

Hechos fantásticos sobre contratar a personas con discapacidades del desarrollo

Confiabilidad, productividad y lealtad

- #1. Mejor calificación con menos días con enfermedad y bajo ausentismo.
- #2. Llega a trabajar a tiempo diariamente y vuelve a tiempo de los descansos más que sus compañeros.
- #3. Un estudio Dupon arrojó que **90%** de los trabajadores con discapacidad tienen un desempeño laboral promedio o mejor.

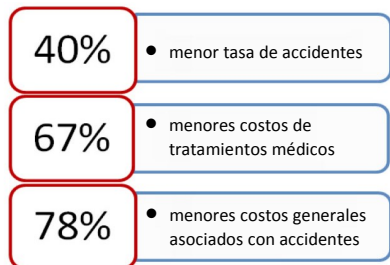


Supervisión de bajo costo

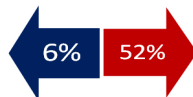
- #4. Hay sistemas para relacionar las necesidades del patrón con las destrezas laborales del trabajador.
- #5. Consulta sin costo y asistencia técnica disponibles para ayudar a los patrones a contratar a personas con discapacidades del desarrollo.

Mayores resultados finales y ahorro de costos del patrón

- #6. Según Walgreens, los trabajadores discapacitados tuvieron:



- #7. Marriot informó un **6%** de tasa de rotación entre personas con discapacidades vs **52%** en general.



Hechos fantásticos sobre contratar a personas con discapacidades del desarrollo

Incentivos y crédito fiscales

- #8. El *Crédito Fiscal por Oportunidades de Trabajo* permite que los patrones ganen hasta **40%** de crédito fiscal de los salarios del primer año del trabajador.
- #9. Las *Deducciones Fiscales por Eliminación de Obstáculos* permiten que los negocios hagan deducciones anuales a gastos relacionados con la eliminación de obstáculos físicos, estructurales y de transporte para personas con discapacidades.
- #10. En la mayoría de los casos, el **80%** de las adaptaciones cuestan menos de **\$500**, que son deducibles de impuestos.

Fomenta una imagen corporativa positiva y diversifica la fuerza laboral



- #11. Según un estudio de la Universidad de Massachusetts, el **87%** de los encuestados preferiría dar sus negocios a empresas que contratan a personas con discapacidades.
- #12. Un informe de investigación del Institute for Corporate Productivity de 2017, que encuestó a varias corporaciones, informó estos beneficios:
 - 47%** - informó que una cultura inclusiva es atractiva para las reservas de talento.
 - 60%** - dijo que apoya su estrategia de diversidad e inclusión.

Eastern Los Angeles Regional Center
 P.O. Box 7916
 Alhambra, CA 91802
 (626) 299-4700 - www.elarc.org

¿Prácticas?

El Programa de Prácticas Pagadas (PIP)



«El objetivo del PIP es **aumentar las destrezas y habilidades vocacionales de los clientes que deciden**, a través del proceso del Plan de Programa Individualizado (PIP), participar en una práctica pagada.»

- En el PIP puede participar cualquier persona con una meta laboral que tenga la edad legal y



Acerca de nosotros

El Eastern Los Angeles Regional Center es una organización privada de servicios sociales sin fines de lucro que tiene contrato con el Departamento de Servicios del Desarrollo para prestar servicios a personas con discapacidades del desarrollo.

Nuestra misión

La promoción de la independencia e integración completa en la vida comunitaria a través del empleo competitivo e integrado de personas con discapacidades del desarrollo.

El objetivo

Dar a los patrones acceso a una reserva de personas motivadas que lleven ideas frescas, innovación y diversidad a sus lugares de trabajo.



Acerca del Programa de Prácticas Pagadas

La legislación estatal reciente ha dado financiamiento para que a los patrones se les reembolse hasta \$10,400 anuales para el empleo de tiempo completo o parcial de una persona con discapacidad del desarrollo.

Preguntas frecuentes

P: ¿Cuánto dura la práctica?

R: Solo hay un costo máximo permisible de **\$10,400** anual por practicante. No hay una duración establecida ni un número de horas por cubrir.

P: ¿El patrón está obligado a contratar al practicante al término de la práctica?

R: No, sin embargo, si usted / el practicante ha hecho un buen trabajo y su patrón tiene una vacante disponible, le recomendamos encarecidamente a su patrón que lo contrate a usted / al practicante como trabajador permanente. Favor de consultar la parte trasera del folleto para conocer los «Hechos fantásticos sobre contratar a personas con discapacidades del desarrollo».

P: ¿Quién es responsable de pagarle al practicante y cuál es el salario por hora?

R: El patrón, proveedor de apoyo o proveedor de servicios de administración financiera (FMS). El practicante debe ganar por lo menos el salario mínimo o lo mismo que ganan otros trabajadores que hacen el mismo trabajo.

P: ¿Qué tipos de trabajos se permiten?

R: Cualquier trabajo; el único requisito es que el

practicante debe ganar por lo menos el salario mínimo haciendo un trabajo real en la comunidad, trabajar con personas sin discapacidad y gozar del mismo nivel de prestaciones y oportunidades de ascenso.

P: ¿Cuál es la meta del PIP?

R: Las prácticas deben ayudarle al practicante a alcanzar una de las metas de empleo elegidas durante la reunión para el IPP. Asimismo, las prácticas deben dar como resultado un empleo continuo en el lugar de las prácticas o en un lugar de trabajo similar.

P: ¿Qué documentación debe proporcionar el patrón?

R: El patrón debe presentar informes de avance mensuales, registros de horas laboradas, salarios y gastos asociados.

P: ¿Quién es responsable de supervisar al practicante?

R: El patrón puede darle supervisión general al practicante o decidir que un proveedor de servicios apoye de forma individual al practicante según sea necesario.

P: ¿Con quién me comunico para iniciar?

Con su coordinador de servicios o con
George M. de la Loza,
Especialista laboral
(626) 299-4627
Correo electrónico: gdelaloza@elarc.org

