



ADA Live! Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

Fecha de emisión: 2 de Noviembre de 2022

Invitados:

- Keith Hosey, Especialista en Supervisión de Rehabilitación Vocacional en el Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos en Louisville.
- Anne-Marie Nelson, Especialista Nacional en Planificación de Rehabilitación Vocacional VHA Vocational Rehabilitation (VR) Service Office of Mental Health and Suicide Prevention, Department of Veteran Affairs, Washington, DC.
- Joseph Carlomagno, Especialista Nacional en Programas de Empleo Comunitario, VHA Vocational Rehabilitation, Office of Mental Health and Suicide Prevention, Department of Veteran Affairs, Washington, DC.

Anfitrión: Barry Whaley, Director de Proyecto en el Centro ADA del Sureste

Grabación: <https://adalive.org/episodes/episode-111/>

Keith Hosey: Hola, soy Keith Hosey.

Anne-Marie Nelson: Hola, soy Anne-Marie Nelson.

Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

José G. Carlomagno: Y yo soy Joe Carlomagno y estás escuchando ADA Live!.

4 Wheel City: Yo. Muy bien, vamos a rodar. Vamos

Barry Whaley: Hola a todos. En nombre del Southeast ADA Center, el Burton Blatt Institute de la Universidad de Syracuse y la ADA National Network, quiero darles la bienvenida a este episodio de ADA Live!. Soy Barry Whaley y soy el Director del Centro ADA del Sureste. Audiencia oyente, si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar nuestro formulario en línea en adalive.org, o puede llamar al Centro ADA del Sureste al 404-541-9001.

Según la Oficina de Estadísticas Laborales, 4.9 millones de veteranos o aproximadamente el 27% tienen una discapacidad relacionada con el servicio. A medida que estos veteranos regresen a la vida civil, algunos querrán regresar a los trabajos que tenían antes de ingresar al ejército, pero otros buscarán nuevos trabajos. En reconocimiento del Día de los Veteranos y en honor a nuestros veteranos militares, en este episodio, discutimos el empleo de veteranos y los desafíos que enfrentan algunos veteranos al regresar a la fuerza laboral civil. Para discutir este tema, damos la bienvenida a Keith Hosey, Especialista en Rehabilitación Vocacional Supervisora del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos en Louisville, Kentucky. Anne-Marie Nelson, quien trabaja en la Rehabilitación Vocacional Nacional, Especialista en Planificación en la Oficina del Servicio de Rehabilitación Vocacional de VHA para Salud Mental y Prevención del Suicidio dentro del Departamento de Asuntos de Veteranos. Y también le damos la bienvenida a Joseph Carlomagno, especialista del Programa Nacional de Empleo Comunitario en la Oficina de Rehabilitación Vocacional de Salud Mental y Prevención del Suicidio del Departamento de Asuntos de Veteranos de la VHA. Todos, bienvenidos al show. Me alegro de que estén aquí. Comencemos. Dígame qué tipos de asistencia de empleo puede ofrecer el VA a los veteranos con discapacidades.

Anne-Marie Nelson: Creo que para responder a esa pregunta, es importante proporcionar una breve descripción de la estructura organizativa del VA, para comprender mejor Asuntos de Veteranos y todo lo que tiene que ofrecer con la

asistencia laboral. La estructura organizativa del VA consta de tres administraciones. Primero tienes la Administración de Salud de Veteranos, VHA, la Administración de Beneficios para Veteranos, VBA y la Administración Nacional de Cementerios NCA, BHA y d VBA, por lo que la Administración de Salud y la Administración de Beneficios ofrecen servicios de rehabilitación vocacional a veteranos, lo que lo hace confuso para aquellos fuera de nuestra organización. Para describir brevemente la diferencia más básica entre estos dos, los programas de rehabilitación de Voc, VHA es un beneficio de la atención médica de los veteranos, la elegibilidad se basa en una necesidad terapéutica. Y VBA es un programa de derechos, la elegibilidad se basa en una discapacidad relacionada con el servicio. Joe y yo somos de la oficina nacional de VHA Voc Rehab, así que hablaremos más sobre VHA Voc Rehab.

Barry Whaley: Este es de la salud, no el otro programa que había mencionado.

Anne-Marie Nelson: Correcto.

Barry Whaley: Bien. Joe o Keith, ¿tienes algo que añadir a eso?

José G. Carlomagno: En primer lugar, estamos muy contentos de estar aquí hoy para hablarles sobre nuestros programas y creo que cuando pensamos en la diferencia entre VHA y VBA, en VHA, nuestros programas tienden a proporcionar apoyo clínico y las personas que pueden ayudar a los veteranos a encontrar empleo, pararse en el terreno, si se quiere, se reunirán con los veteranos y los conectarán con los empleadores. Y donde VBA tiende a ser más de los beneficios y beneficios educativos, ese tipo de cosas.

Barry Whaley: ¿Son los beneficios para veteranos, es un programa probado? ¿Cómo calificas para este programa Anne-Marie?

