



DISABILITY THRIVE INITIATIVE
Advancing Services and Supports for the IDD Community

AMPLIANDO LA VISIÓN PARA LOS SERVICIOS DE EMPLEO

September 14, 2022

CONSEJOS PARA EL SEMINARIO WEB E INFORMACIÓN 1



Para interpretación en español, haga clic en el ícono de globo blanco a continuación etiquetado como "Interpretación" y seleccione el canal en español



Los interpretes de ASL serán destacados durante la presentación. De acuerdo al dispositivo que usted este usando, probablemente no pueda ver a los presentadores



Esta presentación tendrá la opción de subtítulos (en ingles) y los puede acceder en la parte baja de su pantalla



Las funciones de Zoom varían basadas en el dispositivo que usted es usando

CONSEJOS PARA EL SEMINARIO WEB E INFORMACIÓN 2



Esta reunión se está grabando



Su video y audio no estarán disponibles



Todas las preguntas deben ser sometidas utilizando la función de Q&A



Las funciones de conversación (chat) y alzar la mano no están disponibles



Por favor complete el cuestionario al concluir la sesión para proveer comentarios y recomendaciones para temas futuros

BIENVENIDOS



Barry Jardini

Director Ejecutivo

—
**California Disability
Services Association**



**Amber
Carey-Navarrete**

Director de Servicios
Centrados en la Persona

—
**Easterseals
Southern California**

AGENDA DE HOY



1. Modificaciones en la Política del Esatado Sobre el Empleo
2. Convertir las pasantías pagas en oportunidades de empleo
3. Estrategias de empleo para personas con grandes necesidades de apoyo
4. Colaboraciones innovadoras entre empleadores y proveedores de servicios
5. Video - Un candidato exitoso



MODIFICACIONES EN LA POLÍTICA DEL ESATADO SOBRE EL EMPLEO



Ernie Cruz

Subdirector División de
Servicios Comunitarios

—
**California Department of
Developmental Services**



¡PREGÚNTELE A DDS!



Jo Mullins

Asistente de la Directora
Adjunta



Michael Luna

Director Ejecutivo



Hay expertos en todas las áreas disponibles para responder a sus preguntas mediante la función de preguntas y respuestas (Q&A) durante este seminario web.

POLÍTICA DE “EMPLEO PRIMERO” DEL ESTADO

- Esta política del estado proviene de la Ley Lanterman de Servicios para Discapacidades del Desarrollo (Ley Lanterman).
- Su propósito es aumentar el acceso a los servicios
- Nuestro objetivo es hacer que las personas sean independientes y productivas en sus comunidades

PRIORIDADES A NIVEL DEL SISTEMA



Mejorar el acceso a los servicios que llevan al Empleo Integral Competitivo



Aumentar las vías de acceso a los empleos



Mejorar los resultados del empleo

INICIATIVAS PARA PROMOVER EL EMPLEO

2016

- Pagos incentivos por Empleo Competitivo Integral (CIE)
- Programa de Pasantías Pagas (PIP)

2021-2022

- Expandir los pagos incentivos por CIE
- Expandir el PIP, establecer pagos incentivos
- Subvenciones de empleo
- Programa de Incentivos de Calidad. Mediciones del empleo
- Mediciones del rendimiento de los centros regionales. Mediciones del empleo

2022-2023

- Nuevo modelo de servicios. Programa piloto de 3 años

EMPLEO COMPETITIVO INTEGRAL

PAGOS INCENTIVOS (CIE-IP)

META	DURACIÓN MÍNIMA DE EMPLEO		
	30 dias	6 meses	12 meses
Por cada persona que logré ser ubicada en un CIE desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.	\$2,000	\$2,500	\$3,000

