

---

# Introducción de “Imagina las posibilidades: un camino hacia el éxito en el empleo”

## PROPÓSITO DEL TALLER

Los padres de jóvenes con discapacidades importantes pueden tener dificultades para imaginar un empleo competitivo basado en la comunidad como parte del futuro de su miembro familiar. Esto puede dar lugar a bajas expectativas en cuanto a las posibilidades de empleo y a una colocación innecesaria en entornos de trabajo segregados. Este taller pretende ser una herramienta que los defensores, educadores y proveedores de servicios puedan usar para proporcionar información precisa y ayudar a aumentar las expectativas de las familias del Área de la Bahía. La meta es demostrar que el trabajo es posible para todas las personas independientemente de su discapacidad, ayudar a resolver las dudas que puedan tener las familias y ponerlas en contacto con los recursos que necesitan para empezar a abogar por un empleo competitivo para su miembro familiar.

## PÚBLICO OBJETIVO

El público objetivo de esta presentación son los familiares y cuidadores de jóvenes y personas con discapacidades importantes. Es posible que este grupo de familias necesite más ayuda para entender que el empleo es una opción para todas las personas. La capacitación también es útil como recurso de capacitación profesional, ya que ayuda a quienes trabajan con familias a comprender cómo aumentar las expectativas familiares y mantener conversaciones significativas sobre el empleo que conduzcan a medidas de acción concretas. Por último, hay que animar a los jóvenes y a los autodefensores a que participen con sus familias. Es importante que las personas con discapacidades tengan una voz fuerte en su futuro y que se fijen metas que incluyan trabajos reales para ellos mismos.

## RESUMEN DE CONTENIDOS

Ninguna presentación puede responder por sí sola a todas las preguntas sobre el empleo ni mostrar todos los recursos y apoyos disponibles para las personas con discapacidad. Esta sesión pretende ser una introducción para ver el empleo como una opción y abordar los temas siguientes:

- Oportunidades para las personas con discapacidades en la sociedad actual.
- Desafíos.
- La prioridad al empleo (*Employment First*) y el empleo competitivo (¿qué intentamos conseguir?).
- Conceptos básicos de empleo.
- Beneficios de que su miembro familiar trabaje.
- El poder de las altas expectativas (y el impacto de las bajas expectativas).
- Cómo ayudar a los jóvenes a crear una declaración de visión.
- Cómo prepararse para tener éxito en el empleo.
- Cómo abordar sus preocupaciones.

- Resumen de beneficios de la Seguridad Social.
- Medidas de acción: cómo empezar.

Los presentadores deben considerar esta sesión como el “paso 1” de un esfuerzo de capacitación y divulgación entre las familias. Esta información es una buena introducción a sesiones más profundas sobre la comprensión y el acceso a servicios y apoyos específicos, la comprensión de los beneficios de la Seguridad Social y el aumento de la autodeterminación de las personas con discapacidades.

## LOGÍSTICA Y RESPONSABILIDADES

- Esta sesión se diseñó para impartirse en 2 horas, pero puede ampliarse a 2.5 o 3 horas, en función de las actividades, los ponentes invitados o el contenido adicional.
- Las sesiones de capacitación a padres funcionan mejor cuando se imparten cara a cara, pero esta sesión también puede realizarse en línea a través de un seminario web.
- Se recomienda a los presentadores que tengan en cuenta cuándo y dónde llevan a cabo la sesión. A menudo funciona mejor realizar los talleres para padres por la tarde y en un lugar “neutral” (no en la oficina de una escuela o de un proveedor de servicios). Otras consideraciones pueden incluir el suministro de la cena o de aperitivos y refrigerios, así como el cuidado de niños.
- Los jóvenes deben ser bienvenidos a asistir a las sesiones, pero también está bien si los familiares quieren asistir sin su familiar.
- Los presentadores deben sentirse libres de personalizar la presentación para adaptarla a los estilos de presentación y a las limitaciones de tiempo. Sin embargo, es importante que cualquier adición al contenido sea examinada cuidadosamente para comprobar su exactitud.
- Se ruega a los presentadores que pidan a los asistentes que llenen las evaluaciones de las sesiones. Envíe por correo electrónico copias de dichas evaluaciones al Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo de California (*California State Council on Developmental Disabilities*) a la dirección [bayarea@scdd.ca.gov](mailto:bayarea@scdd.ca.gov).

## USO DE LAS NOTAS DEL PRESENTADOR

Un grupo de presentadores recibirá capacitación sobre cómo impartir este taller y se les proporcionarán las diapositivas de *PowerPoint*, las notas del presentador y la hoja de trabajo para la presentación. Las notas del presentador no pretenden ser un guion y no deben usarse como tal. Las notas proporcionan antecedentes al presentador y pueden ofrecer estrategias para impartir el material de la manera más eficaz. Si hay alguna información en las diapositivas que usted como presentador no entienda, no dude en ponerse en contacto con Sean Roy de *TransCen* en [sroy@transcen.org](mailto:sroy@transcen.org).

## USO DE LA HOJA DE TRABAJO

Este taller para padres está diseñado para ser muy interactivo. Se ha proporcionado una hoja de trabajo que ayudará a generar debate y a que los participantes reflexionen sobre los conceptos clave relacionados con las expectativas, el apoyo y el empleo. La hoja de trabajo se corresponde con las secciones de las diapositivas de *PowerPoint* y pide a los participantes que respondan a 5 preguntas clave:

1. ¿Cómo espera que sea la vida adulta de su familiar?
2. ¿Cuál es la mayor habilidad o atributo de su familiar?
3. ¿Cuál es su mayor preocupación a la hora de pensar en un empleo para su familiar?
4. ¿Qué necesita usted para sentirse esperanzado y lleno de energía sobre el futuro laboral de su miembro familiar?
5. A partir de la información de este taller, ¿cuáles son las 3 medidas que tomará para ayudar a su miembro familiar a iniciar el camino hacia el éxito laboral?

Los presentadores deben animar a los participantes a anotar las respuestas a estas preguntas en la hoja de trabajo a medida que avance la presentación. La última pregunta está diseñada para que los participantes se vayan con algunas medidas en mente para seguir adelante. La mitad posterior de la hoja de trabajo puede contener enlaces y números de teléfono a recursos clave locales, estatales y nacionales.

### **UNA NOTA SOBRE LOS TÉRMINOS USADOS**

En varios lugares de esta presentación verá que se hace referencia al empleo como “empleo basado en la comunidad”, “empleo competitivo”, “empleo integrado” o “empleo competitivo remunerado”. Estos términos significan lo mismo: empleos en la comunidad, junto a personas sin discapacidad, con un salario mínimo o superior. Usar varios términos es un intento de no utilizar el mismo término demasiadas veces en las notas.

### **FUNCIÓN DEL CONSEJO ESTATAL DE DISCAPACIDADES DEL DESARROLLO DE CALIFORNIA**

El Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo (*SCDD*) está establecido por las leyes estatales y federales como una agencia estatal independiente para garantizar que las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias reciban los servicios y apoyos que necesitan. A través de la defensa, el desarrollo de capacidades y el cambio sistémico, el *SCDD* trabaja para lograr un sistema basado en el cliente y la familia de servicios individualizados, apoyos y otras ayudas. El *SCDD* administra subvenciones a organizaciones comunitarias para financiar proyectos de desarrollo de programas nuevos e innovadores. Todos los proyectos pretenden implementar los objetivos del Plan estratégico del estado de California (*California State Strategic Plan*) y mejorar los servicios para los californianos con discapacidades del desarrollo y sus familias. El ciclo de subvenciones 43 financia proyectos de importancia regional. La Oficina Regional del Área de la Bahía del *SCDD* se enorgullece de asociarse con *TransCen* para financiar este proyecto con el siguiente propósito: 1. aumentar la capacidad del personal proveedor/profesional para colaborar eficazmente con las familias y los autodefensores a lo largo de todo el proceso de empleo y 2. aumentar la capacidad para usar métodos de empleo personalizados. Con ello, se pretende mejorar los resultados del empleo integrado competitivo para las personas con *IDD*.

## Diapositiva 1

### IMAGINA LAS POSIBILIDADES: UN CAMINO HACIA EL ÉXITO EN EL EMPLEO



## Imagine the Possibilities: A Path to Employment Success

Presenters: add information such as presenter's names, location, date or event.

1



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta diapositiva de presentación debe personalizarse para incluir el nombre de los presentadores, la fecha, el lugar/evento y los organismos copatrocinadores. Proporcione a los asistentes la hoja de trabajo de la sesión y cualquier recurso adicional en este momento.*

Los presentadores deben dar la bienvenida a todos, presentarse, repasar aspectos logísticos como la hora a la que terminará la sesión, la hora del descanso (si se ha planeado alguno) y dónde están ubicados los baños. La meta de la sesión es proporcionar a las familias de jóvenes y personas con discapacidades información precisa sobre el empleo competitivo en la comunidad. Queremos abordar las preocupaciones y responder a las preguntas, con la esperanza de que los asistentes empiecen a sentirse más cómodos con la perspectiva de explorar un empleo competitivo para su familiar. Los presentadores pueden establecer las expectativas sobre cómo se manejarán las preguntas durante la sesión y hablar brevemente sobre la hoja de trabajo y su uso durante el taller.

La introducción también sería un momento apropiado para señalar que el taller se les ofrece con el apoyo del Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo de *California*. Por último, los presentadores deben mostrar el formulario de evaluación de la sesión y pedir a los asistentes que lo entreguen antes de marcharse.

## **RECURSO RELACIONADO**

- Se puede repartir la hoja de trabajo de la sesión del taller para padres y cualquier otro recurso.

---

## Diapositiva 2

### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A CAPACITADORES

# Train the Trainer Agenda

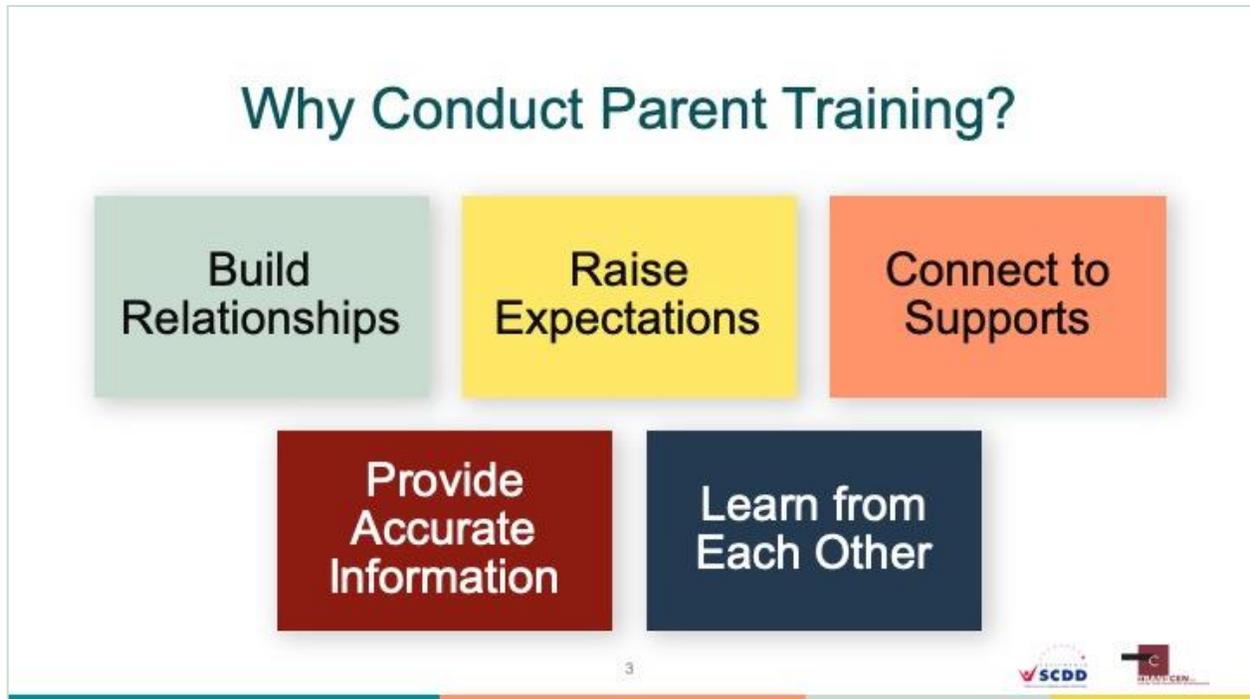
- Making the case for parent training
- Introduction of the materials
- Session run through
- Tips for conducting effective parent training sessions
- Questions and post-survey reminder

2



## Diapositiva 3

¿POR QUÉ CAPACITAR A LOS PADRES?



