



## **¡ADA en vivo! Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer o regresar al trabajo**

**Fecha de emisión:** 5 de junio de 2024

**Invitada: Kimberly Wickert:**, Directora de Asociaciones Organizacionales **RETAIN KY** - Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky

**Moderador y presentador: Barry Whaley**, Director de Proyectos en el Centro ADA del Sureste **Grabación:** [adalive.org/episodes/episode-130](https://adalive.org/episodes/episode-130)

---

### **Kimberly Wickert:**

Hola, soy Kimberly Wickert y estás escuchando ADA en vivo.

Música

### **Barry Whaley:**

Hola a todos, en nombre del Centro ADA del Sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la Red Nacional ADA. Bienvenidos a ADA en vivo. Soy muy astuto con el director de proyectos en el Centro ADA del Sureste. Audiencia oyente. Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar el formulario en línea en cualquier momento en Adalive.org. O puede llamar al Centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Y esas llamadas siempre son gratuitas y confidenciales. El Centro del Sureste de la ADA y los otros nueve centros de la Red Nacional de la ADA reciben muchas preguntas sobre las adaptaciones en el lugar de trabajo, incluidas preguntas sobre cuándo y cómo los empleados pueden permanecer en el trabajo o

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo después de una enfermedad o lesión incapacitante. El Departamento de Trabajo de EE. UU. informa que millones de trabajadores experimentan una lesión que los pone en riesgo de abandonar la fuerza laboral. Si bien algunas lesiones o relacionadas con el trabajo, muchas ocurrieron fuera del trabajo. Estas lesiones afectan no solo al trabajador lesionado, sino también a sus familias, sus empleadores y tiene un impacto en la economía. Muchos trabajadores pueden regresar al trabajo cuando reciben ayuda oportuna y eficaz. Por lo tanto, el proyecto y la iniciativa RETAIN de la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos busca ayudar a los trabajadores lesionados en el proceso de recuperación y regreso a la autosuficiencia económica. Nuestra invitada para este episodio es Kimberly Wickard de RETAIN Kentucky. Kimberly, hablaremos sobre las formas de RETAIN: los proyectos de demostración ayudan a los empleados y empleadores, junto con otros socios, a trabajar juntos para que los empleados que enfrentan enfermedades o lesiones puedan permanecer en la fuerza laboral. Así que Kimberly, quiero darte la bienvenida al programa de hoy. El proyecto RETAIN se deletrea R-ET-A-I-N que significa Red de Retención de Empleo y Talento Después de una Lesión. Comencemos por contarnos sobre el trabajo que realizas en la Universidad de Kentucky en RETAIN.

**Kimberly Wickert:**

RETAIN Kentucky está dirigido por la Oficina de Rehabilitación Vocacional, también conocida como OVR, y trabaja con empleados, empleadores y proveedores de atención médica para abordar los problemas relacionados con el regreso exitoso al trabajo o la permanencia en el trabajo. Y return Kentucky es un estudio de investigación del Departamento de Trabajo que examina cómo la intervención vocacional intensiva temprana afecta la recuperación de alguien y la probabilidad de que permanezca empleado para personas con lesiones, enfermedades o impedimentos no relacionados con el trabajo. Y es importante saber que nuestros servicios son gratuitos. Y el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky, donde me siento, es un socio que lidera la implementación de este estudio de investigación.

**Barry Whaley:**

¿Cuánto tiempo lleva este estudio en Kimberly?

**Kimberly Wickert:**

Así que la fase dos comenzó en otoño de 2021. Acabamos de comenzar hoy, supongo que diríamos, la fase tres del programa. Pero la fase inicial comenzó en 2018. La primera fase fue en 2018.

**Barry Whaley:**

¿Y cuáles fueron esas fases? ¿Cómo pusiste en marcha el proyecto?

**Kimberly Wickert:**

Así que la primera fase fue un proyecto de demostración y atendimos a un poco más de 200 participantes. Y realmente se centró en un par de áreas de Kentucky, en realidad en los condados que rodean a Lexington y Louisville, principalmente. Y luego, en la segunda fase, tuvimos la suerte de ser uno de los cinco estados a los que el Departamento de Trabajo otorgó la subvención. Y servimos a personas de todo el Commonwealth. Y atendemos a poco menos de 3200 participantes y eso terminó el 16 de mayo.

