



Barreras para el empleo: una perspectiva familiar

A medida que los padres y tutores comienzan a hablar sobre empleo competitivo integrado con sus familiares con discapacidad, se ven obligados a afrontar una serie de problemas e inquietudes. Este documento informativo sobre empleo competitivo integrado aborda algunas de las inquietudes que los familiares pueden tener y ofrece respuestas para abordarlas. Visite la página del Departamento de Servicios Humanos de Illinois en www.dhs.state.il.us para obtener más información sobre los servicios de empleo para personas con discapacidad. En este sitio web, también puede obtener información más específica sobre el Salario Submínimo para el Empleo Competitivo Integrado (SWTCIE) de Illinois, un nuevo programa que atiende a personas con salarios submínimos interesadas en un empleo competitivo integrado.

Pregunta: ¿Cómo saber si alguien está listo para trabajar en la comunidad?

Respuesta: Si la persona expresó o indicó su interés en trabajar, podría estar lista para un empleo competitivo integrado. Un aspecto clave para apoyar a las personas con discapacidad en el empleo competitivo es encontrar un trabajo que se ajuste a sus intereses y habilidades. En virtud de este enfoque, un representante (generalmente llamado especialista en empleo) trabaja estrechamente con la persona que busca empleo para negociar un puesto específico que utilice sus talentos para satisfacer las necesidades de una empresa. El objetivo no es simplemente encontrar cualquier trabajo, sino uno que se ajuste a las preferencias y habilidades de la persona. Si la persona parece estar interesada en trabajar, podría ser el momento de dar el siguiente paso y ahondar en el empleo competitivo integrado.

Pregunta: ¿Qué es el empleo competitivo integrado y dónde se encuentran estos servicios?

Respuesta: Si la persona tiene una discapacidad, los servicios de empleo están financiados por el Departamento de Servicios Humanos de Illinois: Servicios de Rehabilitación (IDHS: Servicios de Rehabilitación). Una persona con discapacidad debe solicitar servicios de Rehabilitación Vocacional (VR, por su sigla en inglés), ser elegible y diseñar un Plan Individualizado de Empleo (IPE, por su sigla en inglés) con un consejero de rehabilitación vocacional. El consejero de rehabilitación vocacional autorizaría el pago a una agencia, a veces denominada Programa de Rehabilitación Comunitaria (CRP, por su sigla en inglés), para que preste servicios. Si una persona no está conectada con un consejero de rehabilitación vocacional, el primer paso es contactar a la agencia para obtener más información. La información de contacto se encuentra al final de este documento informativo.

Pregunta: ¿Qué sucede cuando una persona con discapacidad no tiene las habilidades necesarias para satisfacer las exigencias de un puesto laboral y necesita capacitación?

Respuesta: Las personas con discapacidades significativas pueden no ser capaces de transferir las habilidades aprendidas en un entorno a otro, lo que para algunos puede indicar que no pueden trabajar. Una de las razones por las que es importante brindar capacitación en el entorno donde

se utilizará la habilidad es la dificultad de simular las características de un trabajo en un entorno sin compañeros de trabajo ni las exigencias de un trabajo real. Por ejemplo, una persona que busca empleo puede participar en un programa de capacitación para aprender a trabajar en una oficina. Los participantes se turnan para realizar tareas como clasificar el correo, entregar mensajes, doblar cartas y llenar sobres. Sin embargo, los procedimientos varían de una empresa a otra. La forma en que una oficina prepara y entrega el correo puede ser muy diferente a la de otra. El tiempo dedicado a aprender las tareas en el programa de capacitación se aprovechará mejor para aprender las responsabilidades del puesto una vez que la persona sea contratada. En otras palabras, el nuevo empleado aprende en el trabajo. También es importante considerar si la habilidad que se enseña en el programa de capacitación representa una tarea laboral que la persona disfruta. A veces, los programas de capacitación no se individualizan según lo que cada persona desea hacer. En cambio, la capacitación busca seleccionar actividades que puedan representar posibles empleos en el futuro. Una persona podría aprender a realizar estas tareas, pero nunca usarlas porque no coinciden con las vacantes disponibles en la comunidad.

Pregunta: ¿Cómo se aborda el tema de la seguridad cuando hay nuevos empleados en un sitio de trabajo?