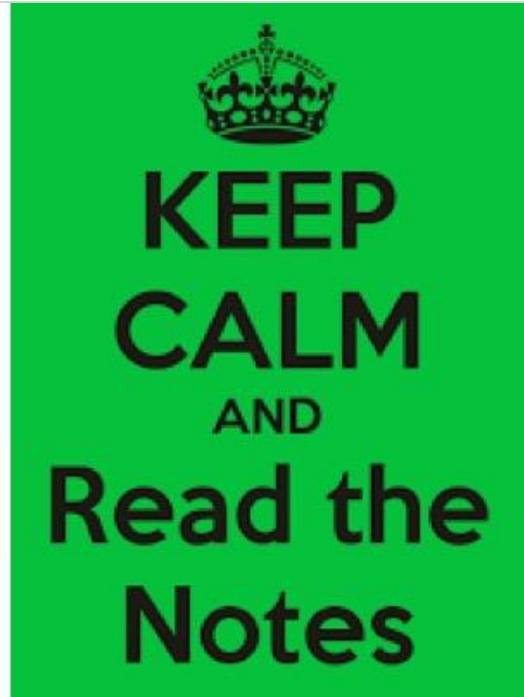
## Diapositiva 4

### CONTENIDO DEL MÓDULO DE CAPACITACIÓN

#### Training Module Include

- Customizable PowerPoint slides
- Presenter notes
- Related tools and resources
- Great information for families who are apprehensive about the role of competitive employment in the community
- Highly interactive
- Works great if students attend with families

4



## Diapositiva 5

### PROGRAMA DE HOY



The slide has a yellow background. At the top center, the title "Today's Agenda" is written in a dark green, sans-serif font. Below the title is a bulleted list of seven items in a dark green font. At the bottom left, there is an orange starburst icon followed by the text "Remember to use your worksheet as we move along" in a dark green font. At the bottom center, the number "5" is displayed. At the bottom right, there are two logos: "SCDD" with a red checkmark and "TRANS-CEN" with a red square containing a white 'C'.

## Today's Agenda

- Why are we talking employment?
- Employment: Background and possibilities
- Seeing things in a new way
- Preparing for employment success
- Address concerns: Social Security benefits
- Action steps
- Questions and connections

 Remember to use your worksheet as we move along

5

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Se sugiere a los presentadores que no dediquen demasiado tiempo a repasar el programa. Pretende ser un vistazo rápido a algunos de los temas que se tratarán.*

El empleo desempeña un papel importante en la vida de todos, especialmente en la de las personas con discapacidades importantes. Tradicionalmente, las personas con discapacidad han tenido pocas oportunidades de encontrar trabajos significativos en la comunidad, pero eso está cambiando. Lo que queremos hacer hoy es hablar de las razones por las que el empleo es importante, de cómo las cosas están cambiando para mejor y de las herramientas que lo ayudarán a ver a su familiar como una persona que puede trabajar. También hablaremos de las formas en que las familias pueden preparar a los jóvenes para tener éxito en el trabajo porque sabemos que las familias son la mayor influencia en la vida de los jóvenes. También entendemos que usted puede tener preguntas e inquietudes, por lo que también le daremos información sobre los beneficios de la Seguridad Social y cómo influye el trabajo en ellos y le mostraremos historias de éxito de otras familias. Le haremos algunas preguntas clave durante la presentación y le pediremos que use la hoja de trabajo que le proporcionamos para organizar sus pensamientos y respuestas. Empecemos.

## Diapositiva 6

### PREGUNTA 1 DE LA HOJA DE TRABAJO

# WORKSHEET QUESTION 1

## What do you hope adult life will look like for your family member?

6

SCDD

TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

Las 5 preguntas clave repartidas a lo largo de la sesión están diseñadas para que los asistentes reflexionen sobre las esperanzas, los sueños, las habilidades, los miedos y los apoyos que pueden necesitar. Al abordar este tipo de temas, podemos mantener un mejor diálogo abierto sobre cómo alcanzar resultados en materia de empleo. Puede que sea la primera vez que los asistentes piensen en estos términos específicos, por lo que puede ser una experiencia emotiva para ellos. Los presentadores tendrán que administrar su tiempo sabiamente a través de las secciones en las que aparecen las 5 preguntas. Considere la posibilidad de decir: “sé que podríamos hablar toda la tarde sobre las expectativas, los sueños y los temores de nuestros familiares. Eso es lo que nos convierte en padres. Pero pasemos a la información para ayudar a responder algunas de sus preguntas”.

*¿Cómo espera que sea la vida adulta de su familiar?*

Pida a los asistentes que se tomen un momento para escribir en la caja correspondiente de la hoja de trabajo cómo esperan que sea la vida adulta de su familiar. Si asisten profesionales, estos pueden responder pensando en un joven o individuo con discapacidad con el que trabajen. No es necesario que las respuestas sean específicas sobre el empleo. Invite a 2-3 asistentes a compartir lo que han escrito. Señale que las familias tienen expectativas y sueños para sus jóvenes discapacitados y que, para muchos padres, esas expectativas incluyen ser un miembro de su comunidad que contribuya, se relacione y tenga un empleo.

## Diapositiva 7

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL DÍA DE HOY

**Today, People with Disabilities...**



7

#### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta diapositiva se incluye para mostrar que las personas con discapacidad están experimentando mayores oportunidades para tener un empleo significativo, tener amigos y familia, poseer una casa, dedicarse a las aficiones de su elección y ser miembros respetados de sus comunidades. Esto prepara el terreno para unas expectativas elevadas durante el resto de la presentación.*

Hoy en día, las personas con todo tipo de discapacidades trabajan en sus comunidades en una gran variedad de empleos. Muchos estudiantes con discapacidades importantes tienen mejores oportunidades de asistir a programas universitarios o de ampliar su educación y obtener las habilidades necesarias para el empleo. Vemos a personas que viven de forma independiente (con o sin apoyos), que son propietarias de una vivienda, que tienen familia y que viven la vida que imaginan para sí mismas. Las familias, los autodefensores, los defensores de los discapacitados y los responsables políticos están trabajando para derribar los muros que antes impedían la plena inclusión en la sociedad de las personas con discapacidades importantes. Es importante que las familias lo reconozcan y no pongan barreras innecesarias a las posibilidades de empleo de su miembro familiar.

## Diapositiva 8

PERO AÚN QUEDA TRABAJO POR HACER...

# But There is Still Work to be Done...

**There is still a long way to go before people with disability experience equality of opportunity in the US.**

Employment rates	Social, recreational, relationships
Poverty	A respected voice
Housing options	Determine own futures

8



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Para equilibrar la información, los presentadores deben reconocer que aún nos queda trabajo por hacer para alcanzar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Se sugiere a los presentadores que no dediquen demasiado tiempo en esta diapositiva. En general, es preferible mantener el tono positivo de la sesión.*

Sería poco realista informar que las personas con discapacidades importantes han alcanzado plenamente la igualdad de oportunidades en este país. Los índices de empleo de las personas con discapacidades son significativamente inferiores a los de las personas sin discapacidades, muchas personas corren el riesgo de vivir en un nivel de pobreza, tienen opciones de vivienda limitadas en muchas zonas, pueden experimentar una falta de relaciones sociales o de salidas recreativas y, en ocasiones, se les ignora como posibles agentes que contribuyen a las comunidades. Esta desigualdad de oportunidades conduce en última instancia a individuos que carecen de la capacidad de determinar su propio futuro. Esto es lo que estamos luchando por cambiar, por lo que promover un empleo significativo para todos es un buen punto de partida.

---

## Diapositiva 9

### EMPLEO: SE PUEDE HACER MUCHO



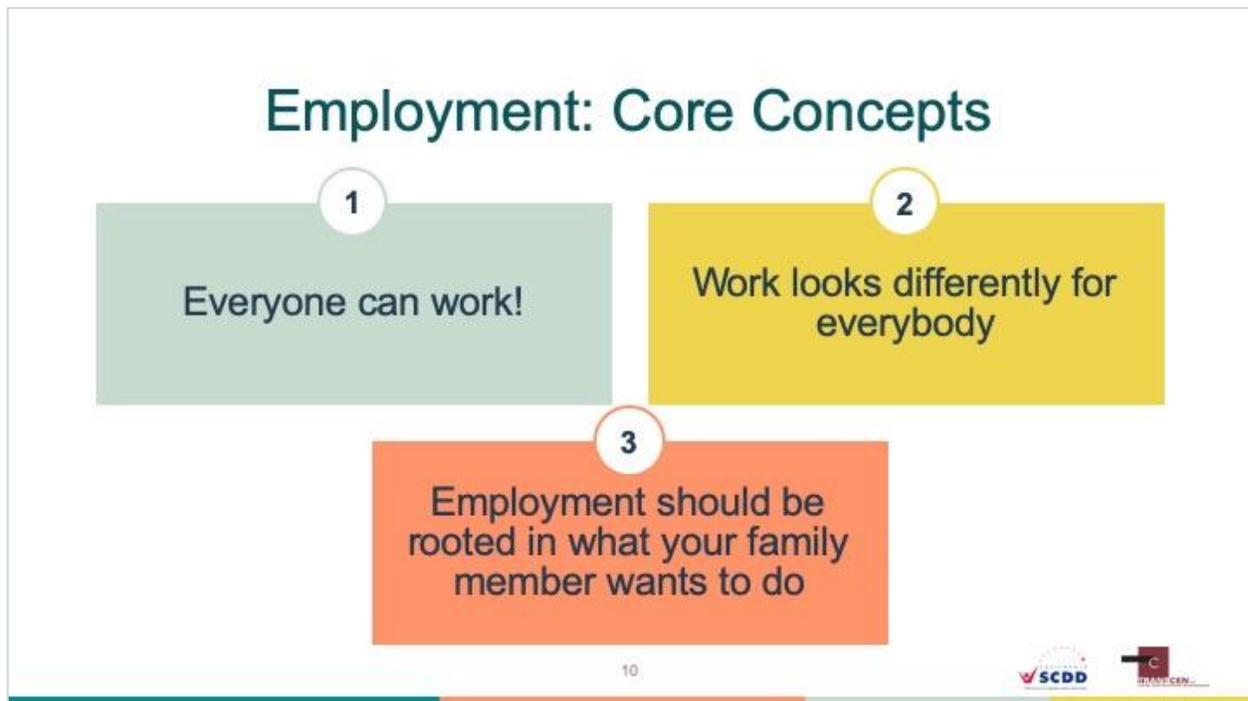
### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta diapositiva indica que la sesión pasa a una nueva sección temática. Los presentadores pueden introducirla simplemente diciendo “el empleo para las personas con discapacidad puede ser diferente de lo que usted ha oído o imaginado. Tomémonos un tiempo para analizar el concepto de empleo”. Debería ser una transición rápida a la siguiente diapositiva de contenido.*

Ahora que hemos hablado de por qué estamos aquí, dediquemos un poco de tiempo a analizar el concepto de empleo en sí. Es importante que estemos de acuerdo sobre lo que las familias deben tener en cuenta para sus jóvenes.