**Barry Whaley:**

Eso es excelente. Sí, como usted mencionó, RETAIN como un proyecto de demostración a través de la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidades de ODEP en el Departamento de Trabajo. Bueno, ¿cuáles son nuestras profundidades y objetivos para RETAIN? ¿Qué quieren ver **Kimberly Wickert?**

Y sí, por lo que la iniciativa RETAIN promueve una coordinación más estrecha entre las personas y organizaciones que influyen en las decisiones de los trabajadores sobre si permanecen en el trabajo y cómo regresan al trabajo después de la aparición de una afección médica. Y nuestros programas implementan esas estrategias de intervención temprana para mejorar la permanencia en el trabajo y el regreso al trabajo. Y a veces escuchará que los acrónimos S-A-W para quedarse en el trabajo, o R-T-W para regresar al trabajo. Y esos resultados de la permanencia en el trabajo se devuelven al trabajo de

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo las personas que experimentan una discapacidad laboral mientras están empleadas. Por lo tanto, nuestros programas de regreso al trabajo Quédate en el trabajo tienen éxito al devolver a los lesionados o enfermos o a los trabajadores al trabajo productivo tan pronto como sea médicamente posible. Y estamos analizando la coordinación temprana de los servicios de atención médica y empleo. Y esa es la clave de nuestros programas RERETAIN. Por lo tanto, algunas de las cosas en las que nuestro equipo ha estado trabajando es la capacitación y las mejores prácticas de salud ocupacional para nuestros socios proveedores de atención médica, la participación activa de nuestros coordinadores de regreso al trabajo, durante el período de recuperación médica, para facilitar ese empleo continuo, mejorando la comunicación entre el trabajador, su empleador y el proveedor de atención médica. Así que hemos estado trabajando para construir ese puente y modificaciones de trabajo, de las que estoy seguro que ustedes y yo hablaremos aquí un poco más adelante. Y luego servicios de reentrenamiento y rehabilitación. Por lo tanto, nuestros programas brindan esos servicios a través de una red integrada de socios. E incluye esa estrecha colaboración entre los sistemas de atención médica y los proveedores, así como la Junta Estatal de Desarrollo de la Fuerza Laboral, los proveedores locales de servicios de empleo, los empleadores, las organizaciones de la industria y, por supuesto, los representantes de defensa de los trabajadores o de las personas con discapacidades. Así que ha habido mucha gente que ha estado trabajando muy duro para apoyarnos.

**Barry Whaley:**

Sí, esto suena, ya sabes, muy colaborativo. Suena muy completo en su enfoque.

**Kimberly Wickert:**

Absolutamente, sí. Nosotros, nuestra asociación con todos los que acabo de mencionar, ha sido gran parte de nuestro éxito.

**Barry Whaley:**

Mucha gente que me escucha hoy, Kimberly, estoy segura de que está al tanto de la rehabilitación vocacional de la realidad virtual, mencionaste que esta es una iniciativa de

realidad virtual en el estado de Kentucky. ¿Qué papel juega la realidad virtual en RETAIN?

**Kimberly Wickert:**

Una de las muchas cosas buenas de RETAIN Kentucky es que estamos dirigidos por la Oficina de Rehabilitación Vocacional (OVR, por sus siglas en inglés). Así que, para empezar, tenemos esta gran asociación en su liderazgo. Pero luego, yendo un paso más allá, a menudo recibimos referencias de OVR cuando alguien acude a ellos. Y mientras pasan por su proceso de elegibilidad y la asignación a un consejero con OVR, en RETAIN podemos comenzar a trabajar con ellos de inmediato para eliminar cualquier barrera para que regresen al trabajo o permanezcan en el trabajo. Y lo que hemos visto al hacer esto es que OVR puede enfocarse en ese apoyo vocacional. Y hemos tenido algunos participantes con los que hemos trabajado que pueden estar en peligro de perder su trabajo debido a que su lesión o enfermedad ha creado una barrera para que trabajen. Y por lo tanto, podemos muy rápidamente, literalmente, dentro de dos o tres días, comunicarnos con ellos cuando OVR les proporcione nuestra información u obtenga su permiso para referirlos a nosotros. Ayudamos a eliminar esas barreras y, a menudo, hemos podido salvar su trabajo. Y luego OVR puede seguir trabajando con ellos. A largo plazo. Algunos ejemplos han sido ayudar a las personas a llegar al trabajo, ya sabes, tal vez el transporte se ha convertido en un problema con la aparición de su lesión o enfermedad. Y podemos ayudarlos a solicitar servicios de tránsito como Char, Lex Tran u otros en Kentucky. Lo que descubrimos es parte de ese proceso es presentar simultáneamente documentación médica para respaldar su solicitud de ese servicio de tránsito. Y hemos ayudado a los participantes a navegar por ese proceso para superar esa barrera. También hemos tenido personas referidas a nosotros por OVR que estaban en peligro de perder su vivienda, y pudimos conectarlos con recursos que les permitieron permanecer en su hogar y continuar trabajando mientras se recuperaban de una enfermedad o lesión.