Anne-Marie Nelson: Los beneficios para veteranos son ese programa de derecho basado en una discapacidad relacionada con el servicio. La atención médica del veterano se basa en un veterano que es elegible para recibir su atención médica a

Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

través del VA. Ellos serán elegibles para los servicios de rehabilitación de Voc a través de nuestro programa.

Barry Whaley: ¿Y eso incluiría tanto a las personas con discapacidad relacionada con el servicio como a las que no lo son?

Anne-Marie Nelson: Correcto.

Barry Whaley: Bien, muy bien. Ahora lo entiendo.

Keith Hosey: Si puedo saltar, la otra cara allí, el VBA, se basa principalmente en la conexión del servicio, mientras que en el lado de la atención médica, atendemos a veteranos con algunas discapacidades relacionadas con el servicio, pero también con discapacidades y enfermedades no relacionadas con el servicio .

Barry Whaley: Ya. Tal vez necesitemos discutir cuál es la diferencia entre una discapacidad relacionada con el servicio y una discapacidad no relacionada con el servicio.

Keith Hosey: Creo que hay mucha confusión en torno a esto, especialmente en la población de no veteranos. Pero esencialmente una discapacidad relacionada con el servicio es algo que sucedió mientras estaba en el servicio, ya sea una enfermedad o una lesión que ocurrió durante su servicio o el servicio de alguien que ha exasperado una enfermedad o discapacidad que ya tenía. Esa es la diferencia cuando hablamos de servicio conectado. Ahora, muchas personas, como saben, en todo el mundo, no solo los veteranos, tienden a adquirir discapacidades, especialmente a medida que envejecen, por lo que también estamos sirviendo a muchos veteranos que tienen diversas discapacidades que no están relacionadas con su servicio.

Barry Whaley: Tal vez si pudiera contarnos un poco más sobre el programa de Rehabilitación Vocacional de VHA. Qué hace, cómo funciona, ese tipo de cosas.

Anne-Marie Nelson: Comenzaré y luego el resto puede saltar. Una vez más, VHA Voc Rehab, a veces se conoce como Terapia de Trabajo Compensado o CWT, y se

encuentra bajo la Oficina de Salud Mental y Prevención del Suicidio. Dicho esto, es un servicio clínico, es un programa de recuperación, por así decirlo. Se proporciona a los veteranos que tienen barreras para el empleo, ya sea, obtener o mantener un empleo debido a impedimentos funcionales de una discapacidad o una situación psicosocial como la falta de vivienda o estar involucrado en la justicia, algunos impiden el empleo. Y desde Voc Rehab, está en el centro médico, es un cuidado de la salud, no es su rehabilitación voc tradicional . Estamos muy basados clínicamente y cuando hablamos de CWT, su terapia de trabajo compensado, hay varios programas debajo de esa sombrilla que fueron diseñados para satisfacer las necesidades específicas de los veteranos, dependiendo de cuáles sean sus barreras y cuáles sean sus objetivos vocacionales.

Puedo pasar por varios de los diferentes programas bajo la sombrilla de VHA Voc Rehab o CWT. El primer programa es un servicio obligatorio para todos los Voc Rehab en cada centro médico, se llama programa de trabajo de transición, a veces denominado TW. El objetivo del trabajo de transición es proporcionar un entorno de trabajo terapéutico asegurando una oportunidad de colocación estructurada, segura y de apoyo para los veteranos, para que puedan trabajar en su recuperación y abordar los problemas que los llevaron al VA en primer lugar. El personal de Voc Rehab desarrolla estos sitios de trabajo terapéutico. Entran en lo que llamamos un MOA, Memorando de Acuerdo con la comunidad y los sitios de trabajo de VA y desarrollan estos sitios de trabajo, construyen una relación de colaboración con los supervisores para colocar a los veteranos en esos sitios de trabajo.

El programa de Trabajo de Transición, es importante saberlo, no se considera empleo competitivo. No existe una relación empleador-empleado. Simplemente está ahí para ayudar a abordar cualquier problema terapéutico con el que haya llegado el veterano. Está ahí para proporcionar más de esa habilidad suave o ese tipo de intervención clínica de entrenamiento de ajuste laboral para abordar esos comportamientos laborales, para que los veteranos puedan trabajar en esas habilidades de mantenimiento del trabajo. El personal de rehabilitación de Voc en el trabajo de transición, trabaja en colaboración, como dije, con esos supervisores del lugar de

Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

trabajo, obteniendo la retroalimentación necesaria de esos sitios de trabajo para proporcionar al veterano el desarrollar esas habilidades que le permiten tener una referencia laboral positiva cuando estén listos para buscar un empleo competitivo.

Barry Whaley: Anne-Marie, ¿son estos entornos de trabajo terapéutico típicamente limitados en el tiempo?

Anne-Marie Nelson: Es transitorio, así que sí, es de tiempo limitado, pero no hay un tiempo específico.

Barry Whaley: Ya veo.

