



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Instrumento Técnico:

**LA FAMILIA, ACTOR ALIADO EN LA INSERCIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
con énfasis en Discapacidad Intelectual y Trastorno
del Espectro – TEA**

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

NUBIE MARALI CHÁVEZ TEJEDA

Directora General de Promoción del Empleo

WILMAN JORGE HEREDIA ESCOBAR

Director de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

EQUIPO TÉCNICO

Elaboración : **Lic. Ps. Ana María Gutiérrez Melgarejo**

Especialista de Promoción del Empleo de personas con discapacidad mental e intelectual. Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - MTPE.

Revisión : **Abog. María Hanna Oscoco Gaspar.**

Especialista de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - MTPE.

I. OBJETIVO

Contar con una herramienta para brindar orientación a las familias de las personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista (TEA), a través de acciones de sensibilización a la familia, a fin que contribuya al proceso de inserción laboral.

II. FINALIDAD

Facilitar la participación de las familias en la inserción laboral de las personas con discapacidad, constituyéndolas en aliados, agentes activos y facilitadores para lograr una eficaz intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la aplicación de la metodología del Empleo con Apoyo.

III. MARCO CONCEPTUAL

Antes de continuar vamos a entender mejor el significado de algunos de los términos que utilizaremos:

3.1 DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando desde considerarla un castigo divino (modelo de prescindencia), pasando por limitarla a los déficits y limitaciones de la persona (modelo médico). En la actualidad con una mirada social se pone énfasis a las barreras de la interacción del entorno con la persona (modelo social).

Bajo el modelo social, la Ley N°29973, Ley General de la persona con discapacidad, que establece un nuevo enfoque centrado en las barreras sociales, físicas, actitudinales y jurídicas; y, no por las deficiencias de las personas¹:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Art. 2 Ley N° 29973

3.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Los diversos tipos de discapacidades, se derivan de los diferentes diagnósticos médicos:



Para saber más revisar...

Norma técnica de salud para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad, NTS N°127-MINSA/2016/DGIESP

ftp://ftp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2016/RM- N_981-2016-MINSA.pdf

¹ Tradicionalmente se ha entendido la discapacidad como los impedimentos físicos, sensoriales o mentales que tenían ciertas personas; es decir se ponía énfasis a la discapacidad, a la condición de discapacidad que se encontraba en la persona, y que ésta le impedía realizar determinadas actividades

A modo de ejemplo:

En una persona ciega que no puede leer, observemos la diferencia entre deficiencia o discapacidad:

La deficiencia, es no ver.

La barrera, es la inexistencia de acceso a la información en formato alternativo como el braille, en audiolibros, software.

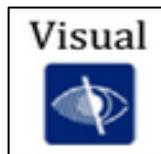
Sin embargo, para los fines del presente documento se consideran los tipos de discapacidad siguientes:

3.2.1 Discapacidad Física



Está relacionada con las limitaciones del cuerpo² y órganos en general, originadas en el sistema músculo esquelético, nervioso, cardiovascular, digestivo, urogenital, endocrino, epilepsias y neoplasias. Incluye discapacidad motora.

3.2.2 Discapacidad Visual



Incluye la deficiencia (total) en la vista (más conocido como ceguera), así como la baja visión (parcial).

3.2.3 Discapacidad Auditiva



Implica pérdida o anomalía del sistema auditivo. Incluye la sordera (no percibir nada) y la hipoacusia (pérdidas leves y moderadas). Todas las personas son heterogéneas dependiendo de la limitación auditiva, algunas hablan y leen los labios de su interlocutor, otras se comunican sólo en lenguaje de señas, otras usan audífonos.

² La discapacidad física es uno de los tipos más heterogéneos. Se encuentran las personas con limitaciones para desplazarse y usan silla de ruedas, andadores, bastones u otros; y, aquellas con limitaciones para mover solo los miembros inferiores o solo los miembros superiores.

3.2.4 Discapacidad Sensorial Del Habla



Implica dificultades con el habla que van desde problemas de potencia de voz, articulación, calidad del habla, hasta la incapacidad para hablar. La persona puede hablar con tartamudez o con un lenguaje poco entendible.

3.2.5 Discapacidad Sensorial: Sordoceguera

Es una discapacidad única que se genera por la deficiencia visual y auditiva. Puede presentarse en diferentes grados, generando limitaciones en la comunicación, orientación y movilidad, acceso a la información y restricción en la participación social.

La mayor parte de las personas con sordoceguera³ cuentan con residuos en la capacidad auditiva, o de visión, o de ambos. Reciben el apoyo de un guía- intérprete o mediador personalizado que permite el acceso a la comunicación, la información y al entorno de la persona.

3.2.6 Discapacidad Mental

Está relacionada con la alteración de procesos cognitivos (razonamiento, memoria) y afectivos expresados desde leves alteraciones del comportamiento, pensamiento, relaciones interpersonales hasta alteraciones en la comprensión de la realidad.

³ Cabe señalar que las personas con discapacidad sordoceguera dominan la lengua de señas apoyadas por el tacto y los sistemas alternativos de comunicación, como sistemas alfabéticos como la escritura en mayúsculas sobre la palma de la mano o tablillas de comunicación.

3.2.7 Discapacidad Intelectual

“Se refiere a las limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa expresadas en habilidades conceptuales, prácticas y sociales. Se origina antes de los 18 años”.

(AAIDD, 2016)

Desde un enfoque multidimensional del funcionamiento humano y social, la Discapacidad Intelectual, no se basa sólo en la deficiencia intelectual de la persona, sino en cómo se relaciona con su entorno y cuánto ésta destruye su participación en diferentes áreas de su vida.

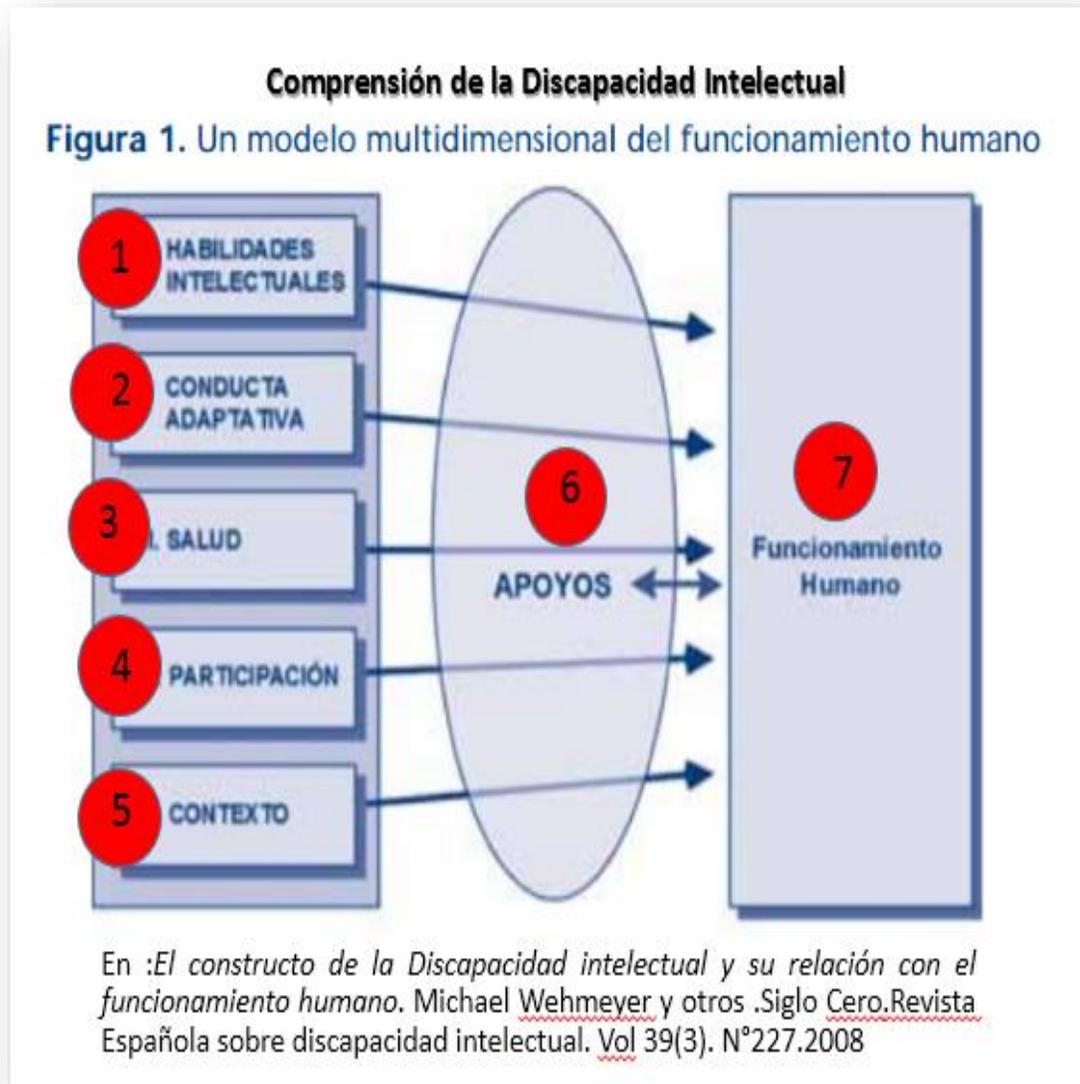
A modo de ejemplo:

