

# Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad

DICIEMBRE 2016

**ALFONSO FERNANDO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**JAIME LUIS OBREROS CHARÚN**

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

**YOLANDA BERTHA ERAZO FLORES**

Directora General de Promoción del Empleo

**MANUEL FELIPE CELI ATO**

Director de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

**EQUIPO TÉCNICO**

Elaboración: Ana María Gutiérrez Melgarejo

Revisión : Yolanda Bertha Erazo Flores



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

**APRUEBAN INSTRUMENTOS TÉCNICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL CENTRO DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD**

Lima, 30 DIC. 2016 **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 04-2016-MTPE/3/17**

**VISTOS:**

El Oficio N° 004-2016-MTPE/3/17.4 y el Informe Técnico N° 01-2016-MTPE/AMGM de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, según el artículo 48 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo;

Que, según el artículo 47 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia;

Que, según el literal c) del artículo 64° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General de Promoción del Empleo tiene como función específica aprobar lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en diversas materias, entre ellas, la promoción laboral para personas con discapacidad;

Que, según el literal g) del artículo 66° del precitado cuerpo normativo, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad tiene como función específica elaborar instrumentos técnicos de gestión en materia de promoción del empleo de las personas con discapacidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR se aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", que tiene entre sus objetivos generales incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios del Centro de Empleo incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad;

Que, asimismo los numerales 5.1.1.3 y 5.1.2.3 de la precitada Directiva General señalan que los instrumentos técnicos necesarios para la implementación y prestación de servicios del centro de empleo con perspectiva de discapacidad serán los aprobados por la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano de línea responsable de elaborar los instrumentos técnicos, así como





**"Decreto de las Personas con Discapacidad en el Perú"**  
**"Vfo de la Consolidación del MIE en Grau"**

indicadores y formatos necesarios para la implementación y prestación de servicios de empleo a las personas con discapacidad a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad;

Que, mediante los documentos citados en los vistos, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad presenta los instrumentos técnicos; en ese sentido, resulta conveniente aprobar instrumentos técnicos que optimizar la eficacia de la prestación de los servicios del centro de empleo, así como garantizar las personas con discapacidad para adquieran las competencias que los haga más empleables;

Con la visación del Director de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 7.5 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/G/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, y el ítem c) del artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar los instrumentos técnicos, y que en anexos adjuntamos forman parte integrante de la presente Resolución Directoral:

**Anexo 1:** Guía básica para la organización y desarrollo de charlas y talleres de sensibilización de entornos laborales sobre Discapacidad.

**Anexo 2:** Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de Personas con Discapacidad – Promoviendo la sostenibilidad en el empleo para Personas con Discapacidad.

**Anexo 3:** Guía básica para el seguimiento a la colocación de las Personas con Discapacidad. Promoviendo la sostenibilidad en el empleo de las Personas con Discapacidad.

**Anexo 4:** Guía de orientación: Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a Personas con Discapacidad. Introducción a las pautas y estándares de enfoque del Diseño Universal Aprendizaje (DUA).

**Anexo 5:** Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a Personas con Discapacidad.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad la comunicación a los órganos que correspondan, sobre los instrumentos técnicos aprobados en el artículo 1 de la presente resolución, así como las acciones de difusión, capacitación y seguimiento para su aplicación.

**Regístrese y comuníquese.**



**YOLANDA BERTHA GRAZO FLORES**  
 Directora General de Promoción del Empleo  
 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## ÍNDICE

### I. Acerca del Manual

- 1.1 Objeto
- 1.2 Destinatarios
- 1.3 Base legal
- 1.4 Utilidad
- 1.5 Reflexión

### II. Conceptos básicos

- 2.1 Barreras
- 2.2 Accesibilidad
- 2.3 Diseño para todos
- 2.4 Diseño Universal para el Aprendizaje-DUA
- 2.5 De las pautas mínimas a los estándares

### III. Pautas metodológicas para la verificación

#### 3.1 Fase I: Difusión e información

- Paso 1 Difusión
- Paso 2 Designación del representante de la Entidad de Capacitación
- Paso 3 Autoevaluación
- Paso 4 Declaración de cumplimiento

