

WorkAbility I

Un programa de transición de California

El programa WorkAbility I de California celebra actualmente tres décadas de éxitos—30 años de proporcionar experiencia laboral a estudiantes con discapacidades. Sin embargo, esta iniciativa tan elogiada comenzó a partir de algunas estadísticas bastante negativas: en 1980, un estudio de dos años de duración mostró que California estaba haciendo poco para ayudar a los estudiantes con discapacidades a obtener las aptitudes vocacionales que necesitaban para el empleo al salir de la escuela. California no era el único estado que mostraba esos datos desalentadores: según las cifras de empleo nacional para principios de la década de los ochenta, apenas un tercio de los adultos con discapacidades tenían algún tipo de trabajo, y esta cifra incluía los trabajos a tiempo parcial.

La entonces secretaria de la Oficina de Servicios de Educación Especial y Rehabilitación (Office of Special Education and Rehabilitation Services [OSERS]), Madeline Wills, comenzó a trabajar y para 1984 había desarrollado su iniciativa llamada Puentes. Dentro de dicha iniciativa, Wills estableció la importancia de los servicios de transición para los estudiantes y los definió como “un proceso orientado hacia el resultado que integra una amplia variedad de servicios y experiencias que llevan al empleo. La transición es un período que incluye la escuela secundaria, el momento de la graduación, la educación postsecundaria o servicios para adultos adicionales, así como los primeros años de empleo. La transición es un puente entre la seguridad y estructura que ofrece la escuela y los riesgos de la vida”. Para ese mismo año, el programa WorkAbility de California ya había cumplido los dos años.

Un panorama de WorkAbility

- WorkAbility I es un programa de transición basado en las escuelas dirigido a beneficiar a los estudiantes, empleadores y la comunidad en general al satisfacer las necesidades de los mercados de trabajo locales.
- WorkAbility I promueve la vida independiente y proporciona servicios integrales previos al empleo y de seguimiento para los jóvenes que reciben educación especial.
- WorkAbility I proporciona a los estudiantes de educación especial secundaria de 14 a 22 años de edad la oportunidad de obtener aptitudes valiosas para el empleo mientras completan su educación.

WorkAbility II, III, y IV

WorkAbility I comparte su nombre con otras tres iniciativas que ayudan a las personas con discapacidades a adquirir apoyo vocacional, capacitación y experiencia laboral. Las personas que reúnen los requisitos o que reciben servicios del Departamento de Rehabilitación son elegibles para participar en WorkAbility II, III y IV de las siguientes maneras:

- WorkAbility II fue creado para los jóvenes y adultos con discapacidades que no están asistiendo a la escuela; opera a través de entidades de educación locales/distritos escolares, escuelas para adultos y Programas Ocupacionales Regionales.
- WorkAbility III fue creado para estudiantes de la Escuela Universitaria Comunitaria de California.
- WorkAbility IV fue creado para estudiantes de la Universidad del Estado de California.

Desde entonces, líderes en educación y la Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA) han ampliado la definición de la transición para que incluya a la comunidad en su totalidad y abarque toda la vida de una persona. WorkAbility, sin embargo, adoptó el formato adecuado desde el principio. Aunque proporciona instrucción y experiencias que refuerzan conceptos enseñados en el plan de estudios básico, WorkAbility siempre se ha concentrado principalmente en dos cosas: (1) ayudar a los estudiantes a adquirir aptitudes que lleven al empleo remunerado y (2) proporcionar a los estudiantes oportunidades de experiencia laboral directa (tanto paga como no paga) y, en última instancia, un puesto de trabajo. Al mismo tiempo, el programa trabaja con empleadores para ayudarles a reconocer las valiosas contribuciones que pueden aportar las personas con discapacidades a la fuerza laboral de sus comunidades. Además de proporcionar oportunidades de experiencia laboral, WorkAbility enseña a los estudiantes otras aptitudes más “de trabajo”—como buscar un empleo y cómo mantenerlo. El programa cuenta hoy con 294 proyectos que asisten a escuelas en los 58 condados de California.

Desde la década de 1980, IDEA ha creado un mandato nacional para los servicios de transición similares a WorkAbility. California, sin embargo, fue la primera, y su subsidio de WorkAbility ha ayudado a inspirar y guiar este eventual mandato federal. WorkAbility está considerado como uno de los diez mejores programas de transición de su tipo en el país y ha recibido reconocimiento nacional por su éxito en la tarea de emparejar a jóvenes adultos con empleados que necesitan los tipos de aptitudes que ellos proporcionan.

