

Promoción de las prácticas y políticas de Empleo Primero de Nueva Jersey

Resumen ejecutivo y plan de acción para la promoción

febrero 2022

Este trabajo fue financiado con fondos del Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey, en parte por la subvención número 2001NJSCDD-02, de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Washington, D. C. 20201. Se anima a los beneficiarios de las subvenciones que realizan proyectos con patrocinio gubernamental a expresar libremente sus hallazgos y conclusiones. Por ende, los puntos de vista u opiniones no necesariamente representan la política oficial de la ACL.

RUTGERS

Edward J. Bloustein School
of Planning and Public Policy
JOHN J. HELDRICH CENTER
FOR WORKFORCE DEVELOPMENT



Resumen ejecutivo

En 2012, el estado de Nueva Jersey adoptó el programa Empleo Primero para “promover de forma proactiva el empleo competitivo dentro de la fuerza laboral para las personas con cualquier tipo de discapacidad” (Oficina del Gobernador de Nueva Jersey, 2012), y de ese modo se unió “al movimiento nacional para ofrecer un empleo de calidad, salarios competitivos y oportunidades de ascenso profesional para las personas con discapacidad” (Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey [NJCDD, por sus siglas en inglés], 2019). A este anuncio inicial le siguió una declaración de políticas que definía más exhaustivamente el Empleo Primero en Nueva Jersey: “El empleo competitivo dentro de la fuerza laboral es el primer resultado posteducación preferible para las personas con algún tipo de discapacidad” (Departamento de Servicios Humanos de Nueva Jersey, División de Discapacidades del Desarrollo, s. f.).

A pesar de que el cambio de políticas a favor de Empleo Primero sucedió hace casi una década, la tasa de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo (DID) en Nueva Jersey no ha aumentado significativamente y sigue estando por detrás de las tendencias nacionales. A fin de revertir esta situación, en marzo de 2021, el NJCDD contrató al Centro John J. Heldrich para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en Rutgers, la universidad estatal de Nueva Jersey, para evaluar las políticas y prácticas de Empleo Primero de Nueva Jersey y desarrollar recomendaciones y un plan de promoción para aumentar el empleo competitivo y de calidad para las personas con DID en Nueva Jersey. Este trabajo se realizó en colaboración con el Instituto para la Inclusión en la Comunidad (ICI, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Massachusetts, Boston. El objetivo era comprender mejor los puntos fuertes, los desafíos y las oportunidades con que cuenta Nueva Jersey a la hora de implementar sus políticas de Empleo Primero e identificar estrategias para apoyar a más residentes de Nueva Jersey con DID para que logren conseguir un empleo integrado.

El presente informe contiene el resumen ejecutivo de este esfuerzo y un plan de acción para su implementación. Existe un informe más completo, con recomendaciones detalladas, enlaces a recursos y antecedentes sobre el sistema de Nueva Jersey para fomentar el empleo para personas con DID.

Empleo Primero: Puntos fuertes

Nueva Jersey cuenta con numerosos puntos fuertes en los que basarse para promover el empleo de personas con DID. Estos son algunos de ellos:

- ▶ **Acción de organismos públicos:** Tanto la División de Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey (DDD) como la División de Servicios de Rehabilitación Profesional de Nueva Jersey (DVRS, por sus siglas en inglés), al igual que importantes patrocinadores de los servicios de empleo para personas con DID, han adoptado una serie de cambios de políticas en los últimos años para promover el empleo de las personas con DID.
- ▶ **Apoyo de la legislatura:** El poder legislativo del estado ha manifestado un apoyo creciente y continuo al empleo integrado, como lo demuestran numerosos proyectos de ley y leyes recientemente aprobadas.
- ▶ **Apoyo de la comunidad empresarial:** La comunidad empresarial, liderada por la Asociación de Empresas e Industrias de Nueva Jersey, ha manifestado su firme apoyo al empleo de personas con DID, que incluye el desarrollo de una serie de acciones.
- ▶ **Acción comunitaria:** La Red de Apoyo a las Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey (DDAN, por sus siglas en inglés), la Asociación de Personas que Apoyan Empleo Primero de Nueva Jersey y otras organizaciones han estado abogando cada vez más por cambios en las políticas y prácticas para promover Empleo Primero.