Respuesta: Es natural que las familias se preocupen por el bienestar de sus hijos o hijas. La búsqueda de un lugar de trabajo también implica asegurarse de que la persona esté “segura”. En primer lugar, el término “segura” debe definirse en relación con las necesidades de ayuda individuales de la persona que busca empleo. Por ejemplo, una persona que ya sabe salir de casa, de la escuela o de un programa de día puede tener una preocupación de seguridad muy diferente a la de quien necesita capacitación para hacerlo. En algunos casos, una persona puede necesitar capacitación y ayuda adicional de un compañero de trabajo. Otra persona puede necesitar una situación más estructurada cuando el área de trabajo no esté junto a una puerta de salida. Las preocupaciones de seguridad se tendrán en cuenta al elegir un buen trabajo. Por ejemplo, parte de la negociación sobre la adaptación podría incluir la necesidad de supervisión adicional, como un trabajo donde el nuevo empleado trabaje junto a un compañero que conozca la necesidad de ayuda. Nuevamente, un especialista en empleo trabajara en estrecha colaboración con el empleador para negociar un trabajo que maximice las capacidades del nuevo empleado y le brinde el apoyo necesario en el lugar de trabajo para su éxito.

Pregunta: ¿Cómo hacen las personas que no tienen experiencia laboral o no tuvieron exposición a la fuerza laboral para adquirir habilidades para trabajar?

Respuesta: Un especialista en empleo conversará con el empleador sobre el proceso de capacitación en el puesto de trabajo, dejando claro que estarán presentes para impartir instrucción hasta que el nuevo empleado aprenda el trabajo. Por ejemplo, en algunas ocasiones un solicitante de empleo con una discapacidad necesitará más capacitación de la que el empleador puede proporcionar. En tal caso, el especialista en empleo irá a trabajar con la persona y le brindará capacitación adicional en el lugar de trabajo. O quizás, la persona necesite una modificación en la política de la empresa que le permita trabajar con un horario flexible. La ayuda en el lugar de trabajo varía según la persona y se negocian específicamente para satisfacer las necesidades del nuevo empleado.

Pregunta: ¿Cómo se identifican los empleos aptos para personas sin antecedentes laborales?

Respuesta: Un aspecto muy importante del proceso de empleo es pasar tiempo con la persona que busca empleo y que desea trabajar. Un especialista en empleo dedicará tiempo a conocer a la persona que busca empleo, a sus familiares y a otras personas importantes en su vida.

Generalmente, el primer paso que se recomienda es visitar su hogar para hablar y observar qué le gusta hacer en casa y en su tiempo libre. Además, un especialista en empleo pasará tiempo en la comunidad con la persona que busca empleo, realizando actividades que le resulten familiares, conversando con familiares, reuniéndose con amigos que lo conocen, etc. Este tiempo permitirá descubrir los intereses, las habilidades y las necesidades de ayuda de la persona que busca empleo.

Puede que aún exista incertidumbre sobre lo que le gustaría hacer y las habilidades que aportaría al trabajo. Si esto sucede, se identificarán varios tipos de trabajos que aparentemente coincidan con los intereses laborales expresados por la persona que busca empleo. El especialista en empleo puede preguntar a la familia si conocen empleadores en su red que coincidan con los objetivos laborales de la persona que busca empleo. Posteriormente, la persona que busca empleo puede visitar este tipo de empresas para observar y trabajar junto a un compañero de trabajo. Durante una experiencia laboral, tendrá la oportunidad de observar y, en ocasiones, probar diferentes funciones laborales para identificar con mayor precisión sus preferencias e intereses. Esta información se utilizará para facilitar la búsqueda de empleo.

Pregunta: ¿Cómo se organiza el transporte? ¿Cuenta con un servicio puerta a puerta?

Respuesta: Un aspecto fundamental del empleo integrado competitivo será encontrar oportunidades laborales en lugares donde el transporte no represente un obstáculo. Cada situación es diferente. Por ejemplo, algunas personas pueden ir al trabajo en transporte público, mientras que otras viajan con compañeros de trabajo, utilizan servicios de transporte especializados o caminan. Hoy en día, algunas personas con discapacidad utilizan Uber o Lyft como cualquier otra persona que necesita servicios de transporte.

