporte técnico del NTDC de VCU brindan capacitación sobre programas federales e incentivos laborales que afectan a los beneficiarios. Los CWIC deben trabajar para aprender los beneficios estatales y locales en su área de servicio para brindar un asesoramiento eficaz en incentivos laborales. Además de los requisitos de CCC para capacitación sobre beneficios estatales y locales, los Directores del Programa de WIPA deben brindar oportunidades de capacitación y asistencia técnica para todos los CWIC sobre los programas estatales y locales aplicables. La capacitación se debe enfocar en los requisitos de elegibilidad y el efecto que el empleo tiene en estos programas.

Tareas laborales del CWIC

Los CWIC orientan a los beneficiarios sobre la manera en que el empleo afectará sus beneficios actuales, seguro médico público y privado, y

otros beneficios federales, estatales y/o locales. Las funciones laborales esenciales de un CWIC incluyen:

- Responder a derivaciones para servicios de WIPA prestados por la Línea de Ayuda de Boleto para Trabajar usando los protocolos establecidos.
- Realizar entrevistas iniciales con beneficiarios que recopilen toda la información necesaria para proporcionar orientación sobre beneficios individualizada y completa.
- Verificar todos los beneficios federales, estatales y locales que podrían verse afectados por el empleo remunerado.
- Proporcionar un análisis en profundidad individualizado que cubra todos los beneficios federales, estatales y locales
- Brindar orientación personalizada sobre el efecto que tendrá el empleo o la meta de ingresos de una persona sobre todos los beneficios federales, estatales y locales.
- Desarrollar informes de BS&A individualizados usando el software de escritura de informes BSADocs requerido.
- Ayudar a los beneficiarios a identificar, desarrollar, utilizar y administrar incentivos laborales.
- Ayudar a los beneficiarios a resolver problemas relacionados beneficiarios con los beneficios.
- Apoyar a los beneficiarios en la identificación de obstáculos para obtener o mantener el empleo y realizar derivaciones para empleo u otros servicios basados en las necesidades del beneficiario.
- Coordinar los servicios de WIPA con los miembros del equipo de apoyo al empleo del beneficiario.
- Brindar capacitación y apoyo a los beneficiarios sobre procedimientos efectivos de informe y técnicas de administración de beneficios.
- Brindar servicios de seguimiento proactivo continuo a los beneficiarios empleados según sea necesario.
- Mantener la comunicación con la Administración del Seguro Social y el personal de agencias estatales y locales según sea necesario para prestar servicios de WIPA eficaces.

- Recopilar, registrar, ingresar y enviar datos del servicio según lo requieran los Términos y Condiciones del Programa de WIPA.
- Proteger la confidencialidad y seguridad de la Información de Identificación Personal (PII, por sus siglas en inglés) de todos los beneficiarios.

Asesores en Incentivos Laborales Comunitarios Asociados (CPWIC)

El Seguro Social tiene una cantidad de fondos limitada para respaldar el programa de WIPA. La demanda de servicios de WIPA supera la capacidad del programa de WIPA actual.

Para respaldar la capacidad de asesoramiento en incentivos laborales, el Seguro Social permite que el personal del programa PABSS, el personal de la Red de Empleo (EN, por sus siglas en inglés), el personal de Rehabilitación Vocacional del Estado (VR, por sus siglas en inglés), y proveedores patrocinados por VR asistan a capacitación inicial de WIPA y obtengan certificación completa. Una vez certificados, llamamos a estas personas Asesores en Incentivos Laborales Comunitarios Asociados, o CPWIC. Dado que los CPWIC no trabajan para programas de WIPA financiados por el Seguro Social, hay algunas diferencias en sus requisitos. Estos son los requisitos para los CPWIC:

1. Dado que los CPWIC trabajarán con Información de Identificación Personal (PII) de los beneficiarios, el Seguro Social requiere que tengan una determinación de aptitud favorable del Seguro Social antes de registrarse para la Capacitación Inicial de WIPA. El personal de WIPA puede asistir a capacitación Inicial mientras su determinación de aptitud está en proceso, pero no puede trabajar con beneficiarios hasta que el Seguro Social les brinde un permiso de aptitud favorable.
2. Antes de registrarse para la capacitación inicial, los CPWIC deben completar el Curso Web de Introducción a Beneficios por Discapacidad del Seguro Social, Incentivos Laborales y Programas de Apoyo al Empleo; lo llamaremos el Curso Web Introductorio. Los CWIC no tienen este requisito, aunque el Seguro Social los alienta a completar el curso si tienen la capacidad de hacerlo antes de la capacitación.