#### 3.2 Fase II: Verificación del cumplimiento

- Paso 1 Programación de la visita
- Paso 2 Preparación de los instrumentos necesarios
- Paso 3 Ejecución de la visita de verificación
- Paso 4 Reunión de cierre
- Paso 5 Informe y perfil de verificación

### IV. Recursos

- 4.1 Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad
- 4.2 Consideraciones para la aplicación de la Ficha
- 4.3 Perfil e informe de evaluación

### Referencias bibliográficas

## **I. ACERCA DEL MANUAL**

El presente Manual ha sido elaborado en el marco del Programa Presupuestal “Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral-PROEMPLEO”, que prevé la elaboración de instrumentos técnicos normativos en materia de empleo. Contiene las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad, tales como los Programas Nacionales de Empleo, denominados “Jóvenes Productivos” e “Impulsa Perú” o los que hagan sus veces.

Este Manual desarrolla los conceptos básicos para comprender el proceder de la verificación de las pautas mínimas de accesibilidad del servicio de capacitación brindado a las personas con discapacidad; pautas metodológicas para la verificación; así como los recursos que permitan verificar las condiciones adecuadas en las que se realizan las actividades del servicio de capacitación laboral, brindado a las personas con discapacidad.

Cabe precisar que estas “pautas mínimas” se han considerado en base al estudio denominado: “Identificación de mecanismos pertinentes para la capacitación laboral de personas con discapacidad”, realizado por la consultora Innovación y Desarrollo Latinoamérica, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2014.

Este Manual complementa la “Guía de orientación: Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindada a personas con discapacidad”, aprobada por Resolución Directoral N° 006-2015-MTPE/3/17.

## **1.1 Objeto**

Brindar herramientas a los profesionales vinculados a la promoción del empleo del Centro de Empleo y a los Programas Promotores de Empleo, para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad de los servicios de capacitación laboral para personas con discapacidad.

Con el uso de este Manual, se pretende que los servicios de capacitación laboral reconozcan si sus servicios son o no accesibles. Luego de conocer el nivel de accesibilidad, el Programa Promotor de Empleo o el Centro de Empleo, brindarán recomendaciones y orientaciones a las Entidades de Capacitación para mejorar sus condiciones de accesibilidad.

## **1.2 Destinatarios**

Este Manual se dirige principalmente a los profesionales vinculados a la promoción del empleo, quienes a través de los Programas Promotores de Empleo, ejecutan acciones de capacitación laboral para personas con discapacidad.

## **1.3 Base legal**

- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

## **1.4 Utilidad**

Permite que los Programas Promotores de Empleo, puedan identificar las entidades de capacitación más idóneas para brindar cursos de capacitación a personas con discapacidad. Aquéllas que cumplan con las pautas mínimas de accesibilidad, contribuirán a brindar un servicio eficiente en la mejora de la empleabilidad y en la posterior inserción laboral de las personas con discapacidad.

## **1.5 Reflexión**

Estimado profesional vinculado a la promoción del empleo:

Al leer este Manual te preguntará ¿Por qué estamos aquí? ¿Qué significa la accesibilidad de los servicios de capacitación laboral? ¿Para qué sirve la accesibilidad del servicio de capacitación laboral? ¿Esta capacitación es inaccesible? ¿Qué estamos logrando con la capacitación a personas con discapacidad? ¿Qué queremos lograr cuando la persona con discapacidad asiste a los cursos?.

Las respuestas a las preguntas antes planteadas, serían las siguientes:

- Buscamos que las personas con discapacidad, mejoren su empleabilidad, adquieran y/o incrementen sus habilidades técnicas y blandas para incrementar las oportunidades para encontrar y mantener un puesto de trabajo.
- Para conseguirlo, el alumno alcanza primero los objetivos del curso, los cuales se encuentran en sintonía con la demanda laboral. Por ejemplo, si la empresa necesita un operario de costura para confeccionar polos deportivos, entonces el alumno debe aprender lo necesario para cumplir las tareas de confección de polos deportivos y de este modo cumplir con las exigencias del puesto.
- Es preciso velar por el cumplimiento efectivo de las pautas mínimas para la accesibilidad, y así garantizar el éxito de la capacitación laboral.
- Cuando nos referimos a la accesibilidad, se considera tanto a la física urbanística (acceso al edificio, interior, aula, etc.) como a la información a brindarse, contenidos del curso, entre otros.