Anne-Marie Nelson: Se basa en la necesidad clínica, en las necesidades terapéuticas. Si el veterano A necesita X cantidad de tiempo, eso es lo que obtiene el veterano A. El veterano B puede llegar con discapacidades o impedimentos más significativos y puede requerir más tiempo, por lo que el veterano B tiene más tiempo para abordar esos problemas.

Barry Whaley: Servicio muy individualizado.

Anne-Marie Nelson: Sí.

José G. Carlomagno: Les contaré un poco sobre el Empleo Suplente, otro servicio que ofrecemos, y esto es parte de nuestro programa de Terapia de Trabajo Compensado. Es una práctica basada en la evidencia, que también puede conocer como Colocación Individual y Empleo Apoyado por Apoyo o IPS. Y eso también se encuentra en cualquiera de los centros comunitarios de salud mental. Fue desarrollado principalmente para servir a personas con algunos problemas significativos de salud mental. Y en el VA tenemos veteranos con problemas de salud mental que reciben servicios en el programa, pero también atendemos a personas con discapacidades físicas como lesiones de la médula espinal y lesiones cerebrales traumáticas. Y ese es un servicio de tiempo ilimitado y proporciona un nivel intensivo de apoyo para los veteranos que necesitan ese nivel. Les ayuda a conectarse con los

empleados. Proporcionamos un entrenador de trabajo lado a lado si es necesario. Proporcionamos apoyo continuo de seguimiento para asegurarnos de que los veteranos puedan conservar su empleo.

Y es un servicio de tiempo ilimitado, por lo que los veteranos pueden estar en este programa mientras tengan una necesidad clínica de ese nivel de apoyo, lo cual es genial. Tenemos algunas personas que podrían tener años recibiendo apoyo. Otras personas se mueven más rápido y terminan consiguiendo empleo, haciéndolo bien, y celebramos ese éxito y los graduamos del programa, por así decirlo.

También tenemos otro programa similar, que se llama Servicios de Empleo Basados en la Comunidad. Esta es también una forma de empleo apoyado. No es la práctica de IPS, pero se basa en esa práctica y realmente estaba destinada a proporcionar a los veteranos que tienen una amplia gama de discapacidades y una amplia gama de necesidades de apoyo, para que los veteranos puedan obtener un apoyo bastante intensivo si lo necesitan hasta lo que brindamos en nuestro Empleo apoyado por IPS o pueden recibir menos apoyo si eso es necesario. Pero tratamos de atender a los veteranos donde están en función de sus discapacidades, brindamos el apoyo que necesitan en los trabajos que desean. Ambos programas son altamente individualizados y tendemos a pensar en ellos como programas individuales. No es un cortador de galletas de ninguna manera, forma o forma, sino que realmente se basa en las necesidades individuales y en descubrir exactamente cuáles son esos apoyos que las personas necesitan y los proporcionamos.

Barry Whaley: Joe, ¿las estrategias de desarrollo laboral son similares o diferentes entre el modelo IPS y el modelo basado en la comunidad?

José G. Carlomagno: Son bastante similares. Estamos buscando un empleo integrado competitivo en la comunidad, por lo que estos son trabajos pagados por el empleador que están disponibles para cualquier persona en la comunidad. Y nuestro personal saldrá y desarrollará relaciones con los empleadores y luego, eventualmente, después de conocer sus necesidades comerciales y hacer coincidir las habilidades y fortalezas que nuestros veteranos tienen con esas necesidades comerciales de la

comunidad, tratamos de hacer un buen trabajo que funcione tanto para el empleador como para el veterano.

Keith Hosey: Estos servicios que todos ustedes están mencionando, el Empleo Apoyado por IPS y el Trabajo de Transición están en todos los centros médicos de VA en todo el país. Puede ir a su VA más cercano si está recibiendo servicios de salud allí y hablar con ellos sobre nuestros diferentes servicios de CWT.

José G. Carlomagno: Hay otro programa que quería mencionar también, y ese es el autoempleo con apoyo. Y este no es un servicio obligatorio, pero se encuentra en muchos de nuestros centros médicos en todo el país, brinda apoyo a un veterano que quiere comenzar su propio negocio. Y proporcionamos algo de educación sobre cómo administrar un negocio. Hacemos conexiones en la comunidad con recursos que pueden ayudar, por ejemplo, recursos de capital para poner en marcha su negocio, la Administración de Pequeñas Empresas, los bancos locales. También proporcionamos mentores, otros veteranos que han comenzado su propio negocio también brindan apoyo y ayudan a otros veteranos en el camino para aprender sobre cómo administrar su negocio y tener éxito. Ese es otro servicio que ofrecemos. Tendemos a proporcionar principalmente los servicios de Empleo con Apoyo y Empleo Basado en la Comunidad, pero este servicio también está disponible si los veteranos quieren intentar comenzar su propio negocio.

Barry Whaley: Siguiendo con eso, Joe, ¿ayudaría el VA a hacer un estudio de mercado y hacer el plan de negocios o eso está subcontratado?