3. Los candidatos a participantes en la capacitación de CPWIC deben comprometerse a prestar servicios personalizados de asesoramiento en incentivos de trabajo a los beneficiarios por discapacidad del Seguro Social al menos 16 horas por semana. Esto significa trabajar directamente con los beneficiarios, prestando servicios de WIPA a los beneficiarios. Dado que el Seguro Social no supervisa directamente los servicios de CPWIC, la agencia solamente puede recomendar que los CPWIC presten servicios al menos 16 horas por semana para retener su base de conocimientos.
4. Al igual que los CWIC, los CPWIC deben completar la Capacitación Inicial de WIPA y obtener la certificación completa. No hay diferencia en este proceso para los CPWIC y los CWIC.
5. Los CPWIC deben completar los 18 Créditos de Certificación Continua cada año para mantener su certificación como CWIC, pero los CPWIC no están obligados a incluir en estos créditos ninguna capacitación específica en beneficios estatales/locales. Los CPWIC actualmente tampoco tienen la obligación de presentar informes de BS&A para su revisión y calificación para poder mantener su certificación de WIPA.

Nota: Los CWIC trabajan para programas financiados por WIPA. Los CPWIC trabajan conforme a otras fuentes de financiación. El Seguro Social no permite que las personas que prestan servicios conforme a WIPA cumplan únicamente con los requisitos para CPWIC.

Usar el manual de capacitación de WIPA y acceder a recursos adicionales

El Manual de Capacitación Inicial de WIPA no representa todo lo que necesita dominar para convertirse en un CWIC/CPWIC totalmente certificado. La información presentada en este manual se limita a lo que se espera que usted domine durante la capacitación Inicial a través de la Parte I del proceso de certificación como CWIC (certificación provisional). Los CWIC requieren capacitación y asistencia técnica adicionales para proporcionar servicios de WIPA individualizados precisos y completos durante la Parte II de este proceso de certificación

(certificación completa) y más allá. Los CWIC/CPWIC con certificación provisional tienen información y experiencia apenas suficientes para comenzar a servir a los beneficiarios. Hay mucho más que debe hacer para convertirse en un verdadero experto.

Una parte importante del trabajo de un CWIC/CPWIC es reconocer lo que no sabe al comenzar a servir a los beneficiarios. Mientras trabaja con personas que tienen situaciones de beneficios complejas, habrá momentos en los que el manual no brindará la profundidad de información que necesita. Para desarrollar competencia, los CWIC/CPWIC deben realizar una investigación independiente y buscar capacitación y asistencia técnica adicionales.

Al realizar investigación independiente sobre asuntos de beneficios, debe acceder a fuentes de información confiables. Aquí tiene algunos recursos que recomendamos para el personal del programa de WIPA:

► **Sitio web del Seguro Social**

El Seguro Social tiene un sitio web accesible con recursos, herramientas e información general que podría ayudar a los CWIC a entender situaciones complejas, o quizás proporcione explicaciones simples que los CWIC pueden ofrecer a los beneficiarios cuando tienen preguntas.

► **Publicaciones y formularios del Seguro Social**

El Seguro Social mantiene un repositorio de publicaciones escritas en lenguaje sencillo que cubren un amplio rango de temas. Estas publicaciones son excelentes folletos para entregar a los beneficiarios, pero también son útiles para los CWIC mientras llevan adelante investigaciones. Puede encontrar las **publicaciones del Seguro Social** en línea (<https://www.ssa.gov/pubs/>).