Un joven diagnosticado con “discapacidad intelectual” es evaluado no sólo en sus habilidades para leer, escribir, calcular etc., sino además en sus habilidades prácticas, es decir, en cómo obtiene resultados personales para comprar, manejar dinero, realizar sus tareas cotidianas en el hogar; y sus habilidades sociales para relacionarse y resolver problemas, incluyendo los apoyos que aprendió a usar. Se debe

considerar sus fortalezas, déficits o necesidades de apoyo para mejorar su funcionamiento cotidiano.

El modelo multidimensional del funcionamiento humano según Wehmeyer (2008), propone 5 dimensiones (que en la figura se consignan en los números del 1 al 5) que al interactuarse con los “APOYOS” (en la figura, el número 6) potencian y mejoran el funcionamiento de la persona

(en la figura, con el número 7); es decir, sus resultados personales:
“FUNCIONAMIENTO HUMANO”.



3.2.8 Trastorno Del Espectro Autista – TEA

El Trastorno del Espectro Autista – TEA es un:

Trastorno del desarrollo que se manifiesta de forma diferente en cada persona, de manera que no puede generalizarse, cuyas características se dividen en tres áreas:

- **Social:** Dificultades en el lenguaje y la comunicación;
- **Comunicación:** Dificultades para comprender y establecer relaciones sociales;
- **Comportamiento repetitivo:** Se repiten actividades o intereses fuera de lo común.

Estas características pueden oscilar desde leves a muy severos, con los apoyos adecuados, es posible que las personas con autismo amplíen y mejoren estas características.

El Espectro Autista, es una condición que dura toda la vida. No es una enfermedad.

(Autism Speaks, 2013)

La Fundación ASEMCO (s/f) en el Manual del diagnóstico de los trastornos mentales, respecto a la denominación de Trastorno del Espectro Autista, señala lo siguiente:

- i)* Deficiencias en la comunicación social e interacción social,
- ii)* Patrones repetitivos de comportamiento.

Cabe agregar que en ocasiones el Trastorno del Espectro Autista coincide con la Discapacidad Intelectual, pero no siempre es así, algunas personas con condición de Autismo presentan un funcionamiento intelectual promedio al resto de la población.

3.3 EMPLEO CON APOYO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

El Empleo con Apoyo es una metodología de inserción laboral que abarca un conjunto de servicios y acciones centradas en las personas, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades para acceder, mantener y promocionarse, en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo formal, con apoyo de profesionales para la inserción laboral.

(De Fundación Down España).

La inclusión laboral mediante la metodología del empleo con apoyo nace para brindar los apoyos personalizados en el lugar de trabajo a personas con discapacidades mentales e intelectuales; así como para aquellas personas con dificultades para acceder al mercado laboral, debido a lo siguiente:

- ◆ Por no tener experiencia laboral en el mercado laboral formal,
- ◆ Por estar en situación de inactivo,
- ◆ Por haber tenido reiterados fracasos en sus intentos para conseguir trabajo,
- ◆ Por haber sido excluidas del mercado laboral.

**TODAS LAS PERSONAS PUEDEN TRABAJAR SI SE LES BRINDAN
LOS APOYOS NECESARIOS**

Algunas personas con discapacidad intelectual y trastorno del espectro autista debido a su experiencia laboral previa, conocimientos técnicos y al apoyo de sus familias no precisan de acciones derivadas de la metodología del Empleo con Apoyo.

En la metodología del Empleo con Apoyo se acompaña a la persona con discapacidad antes y después de su contratación laboral; de acuerdo a las siguientes fases:

- Fase I:** Búsqueda de empleo
- Fase II:** Valoración de candidatos según sus habilidades
- Fase III:** Análisis del puesto y tareas del trabajo
- Fase IV:** Entrenamiento de tareas y adaptación del puesto
- Fase V:** Seguimiento a la inserción laboral

La familia debe conocer estas fases de la metodología del empleo con apoyo, para facilitar la participación de la persona con discapacidad en cada una de ellas.

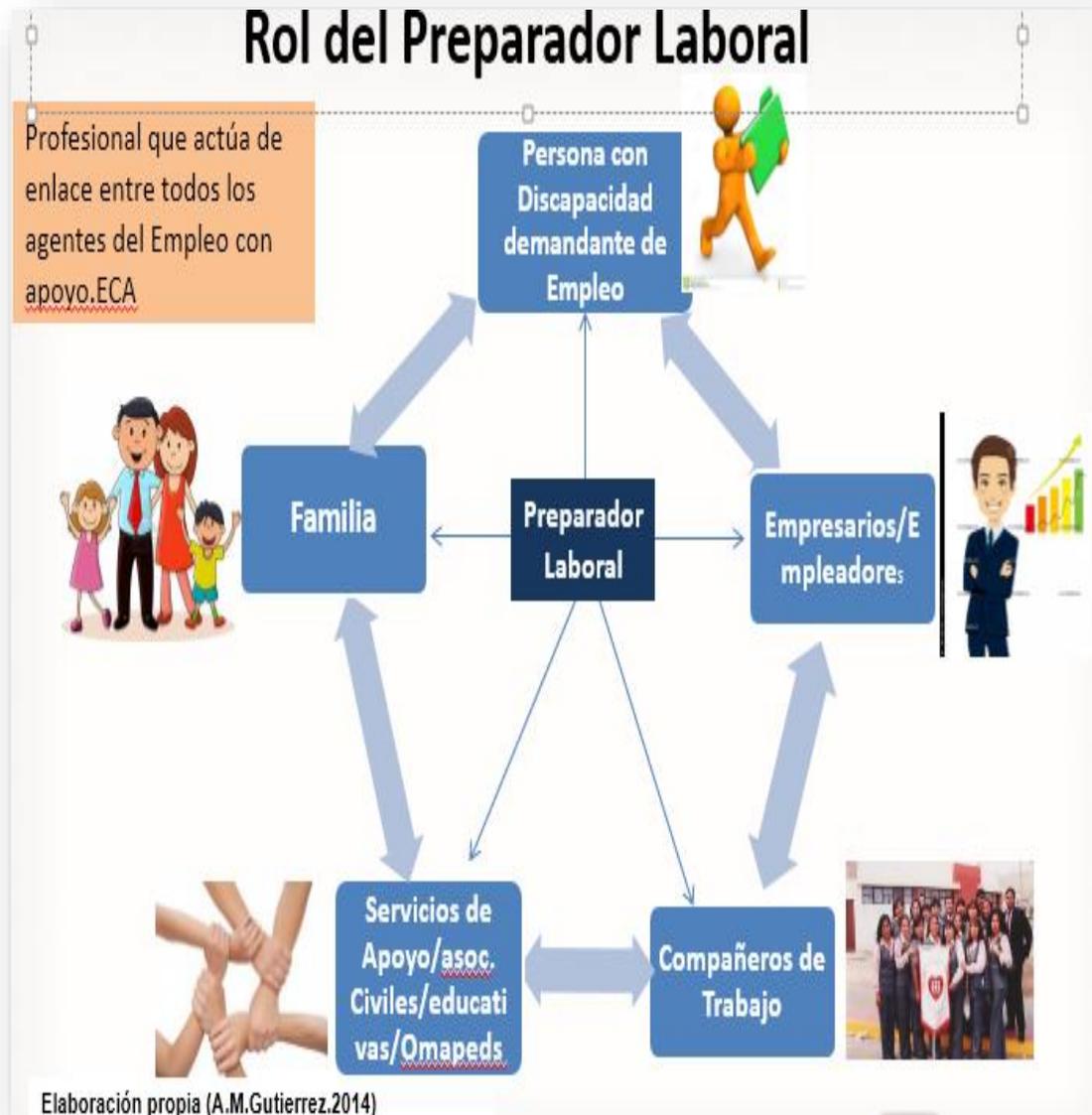
Por otro lado, la metodología del empleo con apoyo orienta al empresario para hacer de su entorno laboral, bienes y servicios cada vez más accesibles; situación que mejora su modelo de negocio y adquiere una propuesta de mayor valor.

