Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en California

**“Trabajo real, con pago real, en el mundo real**”

Elaborado por

Departamento de Educación de California

Departamento de Rehabilitación de California

Departamento de Servicios del Desarrollo de California

**Una nota de los Directores**

El Departamento de Educación de California, el Departamento de Rehabilitación de California y el Departamento de Servicios de Desarrollo de California se complacen en emitir el Plan del Empleo Competitivo Integrado de California. Esta iniciativa del Plan es el resultado del compromiso entre los tres departamentos para ofrecer oportunidades para los californianos con discapacidades intelectuales y de desarrollo, a pesar de la severidad de estas para prepararse y participar en un empleo competitivo integrado.

En el lanzamiento de la iniciativa en diciembre de 2014, nuestro objetivo era promover oportunidades de empleo competitivo integrado para individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo al identificar e implementar mejoras en promoción de la Política del Empleo es Primero en el estado y otras leyes federales y estatales, incluidas la Ley para la Educación de Individuos con Discapacidades, la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral y el establecimiento de normas de los Servicios en el Hogar y la Comunidad.

Nosotros, los tres departamentos, en consulta y colaboración con Disability Rights California presentamos este Plan para promover nuestros esfuerzos y así garantizar que todos los jóvenes y adultos con discapacidades intelectuales y de desarrollo, quienes escogieron el empleo competitivo integrado, se les proporcionen las oportunidades de hacerse con las herramientas y conocimiento para participar en la fuerza laboral actual del siglo 21. El Plan aborda las siguientes áreas para ayudar a facilitar estos esfuerzos:

* Expansión del intercambio de información en conjunto.
* Coordinación de los esfuerzos a lo largo de los tres sistemas con el fin de utilizar recursos existentes a nivel local, para planificar, implementar y evaluar mejor los servicios y así incrementar el empleo competitivo integrado.
* Incremento de la participación de individuos con discapacidades intelectuales y del desarrollo en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California.
* Mejoramiento del compromiso de los socios comerciales en relación a la contratación de individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo, tanto en el sector público como en el privado.
* Ofrecimiento a los individuos de información y asistencia técnica relacionada con el empleo competitivo integrado, su red de apoyo y sus socios comerciales.

Mientras observamos hacia el futuro, mediante la implementación del Plan, planeamos lograr los siguientes impactos:

* Los individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo tendrán mayores oportunidades para recibir los servicios que necesitan a lo largo de los tres sistemas para lograr el empleo competitivo integrado, en especial durante los años de transición a la adultez.
* La comunidad empresarial será capaz de tener mejor acceso a los individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo como una potencial fuerza laboral.
* Se coordinarán los servicios proporcionados por los tres sistemas y se prepararán a los individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo para el empleo competitivo integrado.
* Las relaciones de colaboración se desarrollarán y se mantendrán entre las agencias educativas escolares y locales, el Departamento de Distritos de Rehabilitación y los centros regionales a lo largo del estado.

Estamos dedicados a ayudar a individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo para que obtengan la información, los servicios y el apoyo que requieren para alcanzar sus objetivos laborales. Mediante la implementación de este Plan, trabajaremos en conjunto para apoyar a individuos con discapacidades intelectuales y de desarrollo a lograr un empleo competitivo integrado.

Atentamente,

**Nancy Bargmann**

Directora

Departamento de Servicios de Desarrollo de California

**Kristin Wright**

Directora

División de Educación Especial, Departamento de Educación de California

**Joe Xavier**

Director

Departamento de Rehabilitación de California

Tabla de contenidos

[RESUMEN EJECUTIVO 7](#_Toc478741641)

[1. Introducción 10](#_Toc478741642)

[Propósito 10](#_Toc478741643)

[Antecedentes 11](#_Toc478741644)

[Metodología 13](#_Toc478741645)

[Terminología 14](#_Toc478741646)

[2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SISTEMA INTERINSTITUCIONAL 19](#_Toc478741647)

[Departamento de Educación de California 19](#_Toc478741648)

[Departamento de Rehabilitación de California 22](#_Toc478741649)

[Departamento de Servicios del Desarrollo de California 25](#_Toc478741650)

[3. Iniciativas actuales y colaboración 27](#_Toc478741651)

[Nivel local 28](#_Toc478741652)

[Nivel estatal 29](#_Toc478741653)

[Nivel nacional 35](#_Toc478741654)

[4. Enfoque para el cambio 39](#_Toc478741655)

[Meta 1 -Mejorar la colaboración y coordinación entre los tres departamentos para preparar y apoyar a todas las personas con ID/DD que eligen el CIE. 44](#_Toc478741656)

[1.1 Objetivos 44](#_Toc478741657)

[1.2 Resultados previstos 45](#_Toc478741658)

[1.3 Estrategias 45](#_Toc478741659)

[Meta 2-Aumentar las oportunidades de las personas con ID/DD que eligen el CIE para que se preparen y participen en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California y logren el CIE con los recursos existentes. 50](#_Toc478741660)

[2.1 Objetivos 50](#_Toc478741661)

[2.2 Resultados previstos 50](#_Toc478741662)

[2.3 Estrategias 51](#_Toc478741663)

[Meta 3 -Apoyar la capacidad de los individuos con ID/DD de tomar decisiones informadas y prepararse, trascender y participar adecuadamente en el CIE. 57](#_Toc478741664)

[3.1 Objetivos 57](#_Toc478741665)

[3.2 Resultados previstos 57](#_Toc478741666)

[3.3 Estrategias 59](#_Toc478741667)

**“Trabajo real, con pago real, en el mundo real**”

**Visión**

Brindar oportunidades a los californianos que posean discapacidad intelectual y discapacidad del desarrollo para que se preparen y participen en el empleo competitivo integrado.

“...nunca se sabe si alguien puede cumplir con una responsabilidad si nunca se le ha asignado”.

*Socio comercial - Foro de socio comercial del CIE de California, 31 de agosto de 2015*

# RESUMEN EJECUTIVO

Descripción General del Plan del Empleo Competitivo Integrado de California

Un plan interinstitucional proactivo, de aquí en adelante conocido como “Plan”, creado por representantes del Departamento de Educación de California (California Department of Education, CDE), del Departamento de Rehabilitación de California (California Department of Rehabilitation, DOR) y el Departamento de Servicios del Desarrollo (California Department of Developmental Services, DDS) para identificar conjuntamente formas de aumentar las oportunidades de empleo competitivo integrado (Competitive Integrated Employment, CIE) para las personas con discapacidad intelectual y discapacidad del desarrollo (intellectual disabilities, ID / developmental disabilities, DD) durante un período de cinco años. La Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA) apoya el fomento de la educación, el empleo y la vida independiente de los estudiantes en transición a la edad adulta. La Ley Federal de Rehabilitación de 1973, modificada por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA) en 2014, busca capacitar a las personas con discapacidad para maximizar el empleo, la autosuficiencia económica, la independencia y la inclusión e integración en la sociedad. El potencial de empleo máximo y las metas de empleo de cada persona se definirán a través del proceso de planificación enfocada en la persona. El plan enfocado en la persona de cada individuo en el CIE, si lo ha elegido, incluirá servicios en entornos que estén integrados y apoyen el completo acceso a la comunidad en general (de conformidad con la norma de entorno de los Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad (Home and Community-Based Services, HCBS) federal).

Con el uso del concepto de planificación centrado en la persona, aceptado por los tres departamentos, se desarrolló el Plan para describir la innovación, lo que está funcionando y lo que es posible en la creación de un camino de un individuo hacia el CIE.

Para fomentar la capacidad y estimular el cambio de política, el Plan se centra en cinco vías de desarrollo profesional fundamentales hacia el CIE: servicios de transición; vías para el empleo de adultos; actividades de educación post-secundaria (post-secondary education, PSE); servicios de empleo con apoyo, empleo adaptado y otras opciones de apoyo para el empleo; y la participación de los socios comerciales.

Las metas del plan son:

* Mejorar la colaboración y coordinación entre los tres departamentos para preparar y apoyar a todos los Individuos con Discapacidad Intelectual/Discapacidad del Desarrollo (ID/DD), quienes escogen el Empleo competitivo Integrado (CIE).
* Incrementar las oportunidades para individuos con ID/DD, quienes escogen al CIE para prepararse y participar en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California y lograr el CIE con los recursos existentes.
* Apoyar la capacidad de los individuos con ID/DD para tomar decisiones informadas, prepararse adecuadamente para la transición y compromiso con el CIE.

“Somos mejores juntos que cuando estamos solos...”

*Proveedor de servicios- Foro de Grupos de Interés del CIE de California, 15 de mayo de 2015*

La primera sección presenta el Plan, los detalles de su propósito y objetivos y discute el proceso en el que se desarrolló. Además, esta sección explica el Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU) que documenta el acuerdo entre los tres departamentos para participar formalmente en el proceso de desarrollo del Plan.

La segunda sección ofrece una breve descripción del sistema de suministro de servicio de cada departamento incluyendo sus criterios de elegibilidad y las poblaciones que atienden. La comprensión de cómo funciona cada departamento es un componente esencial para el desarrollo e implementación del Plan.

La tercera sección resume las iniciativas actuales y los esfuerzos de colaboración a nivel local, estatal y nacional que han demostrado tener éxito en el apoyo de mayores oportunidades para las personas con ID/DD para que se preparen y participen en el CIE. El Plan describe estos éxitos existentes, que se basarán en el uso de los recursos disponibles, como algunas de las primeras prácticas ejemplares, efectivas y emergentes ("[Triple E"](#Triple)) destinadas a la replicación estatal.

La cuarta sección describe el "enfoque para el cambio”. En esta sección se describen los objetivos, los resultados previstos y las estrategias para cada meta. También se enumeran las acciones, divididas en fases que ayudan a alcanzar cada meta.

La quinta sección introduce los pasos siguientes para la implementación. Para alcanzar los objetivos del Plan con éxito, los tres departamentos están comprometidos con la implementación del Plan. Un comité de representantes de cada departamento ayudará a identificar los recursos y grupos de trabajo para ayudar en la implementación del Plan y se reunirán periódicamente para seguir el progreso de la implementación.

Este Plan contiene las recomendaciones específicas que guiarán a los departamentos a lo largo de los próximos cinco años y que pone de relieve la colaboración a nivel estatal y local para apoyar a cada individuo en su camino hacia el CIE.

Los departamentos harán un seguimiento de la eficacia de las estrategias y acciones especificadas. Los datos serán publicados electrónicamente en el tablero de datos de empleo y en un sitio web del CIE anualmente e incluirán una evaluación de los avances y próximos pasos recomendados con la información procedente de los grupos de interés.

# Introducción

## Propósito

El estado de California ha dado un paso histórico hacia el aumento de las oportunidades para las personas del CIE con discapacidad intelectual (ID) y discapacidad del desarrollo (DD). El CDE, DOR y DDS han trabajado en conjunto para crear un plan interinstitucional proactivo utilizando los recursos disponibles para[[1]](#footnote-1) aumentar las oportunidades de las personas con ID/DD para que se preparen y participen en el CIE, y para disminuir la dependencia de empleos de salario inferiores al mínimo y entornos de trabajo segregados. El Plan del CIE de California para el cambio, denominado desde ahora “Plan”, será utilizado para informar al sistema de prestación de servicios a apoyar el logro del CIE en relación a las personas con ID/DD. La Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA) apoya el fomento de la educación, el empleo y la vida independiente de los estudiantes en transición a la edad adulta. La Ley Federal de Rehabilitación de 1973, modificada por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA), busca capacitar a las personas con discapacidad para maximizar el empleo, la autosuficiencia económica, la independencia y la inclusión e integración en la sociedad. El potencial de empleo máximo y las metas de empleo de cada persona se definirán a través del proceso de planificación enfocada en la persona. El plan enfocado en la persona de cada individuo en el CIE, si lo ha elegido, incluirá servicios en entornos que estén integrados y apoyen el acceso completo a la comunidad en general (la norma de entorno de los Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad (Home and Community-Based Services, HCBS) federal.

El Plan se llevará a cabo durante un período de cinco años y será incorporado por referencia en los memorandos departamentales. El Plan delineará las acciones que promuevan la utilización de los recursos existentes hacia la implementación de la Política del Empleo es Primero de California (Código de Bienestar e Instituciones, sección 4869 (a) (1)). El uso de servicios bien estructurados creará un entorno de colaboración a nivel local para apoyar a las personas a medida que buscan el CIE.

El desarrollo del plan fomenta la colaboración de los departamentos en la consecución de sus objetivos para proporcionar igualdad de oportunidades para las personas con ID/DD. El Plan es consistente con la ley estatal y federal, que incluye las Constituciones de los Estados Unidos y la de California con respecto a la igualdad, la Política del Empleo es Primero de California, la Ley Lanterman de Servicios por Discapacidades del Desarrollo ("Ley Lanterman"), la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, IDEA, y la decisión del Tribunal Supremo en *Olmstead v. LC.* También cumplirá los nuevos requisitos federales promulgados en el WIOA, y orientará a California en relación al ajuste de los servicios existentes para cumplir los nuevos requisitos especificados por la Orientación de los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS) para los servicios basados en la comunidad ya que la orientación es definitiva.[[2]](#footnote-2)

Los objetivos, estrategias y acciones dentro de los objetivos del Plan se centran en las siguientes cinco vías de desarrollo profesional fundamentales hacia el CIE: servicios de transición; vías para el empleo de adultos; actividades de educación post-secundaria (PSE); servicios de empleo con apoyo, empleo adaptado y otras opciones de apoyo para el empleo; y la participación de los socios comerciales.

Los objetivos del Plan son los siguientes:

* Mejorar la colaboración y coordinación entre los tres departamentos para preparar y apoyar a todas las personas con ID/DD que eligen el CIE.
* Aumentar las oportunidades de las personas con ID/DD que eligen el CIE para que se preparen y participen en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California y logren el CIE con los recursos existentes.
* Apoyar la capacidad de los individuos con ID/DD de tomar decisiones informadas y prepararse, trascender y participar adecuadamente en el CIE.

“...el trabajo es un lugar donde se puede maximizar el potencial”.

*Comisionado de la juventud - Comisión Asesora sobre la Reunión Educativa Especial, 12 de agosto de 2015*

## Antecedentes

En diciembre de 2014, el CDE, DOR y DDS firmaron un memorando de entendimiento con la intención de identificar e implementar mejoras en la coordinación y la capacidad del sistema de servicios para las personas con ID/DD que da como resultado que más individuos con ID/DD sean contratados en entornos integrados con salarios competitivos en consonancia con la Política del Empleo es Primero del estado y otras leyes federales y estatales. El Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU) documentó el acuerdo entre los tres departamentos para participar formalmente en el proceso de desarrollo del Plan.

La intención del Plan es mantener y desarrollar tras la implementación de nuevos requisitos federales, incluyendo la regla de parámetros de la WIOA y HCBS relacionada con los resultados del empleo competitivo e integrado, específicamente para estudiantes, jóvenes y adultos con ID/DD mediante el desarrollo y la implementación de acciones y estrategias para mejorar los resultados del CIE. La Política del Empleo es Primero ha guiado el desarrollo del Plan; la información aprendida a través de varios proyectos continuos estatales y de grupos de interés, incluida la Comunidad de Práctica (CoP) de California sobre la Transición de la Secundaria, la Promoción de la Preparación de Menores Bajo el Programa Seguridad de Ingreso Suplementario de California (California Promoting the Readiness of Minors in Supplemental Security Income, CaPROMISE) la Alianza de Transición de California y el Consorcio de Empleo de California para los jóvenes y adultos jóvenes con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (California Employment Consortium for Youth and Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities, CECY) y se desarrollará en estos proyectos. Además, se ha guiado el desarrollo del plan con las mejores ideas y recursos de las entidades nacionales que trabajan para mejorar los resultados del CIE, tales como el Centro Nacional de Liderazgo para el Empleo y el Avance Económico de las Personas con Discapacidad, la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados y Práctica Comunitaria, el Instituto para la Inclusión de la Comunidad, Asociaciones en el Empleo y Think College.