## **II. CONCEPTOS BÁSICOS**

Para la aplicación del presente Manual, es necesario conocer previamente conceptos claves que guiarán nuestro proceder en la verificación de las pautas mínimas de accesibilidad del servicio de capacitación laboral brindado a personas con discapacidad<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Los principios y conceptos claves para las pautas de accesibilidad a los servicios de capacitación se tocan ampliamente en la “Guía de orientación: Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad”.

## 2.1 Barreras

Son aquellas trabas u obstáculos físicos o actitudinales que impiden el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás (Organización Internacional del Trabajo-OIT; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 2015)<sup>2</sup>.

El presente Manual considera las “barreras” como aquellas que existen en el entorno, mas no aquellas propias de la persona con discapacidad; por tanto, es preciso entrenarnos en agudizar los sentidos y adquirir competencias para **identificar las barreras**, lo que significa poner en práctica un **enfoque sobre la discapacidad** centrada en los obstáculos a los que las personas con discapacidad pueden enfrentar en la interacción con su entorno.

A manera de ejemplos:

1. Si durante el descanso, los alumnos de los cursos de capacitación decidieran acudir a la cafetería, pero la Entidad de Capacitación no dispone de ascensor; ello constituye un obstáculo para usuarios con silla de ruedas o con productos de apoyo como bastones.

La barrera del entorno, en interacción con la persona con discapacidad, significa una restricción en la participación, una barrera física que impide la participación plena en el curso de capacitación, restringiendo su margen de ocio durante el tiempo libre, lo cual podría impactar en su concentración e inclusive en su aprendizaje durante el curso.

2. Si el profesor manifiesta que las personas con discapacidad no aprenden igual o no entienden como el resto de los alumnos, incurren en actitudes o creencias sobre las personas con discapacidad; acción que constituye una **barrera para su aprendizaje**, debido a que el profesor determina la falta de comprensión de las personas con discapacidad sin considerar las barreras de su entorno.

Ahora bien, por el contrario, las **acciones positivas de accesibilidad** son las prácticas metodológicas basadas en un diseño universal y en recursos didácticos accesibles, tales como:

- Leer en voz alta la información principal que aparece en las dispositivas o en la pizarra, a fin de garantizar que la comunicación

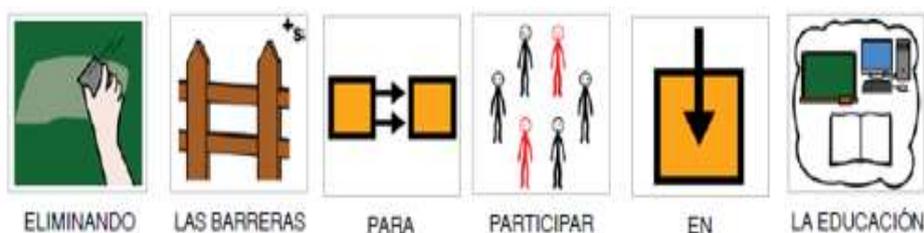
---

<sup>2</sup> Caja de Herramientas: Redes locales de Intermediación de Empleo para personas con discapacidad. OIT. Costa Rica.

llegue al estudiante, incluyendo a las personas con discapacidad visual;

- Desarrollar una estructura clara y sencilla de cada clase; y,
- Proporcionar la información de la clase, en múltiples formatos, oral, mapas conceptuales, gráficos con pictogramas, etc.

En la figura se observa pictogramas que representan la frase: "eliminando las barreras para participar en la educación".



Fuente (CEAPAT-IMSERSO,2010)

## 2.2 Accesibilidad

Para que todos los alumnos con discapacidad puedan desenvolverse en un entorno **sin barreras**, que les permita acceder a la información y contenidos del curso, los responsables del servicio de capacitación, pueden observar el principio y derecho de **accesibilidad**, disponiendo las siguientes acciones, que como ejemplos, se mencionan sobre la aplicación del principio de accesibilidad en el servicio de capacitación laboral:

- Dotar de señalización en braille;
- Formatos de fácil lectura;
- Uso de pictogramas;
- Ofrecer formas de apoyo humanas, como un intérprete en lengua de señas; y,
- Facilitar los accesos a las instalaciones del edificio.