**Barry Whaley:**

Así que quiero recordar que quiero volver a lo que dijiste al principio aquí. Por lo tanto, parece que RETAIN aborda una barrera sistémica. que no es necesario tener

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo necesariamente un expediente de rehabilitación vocacional abierto para que RETAIN comience a brindar servicios, básicamente acelerando el trabajo de salvar a alguien.

**Kimberly Wickert:**

¿Lo tienes? Sí. Por lo tanto, podemos ayudar con esos determinantes sociales, barreras, así como con el apoyo vocacional. Y podemos trabajar en colaboración con OVR y otros socios de la fuerza laboral para realmente completar dónde pueden necesitar ayuda, o pueden necesitar que lleguemos a algo más rápido para eliminar esas barreras determinantes sociales.

**Barry Whaley:**

Ya veo. Sí. Genial. Leemos mucho con **los proyectos de RETAIN** , el regreso al trabajo, la permanencia en el trabajo sobre las vías de intervención. ¿Puede explicar qué es eso?

**Kimberly Wickert:**

Sí, por lo que nuestra intervención se adapta a las necesidades de cada participante. Y todos nuestros participantes reciben el apoyo de un coordinador de regreso al trabajo, que trabaja con ellos para ayudarlos a identificar las barreras para su estadía en el trabajo o regreso al trabajo. Y, ya sabes, la mayoría de las veces la gente sabe cuáles son esas barreras. Pero a veces, ya sabes, especialmente en las primeras etapas, o el inicio de su enfermedad, lesión o discapacidad, es posible que no sean capaces de ver primero algunas de las barreras que se presentarán en su trabajo. Por lo tanto, nuestros coordinadores de regreso al trabajo pueden ayudar a identificarlos y luego trabajar juntos para desarrollar un plan de regreso al trabajo que identifique soluciones para superar esas barreras. Así que algunos de los ejemplos que acabo de mencionar sobre el transporte podrían ser una barrera. Obtener ayuda para pagar las recetas, es algo que hemos visto mucho, aprender a usar aplicaciones de recetas que reducen significativamente el costo de los medicamentos, o también las intervenciones se vuelven al trabajo que los coordinadores han utilizado para ayudar a los participantes para que luego puedan concentrarse en permanecer en el trabajo o regresar al trabajo son coordinadores de regreso al trabajo también brindan administración de casos para

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo navegar el tratamiento y la rehabilitación, así como apoyo vocacional que ayuda a los participantes a identificar opciones de regreso al trabajo, exploración de carreras, capacitación en habilidades de búsqueda de empleo, y podemos ayudarlos con el desarrollo del currículum y la preparación para entrevistas. Y, como mencioné, podemos proporcionar esos servicios en colaboración con otras organizaciones como OVR y proveedores de programas de rehabilitación comunitarios. Y sé que también podemos ampliar esto un poco más adelante. Pero la tutoría entre pares y la tecnología de asistencia son otros servicios que brindamos para apoyar a los participantes. Y esto no lo incluye todo, pero le da una idea de varias formas en que la intervención de retorno apoya a los empleados y empleadores y su estadía en el trabajo y sus objetivos de regreso al trabajo.

**Barry Whaley:**

Sí, ese es, ese es realmente un gran modelo. No quiero perder de vista porque mencionamos la realidad virtual, pero usted no es un empleado de realidad virtual, trabaja para el Instituto de Desarrollo Humano, tal vez nuestros oyentes necesiten saber qué es el Instituto de Desarrollo Humano.

