

Enfoque de Investigación: Un Resumen Semanal de Nuevas Investigaciones de la Comunidad de NIDILRR

Un estudio financiado por el Instituto Nacional De Investigación sobre la Discapacidad, Vida Independiente, y Rehabilitación (NIDILRR, por sus siglas en inglés).

Los Programas de Empleo Integrado Competitivo Pueden Compensar el Impacto de la Pandemia en Algunos Trabajadores con Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo

El inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020 y su impacto en la sociedad está bien documentado. Además del impacto en la salud pública, el cierre económico relacionado con la pandemia llevó a una recesión en junio de 2020. Se sabe poco sobre los efectos de la pandemia en las personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo (DID) trabajando en el empleo integrado competitivo. Estos son empleados con DID que trabajan junto a personas sin estas discapacidades y ganan un salario competitivo. Los investigadores en un reciente estudio financiado por NIDILRR buscaron explorar el impacto de la pandemia en las personas con DID que tenían un empleo competitivo en un entorno integrado. Específicamente, los investigadores estaban interesados en saber si había diferencias en el estado laboral, horas trabajadas, o los salarios ganados para las personas con DID durante el periodo de febrero y julio de 2020, en comparación y el mismo periodo de 2019. Los investigadores también estaban interesados en saber si el impacto de la pandemia en el estado laboral de personas con DID varía según los rasgos individuales (por ejemplo, edad, género, raza, sector laboral, o tipo de discapacidad).

Los investigadores del [Centro de Investigación sobre la Rehabilitación y Capacitación sobre el Empleo de Personas con Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo](#) (en inglés) analizaron los registros de empleo de personas con DID que recibieron capacitación en el lugar de trabajo o servicios de apoyo a largo plazo a través del programa de servicios de empleo de Conexiones de Empresas. Todos los participantes del estudio tenían una DID y trabajaron en el empleo integrado competitivo desde el 28 de febrero de 2019 o el 28 de febrero de 2020.

Los investigadores analizaron los datos de los participantes del programa agrupados en dos periodos de tiempo: desde febrero hasta julio de 2019 y desde febrero hasta julio

2020. Cada grupo tenía 156 participantes, con 133 personas incluidas en ambos grupos. Los dos grupos tenían demografías similares: Tenían veintitantos años de edad; poco menos de la mitad se identificaron como negros, indígenas, o personas de color (BIPOC); y la mayoría trabajaba en el sector de atención médica, servicios alimenticios, el comercio minorista, u hostelería. Un número menor estaba empleado en industrias como el entretenimiento, la tecnología informática, o el suministro y distribución. La mayoría de los participantes informó tener autismo o discapacidades intelectuales, con menos de 15% informando sobre otras discapacidades como las discapacidades de aprendizaje, parálisis cerebral, lesión cerebral traumática, o problema de audición. Más de la mitad de los participantes recibió alguna forma de beneficios por discapacidad. Cuando los investigadores compararon los datos de empleo para los dos grupos, encontraron en general que:

- De aquellos empleados en febrero de 2019, el salario promedio por hora fue de \$9.88. Estas personas trabajaron un promedio de unas 82 horas al mes. Para julio de 2019, 135 de 156 personas todavía estaban empleadas, y las licencias estacionales o los despidos explican el desempleo.
- De los que estaban empleados en febrero de 2020, el salario promedio por hora era de \$10.21 Estas personas trabajaron un promedio de alrededor de 86 horas por mes. Para julio de 2020, 92 de 156 todavía estaban empleados, con despidos o licencias relacionados con COVID que representan la mayor parte del desempleo.

Para determinar el impacto de COVID-19 en el empleo, los investigadores compararon el estado laboral, los salarios ganados, y las horas trabajadas para cada mes entre febrero y julio de 2020. El estado laboral incluía el trabajo en el sitio, licencia por COVID, licencia estacional, despido, enfermedad o cuarentena. Encontraron que:

- El número de personas trabajando en el sitio se redujo de 156 en febrero a 65 en abril. De aquellos que no estaban trabajando, se les dio licencia a 83 debido a cierres relacionadas con COVID, 6 fueron despedidos, y 1 por enfermedad o cuarentena.

- El número de empleados trabajando en el sitio aumentó en mayo, junio, y julio, de modo que más de la mitad volvieron a trabajar en el sitio. El número de licencias relacionadas con COVID también disminuyó de manera constante, pero aun representaba la mayoría de las que no trabajaban.
- Los salarios aumentaron levemente para aquellos trabajando durante la pandemia, de \$10.21 a \$10.91 por hora. Sin embargo, la mayoría de aquellos que no trabajaban no recibían remuneración ni beneficios relacionados con el trabajo. Menos del 25% de los que fueron suspendidos o despedidos recibieron beneficios de desempleo o remuneración a través del Programa de Protección de Cheques de Pago.
- El promedio de horas trabajadas por mes se redujo en casi un 20% de febrero a marzo y casi 50% en abril a aproximadamente 45 horas. El promedio de horas trabajadas aumentó de mayo a julio, pero a fines de julio aun era más de un 30% menor que en febrero, o alrededor de 62 horas en promedio.