3.4 PREPARADOR LABORAL

El Preparador Laboral es el profesional que acompaña en todo el proceso de inserción laboral a la persona con discapacidad, según las necesidades individuales de apoyo, es la persona central de la metodología del Empleo con Apoyo. Progresivamente va retirando su apoyo presencial y se convierte en un “gestor de apoyos” dentro y/o fuera de la empresa comunicándose de manera activa con las figuras de apoyo.

Por ejemplo:

El preparador laboral capacita a los compañeros en cómo brindar los apoyos al nuevo trabajador con discapacidad sin sobreprotegerlo; por el contrario, deja que actúe de forma independiente.



Funciones del Preparador Laboral

Entre las principales funciones del preparador laboral están:



Elaboración: EUSE (2014).

IV. RUTA DE APOYO DE LA FAMILIA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TEA

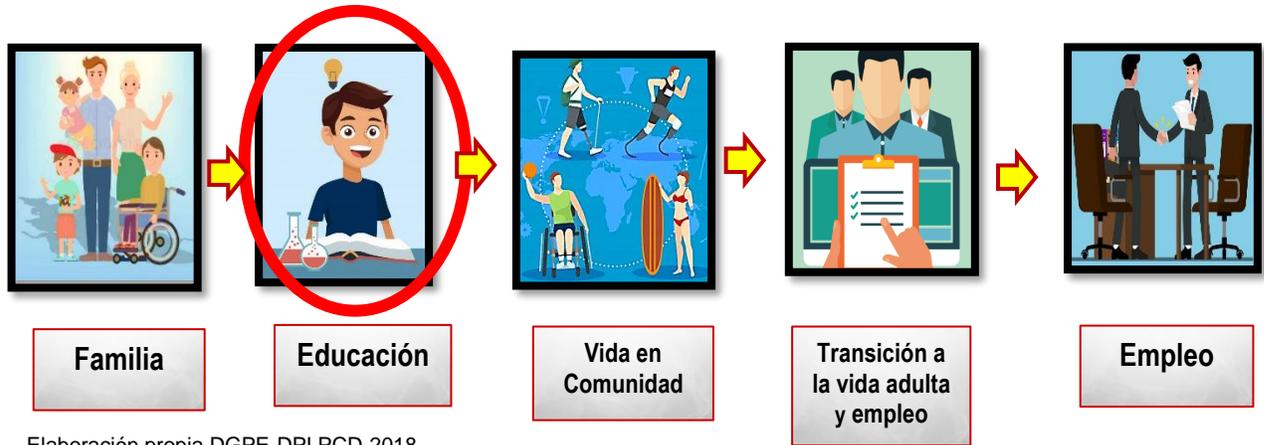


Elaboración propia DGPE-DPLPCD-2018

El gráfico anterior nos muestra la ruta que seguirá la persona con discapacidad intelectual y TEA antes de llegar a la búsqueda de su primer empleo y cómo la familia acompaña a lo largo de dicho camino.

Dicha “ruta” señala los principales factores que potencian la vida laboral de las personas con discapacidad: educación, vida en comunidad, transición a la vida adulta y empleo, los cuales presentaremos a continuación.

4.1 APOYOS DE LA FAMILIA EN LA EDUCACIÓN



El bajo índice de empleo de las personas con discapacidad y las dificultades para mantenerse o conservar su empleo, principalmente en el caso de aquellas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro – TEA, muchas veces derivan de la dificultad para mostrar un comportamiento adecuado en el entorno laboral y no de la ejecución de las tareas y funciones asignadas⁴.

Por ejemplo, durante la colocación en un puesto de trabajo, algunas situaciones que motivaron la pérdida del empleo de personas con discapacidad, fueron:

- ◆ Enamorarse de sus jefes,
- ◆ No aceptar los encargos o tareas encomendadas,
- ◆ Dificultades para manejar las bromas de algunos de sus compañeros,
- ◆ Dificultad para solicitar ayuda,
- ◆ Cumplir el horario establecido por el empleador, etc.

⁴ Ello derivado de nuestra experiencia, advertida en la ejecución del Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad Mental e Intelectual, mediante el Modelo Metodológico del Empleo con Apoyo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 235-2013-TR.

Siendo así, durante la etapa de formación (educación básica, inclusiva o especial), con el apoyo de la familia, es necesario que se vaya orientando hacia el mundo del trabajo. Es deseable que se brinde dicha orientación desde la escuela a partir de los 13 años de la persona con discapacidad intelectual y trastorno del espectro.

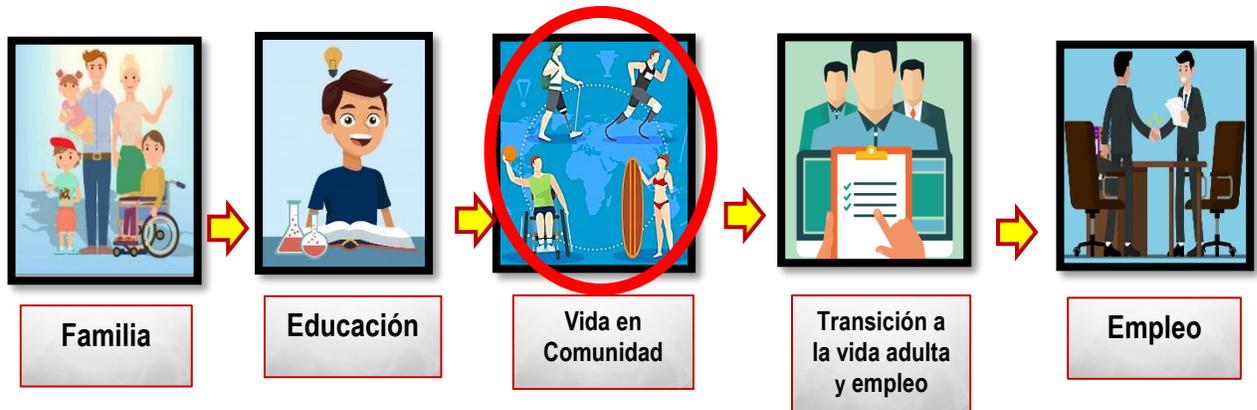
Cabe señalar que el aprendizaje de las competencias mínimas requeridas para desenvolverse en el entorno laboral deviene de un proceso en el cual participa la familia como reforzadoras de lo aprendido en la escuela.