**Kimberly Wickert:**

Sí, así que estamos en la Universidad de Kentucky. Y en el Instituto de Desarrollo Humano, tenemos el objetivo de ayudar a las personas a vivir en un entorno más inclusivo y proporcionar ese modelo a todos para tener una fuerza laboral más inclusiva, no solo sino la vida en general.

**Barry Whaley:**

¿Cualquier persona puede ser elegible para RETAIN? ¿Hay ciertos criterios para ser aceptado en el programa?

**Kimberly Wickert:**

Hay criterios y ese criterio de elegibilidad es que necesitan vivir en Kentucky. Y servimos a personas en todo el Commonwealth. Para que puedan vivir en cualquier lugar de

Kentucky. Deben tener una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo. Y a menudo recibo preguntas sobre qué es eso para que pueda ser un diagnóstico físico. Puede ser un diagnóstico de salud mental, hemos atendido a personas que han tenido COVID y trastorno por uso de sustancias de COVID prolongado, hipertensión, diabetes y problemas cardíacos, por nombrar algunos. Así que, en realidad, yo digo que si tienes un diagnóstico y no está relacionado con el trabajo, entonces podemos servirte. Y luego, lo último es que estés trabajando actualmente o que trabajes has trabajado en los últimos 12 meses. Así que, en realidad, esas tres cosas viven en Kentucky, una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo y actualmente está trabajando o ha trabajado en los últimos 12 meses.

**Barry Whaley:**

Estoy seguro de que trabajas con muchos empleadores en el estado de Kentucky, ¿quiénes son algunos de esos empleadores con los que trabajas?

**Kimberly Wickert:**

tenemos una gran asociación con muchos empleadores, uno de los que me viene a la mente es GE, que a menudo envía a sus empleados a nuestro camino. E identifican a estos trabajadores que pueden usar el apoyo de RETAIN para permanecer en el trabajo, y luego los ayudamos a apoyarlos en ese proceso. Y por lo tanto, a menudo proporcionan información de RETAINs cuando alguien acude a ellos, hablando sobre la licencia médica familiar. Y ese es un ejemplo de un gran empleador con el que hemos trabajado. También tenemos algunos empleadores más pequeños como Easton Westbrook Construction, hemos trabajado con ellos, están muy comprometidos a apoyar a sus trabajadores que tienen lesiones o enfermedades, y los hemos conectado con nosotros para ayudarlos a permanecer en el trabajo y, a veces, encontrar otros trabajos que puedan estar más alineados con sus capacidades actuales. Y luego, obviamente, nos sentamos en la Universidad de Kentucky, y probablemente esperaría que trabajáramos con la Universidad de Kentucky, pero trabajamos muy de cerca con los coordinadores de la ADA en el Reino Unido, quienes enviarán a los empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad. Y, a menudo, estas personas pueden



Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo beneficiarse de una evaluación de tecnología de asistencia o de ayudar a eliminar los obstáculos para permanecer en el trabajo.

**Barry Whaley:**

Cada una de las cosas que mencionaste antes, quiero decir, todas esas son discapacidades que califican bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Así que, en general, me imagino que tendrías que tener una discapacidad que afecte a una o más actividades importantes de la vida, **Kimberly Wickert:**

Para nuestra subvención, solo tiene que tener una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo. Técnicamente, no tiene que ser una persona calificada según la ADA. Sin embargo, diré que probablemente una buena parte de nuestros participantes lo están, pero podría deberse a que estamos haciendo esa intervención temprana, podría ser algo que, ya sabes, estamos ayudando a eliminar esa barrera y pueden volver al trabajo muy rápidamente.

**Barry Whaley:**

Gracias Kimberly. Esta es una gran información para la audiencia de escucha en vivo de ADA. Si tiene preguntas sobre RETAIN este tema o cualquier otro tema en vivo de la ADA, puede enviar su pregunta en línea en [Ada live.org](http://Ada.live.org). O puede llamar al Centro SE ADA al 404-541-9001. Y ahora vamos a hacer una pausa para unas palabras del patrocinador de este episodio, RETAIN Kentucky y el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky.