José G. Carlomagno: Hay apoyo de mentores para ayudar a un veterano a desarrollar su propio plan de negocios. Utilizamos una gran cantidad de recursos comunitarios para ayudar con eso. El VA tiene mucha experiencia en brindar apoyo a los veteranos y el empleo, pero hay muchas, muchas comunidades que tienen ARP, Administración de Pequeñas Empresas. Por lo general, los atraeremos y nos asociaremos con ellos para ayudar al veterano a desarrollar su plan de negocios y seguir adelante.

Barry Whaley: Genial, gracias.

Anne-Marie Nelson: Hay otros dos programas que albergamos bajo la sombrilla de Rehabilitación Vocacional de VHA. El siguiente es Educación Apoyada, este no es un programa obligatorio, sino un servicio que se recomienda encarecidamente para ayudar a abordar las necesidades de los veteranos que tienen más de ese objetivo profesional a largo plazo que requiere una capacitación más formal. La educación apoyada es un programa clínico que sigue el modelo Choose-Get-Keep. La parte **Choose** de esto es el proceso de admisión donde el personal realiza una evaluación vocacional, identificando el objetivo vocacional y luego realmente ayuda a trabajar con el veterano para identificar todos los detalles en torno a ese objetivo. Por ejemplo, si un veterano tiene la idea de ser ingeniero, por ejemplo, ayudará al veterano a mirar: "Bueno, ¿qué hacen los ingenieros? ¿Cuáles son esas tareas que hacen? ¿Cuánto ganan los ingenieros en esta área? ¿Qué escuelas están disponibles en esta área que ofrecen ese grado específico?"

Y luego, la parte **Get** de este modelo, es ayudar al veterano a inscribirse en la escuela, ya sea organizando el proceso de solicitud y ayudando a identificar qué tipos de beneficios podrían estar disponibles para ellos, si su GI Bill está disponible u otros tipos de recursos financieros, ayudándoles con la obtención de la escuela. Y luego el proceso **Keep** les está ayudando a organizarse. Han sido aceptados en la escuela, ahora están empezando a ir, asegurándose de que estén conectados con el centro de recursos para discapacitados que está disponible para ayudar a satisfacer sus necesidades. Si hay algún tipo de adaptaciones que puedan ser necesarias, para asegurarse de que esas adaptaciones estén en su lugar para permitir que el veterano tenga más éxito en la escuela. Y podría estar trabajando con ellos para establecer su horario, para ver su plan de estudios, para asegurarse de que sus calendarios estén actualizados con las fechas de vencimiento de cada una de sus clases. Y luego, al final de la graduación, ayudándoles a encontrar empleo en ese campo prospectivo.

Barry Whaley: Eso es fantástico. No solo la oficina de servicios para discapacitados, Anne-Marie, sino que probablemente también incluiría qué otros servicios para veteranos se ofrecen a través de esa institución postsecundaria.

Anne-Marie Nelson: Correcto. Y coordinar esos servicios. Podemos proporcionar el servicio clínico y más intensivo al veterano, mientras que las otras organizaciones de servicios proporcionan más de ese recurso financiero, por así decirlo. El otro programa es Asistencia Vocacional, y eso se ve diferente en cada centro médico. La Asistencia Vocacional tradicionalmente está destinada a ser un servicio a corto plazo, muy específico, destinado a impulsar a los veteranos al empleo. Si los veteranos requieren más que solo un par de sesiones con el personal, entonces deben ser considerados para uno de nuestros otros servicios de los que hemos hablado.

Podría ser individual o en un entorno grupal, por lo que la asistencia individual sería más de eso, uno a uno, donde el personal trabaja con un veterano para desarrollar un currículum vitae para analizar las áreas donde los veteranos podrían querer solicitar trabajos en función de cuál es su objetivo profesional, ayudar a orientar esa búsqueda de empleo y otras solicitudes. Mientras que el tipo grupal de Asistencia Vocacional, eso es más de ese club de trabajo tradicional, si se quiere, que esas habilidades de búsqueda de empleo y los apoyos que obtiene de ese club de trabajo tradicional, mantener el empleo, celebrar los éxitos y cómo solicitar empleos federales. Estos son todos los tipos de intervenciones grupales de Asistencia Vocacional que ofrecemos.

Barry Whaley: Creo que, en resumen, lo que estoy escuchando es que los servicios de realidad virtual ofrecidos por el VA son mucho más completos y diversos que el programa civil de realidad virtual. ¿Sería esa una declaración precisa?

Anne-Marie Nelson: Yo creo que sí. Como alguien que vino de la comunidad al VA, estaba asombrado de la gran cantidad de servicios que el VA tiene para ofrecer a los veteranos. Es increíble.

José G. Carlomagno: Este es Joe. Creo que me limitaría a añadir algo más. Tenemos veteranos de todos los tipos y habilidades diferentes y tenemos un

Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

programa que puede satisfacer sus necesidades para que puedan volver a trabajar dentro del VA. Y creemos absolutamente que cada veterano que apoyamos con los apoyos adecuados puede trabajar en un trabajo competitivo en la comunidad. Tenemos los recursos para ayudarlos a llegar allí.