## Diapositiva 10

### EMPLEO: CONCEPTOS BÁSICOS



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Estos conceptos básicos ayudarán a guiar gran parte de la conversación en torno al empleo para el taller. Pretenden ser afirmaciones sencillas, pero directas, que ayuden a enmarcar el pensamiento sobre el tema. Los presentadores deben estar preparados para responder a las preguntas relacionadas con las personas con grandes necesidades de apoyo y su capacidad para trabajar de forma efectiva. Una estrategia consiste en decir que el “trabajo” tiene un aspecto diferente para cada uno y que más adelante en la sesión hablaremos de cómo ver el éxito. Este es también un buen lugar para seguir llevando la conversación de nuevo hacia la autodefensa y ayudar a los jóvenes a tener voz en el lugar donde trabajan y en los apoyos que reciben.*

Antes de hablar de lo que entendemos exactamente por “empleo”, es importante que comprendamos 3 conceptos clave. Es de esperar que hablar de ello nos permita superar algunos malentendidos comunes sobre el empleo de las personas discapacitadas.

¡Todos pueden trabajar!: la discapacidad puede afectar a una persona de diversas maneras. Para algunos, la discapacidad tiene un impacto significativo en la comunicación, la movilidad o el funcionamiento cognitivo. Algunas familias pueden creer que su familiar está demasiado discapacitado para trabajar. Esto suele no ser cierto. Las personas con todo tipo de discapacidades siguen teniendo mucho éxito en el lugar de trabajo. Esto es posible con los apoyos adecuados y con familias que tengan grandes expectativas. Más adelante en la sesión, veremos algunas historias de éxito notables que demuestran que es posible hacer grandes cosas (si se está usando un video o un panel).

El trabajo tiene un aspecto diferente para cada persona: a las familias puede preocuparles que su miembro familiar no sea capaz de trabajar 40 horas semanales o en entornos de ritmo rápido realizando tareas difíciles. Esto puede ser cierto, así que el secreto está en empezar poco a poco. Para algunos jóvenes, trabajar 5 o 10 horas a la semana es un gran comienzo. Es cierto que no todos los empleos pueden ser apropiados de inmediato, pero existen programas de empleo eficaces que pueden ayudar a “personalizar” los empleos para todos los niveles de habilidad e intereses. La cuestión es que el éxito laboral debe medirse de forma individual, no en función de lo que hacen los demás.

El empleo debe basarse en lo que su miembro familiar quiere hacer: como padres, queremos que nuestros hijos encuentren la felicidad y la plenitud en todos los ámbitos de la vida. Desgraciadamente, las personas con discapacidades importantes tienen con demasiada frecuencia poco que decidir sobre lo que ocurre en su vida. Las familias deben ver su función como la de ayudar a los jóvenes a fijarse una visión sobre cómo será su vida y ayudarlos a alcanzar esa meta. Esto suele denominarse “autodefensa” o la capacidad que tienen las personas de dirigir lo que les ocurre.

## Diapositiva 11

### “PRIORIDAD AL EMPLEO”

# “Employment First”

**It is the policy of the state that opportunities for integrated, competitive employment shall be given the highest priority for working age individuals with developmental disabilities, regardless of the severity of their disabilities.**

*California Assembly Bill No. 1041 (2013)*

- **Individual** – Not in a group or enclave
- **Integrated** – Alongside those without disabilities, with opportunities to interact
- **Employment** – In the general workforce, on the payroll of a business or self-employed
- **Minimum Wage** – At or above minimum wage or at industry standard wage

11



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Los presentadores pueden usar esta diapositiva para 1) introducir el concepto de Prioridad al Empleo y 2) analizar lo que entendemos por empleo integrado (también denominado aquí empleo basado en la comunidad, empleo competitivo, etc.) usando los componentes de la prioridad al empleo. Será útil mencionar que prioridad al empleo no es en sí mismo un programa, sino más bien un movimiento nacional que promueve el empleo como la primera y preferible opción para todas las personas con discapacidad. Debido a la gran cantidad de información errónea asociada a prioridad al empleo, los presentadores pueden considerar conveniente tener a mano recursos de apoyo que los ayuden a responder a las preguntas.*

A principios de la década de 2000, los defensores y los legisladores empezaron a debatir una filosofía de empleo para las personas con discapacidades importantes. La llamaron prioridad al empleo. Se concibió para contrarrestar el uso excesivo del trabajo protegido para personas que podían trabajar en la comunidad. La prioridad al empleo aboga simplemente porque el empleo competitivo en la comunidad sea la primera opción que se tenga en cuenta para el empleo (no ir automáticamente al trabajo protegido de los programas diurnos). La mayoría de los estados cuentan ya con algún tipo de política o de texto de prioridad al empleo que orienta la forma en que se prestan los servicios de empleo.

Los componentes básicos de prioridad al empleo nos ayudan a definir lo que entendemos por “empleo” en esta sesión. Los empleos integrados competitivos son empleos que:

- Se ganan y se hacen de forma **individual**. Esto significa que el trabajo no se realiza como parte de un grupo separado o como parte de un enclave. Por ejemplo, un grupo de personas discapacitadas trasladadas en autobús a lugares para realizar un trabajo no es un trabajo individual.
- Está **integrado**: cuando el empleado con discapacidad trabaja junto a los que no tienen discapacidad y se le dan oportunidades para interactuar plenamente con sus compañeros. Una persona a la que se mantiene alejada de sus compañeros y a la que no se le da la oportunidad de formar parte de la cultura laboral no está en un trabajo integrado.
- Está en la **mano de obra general**: cuando el puesto de trabajo existe realmente o se ha personalizado para el demandante de empleo y el empleado está en la nómina de la empresa o es autónomo. Una persona que trabaja, pero a la que no se le reconoce un puesto oficial dentro de la empresa, y que cobra a través de un proveedor de servicios y no de la propia empresa, no forma parte de la mano de obra general.
- Paga el **salario mínimo** o el salario vigente para los empleos de ese sector. Una persona que gana por debajo del salario mínimo (lo que se denomina salario por debajo del mínimo) o que cobra drásticamente menos de lo que cobran las personas sin discapacidad que realizan el mismo trabajo, no tiene un empleo plenamente integrado y competitivo.

## Diapositiva 12

### ¿POR QUÉ DEBERÍA TRABAJAR SU FAMILIAR?

## Why Should Your Family Member Work?

**“The growth in his personal development, confidence and maturity became apparent very soon after he started working. Everyone in his family took notice and was delighted with the happy adult my son had become.”**

*– Bay Area Parent –*

It is what is expected of adults	Purpose
Socialization	Money
Self-worth (dignity)	Promotes mental health

**Because they can!**

12



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Hemos intentado sentar las bases para comprender el valor del empleo y cómo la sociedad avanza hacia mayores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Sin embargo, también es importante mostrar los beneficios del empleo para el individuo a los familiares de las personas que asisten al taller. Los presentadores pueden pedir a los asistentes que piensen rápidamente en los beneficios que les aporta el empleo. Estos pueden incluir dinero para las necesidades básicas y la recreación, la oportunidad de pasar el tiempo haciendo algo productivo, un sentimiento de contribuir a la familia y la comunidad o la oportunidad de establecer conexiones sociales adicionales. Las personas con discapacidades experimentan esos mismos beneficios cuando están empleadas en trabajos reales cobrando salarios reales. Además, el trabajo favorece la salud mental. Los presentadores pueden preguntar si hay otros beneficios que no aparezcan en la diapositiva. En última instancia, se debe esperar que los jóvenes tengan empleos como adultos porque pueden hacerlo y eso es lo que se espera de las personas de cierta edad. No hay razón para esperar menos de una persona sólo porque tenga una discapacidad.

## Diapositiva 13

### LA NUEVA REALIDAD

## New Reality

- More attention to health and safety
- More time in front of a computer or device
- Limited access to supports for periods of time?

**Certain job sectors will bounce back and employees will be needed.**

13

An illustration of a person from behind, wearing a green shirt, standing at a road junction. Two signs are mounted on a post above the road. The top sign is green with the word 'CHANGE' in white, pointing to the right. The bottom sign is dark blue with the words 'OLD WAYS' in white, pointing to the left. The background shows a stylized landscape with green hills and a blue sky.

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*La pandemia de COVID-19 ha afectado significativamente a las empresas y a la disponibilidad de apoyos al empleo. Sin embargo, es importante no pensar que esta situación es permanente. Llegará un momento en que la vida vuelva a la normalidad y los empleadores vuelvan a necesitar empleados. Esta diapositiva pretende reconocer que las cosas han cambiado, pero que el futuro sigue siendo brillante para las personas con discapacidad en el empleo.*

No cabe duda de que la pandemia de COVID-19 ha repercutido en el número de puestos de trabajo disponibles y en la forma en que se prestan los apoyos al empleo a las personas con discapacidad. Como consecuencia, muchas personas se han encontrado sin trabajo remunerado ni apoyos comunitarios. Sin embargo, llegará un momento en que las comunidades volverán a abrirse y se restablecerán los apoyos. No obstante, puede que las cosas nunca vuelvan a lo que considerábamos “normal”.

En toda nuestra sociedad se hará cada vez más hincapié en la salud y la seguridad, tanto para los empleados como en los tipos de empleos que se necesitarán. La desinfección se convertirá en una prioridad y los comienzos y paradas pueden ser más frecuentes. Ciertos apoyos al empleo pueden realizarse virtualmente, lo que aumentará el tiempo de interacción con las pantallas y la tecnología. Los apoyos al empleo pueden tardar un tiempo en alcanzar los niveles anteriores, sobre todo en las zonas más rurales. La perspectiva y expectativa es que, con el tiempo, las empresas volverán a abrir y necesitarán empleados.

Las personas con discapacidad no quedan automáticamente excluidas de estas oportunidades. Las familias deben seguir ayudando a sus seres queridos a prepararse para que puedan estar listos cuando surjan las oportunidades.

---

## Diapositiva 14

### VER A SU FAMILIAR DE UNA FORMA NUEVA



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta es otra diapositiva de salto de sección que indica que el enfoque pasará ahora a cómo las familias pueden equilibrar el hecho de tener grandes expectativas con las realidades de las necesidades de apoyo a las que se enfrenta su familiar con discapacidad. Hablamos de la importancia de tener grandes expectativas de éxito en el empleo y ofrecemos herramientas e historias para ayudar en el proceso. Esta es una diapositiva de transición, así que no le dedique mucho tiempo.*

Ahora que estamos de acuerdo en lo que entendemos por “empleo”, pasemos a enfocarnos en las grandes expectativas y en empezar a ver a su familiar como un miembro más de la fuerza laboral.

