



Serie A&C Acomodación y Cumplimiento

Acomodaciones laborales: bajo costo, alto impacto

Investigación de costos y beneficios de las acomodaciones laborales.
Resultados actualizados anualmente. Última actualización: 09/01/14

Job Accommodation Network
Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
AskJAN.org



Prólogo

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con discapacidades del Departamento de Trabajo de los EE.UU. JAN elabora documentos públicos con fines exclusivamente educativos, la información publicada no pretende ser consejo legal ni consejo médico. En caso de necesitar consejo legal o médico deberán consultarse los correspondientes servicios legales o médicos.

JAN no garantiza ni recomienda los productos o servicios mencionados en esta publicación. JAN se esfuerza en mantener la descripción de los recursos actualizados pero de todos modos se recomienda contactar directamente a los productores o distribuidores de los productos y a los proveedores de los servicios para constatar que los recursos cumplan con los fines previstos y por otro lado garantizar el conocimiento de la información más reciente.

JAN promueve la reproducción del presente documento que carece de derechos de autor. La sección 105 de la Ley de Propiedad Intelectual dispone que los trabajos intelectuales que cree el gobierno de los Estados Unidos no tendrán derechos de autor; por ende, todas las publicaciones que realiza JAN están sujetas a dicha provisión. Si bien se autoriza legalmente la difusión y reproducción de este documento, no les es autorizado a los individuos reclamar derechos de autor sobre el trabajo intelectual original sino únicamente sobre el material añadido de carácter original. El texto completo de la ley se encuentra en el sitio Web de la Oficina de Propiedad Intelectual de los EE.UU. <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que las fuentes citadas por JAN puede gozar de derechos de autor y su uso requerirá la obtención del permiso pertinente según el caso. Al utilizar los materiales publicados por JAN se ruega que se reproduzcan sin fines lucrativos, que se mantenga el tono y la sustancia de la información, y que se le reconozca la autoría citando la fuente apropiadamente. Para obtener mayor información sobre este u otro documento publicado por JAN, por favor llame al 800-526-7234 (V/TTY).

Escrito por Beth Loy, Ph.D. Actualizado 09/01/14

SERIE ACOMODACIÓN Y CUMPLIMIENTO PERTENECIENTE A JAN

Introducción

El Acta para Americanos con Discapacidades (ADA), su Acta de Enmienda y los reglamentos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo reorientaron la atención a las acomodaciones en el empleo ampliando la definición de discapacidad. La mayor cobertura significa que una mayor cantidad de empleados tendrá derecho a recibir acomodaciones en el trabajo. Este incremento en la cobertura tiene inquietos a algunos empleadores preocupados por los costos de las acomodaciones. Sin embargo, un estudio realizado por la Red de Acomodación en el Empleo (JAN) -un servicio de la Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidades (ODEP) del Departamento de Trabajo de los EE.UU.- muestra que los ajustes laborales no sólo son económicos sino que también producen un impacto laboral positivo en varios aspectos.

La presente investigación se originó en el año 2004 y se actualiza anualmente. JAN, en colaboración con el centro de Leyes, Normativas de Salud y Discapacidad de la Universidad de Iowa (LHPDC), entrevistó a 1.182 empleadores entre enero de 2004 y diciembre de 2006. Por otro lado, en colaboración con la Escuela de Ciencias Sociales Aplicadas de la Universidad de West Virginia (SASS), JAN entrevistó a 807 empresarios entre el 28 de junio de 2008 y el 31 de julio de 2014. Los empleadores entrevistados representan una amplia gama de sectores industriales y de tamaños, han contactado a JAN para obtener información sobre acomodaciones laborales, el ADA, o ambos. Aproximadamente ocho semanas después de su primer contacto, se les hizo una serie de preguntas acerca de la situación que discutieron con JAN y la calidad de los servicios proporcionados.

Los resultados del estudio muestran consistentemente que los beneficios provenientes de ofrecer acomodaciones superan el bajo costo de la acomodación provista. Los empleadores reportaron que proporcionar acomodaciones resulta en beneficios tales como la retención de empleados valiosos, mejora de la productividad y la moral, lo cual reduce la compensación de los trabajadores y los costes de formación y mejora la diversidad de la empresa. Estos beneficios se obtienen con poca inversión. Los empleadores en el estudio informaron que un alto porcentaje (57%) de acomodaciones no cuesta absolutamente nada, mientras que el resto cuesta por lo general sólo \$500 dólares.