WorkAbility no es transición

Según Ana Marsh, gerente en el Departamento de Educación de California, WorkAbility padece de un malentendido común: muchas personas lo equiparan con la transición. La Presidenta de Asesoramiento Estatal de WorkAbility, Carol Gentili, comparte la inquietud de Marsh. “Somos sólo una parte de la sombrilla”, dice Gentili, al referirse a los servicios y apoyos de transición más amplios a los que todos los estudiantes con discapacidades tienen por ley derecho—y necesidad si desean tener éxito en el mundo adulto.

Puesto que WorkAbility es un programa competitivo de subsidios, cualquier distrito escolar es elegible para solicitarlo como parte de una serie de servicios de transición. Sin embargo, “todas las escuelas y distritos—tengan o no un subsidio para WorkAbility—aún son responsables de proporcionar planificación y apoyos de transición a los estudiantes con discapacidades”, dice Deborah Jacobs-Levine, ex presidenta mentora de WorkAbility. Marsh agrega, “Cada estudiante aún merece—y la ley ordena—servicios de transición eficaces”.

Variables para predecir el éxito en el empleo después de la escuela

- Preparación laboral
- Experiencias en la comunidad
- Requisitos del examen de egreso/ estado del diploma de la escuela secundaria
- Inclusión en educación general
- Colaboración entre entidades:
- Cursos ocupacionales
- Empleo pagado/experiencia laboral
- Participación de los padres
- Programa de estudio
- Defensa de los propios intereses/ autodeterminación:
- Cuidado personal/vida independiente
- Aptitudes sociales
- Apoyo del estudiante
- Programa de transición
- Educación vocacional
- Trabajo y estudio

—De Test, D. W., Mazzotti, V. L., Mustian, A. L., Kortering, L. J. y Kohler, P. H. (2009). “Variables basadas en pruebas sobre la transición de secundaria para mejorar los resultados después de la escuela de los estudiantes con discapacidades”. *Desarrollo laboral para personas excepcionales* 32, 160–181.

Por qué da resultado WorkAbility

WorkAbility ha sido exitoso desde el principio debido al buen sentido práctico de lo que trata de hacer: dar a los estudiantes de la escuela secundaria con discapacidades una preparación adaptada a sus necesidades y directa para el empleo en la vida adulta. Y aunque las aptitudes y actividades concretas que se vinculan claramente con las demandas del mundo real tienen un gran atractivo para los adolescentes, el programa también genera entusiasmo, compromiso y energía de los adultos que participan en él. Denice Welter, que preside la Red Familiar para la Transición para WorkAbility, dice, “Este trabajo me parece tan increíblemente gratificante, que lo haría gratis. Cada día que trabajo con estos estudiantes es un regalo para mí, me da tanta satisfacción”. Ella también piensa que WorkAbility está produciendo “un enorme éxito con poco dinero”. Aunque el programa no puede asistir a todos los estudiantes, “Atendemos a miles de niños cada año”, dice Welter.

La meta de la escuela secundaria es preparar a todos los estudiantes para lo que les espera, ya sea la educación postsecundaria, el empleo o ambos. WorkAbility se concentra en el mundo del trabajo y ayuda a los estudiantes a adquirir muchas de las aptitudes que casi todo joven adulto necesitará para tener éxito en cualquier trabajo. “Adaptamos nuestros esfuerzos a los estudiantes con discapacidades que tienen Programas Individualizados de Educación (IEPs)”, dice Welter. En general, esa adaptación incorpora tres componentes básicos de la vida de un estudiante: escuela, trabajo y conexiones importantes.

El componente basado en la escuela incluye actividades que preparan a los estudiantes para el mundo del trabajo e incluye evaluaciones y guía para ayudar a los estudiantes a descubrir sus aspectos positivos e intereses; educación sobre el protocolo en el lugar de trabajo; capacitación sobre defensa de sus intereses; y apoyo para completar solicitudes de empleo, preparar el currículum vitae y entrevistas de trabajo. Los estudiantes reciben luego capacitación vocacional y profesional o técnica para aptitudes específicas que necesitarán cuando ingresen en la fuerza laboral. Los estudiantes terminan por adquirir aptitudes tanto para “buscar trabajo” como para “mantener el trabajo”. El segundo componente se concentra en aprender sobre el mundo real del trabajo; esto incluye actividades como seguir a otro empleado en el trabajo, prácticas y aprendizaje, proyectos comerciales elaborados en la escuela y un verdadero empleo. Las actividades que “conectan”, el tercer componente, incluyen vincular a un estudiante con un mentor o consejero laboral, además de ayudar a los padres del estudiante a aprender a apoyar a su hijo o hija en su vida laboral.