## Diapositiva 15

### ¿CÓMO DEFINIMOS LAS EXPECTATIVAS?

## How do We Define Expectations?

<p><b>“Expectations”</b></p> <p>are a belief that someone will or should achieve something; that something will happen or is likely to happen in the future.</p>	<p><b>“High Expectations”</b></p> <p>are the belief that a person with a disability (or other barrier) can achieve the same life and have the same life choices as everyone else.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

15



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Una de las principales metas de este taller es ayudar a las familias a cambiar sus expectativas alejándose del trabajo protegido o los programas diurnos como única opción y acercándose a la posibilidad de que su familiar tenga un empleo en la comunidad. El campo de la discapacidad está empezando a reconocer el impacto que tienen las expectativas familiares (y profesionales) en los resultados del empleo y la educación de los jóvenes. Por lo tanto, es útil dedicar algún tiempo a ayudar a las familias a ver que lo que pudieran haber imaginado para sus jóvenes no era en realidad lo máximo que ellos podían llegar a conseguir. Lea las definiciones de la diapositiva a los asistentes.*

Ahora, nos gustaría dedicar un poco de tiempo a hablar de las expectativas; concretamente, de dónde vienen las bajas expectativas y lo importantes que son las altas expectativas. Como se señala en las definiciones de la diapositiva, las expectativas no son más que la suposición rápida de una persona o de un grupo de personas sobre lo que otra persona o grupo de personas puede lograr. La gente hace esto todo el tiempo, a menudo inconscientemente, como una forma de ayudar a ordenar su mundo. Piense en algunas de sus propias suposiciones rápidas. Por ejemplo, ¿qué supone usted cuando ve a una persona mayor conduciendo o a una persona de baja estatura jugando al básquetbol? ¿Hace usted suposiciones rápidas sobre qué tan bien ellos pueden realizar la tarea en cuestión?

Desafortunadamente, las personas con discapacidad están sujetas a las suposiciones negativas de otras personas todo el tiempo. La gente puede suponer que una persona en silla de ruedas no puede ser obrero de la construcción o que una persona con autismo no puede ocupar un puesto de alta responsabilidad en una empresa.

Estas suposiciones son falsas, pero aun así podemos dejarnos atrapar por ellas. Cada vez aprendemos más sobre el poder de las expectativas y cómo los mensajes negativos influyen en las decisiones que las familias toman para su familiar con discapacidad. Ayudar a las familias a comprender el poder de las expectativas puede ayudarlas también a examinar las expectativas que tienen respecto al empleo.

## Diapositiva 16

### ¿DE DÓNDE VIENEN LAS BAJAS EXPECTATIVAS?

## Where Do Low Expectations Come From?

- Society's perceptions about the impact of disability
- Feelings about having a family member with a disability
- What we are told by others

**The secret is seeing that people with disabilities can do great things, and not letting other people's ideas impact your family member's ability to make lives for themselves.**

16



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Centrémonos en las familias de jóvenes con discapacidades y examinemos cómo pueden adquirir gradualmente una expectativa menor de lo que su familiar logrará en diversos aspectos de la vida. Desde el principio, las familias reciben mensajes negativos sobre el hecho de que su ser querido tenga una discapacidad. Un médico bienintencionado puede sugerir que un recién nacido nunca será capaz de hacer ciertas cosas. Un niño puede ser colocado en un entorno educativo separado en función de su discapacidad, lo que pone de relieve ante la familia que es diferente de los demás niños. O puede que los amigos y la familia intenten ser de ayuda diciendo que hay programas estupendos para “ese tipo de personas”. Al ser bombardeadas con mensajes sobre que “no puede” o “no podrá”, no es de extrañar que las familias tiendan a modificar sus expectativas a la baja. El primer paso para combatir esto es que las familias reconozcan las habilidades y talentos que poseen sus familiares y empiecen a establecer una visión basada en ellos y no en lo que otras personas piensan o suponen.

## Diapositiva 17

### LA IMPORTANCIA DE TENER ALTAS EXPECTATIVAS

# The Importance of Having High Expectations

**Families set the bar for how the rest of the world sees their family member with a disability.**

- Avoiding restrictive programs or placements
- Lives lived in the community
- Lives based on the dreams your family member has for themselves
- Seeing that risk is good and failure can be constructive

17



### NOTAS DEL PRESENTADOR

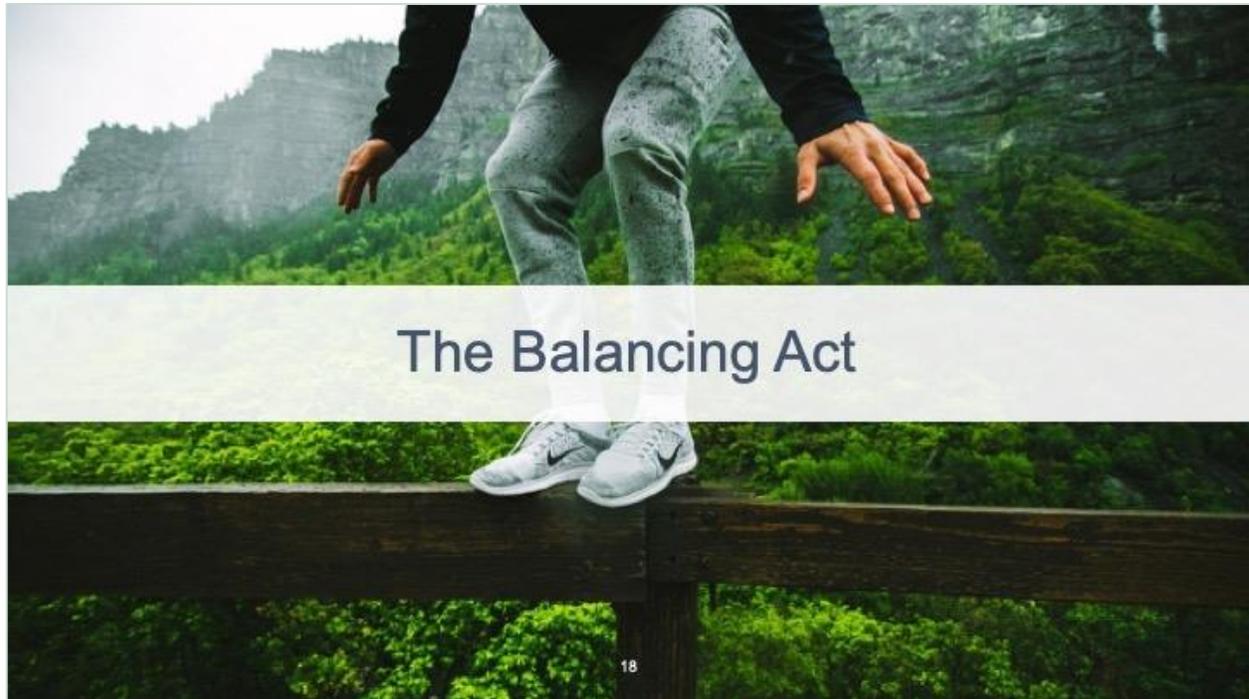
¿Por qué es importante que las familias tengan y muestren altas expectativas sobre lo que su familiar con una discapacidad importante logrará en la vida? Para empezar, las familias tienden a fijar el nivel de cómo el resto del mundo ve a su ser querido. Si las familias expresan dudas de que el trabajo sea posible, puede que eso sea lo que crean también los demás. Sin embargo, si las familias transmiten que esperan que su familiar discapacitado haga lo que se espera de todos los adultos, entonces todos tienen clara la meta.

Unas expectativas altas también son importantes porque pueden llevar a evitar opciones de programas innecesariamente restrictivos como el trabajo protegido o los programas diurnos. Estos programas en sí mismos no son “malos”, pero no son una opción adecuada para una persona que puede trabajar en la comunidad. Los jóvenes que tienen altas expectativas puestas en ellos también pueden tener vidas como miembros conectados de su comunidad, tener vidas basadas en sus propios sueños y metas, y tener vidas en las que el riesgo y el fracaso no son vistos como catastróficos, sino como oportunidades de crecimiento.

---

## Diapositiva 18

### EL ACTO DE MANTENER EL EQUILIBRIO



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Es importante reconocer el acto de equilibrio que pedimos a los padres. La realidad es que se espera que concilien el hecho de que su hijo tenga una discapacidad importante con la creencia de que puede lograr grandes cosas en el empleo y en otros ámbitos. Esto es a menudo un reto cuando los sistemas educativos y de servicios ponen tanto énfasis en la gravedad de una discapacidad y menos en encontrar los talentos y habilidades naturales de una persona. Al final, las familias son las que mantienen la visión de que el empleo es posible y deben equilibrar el mantenimiento de esa visión con el impacto de la discapacidad de su familiar.

---

## Diapositiva 19

### LA PACIENCIA ES LA CLAVE



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Nuestra sociedad tiene ciertos hitos creados artificialmente que espera que los jóvenes alcancen a medida que avanzan hacia la edad adulta. Por ejemplo, se espera que una persona se gradúe en la preparatoria alrededor de los 18 años, vaya a la universidad o reciba capacitación laboral, encuentre un trabajo en el campo de su elección, forme una familia, etc. Las familias de jóvenes con discapacidad pueden sentirse decepcionadas si sus hijos no alcanzan los hitos cuando sus pares de la misma edad sí lo hacen.

Pero sabemos que cada persona “despega” en un momento distinto, y eso está bien. Algunos jóvenes pueden necesitar una ruta más larga o tardar más tiempo en madurar y desarrollar habilidades para trabajar y vivir en la comunidad (con o sin apoyos). Se recomienda a las familias que no se preocupen por los plazos artificiales de los logros, sino que sean pacientes y celebren los pequeños éxitos a lo largo del camino.

## Diapositiva 20

### ¿QUÉ ES EL ÉXITO?

## What is Success?

Think of a couple things that you would not be successful at on your first try.

**Success in employment is an ongoing process and will look different for everyone.**

- Hours worked
- Tasks
- Tolerance
- Recognize and celebrate progress!!

20

A high-angle photograph of a marathon taking place on a wide city street. The street is filled with runners of various ages and ethnicities, all moving in the same direction. The street is lined with trees and buildings, and the scene is captured from a distance, showing the scale of the event.

### NOTAS DEL PRESENTADOR

Pida a los asistentes que piensen en un par de cosas en las que probablemente no tendrían éxito en su primer intento. Pida a un par de personas que digan al grupo lo que piensan. Las posibles respuestas podrían incluir terminar una maratón, dejar los dulces durante un mes o hablar un nuevo idioma.

Ahora consideremos la idea de “éxito” en relación con los jóvenes con discapacidades importantes y el empleo. En primer lugar, el éxito tendrá un aspecto diferente para cada individuo. Para una persona, el éxito puede verse como poder tomar el transporte público para ir sola al trabajo. Para otra persona, el éxito puede ser trabajar 5 horas a la semana o aprender a doblar toallas. Las familias conocen a sus miembros mejor que nadie y sabrán cuándo su ser querido está dando lo mejor de sí mismo y demostrando nuevas habilidades. Deben ver el éxito basándose en ver el crecimiento de su familiar y no en lo que los demás pueden hacer.

## Diapositiva 21

### PREGUNTA 2 DE LA HOJA DE TRABAJO

### WORKSHEET QUESTION 2

What is your family member's greatest skill or attribute?



21



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*¿Cuál es la mayor habilidad o atributo de su familiar?*

Pida a los asistentes que se tomen un momento para escribir en la caja correspondiente de la hoja de trabajo cuál creen que es la mayor habilidad o atributo de su familiar. Invite a 2-3 asistentes a compartir lo que han escrito. Señale que todo el mundo tiene habilidades y talentos. El secreto está en hacer coincidir las habilidades y talentos de una persona con los rasgos que buscan los empleadores. La siguiente diapositiva repasa una herramienta que ayuda a hacer precisamente eso.