También hay momentos en los que los CWIC necesitan encontrar ciertos formularios del Seguro Social. Encontrará los **formularios del Seguro Social** en su sitio web (<https://www.ssa.gov/forms/>).

► **Guía del Sistema de Procedimientos Operacionales del Seguro Social (POMS)**

La POMS es una fuente de información primaria que utilizan los empleados del Seguro Social para procesar reclamos de beneficios del Seguro Social. El Seguro Social mantiene la POMS pública como una

base de datos en línea en la que se pueden realizar búsquedas en el sitio web del Seguro Social (<https://secure.ssa.gov/apps10/>). La versión pública de POMS es idéntica a la versión que usan los empleados del Seguro Social, con la excepción de que no incluye ingreso de datos internos e instrucciones confidenciales.

La POMS contiene instrucciones para los empleados del Seguro Social y está escrita en términos técnicos. Por este motivo, a veces a los CWIC les cuesta usar la POMS para investigar. Puede ver una reseña de cómo usar la POMS leyendo una sesión de capacitación suplementaria archivada titulada **"Navigating the POMS" [Cómo usar la POMS], que se encuentra en el sitio web de NTDC** (<https://vcu-ntdc.org/training/supplemental/archives.cfm>).

► **Recursos aprobados desarrollados por el NTDC de VCU**

El Seguro Social mantiene un contrato con el NTDC de VCU para que proporcione capacitación y soporte técnico a los programas de WIPA. Puede encontrar la **página web de recursos del NTDC** en <https://vcu-ntdc.org/resources/resources.cfm>.

El Seguro Social también mantiene un contrato con el NTDC para desarrollar y proporcionar sesiones de capacitación suplementarias para los CWIC/CPWIC. Encontrará una **lista de próximas sesiones de capacitación** en el sitio web del NTDC (<https://vcu-ntdc.org/training/supplemental/upcoming.cfm>). El NTDC de VCU archiva todas las sesiones de capacitación suplementaria en vivo en el sitio web del NTDC, para que pueda acceder a ellas en cualquier momento. El NTDC también desarrolla sesiones de capacitación on-demand. Encontrará una lista completa de estas **sesiones de capacitación archivadas** en el sitio web del NTDC (<https://vcu-ntdc.org/training/supplemental/archives.cfm>).

► **Soporte técnico proporcionado por Enlaces de Asistencia Técnica (TA, por sus siglas en inglés) del NTDC**

En cuanto complete la capacitación inicial, le proporcionaremos información sobre su Enlace de TA del NTDC asignado para soporte continuo. Esta persona está a su disposición por teléfono o correo electrónico para proporcionar la asistencia que necesite mientras

comienza a atender a beneficiarios. Su Enlace de TA también puede ayudar a analizar informes de Resumen y Análisis de Beneficios (BS&A) para brindar comentarios y realizar revisiones de caso para asegurarse de que usted haya cubierto todas las bases en su orientación. Puede encontrar una **Listado de los Enlaces de TA del NTDC con información de contacto** en el sitio web del NTDC (<https://vcu-ntdc.org/aboutus/liaisons.cfm>).

Próximos pasos

Este capítulo brinda un entendimiento básico del programa de WIPA, los componentes de los servicios de WIPA, y su trabajo como CWIC/CPWIC. Durante la capacitación inicial, sus instructores también cubrirán qué esperar durante el curso, y proporcionarán más detalles sobre el proceso de certificación de CWIC.

El resto de este manual se divide en dos partes. La Parte I cubre toda la información técnica que necesita para entender de qué modo funcionan los beneficios por discapacidad del Seguro Social y cómo se ven afectados por el empleo remunerado. La Parte II describe cómo proporcionar servicios de WIPA eficaces a los beneficiarios.

Brindar asesoramiento en incentivos laborales es tan desafiante como gratificante. Usted será la persona con la respuesta correcta que puede ayudar a los beneficiarios a mejorar su calidad de vida. Recuerde que lo que hace puede marcar la diferencia, y lo hará. ¡Suerte con el aprendizaje!