A continuación, se señalan las competencias más importantes que pueden mejorar la empleabilidad, de tal manera que cumplan con los requisitos demandados por las empresas para un determinado puesto laboral:

ASPECTOS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD			
ASPECTOS PERSONALES	ASPECTOS COGNITIVOS	ASPECTOS PRE-LABORALES	ASPECTOS SOCIALES
Puntualidad	Atención selectiva	Motricidad fina	Usa fórmulas de cortesía
Da sus datos personales	Memoria a corto y mediano plazo	Motricidad gruesa	Distancia social adecuada
Describe lo que sucede	Capacidad de clasificar	Fuerza	Escucha activa
Quiere trabajar	Comprensión de instrucciones verbales	Ritmo	Petición de ayuda
Se disculpa cuando ha cometido una falta	Comprensión de instrucciones escritas	Resistencia a las tareas repetitivas	Control adecuado de su conducta
Usa diferentes canales para comunicarse	Flexibilidad y adaptación al cambio	Seguridad	Buena apariencia y autocuidado
Apariencia y autocuidado	Lectura	Aprendizaje de tareas	Buena aceptación de la autoridad
Movilidad en la comunidad	Escritura	Manejo y transporte de cargas	Buena actitud hacia el error

Elaboración: **Fundación Síndrome de Down Madrid. (2013)**

4.2 APOYOS DE LA FAMILIA EN LA VIDA EN COMUNIDAD



Elaboración propia DGPE-DPLPCD-2018

Una de las principales preocupaciones de las familias con hijos/as con discapacidad, sobre todo con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista, es que ellos puedan conseguir un trabajo. Sucede que en ocasiones las familias suelen proteger a sus hijos/as a tal punto que estos no tienen autonomía en sus actividades, lo cual dificulta el proceso de inserción y permanencia laboral.

La vida en comunidad es un factor que potencia la vida laboral de la persona con discapacidad. A mayores niveles de independencia y participación en la vida en la comunidad de la persona con discapacidad, en especial las personas con discapacidad intelectual y TEA, tendrá mayores oportunidades de lograr acceder y mantenerse en un puesto de trabajo.



Fuente: Imagen de internet



Fuente: Imagen de internet

¿Qué es formar parte activa de la sociedad?



Formar parte activa de la sociedad significa que:

- Vas a votar.
- Participas en tu barrio y en tu comunidad de vecinos.
- Perteneces a un grupo de deporte, cultura...
- Vas al cine y al teatro.

Fuente : PARTICIPA. Guía de participación de las Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.FEAPS.MADRID.2013

Se debe orientar a las familias a que motiven a sus hijos/as a participar en actividades de integración como: paseos, actividades deportivas y otros; además de cumplir las funciones laborales.

A continuación, presentamos los espacios en los cuales, la familia puede intervenir, a fin de mejorar la participación de la persona con discapacidad:

En el espacio personal y familiar



En el personal y familiar

Participar de la vida personal y familiar significa, que hay que escuchar las opiniones, deseos de tu hijo y respetarlo.

Que sienta que es un miembro más de la familia.

Adaptado de : PARTICIPA. Guía de participación de las Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.FEAPS.MADRID.2013

La familia, actor aliado en la inclusión de personas con discapacidad.
Con énfasis en discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista - TEA



Fuente: Imagen de internet



Fuente: Imagen de internet

En el espacio asociativo y en la sociedad



En la asociación

Adaptado de : PARTICIPA. Guía de participación de las Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.FEAPS.MADRID.2013

La PDI puede participar de su centro o asociación a la que asiste:

- ◆ Decidir los apoyos que necesita.
- ◆ Participar en reuniones sobre la planificación de sus objetivos.
- ◆ Colaborar en actividades y programas como voluntario.
- ◆ Estar presente en las asambleas y la toma de decisiones.



INFORME MUNDIAL SOBRE EL ARTÍCULO 19: EL DERECHO A VIVIR Y A SER INCLUIDO EN LA COMUNIDAD. Comunidades Inclusivas comunidades más fuertes. Inclusión internacional. 2012.pg.44.



En la sociedad

Participar en la sociedad significa:

- ✓ Votar y eligiendo en la política
- ✓ Acudir a las reuniones en la comunidad de vecinos o juntas vecinales
- ✓ Participar de otras asociaciones
- ✓ Acceder y disfrutar de la cultura , deporte con las mismas oportunidades que el resto de ciudadanos
- ✓ Acceder a los servicios públicos, cine, telefonía, clubs, conciertos etc

Adaptado de: PARTICIPA. Guía de participación de las Personas con discapacidad Intelectual o del desarrollo FEAPS. Madrid. 20013

Beneficios de la participación en la comunidad

- ◆ Permite desarrollar capacidades que tienen que ver con su autonomía.
- ◆ Mejora la autoestima y su autonomía personal.
- ◆ Favorece su inserción social.
- ◆ Amplia el uso de recursos comunitarios y su relación con los actores de la comunidad.
- ◆ Promueve los cambios sociales (actitudinales y estructurales) que fomentan y aseguran la participación de la totalidad de las personas con discapacidad.
- ◆ Mejora la calidad de vida, entendida como el bienestar multidimensional (físico, emocional, material, relaciones interpersonales, autodeterminación).



Las personas con discapacidad deben estar donde están las demás personas de su edad y gozar de los mismos derechos y deberes como ciudadanos.

4.3 APOYOS DE LA FAMILIA EN LA TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA



Muchas veces la sociedad tiene una percepción negativa y equívoca respecto a la productividad y competitividad en el mundo laboral de las personas con discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad intelectual y TEA, son percibidas como “niños eternos”, “personas que están en su propio mundo” o que “tienen que ser protegidas y asistidas”; situación que deber ir cambiando, con la participación activa de las familias.

Por ello, el acompañamiento de la familia en la etapa de educación y la vida en comunidad, fortalece la independencia y la autodeterminación de las personas con discapacidad, mejorando aspectos que demanda el mercado laboral.

Por ejemplo:



Esta trabajadora para ocupar ese puesto necesita poner en práctica habilidades sociales, tales como: trabajo en equipo, comunicación efectiva con el grupo, solicitud de ayuda cuando sea necesario, etc.

Fuente: Imagen de internet

El entorno laboral, brinda a la persona con discapacidad la oportunidad de poner en práctica las habilidades y capacidades adquiridas durante las etapas de educación y de vida en la comunidad.

Importancia del trabajo para las personas con discapacidad intelectual

- ◆ Tener un empleo constituye una importante vía de desarrollo personal y favorece la plena participación como ciudadano en nuestra sociedad.

Testimonios de trabajadores con discapacidad intelectual:

Ante la pregunta ¿Qué es el trabajo?:

“El trabajo es hacer las tareas que tienes la obligación de hacer. Es una manera de ganar dinero para vivir, ser útil a la sociedad y nos perfecciona”.

“Es ocupar mi tiempo haciendo algo para lo que me he preparado antes y además me dan un salario”.

“Es una actividad que hacemos para ganar dinero siendo responsables, serios y maduros”.

“El trabajo es un lugar donde tenemos que hacer caso a nuestros jefes y hacer las cosas que nos manden y desempeñar nuestras tareas bien porque por eso nos pagan un salario”.