Empleo

WorkAbility crea oportunidades para que algunos estudiantes trabajen mientras pagan su sueldo por capacitación. Este beneficio debe cumplir con requisitos del

Una muestra de las en Work

Escuelas Universitarias Comunitarias
Departamento de Rehabilitación de

Centros de Diagnóstico de C

Proyecto para Mejorar los Incentivos en Sa

Centros Regionales de California

Consejo sobre Discapacidades Evolutivas

Programa para Trabajadores Discapacitad

Pa

Foro sobre Liderazgo de la Juven

Búsqueda de proyectos:

Asociación de Empleo para

Surgimiento de la Juventud

Actividades asociadas con WorkAbility

Universidades de California: www.cccco.edu/

California: www.rehab.cabwnet.gov/

California: www.dc-cde.ca.gov/

Ministerio de Salud de California (CHIIP): <http://chiip.org/>

California: www.dds.ca.gov/RC/RCList.cfm

Departamento del Estado de California: www.sccd.ca.gov/

Departamento de Servicios de California: www.dbcs.ca.gov/services/

Ministerio de Salud de California: www.calyf.org/

California: <http://projectsearchca.org/>

Ministerio de la Juventud: www.yep.org/

California: <http://youthuprising.org/>

Departamento de Trabajo y no es adecuado para cualquier estudiante. Sin embargo, cuando el sueldo por capacitación es posible, esto representa un incentivo para que la empresa contrate a estudiantes, que a su vez tienen oportunidad de practicar sus aptitudes en un ambiente del mundo real. Ya sea que pueda o no pagar salarios equivalentes, el programa se esfuerza por crear oportunidades de empleo para todos los estudiantes interesados elegibles, que entonces reciben apoyo del programa mientras están en el trabajo. La presidenta de la Comisión de WorkAbility para Capacitaciones Estatales y Regionales, Susan Sklar, considera que este apoyo del programa es “la primera y mejor práctica. No sólo ubicamos a los estudiantes en un trabajo y los dejamos allí. Los supervisamos, nos cercioramos de que saben qué se espera de ellos y en general nos aseguramos de que el empleo sea adecuado para ellos. Todos hacemos un seguimiento de nuestros estudiantes durante dos años después de que salgan del programa”.

En la experiencia de Jacobs-Levine, los padres “a veces no quieren que sus hijos tengan la distracción de un trabajo cuando están en la escuela secundaria. Pero un trabajo es el mejor tipo de experiencia para su vida futura. Y para lo que la escuela está preparando a un estudiante—un lugar en la fuerza laboral. Incluso un trabajo menos que ideal—como dar vuelta a hamperguesas, empaquetar cajas, grapar pa-

peles—brinda al adolescente práctica en muchas aptitudes laborales que se transfieren a un trabajo o profesión. Cosas como presentarse a trabajar a la hora y acudir al trabajo todos los días, trabajar con esfuerzo, vestirse de manera adecuada, ser cordial con las personas que lo rodean. De manera que aunque el trabajo no sea perfecto, casi cualquier trabajo que proporciona experiencia en estas aptitudes “de trabajo” es exactamente lo que todos necesitan para comenzar en un empleo pagado. Estas experiencias pueden establecer una base para una carrera”.

Asociaciones

Cada programa WorkAbility adapta sus servicios para reflejar no sólo las necesidades de sus estudiantes sino también los recursos de su comunidad. La naturaleza de colaboración de las asociaciones de la comunidad que el programa ha creado y fomentado a través de los años con empresas y organizaciones—todas ellas con el compromiso de ayudar a los jóvenes adultos con discapacidades a adquirir experiencia laboral—es una de las muchas razones del éxito del programa.