- Los pagos incentivos se les abonan a los proveedores para promover la ubicación y la retención satisfactorias en los empleos que cumplen con la definición de CIE (autorizados por el artículo 4870 (d) del Código de Bienestar e Instituciones (WIC))
- Este programa se estableció en 2016
- Los pagos por alcanzar las metas se aumentan hasta el 30 de junio de 2025 (AB 136)

[Pautas para la implementación de cambios a los pagos incentivos por Empleo Competitivo Integral, vigentes a partir de julio de 2021 \(ca.gov\)](https://www.ca.gov/)

PROGRAMA DE PASANTÍAS PAGAS (PIP)

META	30 días	6 meses
Para cada persona ubicada en un PIP a partir del 1 de julio de 2022	\$750	\$1,000

- La financiación del PIP está encaminada a ayudar a los participantes a mejorar sus habilidades y capacidades vocacionales.
- El objetivo es que los estudiantes consigan un trabajo después de la pasantía, pero esto no es una obligación.
- Un proyecto de ley cambió el PIP de ser basado en financiación a ser basado en el tiempo (AB 136):
 - Antes era \$10,400 al año por persona.
 - Ahora es 1,040 horas al año por pasantía.
- Este proyecto de ley también desarrollo un programa de pago incentivo para los proveedores de servicios (AB 136).

[Pautas para la implementación de cambios al Programa de Pagos Incentivos, vigentes a partir de julio de 2021 \(ca.gov\)](#)

SUBVENCIONES DE EMPLEO

- Subvenciones de \$10 millones para organismos vinculados al sistema de servicios para el desarrollo a fin de:
 - Aumentar las vías de acceso a los empleos
 - Mejorar el índice de empleo de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD) atendidas por los centros regionales
- Las pautas para las Subvenciones de Empleo se publicaron el 29 de junio.
- El plazo de solicitud era el 24 de agosto.
- Anticipamos que los proyectos adjudicados comiencen en diciembre de 2022.
- **Entre los tipos de proyectos se encuentran:**
 - Prácticas centradas en empresas
 - Servicios y apoyo de preparación para el empleo
 - Modelos de servicios para personas con grandes necesidades de apoyo
 - Transformación del modelo de servicios
 - Capacitación e implementación



PROGRAMA DE INCENTIVOS DE CALIDAD (QIP) MEDICIONES DEL EMPLEO



- Estamos implementando un Programa de Incentivos de Calidad para los proveedores de servicios (conforme al artículo 4519.10 del WIC).
- Autorizamos este programa el año pasado tras elaborarlo con un grupo de trabajo de partes interesadas.
- Los proveedores que cumplan o sobrecumplan las mediciones podrán optar por pagos incentivos.
- Las directivas ofrecerán información para la participación.
- Las mediciones y los incentivos evolucionarán con el tiempo.

ACCESO A EMPLEOS COMPETITIVOS INTEGRALES (CIE)

Medir el número de individuos que logran el CIE

Tipo De Pago Incentivo Para El Proveedor De Servicios		Duración mínima de empleo		
		30 días	6 meses	12 meses
Pago Incentivo por Empleo Competitivo Integral (CIE) (artículo 4870 del Código de Bienestar e Instituciones)	Por cada participante que logré ser ubicado en un CIE desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.	\$2,000	\$2,500	\$3,000
Nuevo: Pagos Incentivos de Calidad	Por cada participante después del cuarto participante que logre ser ubicado en un CIE durante el período de informe	\$500	\$1,000	
	Por cada participante que egrese de una pasantía en virtud del Programa de Pasantías Pagas y logre ser ubicado en un CIE durante el período de informe	\$500	\$500	
	Por cada participante que salga de un empleo con salario inferior al mínimo (certificado 14(c)) y logre ser ubicado en un CIE durante el período de informe	\$500	\$500	
Potential Total Per Participant:		\$3,500	\$4,500	\$3,000

CAPACIDAD DE UBICACIÓN EN CIE

Medir el número de empleados de los proveedores de servicios que se certifican o se recertifican como especialistas en empleo capacitados