**Voz en off**

Cuando las personas abandonan la fuerza laboral debido a una enfermedad o lesión, puede ser perjudicial para ellas, sus familias, sus empleadores y la economía. Muchos trabajadores lesionados o enfermos podrían permanecer en la fuerza laboral. Brindó asistencia coordinada oportuna para navegar por los servicios de regreso al trabajo en casa. Kentucky se enorgullece de ser parte de una iniciativa de colaboración diseñada para abordar estos problemas que RETAIN, retener el empleo y el talento después de

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo una lesión, enfermedad, red RETAIN. El objetivo de RETAIN es apoyar a las personas a regresar a la fuerza laboral después de una lesión o enfermedad y permanecer en la fuerza laboral. Obtenga más información sobre RETAIN en [kyretain.org](http://kyretain.org) **Barry Whaley:**

Hola a todos y bienvenidos de nuevo. Soy Barry Whaley con el centro ADA del sureste y hoy estamos hablando con Kimberly Wickert. Ella está con RETAIN Kentucky. Este es un proyecto financiado por el gobierno federal que ayuda a las personas con discapacidades a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo. RETENER

Kentucky es un proyecto de demostración financiado por la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidades. Y se encuentra en la Universidad de Kentucky, quiero continuar nuestra discusión con algunas preguntas más si alguien queda discapacitado por un accidente o enfermedad. Y tienen, como mencionamos antes, una discapacidad calificada, entonces sus derechos laborales están protegidos por la ADA. Tienen derecho a permanecer en el trabajo o a reincorporarse al trabajo en determinadas condiciones. ¿Cuál es la interacción entre RETAIN y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades para ayudar a estos trabajadores?

**Kimberly Wickert:**

Al igual que la ADA, nos acercamos a cada persona en función de sus necesidades específicas. Esto es cierto en el desarrollo de su plan de regreso al trabajo. No nos suscribimos a un enfoque estándar porque, ya sabes, como puedes imaginar, todo el mundo necesita cosas diferentes, incluso si tiene la misma discapacidad o diagnóstico. Y entonces, las cosas de las que hablamos, como saben, tal vez ayudar a encontrar cobertura de medicamentos recetados o aplicaciones de medicamentos recetados para compensar los costos de los medicamentos son formas en que ayudamos a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo. Pero también hemos ayudado a negociar adaptaciones laborales. Y realmente una forma de hacerlo es desde el principio. Y lo que descubrimos es que negociar la presentación de la documentación de adaptación a veces puede ser un poco difícil, especialmente si tienes a alguien que tiene varios proveedores de atención médica. Y lo hemos visto con algunos de nuestros participantes. Así que les hemos ayudado a navegar por este proceso. Al completar, tenemos una encuesta de experiencia laboral a través de la cual los guiamos que hace muchas

preguntas que se reducen, realmente cuál es la adaptación necesaria, y luego podemos determinar el proveedor de atención médica apropiado que debe completar el papeleo de ABA en función de esa adaptación específica que necesitan.

**Barry Whaley:**

Y tocaste esto, pero solo para expandirlo. Como dijimos, este es un programa muy completo, que aporta una gran cantidad de experiencia diferente, cuál es el papel de esos proveedores de atención médica y RETAIN.

**Kimberly Wickert:**

Por lo tanto, los proveedores de atención médica utilizan las mejores prácticas de salud ocupacional para tratar a los empleados e identificar cuándo pueden permanecer en el trabajo o regresar al trabajo en función de su recuperación, sus capacidades actuales, así como las funciones esenciales del trabajo. Por lo tanto, estos proveedores de atención médica desempeñan un papel integral con los trabajadores al diagnosticar y evaluar su estado, brindar tratamiento y atención, y luego comunicarse con terceros. Y puede ser un fisioterapeuta o terapeuta ocupacional, otro especialista en atención médica, también el empleador en el proceso de regreso al trabajo, por lo que los proveedores asociados de atención médica de RETAIN se han centrado en la intervención temprana al remitir a RETAIN para obtener ayuda en las metas laborales del empleado. Pero la otra cosa que han hecho y que realmente habla de nuestra filosofía RETAIN es utilizar el lenguaje y las prácticas inclusivas para identificar lo que un empleado puede hacer en sus capacidades funcionales y volver al trabajo. Entonces, por ejemplo, en lugar de decir cuáles son las restricciones específicas de un empleado para trabajar, describirían las habilidades de esa persona. Y luego eso se puede comparar con las funciones esenciales de su trabajo. Y una de las cosas que hemos visto es que describir sus capacidades como proveedor de atención médica también ayuda a ese empleador a identificar el trabajo alternativo o modificado para que ese empleado regrese mientras continúa recuperándose. Por lo tanto, es realmente un enfoque muy positivo y proactivo para ayudar a esa persona a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo.