Petrina Alexander coordina los servicios de WorkAbility para las Escuelas de la Ciudad de Oakland, y también se desempeña como presidenta estatal de la comisión de Servicios de Apoyo Humano de WorkAbility. “Todos nos asociamos con las entidades locales”, dice. “Una de las muchas organizaciones con las que trabajamos en Oakland es Youth Radio, que ofrece capacitación a los estudiantes que están interesados en la radiodifusión. Disponemos de una cantidad limitada de dinero [en WorkAbility] y no podemos subsidiar oportunidades de capacitación en el trabajo para todos nuestros estudiantes. De manera que conectamos a los estudiantes con otras organizaciones, tales como las Asociaciones de Empleo para la Juventud (Youth Employment Partnerships). También tenemos relaciones sólidas con el Departamento de Programas para Niños Excepcionales del Distrito Escolar Unificado de Oakland y con el programa de Puentes de la Escuela al Trabajo (Bridges From School to Work) de Marriott. El personal de Puentes visita nuestras escuelas y trabaja con nuestros estudiantes, ofrece talleres después de clase para preparar a aquellos estudiantes que están más listos para buscar una oportunidad de contratación directa con un empleador. [Los miembros del personal de Puentes] incluso han organizado talleres de difusión para los padres”.

La importancia de la colaboración y trabajo en redes con organizaciones de todo tipo surge como un principio común dentro de WorkAbility. “Es la única manera de mantenernos al tanto de lo que está ocurriendo” en el mundo del trabajo y la transición, dice Alexander, “y nos ayuda a reconocer la pieza pequeña que representa WorkAbility en el rompecabezas de la transición. Hay tantas otras entidades útiles para nosotros en nuestro trabajo y necesitamos vincular a nuestros estudiantes con ellas”. Los miembros del personal de WorkAbility también “trabajan en relación estrecha con

Consejos de WorkAbility para los padres

- Comiencen a hablar sobre las carreras y opciones de los adultos cuando su hijo sea joven.
- Lo antes posible, ofrezcan a su hijo numerosas oportunidades de sentirse capaz, asumir responsabilidades y tener influencia en decisiones de manera que, para cuando su hijo cumpla 18 años, él o ella sepa qué significa la independencia.
- Exploren con su hijo (y por su cuenta) las muchas opciones que existen en cuanto a ocupaciones—la universidad no es la única opción.
- Participen en todas las actividades de transición de su hijo—desde las reuniones del programa individualizado de educación hasta las evaluaciones sobre intereses vocacionales.
- Enseñen y practiquen con su hijo el uso del transporte público.
- Integren a su hijo, a su familia y a ustedes mismos en actividades de la comunidad que apoyan la recreación, el ejercicio y los vínculos.
- Apoyen las actividades de capacitación para el empleo y el trabajo de su hijo. No programen actividades o deberes que interfieran con estas actividades.
- Permitan que su hijo tropiece y (sí), incluso que se caiga—los errores son una parte normal del aprendizaje.

las empresas, grandes y pequeñas, para crear oportunidades de empleo para los estudiantes que participan”, según Marsh. Hospitales, ferreterías, restaurantes, compañías de computación... la lista es larga. Y los esfuerzos de WorkAbility están yendo más allá de los acuerdos locales. Gentili ha obtenido un convenio formal entre WorkAbility y el Funcionario a cargo de Diversidad de nivel ejecutivo de la Farmacia CVS. Este convenio, que no es una obligación de contratación, ha hecho mucho más fácil—e incluso deseable—para cualquiera de las 828 tiendas CVS de California la opción de contratar a estudiantes a través de WorkAbility. Y CVS representa a una de muchas. En el sitio web de cualquiera de los 300 programas individuales de WorkAbility del estado, hay listas de cientos de empresas asociadas.

Estas asociaciones también se extienden a “proveedores para después de la escuela”, dice Marsh. “Nuestros proyectos trabajan con estudiantes, personal de escuelas, y los numerosos proveedores de servicios para adultos—ya sean del Departamento de Rehabilitación, Centros Regionales locales u otros—coordinando información, ubicación e iniciativas de colaboración para ayudar a la transición de los estudiantes. Esta [coordinación] es otro logro excelente del patrimonio de WorkAbility”.

Apoyo interno de mentores

El programa fue fundado sobre la importancia de aprovechar la experiencia informal de cada trimestre”, dice Jacobs-Levine. Éste fue el origen del sistema de mentores de WorkAbility, que ofrece a los directores y personal del programa una red extensa de modelos ejemplares, materiales y capacitación. De manera que mientras el programa se concentra en ayudar a los estudiantes a adquirir y mejorar sus aptitudes para el lugar de trabajo, también dedica su atención periódicamente hacia sí mismo, desarrollar y mejorar las aptitudes de los miembros de su personal.