(Fundación Down, 2013)



Fuente: Imagen de internet

- ◆ Las ventajas de contar con un empleo, para las personas con discapacidad, son muchas, entre las principales se encuentran:
 - El reconocimiento de la familia y amigos.
 - La mejor estructuración del tiempo.
 - La pertenencia a un grupo social.
 - El aumento en la cantidad de interacciones sociales.
 - El aporte a su independencia económica.
 - El desarrollo de una imagen más positiva y útil de uno mismo.

Testimonios de trabajadores con discapacidad intelectual:

Ante la pregunta ¿En qué has mejorado con tu trabajo?

“Trabajando he aprendido a ayudar y a tener más paciencia”

“Yo he aprendido a hablar con mucha gente y a corregir mis errores”

“Tengo más autonomía, he aprendido mucho, me siento querida por mis compañeros, cuido más mi aspecto físico”

“Ahora pienso antes de actuar, soy más responsable, más seria, más madura”

“He mejorado en respetar más a la gente y a estar más atenta. En mi imagen personal, en saludar a todos, en usar fórmulas de cortesía para relacionarme con la gente”

“Me siento más adulto y responsable, más autónomo y ahora se muchas más cosas”

“Soy más madura y puntual, responsable con mis tareas y funciones del trabajo. Soy más humilde”.

(Fundación Down, 2013)

Es importante que las familias de personas con discapacidad intelectual y trastorno espectro autista realicen las siguientes acciones:

- ◆ Facilitar la comprensión de ¿qué es el trabajo? y ¿cómo el trabajo puede beneficiarlos?,
- ◆ Brindar modelos de personas de su entorno que trabajan, especialmente para aquellas personas con discapacidad que nunca han realizado alguna actividad remunerada.
- ◆ Desarrollar una motivación positiva hacia el trabajo.

Áreas a tener en cuenta para la planificación de la transición de la educación (escuela) al empleo

En muchas ocasiones la pérdida del empleo, y por ende la inactividad laboral, deviene por la carencia de habilidades sociales y laborales. Por ello, es importante que las personas con discapacidad puedan contar con una formación que les permita desarrollarse en el mundo laboral.

Al respecto, Jordán y Verdugo (2013) desarrollan algunas de las áreas a tomar en consideración para la inserción laboral de las personas con discapacidad, principalmente de aquellas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista - TEA:

ÁREA	DESCRIPCIÓN
1. Empleo	El empleo como parte del proceso productivo debe ser la meta de los jóvenes desde la secundaria. Los estudiantes necesitan conocer lo que implica el trabajo, la relación entre la responsabilidad y la retribución, las reglas, las normas y cómo sus trabajos afectan a la comunidad.

ÁREA	DESCRIPCIÓN
2. Formación Laboral	La formación laboral, debe estar relacionada a los intereses de los estudiantes, debe incluir aspectos particulares como las habilidades sociales. Así como el desarrollo de prácticas y pasantías para que tengan experiencias directas en empleos de la comunidad. Es útil en jóvenes de 14-16 años.
3. Educación post secundaria	Los alumnos que no concluyeron la educación secundaria pueden culminar sus estudios en los Centros de adecuación básica alternativa (CEBAs), y también optar por estudiar carreras técnicas en Centros de educación técnico productivas (CETPROs), en institutos superiores tecnológicos.
4. Suficiencia económica	En esta área, resulta importante trabajar la habilidad: <i>“manejo del dinero”</i> desde edades tempranas; y, progresivamente desarrollar habilidades como: <i>“planificación del uso del sueldo”, “uso del cajero automático”, “uso de la tarjeta de crédito”, etc.</i>
5. Vida independiente	La vida independiente implica ser cada vez más autónomo; por lo que, es un área fundamental para la persona con discapacidad intelectual, en la edad adulta. Aquí se trabajan cuestiones como vida autónoma en el hogar, habilidades domésticas, ligado a la satisfacción en el hogar, esto es fundamental en la persona que en un futuro tendrá un empleo.
6. Relaciones Sociales:	<p>Las “habilidades sociales”, son conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria (Gutiérrez y Prieto, 2002); permitiendo la inclusión de la persona con discapacidad en el sistema educativo y laboral.</p> <p>Contar con sentimientos positivos hacia sí mismo; se siente bien con lo que y con quién le rodea; esto supone que tenga mejores resultados en lo que hace, que a su vez genera un círculo positivo que redundará en sus relaciones en los sistemas educativos y laborales.</p>

ÁREA	DESCRIPCIÓN
7. Ocio y tiempo libre	Los intereses del alumno son importantes, determinan muchas veces sus capacidades físicas e intelectuales. Para desarrollar actividades relacionadas con estos intereses debe identificarse con qué oportunidades cuenta en su hogar y en la comunidad. El ocio tiene que ser una actividad entretenida, no un trabajo, debe ser reforzante.
8. Salud y seguridad	Para el caso de las personas con discapacidad intelectual que padecen enfermedades crónicas, deben considerarse el diagnóstico, los medicamentos, los procedimientos específicos, aparatos de cuidado o higiene específica. Asimismo, debe considerarse que algunos tipos de trabajos pueden ser contraproducentes para su salud. Así como desarrollar acciones de prevención en riesgos psicosociales, abusos o maltratos físicos.
9. Autogestión	Esta área es muy importante porque la única forma de romper la dependencia y pasividad de las personas con discapacidad es desde la escuela, a través de la formación de valores y derechos para que puedan auto representarse, defenderse y no caer en casos de vulnerabilidad y abusos.



Fuente: Imagen de internet

4.4 APOYOS DE LA FAMILIA EN EL EMPLEO



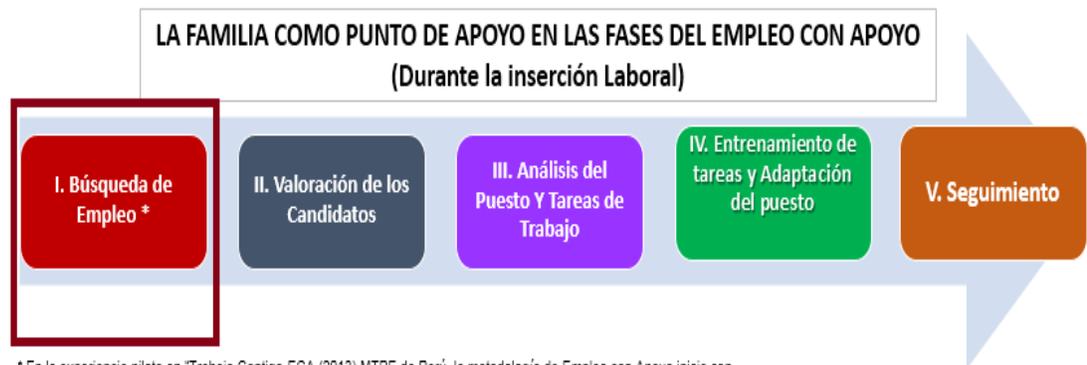
Antes de iniciar la búsqueda de empleo la familia debe evaluar si su hijo/a cuenta con las condiciones mínimas para que se convierta en un buscador de empleo activo. Existe una gran coincidencia y consenso respecto de algunos criterios o puntos de partida, para establecer dichas condiciones mínimas, tales como:

- ◆ Debe poder trabajar;
- ◆ Debe querer trabajar;
- ◆ Debe ser consciente de su condición de discapacidad;
- ◆ Debe aceptar el apoyo;
- ◆ Debe necesitar el apoyo, se tiene que prever que solo si cuenta con el apoyo del programa podrá conseguir y mantener el puesto de trabajo.

(Unión Europea, 2009).

V. LA FAMILIA COMO PUNTO DE APOYO EN LAS FASES DEL EMPLEO CON APOYO

5.1 FASE I: BÚSQUEDA DE EMPLEO



* En la experiencia piloto en "Trabajo Contigo-ECA (2013) MTPE de Perú, la metodología de Empleo con Apoyo inicia con la prospección y búsqueda de los puestos de trabajo antes que la valoración del postulante con discapacidad, como ocurre en la aplicación en otros países.