## Diapositiva 22

### UNA HERRAMIENTA ÚTIL: EL PERFIL PERSONAL POSITIVO

HELPFUL TOOL

# Positive Personal Profile

**Positive Personal Profile**

The Positive Personal Profile is a tool the job seekers, their families, or employment professionals can use to:

- Help see past the challenges of having a disability and put the focus on positive attributes
- Help identify their attributes
- Help identify need supports or additional skill building
- Help to prepare for a job interview by finding key points to help "sell yourself" to an employer

Name: \_\_\_\_\_

Dreams & Goals	Skills & Knowledge
Learning Styles	Interests & Talents
Positive Personality Traits	Values
Environmental Preferences	Duties, Curric, Accommodations
Work Experiences	Support Systems

List your features: \_\_\_\_\_

Potential jobs to explore: \_\_\_\_\_

22

SCDD TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*El perfil personal positivo es una herramienta desarrollada por TransCen, Inc., para ayudar a identificar las habilidades, los puntos fuertes, los sueños y los sistemas de apoyo de los solicitantes de empleo con discapacidades importantes. Está diseñada para que la llenen los profesionales del empleo, pero también la pueden usar las familias que deseen precisar las “características” de su miembro familiar. Las características son aquellas cosas que tiene una persona y que buscan los empleadores. Es posible que los presentadores deseen dedicar un poco de tiempo a guiar a las personas a través de la herramienta, pero lo más probable es que las familias lo hagan por sí mismas. Asegúrese de repartir el formulario del perfil personal positivo al principio de la sesión o en este momento.*

Para las familias, puede ser fácil quedarse atascadas centrándose en lo que sus jóvenes no pueden hacer y se olvidan de fijarse en todas las cosas maravillosas que sus jóvenes pueden hacer. El campo del empleo de discapacitados está empezando a ver el valor de encontrar los rasgos positivos de una persona y su relación con la búsqueda de un buen empleo. Centrarse en lo negativo conduce a decisiones de empleo basadas en lo que una persona no puede hacer. Encontrar lo positivo conduce a decisiones de empleo basadas en las habilidades y la elección.

Una herramienta disponible para ayudar a las familias a ver a su familiar con discapacidad de una forma nueva se llama perfil personal positivo (PPP). El PPP es un documento sencillo que identifica los rasgos positivos de una persona. Debe completarse con las aportaciones de las familias, los propios jóvenes, los profesores o cualquier persona que conozca bien al joven.

También debe compartirse con el personal de rehabilitación vocacional o de prácticas laborales de los centros escolares. Revisemos lo que pide cada caja:

Sueños y metas: ¿cómo quiere el joven que sea su vida? Las respuestas no tienen por qué estar relacionadas con el empleo o ser “realistas”. Queremos saber qué esperan ellos para que nosotros podamos empezar a establecer metas sólidas en las que trabajar.

Habilidades y conocimiento: ¿el joven tiene habilidades reales en algún área en particular? ¿Es bueno con las computadoras? ¿Habla otro idioma? ¿Puede cocinar? ¿Sabe de restaurantes porque la familia es propietaria de uno? Buscamos cosas específicas que podamos vender a un empleador.

Estilo de aprendizaje: ¿cuál es la mejor manera de que el joven aprenda nuevas tareas? ¿Mirando? ¿Haciendo? ¿Escuchando? Se trata de una información importante, ya que tendrán que aprender nuevas habilidades en el trabajo.

Intereses y talentos: ¿qué le apasiona al joven? ¿Cómo le gusta pasar el tiempo al joven? ¿Tienen algún talento divertido? Puede que usted piense que esto no tiene nada que ver con el hecho de conseguir un empleo, pero es posible.

Rasgos positivos de la personalidad: ¿el joven es simpático, creativo, reflexivo o lleno de energía? ¿Les encanta aprender cosas nuevas o son conocidos por echar siempre una mano cuando se les necesita? ¿Estos son rasgos que buscan los empleadores!

Valores: los valores de una persona pueden ser un indicador del tipo de trabajo que le gustaría hacer. Por ejemplo, si una persona valora ayudar a los demás, entonces un trabajo en un banco de alimentos o en un hospital podría funcionar. Si valoran el cuidado del medio ambiente o estar al aire libre, entonces quizá un programa recreativo al aire libre o un centro de naturaleza sean una buena opción.

Preferencias ambientales: todos tenemos una preferencia en cuanto al ambiente en el que nos gusta trabajar. Algunos preferimos trabajar al aire libre, mientras que otros disfrutan en una oficina. Algunos jóvenes pueden necesitar un entorno tranquilo mientras que a otros les puede gustar un lugar de trabajo de ritmo rápido.

Desagrados, peculiaridades e idiosincrasias: para encontrar una buena opción laboral, es necesario conocer a una persona a fondo. ¿Cuáles son los factores decisivos para el joven? ¿Les disgustan las luces fluorescentes o los olores extraños? ¿Tienen un interés marcado por cosas específicas que puedan causar una distracción en el trabajo? ¿Tienen temores que la gente debería conocer? Todo aparece aquí.

Experiencias laborales: ¿recuerda usted cuando hablamos de lo importantes que son las experiencias laborales? Aquí es donde se enumeran. ¿El joven ha cuidado niños o ha sido voluntario en la comunidad? ¿Tuvieron alguna vez un trabajo remunerado o ayudaron en el negocio de sus padres?

Sistemas de apoyo: ¿el joven tiene ya un asistente social del condado o un consejero de rehabilitación vocacional? ¿Reciben servicios de exención? ¿La familia lo apoya y puede ayudarlo con cuestiones como el transporte?

Características: una vez que se han llenado todas las cajas anteriores, el siguiente paso es sacar las características del joven, o las cosas que aporta y que buscan los empleadores. Aquí es donde empezamos a pintar una imagen del joven para un currículum o una entrevista.

Por ejemplo, después de llenar el *PPP* usted puede descubrir que las características de un joven son las habilidades informáticas, que le gusta aprender cosas nuevas, que le interesan los coches y los semirremolques y que ha tenido experiencia laboral en el pasado como voluntario en la biblioteca.

Trabajos a explorar: basándose en las características identificadas anteriormente, ¿cuáles son algunos empleos que podrían ser adecuados para el joven? Por ejemplo, el joven descrito anteriormente podría estudiar la posibilidad de trabajar en un concesionario de automóviles o en una empresa de camiones haciendo inventario de computadoras. Es importante identificar los empleos potenciales porque eso lleva a la acción.

### **RECURSO RELACIONADO**

Formulario del perfil personal positivo en blanco.

## Diapositiva 23

### CÓMO ELABORAR LA DECLARACIÓN DE VISIÓN

**Building a Vision Statement**

[www.kentuckyworks.org/2018/08/07/brighter-futures-vision-statement/](http://www.kentuckyworks.org/2018/08/07/brighter-futures-vision-statement/)

**Andy Meredith, High School Senior**

**Strengths**  
*Social  
Determined  
Shows initiative  
Hard working  
Independent  
Musical  
Creative*

**Areas I need help:**  
*Reading  
Math  
Counting money  
Managing time  
Keeping track of a schedule*

**Vision Statement:** I get my own studio. My job is taking pictures. I get a small house. I get married to Maggie. I also work at Publix. It is really fun. I keep my money in the bank. I want to go to college and live in a new house by myself. My friends will come to my new house.

**Accomplishments:**

- Worked at Publix since April 2017
- Earned Eagle Scout Award 2018
- Worked on Yearbook staff and lettered in Woodstock High School Mountain Bike Team
- Photography exhibited at Anna's Angels benefit auction and Russian Medical Colleges

**What works for me:**  
*Peer modeling and support  
Age-appropriate awards: breaks, money, music,  
Specific explanations*

**What doesn't work for me:**  
*Babysitting  
Removing me from friends*

23

### NOTAS DEL PRESENTADOR

A lo largo de esta presentación, hemos tratado de subrayar la importancia de dar voz a los jóvenes discapacitados sobre cómo quieren que sea su vida adulta. Vivir una vida digna incluye ser capaz de determinar dónde vive, dónde trabaja y con quién pasa el tiempo. Una forma de hacerlo es ayudar a los jóvenes a desarrollar una declaración de visión para sí mismos. La diapositiva ofrece un ejemplo de la declaración de visión de Andy Meredith, de Georgia. Él usó una plantilla que encontró en Internet para organizar la información sobre cómo quería (y no quería) que fuera su vida. Observará que él incluye el tipo de trabajo que desea, dónde quiere vivir, sus puntos fuertes, sus logros y las áreas en las que necesita ayuda. Él mismo la elaboró con la ayuda de su familia y sus profesores.

Una declaración de visión como esta puede usarse de muchas maneras. Puede servir de mapa o de reglamento para todo lo que ocurra en nombre del joven. Puede presentarse durante las reuniones de planeación o del IEP para asegurarse de que se escuche la voz del joven. También puede modificarse a medida que cambian las prioridades y las metas (como suelen hacerlo para todos nosotros).

### RECURSO RELACIONADO

- La plantilla de la declaración de visión puede encontrarse en: <https://hdi.uky.edu/employment-checklists> (desplácese hacia abajo hasta “plantilla de declaración de visión”).

---

## Diapositiva 24

### CÓMO PREPARARSE PARA TENER ÉXITO EN EL EMPLEO



#### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta es una diapositiva de salto de sección que indica un cambio hacia el análisis de las formas en que las familias pueden ayudar a los jóvenes a prepararse para el empleo. La idea es animar a las familias a que asuman la responsabilidad de ayudar a su familiar discapacitado a adquirir habilidades y explorar posibles empleos.*

Todos nosotros tuvimos que aprender cosas para poder ser buenos empleados o propietarios de negocios; no nacimos con esas habilidades. Para muchos de nosotros, nuestros padres tenían expectativas sobre el comportamiento social y las responsabilidades en casa. Lo que aprendimos, lo usamos en el mundo laboral. Por ejemplo, piense en cómo aprendió a saludar a la gente adecuadamente o a responsabilizarse de las tareas que se le asignan. Las familias pueden ayudar a sus jóvenes discapacitados a prepararse para trabajar, y en eso se centrará la siguiente sección.

## Diapositiva 25

### EL PODER DE LAS EXPERIENCIAS LABORALES

# The Power of Work Experiences

**One of the best predictors of employment success for people with disabilities is having meaningful work experiences while in high school.**

- Informational interview
- Job Shadowing
- Volunteering
- Internships
- Paid entry-level job

25



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Uno de los factores que mejor predicen el éxito laboral de los adultos con discapacidad es tener experiencias laborales significativas durante la preparatoria. Lo ideal sería que la experiencia consistiera en un trabajo remunerado, pero estos no siempre están disponibles. La palabra clave es “significativa”. Una experiencia de trabajo significativa es aquella que se realiza en la comunidad, haciendo o aprendiendo sobre el trabajo real que se necesita en un empleo específico y que está relacionado con lo que le interesa al joven. Le presentamos los distintos tipos de experiencias laborales en las que pueden participar los jóvenes:

Entrevista informativa: un joven entrevista a una persona que trabaja en el campo laboral que le interesa explorar. Por ejemplo, un joven puede hablar con una enfermera sobre lo que hacen y la educación que se necesita.

Aprendizaje por observación del trabajo: un joven visita u observa a una persona que realiza un trabajo que le interesa. Por ejemplo, un joven podría observar a un responsable de envíos en un almacén si ese es el tipo de trabajo que le interesa.