- Los especialistas en empleo capacitados mejoran el apoyo a las personas con ubicación en CIE y la calidad y los resultados de los servicios de empleo.
- **Incentivos para los proveedores de servicios:**

METAS	Incentivo
Por cada empleado que se certifique o se recertifique en Servicios Básicos de Empleo de la Asociación de Educadores de Rehabilitación Comunitarios (ACRE) o Servicios de Empleo Básicos Personalizados de la ACRE	\$1,900
Por cada empleado que se certifique en capacitación como Profesional Certificado de Apoyo para el Empleo (CESP)	\$550
Por cada empleado que se recertifique en CESP	\$300

NUEVO MODELO DE SERVICIOS PROGRAMA PILOTO DE 3 AÑOS



- El artículo 4870.2 de la WIC autorizó la financiación por un período piloto de 3 años de un nuevo modelo de servicios.
- Este modelo de servicios se centrará en:
 - Empleo Competitivo Integral
 - Educación
 - Preparación para desempeñarse en oficios para personas con discapacidades intelectuales o del desarrollo que recién culminaron programas de actividades laborales o la educación secundaria
- Este nuevo modelo de servicios se desarrollará en consulta con las partes interesadas

PARTICIPACIÓN Y COMENTARIOS CONTINUOS



Especialistas en
empleo de los
centros regionales

Grupo de Trabajo
de Empleo

Grupos focales

Datos e
información (CIE-
IP, PIP, QIP)

Departamento de Educación
de California (CDE) y
Departamento de
Rehabilitación (DOR)

Comentarios o preguntas por
correo electrónico a
WorkServices@dds.ca.gov

CONVERTIR LAS PASANTÍAS PAGAS EN OPORTUNIDADES DE EMPLEO



Debbie Ball

Vicepresidente de Servicios
de Empleo

—
**Easterseals
Southern California**



¡PREGÚNTELE A EASTERSEALS!



Maureen Carasiti

Director de Servicios de Empleo



Hay expertos en todas las áreas disponibles para responder a sus preguntas mediante la función de preguntas y respuestas (Q&A) durante este seminario web.

ACERCA DE LAS PIP

El Programa de Pasantías Pagas (PIP)

Artículo 4870 del Código de California

[Pautas para los cambios a las PIP, vigentes a partir de julio de 2021](#)

**El objetivo del PIP es
aumentar el número de
californianos con
discapacidades
intelectuales y del
desarrollo que trabajan en
Empleos Competitivos
Integrales (CIE)**





¿QUÉ ES UN CIE?



Un CIE es:

- Trabajo a tiempo parcial o complete
- Se paga el mismo salario, los mismos beneficios y con las oportunidades de promoción que personas sin discapacidades que se desempeñen en empleos similares
- Información adaptada de la [definición de CIE](#) de Office of Disability Employment de los EE. UU.

¿CÓMO FUNCIONA EL PIP?



- El estado le paga al empleador para que ofrezca supervisión y capacitación in situ al pasante durante el PIP.
- Los PIP deben tener la autorización previa del Centro Regional y deben coincidir con los objetivos del IPP.
- El centro regional autorizará un presupuesto total para el PIP que pague los salarios de los pasantes y los gastos de nómina como los impuestos.
- Se deben establecer objetivos específicos para el pasante y para el empleador antes de comenzar la pasantía.
- La capacitación y el trabajo independiente gradual deben comenzar desde el primer día.





OBJETIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN PIP

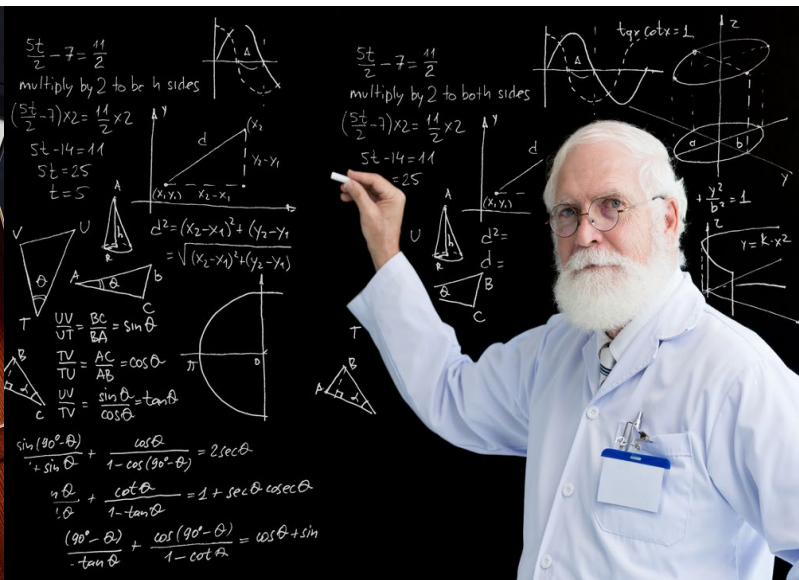


- Adquirir experiencia y habilidades para futuros empleos pagos
- La pasantía lleva a empleo pago a tiempo completo o parcial con el mismo empleador.