Elaboración propia, A.M. Gutiérrez M.(2014)

En esta fase:

- 1º Se analiza y valora las habilidades, competencias de sus hijos/as para obtener un puesto de trabajo de acuerdo a sus intereses.
- 2º Se realiza el registro en la bolsa de empleo, adjuntando documentos, tales como: documento nacional de identidad, certificado de discapacidad, currículum vitae, certificados de capacitaciones si las tuviere.
- 3º Se lleva a cabo una entrevista inicial de registro de datos y de evaluación del perfil básico de empleabilidad de su hijo/a.

Apoyo de la familia:

- ◆ Reforzar la búsqueda de empleo en casa, la familia acompaña a los hijos/as a visitar o acceder a las fuentes de información sobre ofertas de puestos de trabajos, revisando la página institucional del Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo, los portales como CompuTrabajo o similares, periódicos y otros servicios que permitan un acercamiento a la oferta de puesto de trabajo en el mercado laboral.

- ◆ Respetar los intereses y motivaciones de su hijo/a respecto a la elección de los puestos de trabajo.
- ◆ Identificar modelos adecuados para la inserción laboral, para lo cual se presenta ejemplos de familiares o de personas conocidas que trabajan; a fin de permitirle conocer respecto a los puestos que estos ocupan.
- ◆ Reforzar la importancia del trabajo y el por qué las personas trabajan, a fin que permita a las personas con discapacidad:

- ◆ Aprender nuevas habilidades
- ◆ Explorar intereses
- ◆ Conocer gente nueva
- ◆ Fomentar la autoconfianza en sus capacidades
- ◆ Contribuir en la comunidad
- ◆ Proveer y contribuir con la familia
- ◆ Aumentar la independencia
- ◆ Y otras razones más...



Fuente: Imagen de internet

PAUTAS

Cuando viajen en el bus o transporte propio, observe con su hijo/a las diferentes personas ocupando diferentes puestos de trabajo:

- + Persona que arregla los jardines.
- + Persona que surte de gasolina u otro combustible.
- + Persona que atiende en el supermercado.
- + Persona que dobla la ropa o repone en las tiendas por departamentos, etc.

5.2 FASE II: VALORACIÓN DE LOS CANDIDATOS



* En la experiencia piloto en "Trabajo Contigo-ECA (2013) MTPE de Perú, la metodología de Empleo con Apoyo inicia con la prospección y búsqueda de los puestos de trabajo antes que la valoración del postulante con discapacidad, como ocurre en la aplicación en otros países.

Elaboración propia, A.M. Gutiérrez M.(2014)

En esta fase:

- 1º Se lleva a cabo una entrevista inicial de registro de datos y de evaluación del perfil básico de empleabilidad de su hijo/a. Así mismo, se efectúa la evaluación del perfil de habilidades.
- 2º Emitidos los resultados de la evaluación de la Ficha del Perfil de Empleabilidad, el consultor de empleo señala a las personas con discapacidad las instrucciones para continuar el proceso de inserción laboral, pudiendo ser derivado a los servicios del Centro de Empleo o de la comunidad.

Apoyo de la familia:

- ♦ Promover la autonomía de su hijo/a, durante las entrevistas quien responde las preguntas es su hijo/a, solamente en caso no recuerde algún dato requerido el postulante podrá solicitarlo al familiar.

- ◆ Evitar responder en lugar de su hijo/a, ya que probablemente en la etapa de selección, entrevista no podrá ser acompañado/a, debiendo el postulante asistir solo/a.
- ◆ Mostrar respeto ante las motivaciones e intereses de sus hijos/as con relación al empleo. Es importante que su hijo/a pueda identificar cuáles son sus preferencias e intereses que le permitan realizar la búsqueda de un puesto acorde a sus requerimientos.
- ◆ Asistir con actitud positiva a las entrevistas convocadas por el servicio del Centro de Empleo, en ocasiones las entrevistas demoran, pero son necesarias para conocer lo mejor posible a su hijo/a y determinar correctamente el perfil de habilidades y el perfil de empleabilidad, a fin de determinar correctamente el servicio que requerirá para su inserción laboral.
- ◆ Facilitar la independencia para la toma de decisiones de su hija/o, sin anteponer los intereses familiares.
- ◆ Reforzar en casa los hábitos y conocimientos adquiridos por su hijo/a durante la formación pre - laboral, los cuales le permiten ser un buen candidato a ocupar el puesto de trabajo ofertado.

PAUTAS

Para que el postulante pueda actuar con autonomía:

- ✚ Practicar en casa las respuestas de las preguntas efectuadas en el servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo como por ejemplo los datos personales. Si el postulante tiene dificultad en la comunicación verbal escribir dichos datos en tarjetas, de tal manera que si le preguntan o deba de llenar un formulario pueda absolverlo.
- ✚ Los datos personales más solicitados son: nombres y apellidos completos, fecha de nacimiento, edad, lugar de nacimiento, dirección, nombre de los padres y en qué trabajan, con quién vive en su casa.
- ✚ Motivar a su hijo/a asistir a la entrevista llevando sus documentos y currículum vitae (CV), cuidando que los mismos no se manchen o arruguen.
- ✚ Averiguar en el centro de empleo sobre los talleres ofrecidos referidos a: ¿cómo elaborar un C.V.? o ¿cómo identificar las capacidades para el empleo?, para que su hijo/a pueda asistir.

5.3 FASE III: ANÁLISIS DEL PUESTO Y TAREAS DEL TRABAJO



* En la experiencia piloto en "Trabajo Contigo-ECA (2013) MTPE de Perú, la metodología de Empleo con Apoyo inicia con la prospección y búsqueda de los puestos de trabajo antes que la valoración del postulante con discapacidad, como ocurre en la aplicación en otros países.

Elaboración propia, A.M. Gutiérrez M.(2014)

En esta fase:

- 1º Se analiza el perfil del puesto vacante (características y tareas) a fin de comprobar si hay algún candidato en el servicio de Bolsa de Empleo, que pueda postular y realizar las tareas determinadas del análisis.
- 2º Se selecciona al candidato que más se ajusta al perfil del puesto vacante que ha sido requerido por la empresa.
- 3º Se identifican las necesidades de apoyo para el empleo que requiere la persona en función a las tareas establecidas en el perfil del puesto de trabajo.
- 4º Se elabora el plan de apoyo individualizado, luego de identificar las necesidades de apoyo de la persona.

Apoyo de la familia:

- ♦ Alentar a que su hijo/a participe del proceso de selección. No desanimarse en caso no haya sido seleccionado y esperar hasta que llegue una nueva oportunidad.

Detalle de las habilidades necesarias que deberá tener la persona que ocupe el puesto de Auxiliar de Oficina:

- ✓ En **aspectos cognitivos**: se requiere que la persona tenga: Muy buena memoria, muy buena comprensión escrita, alta capacidad numérica, alto nivel lector-escritor; y,
- ✓ En **aspectos sociales**: se requiere que la persona tenga: Buen nivel en uso de fórmulas de cortesía, muy buena capacidad de comunicación, actitud positiva ante el error, y excelente control de su conducta.

(Fundación Down, 2013)

Para este ejemplo práctico en el proceso de selección, se elegirá a los candidatos que cuenten con las capacidades y habilidades que se ajusten lo más posible a las exigencias del puesto.

5.4 FASE IV: ENTRENAMIENTO DE TAREAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO



* En la experiencia piloto en "Trabajo Contigo-ECA (2013) MTPE de Perú, la metodología de Empleo con Apoyo inicia con la prospección y búsqueda de los puestos de trabajo antes que la valoración del postulante con discapacidad, como ocurre en la aplicación en otros países.