Como se ha indicado en el memorándum de entendimiento y enunciado en este Plan, los tres departamentos trabajarán conjuntamente para aumentar los resultados del CIE. El Instituto para la Inclusión de la Comunidad identificó siete estrategias utilizadas por los estados que tienen una alta tasa o un crecimiento promedio mayor en el número de individuos con ID/DD en el CIE. Las acciones y estrategias esbozadas en el Plan se basan en el uso de estas estrategias eficaces.[[3]](#footnote-3) Entre las prácticas se incluyen las siguientes:

1. Metas claramente definidas y recopilación de datos
2. Fuerte liderazgo de las agencias
3. Colaboración interinstitucional
4. Formación continua y difusión
5. Comunicación a través de relaciones
6. Regulación local
7. Flexibilidad y respeto por la innovación

Para supervisar la eficacia de las estrategias y los resultados, los departamentos utilizarán el tablero de datos de empleo proporcionado por el Consejo Estatal sobre Discapacidades del Desarrollo de California (California State Council on Developmental Disabilities, SCDD) para supervisar la tasa de participación laboral de las personas con ID/DD. Además, los departamentos trabajarán con el SCDD para mejorar los datos recogidos y medir adecuadamente los resultados del CIE como se informa en el tablero de datos de empleo.

## Metodología

En febrero de 2015, el CDE, DOR y DDS formaron el Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional del CIE de California, compuesto por expertos de cada departamento. El objetivo del grupo de trabajo ha sido colaborar con los grupos de interés de la comunidad para desarrollar un plan que mejore los resultados del CIE para las personas con ID/DD durante un período de cinco años. El grupo de trabajo desarrolló el siguiente Plan que fue acordado por los tres departamentos, teniendo en cuenta las opiniones procedentes de los grupos de interés que se señalan más adelante y que se refleja en los cambios, objetivos, recomendaciones y cronogramas propuestos para alcanzar los resultados deseados.

Durante todo el proceso de planificación se informó y vinculó a los grupos de interés. El grupo de trabajo interinstitucional realizó tres teleconferencias con los grupos de interés, incluidos los consumidores, familias y abogados, socios comunitarios, empleadores, Agencias Locales Educativas (Local Educational Agencies, LEA), centros regionales y proveedores. Los representantes del grupo de trabajo también asistieron a una reunión de la Comisión Consultiva sobre la Educación Especial y a reuniones estatales de asesoramiento a nivel del consumidor promovidas por el SCDD, la Asociación de Agencias de Centros Regionales y DDS para recoger los aportes de los consumidores interesados. El grupo de trabajo también patrocinó una conversación con socios comerciales para recoger los aportes de los socios comerciales que contratan a personas con ID/DD. Por último, los individuos y las organizaciones interesadas proporcionaron aportes por escrito a través del correo electrónico [CaliforniaCIE@dor.ca.gov](file:///C:\Users\juan%20y%20josmery\Downloads\enviar%20un%20correo%20a:%20CaliforniaCIE@dor.ca.gov). Se considerarán los aportes proporcionados por los grupos de interés durante la ejecución del Plan.

Como parte del proceso de desarrollo del Plan, se utilizaron los datos de los departamentos para recomendar los resultados esperados que se detallan en la sección cuatro.

Además, los departamentos proporcionarán orientación a su personal, Agencias Locales Educativas y centros regionales, instando a las Agencias Locales Educativas y a los centros regionales a alinear sus prácticas en concordancia con el Plan.

## Terminología

Debido a las múltiples definiciones de términos similares, a los efectos de este Plan se definen los siguientes términos:

* Acción: Acción se refiere al proceso de realizar una actividad con un propósito específico, por ejemplo, el desarrollo de una guía escrita conjunta para aumentar la colaboración y la comunicación.
* Grupo de colaboración: Un grupo de colaboración existente o nuevo que se compone de profesionales de agencias locales, consumidores y familias, y otros grupos de interés, según corresponda.
* Formación profesional basada en la comunidad:
  + Para el CDE esto puede incluir la exploración, evaluación y capacitación profesional no remunerada.
  + Para el DOR esto puede incluir la experiencia laboral remunerada y no remunerada.
  + Para el DDS esto puede incluir oportunidades para voluntarios, prácticas remuneradas y no remuneradas, y educación y capacitación de adultos.
* Empleo competitivo integrado: Este término, o CIE, se define como el trabajo que se realiza a tiempo completo o a tiempo parcial (incluido el trabajo por cuenta propia)-

1. En el cual, a un individuo:
   * Se le compensa a un ritmo que no será inferior al más alto de la tasa especificada en la sección 6 (a) (1) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 (29 U.S.C. § 206 (a) (1)) o la tasa especificada en la ley de salario mínimo estatal o local aplicable; y que no es inferior a la tasa promedio que el empleador paga por el mismo trabajo o uno similar, realizado por otros empleados que no posean discapacidades y que están ubicados en ocupaciones similares por el mismo empleador y que tienen una formación, experiencia y habilidades similares.
   * En el caso de una persona que trabaja por cuenta propia, que produce un ingreso comparable a los ingresos percibidos por otros individuos que no poseen discapacidades y que trabajan por cuenta propia en ocupaciones similares o en tareas similares y que tienen una formación, experiencia y habilidades similares.
   * Es elegible para obtener el mismo nivel de beneficios que otros empleados reciben.
2. Esto es en un lugar donde el empleado interactúe con otras personas que no sean personas con discapacidad (sin incluir el personal de supervisión o las personas que prestan servicios a dicho empleado) en la misma medida que los individuos que no posean discapacidad y que están posiciones similares que interactúan con otras personas.
3. Esto, según proceda, presenta oportunidades para el progreso que son similares a las de otros empleados que no posean discapacidad y que tienen posiciones similares.[[4]](#footnote-4)

La Ley Federal de Rehabilitación de 1973, modificada por la WIOA, busca capacitar a las personas con discapacidad para maximizar el empleo, la autosuficiencia económica, la independencia y la inclusión e integración en la sociedad.

* Empleo adaptado: La WIOA y la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los EE.UU., definen este término como “un proceso flexible, diseñado para personalizar la relación laboral entre un candidato de trabajo y un empleador de una manera que satisfaga las necesidades de ambos. Se basa en una combinación individualizada entre las fortalezas, condiciones e intereses de un candidato de trabajo y las necesidades comerciales identificadas de un empleador. El empleo adaptado utiliza un enfoque individualizado para la planificación del empleo y el desarrollo del trabajo - una persona a la vez...un empleador a la vez”.
* Servicios de Preparación para el Empleo: Este término, o EPS, se refiere a una serie de servicios que proporcionan orientación y dirección a un individuo con ID/DD en el desarrollo de técnicas de búsqueda de empleo y comportamientos adecuados relacionados con el trabajo que mejorarán la inserción laboral de la persona.
* Orientación: El término orientación incluye instrucciones, capacitación, intercambio de regulaciones clave y otra información relacionada, y las estrategias recomendadas promovidas por el Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional. La guía está diseñada para facilitar la colaboración que conduzca a cambios en el servicio y al aumento de la capacidad en los recursos y servicios laborales que resulten en un aumento de los resultados del CIE.
* Grupo de trabajo de implementación: El grupo de trabajo de implementación incluirá a una representación mínima de cada departamento incluyendo expertos en servicios, financiación y datos. La membresía adicional estará condicionada a los recursos disponibles y en caso de participación mínima puede realizarse a través de conferencia telefónica. El grupo de trabajo elaborará recomendaciones que serán revisadas por el Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional.
* Habilidades para la vida independiente: El término se usa para hacer referencia a actividades relacionadas con la vida diaria que incluyen nutrición y planificación de comidas, presupuesto financiero, habilidades sociales, descripción del uso del transporte público y habilidades organizacionales en general.
* Persona: El término persona se utiliza para hacer referencia a una persona con ID/DD incluidos los jóvenes (edades de 14 a 24 años), estudiantes (edades 16 a 21 años) y adultos (edades de 18 años y mayores) que están recibiendo servicios o son elegibles para los servicios de uno o varios de los departamentos, y su familia y/o el representante(s), si los hay, según corresponda a las circunstancias de la persona.
* Programa de Educación Individualizada: Este término, o IEP (Individualized Education Program), es el documento elaborado por una LEA en colaboración con el equipo del IEP de un niño/estudiante que esté participando en educación especial.
* Plan Individualizado de Empleo: Este término, o IPE (Individualized Plan for Employment), es el documento elaborado por el DOR en colaboración con el consumidor que esté participando en un programa de rehabilitación profesional. Incluye una meta laboral y servicios apropiados.
* Plan del Programa Individual: Este término, o IPP (Individual Program Plan), es el documento elaborado por el equipo del centro regional del IPP en colaboración con la persona. Describe las necesidades, preferencias y elecciones de la persona y la familia.
* Decisión informada: Este término se refiere al principio de "decisión informada", en la que se alienta a las personas con ID/DD a participar en el proceso de servicio en la mayor medida posible y tomar decisiones significativas e informadas.
* Discapacidad intelectual y del desarrollo (ID/DD): Este término se refiere a los individuos que han sido diagnosticados con condiciones como autismo, lesión cerebral traumática, discapacidad intelectual, parálisis cerebral, trastorno convulsivo y otra discapacidad del desarrollo. Nótese que, para los propósitos de la recolección de información del Plan, las categorías de discapacidad para ID/DD usadas actualmente por cada departamento varían un poco y se hace una acotación en el Plan.
* Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional: El Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional compuesto por representantes del CDE, DOR y DDS desarrolló el Plan con el aporte procedente de los grupos de interés y supervisará su ejecución.
* Agencia Local Educativa: Este término, o LEA, se refiere a un distrito escolar, una oficina de educación del condado y las escuelas *charter* sin fines de lucro que participan como un miembro de un plan del área local de educación especial.
* Planificación Enfocada en la Persona: A los efectos del Plan, la planificación enfocada en la persona es el concepto del desarrollo de los IEPs, IPEs e IPPs.
* Educación post-secundaria (PSE): Este término se refiere a la educación o formación que se produce después de la escuela secundaria.
* Servicios de transición previos al empleo: Los distritos locales del DOR, en colaboración con las LEA locales proporcionaron las siguientes cinco actividades para los estudiantes con discapacidades, con edades de 16 a 21 años:

1. Asesoramiento en la búsqueda de trabajo.
2. Experiencias de aprendizaje en base al trabajo.
3. Asesoramiento relacionado con las oportunidades de educación superior.
4. Capacitación en el lugar de trabajo.
5. Capacitación sobre la auto-representación.

* Grupos de interés: El término grupos de interés se refiere a personas que representan a todos los californianos, incluidas las personas con ID/DD, familias o representantes, según proceda, el personal del CDE, DOR, DDS, los centros regionales, el Plan del Área Local de Educación Especial (Special Education Local Plan Areas, SELPA), las LEA, los Centros de Recursos Familiares (Family Resource Centers, FRC), los proveedores de servicios, el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California, los socios comerciales y cualquier junta de supervisión y asesoramiento y agencias de defensa.
* Comité directivo: El Comité directivo ha proporcionado comentarios a la dirección del Grupo de Trabajo para el Liderazgo Interinstitucional para ayudar a guiar el desarrollo del Plan. Como parte de la ejecución, el comité se reunirá al menos cada tres meses durante el primer año y al menos dos veces al año durante cinco años mientras se ejecuta el Plan para proporcionar retroalimentación continua. Entre los representantes del Comité directivo se incluyen la Agencia de Salud y Servicios Humanos de California (California Health and Human Servicers Agency, HHSA), el CDE, DOR, DDS y los Derechos para Discapacitados en California (Disability Rights California, DRC).
* Resultados previstos: Un resultado previsto significa un nivel de rendimiento deseado determinado por los datos disponibles o futuros, por ejemplo, un aumento en el porcentaje de las tasas de empleo a través del tiempo.
* Las prácticas de las “Triple E”: El término prácticas de las "Triple E" se refiere a las prácticas emergentes, eficaces y ejemplares que han demostrado tener éxito en el apoyo de mayores oportunidades para las personas con ID/DD para que se preparen y participen en el CIE. Las prácticas "Triple E" ilustran los programas exitosos y los acuerdos locales a través de historias exitosas, si procede, desde la perspectiva del consumidor, de los empleadores y de los servicios. Un ejemplo de una práctica "Triple E" es la provisión gradual de servicios y acuerdos de asociaciones locales. Como parte de la ejecución, las prácticas adicionales "Triple E", a medida que evolucionan, serán identificadas y compartidas en la página web del CIE.
* Servicios y financiación graduales: Servicios únicos proporcionados por más de una fuente de fondos (LEA, DOR y el centro regional) organizados y provistos en un plazo de tiempo, para apoyar mejor los objetivos laborales de cada persona y evitar la duplicación de los servicios.

En las siguientes secciones del Plan se proporciona una descripción del sistema de prestación de servicios de cada departamento y un resumen de las iniciativas actuales y los esfuerzos de colaboración entre los tres departamentos. En la cuarta sección del Plan se abordan las recomendaciones.

# DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SISTEMA INTERINSTITUCIONAL

Esta sección ofrece una breve descripción del sistema de prestación de servicios de cada departamento. La comprensión de cómo funciona cada departamento es un componente esencial para el desarrollo del Plan. Además, el Plan se llevará a cabo en virtud de los requisitos actuales y los recursos de cada departamento para proporcionar material e información cultural y lingüísticamente apropiados.

“Proporcione oportunidades máximas en la comunidad con empleo remunerado o trabajo voluntario..."

*Padre/Proveedor - Comentario recibido a la bandeja de entrada del CIE de California, 18 de mayo de 2015*

## Departamento de Educación de California

El CDE supervisa el sistema escolar público diverso y dinámico del estado, que es responsable de la educación de más de siete millones de niños y adultos jóvenes en más de 9.000 escuelas. El CDE y el Superintendente de Instrucción Pública Estatal son responsables de hacer cumplir las leyes y regulaciones educativas; y de seguir reformando y mejorando los programas públicos de la escuela primaria, los programas de la escuela secundaria, la educación para adultos, algunos programas de preescolar y los programas de cuidado infantil.

El CDE trabaja en cooperación con otras agencias estatales para proporcionar una amplia variedad de apoyos educativos, desde los servicios familiares para bebés y niños en edad preescolar con discapacidades, hasta los pasos previstos para la transición desde la escuela secundaria a estudios superiores, el empleo y la calidad de vida del adulto. El CDE responde a las quejas de los consumidores y administra la IDEA federal, la Ley que Ningún Niño se Quede Atrás (No Child Left Behind Act, NCLB) y en 2017 la Ley Cada Estudiante Triunfa, que sustituirá a la ley NCLB, para los estudiantes con discapacidades de California. Para obtener más información sobre la educación especial, vaya al sitio web sobre la Educación Especial del CDE [División de la educación especial del CDE](http://www.cde.ca.gov/sp/se/)

El CDE brinda liderazgo estatal y orientación política a los programas del distrito escolar de educación especial y servicios a los estudiantes que tienen discapacidades, definidos por el CDE desde los bebés recién nacidos hasta los 21 años de edad. La educación especial se define como los servicios e instrucción especialmente diseñada, sin costo alguno para los padres, para satisfacer las necesidades únicas de los niños con discapacidades.

**Panorama actual**

Durante el año fiscal estatal[[5]](#footnote-5) 2013/2014, hubo aproximadamente **29.000** estudiantes, con edades comprendidas entre 16 a 21 años, inscritos en el sistema de educación pública estatal cuya categoría de discapacidad podría considerarse como ID/DD. **[[6]](#footnote-6)**

**¿Cuáles son los criterios de elegibilidad para la educación especial?**

Un niño calificará como una persona con necesidades especiales, si los resultados de la evaluación requerida por el Código de Educación 56320 demuestran que el grado de deterioro del niño requiere educación especial en una o varias de las opciones del programa autorizado por el Código de Educación 56361. El Programa de Educación Individualizada (IEP) tomará la decisión en cuanto a si los resultados de la evaluación demuestran o no que el grado de deterioro del niño requiere educación especial. "El equipo del IEP deberá tomar en cuenta todo el material relevante que se encuentra disponible sobre el niño. No se debe tomar un único puntaje o los resultados de los puntajes como el único criterio para la decisión del equipo del IEP sobre la elegibilidad del niño para la educación especial”.[[7]](#footnote-7)

**¿Qué es el IEP?**

El CDE proporciona supervisión general, de conformidad con el Título 34 del Código de Regulaciones Federales, sección 300.600, a las LEA que desarrollan e implementan un IEP para estudiantes con discapacidades.

Anualmente, el equipo IEP del estudiante revisa y examina el IEP. Cada tres años, se vuelve a hacer una evaluación al estudiante, a menos de que haya un acuerdo que indique que no es necesario.

El equipo que desarrolla el IEP incluye: los padres del estudiante; el profesor de educación regular del estudiante (si el estudiante está o puede estar participando en un ambiente de educación regular); el profesor de educación especial (si procede, no menos de un proveedor de educación especial) del estudiante; un representante de la LEA, quien está calificado para proporcionar o supervisar la provisión de instrucción especialmente diseñada para satisfacer las necesidades únicas del estudiante y conoce bien el plan de estudios de educación general y la disponibilidad de los recursos de la LEA; un individuo que pueda interpretar las implicaciones educativas de los resultados de la evaluación; según el criterio de los padres o la LEA, otras personas que tengan conocimiento especial sobre el estudiante; y cuando sea apropiado, el estudiante. Se puede incluir, en caso de ser invitados, a los representantes de los centros regionales o el personal local del DOR.