- ▶ **Panorama federal:** En la última década, el gobierno federal, a través de las acciones del Congreso y de organismos federales, ha puesto un mayor énfasis en el empleo integrado, al tiempo que ha fomentado la reducción de los servicios prestados en instalaciones (como los talleres de trabajo protegidos). Este panorama federal ofrece oportunidades que Nueva Jersey puede aprovechar para aumentar el empleo integrado.

Empleo Primero en Nueva Jersey: Desafíos

Nueva Jersey está por detrás de las tendencias nacionales: Si bien es cierto que la tasa general de participación en la fuerza laboral de las personas con DID a nivel nacional es un desafío, Nueva Jersey está significativamente por detrás de otros estados. Un ejemplo de ello es que la DDD es el principal organismo a través del cual los adultos con DID reciben servicios financiados en Nueva Jersey. Según los últimos datos disponibles, esto representaba casi 12,000 personas en servicios diurnos y de empleo, pero menos de 1,800 estaban trabajando o recibiendo servicios para ayudarles a conseguir un empleo en la comunidad (Fuente: Encuesta Nacional sobre los Servicios Diurnos y de Empleo de los Organismos Estatales para las Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo, [StateData.Info – www.statedata.info/statepages/New%20Jersey](http://www.statedata.info/statepages/New%20Jersey)).

Las personas y las familias no logran obtener la ayuda que necesitan: Las personas con DID y sus familias manifiestan un enorme sentimiento de frustración en cuanto a la posibilidad de acceder fácilmente a la asistencia y ayudas necesarias de los organismos y proveedores de servicios públicos para conseguir un empleo.

La política no se traduce en la práctica: Nueva Jersey cuenta con numerosas políticas que apoyan en gran medida el empleo integrado, incluyendo la política de Empleo Primero. Sin embargo, en la práctica, la realidad es muy diferente, tal como lo indica la falta de progreso, la incapacidad de acceder a los servicios y ayudas necesarias y, a menudo, la indiferencia e incluso disuasión por parte de los profesionales respecto de la búsqueda de empleo en la comunidad.

Inconsistencia en la cultura de apoyo al empleo integrado: Detrás de muchos de los problemas y desafíos a los que se enfrenta Nueva Jersey, está la falta de creencia en los valores de Empleo Primero expresados en los [Principios de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo - www.nj.gov/humanservices/ddd/documents/principles_of_employment.pdf](http://www.nj.gov/humanservices/ddd/documents/principles_of_employment.pdf)) de Nueva Jersey. Estas creencias fundamentales incluyen:

- ▶ El empleo competitivo dentro de la fuerza laboral es el primer resultado posteducación preferible para las personas con algún tipo de discapacidad.
- ▶ Las personas están “preparadas” para trabajar en cuanto expresan su interés por hacerlo.
- ▶ Se presume que todas las personas con discapacidad pueden y deben trabajar.

Los sistemas están aislados: Los sistemas de servicios y ayudas están muy aislados, y las relaciones y colaboraciones entre los sistemas públicos (DDD, DVRS, Departamento de Educación de Nueva Jersey, etc.) necesitan una mejora significativa. Hay inconsistencias entre los sistemas y grandes dificultades para acceder a financiación y servicios en todos los sistemas.

Falta de consistencia en la calidad de los proveedores de servicios: La red de proveedores de servicios de Nueva Jersey es inconsistente en cuanto a su capacidad para brindar asistencia y ayudas de calidad que conduzcan a obtener un empleo. Si bien parte de esta situación se debe a cuestiones operativas internas, uno de los principales problemas es la compleja estructura administrativa impuesta a los proveedores de servicios, la cantidad de tiempo dedicado a negociar la autorización de los servicios con los organismos de financiación y la financiación insuficiente.

Falta de consistencia en la transición: Si bien Nueva Jersey cuenta con grupos de excelencia en lo que respecta a la transición de la escuela al empleo, con demasiada frecuencia los jóvenes con DID terminan la escuela con poca experiencia laboral y no están preparados para el trabajo como adultos.