Parte de conocer a la persona que busca empleo consistirá en explorar las diferentes opciones de transporte. Esta información es importante para el plan estratégico destinado a conseguir un empleo, ya que influye en los requisitos de horario y lugar de trabajo. Por ejemplo, algunas personas que buscan empleo pueden tener acceso al sistema de autobuses públicos pero no pueden viajar solos. En este caso, un instructor de transporte puede enseñar al nuevo empleado cómo ir y volver del trabajo en autobús. Otra opción podría ser que el lugar de trabajo esté en la ruta de un amigo. Esto podría formar parte del proceso de negociación laboral. Por ejemplo, las negociaciones laborales pueden centrarse en un horario de trabajo específico que permita a la persona trabajar en horarios que coincidan con los tiempos de viaje diarios de su amigo.

Si la persona y sus familiares no se sienten cómodos con estas opciones, el personal puede determinar si existe un servicio de transporte especializado en la comunidad que ofrezca servicio puerta a puerta. O quizás un estudiante universitario o una persona mayor quieran ganar dinero extra ofreciendo servicios de transporte. Es importante que se satisfagan las necesidades de ayuda de la persona para que todos se sientan cómodos. La persona no se quedará sola hasta que demuestre su capacidad para ir y volver del trabajo de forma independiente.

Pregunta: ¿Cómo afectará el costo del transporte al salario del nuevo empleado?

Respuesta: Todos los empleados deberían ganar al menos el salario mínimo o más, de acuerdo con lo que ganen otros trabajadores que desempeñan funciones similares. El monto se negociaría con el empleador al momento de la contratación y, nuevamente, durante la relación laboral para aumentos salariales. Además, si el empleado recibe prestaciones del seguro social, el beneficiario podría solicitar un Gasto de Trabajo Relacionado con la Discapacidad (IRWE, por su sigla en inglés) por el costo del transporte. Este es un incentivo laboral diseñado para

ayudar a las personas con discapacidad a pagar los gastos necesarios para trabajar. El transporte especializado es uno de estos gastos. Básicamente, una persona puede deducir el costo de los servicios y artículos necesarios para trabajar y reducir la cantidad de ingresos contables. Cuando el Seguro Social calcula cuánto recibirá una persona en su cheque mensual, un IRWE permite al beneficiario conservar más dinero que si no tuviera gastos laborales. Si bien el incentivo laboral podría no cubrir todo el costo del transporte, la persona debería tener más dinero disponible que si no trabajara.

Pregunta: ¿Perderá la persona que busca empleo las prestaciones del Seguro Social y Medicaid si consigue un trabajo? Medicaid es fundamental para la cobertura médica de muchas personas.

Respuesta: Es muy importante informarse. Un Coordinador de Incentivos de Trabajo en la Comunidad (CWIC, por su sigla en inglés), también conocido como planificador o especialista en beneficios, puede explicar los aspectos básicos del impacto del trabajo en el cheque mensual de beneficios de la persona. También es importante obtener información específica sobre los incentivos laborales del Seguro Social. Estos incentivos se crearon para animar a los beneficiarios de Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI, por su sigla en inglés) y del Seguro por Discapacidad del Seguro Social (SSDI, por su sigla en inglés) a ser autosuficientes. El IRWE es solo uno de los incentivos laborales que pueden ayudar. Otros incluyen la Exclusión de Ingreso Devengado, PASS (Plan para Lograr la Autosuficiencia) y el Artículo 1619 (a) y (b).

De conformidad con los Pagos Especiales de SSI para Personas que Trabajan: Artículos 1619 (a) y 1619 (b), un trabajador puede continuar recibiendo Medicaid. La elegibilidad continúa mientras el beneficiario cumpla con los requisitos básicos de elegibilidad y las pruebas de ingresos y recursos. De conformidad con el artículo 1619(b), la cobertura de Medicaid continúa incluso cuando los ingresos son demasiado altos para recibir un pago de SSI, pero existen límites dentro de cada estado. Algunos estados tienen requisitos de elegibilidad para Medicaid que difieren de los de la SSA. Esta es información que deberá consultar con un CWIC para saber exactamente cómo el trabajo afectará los beneficios de su hijo/a. Sin embargo, siempre puede ganar más dinero trabajando que recibiendo solo los beneficios. Si aún tiene dudas después de reunirse con un representante, hable con otros familiares que tengan hijos adultos con discapacidad que trabajen en la comunidad. Puede descargar un cuadernillo preparado por la Administración del Seguro Social, *The Redbook*, que ofrece información sobre cómo el trabajo puede afectar los beneficios, en <https://www.ssa.gov/redbook/>.