Voluntariado: adquirir experiencia laboral aportando tiempo y energía a una organización que los necesite. A menudo se asocia con ayudar a la gente de alguna manera. El voluntariado puede quedar bien en un currículum y ser una gran experiencia para los jóvenes. **Sin embargo, las familias deben saber que el voluntariado no sustituye a un empleo remunerado. Las oportunidades de voluntariado deben ser de tiempo limitado o realizarse además de un trabajo remunerado.**

Prácticas/pasantías: las prácticas/pasantías son experiencias estructuradas en las que una persona trabaja básicamente en una empresa (de forma remunerada o no) durante un tiempo determinado para adquirir conocimientos y demostrar sus habilidades. Es habitual que los programas de empleo de verano para jóvenes incluyan prácticas para estudiantes de más edad.

Trabajo remunerado de nivel inicial: por supuesto, la mejor experiencia laboral es que a uno realmente le paguen por trabajar. No suponga que el hecho de que una persona tenga una discapacidad importante significa que puede buscar empleo como los demás. No siempre es necesario esperar a que los servicios de empleo lo ayuden a encontrar trabajo.

## Diapositiva 26

### USE A SUS CONTACTOS

**Using Your Networks**

**Use the people you know to help find work experience opportunities.**

- Friends
- Family
- Places you do business
- Neighbors
- People you are in clubs with, worship with, or serve with

The diagram shows a central green hexagon labeled 'ME' surrounded by seven other hexagons representing different network categories: Ex-Colleagues, Ex-Classmates and Professors, Professional Associations, Friends and Social Acquaintances, Neighbors, and Family and Relatives.

26

SCDD

TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

Las familias pueden sentirse intimidadas ante la perspectiva de ayudar a su familiar a encontrar experiencias laborales. Una forma eficaz es usar las redes personales para encontrar oportunidades para que los jóvenes trabajen o aprendan sobre las carreras que les interesan. El término “red personal” puede sonar formal, pero lo cierto es que todo el mundo tiene una red de personas que conoce. Incluyen amigos, vecinos, compañeros de trabajo, lugares donde hace negocios y familia extensa. Todas estas personas tienen redes propias: personas que pueden conocer a alguien que trabaje en un campo que le interese a un joven.

Considere este ejemplo: un joven está interesado en trabajar con animales y tal vez incluso llegar a ser veterinario algún día. La mamá del joven no conoce personalmente a nadie que trabaje en ese campo, así que les preguntó a sus amigos del club de lectura si tenían algún contacto. Resulta que el cuñado de un amigo era veterinario. Se pusieron en contacto y él accedió a una entrevista informativa. La entrevista fue tan bien que él invitó al joven a observarlo en el trabajo durante un día. La experiencia fue tan estimulante que el joven ahora está adquiriendo habilidades para convertirse en técnico veterinario y algún día le gustaría ser veterinario también.

## Diapositiva 27

### CÓMO DESARROLLAR RESPONSABILIDADES

# Building Responsibility

**Finding ways for young people to have responsibilities helps them be good employees.**

- Chores
- School work
- Soft Skills
- It's OK for young people to take risks and to experience failure. The goal is to have them give a good effort.

27



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Una gran parte de la preparación para el empleo consiste en desarrollar habilidades en los jóvenes para que comprendan lo que se espera de un empleado y puedan mostrar responsabilidad y motivación en el trabajo. Desarrollar la responsabilidad puede parecer una tarea difícil para los jóvenes con grandes necesidades de apoyo, pero simplemente implica que un joven trabaje duro y que se espere que él haga lo mejor que pueda. Puede que las familias se muestren preocupadas por responsabilizar a su ser querido de su esfuerzo y su comportamiento, pero es una parte importante del desarrollo de las habilidades laborales. A los jóvenes se les deben asignar tareas en el hogar y se espera que realicen las tareas escolares asignadas. El hogar es el lugar perfecto para que los jóvenes practiquen las “habilidades blandas” (las habilidades interpersonales que todos usamos en el trabajo y en la vida), como asumir responsabilidades y mantener la apariencia personal. Por último, parte del aprendizaje de la responsabilidad consiste en probar cosas nuevas y afrontar el fracaso.

## Diapositiva 28

### CÓMO INVOLUCRARSE



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Otra forma de que los jóvenes adquieran “habilidades transferibles” (habilidades de la vida real que se transfieren a un entorno laboral) es involucrarse en actividades extraescolares en la escuela o en la comunidad. A las familias les puede parecer que este tipo de oportunidades no siempre están al alcance de los jóvenes con discapacidad. Sin embargo, hay muchas maneras de hacer que las actividades, los deportes y los clubes sean accesibles para que todos puedan obtener los beneficios de participar. Además, la participación en actividades ajenas al trabajo escolar habitual demuestra a los empleadores que una persona tiene intereses externos y queda muy bien en un currículum.

Los íconos de esta diapositiva muestran los distintos tipos de actividades en las que pueden participar los jóvenes en función de sus intereses y talentos. Pueden ser un coro o un grupo de canto, un club como los de videojugadores, niños exploradores, un huerto comunitario, deportes, teatro o actividades religiosas.

*Si da tiempo, los presentadores pueden preguntar a los asistentes si sus familiares con discapacidad participan actualmente en alguna actividad y qué beneficios les ha aportado. Los presentadores también podrían pedir a los asistentes adultos que piensen en las actividades que les gustaban cuando eran estudiantes y cómo pueden haberles ayudado a desarrollar habilidades laborales que usaron más adelante en la vida.*

## Diapositiva 29

### ESCUELA Y EMPLEO

# School and Employment

**The high school and transition years are the perfect time to focus school programs on preparing for employment.**

- Are skills needed for work included as goals in the IEP?
- Career exploration
- Functional skills and soft skills
- Work experiences

*Quick Tip: Parent advocates can help coach you on asking for employment-focused activities in the IEP.*

29



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*La información sobre el aprovechamiento del IEP se incluye en este taller sólo como una forma de mostrar a las familias otra manera de preparar a los jóvenes para el trabajo. Los presentadores deberán tener cuidado de no dejar que el siguiente análisis se desvíe hacia cuestiones de leyes o procesos de educación especial. Los presentadores pueden animar a los asistentes a ponerse en contacto con un defensor de un Centro Local de Capacitación a Padres e Información (Parent Training and Information Center) u otra organización de defensa si tienen preguntas sobre la educación especial.*

Las familias también deben ser conscientes de que los programas de educación especial se encargan de ayudar a los jóvenes a prepararse para la “transición”, es decir, el paso de la escuela al empleo, a la educación o capacitación después de la preparatoria y a la vida independiente. En los últimos años, la nueva legislación ha puesto un gran énfasis en la colaboración interinstitucional y el empleo. Esto significa que la rehabilitación vocacional, los servicios del condado y los programas de empleo de la comunidad pueden formar parte del esfuerzo para preparar a los jóvenes con discapacidades para el empleo.

El IEP es el impulsor de la programación si un estudiante reúne los requisitos para recibir servicios de educación especial. Una vez que el joven cumple 14 años, el IEP debe contener metas relacionadas con la transición de la que hemos hablado. Esas metas deben abordar la exploración de carreras, el desarrollo de habilidades laborales funcionales y blandas (matemáticas, uso de la tecnología, comunicación, etc.), la provisión de experiencias laborales y otras cosas que un joven necesita. Esas necesidades se basan en las evaluaciones realizadas por el equipo educativo.

Desafortunadamente, muchos jóvenes tienen metas de transición muy deficientes en sus *IEP*. Si los padres tienen preguntas, deben ponerse en contacto con un defensor de padres.

## Diapositiva 30

### CONSIDERE TODOS APOYOS POSIBLES

# Consider ALL Possible Supports

**PERSONAL STRENGTHS & ASSETS**  
Skills, personal abilities, knowledge or life experiences;  
Strengths, things a person is good at or others like and admire;  
Assets, personal belongings and resources

**TECHNOLOGY**  
Personal technology anyone uses;  
Assistive or adaptive technology with day to day tasks;  
Environmental technology designed to help with or adapt surroundings;

**RELATIONSHIPS**  
Family and others that love and care about each other;  
Friends that spend time together or have things in common;  
Acquaintances that come into frequent contact but don't know well

**COMMUNITY BASED**  
Places such as businesses, parks, schools, faith-based communities, health care facilities;  
Groups or membership organizations;  
Local services or public resources everyone uses

**ELIGIBILITY SPECIFIC**  
Needs based services based on age, geography, income level, or employment status;  
Government paid services based on disability or diagnosis, such as special education or Medicaid

- Only 25% of persons with I/DD will access formal services
- Consider community-based options, technology solutions, and personal relationships as possible employment supports

30

SCDD  
TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta información pretende ayudar a las familias a ver que los programas basados en la elegibilidad no son la única fuente de apoyo al empleo disponible para una persona con discapacidad. De hecho, un porcentaje relativamente pequeño de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo accede realmente a los servicios formales. Las familias pueden desanimarse cuando se enfrentan a listas de espera o a la escasez de apoyos al empleo. Considerar todas las opciones de apoyo posibles puede ayudar a las familias a ser creativas a la hora de plantearse cómo apoyar a su ser querido para que tenga éxito en el empleo.*

Las familias de las personas con grandes necesidades de apoyo son probablemente muy conscientes de que la disponibilidad de “programas” no satisface la necesidad de todos los que podrían usar el apoyo para tener éxito en el empleo. De hecho, un porcentaje relativamente pequeño de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo accederá alguna vez a servicios formales basados en la elegibilidad. Algunas familias encontrarán esto desalentador y pensarán que no hay opciones para su ser querido. Sin embargo, los servicios basados en la elegibilidad son sólo una opción para ayudar a las personas a encontrar y mantener un empleo.

El gráfico de la diapositiva es la “estrella de los apoyos integrados”, del esquema Trazar el Cuso de la Vida (*Charting the Life Course*). Se usa como herramienta de planeación para ayudar a las familias a considerar todos los apoyos con los que cuenta un individuo, especialmente en áreas en las que no se suele pensar.

Las cinco áreas de la estrella tienen espacios para enumerar 1) apoyos basados en la tecnología (como un teléfono inteligente o un *software* de voz a texto); 2) fortalezas y activos personales (como la capacidad para resolver problemas o una habilidad especial para usar equipos de motor pequeños); 3) apoyos basados en las relaciones (como pertenecer a una comunidad religiosa o tener muchos familiares en una zona); 4) apoyos basados en la elegibilidad (discapacidades del desarrollo tradicionales o servicios de rehabilitación vocacional), y 5) apoyos basados en la comunidad (como transporte accesible o un colegio comunitario). Se anima a las familias a elaborar un inventario de los diferentes apoyos de su familiar y a planear cómo pueden usarse para ayudarlo a explorar carreras y tener éxito en el empleo.