Además de dichos resultados positivos en relación a los costos y a los beneficios de

acomodaciones laborales, los empleadores también informaron que JAN entiende sus necesidades y proporciona información que les satisface. Además, el 100% de los empresarios declaró que utilizarían los servicios de JAN nuevamente para recibir asistencia con acomodaciones laborales.

¿Cuál es la conclusión? Las acomodaciones laborales tienen bajo costo y un alto impacto; y JAN puede ayudar, en forma gratuita, a ponerlas en práctica.

Conclusiones

Conclusión # 1: Los empleadores quieren proveer acomodaciones para poder retener a los empleados valiosos y cualificados.

De los empresarios que pidieron información y soluciones acerca de acomodaciones laborales, la mayoría (82%) lo hizo para conservar o promover un empleado actual. En promedio (incluyendo a las personas que recién habían recibido una oferta de trabajo o que habían sido recientemente contratados), los empleados habían estado con la compañía por unos siete años, con un salario promedio de alrededor de \$15 dólares para aquellos que cobran por hora, o un promedio de salario anual de \$50.000 dólares. Además, los individuos tendían a poseer educación formal, un 54% tiene título universitario o superior.

Conclusión #2: La mayoría de los empleadores reportan que el costo de las acomodaciones ofrecidas a los empleados con discapacidades e bajo o nulo.

De los empresarios que dieron información sobre los costos de acomodaciones laborales, 355 de 634 (57%) dijeron que los ajustes necesarios costaron absolutamente nada. Otros 241 (36%) tuvieron un costo único. Sólo 24 (4%) dijeron que la acomodación se tradujo en un coste anual para la empresa y 9 (1%) dijeron que la acomodación requiere de una combinación de gasto único y costos anuales, sin embargo, muy pocos de estos empleadores informaron los costos con precisión. De aquellas acomodaciones que sí tuvieron un costo único, el típico gasto para los empleadores fue de \$500 dólares. Cuando se les preguntó cuánto habían pagado por la acomodación más allá de lo que hubieran pagado por un empleado sin discapacidad que se encontraba en la misma posición, los empleadores a menudo dijeron alrededor de \$500 dólares.

Conclusión #3: Los empleados reportan que las acomodaciones son efectivas.

Durante la entrevista se les pidió a los empleadores que ya habían implementado las acomodaciones que clasificaran la efectividad de la acomodación en una escala de 1 a 5, siendo 5 extremadamente eficaz. De los que respondieron, el 73% informó que los ajustes fueron o muy eficaces o extremadamente eficaces.

Conclusión #4: Los empleadores experimentan múltiples beneficios directos e indirectos después de ofrecer acomodaciones.

Los empleadores que han hecho adaptaciones para los empleados con discapacidad informaron que las acomodaciones originaron múltiples beneficios. Los beneficios directos más mencionados fueron: (1) permitió a la empresa retener a un empleado calificado, (2) aumentó la productividad del trabajador, y (3) supresión de costos de formación de un nuevo empleado.

Los beneficios indirectos mayormente mencionados por los empleadores fueron: (1) la acomodación en última instancia mejoró las relaciones entre los compañeros de trabajo, (2) la acomodación incrementó la moral de la empresa en general, y (3) la acomodación aumentó la productividad global de la empresa. La siguiente tabla muestra el porcentaje de empleadores que informaron experimentar los beneficios directos e indirectos como consecuencia de haber puesto en práctica una acomodación.

Beneficios directos	%
Retención de un empleado valioso	90%
Incrementar la productividad de un empleado	71%
Supresión de costos relacionados con el entrenamiento de un nuevo empleado	60%
Mejora de la asistencia del empleado	54%
Incremento de la diversidad de la empresa.	41%
Ahorro en la compensación de los empleados u otros costos de seguros	38%
Contratación de una persona cualificada con una discapacidad	13%
Promoción de un empleado	9%
Beneficios indirectos	
Mejora de la interacción social de los compañeros de trabajo	64%
Mejora de la moral de la compañía	59%
Mejora de la productividad general de la compañía	56%
Mejora de la relación con los clientes	44%
Aumento de la seguridad del edificio	44%
Aumento general de la asistencia	41%
Aumento de las ganancias	29%
Aumento de clientela	17%

Conclusión #5: Los empleadores hallan en JAN un servicio de utilidad.