**RECORDANDO...** 

La **Accesibilidad** se fundamenta en la **eliminación de barreras** que impiden el disfrute efectivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y que éstas puedan vivir en forma independiente, participando **plenamente en todos los aspectos de la vida**. Incluye el acceso al entorno físico, el transporte, la información, la comunicación, los servicios públicos. (OACDH, 2014).



**ACCESIBLE;**  
Imagen Pictograma  
CEAPAT-IMSERSO (2010)

## 2.3 Diseño para Todos

Es una estrategia que tiene como objetivo diseñar productos y servicios que pueden ser utilizados por el mayor número posible de personas, considerando que existe una amplia variedad de habilidades humanas y no una habilidad media, sin necesidad de llevar a cabo una adaptación o diseño especializado, simplificando la vida de todas las personas, con independencia de su edad, talla o capacidad, según Ekberg J. (2000), citado en Fundación ONCE (2011).

Cuando no se ha previsto el diseño para todos o éste no responde a las necesidades individuales de alguna persona con discapacidad, se debe realizar adaptaciones o ajustes razonables.

A manera de ejemplo:

- Si el docente diseña un nuevo material multimedia (video), puede considerar incluir subtítulos, auto descripción, traducción en lengua de señas, usar un lenguaje sencillo y de fácil lectura, para lograr que una mayor cantidad de alumnos acceda a la información del video.



**TEN EN CUENTA...**

El diseño para todos, favorece a la sociedad en su conjunto; no solo a las personas con discapacidad.

**“Lo que es bueno para las personas con discapacidad, es bueno para todos”.**

Por ejemplo, una persona que se distrae mucho en clase, puede beneficiarse de los subtítulos, pictogramas, imágenes, al igual que una con discapacidad auditiva o intelectual.

Diversas formas de aprender responden a la diversidad de la naturaleza humana. Mientras el alumno tiene más herramientas a disposición, más efectivo puede resultar el proceso de aprendizaje.

Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

## 2.4 Diseño Universal para el Aprendizaje – DUA

Los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje, aportan gran valor al servicio de capacitación laboral brindado a personas con discapacidad,

**garantizando** la accesibilidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los cursos para todos los alumnos con diferentes tipos de discapacidad. La progresiva implementación y cumplimiento de las pautas, supone una disminución de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad.

Los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje, conciben que todos los alumnos son diferentes en la forma como perciben y comprenden la información que se les presenta en el proceso educativo (Alba, C; Sánchez, J.; Zubillaga, A.).

<b>¿Cuáles son los principios básicos que guían el Diseño Universal del Aprendizaje –DUA?</b>		
<b>Principio I</b> Proporcionar múltiples formas de representación.	<b>Principio II</b> Proporcionar múltiples formas de acción y expresión	<b>Principio III</b> Proporcionar múltiples formas de implicación.

Fuente: Universal design for learning guide versión 2,0 (CAST, 2011).

**RECORDANDO...** 

**El Diseño Universal para el Aprendizaje – DUA**, es un conjunto de principios para desarrollar el currículo que proporciona a todos los estudiantes, igualdad de oportunidades para aprender (CAST, 2011).

## 2.5 De las pautas mínimas a los estándares

 **F PARA SABER MÁS ...**

Una ‘pauta’ es una regla, un modelo, un patrón para realizar algo y evitar desviarse, tiene la función de determinar el modo de ejecutar una acción. (RAE)

Las Pautas mínimas son aquellas características y condiciones que necesariamente debe tener el servicio de capacitación laboral para que proporcione a la persona con discapacidad, las mismas oportunidades de lograr sus objetivos de aprendizaje, que los beneficiarios sin discapacidad.

El verdadero desafío para los servicios de capacitación laboral, está en proporcionar la oportunidad de un aprendizaje eficaz a todos los estudiantes, sin considerar el tipo de discapacidad.

Las pautas mínimas se dividen en cuatro componentes, como se muestra en el siguiente gráfico:



Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

Cabe señalar que, el presente Manual establece en la “Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad” (Ver anexo 1) para cada grupo o componente, una o dos pautas.