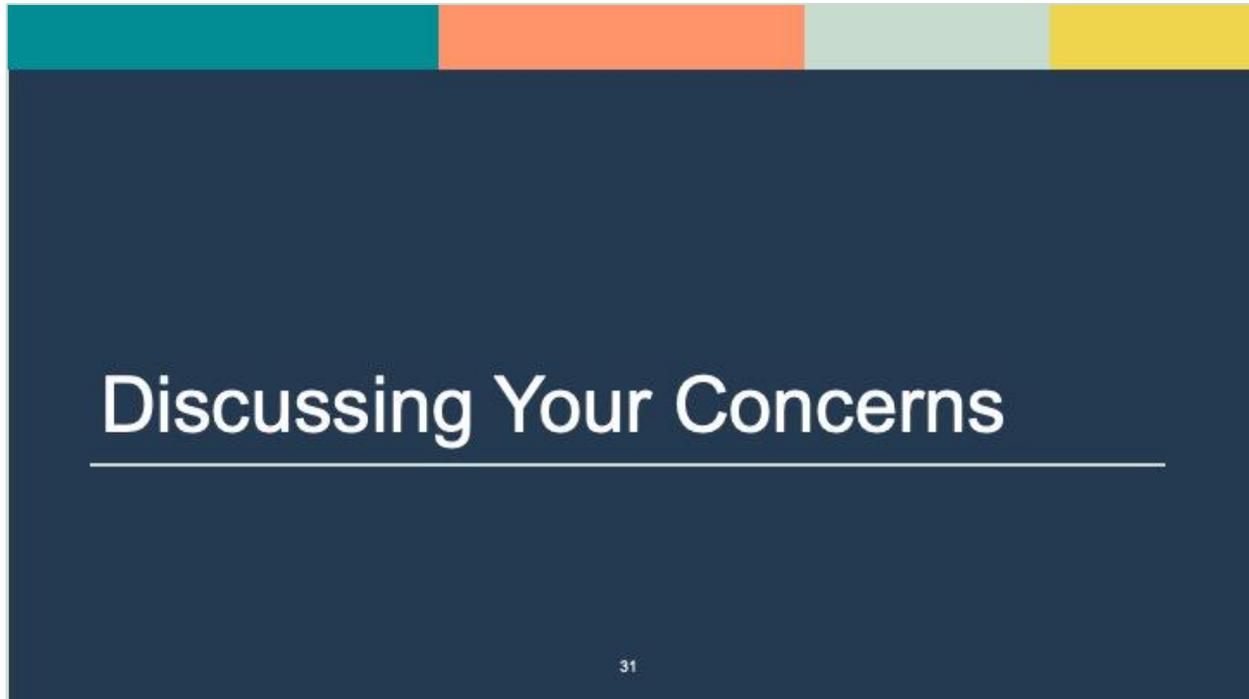
### **RECURSO RELACIONADO**

Las herramientas *Charting the Life Course* de la institución *University of Missouri Kansas City* son un conjunto intuitivo y visual de herramientas y conceptos de planeación de la persona que pueden usarse para ayudar a las familias a planear una “buena vida” para su familiar con discapacidad. La estrella de apoyos integrados de esta diapositiva es un ejemplo de una de sus herramientas fundamentales. Se anima a los presentadores a que exploren todos sus materiales y los usen como material de difusión. <https://www.lifecoursetools.com>

---

## Diapositiva 31

### HABLE DE SUS PREOCUPACIONES



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta es una diapositiva de salto de sección que indica un cambio hacia el reconocimiento de las preocupaciones que tienen las familias sobre la exploración de un empleo remunerado y competitivo en la comunidad. Una vez más, los presentadores deben facilitar eficazmente cualquier debate y mantenerse alejados de juicios o largas conversaciones sobre los beneficios.*

Ahora queremos tomarnos un tiempo para reconocer que a las familias les preocupa que sus jóvenes sean empleados en la comunidad. Muchas veces estas preocupaciones son válidas, mientras que otras tienen su origen en informaciones erróneas o mitos sobre las personas con discapacidades.

## Diapositiva 32

### ES NORMAL TENER DUDAS O INQUIETUDES

## Having Questions or Concerns is Normal

**When thinking about a real job in the community for your family member, is there anything that makes you worried or concerned?**

- Vulnerability
- Safety
- Can they do the job?
- Who will hire them?
- Will they lose benefits?

32



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Las familias de jóvenes con grandes necesidades de apoyo pueden tener serias dudas y preocupaciones sobre la posibilidad de que su ser querido pueda trabajar en la comunidad. Si no se reconocen esas preocupaciones, los asistentes pueden no sentirse tan conectados con la información que se presenta. Es importante que los presentadores hablen de sus preocupaciones de forma respetuosa y sin prejuicios. Recalque que nadie les está pidiendo que pongan a su ser querido en situaciones inseguras o que hagan algo con lo que no se sientan cómodos. Añada que hay personas con discapacidad que trabajan en todas partes en nuestras comunidades y que la meta es encontrar el trabajo adecuado y los apoyos adecuados para que una persona pueda tener éxito.

Esta diapositiva comienza con una pregunta clave para las familias y los cuidadores: al pensar en un trabajo real en la comunidad para su familiar, ¿hay algo que le preocupe o le inquiete? Admitámoslo, la perspectiva de que una persona con discapacidades importantes trabaje de forma independiente (con o sin apoyos) puede asustar a las familias. El empleo conlleva muchas preocupaciones sobre la vulnerabilidad, la seguridad y las dudas sobre la capacidad de la persona para realizar el trabajo. ¿Los contratará y respetará una empresa? ¿Cómo se verán afectados sus beneficios de la Seguridad Social? ¿Cómo irán y volverán del trabajo?

Tener estas preguntas y preocupaciones es completamente normal y válido. Las familias no deben sentirse mal por tenerlas. Sin embargo, sabemos que personas con todo tipo de discapacidades trabajan actualmente en empleos reales en sus comunidades. Son empleados valiosos y están obteniendo todos los beneficios de ganar y estar conectados con algo significativo fuera de sus hogares. Se anima a las familias a compartir sus preguntas y preocupaciones sobre el empleo con el personal de la escuela y los profesionales del empleo. Al hacerlo, se inicia un proceso de evaluación de las habilidades necesarias, incluida la seguridad, y de identificación de los posibles apoyos que permitirán el éxito en el empleo. No expresar las preocupaciones puede llevar a las familias a tomar decisiones sobre el empleo que no permitan a su ser querido alcanzar las metas y maximizar su potencial.

## Diapositiva 33

### PREGUNTA 3 DE LA HOJA DE TRABAJO

### WORKSHEET QUESTION 3

What is your greatest concern when thinking about employment for your family member?

33

SCDD TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*¿Cuál es su mayor preocupación a la hora de pensar en un empleo para su familiar?*

Pida a los asistentes que se tomen un momento para anotar en la caja correspondiente de la hoja de trabajo una o dos de sus mayores preocupaciones cuando piensen en la perspectiva de que su familiar sea empleado en la comunidad. No hay nada malo en que un padre tenga preocupaciones sobre la vulnerabilidad o la adaptación al lugar de trabajo. Sin embargo, es importante que las familias reconozcan los numerosos beneficios de tener un empleo en la comunidad y muestren su voluntad de abordar las barreras y los problemas que les preocupan. En otras palabras, las preocupaciones no deben significar que el empleo no sea visto como una opción por las familias. Si el tiempo lo permite, invite a algunos asistentes a compartir sus preocupaciones.

## Diapositiva 34

### MITOS SOBRE EL EMPLEO

# Myths about Employment

**Misinformation and misunderstanding can hold us back from considering employment.**

- People with disabilities don't work fast enough (MYTH)
- Employees with disabilities won't be accepted by co-workers (MYTH)
- Sheltered work is safer than community jobs (MYTH)
- People who leave workshops lose their friends (MYTH)
- People with significant disabilities don't need to work (MYTH)

Don Lavin – Strengths at Work

34



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*La siguiente lista de mitos laborales fue proporcionada originalmente por Don Lavin, consultor/propietario de Strengths at Work.*

A la hora de plantearse un empleo en la comunidad, queremos asegurarnos de que las familias disponen de información precisa para que puedan tomar decisiones informadas. Desafortunadamente, las familias pueden recibir información inexacta o basada en viejas creencias sobre lo que pueden hacer las personas con discapacidad. Estos “mitos” pueden impedir que las familias vean posibilidades y ayuden a sus jóvenes a alcanzar sus metas.

Las personas con discapacidades no trabajan lo suficientemente rápido: la capacidad de realizar una tarea con rapidez se necesita para muchos trabajos, pero no para todos. Se está convirtiendo en una práctica habitual encontrar trabajos a medida que permitan a las personas centrarse en lo que saben hacer bien.

Los empleados con discapacidades no serán aceptados por sus compañeros: la discapacidad afecta a casi todo el mundo de un modo u otro. Las personas pueden experimentar una discapacidad ellas mismas o tener un familiar con una discapacidad. La cuestión es que la mayoría de la gente se siente cómoda trabajando con todo tipo de compañeros.

El trabajo protegido es más seguro que los trabajos en la comunidad: a veces, las familias tienen la idea de que es más seguro para su familiar discapacitado estar rodeado de otras personas discapacitadas en un entorno controlado. Lamentablemente, la seguridad en un taller protegido o en un programa diurno tampoco está garantizada.

Mediante el uso de apoyos naturales (compañeros de trabajo que apoyan al empleado con discapacidad), una persona puede estar igual de segura en un trabajo en la comunidad.

Las personas que abandonan los talleres pierden a sus amigos: con la llegada de las redes sociales, es más fácil para la gente mantenerse conectada. De hecho, la gente puede ampliar su base de amigos al tener un trabajo en la comunidad mientras mantiene el contacto con viejos amigos del taller o del programa diurno.

Las personas con discapacidades importantes no necesitan trabajar: antes hemos hablado de todos los efectos positivos del empleo, incluido el sentimiento de contribución y realización. El empleo es una expectativa de los adultos en nuestra sociedad y lo mismo debería ser cierto para las personas con discapacidades importantes. La calidad de vida de una persona no mejora aislándola y “cuidándola”.

## **RECURSO RELACIONADO**

Infografía de los 6 mitos sobre los trabajadores con discapacidades (*6 Myths about Workers with Disabilities*) de KentuckyWorks:

<https://kentuckyworks.org/2018/03/28/6-myths-about-worker-infographic/>

## Diapositiva 35

### BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL: MITOS Y BENEFICIOS

# Social Security Benefits: Myths and Resources

## MYTHS

- Getting students on SSI will take care of everything
- People who choose work will lose disability and healthcare benefits
- People can live independently in the community on what SSI provides



<https://ca.db101.org>



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Además de los mitos sobre el empleo enumerados anteriormente (parte izquierda de la diapositiva), las familias también pueden arrastrar algunos malos entendidos sobre el impacto de los beneficios de la Seguridad Social en el empleo. Los siguientes mitos son muy comunes:

Conseguir que los estudiantes reciban el SSI resolverá todo: hubo una época no muy lejana en la que se animaba encarecidamente a las familias a que sus hijos accedieran a los beneficios de la Seguridad Social, como el Ingreso Suplementario del Seguro (*Supplemental Security Income, SSI*). Una de las razones era que el SSI se veía como una vía hacia unos ingresos garantizados para alguien que no puede trabajar. Ahora sabemos que 1) muchas personas que pueden trabajar temen hacerlo por miedo a perder el SSI y 2) percibir el SSI no es la receta mágica que proporciona una ayuda de por vida. Los beneficiarios del SSI viven en el umbral de la pobreza o por debajo de él. El beneficio simplemente no es suficiente para vivir por sí mismo.

Las personas que opten por trabajar perderán los beneficios de discapacidad y asistencia sanitaria: sí, si un joven elige un empleo remunerado, eso repercutirá en la cantidad de SSI que puede recibir. Sin embargo, el análisis de los beneficios tiende a revelar que trabajar casi siempre pone a una persona por delante económicamente respecto a depender del monto de los beneficios del SSI. Además, muchos estados cuentan con programas de “participación” que permiten a una persona conservar los beneficios de la atención médica mientras trabaja.

Las personas pueden vivir de forma independiente en la comunidad con lo que les proporciona el SSI: un estudio reciente indicó que la renta media en todos los estados es ahora mayor que la prestación mensual media de la Seguridad Social.

Una persona discapacitada simplemente no puede vivir de forma independiente en la comunidad (teniendo en cuenta el alquiler, los servicios públicos, la comida, el transporte y la recreación) sólo con los beneficios del *SSI*.