**Barry Whaley:**

Gracias. A todo el mundo le gusta una buena historia de éxito. Kimberly, ¿tienes una historia de éxito real de un participante de RERETAIN?

**Kimberly Wickert:**

Lo hacemos, de hecho tenemos muchos de ellos. Pero esta es una de mis favoritas, porque pude involucrarme un poco con ella. Pero tuvimos un participante que trabajaba como trabajador de conserjería y tenía un problema ortopédico en los pies, en ambos pies, y estaba teniendo problemas con las funciones esenciales de su trabajo, como se pueden imaginar, un trabajador de conserjería tiene que moverse mucho y Billy esperaba estar caminando y de pie. Y así se le exigió que caminara y que mantuviera una gran cantidad de dinero para diferentes edificios. Y pudimos ayudarlo a negociar una adaptación comunicándonos con su empleador, quien pudo hacer algunas cosas por él, una de las cuales fue proporcionarle un carrito de golf, para llegar a su lugar de trabajo y alrededor de su lugar de trabajo afuera. Y luego, la otra cosa que hicieron fue cambiar su rol con lo que tenía que cubrir con otro empleado. Y así, en lugar de tener que ser responsable del mantenimiento de edificios más pequeños, se hizo cargo de un edificio más grande, y eso hizo que sus pasos minimizaran el paso entre edificios, y pudo trabajar con éxito con esta adaptación. Así que estábamos muy emocionados de ser parte de eso. Y pensamos que era un gran alojamiento para él. Y el empleador, ya sabes, estaba muy contento de poder retenerlo como un trabajador valioso.

**Barry Whaley:**

Y al hacerlo, quiero decir, se preservaron las funciones esenciales del trabajo. Así que eso es genial últimamente, como hemos dicho, encontrar la adaptación laboral adecuada es fundamental. ¿Hay algunas adaptaciones de trabajo comunes sobre las que desea llamar nuestra atención y que utiliza en el proyecto RERETAIN?

**Kimberly Wickert:**

Hemos tenido participantes a los que hemos ayudado a pasar del trabajo presencial al trabajo híbrido o remoto en función de su discapacidad y, ya sabes, ese sería un ejemplo de una adaptación que permitió a los empleados permanecer en el trabajo que hemos visto y que diría que probablemente con más frecuencia después de la pandemia, porque hemos demostrado que podemos hacerlo. Ahora, obviamente, ya sabes, eso no es todo trabajo. Pero creo que los empleadores están pensando más en eso. También hemos ayudado a los trabajadores a negociar el regreso gradual al trabajo después de una lesión o enfermedad, para ayudarlos a hacer una transición sin problemas de regreso al trabajo en incrementos hasta que puedan volver a su horario completo. Un ejemplo que tuvimos, en el que ayudamos a alguien a volver al trabajo gradualmente, pero también ayudamos con algunas otras adaptaciones, fue un participante que tenía COVID prolongado y algunos problemas pulmonares y respiratorios a largo plazo. Y por eso estaba fatigada. En el momento en que entró a su espacio de trabajo desde el estacionamiento. Y así pudimos ayudarla a identificar una adaptación de tener su estación de trabajo más cerca de la entrada del edificio, para minimizar su fatiga. Y lo mejor de esto es que fue una adaptación sin costo para el empleador. Y también la ayudamos a solicitar un cartel de estacionamiento para discapacitados para tener un acceso más cercano a su edificio. Y realmente, esto incluso la ayudó fuera del trabajo, ya que estaba, ya sabes, haciendo mandados y comprando comestibles, ese tipo de cosas. Esos son algunos ejemplos. Otro ejemplo es que hemos ayudado a personas, tal vez que necesitan estar más cerca de un baño o tener un descanso adicional en el día como alojamiento. Por lo tanto, hacemos todo esto con nuestro enfoque Win Win para adaptaciones razonables, y es un gran recurso para que los empleados los ayuden en ese proceso.