En dicha ficha para la verificación del cumplimiento de las pautas se establecen “indicadores” y “evidencias” que son la justificación demostrable de la puesta en práctica de la pauta, sirven además como ejemplos de su implementación. Veamos a continuación:

La implementación de las pautas mínimas en accesibilidad en las Entidades de Capacitación permitirá contar con experiencias; las cuales a su vez acumularán el desarrollo de buenas prácticas; siendo así, las pautas mínimas implementadas, permitirá establecer estándares claros y de uso público para los servicios de capacitación laboral que se brindan a personas con discapacidad.

### III. PAUTAS METODOLÓGICAS

Esta fase tiene dos momentos, cada una con sus respectivos pasos.



#### 3.1 Fase I: Difusión e información

Consiste en acciones previas de difusión e información sobre las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad. Se ejecutarán los siguientes pasos:

##### Paso 1: Difusión

- Los Programas Promotores de Empleo o quienes hagan sus veces, deben hacer la difusión e informar a las Entidades de Capacitación sobre las pautas mínimas de accesibilidad del servicio de capacitación y conceptos relacionados a la accesibilidad universal y al diseño universal para el aprendizaje-DUA. Para realizar esta acción, los Programas emplean la “Guía de orientación. Pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad”.

## **Paso 2: Designación del representante de la Entidad de Capacitación**

- La Entidad de Capacitación designará a uno o más representantes que brindarán la información en la Autoevaluación (Paso 3). Además, este representante será el contacto que coordinará con el Programa el procedimiento de verificación de cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad, del servicio de capacitación laboral brindado a personas con discapacidad.

## **Paso 3: Autoevaluación**

- Luego de la difusión, el Programa solicitará a la Entidad de Capacitación: efectuar una autoevaluación del cumplimiento de las pautas mínimas; para lo cual enviará la *“Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad”*, que se encuentra en el Anexo 1 del presente; y efectuar los ajustes necesarios si en algunos aspectos no se cumplen las pautas mínimas.

## **Paso 4: Declaración de cumplimiento**

- Si la Entidad de Capacitación verifica que **SÍ** se cumplen las pautas mínimas de accesibilidad de los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad; se procederá a realizar la declaración por escrito correspondiente.

### **3.2 Fase II: Verificación del cumplimiento**

Para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad de los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad, se realizan los siguientes pasos, que guiarán el procedimiento de verificación:

#### **Paso 1: Programación de la visita**

- Se programa la visita de verificación comunicándose con el representante designado por la Entidad de Capacitación para el procedimiento y se pacta una fecha.
- Se solicita a la Entidad de Capacitación, la *Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación*

*brindados a personas con discapacidad, en caso se cumplan con éstas.*

- El Programa designa a uno o más representantes, quien se encarga de realizar la visita a la Entidad de Capacitación.

### **Paso 2: Preparación de los instrumentos necesarios**

- El equipo del Programa utilizará los instrumentos técnicos elaborados por la Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, *Guía de orientación sobre las pautas mínimas de accesibilidad* y el presente *Manual para verificar el cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad.*
- El equipo se preparará en el uso de la *Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad*, de ser necesario solicitará capacitación y asistencia técnica a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - DPLPCD.

### **Paso 3: Ejecución de la visita de verificación**

- El día de la visita, el responsable del Programa se presentará ante el representante designado por la Entidad de Capacitación.
- Explicará la razón de la visita señalando los principios rectores del procedimiento y comunicará su rol como representante del Programa.
- Acordará la agenda de la visita con el representante de la Entidad de Capacitación, la cual puede incluir reuniones, entrevistas con docentes, alumnos, visita al aula de clases.
- En caso incluya visita al aula de clases, presentarse a los alumnos y comunicar que el motivo de la visita es para ver el desarrollo de los cursos y propuesta de mejoras.
- Verificará la información brindada por la Entidad de Capacitación, utilizando la *Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad.*
- Se solicitará los medios de verificación y la información que justifique las respuestas de sí cumple, estas fuentes están en la ficha. Se ampliará este tema en el acápite IV del presente Manual.

- Tratar en lo posible de solicitar fotos o pruebas escritas y evidencias de la práctica de la pauta.