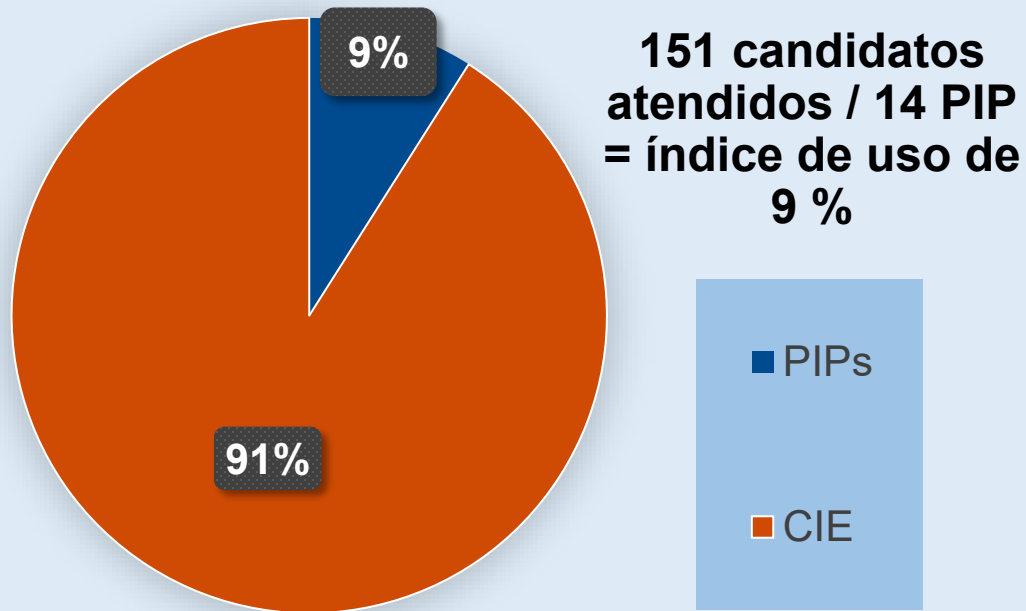
SERVICIOS DE EMPLEO DE WORKFIRST: ÉXITO EN EL TALLER DE MOTOCICLETAS



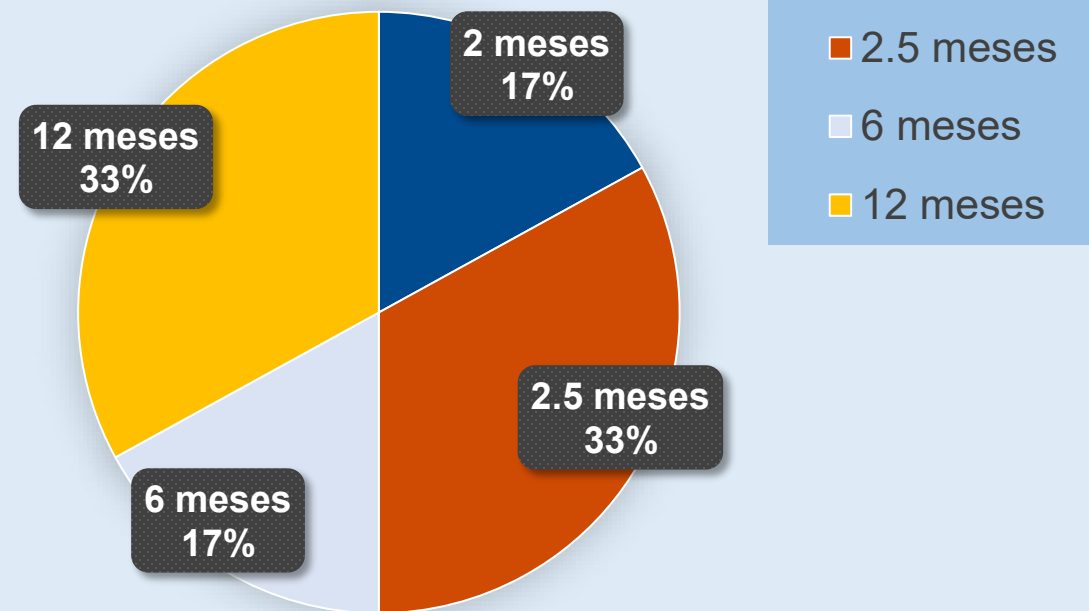
LA HISTORIA DE MAX



SOLICITANTES DE EMPLEO



DURACIÓN DE LA PASANTÍA



- Desde 2020, Easterseals ha ayudado exitosamente a las personas mediante 14 PIP.
 - Estos programas duraban entre 2 y 12 meses.
 - De esos 14 PIP, 6 pasantes fueron contratados por el empleador para quien trabajaron, 5 aún están en proceso y 3 no resultaron.
- Los PIP se deben usar con cuidado.
 - No son mano de obra gratis para los empleadores.
 - No son sustitutos del empleo tradicional para el candidato.

ESTRATEGIAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON GRANDES NECESIDADES DE APOYO



Carole Watilo

Director Ejecutivo

**Progressive Employment
Concepts**



Progressive
Employment
Concepts

¡PREGÚNTELE A PROGRESSIVE EMPLOYMENT CONCEPTS!



Amanda Pelaccio

Facilitador independiente y
especialista en desarrollo



Progressive
Employment
Concepts

**Hay expertos en todas las áreas disponibles para
responder a sus preguntas mediante la función
de preguntas y respuestas (Q&A)
durante este seminario web.**

**SE TRATA DE MÁS DE UNA REGLA O
REQUISITO. SE TRATA DE...**

JUSTICIA SOCIAL



EN PROGRESSIVE EMPLOYMENT CONCEPTS Y COMMUNITY & EMPLOYMENT SERVICES

Nuestra misión, en colaboración con las personas a quienes servimos, es desarrollar y descubrir oportunidades que promuevan la dignidad, el respeto, la inclusión y las contribuciones significativas para mejorar todas nuestras vidas y nuestras comunidades.