Cómo hacer realidad la visión de Empleo Primero

Para que Nueva Jersey logre mejoras significativas en el empleo de personas con DID, es necesario llevar a cabo una serie integral y extensa de acciones, así como un esfuerzo sostenido a largo plazo. Las siguientes son las principales recomendaciones.

Marco para el cambio en los sistemas

1. **Utilizar un marco integral para el cambio con reconocimiento a nivel nacional:** El verdadero cambio en los sistemas requiere una serie de factores interrelacionados simultáneamente. El *Marco de los estados con alto rendimiento* – (www.partnershipsinemployment.com/index.html%3Fpage_id=120.html) del ICI (ver Figura 1) ofrece un modelo para un cambio sostenido a largo plazo, en el que el liderazgo y los valores sirven de catalizadores para el cambio, combinados con estrategias (políticas y objetivos, financiación, capacitación/formación y asistencia técnica, datos de resultados e innovación del servicio) y respaldados por la colaboración interinstitucional.

Figura 1: High-Performing States Employment Framework



Hall et al. (2007)

Liderazgo y valores

2. **Crear una comisión para Empleo Primero:** Nueva Jersey nunca ha articulado plenamente su visión de Empleo Primero, ni ha desarrollado una hoja de ruta bien definida, ni un plan de trabajo, ni ha asignado responsabilidades a los distintos organismos para hacerlo realidad. Una de las principales recomendaciones de este informe es la creación de una comisión para Empleo Primero, compuesta por una amplia gama de partes interesadas que supervisen los esfuerzos en curso para mejorar el empleo de las personas con DID.
3. **Reforzar la promoción del empleo, incluyendo la participación de los autogestores:** Es necesario aumentar la promoción del empleo desde la base, lo que implica una mayor participación de las personas con DID en los esfuerzos por promover el empleo. Esto incluye ayudar a las personas a entender cuáles son sus opciones de empleo y cómo pueden tener éxito trabajando en la comunidad, y apoyar a los autogestores para que estén “en la mesa” y participen en los procesos de toma de decisiones para mejorar los resultados del empleo.

Colaboración interinstitucional

4. **Romper con el aislamiento:** Los organismos públicos que apoyan a las personas con DID deben trabajar juntos para acabar con la falta de comunicación y coordinación que, con demasiada frecuencia, impide a las personas obtener la asistencia que necesitan. Esto incluye revisar y actualizar los memorandos de entendimiento, y colaborar para eliminar los obstáculos administrativos que impiden a las personas acceder a los servicios de distintos organismos.
5. **Crear un sistema que responda al cliente:** Para hacer frente a la confusión y la falta de respuesta que a menudo experimentan las personas y las familias que buscan asistencia y ayuda en materia de empleo, es necesario adoptar un enfoque más centrado en el cliente para el diseño y la prestación de servicios.

Políticas y objetivos

6. **Crear una cultura de elección informada:** Aunque se habla mucho del concepto de “elección informada”, en la práctica muchas personas con DID y sus familias desconocen o no comprenden las opciones que tienen a su disposición en materia de empleo, y la toma de decisiones se deja en manos de otros. Es preciso crear, aplicar y supervisar políticas detalladas que garanticen que los individuos tienen la información, los conocimientos, las habilidades y las experiencias necesarias para tomar decisiones informadas en materia de empleo.
7. **Reforzar el apoyo a las familias:** Es necesario brindar más apoyo a las familias con acciones para fomentar el empleo, con el objetivo de contar con un sistema que no requiera la participación constante de las familias para que las personas con DID consigan un empleo. Este esfuerzo debe incluir trabajar con las familias que actualmente no apoyan el empleo integrado del miembro de la familia con DID, para guiarlas a través de los pasos que llevan a considerar las posibilidades de empleo.
8. **Mejorar la coordinación de la asistencia:** Debe mejorarse la coordinación de la asistencia de la DDD para garantizar que se consideren y exploren plenamente las opciones de empleo en la comunidad, dentro de una atmósfera de presunta empleabilidad.
9. **Aumentar el acceso a los servicios de la DVRS:** Para incrementar el número de personas con DID atendidas por la DVRS, se deberá garantizar la aplicación consistente de las políticas y la capacitación del personal.
10. **Reforzar la transición:** Un componente principal de promover Empleo Primero a largo plazo es que los estudiantes con DID terminen la escuela preparados para comenzar a trabajar. Es necesario que los distritos escolares de Nueva Jersey generen una expectativa de empleo y carrera profesional para los jóvenes con DID que incluya obtener experiencia laboral mientras están en la escuela, al tiempo que el estado brinda apoyo tanto a través de políticas como de recursos.
11. **Abordar el tema de Empleo Extendido y los salarios inferiores al mínimo:** Se debe garantizar que las personas que actualmente están en el programa Empleo Extendido (trabajo protegido) y que ganan un salario inferior al mínimo tengan todas las oportunidades para considerar y lograr obtener el salario mínimo o más en un empleo integrado.
12. **Reforzar el apoyo administrativo a los proveedores de servicios:** Es preciso racionalizar los procesos administrativos para los proveedores de servicios de empleo, a fin de reducir la necesidad de negociar continuamente la autorización de los servicios y la engorrosa facturación.