#### **Paso 4: Reunión de cierre**

- Una vez concluida la visita, el representante de la Entidad de Capacitación firmará la *Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación brindados a personas con discapacidad*. Se reunirá para reflexionar y debatir sobre ¿Cómo cree que la Entidad de Capacitación hará para implementar las pautas mínimas de accesibilidad?

#### **Paso 5: Informe y perfil de verificación**

- Se informará al representante de la Entidad de Capacitación que luego le será devuelto un informe con los avances o cumplimientos de las pautas mínimas y recomendaciones.



#### **PREGUNTAS PARA CONOCER LA ACCESIBILIDAD**

- ¿Cumple el servicio de capacitación con las pautas mínimas de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan alcanzar los objetivos esperados en los cursos de capacitación laboral?
- ¿Existen barreras en el espacio físico para desplazarse dentro de la actividad de capacitación laboral?
- ¿Para participar en la clase existen algunos obstáculos que requieren un esfuerzo importante de parte de los alumnos con discapacidad?
- ¿Hay alguna información del curso que se presenta exclusivamente en un formato que pueda ser inaccesible para algún estudiante con discapacidad?
- ¿Hay que repetir constantemente la información porque el estudiante no la ha recibido?

Elaborado por la DGPE-DPLPCD (2016)

## **IV. RECURSOS**

### **4.1 Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad**

El diseño de esta ficha ha sido adaptado a partir de la propuesta de la “Ficha de evaluación de mecanismos pertinente para la capacitación laboral de personas con discapacidad” (MTPE, 2015) y Universal design for guideline versión 2.0 (CAST, 2011) y los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (Universal Design for Learning UDL), partiendo de la premisa que los servicios de capacitación laboral y Programas de Empleo brindados a las personas con discapacidad, deben ser accesibles desde el inicio. Incluso tenerlos en cuenta antes de elegir a la Entidad de Capacitación de manera que se facilite el acceso y aprendizaje de los alumnos con discapacidad y en ningún caso para negarles la prestación del servicio de capacitación laboral aduciendo motivos a la propia persona por su tipo de discapacidad.

El instrumento se divide en cuatro (4) componentes, relativos a las siguientes estrategias:

- Organizacionales.
- Metodológicas para la enseñanza –aprendizaje.
- Recursos didácticos para enseñanza-aprendizaje.
- Equipamiento e infraestructura.

Entre los 4 componentes, agrupan un total de 7 pautas y 16 indicadores. Cada indicador tiene una lista de evidencias que recoge la información que justifica la puesta en práctica de cada pauta y además sirven como ejemplos de cómo implementar y alcanzar las pautas.

El cumplimiento de todos los indicadores, determina el grado y porcentaje de accesibilidad de los servicios de capacitación.

## 4.2 Consideraciones para la aplicación de la Ficha



Antes de usarla la ficha realizar los pasos señalados en el acápite III.

- El representante del servicio de capacitación laboral de la Entidad de Capacitación, ha llenado la ficha junto a su equipo interno y ha recopilado la información de las evidencias.
- En la entrevista el representante del Programa lee cada pauta e indicadores y pregunta: ¿Cumple el servicio de capacitación laboral con las acciones de esta pauta?.
- Cuando los indicadores sí se cumplen, solicitar las evidencias que sugiere la ficha, que acrediten y justifiquen la respuesta.
- Marcar según lo observado después de haber contrastado la información escrita. De ser necesario se puede acompañar al representante del programa in situ para observar la evidencia.
- Cuando los indicadores no se cumplen, se puede solicitar información de las razones de su no aplicabilidad y anotar en papel aparte, señalando el número de indicador.

## 4.3 Perfil e informe de evaluación

De la información recogida en la “*Ficha de verificación de pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad*”, vaciar los datos en el siguiente cuadro resumen y se obtendrá el número total de los indicadores cumplidos o no cumplidos. En los recuadros en blanco se anota el número de cada uno de los 4 componentes.

### Cuadro Resumen

	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	ESTRATEGIAS DE EQUIPAMIENTO	Total	%
✓ SI						
✗ NO						

Anotar los números de los indicadores que **SI** cumplen, en cada casillero por componente.

Anotar el número total de los indicadores que **SI** cumplen.