VALORES

Oportunidades e inclusión: aprender, experimentar y crecer en todos los aspectos de la vida de la comunidad sin distinción del nivel de apoyo necesario

Elección: lo que hacemos, cómo lo hacemos y con quienes lo hacemos

Contribución: a nuestras comunidades, con nuestro campo, con nuestra agencia

Respeto: presupone equidad e igualdad

Relaciones que son de beneficio mutuo

Innovación: aspiramos a ser líderes en el trabajo que hacemos



LA EVOLUCIÓN: ANTES

- 1995: Comenzó con 15 personas.
- 100 % radicado en la comunidad
- Basado en valores
- Se centra en el empleo, pero lo más frecuente es dos personas en un lugar
- Apoyo de voluntarios
- Apoyo de escuelas
- Transporte en van





LA EVOLUCIÓN - AHORA



- 2022: Atendemos a 120 personas
- 100 % radicado en la comunidad
- Basado en valores
- Centrado en descubrimiento y empleo personalizado: solo empleo individual
- Organización centrada en las personas
- Apoyo de voluntarios
- Apoyo de escuelas
- Transporte individualizado

CÓMO LO HACEMOS: NUESTRAS ESTRATEGIAS

- Descubrimiento
- Una persona a la vez
- Flexible
- Creativo
- Estamos a la expectativa
- Hacemos preguntas
- Enseñamos
- Presuponemos competencia
- Centrados en la persona
- Dignidad y respeto
- Equidad
- Integración total
- Inclusión total
- Vida con sentido
- Funciones sociales valoradas
- Individualizado

EJEMPLOS E IDEAS DEL TERRENO



Calendarios

**Instrucción
sistemática**

**Descubrimiento
y empleo
personalizado**

El trabajo es fundamental para la identidad.

Ofrece sentido y la oportunidad de llevar una vida independiente y autónoma.

El trabajo representa algo más que cobrar un cheque.

- Las personas con discapacidades tienen el triple de probabilidades de vivir por debajo del límite de la pobreza.
- El trabajo también tiene que tratarse de dinero.



NUESTRA FUNCIÓN YA NO SE TRATA SOLO DE ATENCIÓN Y SUPERVISIÓN, NI DE DECIDIR QUIÉN ESTÁ O NO “LISTO”

**¡Nuestra función es de
recolectores de información,
negociadores y constructores de
puentes!**



COLABORACIONES INNOVADORAS ENTRE EMPLEADORES Y PROVEEDORES DE SERVICIOS



Eric Steward

Director

—
**Meristem
Transformative Autism
Program**

MERISTEM



Harrison Lane

Coordinador de programa

—
**Meristem
Transformative Autism
Program**

¡PREGÚNTELE A MERISTEM!



Shannon Shields
Ejecutivo de desarrollo

MERISTEM

Hay expertos en todas las áreas disponibles para responder a sus preguntas mediante la función de preguntas y respuestas (Q&A) durante este seminario web.

ABRIENDO PUERTAS Y ROMPIENDO BARRERAS EN EL EMPLEO PARA JÓVENES ADULTOS CON AUTISMO

Únase al movimiento - Buenas prácticas para emplear a personas con autismo

Los empleadores que realizaron ajustes para empleados neurodiversos informan un mejoramiento de la cultura empresarial, la comunicación, la innovación y el estado de ánimo en todo el personal.



Más
información

Escanee el código QR con la cámara para obtener más información sobre Breaking Barriers.

- El Programa de Autismo Transformador (TAP) fue desarrollado por Meristem para ayudar a los empleadores de California a crear vías de acceso a empleos sostenibles.
- **El TAP es diferente de programas anteriores para adultos con autismo:**
 - Combina la ubicación directa y la retención con la capacitación por parte de los empleadores y cambios en la cultura del lugar de trabajo.
 - Incorpora la voz de personas en el espectro en todos los aspectos del programa.
 - Este enfoque inclusivo hace que la diversidad, la equidad y la inclusión sean el catalizador del proyecto.

¿POR QUÉ CREAR UN PROGRAMA PILOTO?



“Educar y capacitar a los empleadores e interactuar con ellos adecuadamente puede ayudarlos a tomar acciones para reclutar, contratar, promover y retener a personas con autismo”.