En la medida de lo posible, con el consentimiento de los padres o de un estudiante que haya alcanzado la edad de 18 años, la LEA debe invitar a un representante de cualquier agencia participante que pueda ser responsable de proveer o pagar los servicios de transición.

El IEP debe incluir, tras comenzar antes de la primera vigencia del IEP cuando el estudiante tenga 16 años, o menos si el equipo del IEP lo considera apropiado y se actualiza anualmente:

* Metas apropiadas y medibles de post-secundaria, basadas en las evaluaciones de acuerdo a la edad y relacionadas con la formación, la educación, el empleo, y si procede, con las habilidades de vida independiente.
* Los servicios de transición, incluyendo el curso de estudio, necesarios para ayudar al estudiante a alcanzar esas metas.
* A más tardar un año antes de que el estudiante cumpla 18 años, una declaración de que se le ha informado al estudiante que los derechos otorgados a los padres relacionados con la educación especial serán transferidos al estudiante a los 18 años, a menos de que “la ley estatal determine que el estudiante está incapacitado”. [[8]](#footnote-8)

Los servicios de transición para un estudiante con una discapacidad en un entorno de educación secundaria, son un conjunto coordinado de actividades que:

* Están diseñados para estar dentro de un proceso enfocado en los resultados, que se centra en mejorar el logro académico y funcional del estudiante que posea una discapacidad para facilitar el traslado de los estudiantes desde las actividades en la escuela a las actividades extracurriculares, incluyendo la educación post-secundaria, la formación profesional, el empleo integrado (que incluye el empleo asistido), la educación continua y para adultos, los servicios para adultos, la vida independiente o la participación en la comunidad.
* Se basan en las necesidades individuales del estudiante, teniendo en cuenta las fortalezas, preferencias e intereses del estudiante.
* Incluyen la instrucción, los servicios relacionados, las experiencias comunitarias, el desarrollo del empleo y otros objetivos de la vida adulta después de la escuela, y, si procede, la adquisición de habilidades de la vida diaria y una evaluación vocacional funcional.

## Departamento de Rehabilitación de California

El DOR está autorizado en virtud de la Ley de Rehabilitación de 1973, modificada por la WIOA de 2014 (29 USC § 701 y ss.), a proporcionar servicios de rehabilitación profesional a las personas con discapacidad, incluidos los "jóvenes con discapacidades", desde los 14 a los 24 años, y los "estudiantes con discapacidad" de la escuela secundaria, desde los 16 a los 21 años. El programa de rehabilitación profesional está destinado a maximizar las oportunidades del CIE y la autosuficiencia económica para las personas con discapacidad, incluidas las personas con las discapacidades más significativas que sean compatibles con los puntos fuertes del individuo, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses y con la decisión informada. Un resultado laboral puede incluir entrar o permanecer en el CIE a tiempo completo o tiempo parcial, que incluye, pero no se limita al empleo asistido o al empleo adaptado.

El DOR colabora con los organismos públicos, que incluye las LEA, colegios, programas de rehabilitación comunitaria (Community Rehabilitation Programs, CRP), centros regionales y otros grupos de interés para proporcionar servicios graduales a los consumidores mutuos. En un esfuerzo por servir a tantos consumidores como sea posible, el DOR necesita hacer el máximo esfuerzo por garantizar los servicios y beneficios comparables. Cuando no hay fondos suficientes para atender a todas las personas que son elegibles, el DOR opera bajo una Orden de selección y debe determinar la prioridad de una persona de recibir los servicios de rehabilitación profesional. Actualmente, el DOR está bajo una Orden de selección, pero es capaz de atender a las personas con las discapacidades más significativas. Por lo general, las personas con ID/DD se consideran personas que tienen las discapacidades más significativas. Se mantiene una lista de espera para aquellos a quienes el DOR no puede atender porque no tiene fondos suficientes y porque no cumplen con la prioridad de los servicios en virtud de la Orden de selección.

Hay 104 equipos de Servicios de suministro de rehabilitación profesional (Vocational Rehabilitation Services Delivery, VRSD) en el DOR, que proporcionan servicios de rehabilitación profesional a los californianos con discapacidades elegibles. Cada equipo de VRSD incluye cinco asesores calificados de rehabilitación, dos coordinadores de servicios, un coordinador de empleo, dos técnicos de oficina (general) y un director de equipo.

**Panorama actual**

En el año fiscal estatal 2013/2014, el DOR proporcionó servicios de rehabilitación profesional a aproximadamente 100.000 californianos con discapacidades elegibles por año, en 13 distritos geográficos de la División de Empleo de rehabilitación profesional y un distrito estatal de Servicios para Invidentes dentro de la División de Servicios Especializados. De ellos, se identificaron aproximadamente **1.700** personas con ID/DD de 16 a 21 años de edad y **2.900** de 22 años de edad en adelante.[[9]](#footnote-9)

**¿Cuáles son los criterios de elegibilidad del DOR?**

Para que el DOR considere que una persona es elegible para obtener los servicios, ésta debe:

* Padecer un impedimento físico o mental que produzca un impedimento laboral sustancial.
* Requerir los servicios de rehabilitación profesional para prepararse, conseguir, retener, avanzar o recuperar un empleo que sea consistente con las fortalezas, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses y decisiones informadas únicas de la persona.
* Ser capaz de beneficiarse de los servicios del DOR en base a un resultado laboral en un entorno integrado.

El DOR supone que las personas con las discapacidades más significativas se pueden beneficiar de un resultado laboral y es responsable de proporcionar una evaluación a cada persona para determinar la elegibilidad de la misma y la prioridad de los servicios y las necesidades de rehabilitación profesional. Antes de determinar que un solicitante no puede beneficiarse debido a la importancia de las barreras profesionales de la persona en relación con su discapacidad, el DOR debe explorar las habilidades, rendimiento y capacidad de desempeñarse en entornos de trabajo a través del uso de experiencias laborales de prueba con apoyo apropiado que el DOR proporcione.

**¿Qué es el IPE?**

En colaboración con cada persona, el asesor de rehabilitación cualificado del DOR lleva a cabo funciones clave en todo el proceso de rehabilitación profesional, incluido determinar la prioridad de elegibilidad para los servicios; el desarrollo del Plan Individualizado de Empleo (IPE); cualquier modificación necesaria del IPE; revisión del IPE al menos una vez al año; y determinar el logro de un resultado laboral y/o el cierre del caso.

Uno de los objetivos del empleo y de los servicios correspondientes de rehabilitación profesional, tal como se documenta a través del IPE, es consistente con las fortalezas, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses y decisiones informadas únicas de la persona. El propósito del IPE es ayudar a una persona con ID/DD a que se prepare y participe en el CIE. Los servicios se proporcionan en concordancia con las circunstancias y necesidades únicas de cada persona, que puede incluir, entre otros, los servicios de asesoramiento y orientación profesional, la evaluación, la tecnología de asistencia, el asesoramiento sobre beneficios, los servicios de transición, que incluye los servicios de transición antes del empleo para los estudiantes con discapacidades, la formación o educación post-secundaria, la capacitación en el trabajo, los servicios y apoyos relacionados con el trabajo, tales como el adiestramiento en el trabajo, los servicios de transición previos al empleo, el empleo adaptado y los servicios post-empleo.

Para obtener información específica sobre la prestación de servicios de rehabilitación profesional y el proceso del IEP, lea el [Manual de Información al Consumidor](http://www.dor.ca.gov/Public/Publications-n-Forms.html).

<http://www.dor.ca.gov/Public/Publications-n-Forms.html>

## Departamento de Servicios del Desarrollo de California

La Ley Lanterman (División 4.5 del Código de Bienestar e Instituciones) establece, único para el estado de California, el compromiso de proporcionar servicios y apoyos a personas con [discapacidades del desarrollo](http://www.dds.ca.gov/General/info_about_dd.cfm) a lo largo de su vida. Los servicios y apoyos se proporcionan a través de una combinación de leyes federales, estatales, de condado y servicios del gobierno local, empresas privadas, grupos de apoyo y voluntarios. En 2013, el gobernador Brown promulgó el Proyecto de Ley 1041 (Chesbro) donde se establece la Política del Empleo es Primero en la Ley Lanterman. En concreto, la ley establece que:

*"Es la política del estado dar la más alta prioridad a las oportunidades de empleo integrado, competitivo, a las personas con discapacidades del desarrollo, en edad para trabajar, independientemente de la gravedad de su discapacidad" (Código de Bienestar e Instituciones, Sección 4869 (a) (1))*

El DDS es el organismo a través del cual el Estado proporciona servicios y apoyos a las personas con ID/DD. Entre estas discapacidades se incluye el retraso mental, la parálisis cerebral, la epilepsia, el autismo y las condiciones relacionadas. Los servicios se proporcionan a través de 3 centros de desarrollo estatales (en el proceso de cierre), 1 centro comunitario y a través de contratos con 21 organizaciones sin fines de lucro llamadas [centros regionales](http://www.dds.ca.gov/RC/Home.cfm) Los centros regionales sirven como un recurso local para proporcionar el diagnóstico y la evaluación de la elegibilidad y ayudar a planificar, acceder, coordinar y supervisar los servicios y apoyos necesarios debido a una discapacidad del desarrollo. Además, los centros regionales ayudan a encontrar y acceder a los servicios y apoyos disponibles para las personas con ID/DD y sus familias.

Estos servicios incluyen tanto los servicios previos al empleo y de apoyo laboral. El tipo más común de servicios previos al empleo que los centros regionales financian son los servicios del programa diurno. Los apoyos laborales disponibles a través de los centros regionales incluyen las remisiones al DOR para los servicios de rehabilitación profesional, que son servicios a largo plazo una vez que la persona está en un trabajo integrado a través del programa de empleo asistido, y los servicios pre-vocacionales.

Hoy en día, varios centros regionales están iniciando esfuerzos para trabajar con los proveedores de servicios del programa de actividades laborales para cambiar la prestación de servicios y que se integre y enfoque en lograr las oportunidades del CIE. Los servicios adicionales de preparación para el empleo están disponibles a través de un nuevo código de sub apoyos individualizados dentro de estos servicios conocidos como los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services). En el año fiscal 2016-17, a través de la promulgación del Capítulo 3, Estatutos de 2016 (*Assembly Bill* (AB) x2-1), la legislatura ha autorizado el desarrollo de dos nuevos programas para aumentar las oportunidades del CIE. Un programa proporcionará oportunidades de prácticas remuneradas que conducen al CIE. El segundo es un programa de pago de incentivos a los proveedores de servicios que ayuden a los consumidores a lograr el CIE y a mantener sus puestos de trabajo.

**Panorama actual**

Durante el año fiscal estatal 2013/2014, el DDS atendió aproximadamente a **38.000** personas con ID/DD de 16 a 21 años de edad y a **126.000** de 22 años de edad en adelante.[[10]](#footnote-10)

**¿Cuáles son los criterios de elegibilidad del DDS?**

Una persona calificará para los servicios del centro regional, si tiene una discapacidad que haya comenzado antes de los 18 años de edad, si se espera que continúe indefinidamente y si presenta una discapacidad sustancial. Tal como lo define el Director de Servicios de Desarrollo, en consulta con el Superintendente de Instrucción Pública, entre las personas elegibles se deberá incluir a las personas con una discapacidad intelectual, parálisis cerebral, epilepsia y/o autismo. Este término incluye también las condiciones que dan por resultado una discapacidad que esté estrechamente relacionada con la discapacidad intelectual o que requiera tratamiento similar al que las personas con una discapacidad intelectual necesitan, pero no incluirá otras condiciones de discapacidad que sean únicamente de naturaleza física. La elegibilidad se establece a través del diagnóstico y la evaluación realizada por los centros regionales.

**¿Qué es el IPP?**

La planificación de programas individuales enfocados en la persona ayuda a las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias a fortalecer sus capacidades y aptitudes. Este esfuerzo de planificación no se trata de un solo evento o reunión, sino de una serie de conversaciones o interacciones entre un equipo de personas, incluyendo a la persona con una discapacidad del desarrollo, su familia (si procede), representante(s) del centro regional y otros. El documento conocido como el Plan de Programa Individual (Individual Program Plan, IPP) es un registro de las decisiones que toma el equipo de planificación.

Como parte del proceso de planificación, este equipo ayuda al individuo a desarrollar una descripción que incluya: un lugar para vivir preferido, personas con quien socializar favoritas y tipos de actividades diarias preferidas, incluidos los trabajos preferidos. Esta descripción se denomina un futuro preferido, y se basa en las fortalezas, capacidades, preferencias, estilo de vida y antecedentes culturales de la persona.

El equipo de planificación decide lo que se debe hacer, quién lo hace, cuándo y cómo, si la persona comenzará (o continuará) trabajando con miras al futuro preferido.

Para obtener información específica sobre el proceso del IPP consulte el [Manual de recursos del Plan de Programa Individual.](http://www.dds.ca.gov/RC/IPPManual.cfm)

<http://www.dds.ca.gov/RC/IPPManual.cfm>

El IPP recoge los servicios y apoyos y quién proporcionará los servicios y apoyos, incluidos aquellos financiados por otras entidades diferentes al centro regional y aquellos que el centro regional financiará.

# Iniciativas actuales y colaboración

Se desarrollaron las iniciativas actuales y los esfuerzos de colaboración que han demostrado tener éxito en el apoyo a mayores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad como parte del Plan. El intercambio de información acerca de estas iniciativas y esfuerzos de colaboración proporcionarán información a los proveedores de servicios existentes que están tratando de mejorar su capacidad de apoyar a las personas con ID/DD para lograr el CIE. En esta sección se identifican estos esfuerzos a nivel local, estatal y nacional. Estos esfuerzos son fundamentales para el desarrollo y el apoyo de las prácticas "[Triple E](#Triple)" a nivel local.

"...el trabajo brinda ese lugar donde podemos mirar hacia adelante... para alcanzar las metas..."

*Padre- Foro de Grupos de interés del CIE de California, 15 de mayo de 2015*

## Nivel local

Las iniciativas a nivel local y las colaboraciones son fundamentales para el Plan ya que demuestran las posibles vías "[Triple E](#Triple)" hacia el CIE en la práctica. Las iniciativas y esfuerzos de colaboración a nivel local incluyen, entre otros, los siguientes:

* Programa de Colaboración para la Transición (Transition Partnership Program, TPP)

El TPP es un proyecto conjunto entre el DOR y el CDE. El TPP crea colaboraciones entre las LEA seleccionadas y el distrito local del DOR. El TPP proporciona servicios vocacionales para la transición exitosa de los estudiantes con discapacidad a un empleo significativo. Estos programas proporcionan servicios de transición previos al empleo a los estudiantes con discapacidad de conformidad con la WIOA. Del 1 de julio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2015, había 17.629 personas en el TPP. De ellos, 994 eran personas con ID/DD.

* College to Career Pilot (C2C)

El programa piloto C2C es una asociación entre el DOR y los colegios universitarios seleccionados para atender a las personas con ID/DD. Concebido como una alternativa al empleo asistido tradicional, el C2C fue diseñado para proporcionar servicios vocacionales y apoyos para la formación profesional a nivel universitario que conducen al CIE. El programa proporciona instrucción profesional, experiencias y prácticas de trabajo y servicios de desarrollo laboral y de colocación que dan como resultado la preparación del personal y la colocación del CIE con apoyos naturales. Hay ocho programas piloto C2C, tres de ellos han sido recientemente aprobados y aún no se han implementado. Entre los cinco programas piloto existentes, se atendieron a 304 personas con ID/DD.

* WorkAbility l

WorkAbility l es un subsidio competitivo, administrado por el CDE y ejecutado por las LEA que proporciona capacitación integral previa al empleo, prácticas laborales y seguimiento a los estudiantes de secundaria en educación especial que se encuentran en la transición de la escuela al trabajo, a la vida independiente y a la educación o formación superior. Durante el año escolar 2014/2015, hubo 18.689 personas con ID/DD que participaron en WorkAbility I, de ellos, 6.100 tenían experiencia laboral remunerada. En ese año, el CDE dio instrucciones a las escuelas a no utilizar los fondos de WorkAbility I para apoyar el empleo en entornos con salarios inferiores al mínimo.