**Barry Whaley:**

Ciertamente, eso ilustra que la mayoría de las adaptaciones tienen poco o ningún costo para el empleador. Sí, quiero pasar a otro aspecto de la retención y hablar sobre su proyecto de tutoría entre pares. ¿Qué es eso? ¿Cómo funciona la tutoría entre pares?

**Kimberly Wickert:**

Así que somos afortunados de tener a Jason Jones liderando nuestro programa de mentoría entre pares en RETAIN Kentucky y, como Jason me ha enseñado a mí y a otros, es que la tutoría entre pares es una forma de tutoría que se lleva a cabo entre una persona que se conoce como el mentor de pares que ha vivido una experiencia específica. Y luego una persona que es nueva en esa experiencia. Y ese sería el aprendiz par, Jason ha compartido que el simple hecho de tener una conversación entre el mentor y el aprendiz es mutuamente beneficioso. Pero la relación requiere trabajo y compromiso y seguimiento por ambas partes si realmente va a tener éxito. Por lo tanto, se trata en gran medida de una asociación entre el mentor que ha experimentado una discapacidad y ha navegado por las barreras específicas de esa discapacidad, y el aprendiz que puede beneficiarse de la experiencia del mentor y saber realmente que otros lo han hecho con éxito antes.

**Barry Whaley:**

Así que Jason actúa como una especie de intermediario entre el mentor y el aprendiz. Está identificando a personas que han tenido experiencias similares para ayudar a guiar a alguien que puede ser nuevo en la discapacidad.

**Kimberly Wickert:**

Así que sí, él dirige nuestro programa y creo que eso es parte de su papel. Pero Jason también sirve como mentor. Pero fue un programa tan exitoso que agregamos mentores adicionales para poder ayudar a los participantes que realmente identificamos que sentíamos que podrían beneficiarse de la tutoría entre pares.

**Barry Whaley:**

Ya veo. Sí, gracias. Sí, hemos hablado mucho de alojamiento. Una cosa que no hemos tocado es ¿qué papel juega la tecnología en RETAIN en el regreso al trabajo? ¿Cómo usas la tecnología de asistencia, por ejemplo, **Kimberly Wickert?**

así que Christina Espinosa es nuestra directora de división y Michelle Lauer es nuestra coordinadora sénior. Y hay miembros del equipo que tienen el conocimiento colectivo y las habilidades necesarias para determinar posibles soluciones de tecnología de

asistencia que aborden las necesidades del trabajador y promuevan su éxito en el entorno laboral. Así que voy a dejar constancia y decir que no soy el experto, pero he tenido el privilegio de ver sus evaluaciones, donde identifican y resuelven las barreras para trabajar. Y a menudo eso comienza en el hogar, como las actividades de la vida diaria, tal vez las barreras de transporte, así como las barreras en el lugar de trabajo y las específicas de las funciones laborales esenciales del individuo. Por lo tanto, nuestras recomendaciones de tecnología de asistencia a menudo aumentan la seguridad, la productividad y la moral de ese empleado individual, así como de sus compañeros de trabajo. Pueden brindar ese servicio virtualmente o en persona, y algunos de los ejemplos de recomendaciones de tecnología de asistencia pueden incluir tapetes antifatiga. Monitores de peltre de gran capitalización, mejor iluminación en el lugar de trabajo. Y eso incluso puede incluir una iluminación reducida para alguien que pueda tener sensibilidad fotográfica y voz a texto. Esas son algunas de las cosas que a menudo vemos en nuestras recomendaciones de tecnología de asistencia.

**Barry Whaley:**

Quiero insertar una pregunta, una cosa que no te pregunté, Kimberly. Kimberly, ¿cómo se mide el éxito? ¿Cómo estamos en RETAIN? ¿A cuántas personas ha ayudado con éxito a volver al trabajo? ¿Puedes cuantificar eso?

**Kimberly Wickert:**

De hecho, acabamos de obtener algunas estadísticas en nuestra reunión trimestral con el Departamento de Trabajo y de nuestros participantes que completan su plan de regreso al trabajo. El 93% de ellos se ha quedado en el trabajo o se ha reincorporado al trabajo. Así que eso es realmente algo de lo que estamos orgullosos. Y definitivamente es un esfuerzo colaborativo de nuestros coordinadores de regreso al trabajo, nuestros mentores entre pares, tecnología de asistencia y otros socios a los que podemos referirnos para ayudar a apoyar a nuestros participantes en su estadía en el trabajo para que regresen al trabajo.