Pregunta: ¿El trabajo interferirá con las amistades en el programa de actividades diurnas?

Respuesta: Si la oportunidad de hacer amigos es importante, esto, junto con otra información clave, se tendrá en cuenta durante las negociaciones con los empleadores. La cultura de cada lugar de trabajo es diferente. Por ejemplo, algunos lugares son amigables y otros no. Para comprender la cultura del lugar de trabajo, el especialista en empleo que representa a la persona que busca empleo buscará señales de que el lugar de trabajo es amigable y ofrece ayuda.

Desarrollar una buena adecuación entre una persona y las características sociales del lugar de trabajo es tan importante como aprender a desempeñar un trabajo. La mayoría de las personas con discapacidad indican hacer nuevos amigos en el trabajo y una satisfacción general con el empleo. Un especialista en empleo puede brindar ayuda a la persona que busca empleo al establecer relaciones con sus compañeros de trabajo. Las actividades sociales disponibles para otros empleados también lo estarán para el nuevo empleado.

Ir a trabajar tampoco significa que la persona tenga que renunciar a sus amigos de ámbitos anteriores. Trabajar debería ampliar las oportunidades sociales, no limitarlas.

Pregunta: ¿Qué sucede si una persona pierde su trabajo? ¿Tendrá la posibilidad de regresar al taller o al programa de actividades diurnas?

Respuesta: Negociar una buena oportunidad laboral evitará que esto suceda. Puede tener la tranquilidad de que el personal se esforzará por resolver cualquier problema que surja durante el empleo y por atender cualquier necesidad de ayuda que pueda llevar a la pérdida del trabajo. Esto incluye renegociar con el empleador, si es necesario, para personalizar aún más el trabajo. A pesar de ello, las personas siguen perdiendo sus trabajos. Si esto ocurre, el personal trabajará con la persona para encontrar un nuevo trabajo en la comunidad. Se negociará un nuevo puesto en virtud de lo aprendido en el primer trabajo en cuanto a intereses, habilidades y necesidades de ayuda. Recuerde, los especialistas en empleo siempre están dispuestos a hablar con las familias si tienen alguna pregunta o inquietud.

Recursos

Social Security Redbook

Puede descargar una copia del Social Security Redbook (Manual de la Seguridad Social) del sitio web de la Administración del Seguro Social <https://www.ssa.gov/redbook/>. Este manual brinda información acerca de cómo el trabajo puede tener impactos sobre los beneficios.

Rehabilitación Vocacional

Cada estado tiene una Agencia de Rehabilitación Vocacional que ayuda a las personas con discapacidad a lograr sus objetivos laborales. En el siguiente enlace puede encontrar una lista de los contactos estatales y de los territorios estadounidenses: <http://www.askearn.org/state-vocational-rehabilitation-agencies/>

Programa de Planificación y Ayuda con los Incentivos de Trabajo (WIPA, por su sigla en inglés)

El programa WIPA permite a los beneficiarios del Seguro Social con discapacidad realizar una transición exitosa al trabajo. Cada proyecto WIPA cuenta con Coordinadores de Incentivos de Trabajo en la Comunidad (CWIC, por su sigla en inglés) quienes brindarán asesoramiento detallado sobre los beneficios y el efecto del trabajo sobre esos beneficios. Puede obtener más información en <https://www.ssa.gov/work/WIPA.html> y en: <https://choosework.ssa.gov/findhelp/>

El contenido de este recurso se desarrolló gracias a la subvención número H421D220009 del Departamento de Educación. Sin embargo, este contenido no representa necesariamente la política del Departamento de Educación y no debe asumirse su respaldo por parte del Gobierno Federal. (Autoridad legal: 20 U.S.C. §§ 1221e-3 y 3474)