Si bien la mayoría de los trabajadores en este grupo perdieron algunas horas de trabajo, aquellos en entretenimiento, comercio minorista, y servicio de alimentos se vieron más afectados, cayendo a tan solo 0 horas trabajadas en abril. Sin embargo, los investigadores también encontraron que los participantes que pudieron continuar trabajando en el sitio durante ese tiempo, principalmente en atención médica y suministro y distribución, parecían tener pocos cambios en su salario por hora y/o en la cantidad de horas trabajadas. De hecho, tanto el salario por hora como el número de horas trabajadas parecían haber aumentado ligeramente para algunos trabajadores.

Finalmente, los investigadores encontraron que ni la edad, el género, la raza, ni la discapacidad principal parecían afectar el estado laboral de los participantes. Sin embargo, una notable excepción fue que la raza pareció afectar las horas de trabajo. Específicamente, los empleados BIPOC con DID promediaron más horas trabajadas por mes que los empleados blancos con DID. Es posible que esto no esté relacionado con la pandemia, ya que estos hallazgos fueron consistentes en 2019 y 2020.

Los autores notaron que la pandemia provocó que la mayoría de los participantes interrumpieran su empleo en algún momento entre febrero y julio de 2020. Ninguno de

los participantes pudo trabajar desde casa, como recomendaron las autoridades sanitarias locales como una forma de controlar la propagación del coronavirus. Un pequeño número estaba desempleado debido a los despidos estacionales, en consonancia con el grupo de 2019. Muy pocos se quedaron sin trabajo debido a una enfermedad o la cuarentena requerida por una posible exposición.

Los autores notaron que, históricamente, las personas con DID han enfrentado estereotipos negativos sobre su capacidad de trabajar en tiempo completo en entornos integrados. La mayoría de los empleados con DID en este programa siguieron trabajando durante la crisis de COVID o regresaron a trabajar rápidamente cuando se les dio la oportunidad de hacerlo. En junio, más de la mitad habían regresado a sus lugares de trabajo, demostrando una capacidad de recuperación que puede ayudar a disipar las suposiciones negativas sobre la empleabilidad a largo plazo y el potencial de ingresos de las personas con estas discapacidades, incluyendo aquellas de comunidades minoritarias. Sin embargo, algunos campos pueden ser más susceptibles a los impactos negativos de emergencias o la recesión. Las personas con DID pueden beneficiarse de los caminos al empleo en campos que son más “a prueba de recesión”, como la atención médica. Los autores también señalaron que pocos participantes del programa tenían acceso a los beneficios por desempleo, aunque muchos recibieron apoyo a través de otros programas de beneficios. Los investigadores pueden desear examinar si la educación y la abogacía pueden ayudar a los empleados con DID despidos o sin licencia a obtener acceso a apoyos financieros adicionales.

Para Obtener Más Información

El RRTC sobre el Empleo de Personas con Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo ofrece una [biblioteca de recursos](#) (en inglés) para obtener más información sobre el empleo integrado competitivo de personas con DID, incluyendo resúmenes de proyecto sobre el trabajo significativo, barreras al empleo, y apoyar las búsquedas de empleo integrado.

Esta investigación fue el foco de un artículo reciente en la revista “Style Weekly” en Richmond, VA, donde se encuentra el programa Conexiones Empresariales. La investigadora Valerie Brooke señaló que muchos de los empleados del programa eran

trabajadores esenciales que brindan un servicio a la comunidad. Conozca a un empleado y escuche más sobre este programa en [Oportunidades profesionales: Cómo la pandemia está cambiando los futuros laborales para personas con discapacidades](#) (en inglés).

Para Obtener Más Información Sobre Este Estudio

Schall, C., Brooke, V., Rounds, R., y Lynch, A. (2021) [La capacidad de recuperación de los empleados con discapacidades intelectuales y de desarrollo durante la pandemia de COVID-19 y el cierre económico: Un análisis retrospectivo de los archivos de empleo](#) (en inglés). Revista de Rehabilitación Vocacional, 54(2021). Este artículo está disponible en la colección de NARIC bajo el Número de Acceso J85657 y solo está disponible en inglés.

Enfoque en la Investigación es una publicación del Centro Nacional de Información sobre la Rehabilitación (NARIC por sus siglas en inglés), una biblioteca y centro de información centrado en la investigación de discapacidad y rehabilitación, con un enfoque especial en la investigación financiada por NIDILRR. NARIC proporciona información, referencia, y entrega de documentos sobre una amplia gama de temas de discapacidad y rehabilitación. Para obtener más información sobre este estudio y el trabajo de la gran comunidad de concesionarios de NIDILRR, visite NARIC en <http://www.naric.com/?q=es/paginaprincipal> o llame al 800/346-2742 para hablar con un especialista en información.

NARIC opera bajo un contrato del Instituto Nacional de la Investigación sobre la Discapacidad, Vida Independiente, y Rehabilitación (NIDILRR por sus siglas en inglés), Administración para la Vida Independiente, Departamento de Salud y Servicios Humanos, contrato #GS-06F-0726z.