## Nivel estatal

Las iniciativas y colaboraciones a nivel estatal son fundamentales para el Plan ya que crean y fomentan entornos para apoyar la trayectoria al CIE. Las iniciativas y esfuerzos de colaboración a nivel estatal incluyen, entre otros, los siguientes:

* Lograr una Mejor Experiencia de Vida en California (California Achieving a Better Life Experience, CalABLE)

En el 2015, el Gobernador Brown firmó la Ley Lograr una Mejor Vida (ABLE). CalABLE permite a los individuos calificados que tienen discapacidades y a sus familias abrir una cuenta de ahorros libre de impuestos sin la preocupación de perder asistencia gubernamental importante. La ley establece una junta que administrará el programa de ahorros de CalABLE. Tanto el director del DOR y como el del DDS son miembros de esta junta. <http://treasurer.ca.gov/able/index.asp>

* Comunidad de prácticas de California sobre la transición secundaria (California Community of Practice on Secondary Transition, CoP)

Los miembros del CDE, DOR y DDS son miembros de la CoP. La CoP consiste en estudiantes, padres, educadores, empresas y representantes de agencias estatales sin fines de lucro que se reúnen mensualmente para unirse en torno a temas, con diferentes perspectivas, que afectan la transición en la educación secundaria de estudiantes con discapacidades. La misión de la CoP es garantizar la transición transparente de la prestación de servicios que producirán resultados positivos luego de la escuela para los estudiantes con discapacidades. El CDE lidera mediante convocatoria a la CoP y conserva la información de distribución de servicios de la CoP sobre las últimas iniciativas que influyen en la transición de la educación secundaria. En 2015, la CoP, asociada con la Alianza de transición de California, capacitó a más de 1.000 personas en transición de la educación secundaria.

* Consorcio de Empleo de California para los Jóvenes y Adultos Jóvenes con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2011-2016)

El CDE, DOR y DDS trabajan como parte de un consorcio estatal conocido como el Consorcio de Empleo de California para los Jóvenes y Adultos Jóvenes con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, para mejorar los resultados y el proceso de transición de la escuela al empleo y/o a la educación post-secundaria para los jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. El CDE, DOR y DDS colaboran con más de 45 representantes de 23 agencias estatales, centros regionales, organizaciones, familias y autogestores con responsabilidades en la educación, la coordinación de la transición, la rehabilitación, el empleo y el apoyo a los jóvenes con discapacidades. La Administración sobre las Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo de EE.UU. financia este proyecto a través de una beca para lograr un cambio de políticas que apoyen los resultados del CIE para los jóvenes en edad de transición.

* Política del Empleo es Primero de California

Como parte de un cambio en los sistemas nacionales, California ha adoptado acciones políticas formales para incrementar los resultados del CIE para los californianos con discapacidades significativas. El 9 de octubre de 2013, el Gobernador Brown firmó el Proyecto de Ley 1041, el cual estableció en estatuto una Política del Empleo es Primero (Código de Bienestar e Instituciones, sección 4869(a)(1)).

El estatuto señala que las oportunidades para un empleo integrado y competitivo deben tener la prioridad más alta para individuos en edad laboral con discapacidades del desarrollo, sin importar la severidad de sus discapacidades. La firma del MOU en diciembre de 2014 para desarrollar este Plan para reformar representa otro paso para identificar estrategias y así incrementar el CIE, conforme al AB 1041 (Código de Bienestar e Instituciones, secciones 4868-4869).

* Fundación de California para los Centros de la Vida Independiente

La Fundación de California para los Centros de la Vida Independiente (California Foundation for Independent Living Centers, CFILC) es una corporación sin fines de lucro registrada como 501(c)(3). Sus miembros son los Centros de la Vida Independiente de California y su junta directiva está compuesta por los Directores Ejecutivos pertenecientes a cada uno de los Centros para la Vida Independiente (Independent Living Centers, ILC). La CFILC ofrece información, capacitación y apoyo de pares que permite a los centros individuales mejorar su efectividad al crear un cambio positivo en sus comunidades locales. A nivel estatal y federal, la CFILC trabaja para coordinar esfuerzos con el fin de lograr cambios positivos de las políticas públicas que beneficien a las personas con discapacidades.

* CaPROMISE (Promoción de la Preparación de Menores Bajo el Programa de Seguridad de Ingreso Suplementario de California) Subsidio (2013-2018)

CaPROMISE es la beca más grande de las seis becas concedidas a nivel nacional por el Departamento de Educación de EE.UU. dirigida por el DOR en colaboración con el Departamento de Desarrollo del Empleo, CDE, DDS, el Departamento de Servicios Sociales, el Departamento de Servicios de Salud y el San Diego State University Interwork Institute. El propósito de CaPROMISE es mejorar el suministro y coordinación de los servicios y apoyos de la Seguridad de Ingreso Suplementario (Supplemental Security Income, SSI) de los menores que reciben los servicios y sus familias con el fin de lograr mejores resultados, tales como completar la educación superior y la capacitación laboral para obtener el CIE, que pueden dar lugar a reducciones a largo plazo de la dependencia de los menores que reciben los servicios de la SSI. CaPROMISE fue diseñada con el fin de aumentar la autosuficiencia económica.

<https://www.capromise.org/>

* Alianza de transición de California (CATA)

. Organización sin fines de lucro que agrupa a la CoP y apoya a los profesionales que ayudan a los jóvenes y las familias en la transición de la educación secundaria a la vida adulta. El CDE, DOR y DDS participan en las actividades de CATA y en estrecha colaboración con sus miembros, la Alianza de transición de California desarrolla herramientas, capacitaciones y recursos para la transición en la educación secundaria.

[www.catransitionalliance.org](http://www.catransitionalliance.org/)

* Consejo sobre el Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (California Workforce Development Board, CWDB)

El CWDB es responsable de ayudar al gobernador en la ejecución de las tareas y responsabilidades requeridas por la WIOA federal de 2014. El Consejo asiste al gobernador en el establecimiento y dirección de la política en el área del desarrollo de la fuerza laboral. Todos los miembros del Consejo son nombrados por el gobernador y representan las múltiples facetas del desarrollo de la fuerza laboral: el negocio, el trabajo, la educación pública, la educación superior, el desarrollo económico, las actividades juveniles, el empleo y la capacitación, así como la Legislatura. En virtud de la WIOA, el DOR trabaja en estrecha colaboración con sus socios principales, empresas y otras partes interesadas para desarrollar e implementar un plan de estado unificado que identificará las regiones clave de la fuerza laboral en todo el estado. Estas regiones de desarrollo de la fuerza laboral estarán dirigidas por áreas locales de desarrollo laboral y por el America’s Job Center of Californiasm (one-stop), e incluirán las oportunidades del CIE para las personas con ID/DD.

* Comité de Acción del Programa Cooperativo (Cooperative Program Action Committee, CPAC)

El DOR estableció el CPAC como un medio para proporcionar información y recabar comentarios sobre temas relacionados con todos los programas de cooperación estatal. El comité está compuesto por representantes de todos los tipos de agencias cooperativas locales asociadas, incluyendo el CDE, las LEA, las agencias de salud mental, los colegios y los Programas comunitarios de rehabilitación sin fines de lucro. El CPAC proporciona aportes al DOR que puede resultar en el desarrollo o modificación de las políticas y procedimientos. El CPAC promueve la eficacia de los acuerdos de cooperación mediante la mejora de la comunicación y el intercambio de información. El objetivo general del CPAP es mejorar la prestación de servicios de empleo para que los consumidores del DOR que son atendidos en programas cooperativos obtengan resultados exitosos de empleo.

* Acuerdo interinstitucional entre el DOR y el CDE

El propósito del acuerdo interinstitucional es crear un sistema coordinado de servicios educativos y de rehabilitación profesional, que dé como resultado una transición efectiva y eficiente de la escuela a la educación secundaria y al empleo a los estudiantes en la escuela secundaria con discapacidades que sean elegibles.

* Reuniones interinstitucionales entre el DOR y el DDS

El DOR y el DDS se reúnen regularmente para coordinar los servicios de capacitación y empleo para los consumidores mutuos del centro regional. El alcance del trabajo de las reuniones interinstitucionales entre el DOR y el DDS incluye una guía de actividades que sean compatibles con la colaboración a largo plazo entre los departamentos y aclara las funciones y responsabilidades para apoyar a los consumidores mutuos de los servicios del DOR y del DDS. Este foro permite que los departamentos proporcionen asistencia técnica al personal de los centros regionales y locales del DOR a medida que se identifican las barreras y problemas.

* Tablero de datos de empleo

El SCDD, el DDS y el Consorcio de Empleo de California para los Jóvenes y Adultos Jóvenes con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo tienen un proyecto conjunto de crear un tablero de datos de empleo alojado en la página web del SCDD. Este tablero de datos utiliza los datos disponibles actualmente para proporcionar una visión de la situación estatal de los resultados del CIE para las personas con ID/DD. A medida que existan mejores fuentes de datos, se actualizará y mejorará el tablero.

<http://www.scdd.ca.gov/employment_data_dashboard.htm>

* Consejo Estatal sobre el Comité del Empleo es Primero para las Discapacidades del Desarrollo

Los representantes del CDE, DOR y DDS son miembros del Comité del Empleo es Primero del Consejo de Estado sobre las Discapacidades del Desarrollo (State Council on Developmental Disabilities, SCDC) y participan en las reuniones trimestrales del comité. En virtud de los estatutos del estado, el Comité del Empleo es Primero trabaja para identificar las estrategias eficaces y las funciones y responsabilidades a nivel local y estatal. El comité también hace recomendaciones sobre la recopilación de datos y el aumento del CIE como un resultado para las personas con ID/DD en edad de trabajar. Presenta un informe anual a la legislatura con respecto al progreso en la contratación de personas con discapacidades de desarrollo y recomendaciones para el cambio.

<http://www.scdd.ca.gov/Employment_First_Committee.htm>

* Consejo Estatal para la Vida Independiente

El Consejo Estatal para la Vida Independiente (State Independent Living Council, SILC) es un consejo compuesto por 18 miembros designados por el Gobernador, cuya función es maximizar las oportunidades para personas con discapacidad que desean vivir de manera independiente. La membresía del SILC constituye una muestra representativa del movimiento de vida independiente en California y, por ley, la mayoría de los miembros voluntarios del consejo son personas con discapacidad.

* Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services)

Los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) son un servicio desarrollado recientemente por el DDS y puesto a disposición de todos los centros regionales en todo el estado que permiten que las personas con ID/DD opten por los servicios del programa diurno tradicional para recibir servicios individualizados para alcanzar el objetivo del CIE. El alcance, tipo y duración de los servicios que serán proporcionados están determinados a través del proceso de planificación enfocado en la persona y están especificados en el IPP. Los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) están diseñados para fomentar las oportunidades de promoción del desarrollo o mantenimiento del empleo, las actividades voluntarias y/o el desarrollo de la educación post-secundaria y para maximizar la capacidad de la persona de dirigir sus propios servicios. El resultado previsto para estos servicios es aumentar la capacidad de la persona de llevar una vida integrada e inclusiva. En el año fiscal 2013/2014, 3.299 personas con ID/DD participaron en los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services).

* Asociación para la experiencia laboral

El DDS y el Programa del Distrito Escolar Unificado de Sacramento para la Educación Especial (estudiantes de 18 a 21 años de edad) han colaborado para crear un programa de prácticas para estudiantes interesados en un posible empleo en el gobierno estatal. Los estudiantes participan en una pasantía, con el apoyo de los profesores y ayudantes, para aprender sobre el entorno de trabajo del estado, tienen la oportunidad de experimentar una variedad de tareas propias de los trabajadores administrativos estatales, desarrollar habilidades sociales, crear sus hojas de vida y se les asiste en la búsqueda del proceso de contratación estatal si eligieron solicitar un puesto de trabajo estatal luego de la escuela secundaria.

## Nivel nacional

La política a nivel nacional y los requisitos federales de cada departamento son fundamentales para el Plan ya que establecen la infraestructura principal que se utiliza para desarrollar el Plan.

La política nacional y los requisitos federales son los siguientes:

* La Política del Empleo es Primero.
* La Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA)
* La Ley Federal de Rehabilitación de 1973, modificada por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) en 2014.
* Centro de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS), publicado en 2014.
* Ley ABLE.

Política del Empleo es Primero.

La Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (ODEP) y la Administración sobre las Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo han realizado inversiones significativas para ayudar a los estados a crear el cambio de sistemas, que se traducen en mayores oportunidades de empleo competitivo integrado para las personas con discapacidades significativas. Esta prioridad refleja el creciente apoyo a un movimiento nacional denominado el Empleo es Primero, una estructura para el cambio de sistemas que se centra en la premisa de que todos los ciudadanos, incluidas las personas con discapacidades significativas, son capaces de participar plenamente en el empleo integrado y en la vida comunitaria.

Bajo este enfoque, se insta a los sistemas de financiación pública a alinear las políticas, las prácticas de prestación de servicios y las estructuras de reembolso para que se comprometan al empleo integral comunitario como la principal opción con respecto al uso de los servicios diurnos y de empleo financiados con fondos públicos para los jóvenes y adultos con discapacidades significativas. La ODEP ha iniciado el primer Programa de Tutoría y Liderazgo Estatal del Empleo es Primero (Employment First State Leadership Mentoring Program, EFMP), una iniciativa de cambio para todos los tipos de discapacidades y todos los tipos de sistemas. El EFSLMP está proporcionando una plataforma para equipos estatales multidisciplinares para centrarse en la implementación fiel del enfoque del Empleo es Primero a través de la alineación de las políticas, la coordinación de los recursos y la actualización de los modelos de prestación de servicios para facilitar el aumento de las opciones de empleo integrado para las personas con las discapacidades más significativas. A partir de 2015, 46 estados, incluyendo California, están involucrados en las actividades del Empleo es Primero, incluyendo 32 con acciones políticas formales.

La Ley de Educación para Individuos con Discapacidades

El Departamento de Educación de EE.UU, de conformidad con el Título 34 del Código de Regulaciones Federales, sección 300.600, exige que las LEA desarrollen e implementen IEP para estudiantes con discapacidades. La IDEA de 1975, modificada en 2004, es una ley que garantiza los servicios a los niños con discapacidad a nivel nacional. La IDEA rige cómo los estados y las agencias públicas proporcionan intervención temprana, educación especial y servicios relacionados a más de 6,5 millones de bebés, niños pequeños, niños y jóvenes con discapacidad que son elegibles. Los bebés y niños pequeños con discapacidades (desde el nacimiento hasta los 2 años de edad) y sus familias reciben servicios de intervención temprana de conformidad con la Parte C. de la IDEA. Los niños y jóvenes (desde los 3 a los 21 años de edad) reciben educación especial y servicios relacionados de conformidad con la Parte B de la IDEA

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral

El 22 de julio de 2014, el presidente Obama firmó la WIOA, que deroga la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo de 1998 y modificó la Ley de Rehabilitación de 1973. Esta ley federal introduce cambios importantes en los programas de rehabilitación profesional y de vida independiente en California y en todo Estados Unidos.

Los nuevos requisitos establecidos en la WIOA que afectan a los servicios de rehabilitación profesional incluyen, entre otros:

* Servicios de transición previos al empleo: el DOR, en coordinación con las LEA, está obligado a proporcionar cinco tipos de servicios de transición previos al empleo a estudiantes con discapacidades, en edades comprendidas entre los 16 a los 21 años de edad, que son elegibles o potencialmente elegibles para los servicios de rehabilitación profesional. Ahora se debe utilizar el quince por ciento de la fracción federal de las becas de rehabilitación profesional del DOR para los servicios de transición previos al empleo. Los servicios de transición previos al empleo también incluyen nueve tipos de servicios adicionales, en la medida en que se mantiene la financiación reservada y se incluyen los esfuerzos para coordinar la transición mediante la colaboración con otras entidades.
  + Las cinco actividades requeridas de servicios de transición previos al empleo son:
    1. Asesoramiento en la búsqueda de trabajo.
    2. Experiencias de aprendizaje en base al trabajo.
    3. Asesoramiento relacionado con las oportunidades de educación superior.
    4. Capacitación en el lugar de trabajo.
    5. Capacitación sobre la auto-representación.
* Salario inferior al mínimo: la WIOA prohíbe que los empleadores compensen a cualquier persona con 24 años o menos que tenga una discapacidad con un salario inferior al mínimo, a menos que se documente el cumplimiento de actividades específicas. La WIOA determina que el salario inferior al mínimo es menor al salario mínimo federal e identifica las actividades específicas que deben ser documentadas, que incluyen los servicios de transición previos al empleo, la orientación profesional y la información y referencias diseñadas para que la persona pueda obtener el CIE.
* El empleo asistido (Supported Employment, SE): para una persona con una discapacidad más significativa, la WIOA define al SE como CIE, que incluye el empleo adaptado o el empleo en un entorno de trabajo integrado en el que las personas trabajan a corto plazo (de 6 a 12 meses) en busca del CIE, que es individualizado, personalizado y acorde con las fortalezas, capacidades, intereses y las decisiones informadas de la persona. La definición de los servicios de SE ahora incluyen dos términos nuevos: el empleo adaptado y el empleo competitivo integrado.
* Servicios de empleo asistido: el DOR puede proporcionar servicios de apoyo continuos, incluido el empleo adaptado, que es necesario para apoyar y mantener a una persona con una discapacidad más significativa en el SE por hasta 24 meses, en lugar de 18 meses, y se podrá extender ese período de ser necesario para lograr los objetivos de empleo del consumidor.
* Empleo competitivo integrado (Competitive Integrated Employment, CIE): la WIOA pone especial énfasis en la obtención del CIE. Por lo tanto, los servicios de rehabilitación profesional deben estar diseñados para maximizar la capacidad de las personas con discapacidades, incluidas las personas con las discapacidades más significativas, para lograr el CIE a través del empleo adaptado, el empleo asistido y otros servicios individualizados.