Blanca Rubio, asambleísta de California.
asambleísta de California

- El desempleo en California se encuentra en los niveles más bajos de la historia, mientras que los índices de autismo están en alza; es hora de crear una solución que beneficie tanto a los empleadores como a los candidatos neurodiversos.
 - Llegar a los proveedores y colaboradores de preparación de la fuerza laboral de todo el estado y trabajar con ellos
- Cada año se gradúan de las secundarias 50,000 alumnos con autismo.
 - La mayoría de estos jóvenes permanecen desempleados o se desempeñan en empleos a tiempo parcial con salario mínimo hasta bien pasados los veinte años de edad.
 - Hay programas para ayudar a esta población a prepararse para una profesión, pero los empleadores de California no cuentan con las herramientas para contratar, capacitar y retener este grupo valioso y desaprovechado de empleados.

PREPARACIÓN PARA EL LUGAR DE TRABAJO



5 pasos para un programa de empleo inclusivo para adultos con autismo:

PREPARAR: comenzar con el diseño de la cultura del lugar de trabajo, la educación al personal, la conexión con recursos comunitarios gratuitos y la comprensión de los programas de beneficios del gobierno

CONTRATAR: aprender cómo reclutar, evaluar y contratar trabajadores calificados que tienen autismo

INCORPORAR: buscar cómo hacer que los nuevos empleados tengan un inicio sólido y capacitarlos durante todo el primer año

RETENER: descubrir cómo inspirar la productividad y la satisfacción a largo plazo entre los trabajadores con autismo

AJUSTAR: evaluar lo que está funcionando y refinar lo que no va a fortalecer el programa



¡ES MÁS FÁCIL DE LO QUE CREE!



- En la interacción inicial, nos encontramos con que a muchos empleadores los abrumaba la idea de contratar a personas con autismo. No sabían cómo atraerlos ni prepararlos para el éxito a largo plazo.
- El modelo Earn and Learn (gana y aprende) les muestra a los empleados que es más fácil de lo que pensaban.

“Si todo el mundo supiera lo simple que es tener trabajadores con autismo, todo el mundo lo haría.”

Rebecca Beam,
presidenta y fundadora de Zavikon

- La contratación y la retención de trabajadores autistas y neurodiversos requiere de:
 - Planificación adicional
 - Flexibilidad razonable
 - Modificaciones en el lugar de trabajo y en la cultura
 - Establecer expectativas razonables

WHAT'S HAPPENING NOW



En enero de 2022, a Meristem se le otorgó una financiación nueva que le permite expandir su alcance regional más allá de Sacramento y Los Ángeles para incluir:

- Región de Sacramento
- Los 9 condados de Bay Area.
- Condado de Los Ángeles
- Ventura
- San Bernardino
- Riverside
- Condado de Orange
- San Diego
- Áreas de Stockton, Merced y Fresno en California Central

- También incorporamos oportunidades de empleo en el sector público con agencias del condado, la ciudad y el estado a través del estado de California.
- Esta financiación también está creando un canal necesario para los empleados neurodiversos hacia estas oportunidades de empleo.
- El objetivo es crear vías de acceso a empleos sostenibles que sean diferentes de los esfuerzos previos para los adultos neurodiversos:
 - Combina la ubicación directa y la retención con la capacitación por parte de los empleadores y cambios en la cultura del lugar de trabajo.
 - También incorpora la voz de personas en el espectro en todos los aspectos del programa.

Este enfoque inclusivo hace que la diversidad, la equidad y la inclusión sean el catalizador del proyecto.

VÍAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL



Hemos ampliado nuestras colaboraciones con empleadores desde el proyecto piloto Breaking Barriers. Ahora podemos:

- Facilitar más ubicaciones en empleos
- Ofrecer experiencia laboral y pasantías pagas usando fondos de los PIP

La capacitación tuvo un gran impacto, ya que me dio la confianza para entrevistar, contratar y dirigir a un empleado que tiene autismo.