**Barry Whaley:**

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo  
Kimberly, gracias por toda esta información. Hoy. Te voy a dar la última palabra. ¿Cómo quieres terminar esto?

**Kimberly Wickert:**

Bueno, muchas gracias por permitirme compartir información sobre RETAIN Kentucky. Si conoce a alguien que cree que se beneficiaría de nuestros servicios, puede comunicarse con nosotros si vive en Kentucky, tiene una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, y está trabajando actualmente o ha trabajado en los últimos 12 meses. Podemos ayudarlos en sus metas laborales, pueden llamar al 859-562-3251. Puede consultarnos en nuestro sitio web en [www.kyretain.org](http://www.kyretain.org) o enviar un correo electrónico [retain@UKy.edu](mailto:retain@UKy.edu).

**Barry Whaley:**

Kimberly, gracias por estar con nosotros hoy. Oyentes. Quiero agradecerles por acompañarnos en este episodio sobre RETAIN Kentucky, un proyecto de la Universidad de Kentucky Human  
Instituto de Desarrollo que ayuda a los trabajadores con discapacidades a regresar al trabajo o permanecer en el trabajo. Como recordatorio, puede acceder a todos los episodios de ADA Live y con audio archivado, transcripciones accesibles y recursos en nuestro sitio web, [Adalive.org](http://Adalive.org). Te invitamos a escuchar el canal de SoundCloud en vivo de ADA, ir a [soundcloud.com](http://soundcloud.com) barra diagonal ADA en vivo. Descargue ADA live en su dispositivo móvil. Ve a tu aplicación de podcast y busca ADA live. Tenemos preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Puede usar nuestro foro en línea en cualquier momento en [live.org](http://live.org) o comunicarse con su Centro Regional de la ADA al 1-800-949-4232. Y como siempre, esas llamadas son 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 el Centro de Investigación de Investigación y Capacitación de Rehabilitación de la Política de Empleo Inclusivo para Personas con Discapacidades. Nuestra productora es Celestia Ohrazda, con Cheri Hoffman, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y yo soy Barry Whaley. Nuestra música es del movimiento de la ciudad de cuatro ruedas para mejorar. También los invito a escuchar nuestro podcast complementario Disability RightsTToday para una discusión en profundidad sobre los casos judiciales que han dado forma a los derechos de las



Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo personas con discapacidades y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Para obtener más información, visite el [today.org](http://today.org) de derechos de las personas con discapacidades Nos vemos en el próximo episodio.

## **Música4 Ruedas Ciudad**

Ellos mirando. No quieren que seamos parte de la ciudad, hombre. Pusieron todos estos pasos, hombre.

Todos estos obstáculos no podemos superarlos. Todas estas tiendas inaccesibles.

Ciudad de 4 ruedas. No nos quieren aquí. Vamos a sobrevivir y vamos a hacer nuestro propio lugar. Nuestro propio mundo. La ciudad de las 4 ruedas- [Fin de la transcripción]

**Descargo de responsabilidad:** El contenido de esta publicación se desarrolla bajo una subvención de la

Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad, la Vida Independiente y la Rehabilitación

(Subvención de NIDILRR #90DP0090-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta publicación no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

La información, los materiales y/o la asistencia técnica proporcionada por el Centro del Sureste de la ADA están destinados únicamente a ser una guía informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la Ley, ni vinculantes para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento en virtud de la ADA. El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de la información contenida en este documento.

Cualquier enlace a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporciona como cortesía y no tiene la intención de respaldar los materiales vinculados, ni constituye. El Centro ADA del Sureste proporciona estos enlaces como cortesía y no respalda, asume la responsabilidad ni ejerce el control de la organización ni responde por la exactitud o accesibilidad de los contenidos del destino del enlace. La información está

Transcripción Episodio 130: RETAIN Kentucky ayuda a los empleados a permanecer en el trabajo o regresar al trabajo  
destinada únicamente como una guía informal y no es una determinación de derechos o responsabilidades legales en virtud de la ADA, ni vinculante para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento en virtud de la ADA.

Póngase en contacto para obtener más información o asistencia:

Centro ADA del Sureste

Correo electrónico: [ADAsoutheast@syr.edu](mailto:ADAsoutheast@syr.edu)

Teléfono: 404-541-9001