Financiación

13. **Reequilibrar la financiación:** Es preciso analizar cómo se usan en la actualidad los fondos para los servicios diurnos y de empleo, y determinar cómo se puede cambiar y aumentar la financiación con el tiempo para dar prioridad al empleo en la comunidad.
14. **Revisar la actual estructura de tarifas de los servicios de empleo:** Es necesario rever las tasas de reembolso, ya que las actuales hacen que los proveedores de servicios operen los servicios de empleo a pérdida.

Capacitación: Formación y asistencia técnica

15. **Mejorar la formación y la asistencia técnica:** Es preciso mejorar la formación y la asistencia técnica para los proveedores de servicios a fin de mejorar la calidad del servicio, aumentar la diversidad de las oportunidades de empleo, y garantizar la alineación con las mejores prácticas nacionales, incluyendo una mayor disponibilidad de servicios de empleo personalizados. Además, apoyar a los proveedores de servicios para que emprendan innovaciones que ayuden a solucionar la escasez de personal.
16. **Desarrollar una estrategia global de comunicación:** Si bien Nueva Jersey ha creado material informativo de apoyo para el programa Empleo Primero, este material se encuentra disperso y resulta insuficiente. Se necesita una estrategia de comunicación global, que incluya un sitio web desde el que se pueda acceder a toda la variedad de documentos sobre políticas y prácticas, así como guías y recursos fáciles de usar para personas, familias y otros.

Datos de resultados

17. **Reforzar el seguimiento de datos y la transparencia:** Nueva Jersey debe examinar su actual sistema de datos en relación con el empleo de personas con DID, para asegurarse de que se hace un seguimiento completo y adecuado del progreso, y de que hay transparencia en cuanto a la disponibilidad de los datos.

Innovación en los servicios

18. **Abordar el tema de conservar las ayudas sociales:** Uno de los mayores obstáculos para conseguir empleo es la preocupación por el impacto negativo que podría tener un ingreso en la posibilidad de calificar para las prestaciones sociales básicas. Es necesario tomar medidas que aumenten la disponibilidad inmediata para brindar asistencia en la gestión de las prestaciones, además de cambiar el mensaje sobre las prestaciones a uno que sea "proempleo". Esto incluye aumentar el uso de la herramienta en línea **Disability Benefits 101** (<https://nj.db101.org>).
19. **Abordar los problemas de transporte:** El transporte hasta el lugar de trabajo es un problema importante. Se recomienda que: a) se establezcan vínculos más sólidos con los funcionarios de transporte a nivel local, estatal y regional; b) se incorpore el conocimiento de los problemas de transporte en las competencias requeridas para el personal; y c) se den herramientas y formación a los jóvenes y adultos con DID para que entiendan sus opciones de transporte.
20. **Satisfacer las necesidades de las comunidades desatendidas:** A veces, las personas con DID de diversas comunidades no tienen acceso a los servicios y las ayudas necesarias en materia de empleo, ya sea por falta de disponibilidad o porque los servicios no reflejan sus necesidades culturales. Como parte de los esfuerzos generales para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión, deben tomarse medidas para crear servicios y ayudas de empleo en estas comunidades desatendidas. Del mismo modo, las zonas rurales y urbanas a menudo carecen de opciones de servicios, por lo que deben tomarse medidas para ampliar la disponibilidad de servicios en esas zonas.
21. **Seguir prácticas innovadoras:** Nueva Jersey debe considerar una serie de prácticas innovadoras para ampliar el empleo de personas con DID, que impliquen un mayor uso del sistema general de desarrollo de la fuerza laboral, un mayor uso de la tecnología, apoyo a las personas para que participen en los actividades ligadas a la trayectoria profesional (recibir educación profesional y técnica, ser aprendiz, etc.) y el aumento del empleo en el sector público.