Noventa y ocho por ciento de los empleadores sintió que JAN comprendió sus necesidades. Además, 93% de los empleadores sintió que la información que les proporcionó JAN cumplió con sus necesidades. En total, 100% de los empleados dijo que contactaría nuevamente a JAN.

Situaciones y soluciones

La información del año anterior ofrece una visión de situaciones y soluciones de acomodación exitosas incluyendo una muestra de varios tipos y tamaños de empresas.

Situación: un analista de sistemas informáticos con un desorden de ansiedad tenía dificultades para superar el estrés. El empleado le comentó a su empleador que llevar su animal de servicio le ayudaría a controlar efectivamente sus emociones.

Solución: como una acomodación razonable, el empleador optó por modificar la normativa que prohibía llevar animales al lugar de trabajo y le permitió asistir al trabajo con su perro.

Beneficio declarado: al realizar este ajuste el empleador retuvo un buen empleado.

Costo declarado: \$0.

Situación: un gerente de una empresa manufacturera padecía déficit atencional e hiperactividad (AD/HD) y estaba teniendo problemas de rendimiento. Él continuaba apresurándose a entregar los reportes y cometía simples errores.

Solución: como una acomodación razonable, la empresa le compró una pizarra blanca donde crearon una lista de verificación con los elementos que necesitaban revisarse antes de ser entregados. La pizarra también contenía una lista para identificar errores y soluciones apropiadas para revisar los reportes antes de terminarlos.

Beneficio declarado: el empleador dijo que la acomodación fue extremadamente efectiva.

Costo declarado: \$20

Situación: Un analista de negocios responsable de liderar a su equipo de trabajo tenía limitaciones en la comunicación oral debido a un impedimento que le causaba debilidad en el discurso.

Solución: Como una acomodación razonable el empleador le proporcionó un amplificador de voz.

Beneficio declarado: El empleador dijo que la compañía fue capaz de retener al empleado.

Costo declarado: \$100.

Situación: Un ingeniero con alergia a ciertas comidas y sensibilidad a las fragancias tenía dificultades para trabajar cuando los aromas de ciertas especias se permeaban en el área de trabajo.

Solución: Como un acomodo razonable, el empleador compró un purificador de aire.

Beneficio declarado: El empleado estuvo muy contento con la acomodación y dijo que ésta redujo sus síntomas.

Costo declarado: \$250

Situación: un científico con neuropatía experimentaba dolor cuando permanecía en su estación de trabajo por largos períodos de tiempo.

Solución: Como una acomodación razonable, el empleador compró un escritorio regulable, equipó su estación con un segundo monitor, una silla ergonómica, y un software para un ratón multifunción.

Beneficio declarado: El empleador recalcó que estas acomodaciones fueron ergonómicamente beneficiosas y aumentaron la productividad del empleado.

Costo declarado: \$3,000

To cite: Job Accommodation Network (Original 2005, Updated 2007, Updated 2009, Updated 2010, Updated 2011, Updated 2012, Updated 2013, Updated 2014). *Workplace accommodations: Low cost, high impact*. Retrieved xxxx xx, xxxx, from <http://AskJAN.org/media/lowcosthighimpact.html>

Para citar este trabajo: Job Accommodation Network (Original 2005, actualización 2007, actualización 2009, actualización 2010, actualización 2011, actualización 2012, actualización 2013, actualización 2014). *Acomodaciones laborales: bajo costo, alto impacto*. Accedido en xxx xx, xxxx, de <http://AskJAN.org/media/lowcosthighimpact.html>

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en inglés). La preparación de esta publicación fue financiada por la subvención número OD-23442-12-75-4-54 otorgada por la Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los EE.UU. Este documento no refleja necesariamente las opiniones o normas de la Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica el respaldo por parte del gobierno de los EE.UU.