Exenciones de servicios basados en el hogar y en la comunidad

En enero de 2014, el CMS federal publicó regulaciones finales que definen cómo se constituye un entorno basado en el hogar y en la comunidad a efectos de reembolso de Medicaid. Estas reglas afectan a los programas de exención 1915 (c), a los programas del Plan estatal 1915 (i) y a los planes estatales Community First Choice para los HCBS 1915 (k), proporcionados a través de Medicaid. El objetivo de las regulaciones es garantizar que las personas reciban los HCBS en entornos integrados y apoyar el acceso completo a la comunidad en general.

Los entornos de los HCBS ya no se definen en base a lugares específicos, geografía o características físicas, sino más bien en la naturaleza y la calidad de las experiencias de la persona. En virtud del desarrollo del Plan, la dirección del CMS establece que "El entorno se integra y apoya el pleno acceso de las personas que reciben Medicaid HCBS a la comunidad en general, incluyendo oportunidades para buscar empleo y trabajar en entornos competitivos e integrados, participar en la vida comunitaria, controlar los recursos personales y recibir servicios en la comunidad, con el mismo grado de acceso que las personas que no reciben Medicaid HCBS". Los estados tienen hasta cinco años para implementar los cambios en los requisitos de entornos basados en el hogar y en la comunidad en las solicitudes aprobadas. Se deben acatar todas las exenciones nuevas antes de la aprobación e implementación.

La entrada en vigor de la normativa fue el 17 de marzo de 2014, que debe ser acatada plenamente hasta marzo de 2019. Como administrador de los servicios de exención de los HCBS, el DDS está trabajando para ajustar sus servicios a las nuevas normas, específicamente el nuevo requisito sobre el entorno (o ubicación) de los servicios. Se exige que el entorno esté integrado y apoye el pleno acceso de las personas que reciben Medicaid HCBS a la comunidad en general, incluyendo oportunidades para buscar empleo y trabajar en entornos competitivos e integrados, participar en la vida comunitaria, controlar los recursos personales y recibir servicios en la comunidad, con el mismo grado de acceso que las personas que no reciben Medicaid HCBS.

Para obtener información adicional acerca de las normas de exención de los HCBS, visite este sitio web: <http://www.dds.ca.gov/HCBS/index.cfm>.

Ley ABLE

La Ley Lograr una Mejor Experiencia de Vida (ABLE) de Stephen Beck, Jr. fue firmada para convertirse en ley el 19 de diciembre de 2014. La ley otorga a los individuos elegibles con discapacidad la facultad para establecer “cuentas ABLE” para beneficiarios calificados que se asemejan a los programas de matrículas calificados, comúnmente llamados “cuentas 529”, que han sido establecidas de conformidad con esa sección del código de impuesto desde 1996. Las nuevas cuentas ABLE permitirán más decisiones individuales y control sobre los consumos calificados en gastos por discapacidad y decisiones de inversiones limitadas, mientras se protege la elegibilidad para Medicaid, Seguridad de Ingreso Suplementario y otros beneficios federales importantes para personas con discapacidad.

# Enfoque para el cambio

El enfoque en los servicios del CIE y en el aumento de los resultados del CIE para las personas con ID/DD identificadas en esta sección están separados por cada meta del Plan y se divide en las siguientes dos fases, según proceda:

* Fase I: la Fase I representa las primeras acciones que se pueden implementar dentro de los estatutos y regulaciones existentes y el uso de los recursos actuales. Se espera que estas acciones comiencen dentro de los primeros 12 meses de la ejecución del Plan y continuarán durante los próximos cinco años.
* Fase II: la Fase II representa una variedad de procesos y estrategias administrativas estatales continuas, que se utilizan para administrar los programas a largo plazo, más allá de la aplicación inicial de la Fase I del Plan.

“...tomo mi tiempo para escucharme... Yo sé lo que quiero y lo que necesito..."

*Miembro - Reunión del Consejo Asesor del Consumidor ARCA, 10 de Abril de 2015*

Los objetivos, estrategias y acciones en esta sección se centran en las siguientes cinco vías de desarrollo profesional fundamentales hacia el CIE:

1. Servicios de transición

De conformidad con la IDEA, los "niños" con discapacidad tienen a su disposición una educación pública gratuita y apropiada (free appropriate public education, FAPE) que enfatiza la educación especial y servicios relacionados diseñados para satisfacer sus necesidades únicas y prepararlos para la educación, el empleo y la vida independiente. A los efectos del Plan, estos servicios de educación promueven una vía para el empleo basado en las necesidades, intereses y habilidades individuales de cada joven o estudiante. Se presume que todos los estudiantes con discapacidad, a través de los procesos de los departamentos sobre la planificación enfocada en la persona, tendrán la oportunidad de identificar sus objetivos de empleo y, según proceda, desarrollar su camino laboral individual.

Los nuevos requisitos federales en virtud de la WIOA exigen que el personal del DOR participe en las reuniones del IEP para colaborar en el proceso de transición, cuando el estudiante, padre(s) o el equipo del IEP lo invite. Además, la WIOA requiere la creación de un memorando de entendimiento entre la rehabilitación profesional y la agencia responsable de proporcionar servicios a las personas con ID/DD (el DOR y el DDS, respectivamente, en California). La intención de estos cambios es mejorar la colaboración a nivel local para los jóvenes/estudiantes con discapacidad, en el proceso de transición de la escuela a la vida adulta. Para los estudiantes en California, esto se respaldaría mejor con la coordinación de las metas y los servicios descritos en el IEP, IPE e IPP de cada estudiante, según proceda. Cada agencia, personal local de la escuela, personal local del DOR y el personal del centro regional local tienen un papel que desempeñar en la coordinación de la transición del estudiante a la vida adulta. Remítase a la guía conjunta de la Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación de Estados Unidos (Office of Special Education and Rehabilitation, OSERS), una Guía de transición para educación post-secundaria y empleo para estudiantes con discapacidades.

Se ha establecido WorkAbility I y TPP en algunos distritos escolares para mejorar la experiencia laboral y las oportunidades de preparación laboral para los estudiantes con discapacidades. Algunas escuelas no cuentan con estos recursos. El Plan fomentará el desarrollo de opciones en las Agencias Locales Educativas y a nivel estatal para aumentar las oportunidades de experiencias laborales remuneradas y no remuneradas, durante la escuela secundaria. Entre las opciones se pueden incluir los acuerdos con organizaciones locales voluntarias, oportunidades de prácticas, asociaciones entre las LEA y los proveedores de servicios laborales para adultos con el objetivo de aumentar las oportunidades de pruebas y evaluaciones laborales y la asociación con el DOR para proporcionar una experiencia de trabajo como parte de los servicios de transición previos al empleo exigidos por la WIOA para los estudiantes de secundaria con discapacidad, que tengan entre 16 y 21 años de edad.

1. Vías para el empleo de adultos

Los centros regionales ofrecen una gama de servicios a los consumidores para "permitir que las personas con discapacidades del desarrollo se aproximen al patrón de vida cotidiana que gozan las personas de la misma edad sin discapacidades" (Código de Bienestar e Instituciones, sección 4691 (a)). Posterior a la promulgación de la Política del Empleo es Primero y de la Guía de los CMS, los servicios diurnos más individualizados e integrados que incluyen las actividades preparatorias de empleo serán un método para ayudar a las personas que eligen prepararse y hacer la transición al CIE.

Los servicios y apoyos que permiten que las personas planifiquen y tomen decisiones informadas sobre el tipo de campos profesionales en los que quieren alcanzar el CIE se proporcionan normalmente antes de la colocación laboral y sobre el apoyo en el trabajo. Se pueden proporcionar los servicios mientras se está en la escuela, en la educación post-secundaria, en la formación profesional y en los servicios diurnos. Se diseñan los esfuerzos para secuenciar efectivamente la financiación de los servicios, la planificación del desarrollo laboral y otros servicios pre-vocacionales para preparar a las personas para el CIE.

Las vías para el empleo de adultos incluyen la oportunidad de aprender acerca de los intereses y habilidades de una persona; la observación de profesionales o la participación en los ensayos y prácticas de trabajo; y el acceso a la información acerca de los servicios y apoyos laborales. Para las personas que utilizan los beneficios públicos, la planificación de beneficios es usualmente necesaria para entender cómo los empleos remunerados influyen en los beneficios de cada uno. Las vías para el empleo de adultos pueden estar disponibles en una variedad de sistemas de servicios incluyendo la educación, la educación para adultos, la America’s Job Center of California (one-stop) y entornos de programas diurnos.

En el espíritu de colaboración, se alentará a los centros regionales que han adoptado una Política del Empleo es Primero a compartir su política con los centros regionales que no han adoptado una Política del Empleo es Primero. Según sea necesario, se proporcionará asistencia técnica a los centros regionales y a sus comités para completar este trabajo. Además, los centros regionales y sus consejos pueden aportar información al grupo de trabajo del CIE sobre los cambios que puedan ayudar a apoyar a las personas para lograr el CIE.

1. Actividades de Educación Post-Secundaria

Como una ruta hacia el empleo, las actividades de educación post-secundaria, tales como los programas de formación profesional, los programas universitarios, las pasantías y los programas de educación para adultos, ayudan a las personas a prepararse para la carrera que elijan.

Las actividades de educación post-secundaria pueden incluir una amplia gama de programas de educación para adultos y/o de formación profesional. La ruta que una persona elija debe estar vinculada con el proceso de planificación de la carrera y el apoyo necesario para lograr la meta profesional que la persona identifica. Para aprovechar los recursos existentes, los grupos de colaboración locales pueden considerar invitar a las entidades que proporcionan estas actividades de educación post-secundaria y de capacitación para formar parte de los esfuerzos de planificación de los grupos de colaboración. El propósito de invitar a los proveedores de educación post-secundaria a participar en el grupo de colaboración local es identificar los recursos para apoyar a las personas con ID/DD para que participen en los programas de educación post-secundaria que conducen a los resultados del CIE. Un ejemplo de este tipo de asociación sería el uso de los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) para proporcionar apoyos a una persona inscrita en un programa de un colegio universitario.

1. Servicios de empleo asistido, empleo adaptado y otras opciones de apoyo en el empleo.

Entre las actividades para ayudar a los consumidores a lograr el CIE se puede incluir la prestación de servicios de colocación. Esto incluye la negociación con los empleadores, capacitación laboral a corto plazo o continuo y el desarrollo o transición a los apoyos naturales.

Existen múltiples rutas que una persona puede tomar para lograr el CIE. Entre ellas se encuentran el empleo asistido y el empleo adaptado.

* El empleo asistido está diseñado para personas con las discapacidades más significativas, a quienes históricamente no se les ha producido el CIE; o a quienes han tenido un CIE interrumpido o intermitente, debido a una discapacidad significativa. Está dirigido a personas que, debido a la naturaleza y la gravedad de su discapacidad, necesitan servicios de empleo asistido intensivos y servicios extendidos después de la transición de la financiación del DOR a la del centro regional con el fin de realizar el trabajo en cuestión. Incluye un conjunto específico de servicios normalmente financiados por el programa DOR SE hasta por 24 meses, y es posteriormente financiado como servicios extendidos por el programa de servicios de habilitación de los centros regionales. Los servicios incluyen apoyos de colocación y orientación laboral por hora. Estos servicios graduales del DOR y del centro regional pueden apoyar a un consumidor en el trabajo mientras esos servicios sean necesarios y también pueden ser financiados por el centro regional, en caso de que el DOR, como resultado de una [Orden de selección](#Order), sea incapaz de proporcionar estos servicios.
* El empleo adaptado es un concepto relativamente reciente y la WIOA y la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los EE.UU., definen este término como “un proceso flexible, diseñado para personalizar la relación laboral entre un candidato de trabajo y un empleador de una manera que satisfaga las necesidades de ambos. Se basa en una combinación individualizada entre las fortalezas, condiciones e intereses de un candidato de trabajo y las necesidades comerciales identificadas de un empleador. El empleo adaptado utiliza un enfoque individualizado para la planificación del empleo y el desarrollo del trabajo - una persona a la vez...un empleador a la vez”.

Algunas personas también pueden alcanzar y recibir apoyo en el CIE a través de otros mecanismos, como el empleo por cuenta propia, los programas de prácticas, los programas de formación profesional y los apoyos naturales. Independientemente de la ruta hacia el CIE, la coordinación, colaboración y cooperación en áreas locales permitirá que varias entidades trabajen en conjunto en nombre de los buscadores de empleo individuales. Esto reducirá la duplicación de esfuerzos y maximizará los fondos existentes.

1. Participación del socio comercial

La participación de los socios comerciales es el desarrollo y la coordinación de los vínculos y la capacitación "orientada al trabajo" con los trabajos regionales y sectoriales en la comunidad comercial, con el fin de aumentar las oportunidades significativas de empleo para las personas con ID/DD. Los vínculos con socios comerciales aumentan la conciencia del proveedor de servicios y del consumidor sobre las oportunidades disponibles y las necesidades del personal de las empresas. También aumenta la conciencia de la comunidad empresarial sobre los beneficios de la contratación de personas con discapacidad. A través de estos vínculos, se ha alcanzado un amplio alcance y participación con los socios comerciales y se ha proporcionado capacitación para y por los socios comerciales.

**Metas, objetivos, resultados previstos y estrategias**

El principal resultado del Plan es incrementar el número de personas que tienen ID/DD (al menos 75% de aquellos que son elegibles para recibir los servicios del centro regional) en el CIE. En la actualidad, un promedio estimado de 780 individuos con ID/DD participan en el CIE por año. A partir del año fiscal 2017/2018, los departamentos colectivos tendrán un resultado orientado a aumentar el número de personas que tienen ID/DD en el CIE a al menos 300 personas y en el año fiscal estatal 2018/2019 a 500 personas.[[11]](#footnote-11) Los departamentos establecerán los resultados progresivos previstos para el año fiscal estatal 2019/2020, el año fiscal estatal 2020/2021 y el año fiscal estatal 2021/2022 como parte del proceso del informe anual, que incluirá los aportes de los grupos de interés. Si no se alcanza un resultado previsto en un año determinado, los departamentos identificarán los obstáculos y problemas para evaluar la mejor manera de avanzar para aumentar los resultados del CIE. Los departamentos tienen la intención de que la fuente principal de ingresos de una persona sea el CIE. El principal resultado del Plan no incluiría la colocación de las personas que trabajan en el CIE incrementado por un empleo con un salario inferior al mínimo.

Los objetivos, resultados previstos y estrategias para cada meta se identifican en las siguientes secciones. En cada estrategia se incluyen las acciones representativas correspondientes agrupadas en la Fase I o II. Los índices de los resultados previstos se publicarán anualmente en la página web del CIE, que será accesible a la Legislatura, al SCDD y cualquier otra entidad interesada. Este informe anual, basado en los datos del año fiscal estatal, será publicado el 31 de diciembre de cada año a partir del año fiscal estatal 2017/2018, que es el primer año de implementación plena. El informe anual incluirá los índices de resultados previstos y el progreso para completar las acciones identificadas en el Plan. Todos los resultados previstos serán evaluados al final del primer año de la recolección completa de los datos y se incluirán los nuevos resultados previstos en el informe anual, según corresponda. Se abordarán las barreras para lograr los resultados previstos durante la ejecución y en el informe anual.

