

EMPLEO COMPETITIVO INTEGRADO VS. TRABAJO PROTEGIDO: ¿Cuál es la diferencia?

COMPETITIVO

PROTEGIDO

PAGO

El salario debe ser al menos el salario mínimo federal (o el mínimo estatal de ser superior) y acorde a lo que ganen otros empleados que desempeñan funciones similares.

El salario normalmente es inferior, generalmente muy por debajo del salario mínimo federal.

INCLUSIÓN

Las personas con discapacidad trabajan en la comunidad junto con otros empleados con y sin discapacidad.

Las personas con discapacidad trabajan en un lugar separado, solo con otras personas con discapacidad.

BENEFICIOS

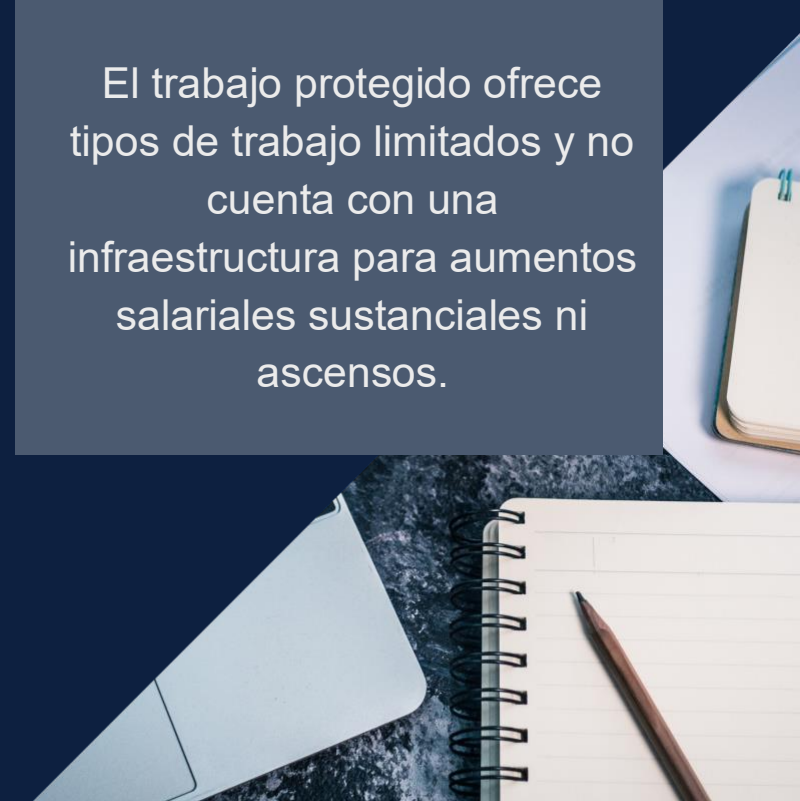
Los empleados con discapacidad pueden obtener beneficios adicionales, como tiempo libre remunerado, seguro médico o jubilación, a través de su empleador.

No existe la posibilidad de obtener beneficios a través de este empleador.

PROGRESO

Los empleados con discapacidad tienen oportunidades de obtener aumentos, conseguir ascensos y explorar nuevos intereses a medida que adquieren nuevas habilidades y se desempeñan bien a lo largo del tiempo.

El trabajo protegido ofrece tipos de trabajo limitados y no cuenta con una infraestructura para aumentos salariales sustanciales ni ascensos.





ALGUNOS CONCEPTOS ERRÓNEOS COMUNES

MITO

El trabajo segregado es una buena manera de preparar a una persona para obtener un empleo competitivo.

Es demasiado costoso ayudar a una persona con discapacidad en un empleo competitivo integrado.

Una persona con discapacidad que presenta problemas de conducta no puede tener éxito en un trabajo comunitario remunerado.

Una persona con discapacidad perderá sus prestaciones por discapacidad si consigue un trabajo competitivo y recibe un sueldo.

VERDAD

Las investigaciones demuestran que cuanto más tiempo pasa una persona en un taller protegido, mayor es la probabilidad de que permanezca en ese entorno.

(Christensen y Richardson, 2017)

Las investigaciones demuestran que el empleo competitivo integrado es rentable.

(Taylor et al., 2021)

Existen diversas ayudas que pueden individualizarse para ayudar a una persona con problemas de conducta a tener éxito en el trabajo.

(Ham et al., 2014)

El asesoramiento sobre prestaciones ayuda a las personas con discapacidad a planificar cómo hacer para trabajar y conservar sus prestaciones por discapacidad.

REFERENCIAS

Christensen, J. J., & Richardson, K. (2017). Project SEARCH workshop to work: Participant reflections on the journey through career discovery. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(3), 341-354.

Ham, W., McDonough, J., Molinelli, A., Schall, C., & Wehman, P. (2014). Employment supports for young adults with autism spectrum disorder: Two case studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(2), 117-124.

Iwanaga, K., Wehman, P., Brooke, V., Avellone, L., & Taylor, J. (2021). Evaluating the effect of work incentives benefits counseling on employment outcomes of transition-age and young adult Supplemental Security Income recipients with intellectual disabilities: A case control study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31,1-11.

Taylor, J., Avellone, L., Cimera, R., Brooke, V., Lambert, A., & Iwanaga, K. (2021). Cost- benefit analyses of employment services for individuals with intellectual and developmental disabilities: A scoping review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 193-206.