Hay una variedad de cambios en las políticas y prácticas de Nueva Jersey que pueden conducir a un aumento del empleo de las personas con DID. Sin embargo, para que se conviertan en realidad, se requiere una confianza más fuerte y universal en el programa Empleo Primero en todo el estado. Los responsables de las políticas públicas y los profesionales deben partir de la creencia de que las personas con DID pueden conseguir empleo y compartir ese optimismo con los demás, incluidas las personas con DID y sus familias. También deben emprender acciones que respalden esa creencia. Solo si se tiene una visión clara de Empleo Primero y se actúa de acuerdo con esa visión de forma coherente y cotidiana, la promesa de Empleo Primero se hará realidad para las personas con DID.

Plan para la promoción y su aplicación

Este informe ha expuesto un vasto conjunto de problemas y recomendaciones relacionadas con el aumento del empleo de las personas con DID en Nueva Jersey. La tarea que tenemos por delante puede parecer abrumadora y no hay soluciones rápidas y sencillas. Sin embargo, hay que hacer todo lo posible para evitar que esto sea otro caso de simple “contemplación del problema”. Dada la falta de progreso respecto del empleo integrado, aceptar el statu quo porque el problema parece demasiado difícil o suponer que “estamos haciendo lo mejor que podemos” es inaceptable: inaceptable para las personas con DID, para sus familias y para el estado de Nueva Jersey en su conjunto. Para hacer realidad la visión de Empleo Primero, todas las partes interesadas deberán comprometerse a trabajar juntas, a medir los progresos, a responsabilizarse mutuamente y a realizar cambios con diligencia a lo largo del tiempo.

Un tema central del Marco de los estados con alto rendimiento es que el cambio de los sistemas para mejorar el empleo de personas con DID requiere tratar una serie de componentes interrelacionados. A la hora de establecer prioridades, es importante centrarse en lo siguiente:

- ▶ Una serie de elementos que afectan a varios componentes del Marco de los estados con alto rendimiento.
- ▶ Una mezcla de elementos de impacto fácilmente realizables (p. ej., el desarrollo de materiales y productos) y otros que requerirán un esfuerzo sostenido en el tiempo (p. ej., cambios en las políticas).

Un primer paso sugerido para llevar este informe a la práctica es aplicar la recomendación de crear una comisión para Empleo Primero que proporcione liderazgo y coordine los esfuerzos para aumentar el empleo de personas con DID, al tiempo que permita a las diversas partes interesadas trabajar juntas en objetivos comunes. A partir de ahí, utilizando el Marco de los estados con un alto rendimiento como guía, este informe sugiere las siguientes áreas para iniciar las acciones:

1. Empezar a abordar toda la gama de cuestiones interinstitucionales centrándose en la creación de vínculos entre las instituciones a través de actividades de colaboración, que den lugar a relaciones de confianza construidas a lo largo del tiempo.
2. Reforzar la recolección de datos, la presentación de informes y la transparencia.
3. Instituir la consistencia en términos de autodeterminación y elección informada en materia de empleo.
4. Abordar los problemas de coordinación de la asistencia.
5. Revisar y abordar los problemas de la DVRS para determinar quiénes cumplen los requisitos para recibir servicios y ampliar la diversidad de los lugares de trabajo de prueba.
6. Abordar la gama de cuestiones relacionadas con la autorización de los servicios y el entramado y la combinación de servicios.
7. Involucrar por completo a los autogestores y a las familias en el programa Empleo Primero, incluyendo la creación de información y materiales de fácil uso que permitan a las personas y a las familias desenvolverse en el sistema.
8. Diversificar los lugares para las evaluaciones comunitarias y el empleo mediante una mayor y más diversa participación de las empresas.
9. Construir una red más sólida para planificar las prestaciones.
10. Actualizar los recursos sobre la transición en el sitio web del Departamento de Educación de Nueva Jersey, en parte para ayudar a las escuelas con pocos recursos.
11. Adoptar las primeras medidas para satisfacer las necesidades de las comunidades y poblaciones desatendidas.
12. Iniciar el despliegue de la estrategia de comunicación.

Los detalles relacionados con estos puntos figuran en la versión completa de este informe. Aunque se recomienda que los 12 puntos enumerados anteriormente se aborden de forma más inmediata tras la formación de la comisión para Empleo Primero, en el largo plazo todas las recomendaciones de este informe deberían abordarse de alguna forma. Se reconoce que la dirección puede considerar que otras recomendaciones de este informe tienen prioridad, por ser más críticas y/o más fácilmente realizables. Sin embargo, lo más importante es mantener un enfoque amplio y continuo en una multitud de elementos que promuevan el empleo de las personas con DID, que aborden varios aspectos del Marco de los estados con un alto rendimiento, y que creen un cambio sostenido en el tiempo. En pocas palabras, no hay una única solución, sino muchas soluciones.

Próximos pasos

Se recomienda utilizar este informe como base para un “llamado a la acción” en relación con el programa Empleo Primero. Los pasos sugeridos incluyen:

1. Difundir ampliamente este informe entre los responsables de las políticas públicas, los legisladores, los organismos públicos, los proveedores de servicios, las organizaciones de defensa, las personas con DID y sus familias.
2. Elaborar documentos con una síntesis sobre las conclusiones del informe.
3. Celebrar una serie de foros comunitarios para compartir y debatir las conclusiones del informe. En el desarrollo de dichos foros se debe prestar atención a lo siguiente:
 - ▶ Suministrar información sobre las conclusiones del informe que sea muy accesible para las personas con DID.
 - ▶ Garantizar la participación de personas de comunidades diversas y tradicionalmente desatendidas.
4. Participar en debates con otros estados que han emprendido un viaje similar a fin de aprender de sus experiencias.

Crear una cultura del cambio

A medida que se avanza en la adopción de las recomendaciones de este informe y se traducen en acciones, es importante que este esfuerzo se lleve a cabo en una atmósfera que promueva el cambio. Para ello, es necesario reconocer y actuar sobre lo siguiente:

1. Al igual que en todos los estados, en Nueva Jersey se puede mejorar considerablemente el empleo integrado para las personas con DID.
2. Que todas las entidades y partes interesadas deben realizar cambios y mejoras por sí mismas, para que el estado pueda ocuparse de las necesidades de empleo de las personas con DID como un todo.
3. Que todas las entidades y partes interesadas tienen una función en los problemas y los desafíos existentes, como también en la creación de soluciones.
4. Que para tener éxito, los esfuerzos para promover Empleo Primero deben hacerse en una atmósfera de compañerismo, respeto mutuo, estímulo de la diversidad de puntos de vista y énfasis en la construcción de relaciones sólidas a largo plazo.
5. No hay soluciones simples ni fáciles. Hacer realidad la promesa de Empleo Primero es un proceso a largo plazo que involucra una amplia gama de cuestiones sobre políticas y prácticas.
6. Que las personas con DID y sus familias deben participar plenamente en la promoción del programa Empleo Primero.
7. En consonancia con Empleo Primero, todos los involucrados creen sinceramente que, con la asistencia y las ayudas adecuadas, las personas con DID pueden conseguir un empleo.

Referencias

Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey (2019). *Request for funding proposal: Funding opportunity to develop a framework to advance New Jersey's policies and practices in the area of employment and day services for adults with DID*. (Solicitud de propuesta de financiación: Oportunidad de financiación para desarrollar un marco que permita avanzar en las políticas y prácticas de Nueva Jersey en el ámbito de los servicios diurnos y de empleo para adultos con DID).