Elaboración propia, A.M. Gutiérrez M.(2014)

En esta fase:

- 1º Se entrena al nuevo trabajador con discapacidad en la adquisición de habilidades requeridas para el puesto de trabajo y en habilidades sociales y laborales.
- 2º Se adaptan los espacios del lugar donde desempeñará las tareas el nuevo trabajador con discapacidad así como las herramientas que utilizará.
- 3º El preparador laboral estructura las tareas del puesto y promueve la activación de los apoyos naturales en la empresa para el nuevo trabajador con discapacidad.



Fuente: Imagen de Internet

Apoyo de la familia:

- ◆ Evitar posturas de sobreprotección.
- ◆ Mantener una comunicación fluida con el preparador laboral para facilitar el proceso de aprendizaje de las tareas del puesto.
- ◆ Transmitir confianza en referencia a la realización de las tareas asignadas para el puesto de trabajo en la empresa.
- ◆ Trabajar en equipo con el preparador laboral para reforzar conductas positivas en el centro de trabajo, eliminando las conductas no adecuadas

PAUTAS

- ✚ Orientar a su hijo/a sobre hábitos de vida saludable: alimentarse bien, dormir a horas apropiadas, descansar los fines de semana, asistir a lugares de ocio y tiempo libre para evitar el estrés, esto permitirá mantener un buen rendimiento en la empresa.
- ✚ Su hijo/a debe preguntar al preparador laboral, en caso tenga alguna duda, sobre las tareas asignadas al puesto de trabajo.
- ✚ Mantener comunicación con su hijo/a, durante el período inicial en la empresa, respecto a cómo le está yendo y alentarlos para que continúen.

5.5 FASE V: SEGUIMIENTO

LA FAMILIA COMO PUNTO DE APOYO EN LAS FASES DEL EMPLEO CON APOYO (Durante la inserción Laboral)



* En la experiencia piloto en "Trabajo Contigo-ECA (2013) MTPE de Perú, la metodología de Empleo con Apoyo inicia con la prospección y búsqueda de los puestos de trabajo antes que la valoración del postulante con discapacidad, como ocurre en la aplicación en otros países.

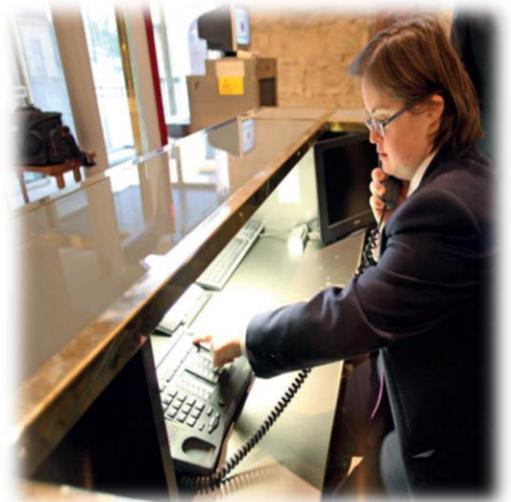
Elaboración propia, A.M. Gutiérrez M.(2014)

En esta fase:

- 1º Se monitorea el rendimiento y la calidad del trabajo realizado por el trabajador en su puesto de trabajo.
- 2º Se reduce progresivamente la intensidad de los apoyos.
- 3º Se realiza una autoevaluación del puesto de trabajo.
- 4º Se evalúa la satisfacción de parte de los jefes, compañeros y del propio trabajador con relación a la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

Apoyo de la familia:

- ♦ Aportar información que sea valiosa para la valoración del proceso de inserción laboral de su hijo/a.
- ♦ Apoyar a su hijo/a, alentándole a participar en acciones de formación continua.



Fuente: Imagen de Internet

VI. ANEXOS

A) Preguntas frecuentes de las familias, según las fases del Empleo con Apoyo:

Fase I: Búsqueda de Empleo

Si mi hijo/a tiene algún problema en el trabajo ¿a quién podemos acudir?

Primero acudir al área que determina el empleador y recurren la mayoría de los trabajadores ante algún problema o recurrir al preparador laboral, tutor o al encargado de la empresa.

¿En caso mi hijo/a se encuentre mal de salud puede quedarse en casa?

Previamente consulte en la empresa en la cual labora su hijo/a, sobre el procedimiento habitual que sigue los trabajadores cuando por motivo de enfermedad no pueden asistir al centro de labores.

Cada empresa tiene su procedimiento estandarizado algunas personas llaman por teléfono a bienestar social y después justifican con un descanso médico, otras tienen un departamento médico donde hay que asistir y de ser necesario lo derivan a un centro médico.

Fase II: valoración de los candidatos/as

¿Mi hijo/a tiene que asistir a formación antes de ingresar a trabajar?

No es obligatorio. La metodología del Empleo con Apoyo contempla capacitación en el lugar de trabajo. Sin embargo, la experiencia nos ha demostrado que resulta favorable pasar por un periodo de formación en la que aprenda las habilidades que posibiliten la inserción con éxito en un

puesto antes de comenzar cualquier trabajo. El período de formación dependerá de las necesidades y características particulares de su hijo/a.

¿Por qué se realizan evaluaciones en el proceso de selección?

Las evaluaciones sirven para valorar y conocer las habilidades y competencias de su hijo/a, así como para observar su conducta. Las sesiones de evaluación pueden ser hasta tres (3) veces. Es importante animar a su hijo/a asistir en la hora programada para la sesión.

¿Luego de la evaluación inmediatamente mi hijo/a podrá empezar a trabajar?

Cuando su hijo/a haya superado los objetivos mínimos de la evaluación o de los talleres de formación y se encuentre un perfil que calce con sus capacidades se le comunicará.

Fase III: Análisis del puesto y tareas de trabajo

¿Puede mi hijo/a ocupar un puesto distinto al de operario de producción, como apoyo para que trabaje en un banco?

Con la información obtenida en la Fase II: valoración de los candidatos, se evaluó las capacidades de su hijo/a y en la Fase III: Análisis del puesto y tareas de trabajo, se estableció las exigencias y demandas del puesto de trabajo, se busca el puesto en el cual su hijo/a se desempeñará adecuadamente. De tal manera se pueda evitar que se frustre ocupando un puesto cuyas exigencias no pueda alcanzar.

¿Mi hijo/a va a tener alguna atención especial por parte de los compañeros y/o jefe?

No, su hijo/a será un trabajador más en la empresa, tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores. Es importante que

desde casa lo apoyen para que su conducta sea lo más acorde a cualquier trabajador típico de la empresa.

¿Se asignará a una persona para supervisar permanentemente a mi hijo/a cuando empiece a trabajar?

En un primer momento su hijo/a estará acompañado del preparador laboral durante toda su jornada laboral con la finalidad de facilitar el proceso de adaptación de su hijo/a en la empresa. Después, a medida que su hijo/a vaya realizando las tareas de su puesto de forma autónoma se le irá retirando el apoyo externo que brinda el preparador laboral y su hijo/a se quedará trabajando con los apoyos naturales ya existentes o implementados en la empresa.

¿Puede mi hijo/a tener descanso vacacional en el mes de diciembre, fecha en la que siempre salimos de viaje?

Su hijo/a tendrá los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador de la empresa, por lo tanto, tendrá derecho a las vacaciones en la fecha que se acuerde con su empleador. En algunas empresas el trabajador elige con anticipación en que mes desea salir de vacaciones en otras dependerá de sus procedimientos internos.

¿Puedo acompañar a mi hijo/a todos los días a la empresa y esperarlo a la salida de la empresa?

No es apropiado. Tenga en cuenta que ninguno de los compañeros de trabajo de su hijo/a es acompañado por sus padres al centro de trabajo, de preferencia no promover que existan diferencias mínimas entre su hijo/a y sus compañeros.

¿Puede mi hijo/a llevar su lonchera para comerlo a media mañana?