Aparte de la ejecución del Plan, los departamentos seguirán participando en la comisión del SCDD según lo dispone la Ley Lanterman (Código de Bienestar e Instituciones, sección 4520 et seq.).

## **Meta 1** -Mejorar la colaboración y coordinación entre los tres departamentos para preparar y apoyar a todas las personas con ID/DD que eligen el CIE.

### 1.1 Objetivos

Los objetivos de la Meta 1 son los siguientes:

* Ampliar la difusión de la información conjunta de conformidad con la ley.
* Coordinar esfuerzos para usar los recursos existentes con eficacia.
* Aumentar la colaboración relacionada a la planificación, implementación y evaluación del CIE.

### 1.2 Resultados previstos

* Para finales del año calendario 2017, los departamentos desarrollarán y distribuirán una guía escrita conjunta que defina la coordinación y colaboración a nivel estatal y local.
* Para finales del primer trimestre del año fiscal estatal 2017/2018 y cada año posterior a la ejecución, los departamentos publicarán los LPAs e identificarán y publicarán en la página web del CIE de California las prácticas "[Triple E](#Triple)" que se implementaron en el año anterior.
* Al 31 de diciembre de 2018, y cada año posterior a la ejecución, los departamentos publicarán un informe anual del CIE.
* A finales del año fiscal estatal 2017/2018, los departamentos de forma conjunta facilitarán y fomentarán el establecimiento de al menos 13 Acuerdos de Asociación Local (Local Partnership Agreements, LPAs) nuevos entre las LEA, los distritos del DOR y los centros regionales, incluyendo los vínculos con el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y otros socios clave y grupos de interés. Actualmente no hay LPAs entre las LEA, los distritos del DOR y los centros regionales relacionados con el CIE. En los próximos cinco años, el objetivo será el desarrollo de LPA entre el DOR, los centros regionales y 270 LEA. Los 13 LPAs desarrollados en el primer año serán utilizados por el estado como modelos para los LPAs en años posteriores. Se establecerá un objetivo real para cada año posterior al final del primer año.

### 1.3 Estrategias

Las estrategias para la Meta 1 incluyen:

1. Desarrollar y difundir una guía escrita de manera conjunta.
2. Promover la colaboración a nivel local y el desarrollo de LPAs que abordan el CIE.
3. Mejorar la recopilación y el intercambio de datos de manera conjunta.

#### Meta 1, Estrategia 1: Desarrollar y difundir una guía escrita de manera conjunta.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Página Web del CIE de California: Los departamentos desarrollaron una página web del CIE de California organizada por la CHHSA. Cada departamento se vinculará a la página web para que las agencias locales puedan supervisar la ejecución del Plan.
* Tablero de datos de empleo: El Tablero de datos de empleo, administrado por el SCDD, estará vinculado a cada una de las páginas web individuales de los tres departamentos.
* Plan de ejecución de la Guía escrita: Los tres departamentos desarrollarán de manera conjunta un esquema y un calendario para un plan de ejecución. Cada departamento contribuirá con el contenido de la Guía escrita de acuerdo con su departamento respectivo. La orientación incluirá las funciones y responsabilidades del personal de la LEA, los equipos del DOR VRSD y el personal del centro regional durante el proceso de transición de una persona. Los documentos de orientación serán consistentes entre los departamentos e incluirán:
  + Los requisitos regulatorios existentes, que incluye las funciones y responsabilidades de los tres departamentos, por ejemplo, los requisitos de planificación enfocados en la persona de los HCBS.
  + Las recomendaciones de coordinación con el America’s Job Center of Californiasm (one-stop), en consonancia con sus responsabilidades en virtud de la WIOA.
  + La coordinación recomendada de servicios obligatorios y documentación para jóvenes y adultos relacionados con las limitaciones en el empleo con salario inferior al mínimo.
  + Las prácticas recomendadas “[Triple E](#Triple)” para implementar los requisitos reglamentarios para la planificación y coordinación de la transición a nivel local entre las LEA locales y los equipos del IEP; los distritos del DOR y los equipos locales VRSD; y los coordinadores de servicios del centro regional y los equipos del IPP.
  + Los recursos de asistencia técnica para la planificación de la transición, que puede incluir los servicios de empleo y las opciones para la educación post-secundaria.
  + Las áreas de enfoque para Acuerdos de socios locales (Local Partnership Agreements, (LPAs) (Ver Meta 1, Estrategia 2).
* Guía escrita inicial a nivel estatal: Cada uno de los tres departamentos distribuirá su respectiva directriz por cada plan de ejecución del Plan en la Guía escrita, que incluya una descripción de las estrategias efectivas recomendadas.
* Departamento de Estado / Guía escrita en colaboración: Como un seguimiento de la Guía escrita, el DOR distribuirá por escrito los requisitos de implementación operativos de la WIOA al personal del distrito; el CDE revisará la declaración de WorkAbility I sobre las garantías para incluir la dirección para introducir los LPAs; y el DDS hará la suma de los resultados relacionados con el CIE, tales como el establecimiento de los LPAs, los contratos de desempeño de los centros regionales en colaboración con los centros regionales.
* Reuniones y foros de los grupos de interés: Los departamentos organizarán reuniones y foros estatales para atraer a los grupos de interés y obtener aportes sobre la ejecución del Plan.
* Intercambio de información: Los departamentos se reunirán, coordinarán y proporcionarán información consistente a las agencias estatales. La información recopilada estará disponible en la página web del CIE para que otras partes interesadas la utilicen a través de mecanismos tales como las reuniones del comité consultivo y las reuniones directivas del Plan del Área Local de Educación Especial (Special Education Local Plan Areas, SELPA)
* Compromisos locales: Los departamentos promoverán compromisos locales para apoyar al CIE desde:
  + Las entidades educativas estatales y las LEA que podrían implementar cambios para promover la transición desde la escuela al CIE.
  + Los consejos del centro regional y los proveedores de servicios que apoyan el Plan recomendaron estrategias efectivas para los 21 centros regionales que incluyen, entre otros, a los vínculos entre organismos y a la coordinación entre los servicios del niño, de transición y de adultos.
  + Los distritos del DOR, los proveedores de servicios y los socios que apoyan el Plan recomendaron estrategias eficaces para la financiación gradual y la prestación de servicios.

#### Meta 1, Estrategia 2: Promover la colaboración y el desarrollo de los LPAs que abordan el CIE a nivel local.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Cronograma de acuerdos interinstitucionales a nivel estatal: Los departamentos desarrollarán un cronograma para modificar los acuerdos interinstitucionales actuales entre el CDE, DOR y DDS para incluir un énfasis sobre el CIE, vínculos locales y una referencia para el cambio del Plan del CIE de California.
* Plantilla del LPA local y áreas de enfoque del LPA: Los departamentos desarrollarán un esquema de una plantilla del LPA para las LEA, los distritos del DOR y los centros regionales, en virtud del IDEA, la WIOA y la guía de los CMS, para mejorar la colaboración y los vínculos a nivel local.
  + La plantilla del LPA a nivel local incluirá las siguientes áreas de enfoque:
    - Información para orientar y estructurar el desarrollo de un plan con el objetivo de ampliar la capacidad de las rutas de empleo para los adultos y así apoyar a las personas a alcanzar el CIE, incluyendo regiones y poblaciones desatendidas.
    - Los vínculos con recursos estatales, tales como las Juntas Locales del Desarrollo de la Fuerza Laboral, las 14 Unidades de Planificación Regional de California de la WIOA, el America’s Job Center of Californiasm (one-stop), los Programas de educación para adultos, los Colegios universitarios los Programas y Servicios de Apoyo para Discapacidades (Disability Support Programs & Services, DSPS), los Centros de Vida Independiente (Independent Living Centers, ILC) y los consorcios de Colegios universitarios y la educación para adultos (AB 86) para mejorar las rutas hacia el CIE.
    - Los vínculos con recursos regionales únicos, tales como College to Career, Project Search, Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) y los futuros servicios de desarrollo profesional basados en la comunidad (SB 577), para incluir conversaciones sobre transición, suministro de servicios, adaptaciones y apoyos (incluida la tecnología de asistencia apropiada).
    - La coordinación de servicios obligatorios y documentación para jóvenes y adultos, relacionados con las limitaciones en el empleo con salario inferior al mínimo.
  + Los equipos de liderazgo existentes o nuevos participarán en la cooperación y monitoreo continuo de los LPA. Esto puede incluir, entre otros, la revisión de los avances de la ejecución del LPA y el monitoreo de los índices de resultado.
* Colaboración local: Con el propósito de apoyar la colaboración local, los departamentos capacitarán al personal seleccionado del LEA, del distrito del DOR y del centro regional para brindar capacitación y herramientas a nivel local. Estas capacitaciones y herramientas ayudarán al desarrollo de grupos de colaboración locales para discutir la Guía escrita, el desarrollo de los LPA y las prácticas "[Triple E](#Triple)".
* LPA del área local:El DOR dirigirá las oficinas locales para iniciar los procesos de los LPA con las autoridades educativas locales y los centros regionales. El DDS incluirá información sobre el desarrollo del LPA a los centros regionales para que sea incluida en los objetivos de cumplimiento contractual. El CDE proporcionará orientación y estímulo a las LEA acerca de trabajar con los centros regionales y los distritos del DOR para desarrollar e implementar los LPA.
* Acuerdos interinstitucionales a nivel estatal: Los departamentos desarrollarán o revisarán los Acuerdos de implementación (Implementing Agreements, IA) y los memorándums de entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU), de conformidad con el cronograma del Plan, así como lo exigen los estatutos y regulaciones federales y estatales.
* Seguimiento del Acuerdo de Asociación Local: Para apoyar el desarrollo de los LPA adicionales, los departamentos recopilarán información sobre la frecuencia de las reuniones de colaboración del personal local de las LEA, el distrito del DOR y el centro regional.
  + Las reuniones locales de colaboración estarán dispuestas en el Informe anual del CIE.
* Capacitación patrocinada de forma conjunta y asistencia técnica: Los departamentos proporcionarán capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de los LPA entre las LEA, los distritos del DOR y los centros regionales.

#### Meta 1, Estrategia 3: Mejorar la recopilación y el intercambio de datos de manera conjunta.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Acuerdo interinstitucional de intercambio de datos: Los departamentos desarrollarán e implementarán un acuerdo interinstitucional de intercambio de datos, que incluye los protocolos de búsqueda de datos del CDE, DOR, DDS, o de otras fuentes, en caso necesario, y la suma y declaración de datos.
  + Metodologías y protocolos para el seguimiento de datos, tales como:
    - Resultados posteriores a la escuela y del CIE para las personas con ID/DD.
    - Formación profesional comunitaria no remunerada.
    - Certificados de salarios inferiores al mínimo.
  + Orientación sobre cómo se compartirán los datos y la frecuencia del intercambio de datos.
  + Garantías de seguridad de la información.
* Alternativas para la financiación de la investigación: Los departamentos buscarán alternativas de financiación para mejorar los sistemas y las prácticas de recopilación de datos entre agencias de servicios educativos, servicios de fuerza laboral y programas de capacitación.

Acciones de la fase II

* Capacidad de intercambio de datos interinstitucional: Los departamentos identificarán las barreras que pueden ser abordadas a través de procesos de autorización y de políticas legislativas y regulatorias para permitir el intercambio de datos entre el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) y la franquicia de intercambio de datos Tax Board (FTB) sobre los datos de exenciones y ganancias en apoyo al CIE.

## ***Meta 2***-Aumentar las oportunidades de las personas con ID/DD que eligen el CIE para que se preparen y participen en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California y logren el CIE con los recursos existentes.

### 2.1 Objetivos

Los objetivos de la Meta 2 son los siguientes:

* Aumentar el CIE mediante la participación en la experiencia laboral, servicios de preparación de empleo, formación en las competencias sociales, la educación y formación post-secundaria, el empleo adaptado y ubicaciones individuales para el empleo asistido.
* Aumentar la participación de las personas con ID/DD en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California, que incluye el America’s Job Center of California (one-stop).
* Mejorar la participación de los socios comerciales y la capacitación "orientada al trabajo" con miras a contratar personas con ID/DD, tanto en los sectores públicos como privados.

### 2.2 Resultados previstos

* A finales del año fiscal estatal 2017/2018, y como resultado de los esfuerzos de los tres departamentos, se prevé aumentar el número de estudiantes con ID/DD que participan en la experiencia de trabajo remunerado y/o en la formación profesional comunitaria no remunerada, con los apoyos necesarios, en un 10% por encima del grupo de datos actuales de WorkAbility I sobre la asignación de fondos adicionales o redirigidos.[[12]](#footnote-12)
* Para finales del año fiscal estatal 2017/2018, se prevé proporcionar información y asistencia técnica para la colocación en el CIE al 100% de los proveedores del grupo de educación secundaria para ayudar a aumentar las colocaciones individuales.[[13]](#footnote-13)
* Para finales del año fiscal estatal 2017/2018, aumentar el número de personas a al menos 25 por año, que participan a nivel estatal en el "Earn and Learn" o en la Formación en el puesto de trabajo (On-the-Job Training, OJT) con los socios comerciales.[[14]](#footnote-14)
* A finales del año fiscal estatal 2019/2020, el 50% de los estudiantes con discapacidad del DOR, con edades comprendidas desde los 16 a los 21 años, que han culminado la educación secundaria en el año anterior, habrán ingresado en el CIE o recibido formación o educación post-secundaria, o habrán recibido los servicios de rehabilitación profesional para prepararse para el CIE.

### 2.3 Estrategias

Las estrategias para la Meta 2 incluyen:

1. Identificar y mejorar las prácticas de las “[Triple E](#Triple)” en conjunto.
2. Determinar e impulsar la capacidad del proveedor de educación superior a nivel estatal para apoyar al CIE.
3. Apoyar los servicios de preparación para la transición de la escuela al empleo y el CIE.[[15]](#footnote-15)
4. Desarrollar las iniciativas de los socios comerciales.
5. Desarrollar herramientas y recursos.

#### Meta 2, Estrategia 1: Identificar y mejorar en conjunto las prácticas de las “[Triple](#Triple) E”.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Estrategias para la prestación de servicios del CIE: Los departamentos recopilarán la información de fácil acceso sobre las prácticas “[Triple E](#Triple)” de los programas que han alcanzado los resultados del CIE, elaborarán información que será difundida en la guía escrita de cada agencia (Véase la Meta 1, Estrategia 1), e identificarán los pasos para replicar las estrategias eficaces y explorar las metodologías para implementar las estrategias eficaces a nivel estatal. Los departamentos utilizarán los recursos nacionales y estatales de asistencia técnica en el Empleo es Primero. Por ejemplo, la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (ODEP), el Centro de Asistencia Técnica Nacional sobre la Transición (National Technical Assistance Center on Transition, (NTACT) y la Red de Liderazgo en el Empleo Estatal (State Employment Leadership Network, SELN).
* Seminario Web de proveedores del CIE: Los departamentos desarrollarán y organizarán un seminario Web acerca del CIE para los proveedores de educación secundaria acerca de las prácticas “[Triple E](#Triple)” que mejoran los resultados del CIE.
* Desarrollo formativo: Los departamentos desarrollarán un plan de capacitación y material informativo sobre los modelos de servicio “[Triple E](#Triple)” y otras opciones para los vínculos.

Acciones de la fase II

* Modelos de servicios alternativos: Los departamentos, como parte de las actividades de implementación del grupo de trabajo de implementación, explorarán y compilarán los modelos de servicios alternativos al entorno de empleo no integrado, tales como los programas de actividades laborales, con el fin de aumentar las oportunidades de los proveedores existentes para apoyar al CIE.