Resultado del estudio

Estos colaboradores incluyen una red diversa que no solo consta de empleadores:

- **Centros regionales:** ALTA, Golden Gate, San Andreas, San Diego, entre otros.
- **Proveedores de servicios:** On My Own, Futures Explored, Options For All, HOPE Services
- **Colaboradores en todo el estado:** Consejo del Estado sobre Discapacidades del Desarrollo, Departamento de Rehabilitación, Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral, entre otros.

TESTIMONIOS SOBRE EL EMPLEO

EMPLEADOR:

“Me alegra mucho saber que se están haciendo tantas cosas por las personas neurodiversas”

Eric Wright, restaurante Humbowl

CANDIDATO

“La mejor parte de todo el proceso fue conseguir el trabajo de verdad.”

Simon Lash



TESTIMONIOS DE COLABORADORES



PARTNER

“HireAble es una colaboración singular e innovadora que une a proveedores de servicios, financiadores, distritos escolares, candidatos laborales y la comunidad empresarial con el objetivo común de aumentar las oportunidades laborales para las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo. Los proveedores de servicios (que ofrecen ubicación en empleos y apoyo en el trabajo) desempeñan una función decisiva al apoyar tanto a candidatos como a empleadores. Los proveedores deben ser muy hábiles para satisfacer las necesidades de los candidatos y al mismo tiempo las de los empleadores. Esta función decisiva garantizará el éxito creando colaboraciones diseñadas para beneficiar a todos y que traigan consigo entornos laborales más diversos e inclusivos.” **Donna Feingold, HireAble.**

COLABORADORES ACTUALES



**PARA OBTENER
MÁS
INFORMACIÓN**



UN CANDIDATO EXITOSO

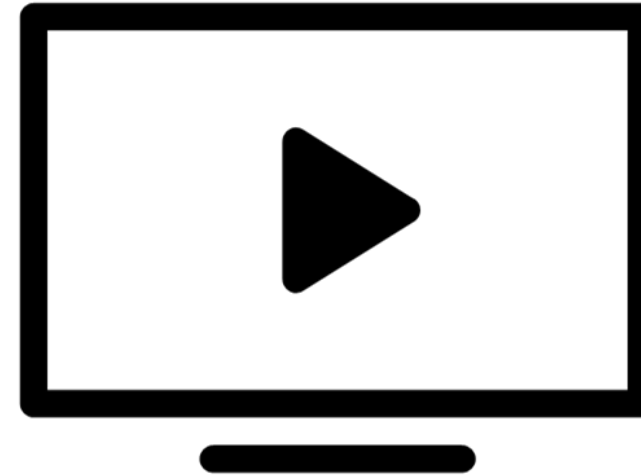


Simon Lash

Partícipe



**Meristem
Transformative
Autism Program**



MERISTEM



¡Continúe esta conversación en una sesión interactiva en vivo!

viernes, 7 de octubre
a las 12:00 de la tarde

¡REGÍSTRESE AHORA!

LunchAndLearn.DisabilityThriveInitiative.org

PRÓXIMO SEMINARIO WEB



SERVICIOS ADAPTADOS A LA PERSONA

**miércoles, 5 de octubre
3:00 PM – 4:00 PM**

Webinar.DisabilityThriveInitiative.org

RECURSOS DE DISABILITY THRIVE INITIATIVE



Biblioteca de recursos

Acceda a la Biblioteca de recursos y síganos el paso:

DisabilityThriveInitiative.org

Actualizaciones por correo electrónico

Inscríbase para recibir actualizaciones por correo electrónico sobre lo más reciente:

SignUp.DisabilityThriveInitiative.org

¡GRACIAS!



DISABILITY THRIVE INITIATIVE
Advancing Services and Supports for the IDD Community

**Esperamos verlo en futuros seminarios web.
Busque este seminario web y otros recursos en:**

DisabilityThriveInitiative.org

Info@DisabilityThriveInitiative.org