Barry Whaley: Gracias, Joe. Gracias Keith. Gracias Anne-Marie. ADA Live! audiencia oyente, si tiene preguntas sobre este tema u otro ADA Live! Puede enviar sus preguntas en línea en adalive.org o llamar al centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Vamos a hacer una pausa ahora para una palabra del patrocinador de este episodio.

Ponente 1: El Programa de Preparación y Empleo para Veteranos, a veces denominado VR&E, Capítulo 31 o Voc Rehab, ayuda a los veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio y las discapacidades laborales, a prepararse, encontrar y mantener trabajos adecuados. El programa VR&E también ayuda a los veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio que no pueden trabajar ofreciendo servicios para mejorar su capacidad de vivir de manera independiente. Puede obtener más información sobre el programa VR&E en su sitio web, www.benefits.va.gov/vocrehab.

Barry Whaley: Hola, bienvenido de nuevo. Estamos hablando con Keith Hosey, Anne-Marie Nelson y Joseph Carlomagno sobre los veteranos y el empleo y su preparación para el empleo. ADA Title I garantiza la igualdad en todos los aspectos de los procesos de empleo para las personas con discapacidad. Eso incluye contratación, promoción, asignación de trabajo, capacitación, terminación, cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Y eso se basa en que alguien tiene una discapacidad, un registro de tener una discapacidad o porque ese empleador ha considerado que esa persona tiene una discapacidad. Y esto también incluye a los veteranos con discapacidades. También tienen protección bajo el Título I. En su trabajo, ustedes tres, ¿ven discriminación en términos de contratación o recontractación de veteranos? ¿Y de dónde crees que vienen esos prejuicios?

Keith Hosey: Para responder a la pregunta, para mí, siento que la discriminación, la discriminación sistémica o individual que he visto en mi trabajo ha sido muy similar para los veteranos como para los veteranos discapacitados no militares, veteranos con discapacidades. Solicitan las mismas acomodaciones, son las mismas brechas en el empleo debido a una discapacidad o un brote. Se ve muy similar. Tuve un problema hace aproximadamente un año y medio, un veterano con un animal de servicio, el problema en el empleador potencial no era el veterano, era el animal de servicio. En ese sentido, siento que es muy similar a la población no veterana. Creo que lo que sí vemos con los veteranos son los conceptos erróneos y mitos sobre el servicio militar y sobre el estado de los veteranos más que cualquier tipo de discriminación abierta per se, sobre su estado de veteranos.

Hay muchos mitos completamente infundados sobre nuestros veteranos. Estoy seguro de que has obtenido muchos de ellos de, "¿Todos los veteranos tienen trastorno de estrés postraumático?" "¿Son los veteranos más propensos a la violencia?" Esas cosas no son ciertas. Aunque corren a través de nuestra cultura y nuestros medios de comunicación y en todas partes. Y entonces, creo que ahí es donde vemos más cosas así, a veces encontrando esa oportunidad de conseguir que un buen individuo tenga un buen trabajo y dejar que los compañeros de trabajo vean por sí mismos las habilidades que tiene ese individuo.

Barry Whaley: Joe o Anne-Marie, ¿algo que añadir?

Anne-Marie Nelson: Bueno, solo iba a hacerme eco de lo que dijo Keith. Desde mi observación a lo largo de los años, ha sido muy similar a lo que se ve en la comunidad en cuanto a trabajar con empleadores y acomodaciones, que los está obteniendo [inaudible 00:26:21]. Y creo que a lo largo de los años he visto que eso mejora, que los empleadores están más dispuestos y entienden mejor las acomodaciones. Pero yo diría que sigue siendo un área que sigue necesitando más educación y capacitación.

José G. Carlomagno: Y tal vez iba a decir algunas cosas sobre algunos de los obstáculos que enfrentan los veteranos. Y estos tienden a no ser diferentes a otras personas con discapacidades. 30 años después de aprobar la ADA, todavía tenemos

barreras físicas. Existen barreras absolutamente psicosociales para el empleo que los veteranos enfrentan como personas sin hogar. Y creo que también hay un poco de estigma, especialmente en torno a las personas que tienen problemas de salud mental. Y entonces, tratamos de superarlos y creo que gran parte del trabajo que hacemos es desarrollar esas relaciones con los empleadores y realmente tener conversaciones sobre las habilidades de las personas en lugar de sus discapacidades. Y creo que ese componente educativo cuando los empleadores comienzan a darse cuenta de que, "Oye, todos tenemos algunas peculiaridades en nuestras vidas, pero prestemos atención a las cosas en las que somos buenos, nuestras fortalezas. Y creo que podemos superar esas cosas.