#### Meta 2, Estrategia 2: Determinar e impulsar la capacidad del proveedor de educación superior a nivel estatal para apoyar al CIE.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Asignación de recursos comunitarios: Los departamentos, como parte de la evaluación inicial de las necesidades, identificarán el número y la ubicación de los programas existentes, tales como los proveedores de servicios de educación secundaria de los programas de rehabilitación comunitaria, los programas diurnos del centro regional que proporcionan los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services), WorkAbility I, las guías de College to Career, los programas Transition Partnership y las guías We Can Work con el fin de hacer un inventario actual de la capacidad. La información recopilada será publicada en la página web del CIE el 30 de junio de 2017.
* Experiencia laboral para los adultos: Los departamentos desarrollarán los servicios graduales mediante:
  + El apoyo a los proveedores de servicios de los grupos de educación secundaria para identificar y preparar a las personas para la transición al CIE, mediante el suministro de servicios fundamentales para la preparación de los adultos en relación a la experiencia/empleo laboral.
  + El apoyo a las personas en entornos no integrados, tales como los programas de actividades laborales, para la transición al empleo integrado, incluidos los servicios fundamentales para la preparación de los adultos en relación a la experiencia/empleo laboral.
* Oportunidades de asociación para la financiación secuenciada: Los departamentos identificarán las asociaciones locales entre el las LEA, el DOR y los centros regionales y les ayudará a secuenciar la financiación de los servicios y apoyos específicos que conducen al CIE. También se incluirá a los proveedores de dichos apoyos adicionales para las personas con ID/DD que sean estudiantes del sistema de Educación post-secundaria.
  + Por ejemplo, se explorarán los mecanismos de financiación graduales, como los programas de demostración de los Servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) o SB 577 (Pavley) del centro regional, los servicios para estudiantes con discapacidad en los Colegios universitarios y los servicios del DOR, para apoyar la formación de la Educación post-secundaria que conduce al CIE.
* Financiación de la educación secundaria y del empleo adaptado: Los departamentos explorarán las estructuras de financiación de la educación secundaria y del empleo, en los cuales se incluye:
  + La estructura de tarifas actual.
  + Los modelos de financiación, por ejemplo, la financiación con base en los resultados, los incentivos para el CIE, la financiación gradual, los fondos híbridos, las redes regionales de empleo, etc.
  + Los servicios graduales.
  + Los recursos alternativos para el desarrollo de programas nuevos o más amplios, tales como las asociaciones o donaciones públicas/privadas.
* Evaluación de las necesidades a nivel estatal: Los departamentos se basarán en la asignación de recursos comunitarios, identificados en la Fase I, para desarrollar una evaluación de las necesidades a nivel estatal de la demanda de servicios previos al empleo y de empleo.

Acciones de la fase II

* Recursos para proveedores: Los departamentos identificarán los recursos para ayudar a los proveedores de servicios en su transición hacia el apoyo a más personas que optan por dejar los salarios segregados y/o inferiores al mínimo y optar por el CIE. Los departamentos proporcionarán información específica sobre las opciones que le permitan aumentar el apoyo a los programas existentes y nuevos, como el grupo de educación secundaria, los programas de actividad laboral y los programas diurnos, en relación con los modelos de empleo integrados e individualizados que apoyan a los consumidores a alcanzar el CIE.
* Exención de los servicios basados en el hogar y en la comunidad (HCBS): La guía conjunta enfatizará el uso de los requisitos de exención de los HCBS para promover las opciones del CIE a través de la prestación de servicios enfocados en la persona.
* Abordar los obstáculos frente al CIE: Los departamentos identificarán las barreras que puedan necesitar ser abordadas a través de procesos de autorización y de políticas legislativas y regulatorias. Las barreras potenciales pueden incluir los requisitos de la tercerización y las estructuras de financiación actuales. Se identificarán otras barreras del sistema, tales como los acuerdos de intercambio de datos y se abordarán como parte de la implementación.
* Análisis de la eficacia: El DDS implementará, en espera de la aprobación federal de la renovación de exención de los HCBS, el ‘análisis de la eficacia’ de los servicios de desarrollo profesional basado en la comunidad (community-based vocational development, CBVD) (Pavley SB 577) en los cinco centros regionales, con el objetivo expandir y entrelazar finalmente el modelo de servicio estatal CBVD con otros servicios graduales.
* Programa para la actividad laboral: El DDS examinará los salarios y las tasas de integración en los programas de actividades laborales de acuerdo con los requerimientos de los entornos de los CMS.
* Enmienda de exención: El DDS desarrollará una enmienda de exención para los servicios de los CBVD (Pavley SB 577) de acuerdo con los cronogramas del CMS.

**Meta 2, Estrategia 3: Apoyar los servicios de preparación para la transición de la escuela al empleo y el CIE.**

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Comunicación para facilitar los aumentos en la capacidad del sistema para el CIE:
  + Ofrecer información y recursos a las LEA para los estudiantes y padres que están en la transición de la escuela a la preparación del empleo y al CIE.
  + Proporcionar información a los centros regionales y a los proveedores de servicios de los programas diurnos para adultos en relación con los servicios diurnos adaptados (Tailored Day Services) y otros servicios de preparación previos al empleo.
  + Proporcionar información a las LEA, los estudiantes, padres y los centros regionales con respecto al uso de los recursos existentes para ayudar en la comprensión del impacto de las ganancias en los beneficios públicos y en los incentivos laborales.
  + Cada departamento proporcionará asistencia técnica continua a su personal y a las agencias asociadas para apoyar al CIE.
* Responsabilidad de supervisión: El CDE continuará ejerciendo sus funciones de supervisión general, incluidas las prácticas de supervisión relacionadas con los requerimientos de transición. Esto incluye la obligación de que, si una agencia participante que no sea la LEA no puede proporcionar servicios de transición que había accedido a proporcionar en el IEP, la LEA convocará de nuevo al equipo del IEP para identificar estrategias alternativas para satisfacer las necesidades de servicios de transición del estudiante.

**Meta 2, Estrategia 4: Desarrollar las iniciativas de los socios comerciales.**

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase II

* Grupo de trabajo sobre la iniciativa de asociación comercial: Los departamentos desarrollarán un grupo de trabajo sobre la iniciativa de asociación comercial para desarrollar las estrategias de difusión y para involucrar a los socios comerciales locales y satisfacer sus necesidades de desarrollo profesional con las personas con ID/DD. El grupo de trabajo trabajará para mejorar la colaboración y fortalecer las rutas profesionales mediante el uso de los modelos *Earn and Learn* y OJT. (El Informe anual del CIE proporcionará el avance actual y los siguientes pasos).
* Creación de capacidad: Los departamentos examinarán las formas de apoyar a los sistemas, en los cuales se incluye:
  + Fortalecer las asociaciones con el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de California y las comunidades de negocios a nivel estatal, como la Cámara de Comercio de California para ampliar la disponibilidad de los empleos comunitarios para las personas con ID/DD.
  + Ampliar la colaboración con el empleador para coordinar mejor la identificación de las necesidades regionales del empleador, así como las oportunidades de trabajo regionales en la comunidad comercial.
  + Proporcionar a los empleadores información acerca del cumplimiento de las necesidades del negocio con los empleados cualificados, mediante el uso de las herramientas y los recursos disponibles en la educación secundaria y en los procesos de trabajo personalizados.
  + Ampliar la conciencia y el uso de asociaciones comerciales a nivel estatal y nacional para facilitar la colocación de las personas en el CIE.
* Otras opciones de apoyo: Los departamentos examinarán otras opciones de ayuda para el CIE, tal como los apoyos naturales en el lugar de trabajo y los modelos de trabajo asistido.
* Capacidad de los proveedores: Los departamentos identificarán las categorías de los recursos locales existentes para el desarrollo de la fuerza laboral, tales como el America's Job Center of California, la educación para adultos y los Colegios universitarios que no han sido las fuentes tradicionales de servicios, con el objetivo de aumentar la capacidad de los proveedores y ampliar la capacidad en las regiones y poblaciones desatendidas.

#### Meta 2, Estrategia 5: Desarrollar herramientas y recursos.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* La caja de recursos virtuales del CIE: Los departamentos identificarán los recursos existentes para desarrollar y publicar la caja de recursos del CIE en la página Web del CIE y seguirán proporcionando y actualizando los recursos apropiados con énfasis en la educación para adultos, los programas educativos de carreras técnicas y de colegios universitarios actuales. La caja proporcionará enlaces de los programas nacionales, tales como los Centros de Asistencia Técnica, el Proyecto de búsqueda (Project Search), las Asociaciones de Empleo (Partnerships in Employment, PIE), el Centro Nacional de Liderazgo para el Empleo y el Avance Económico de las Personas con Discapacidad (LEAD), la Comunidad de Práctica (CoP), la Asociación Nacional de Directores Estatales de Servicios para las Discapacidades de Desarrollo (National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services, NASDDDS), la Red de recursos para el autoempleo (Self-Employment Resource Network, SERN) y la Asociación de Centros Universitarios para las Discapacidades (Association of University Centers on Disabilities,AUCD).

## ***Meta 3* -Apoyar la capacidad de los** individuos con ID/DD de tomar decisiones informadas y prepararse, trascender y participar adecuadamente en el CIE.

### 3.1 Objetivos

Los objetivos de la Meta 3 son los siguientes:

* Ofrecer información y asistencia técnica relacionada al CIE a las personas, la red de apoyo y los socios comerciales.

### 3.2 Resultados previstos

* A partir del 22 de julio de 2016, el DOR y el DDS no ubicarán a ninguna persona que tenga 24 años o menos en un trabajo cuyo sueldo sea inferior al mínimo o más bajo, a menos que: 1) la persona, antes del 22 de julio de 2016, ya haya sido contratada por un sueldo inferior al mínimo por parte de un empleador certificado; o 2) la persona ha recibido los servicios de transición previos al empleo, orientación profesional e información y referencias diseñadas para que la persona pueda obtener el CIE; y la persona o ha I) solicitado los servicios de rehabilitación profesional y no es admisible o II) se determinó que la persona es admisible, tiene un plan individualizado para el empleo, está trabajando para conseguir un resultado laboral, recibió los apoyos y servicios adecuados, incluidos los servicios de educación secundaria durante un período de tiempo razonable, pero sin éxito, lo que conlleva al cierre del caso, la persona recibió orientación profesional e información y referencias a programas federales y estatales para ayudar a que la persona descubra, experimente y alcance el CIE y la asesoría y la información no era para un empleo cuyo sueldo fuera inferior al mínimo. El CDE continuará dando instrucciones a las LEA para que no utilicen los fondos de WorkAbility I para apoyar el empleo en entornos con salarios inferiores al mínimo.
* A partir del 17 de marzo de 2019, el DOR y el DDS no colocarán a ningún individuo en un entorno de trabajo que no cumpla con las [regulaciones de los HCBS](#Home) de Medicaid, determinados en el Código de Regulaciones Federales 42 (CFR), 430 y siguientes.
* A partir del 17 de marzo de 2019, el DDS trasladará a las personas fuera de los entornos de trabajo que no cumplan con las [regulaciones de los HCBS](#Home) de Medicaid, determinados en el Código de Regulaciones Federales 42 (CFR), 430 y siguientes. A las personas transferidas fuera de los programas de actividades laborales u otros programas diurnos que no cumplan con las regulaciones de los HCBS, el DDS mediante la planificación enfocada en la persona, trabajará en función de la transición de las personas al CIE, o en las rutas de desarrollo profesional fundamentales para el CIE, como se identifica en este Plan y en consonancia con los objetivos personales expresados durante la planificación enfocada en la persona.
* De las personas con ID/DD que dicen que quieren un trabajo, trabajar para aumentar en un 10% anualmente los números de aquellos que tienen un objetivo en su IPP referente al CIE a partir del año fiscal estatal 2017/2018.[[16]](#footnote-16)
* Aumentar en un 10% anualmente la conciencia de los consumidores, a través del proceso del IPP, sobre los servicios de preparación de empleo disponibles para apoyar al CIE a partir del año fiscal 2017/2018.[[17]](#footnote-17)
* A finales del año fiscal 2017/2018, el DOR y el DDS proporcionarán servicios de asesoramiento, información y referencia con respecto a las oportunidades del CIE a 400 personas empleadas que trabajan actualmente por un sueldo inferior al mínimo.[[18]](#footnote-18)

### 3.3 Estrategias

Las estrategias para la Meta 3 incluyen:

1. Aumentar la conciencia individual sobre las herramientas y recursos disponibles para apoyar el logro de sus metas profesionales orientadas al CIE.
2. Apoyar el desarrollo del conocimiento, la habilidad y la capacidad del sistema para proporcionar el CIE.
3. Aumentar la participación en actividades que apoyen las decisiones informadas orientadas al CIE.

#### Meta 3, Estrategia 1: Aumentar la conciencia individual sobre las herramientas y recursos disponibles para apoyar el logro de sus metas profesionales orientadas al CIE.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Plan de comunicación: Los departamentos desarrollarán un plan para comunicar a las personas la disponibilidad de las herramientas y recursos.
  + Desarrollar temas de conversación para el personal apropiado de las LEA, el distrito del DOR y del centro regional.
* Seminario Web del CIE: Desarrollar y organizar un seminario Web acerca del CIE para las personas y sus familiares.
* Servicios de transición previos al empleo: De acuerdo con la exigencia de la WIOA sobre la prestación de servicios de transición previos al empleo para los estudiantes con ID/DD con edades comprendidas entre los 16 y los 21 años, el DOR dirigirá la difusión, en colaboración con las LEA, para proporcionar información a los estudiantes sobre el CIE o la PSE e información sobre los servicios de rehabilitación profesional incluidos los servicios de transición previos al empleo.
* Información del CIE: Los departamentos ofrecerán lo siguiente:
  + Para las personas que trabajan por un salario inferior al mínimo, el DOR les proporcionará información acerca del Empleo es Primero y oportunidades para lograr el CIE.
  + El CDE ofrecerá asistencia técnica para que las LEA se enfoquen en el Empleo es Primero y apoyos para lograr el CIE en el proceso del IEP para todos los estudiantes con ID/DD desde los 16 años en adelante.
  + El DDS ofrecerá asistencia técnica para que los centros regionales se enfoquen en el Empleo es Primero y apoyos para lograr el CIE en el proceso del IPP.
* Servicios de transición: El CDE supervisará el cumplimiento de los requisitos de transición por parte de la LEA, incluido el hecho de que, a partir de los 16 años, el IEP debe incluir las metas medibles apropiadas de educación post-secundaria, con base en las evaluaciones de transición apropiadas para la edad, así como los servicios de transición necesarios para ayudar al alumno a alcanzar esas metas. Los servicios de transición pueden incluir, si procede, una evaluación profesional funcional. A todos los estudiantes elegibles que deciden tener un IPE, el DOR les proporcionará una evaluación profesional, según sea necesario, como parte del proceso de rehabilitación profesional. Se debe completar el IPE antes de culminar la escuela secundaria.
* Adaptaciones y apoyos: Los consumidores y las familias tendrán acceso a información relacionada con las adaptaciones y apoyos, que incluyen tecnología de asistencia apropiada.
* Requisitos para el contrato y la subvención: Los departamentos emplearán lo siguiente:
  + El CDE exige, como condición para la subvención de WorkAbility I, que los beneficiarios proporcionen información a los estudiantes de WorkAbility I con ID/DD con 16 años en adelante, acerca del Empleo es Primero, las oportunidades de empleo y apoyos para lograr el CIE.
  + El DOR exige, como condición de los contratos del TPP, que los contratistas proporcionen información a los estudiantes de TPP con ID/DD con 16 años en adelante, acerca del Empleo es Primero, las oportunidades de empleo y apoyos para lograr el CIE.
  + El DDS trabajará con los centros regionales en relación con la inclusión de un texto en el contrato entre el DDS y los centros regionales para abordar el suministro de información a los consumidores sobre el Empleo es Primero, las oportunidades de empleo y los apoyos disponibles para lograr el CIE. Anualmente, el DDS informará el número de centros regionales que incluyen el empleo como un índice de resultados en su contrato de rendimiento.
* Financiación para el cambio de los sistemas: De conformidad con el presupuesto de 2016/2017 y ABx2- 1, el DDS ofrecerá fondos a las agencias proveedoras para que aumenten su capacidad de apoyar los servicios integrados basados en la comunidad.
* Incentivo para la financiación del CIE: El DDS ofrecerá fondos de incentivos a las agencias proveedoras para las colocaciones del CIE. El DDS también desarrollará e implementará, con la participación de los grupos de interés, un programa de pasantías remuneradas como otra ruta hacia el CIE.
* Herramientas y recursos virtuales para la transición: Los departamentos proporcionarán herramientas y recursos para ayudar a educar a las personas y sus familias o representantes sobre el proceso de transición y abordar los cambios en los servicios de empleo que están a su disposición:
  + Una hoja informativa y una lista de verificación para las LEA, los estudiantes y sus familias sobre el CIE y el proceso de transición de la escuela al trabajo.
  + Seguirán proporcionando información a la página Web del Empleo es Primero organizada por el SCDD.
  + Coordinar con la Comunidad de prácticas de California sobre la transición secundaria (California Community of Practice on Secondary Transition, CoP)
* Recursos y herramientas para el desarrollo profesional: Los departamentos desarrollarán las primeras herramientas y recursos en colaboración con el Consejo Asesor del Consumidor del DDS, para proporcionar una visión general de los servicios existentes para los consumidores y las familias.
  + Una hoja informativa que describa cómo acceder a los servicios de cada departamento.
  + Una guía conjunta para los consumidores y las familias sobre las rutas de desarrollo profesional.
* Estrategias para limitar el uso de sueldos inferiores al mínimo: Los departamentos identificarán estrategias para ayudar a las personas que obtienen sueldos inferiores al mínimo a largo plazo para considerar y trabajar hacia el CIE. Estas estrategias relacionadas a la transición del empleo con sueldo inferior al mínimo estarán enfocadas en la persona y se basarán en las fortalezas e intereses individuales.