La parte derecha de la diapositiva muestra una captura de pantalla del sitio web de *DB101* (prestaciones por incapacidad 101) de *California*. Se trata de un recurso de ámbito estatal donde los beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social pueden obtener respuesta a sus preguntas sobre cómo afecta el trabajo remunerado a los beneficios. Animamos a las familias a usar este, u otros expertos en beneficios, para obtener respuestas claras sobre la Seguridad Social y evitar tomar decisiones basadas en información inexacta.

### **RECURSO RELACIONADO**

Cómo hacer que el *SSI* trabaje para usted: en pocas palabras

<https://www.pacer.org/transition/video/player.asp?video=103>

## Diapositiva 36

### PREGUNTA 4 DE LA HOJA DE TRABAJO

### WORKSHEET QUESTION 4

What do you need to feel hopeful and energized about your family member's employment future?

36

SCDD TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*¿Qué necesita usted para sentirse esperanzado y lleno de energía sobre el futuro laboral de su familiar?*

Indique a los asistentes que se tomen un momento para anotar en la caja correspondiente de la hoja de trabajo lo que creen que necesitan para ayudarlos a sentirse más esperanzados y animados ante la idea de que su familiar con discapacidad puede ser empleado en la comunidad. ¿Tienen preguntas importantes que necesitan respuesta? ¿Desean saber cómo afectará el empleo a los beneficios o quieren hablar con otras familias que han tenido éxito? Una de las principales razones para celebrar este taller es ayudar a las familias a sentirse más esperanzadas. Hay que animarlas a que pidan lo que necesitan para que el proceso pueda avanzar. Si el tiempo lo permite, invite a algunos asistentes a compartir lo que escribieron.

---

## Diapositiva 37

### MEDIDAS DE ACCIÓN: CÓMO EMPEZAR



# Action Steps: Getting Started

37

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esto indica el último salto de sección. Queremos que las familias se vayan con una idea de los pasos que van a tomar para sentirse más cómodas con la idea de un empleo para su familiar discapacitado. La sección es muy breve: sólo la diapositiva de preguntas de la hoja de trabajo y las conclusiones.*

Hemos proporcionado a las familias mucha información relacionada con la exploración de un empleo remunerado como opción para sus familiares. Muchas familias se sienten abrumadas después de escuchar tanta información, por lo que es útil hacerles pensar en 3 cosas que harán (pasos de acción) en las próximas semanas.

## Diapositiva 38

### PREGUNTA 5 DE LA HOJA DE TRABAJO

**WORKSHEET QUESTION 5**

Based on the information in this workshop, what are 3 action steps you will take to help start your family member on the path to employment success?



38

SCDD TRANS-CEN

### NOTAS DEL PRESENTADOR

*A partir de la información de este taller, ¿cuáles son las 3 medidas que tomará para ayudar a su familiar a iniciar el camino hacia el éxito laboral?*

Pida a los asistentes que reflexionen sobre la información que han escuchado y que escriban 3 pasos de acción que tomarán en las próximas semanas para ayudar a iniciar a su familiar en el camino hacia el empleo en la comunidad. Si el tiempo lo permite, pida a algunos asistentes que compartan sus pasos de acción. Si las familias no pueden identificar pasos de acción específicos, también pueden anotar 3 cosas que hayan aprendido durante la sesión.

## Diapositiva 39

### CONCLUSIONES

## Takeaways

1. Have high expectations and set a vision for employment
2. Celebrate and cultivate strengths and interests
3. Recognize challenges and address them
4. As a family member, find the information and support you need

39



### NOTAS DEL PRESENTADOR

*Esta diapositiva pretende ofrecer un resumen rápido de los principales conceptos con los que esperamos que se vayan los asistentes. Se puede repasar rápidamente.*

Esperamos que las familias y otras personas que asistieron al taller hayan encontrado la información útil e inspiradora. La intención era responder a algunas preguntas clave, mostrar historias de éxito y transmitir la idea de que el empleo es posible para los jóvenes con discapacidades importantes. Esperamos haber demostrado lo importantes que son unas expectativas altas y lo valioso que puede ser ayudar a un joven a establecer una visión de su vida que incluya el empleo. Hablamos de que todas las personas tienen habilidades e intereses que, si se desarrollan, pueden conducir a un empleo. También animamos a las familias a reconocer los retos y las preocupaciones y a abordarlos (o a conseguir apoyos que los aborden) antes de que se conviertan en barreras permanentes. Por último, pedimos que las familias encuentren la información y el apoyo que necesitan para obtener respuesta a sus preguntas y animarse ante la perspectiva de un empleo en la comunidad.

## Diapositiva 40

### PREGUNTAS Y EVALUACIONES



### NOTAS DEL PRESENTADOR

Le recomendamos que use una evaluación de la sesión para valorar la utilidad del material para los asistentes. Pida a los asistentes que entreguen sus evaluaciones antes de marcharse. Si pueden, se ruega a los presentadores que faciliten copias de las evaluaciones de las sesiones al Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo de California en bayarea@scdd.ca.gov.

Se ruega a los presentadores que dejen al menos 10 minutos al final de la presentación para la sesión de preguntas. Si el tiempo no da para preguntas, ofrézcase para hablar con las familias una vez finalizada la sesión. Recuerde que no se espera que una persona o un par de presentadores sean expertos en todos los aspectos del empleo para jóvenes con discapacidades importantes. No tema decirle a alguien que no conoce la respuesta a su pregunta. En esos casos, ofrézcase a tomar sus datos de contacto y dígales que los pondrá en contacto con una persona que pueda darles una respuesta.

---

## Diapositiva 41

### INFORMACIÓN DE CONTACTO



## Contact Information

- Presenters, add your contact information here so attendees can reach you with any questions.

41

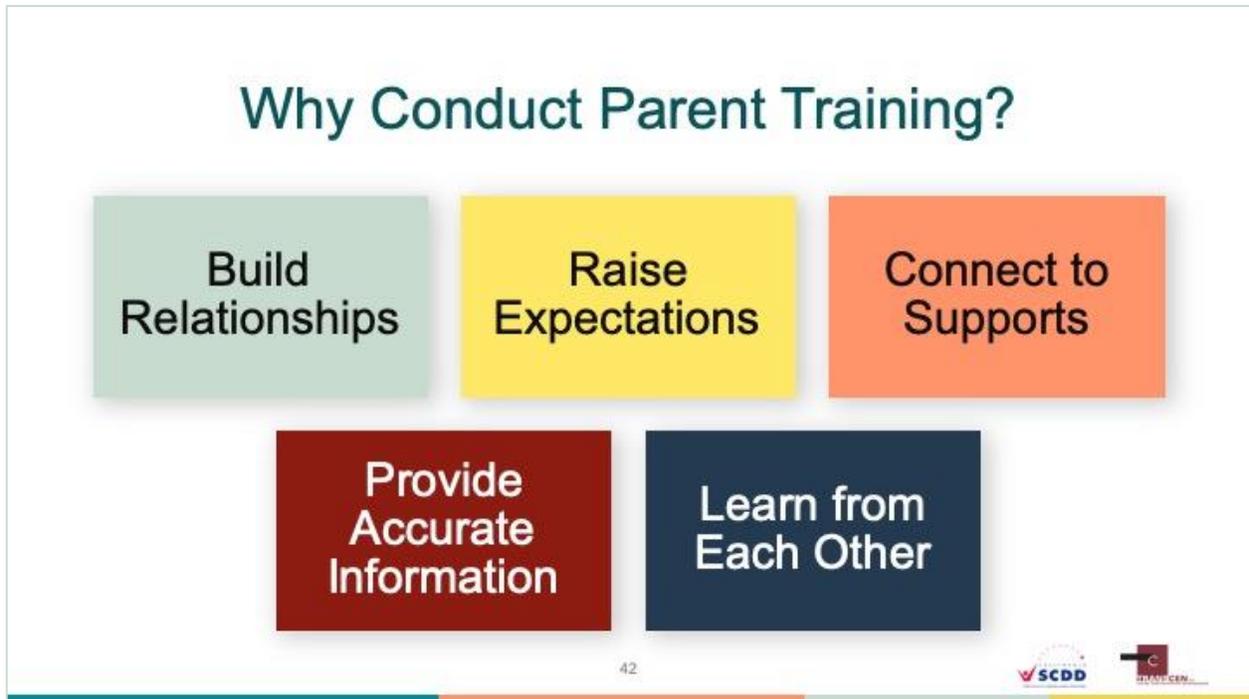


### NOTAS DEL PRESENTADOR

Los presentadores deben proporcionar su información de contacto para los asistentes. Parte de la responsabilidad de impartir esta capacitación será la disposición a que las familias se pongan en contacto con usted para hacerle preguntas y ponerlas en contacto con otros recursos si es necesario.

## Diapositiva 42

### POR QUÉ CAPACITAR A LOS PADRES



## Diapositiva 43

### CONSEJOS DE CAPACITACIÓN PARA PADRES: HORA Y LUGAR



## Parent Training Tips: Time and Location

- Consider evenings
- Neutral location (not school if you can help it)
- Offer virtual sessions
- Tables better than classroom
- Make sure building is accessible

43



## Diapositiva 44

### CONSEJOS DE CAPACITACIÓN PARA PADRES: SOCIOS Y PROMOCIONES

#### Parent Training Tips: Partners and Promotions

- Parent on outreach and training
- Have reps from various supports attend
- Use relationships to do individual recruiting of families
- Promote widely



# Diapositiva 45

## EJEMPLO DE FOLLETO

### A FUTURE THAT INCLUDES EMPLOYMENT: A WORKSHOP FOR FAMILIES

December 3, 2019 | 6:30pm - 8:30pm  
Centreville United Methodist Church: 305 E. Main Street, Centreville



As a family with a young person with a disability, it may be difficult for you to see a future for your young adult that includes employment. However, we know that people with all types of disabilities can and do work for real wages in the community.

This workshop is designed for families who wish to know more about the role employment can play in their young adult's life. Parents/Caregivers (and Teachers / Agency Personnel) who support students ages 15-26 with disabilities, are welcome to join in this informational meeting.

#### ABOUT THE SPEAKER



Sean Roy of TransCen, Inc., Rockville, MD, will be the featured speaker. TransCen, Inc., is leading the way for innovation and best practices in employment for persons with disabilities. Sean is a sought after speaker, often presenting at national conferences and local events. He has a passion for helping families and youth prepare for employment success, drawing from his experience of being a sibling with a person with developmental disabilities.

#### FEATURING

- Why is employment important for young adults with disabilities?
- What types of community supports are available?
- What are the strategies for preparing youth for employment success?
- How does a person work and keep their SS/SSDI?
- What are the action steps to get you started with this process?

RSVP TO JO CHERRY AT [JCHERRY@SJCSID.ORG](mailto:JCHERRY@SJCSID.ORG) OR 269.467.5444

# Flyer Example

45



## Diapositiva 46

### CONSEJOS DE CAPACITACIÓN PARA PADRES: PRESENTAR CON EFICACIA

## Parent Training Tips: Presenting Effectively

- Know the material
- Be impartial
- Involve everyone
- Use worksheet to create interaction
- Respect where families are at with the prospect of employment
- Don't overwhelm with too much info
- Goal is have families and student leave more hopeful than they came in

46



## Diapositiva 47

### INFORMACIÓN DE CONTACTO

## Contact Info

For questions about how these sessions can be used in the Bay Area please contact CASCDD at [bayarea@scdd.ca.gov](mailto:bayarea@scdd.ca.gov).

For questions about the content of these training materials for tips on presenting it to families or professionals please contact Sean Roy at [sroy@transcen.org](mailto:sroy@transcen.org).

47