Algunas de las cosas con las que a veces nos encontramos es que tenemos algunos veteranos que han estado sin trabajo durante un período prolongado de tiempo, por lo que hay algunos problemas de autoestima. A veces esas preguntas de: "¿Puedo trabajar? ¿Tendré éxito?" Parte de lo que hacemos en nuestros programas es dirigirnos a aquellos con veteranos y realmente brindar aliento y esperanza de que tengan las habilidades. Estos son veteranos que tienen un conjunto completo de habilidades que obtuvieron al estar en el ejército. Y, entonces, realmente nos enfocamos en esas fortalezas y realmente las movemos hacia adelante y hablamos de ellas para ayudar a los veteranos a ver que tienen habilidades y volver al trabajo. Algunos de los otros tipos de problemas que surgen son ciertamente órdenes de uso de sustancias. Alrededor de la mitad de las personas que apoyamos han tenido algún tipo de uso de sustancias, por lo que brindamos apoyo para eso.

Y con la ayuda de la Administración Biden, pudimos contratar personal dedicado de Empleo con Apoyo. Durante el año pasado, tuvimos 49 programas en los que tuvimos personal nuevo dedicado a servir a los veteranos con uso de sustancias al proporcionar un personal de Empleo con Apoyo. Este año ampliaremos eso a todos nuestros centros médicos en todo el país. Y, entonces, esa es una gran afluencia de personal dedicado a ayudar a los veteranos con el uso de sustancias a través del Empleo Apoyado, a volver a trabajar en sus comunidades locales. Y como Anne-Marie mencionó también, tenemos algunos veteranos con antecedentes legales. Trabajamos

muy de cerca con los empleadores para ayudar a los empleadores a pensar en las habilidades, menos en algunos de esos desafíos que han tenido en el pasado. Mucho de eso tiene que ver, nuevamente, con el uso de sustancias donde las personas están en un lugar diferente en su vida y ahora han seguido adelante con el tratamiento. Y así, ayudamos a los empleados a entender eso y brindamos a las personas una segunda oportunidad y volver a trabajar. Y, entonces, creo que esas son algunas de las cosas que realmente pueden interponerse en el camino que estamos preparados para abordar y ayudar a nuestros veteranos a volver al trabajo.

Barry Whaley: Creo que, Joe, muchos de esos veteranos que han experimentado adicción y han pasado por un programa de recuperación exitoso no se dan cuenta de que también tienen protección bajo el Título I de la ADA, porque tienen un historial de tener una discapacidad.

José G. Carlomagno: Creo que realmente hacemos esa educación con los empleadores y hablamos sobre cómo resolver algunos de estos problemas. Para nosotros, creo que es lo principal en lo que realmente nos enfocamos, porque creo que es lo que mueve a las personas hacia adelante, ¿cuáles son los dones, la fuerza y las habilidades que aportas a un lugar de trabajo? Y ayudamos a nuestros veteranos, [inaudible 00:30:12], a ser empleados realmente valiosos del negocio. Y eso es en lo que queremos que los empleadores piensen cuando piensan en nuestros veteranos, que son trabajadores valiosos que tienen una necesidad comercial en nuestra comunidad.

Barry Whaley: Sí. ¿A menudo se encuentra con empresas propiedad de veteranos que podrían tener programas preferenciales de acción afirmativa para contratar veteranos? ¿Hay muchos de esos?

Anne-Marie Nelson: Como el plan nacional de mercadeo para empleadores, me encuentro con muchos empleadores diferentes en todo el país que tienen un alcance específico para veteranos, y entendiendo que los veteranos vienen con sus dones y vienen, por supuesto, con algunas limitaciones también, si provienen de nuestro

programa. Y es realmente maravilloso ver a la comunidad acercarse y querer contratar veteranos. Es increíble. Me encanta.

Barry Whaley: La ADA define la discapacidad como una definición legal, un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades de la vida. Pero esa definición es un poco diferente de lo que es la definición de discapacidad del VA. Me pregunto si podría hablar un poco más sobre cómo se define la discapacidad en el VA y especialmente el sistema de calificación de discapacidad porque siempre me fascina eso.

Keith Hosey: Estoy feliz de hablar un poco al respecto. Supongo que quiero desechar el descargo de responsabilidad de que los tres trabajamos en el lado de la atención médica. Ninguno de nosotros somos empleados de VBA, así que voy a dar una visión general de 10,000 pies de esto. Anteriormente, definí una discapacidad relacionada con el servicio. Es cualquier tipo de condición o discapacidad que se adquiere o se exaspera durante el servicio. Cuando hablamos de conexión de servicio y calificaciones de discapacidad, creo que hay muchos conceptos erróneos sobre cómo funciona y qué significa. En primer lugar, va por decenas. Nadie va a tener un 15%, un 35%, un 27, siempre va a ser 0, 10, 20, 30 hasta cien. Qué cantidad de personas que están algo familiarizadas con la conexión deservicio, lo llamarán matemáticas VA, y las matemáticas definitivamente no son sencillas.