#### Meta 3, Estrategia 2: Apoyar el desarrollo del conocimiento, la habilidad y la capacidad del sistema para proporcionar el CIE.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Esquema del plan sobre el desarrollo y capacitación del personal: Los departamentos desarrollarán un esquema del plan sobre capacitación. El esquema ayudará a crear conocimientos y habilidades en relación con la prestación de servicios que conllevan al CIE, la comprensión del proceso de transición, el asesoramiento sobre beneficios y la participación de los empleadores en los siguientes grupos:
  + Las personas con ID/DD y sus familiares o representantes, según corresponda.
  + Las LEA.
  + Las Organizaciones comunitarias.
  + Los empleadores.
  + El personal departamental (DOR, CDE y DDS).
  + El personal del centro regional.
  + El personal del PSE.

El esquema del plan sobre la capacitación puede incluir, pero no se limita a temas tales como:

* + La planificación y exploración profesional enfocada en la persona, incluidas las oportunidades de post-secundaria.
  + Las habilidades de vida independiente necesarias para apoyar al CIE.
  + La coordinación de los servicios a través de múltiples sistemas.
  + Los requisitos federales y estatales.
* Salarios inferiores al mínimo: Los departamentos trabajarán para orientar a los empleadores y a las personas acerca de los requisitos legales relacionados con el uso del sueldo inferior al mínimo y las formas de maximizar las oportunidades para el CIE, incluidos los requisitos de documentación y de servicios para los jóvenes y SWD.
* Plan de capacitación: Los departamentos identificarán el contenido de aprendizaje, desarrollarán planes de estudio, identificarán los recursos de capacitación y ofrecerán capacitación de acuerdo con el esquema del plan sobre capacitación del Plan.

Acciones de la fase II

* Capacitación para el proveedor de servicios: El DOR y el DDS examinarán la capacitación obligatoria del personal de servicios en relación con los servicios orientados al CIE.

Meta 3, Estrategia 3: Aumentar las oportunidades de participación individual en actividades que apoyen las decisiones informadas orientadas al CIE.

Las acciones para lograr esta estrategia incluyen:

Acciones de la fase I

* Información sobre el empleo asistido: Los departamentos desarrollarán y difundirán información a las LEA, al personal del distrito del DOR y a los centros regionales para fomentar la atención al CIE, incluida la colocación individual de la educación secundaria como primera opción. Además, se difundirá la información sobre el uso de los servicios grupales de educación secundaria como un puente de tiempo limitado hacia el CIE, en comparación con una opción de colocación permanente.
* Servicio a tiempo limitado: De conformidad con la WIOA; el DOR utilizará la colocación grupal temporal, a corto plazo e integrada de educación secundaria como parte de la ruta profesional de una persona hacia el CIE. El DDS, para aquellos que elijan la colocación individual del CIE como su meta de trabajo, utilizará las colocaciones grupales de educación secundaria como una ruta potencial a tiempo limitado hacia el CIE.
* Grupo operativo para el cambio de sistema en la prestación de servicios: Los departamentos establecerán un grupo operativo para el cambio de sistema en la prestación de servicios, compuesto por expertos del sistema de cada departamento, para proporcionar capacitación y asistencia técnica a las LEA, al distrito del DOR y al personal del centro regional para apoyar el desarrollo de la capacidad local para crear un cambio de sistema.
* Oportunidades previas al empleo: Los departamentos ofrecerán asistencia técnica al personal de servicios para desarrollar y proporcionar a las personas con ID/DD la capacitación previa al empleo de las habilidades fundamentales.
* Las oportunidades del CIE dentro del servicio del estado: Los departamentos promoverán y organizarán oportunidades de prácticas remuneradas del CIE con agencias estatales usadas como una alternativa al LEAP, (en base a la promulgación de SB 644, en septiembre de 2015). Una vez obtenido el acuerdo de intercambio de datos con el FTB, los departamentos podrán informar el número de personas que son clientes del centro regional que trabajan en el servicio estatal.

Acciones de la fase II

* Aumento de la capacidad local para crear un cambio de sistema: Los departamentos identificarán al personal clave de liderazgo, de estrategias de comunicación y de recursos para proporcionar capacitación y asistencia técnica a las LEA, al distrito del DOR y al personal del centro regional para crear cambios en los sistemas locales, tales como:
  + Los servicios de transición financiados por el DOR/CDE.
  + Los programas diurnos financiados por el DDS.
  + Los programas para la actividad laboral financiados por el DDS.
  + Los programas de educación superior financiados por el DOR/DDS.
* Transición eficiente hacia el empleo: Explorar las opciones para crear un proceso de transición eficiente para las personas en el CIE a través de los tres sistemas, independientemente de su edad.

**5. CONCLUSIÓN**

Este Plan contiene las recomendaciones específicas que guiarán a los departamentos a lo largo de los próximos cinco años y que pone de relieve la colaboración a nivel estatal y local para apoyar a cada individuo en decidir su camino hacia el CIE.

Los departamentos harán un seguimiento de la eficacia de las estrategias y acciones especificadas. Los datos serán publicados electrónicamente en el tablero de datos de empleo y en el sitio web del CIE anualmente e incluirán una evaluación de los avances y próximos pasos recomendados con la información procedente de los grupos de interés.

Un comité de representantes de cada departamento ayudará a identificar el tiempo del personal y las fuentes de financiación significativas para ayudar a implementar el Plan. El comité se reunirá periódicamente para verificar el progreso del plan de implementación y hacer las modificaciones necesarias a los resultados previstos del Plan.

“Es realmente importante que cada comunidad se una”.

*Proveedor- Foro de Grupos de interés del CIE de California, 23 de mayo de 2015*

1. **ACRÓNIMOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PALABRA O FRASE EN INGLÉS** | **PALABRA O FRASE EN ESPAÑOL** | **ACRÓNIMO** |
| **America’s Job Center of California** | **Centros de Empleo de América en California** | **AJCC** |
| **Assembly Bill** | **Proyecto de Ley** | **AB** |
| Association of University Centers on Disabilities | Asociación de Centros Universitarios para las Discapacidades | AUCD |
| California Community of Practice on Secondary Transition | Comunidad de Práctica | CoP |
| **California Department of Education** | **Departamento de Educación de California** | **CDE** |
| **California Disability Services Association** | **Asociación para servicios de discapacidad de California** | **CDSA** |
| **California Employment Consortium for Youth and Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities** | **Consorcio de Empleo de California para los jóvenes y adultos jóvenes con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo** | **CECY** |
| **California Health and Human Services Agency** | **Agencia de Salud y Servicios Humanos de California** | **CHHSA** |
| **Ca Promoting the Readiness of Minors in Supplemental Security Income** | **Promoción de la Preparación de Menores Bajo el Programa Seguridad de Ingreso Suplementario de California** | **CaPROMISE** |
| **California Rehabilitation Association (now CDSA)** | **Asociación de Rehabilitación de California** | **CRA** |
| Centers for Medicare & Medicaid Services | Centro de Servicios de Medicare y Medicaid | CMS |
| Client Development Evaluation Report | Informe de Evaluación del Desarrollo de Clientes | CDER |
| **Code of Federal Regulations** | **Código de Regulaciones Federales** | **CFR** |
| **College to Career** | **Programa Piloto College to Career** | **C2C** |
| **Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities** | **Comisión de Acreditación de Instalaciones de Rehabilitación** | **CARF** |
| Community-Based Vocational Development | Desarrollo profesional basado en la comunidad | CBVD |
| **Community Rehabilitation Program** | **Programa de rehabilitación comunitaria** | **CRP** |
| **Competitive Integrated Employment** | **Empleo competitivo integrado** | **CIE** |
| **Cooperative Program** | **Programa Cooperativo** | **COOP** |
| **Cooperative Program Advisory Committee** | **Comité de Asesoría del Programa Cooperativo** | **CPAC** |
| **Department of Developmental Disabilities** | **Departamento de Servicios del Desarrollo** | **DDS** |
| **Department of Rehabilitation** | **Departamento de Rehabilitación de California** | **DOR** |
| **Disability Rights California** | **Derechos para Discapacitados en California** | **DRC** |
| **Employment Development Department** | **Departamento de Desarrollo del Empleo** | **EDD** |
| **Employment First State Leadership Mentoring Program** | **Programa de Tutoría y Liderazgo Estatal del Empleo es Primero** | **EFSLMP** |
| **Employment Preparation Services** | **Servicios de Preparación para el Empleo** | **EPS** |
| **Franchise Tax Board** | **Franquicia de intercambio de datos Tax Board** | **FTB** |
| **Free Appropriate Public Education** | **Educación pública gratuita y apropiada** | **FAPE** |
| **Home and Community-Based Services** | **Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad** | **HCBS** |
| **Impairment Related Work Expenses** | **Gastos de trabajo relacionados con la discapacidad** | **IRWE** |
| **Independent Living Center** | **Centros para la Vida Independiente** | **ILC** |
| Individuals with Disabilities Education Act | Ley de Educación para Individuos con Discapacidades | IDEA |
| **Individuals with Intellectual Disabilities and/or Developmental Disabilities** | **Individuos con Discapacidad Intelectual/Discapacidad del Desarrollo** | **ID/DD** |
| **Individualized Education Program** | **Programa de Educación Individualizada** | **IEP (CDE)** |
| **Individual Program Plan** | **Plan de Programa Individual** | **IPP (DDS)** |
| **Individualized Plan for Employment** | **Plan Individualizado de Empleo** | **IPE (DOR)** |
| Leadership for the Employment and Economic Advancement of People with Disabilities | Centro Nacional de Liderazgo para el Empleo y el Avance Económico de las Personas con Discapacidad | LEAD |
| **Local Educational Agency** | **Agencias Locales Educativas** | **LEA** |
| **Local Partnership Agreement** | **Acuerdos de Asociación Local** | **LPA** |
| **Memorandum of Understanding** | **Memorando de Entendimiento** | **MOU** |
| **National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services** | **Asociación Nacional de Directores Estatales de Servicios para las Discapacidades de Desarrollo** | **NASDDDS** |
| **National Technical Assistance Center on Transition** | **Centro de Asistencia Técnica Nacional sobre la Transición** | **NTACT** |
| **No Child Left Behind Act** | **Ley que Ningún Niño se Quede Atrás** | **NCLB** |
| **Office of Disability Employment Policy** | **Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados** | **ODEP** |
| **Office of Special Education Programs** | **Oficina de Programas de Educación Especial** | **OSEP** |
| **Office of Special Education and Rehabilitative Services** | **Oficina de Educación Especial y Servicios de Rehabilitación** | **OSERS** |
| **On-the-job-training** | **Formación en el puesto de trabajo** | **OJT** |
| **Order of Selection** | **Orden de Selección** | **OOS** |
| **Partnerships in Employment** | **Asociaciones de Empleo** | **PIE** |
| **Post-Secondary Education** | **Educación post-secundaria** | **PSE** |
| **Pre-Employment Transition Services** | **Servicios de Transición pre-empleo** | **Pre-ETS** |
| **Program for Achieving Self-Support** | **Plan para Lograr autoayuda** | **PASS** |
| **Rehabilitation Services Administration** | **Administración de Servicios de Rehabilitación** | **RSA** |
| Self-Employment Resource Network | Red de recursos para el autoempleo | SERN |
| Senate Bill | Proyecto de ley del Senado | SB |
| Special Education Local Plan Areas | Área del Plan Local de Educación Especial | SELPAS |
| **State Council on Developmental Disabilities Employment First Committee** | **Primer Comité del Empleo del Consejo Estatal sobre Discapacidades del Desarrollo** | **SCDD** |
| State Fiscal Year | Año fiscal estatal | SFY |
| Substantial Gainful Activity | Trabajo sustancial y lucrativo | SGA |
| **Supported Employment** | **Empleo asistido** | **SE** |
| **Transition Partnership Program** | **Programa de Colaboración para la Transición** | **TPP** |
| **United States Code** | **Código de Estados Unidos** | **U.S.C** |
| **Vocational Rehabilitation** | **Rehabilitación profesional** | **VR** |
| **Vocational Rehabilitation Service Delivery** | **Servicios de suministro de rehabilitación profesional** | **VRSD** |
| **Work Opportunity Tax Credit** | **Crédito de Impuesto para Empleadores que Crean Oportunidades de Empleo** | **WOTC** |
| **WorkAbility I** | **WorkAbility I** | **WAI** |
| **WorkAbility II** | **WorkAbility II** | **WAII** |
| **WorkAbility III** | **WorkAbility III** | **WAIII** |
| **WorkAbility IV** | **WorkAbility IV** | **WAIV** |
| **Workforce Innovation and Opportunity Act** | **Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral** | **WIOA** |

1. Si se dispone de recursos adicionales, los departamentos evaluarán lo que se puede utilizar para promover los objetivos de este plan. [↑](#footnote-ref-1)
2. La sección 3 del Plan explica algunas de éstas con mayor detalle. [↑](#footnote-ref-2)
3. # *High-Performing States in Integrated Employment,* [Allison Cohen Hall](http://www.communityinclusion.org/staff.php?staff_id=4), [John Butterworth](http://www.communityinclusion.org/staff.php?staff_id=2), Dana Scott Gilmore y Deborah Metzel. Publicado originalmente: 2/2003

   [↑](#footnote-ref-3)
4. Definición federal del "Empleo Competitivo Integrado" (Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral § 7, 29 U.S.C. § 705(5).) [↑](#footnote-ref-4)
5. Del 1 de julio al 30 de junio [↑](#footnote-ref-5)
6. Entre las categorías de discapacidad incluidas en ID/DD para el CDE se encuentra el retraso mental, el autismo y la lesión cerebral traumática. [↑](#footnote-ref-6)
7. Código de Regulaciones de California, Título 5, Sección 3030 [↑](#footnote-ref-7)
8. 20 Código de Estados Unidos 1415(m)(1), 34 Código de Regulaciones Federales sección 300.520 y Código de Educación de California sección 56041.5 [↑](#footnote-ref-8)
9. Entre las categorías de discapacidad incluidas en ID/DD para el DOR se encuentra el retraso mental y el autismo. [↑](#footnote-ref-9)
10. Entre las categorías de discapacidad incluidas en ID/DD para el DDS se encuentra el retraso mental, el autismo la parálisis cerebral, la epilepsia y otra discapacidad del desarrollo. [↑](#footnote-ref-10)
11. El DOR ubica a un promedio de 780 personas en el CIE por año. Los aumentos específicos serán un esfuerzo combinado entre los tres departamentos. [↑](#footnote-ref-11)
12. Esto equivale a un aumento neto de 610 estudiantes en base a los datos del año fiscal estatal 2014/2015 de WorkAbility I de 6.100 estudiantes con ID/DD. [↑](#footnote-ref-12)
13. Con base en los datos actuales del DDS, hay 188 proveedores de educación secundaria que proporcionan colocaciones individuales, de los cuales 167 proporcionan colocaciones grupales. [↑](#footnote-ref-13)
14. Actualmente no hay ningún participante con ID/DD en el "Earn and Learn" o en el "On-the-Job Training", ya que la educación secundaria ha sido la principal ruta hacia el empleo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Con base en los datos del CDE para el año fiscal 2013/2014, 4.468 estudiantes culminaron la escuela secundaria. Los datos del DDS reflejan que el 30 de junio de 2014, 1,680 estudiantes de 23 años de edad culminaron la escuela secundaria e hicieron la transición a los Programas diurnos. [↑](#footnote-ref-15)
16. Con base en los datos de la encuesta de los Indicadores Básicos Nacionales (National Core Indicators, NCI) durante 2011/2013, el 39% de las personas declararon que están desempleadas y que quieren un trabajo. De ese 39%, el 27% tiene en su IPP el objetivo de obtener un empleo. [↑](#footnote-ref-16)
17. Con base en los datos actuales del DDS, hay 70.000 adultos en edad de trabajar (con 18 años de edad o más) en los programas de actividades laborales y en los servicios del Programa diurno. [↑](#footnote-ref-17)
18. Antes de los requisitos de la WIOA con respecto a los sueldos inferiores al mínimo y en base a los datos del DOR durante el año fiscal estatal 2013/2014, anualmente el DOR cerraba el registro de servicios con un promedio de 700 personas que obtenían un sueldo inferior al mínimo. [↑](#footnote-ref-18)