Departamento de Servicios Humanos de Nueva Jersey, División de Discapacidades del Desarrollo. (s. f.). *Principles of employment for people with intellectual & developmental disabilities*. (Principios de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo). https://www.nj.gov/humanservices/ddd/documents/principles_of_employment.pdf

Estado de Nueva Jersey, Oficina del Gobernador. (2012). *Governor Chris Christie acts to enhance job opportunities for individuals with disabilities in New Jersey* (El gobernador Chris Christie actúa para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en Nueva Jersey) [Comunicado de prensa]. https://www.nj.gov/labor/lwdhome/press/2012/20120419_employment_first.html

Agradecimientos

Los autores de este informe fueron David Hoff, Jean Winsor, Britni Miles, Agnes Zalewska y John Shepard, Todo el Instituto para la Inclusión en la Comunidad de la Universidad de Massachusetts, Boston, y Danielle Mahoehney del Instituto para la Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota.

Maria Heidkamp y Kathy Krepcio, del Centro John J. Heldrich para el Desarrollo de la Fuerza Laboral, proporcionó orientación sobre el desarrollo del informe. InBum Chung fue el diseñador gráfico. Robb C. Sewell editó el informe.

Este informe ha sido elaborado por el Centro John J. Heldrich para el Desarrollo de la Fuerza Laboral de la Universidad Rutgers, en nombre del Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey. El Instituto para la Inclusión en la Comunidad de la Universidad de Massachusetts, Boston, ha contribuido a la elaboración del informe. Entre las partes interesadas que participaron en entrevistas y foros durante la preparación de este informe se encuentran la División de Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey, la División de Servicios de Rehabilitación Profesional de Nueva Jersey, el Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey, la Asociación de Personas que Apoyan Empleo Primero de Nueva Jersey, el Centro Boggs de Discapacidades del Desarrollo, los proveedores de rehabilitación de la comunidad, las personas con DID, los familiares, el personal escolar y los grupos de defensa. En total, 287 personas con DID, familiares y profesionales completaron una encuesta en línea, disponible tanto en inglés como en español. Gracias a todos los que se tomaron el tiempo de compartir sus puntos de vista, que fueron muy valiosos para la preparación de este informe.

Este trabajo fue financiado con fondos del Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey, en parte por la subvención número 2001NJSCDD-02, de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Washington, D. C. 20201. Se anima a los beneficiarios de las subvenciones que realizan proyectos con patrocinio gubernamental a expresar libremente sus hallazgos y conclusiones. Por ende, los puntos de vista u opiniones no necesariamente representan la política oficial de la ACL.

Acercas del Centro Heldrich

El **Centro John J. Heldrich para el Desarrollo de la Fuerza Laboral** (www.heldrich.rutgers.edu) de la Universidad Rutgers está dedicado a transformar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral a nivel local, estatal y federal. El centro proporciona una fuente independiente de análisis para la reforma y la innovación en la formulación de políticas y emplea métodos de investigación y evaluación de vanguardia para identificar las mejores prácticas en materia de desarrollo de la fuerza de trabajo, educación y política de empleo. También participa en importantes asociaciones con el sector privado, las organizaciones de la fuerza de trabajo y las instituciones nacionales para diseñar programas eficaces de educación y capacitación. Está profundamente comprometido a ayudar a los que buscan trabajo y a los trabajadores a obtener la información para la formación, la educación y la capacitación en habilidades que necesitan para subir la escalera económica.

Acercas del Instituto para la Inclusión en la Comunidad

El **Instituto para la Inclusión en la Comunidad** – www.communityinclusion.org (ICI), tiene su sede en la Universidad de Massachusetts, Boston, en la Escuela para la Inclusión Global y el Desarrollo Social. A través de capacitación, asistencia técnica, investigación y actividades de servicio directo, ICI apoya los derechos de los niños y adultos con discapacidades a participar en todos los aspectos de la sociedad. Gran parte de los esfuerzos de ICI se centran en el empleo inclusivo.