Si todos queremos obtener un título de ingeniería, probablemente podríamos resolverlo. Esencialmente, lo que hacen es tomar porcentajes del porcentaje restante, es decir, si alguien está conectado al 50% del servicio, digamos problemas de espalda, y luego ahora también tienen algunos problemas de rodilla derivados de su servicio, irán a ser evaluados por un evaluador de discapacidad y esa persona podría decir: "Está bien. Bueno, eso va a ser el 30%, pero 50 y 30 no es 70, porque es el 30% de lo sobrante, el 50%". Si eres fanático de la filosofía, suena un poco como Zeno's Arrow, pero puedes llegar a cien y la gente llega a cien. Y entonces, lo que eso significa es esencialmente el beneficio en efectivo que obtienes, así que si eres un 10%, es

alrededor de cien y tantos dólares al mes hasta un 100%, que es un porcentaje mucho, mucho mayor.

Ahora, hay mucha confusión sobre esto, hay algunas advertencias allí, así que tenemos algo llamado P&T permanente y total, y luego también tenemos algo llamado no empleable, así es como todos lo llaman, el término real es TDIU, discapacidad total inempleabilidad individual. Desechemos Permanente y Total en este momento, porque realmente todo lo que eso significa es que el VA no va a decir que mejoró.

Permanente y Total dice: "No vamos a hacer ninguna revisión", y no nosotros, VBA, el lado de los beneficios, ese no soy yo, no va a hacer ninguna revisión sobre la discapacidad. El TDIU es algo que puede verse afectado por el empleo, el porcentaje base que cualquiera está recibiendo, por lo que si el 50% del servicio de alguien está relacionado con ninguna de estas otras cosas, o tal vez son permanentes y totales, trabajando realmente, no afectará sus beneficios.

Creo que uno de los mal entendidos que tienen muchos de nuestros veteranos es que, "Si estoy al 100% y voy a trabajar, podría perder parte de mi conexión de servicio", y eso simplemente no es cierto. Lo que sucede es que si tienes ese TDIU y trabajas sobre lo que el VA considera una actividad sustancial y lucrativa, que es solo el nivel de pobreza. Entonces, si alguien tiene ese TDIU y trabaja por encima del nivel de pobreza, entonces existe la posibilidad de que pierda algún porcentaje en esa conexión de servicio. Porque lo que sucede es que, cuando tienes TDIU, te elevan al 100%. Lo que el VA está diciendo, tal vez su calificación es 70% relacionada con el servicio, pero esas discapacidades tienen tal impacto en sus actividades de la vida diaria, que el VA no cree que sea posible que pueda trabajar a un nivel sustancial en el lado de los beneficios. Luego eso se eleva a un 1000% y eso es un valor en efectivo.

En todos nuestros programas, nos aseguramos de tener muy claro cómo funcionan estas cosas y nos aseguramos de que las personas sepan lo que sucede para que puedan tomar una decisión basada en su vida. La gente dirá: "Bueno, ¿qué debo hacer?" Y no es mi vida tomar esa decisión, te voy a dar toda la información. Y del mismo modo, con el seguro social, trabajamos con los programas de Asistencia para la Planificación de Incentivos Laborales en todo el país, los WIPA, y nos aseguramos

de que los veteranos que reciben el seguro social también tengan esa información para que puedan tomar la decisión más informada sobre sus opciones de vida.

Barry Whaley: Genial. Bien hecho, Keith, por no estar en el lado del beneficio.

Keith Hosey: Bueno, hablo con ellos de vez en cuando.

Barry Whaley: Bueno, para concluir hoy, ¿hay otras ideas, alguna información que pueda proporcionar a los veteranos que tienen discapacidades que están interesados en buscar empleo, Joe?

José G. Carlomagno: Oh, está bien. Bueno, creo que una de las cosas de las que realmente hablamos mucho con nuestros veteranos, hablamos con los proveedores que trabajan con nuestros veteranos, es solo sobre los beneficios del trabajo. A menudo pensamos en ir a trabajar porque queremos ganar un cheque de pago y el dinero, y no me malinterpreten, parte muy importante, pero no siempre se trata del dinero, trabajar nos proporciona actividades significativas, una forma de ser productivos y útiles, y brinda oportunidades para interacciones sociales y nos conecta con nuestras comunidades. Aumenta nuestro sentido de pertenencia, nuestra autoestima, sentido de propósito. Todas estas cosas son realmente importantes y el trabajo es importante en nuestra salud física y mental. Cuando pensamos en el trabajo, queremos pensar en todos los aspectos del mismo. Y creo que es importante que transmitamos esto, no solo a nuestros veteranos sino también a sus proveedores.

Trabajamos juntos dentro de nuestros programas de Terapia de Trabajo Compensado con nuestros médicos de VA y hablamos mucho sobre estos beneficios, porque sabemos que cuando hacemos que los veteranos vuelvan a trabajar, tienden a hacerlo mucho mejor en sus vidas y el trabajo es realmente bueno para usted y lo hace sentir mejor consigo mismo y su bienestar general. Alentamos a las personas a volver al trabajo y una de las cosas que reconocemos es que el miedo a perder los beneficios es importante para las personas y es una barrera que a veces puede disuadir a las personas de volver al trabajo. En nuestros programas de terapia de trabajo compensado están conectados al servicio y no conectados al servicio, los

beneficios del VA se protegen mientras estás en el programa CWT, para que puedas volver al trabajo sin temor a perder esos beneficios. Creo que estas son cosas importantes de las que realmente hablar con los veteranos y saber que trabajar te dará una vida mejor. Pensamos en nuestros programas como un programa de recuperación y ayudamos a los veteranos con su recuperación a través de un trabajo significativo.