Cada una de las cinco regiones designadas de WorkAbility del estado tiene dos mentores especiales que planifican las capacitaciones y elaboran materiales para compartir con otras personas del campo. “Estos mentores se aseguran de que se

satisfacen las necesidades del personal. Y trabajan con otros mentores en la planificación de reuniones regionales”, dice Jacobs-Levine. Estas reuniones también sirven para mantener la filosofía de WorkAbility “de apoyar, compartir y colaborar”, dice Alexander. No se trata de ganar nada. Nuestro éxito depende del éxito de todos nosotros”.

Sklar piensa que estas reuniones son sólo una razón más del éxito de WorkAbility. “Nuestra misión es garantizar la calidad del desarrollo profesional en todos los programas de WorkAbility. Trabajamos con esfuerzo para mantener nuestras capacitaciones lo más relevantes posibles y para que todos obtengan la misma información y estén de acuerdo—aunque algunas de las mejores prácticas que utilizo se originan simplemente en compartir ideas en nuestras reuniones. Todos están dispuestos a compartir. Todos queremos mantener los niveles más altos en los programas”, dice Sklar.

Niveles altos

Además de ofrecer capacitación para el desarrollo laboral, de manera que los miembros del personal puedan apoyar mejor a los estudiantes, las reuniones bienales ofrecen capacitación de personal en el uso de tecnología. La reputación de WorkAbility depende de sus niveles altos, y la tecnología se ha convertido en fundamental para mantener estos criterios. “Una base de datos del orden estatal fue creada específicamente para que los centros de WorkAbility informen sobre cómo se asiste a cada estudiante”, dice Alexander. Esta base de datos registra “quién fue ubicado en qué trabajo y qué tipos de servicios se proporcionaron—antes, durante y después de la ubicación en el trabajo. Somos responsables de

cumplir con nuestra obligación de asistir y ubicar a la cantidad de estudiantes para la que recibimos fondos”. Los consultores de Supervisión y Asistencia Técnica Especializada (Focused Monitoring and Technical Assistance) del Departamento de Educación de California luego revisan todos los datos de WorkAbility—así como los presupuestos, informes de fin de año y planes futuros—”para que todos estén en cumplimiento, de manera que todos los estudiantes sean ubicados en trabajos y para que todos estemos seguros de que se proporcionaron todos los servicios de manera completa”, dice Gloria Howard, presidenta de la comisión de Empresas, Educación y Trabajo de WorkAbility.

WorkAbility tiene obligación de asistir a sus estudiantes en nueve áreas: (1) reclutamiento, (2) evaluación, (3) asesoramiento, (4) capacitación en aptitudes previas al empleo, (5) capacitación vocacional, (6) salarios de estudiantes para el empleo de prueba, (7) ubicación en empleo no subsidiado, (8) otra asistencia en la transición a una vida adulta de calidad, y (9) utilización de una comisión interdisciplinaria de asesoramiento para mejorar las metas del proyecto. Los centros deben renovar su solicitud de fondos cada año, y esos fondos se vinculan directamente a qué tan bien se han satisfecho cada uno de estos elementos para cada estudiante.

El futuro

Los niños con discapacidades han tenido un éxito mixto en la escuela. Queremos que tengan una buena primera experiencia en el trabajo de la vida real”, dice Jacobs-Levine. Un trabajo que satisface es importante para casi todos los adultos; contribuye a una sensación de valoración, competencia e independencia; y mantiene a las personas vinculadas con la comunidad en general. Sin embargo, la crisis de la economía actual está haciendo cada vez más difícil que las personas que buscan trabajo lo encuentren, sin importar sus aptitudes ni capacitación. Programas tales como WorkAbility dan a los jóvenes adultos con discapacidades una oportunidad para competir en el mercado laboral, al ayudarlos a adquirir la experiencia, aptitudes y relaciones que necesitan para ingresar a la fuerza laboral—conociendo sus aspectos fuertes, con confianza en sus aptitudes y listos para trabajar.

Información adicional

Para obtener más información sobre WorkAbility I y sus regiones, comisiones y gama de servicios, visite el siguiente sitio:

www.cde.ca.gov/sp/se/srl/wrkabltlyI.asp