Debe considerar los horarios de pausas de trabajo y de almuerzo señalados por el empleador. Si la empresa no establece una pausa oficial de descanso

para comer alimentos, su hijo debe respetar el horario establecido por el empleador. En tal sentido, procure que su hijo/a tome un buen desayuno para que no tenga hambre en un horario distinto al señalado para la comida de alimentos.

Fase IV Entrenamiento de tareas y adaptación del puesto

¿Se puede llamar a la empresa si mi hijo/a necesita alguna información?

No sería acertado. Su hijo/a es el trabajador de la empresa le corresponde a él mismo solicitar información respecto a su trabajo.

¿Pueden despedir a mi hijo/a si no desarrolla las tareas del puesto de trabajo?

Definitivamente sí. Su hijo/a tiene las mismas obligaciones que cualquier trabajador de la empresa.

B) Preguntas frecuentes sobre discapacidad intelectual

¿Es la discapacidad intelectual lo mismo que *retraso mental*? ¿Por qué algunos programas y reglamentos aún dicen que es retraso mental?

No. El retraso mental evalúa únicamente a la persona por su coeficiente intelectual y la discapacidad intelectual además de eso mide otras variables adaptativas. En el pasado se acostumbraba a utilizar el término “retraso mental”, a pesar de ser peyorativo y limitante.

¿Es la discapacidad intelectual igual que discapacidades *del desarrollo*?

"Discapacidades del Desarrollo" es un término genérico que incluye discapacidad intelectual pero también incluye otras discapacidades que son evidentes en la infancia.

Las discapacidades del desarrollo, como por ejemplo la parálisis cerebral pueden ser cognitivas y física. Al igual que la discapacidad intelectual aparecen antes de los 18 años y suelen durar toda la vida. Algunas personas pueden tener una condición que incluye una discapacidad física e intelectual, por ejemplo, el síndrome de Down o el síndrome de alcoholismo fetal.

¿La discapacidad intelectual es determinada por sólo un test de inteligencia?

No. Hay tres criterios principales para diagnosticar la discapacidad intelectual:

- i)* Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual,
- ii)* Limitaciones significativas en la conducta adaptativa; y,
- iii)* La aparición antes de la edad de 18 años.

En la definición y evaluación de la discapacidad intelectual, AAIDD⁵ precisa que además del funcionamiento intelectual y conducta adaptativa, los profesionales deben tener en cuenta factores tales como:

- ◆ El entorno comunitario, la cultura de la persona y la diversidad lingüística.
- ◆ Las diferencias culturales en la forma de comportarse y comunicarse.

¿Qué causa la discapacidad intelectual?

Hay una serie de causas, la principal se centra en los tipos de factores de riesgo a la que estuvo expuesta la persona al momento de su nacimiento (prenatal, perinatal y postnatal) u otros factores durante su desarrollo, (sociales, de comportamiento y educación).

⁵ AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

¿Es la discapacidad intelectual igual que la discapacidad mental?

No, Cabe precisar que no se debe confundir los problemas de salud mental con los de la discapacidad intelectual. Los problemas de salud mental, enfermedad mental, psicosocial o problemas psiquiátricos (se denominan de muchas maneras) están relacionados con problemas emocionales o conductuales, pero no con un bajo funcionamiento intelectual. Un bajo funcionamiento intelectual no tiene por qué asociarse a problemas emocionales conductuales, pese a poder coexistir son dos condiciones que requieren de tipos muy distintos de intervenciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- **AAIDD (2016).** *Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y Sistemas de Apoyo Social.* Madrid: Alianza Editorial
- **Autism Speaks (2013).** *Ciencia y servicios para la familia: Manual de la Primera Preocupación a la Acción.* España.
- **EUSE (2014).** *Guía Práctica: Cualidades de un buen preparador laboral.* Pág. 124. Parte de la Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo. European Union of Supported Employment. Recuperado en:
<http://www.empleoconapoyo.org/aese/Caja%20de%20Herramientas%20para%20la%20diversidad.pdf>
- **FEAPS (s/f).** *Planificación Centrada en la Persona.* Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para personas con discapacidad intelectual.2007. Disponible en:
 - o <http://es.slideshare.net/vanessablue/planificacion-persona>
- **FUNDACIÓN ASEMCO (s/f).** *Manual del diagnóstico de los trastornos mentales, respecto a la denominación de Trastorno del Espectro Autista.* Asociación Estadounidense de Psiquiatría. Argentina
- **FUNDACIÓN DOWN (2016).** Empleo con apoyo: Modelo de intervención DOWN: España
- **Fundación Síndrome de Down Madrid. (2013)** *Curso de Empleo con Apoyo* [Material del curso]. Parte del III Congreso Internacional de Síndrome de Down Ponencia del 05 de septiembre del 2013 de Begoña Escobar. España.

- **FUNDACIÓN PARDO VALCÁRCEL (2011).** *Guía práctica. Discapacidad intelectual y Salud Mental.* 2da edición. España.
- **FUNDACIÓN ADAPTA** *Miradas de Apoyo: Un concepto de la planificación centrada en la persona.* España. Disponible en:
<http://es.scribd.com/doc/16952537/Miradas-de-apoyo-www-miradasdeapoyo-org-Un-concepto-de-Planificacion-Centrada-en-la-Persona-para-el-siglo-XXI>
- **FUNDACIÓN MAPFRE (2013)** *Guía de Empleo con Apoyo para familias con hijos trabajadores.* Disponible en:
http://www.sindromedown.net/adjuntos/cPublicaciones/65L_guiade.pdf
- **INCLUSIÓN INTERNATIONAL (2014).** *Informe Mundial sobre el derecho a decidir.* Disponible en: <http://inclusion-international.org/wp-content/uploads/2014/07/INDEPENDIENTE-PERO-NO-SOLO-web.pdf>
- **INCLUSIÓN INTERNATIONAL (2012)** *Comunidades inclusivas. Informe Mundial sobre el artículo 19.* El derecho a vivir y a ser incluidos en la comunidad.
- **INCLUSIÓN INTERNATIONAL (2009).** *Mejor Educación para todos.* Informe mundial sobre el derecho a la educación.
- **INEI (2012)** *La Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad.* ENEDIS. Disponible en:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=94&tip=9>

- **IDEHPUPC (2013)** Cartilla para docentes que tengan a cargo estudiantes con discapacidad, Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP. Disponible en:
 - o <http://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04205027/cartilla-docentes-discapacidad.pdf>

- **Jordán De Urríes, F.B y Verdugo, M.A (2013)**. *Transición a la vida adulta*. En M. A Verdugo y R.L Schalock. Discapacidad e inclusión: Manual para la docencia (pp. 359-378). Salamanca: Amaru.

- **Jordán De Urríes, F.B y Verdugo, M.A (2014)**. *Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad*. *Revista del Ministerio de Empleo y seguridad social*. Serie economía y Sociología, N° 111, p 63-76.

- **Ley N° 29973**. *Diario El Peruano*, Lima Perú, 24 de diciembre de 2012.

- **MTPE (2012)**: Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Disponible en: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=94&tip=9>

- **NOTICIAS FÁCIL**. Portal de noticias y recursos en lectura fácil. Disponible en: <http://www.noticiasfacil.es/ES/QueEsLecturaFacil/Paginas/default.aspx>

- **OPS-OMS (2004)** *Declaración de Montreal sobre la discapacidad intelectual*. Disponible en:

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/declaraciones%20manifestos/Decl%20Montreal.pdf

- **UNIÓN EUROPEA (2009)** *El Empleo con Apoyo en Cataluña. Protocolo Marco*. España. Disponible en:
<https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25211/EI%20Empleo%20con%20Apoyo%20en%20Cataluna.pdf>
- **Wehmeyer (2008)**. *El constructo de la Discapacidad Intelectual y su relación con el funcionamiento humano*. Sigo Cero: España.