Barry Whaley: Bien. Anne-Marie.

Anne-Marie Nelson: Me gustaría enfatizar los vastos recursos que el VA tiene en la coordinación de servicios, viniendo de fuera de Voc Rehab que ingresan al VA como médico, tengo acceso a psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, todos los servicios auxiliares que los centros médicos de VA tienen que proporcionar, todos los diferentes equipos de tratamiento. Y entonces, la coordinación de los servicios de Capacitación Vocacional con esos diferentes departamentos, ya sea salud mental, ya sea fisioterapia o lesión de la médula espinal, o cualquiera de esos otros servicios que ofrece el VA es simplemente increíble y todos estamos usando el mismo registro médico. Y al poder hablar y comunicar lo que se observa aquí, puede usarse como asistencia aquí en el lugar de trabajo y viceversa. El personal de Voc Rehab puede hablar con el psiquiatra diciendo: "El veterano está experimentando esto en el lugar de trabajo", y que la comunicación es directa. Es rápido y oportuno.

La otra cosa que realmente me gustaría señalar es que el empleo es un factor protector para la prevención del suicidio. Y dado que somos un servicio clínico, esa coordinación con los otros departamentos diferentes es muy importante para poder prevenir el suicidio con nuestra población de veteranos. Los veteranos corren un mayor riesgo de suicidio cuando están desempleados, especialmente si ese desempleo llegó recientemente, esa agudeza. Por lo tanto, ser referido a Voc Rehab oportunamente ayudará realmente en esa gran prevención del suicidio, como otro beneficio del trabajo. Como señaló Joe, el trabajo no se trata solo del cheque de pago, hay muchos otros factores asociados con los beneficios del trabajo que, es importante que todos los médicos y todo el personal tengan en cuenta cuando escuchan a sus

veteranos hablar sobre el desempleo o sus luchas con el trabajo, para saber que este es un recurso disponible. No se basa en la discapacidad relacionada con el servicio. Se basa en la necesidad terapéutica y ese recurso está disponible a su alcance.

Barry Whaley: Keith.

Keith Hosey: Solo me gustaría decir que si hay veteranos con discapacidades que están escuchando en este momento y pensando en tal vez ir a trabajar, yo diría, por favor no vayan solos, comuníquense. Estos son servicios que usted ganó a través de su servicio. Y de vez en cuando hacemos que la gente venga a través de nuestro programa y diga: "Bueno, realmente no me gusta un folleto". Nuestros servicios han sido ganados por estos ex miembros del servicio y veteranos. Comuníquese con esos recursos, no solo con nuestro programa, no solo con los beneficios. El VA cree firmemente en el movimiento de apoyo entre pares, por lo que en todos nuestros VA, tenemos apoyos de pares que están disponibles, que están trabajando, son personas que están trabajando, que son veteranos con algún tipo de discapacidad, hablan con un apoyo de pares, van al centro de veteranos y hablan con algunas personas allí. Hay tantos recursos diferentes para ayudarlo y apoyarlo. Por favor, venga a buscarnos.

Barry Whaley: Keith, Joe, Anne-Marie, muchas gracias por estar en el programa. Oyentes, pueden acceder a todo ADA Live! Episodios con audio archivado, transcripciones accesibles y recursos en nuestro sitio web, eso es adalive.org. Puedes escuchar ADA Live! en el canal SoundCloud en [soundcloud.com/ adalive](https://soundcloud.com/adalive). Puede descargar ADA Live! a su dispositivo móvil y en su aplicación de podcast busque ADA Live!. Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar nuestro formulario en línea en cualquier momento en adalive.org o comunicarse con su centro regional de ADA al 1-800-949-4232. Recuerde, esas llamadas son siempre gratuitas y confidenciales.

ADA Live! es un programa del Centro ADA del Sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y una colaboración con la Política de Empleo Inclusivo para Discapacitados, el Centro de Investigación y Capacitación en Rehabilitación. Nuestra

Episodio 111: Apoyando a nuestros Veteranos- Consejos para solicitantes de empleo y trabajadores que regresan

productora es Celestia Ohrazda con Beth Harrison, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y yo. Soy Barry Whaley. Nuestra música es de 4 Wheel City, el Movimiento para la Mejora. También lo invitamos a escuchar nuestro podcast complementario, Disability Rights Today para una discusión en profundidad sobre casos judiciales importantes que dan forma a los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Puedes aprender más y escuchar en disabilityrightstoday.org. Gracias por escuchar. Veremos el próximo episodio.