Porcentaje obtenido de la comparación entre el número total de indicadores y el número obtenido.

De la determinación del porcentaje, se obtendrá el grado de cumplimiento de las pautas mínimas de accesibilidad en los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad.

Del cuadro resumen, anotar los indicadores cumplidos y los no cumplidos del servicio de capacitación laboral brindado por la Entidad de Capacitación.

INDICADORES CUMPLIDOS (Sí cumple)	INDICADORES NO CUMPLIDOS (No cumple)
Señalar los indicadores cumplidos a fin que quede como evidencia del éxito del servicio de capacitación laboral brindado.	Si no se cumplen, se puede solicitar información de las razones de su no aplicabilidad e indicar el número de indicadores no cumplidos.

Por último, se emitirá un informe final con las recomendaciones para la acción correctiva y la mejora de la accesibilidad a los servicios de capacitación laboral brindados a personas con discapacidad.

ANEXO N° 1

FICHA DE VERIFICACIÓN DE PAUTAS MÍNIMAS DE ACCESIBILIDAD EN LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL BRINDADOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
Nombre de la Entidad de Capacitación: _____		Región: _____	
Nombre de la persona que aplica la ficha: _____		Fecha: _____	
Programa: _____			
PAUTA I ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES			
<b>Pauta 1.1 :</b> Se desarrolla una política general de igualdad de oportunidades y discapacidad, desde una perspectiva de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).			
Indicador	Evidencias (Ejemplos de cómo implementar: subrayar la práctica ejecutada solicitar evidencia del ejemplo)	Si cumple	No cumple
1.1.1 Se declara una política institucional en igualdad de oportunidades y discapacidad en la entidad de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guías, manuales en relación a la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.</li> <li>Documento de la política de discapacidad e igualdad al alcance de todos, publicado en la web institucional.</li> <li>Documentos de gestión, guías, manuales que orienten y garanticen el acceso de las personas con discapacidad al campus de la universidad o instituto.</li> <li>Se toman medidas para asegurar la accesibilidad en folletos, publicidad y otro material impreso.</li> <li>Se toman medidas para asegurar la accesibilidad de videos y materiales audiovisuales institucionales.</li> </ul>		
1.1.2 La información institucional de la política en igualdad, diversidad y discapacidad es accesible a los diferentes tipos de discapacidad.			
<b>Pauta 1.2 :</b> El personal de la Entidad de Capacitación esta adecuadamente sensibilizado y capacitado en discapacidad, igualdad y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).			
Indicador	Evidencias (Ejemplos de cómo implementar: subrayar la práctica ejecutada solicitar evidencia del ejemplo)	Si cumple	No cumple
1.2.1 Hay planes de sensibilización al personal docente, administrativo y de servicios en temas relacionados a la discapacidad, accesibilidad y diseño universal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia de talleres de capacitación, jornadas informativas presenciales u otras actividades relacionadas.</li> <li>Información compartida por la intranet o web institucional en temas relacionados con la discapacidad, accesibilidad, diseño universal.</li> <li>Documento del plan de sensibilización, capacitación al personal docente.</li> </ul>		

Adaptado a partir de Propuesta de Ficha de evaluación de mecanismos pertinentes para la capacitación laboral de personas con discapacidad. (MTPE,2014) y Universal design for learning guideline versión 2.0 (CAST,2011).

<b>PAUTA II ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA LA ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>			
<b>Pauta 2.1 :</b> El diseño de la currícula y metodología utilizada en los cursos de capacitación laboral tienen en cuenta a las personas con distintos tipos de discapacidades facilitando la percepción, expresión y comprensión de los contenidos del curso.			
<b>Indicador</b>	<b>Evidencias</b> (Ejemplar de cómo implementarla; subrayar la práctica ejecutada; resaltar evidencia del ejemplo)	<b>Sí cumple</b>	<b>No cumple</b>
2.1.1 La información del curso es accesible a todos los estudiantes con distintos tipos de discapacidades.	<p>Posibilidad al alumno de variar el tamaño de la fuente, el color como medio de información, el contraste texto-fondo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se insertan apoyos visuales con símbolos, foto, grafías, material físico manipulable, asociadas a las definiciones y vocabularios.</li> <li>Se integran nuevos contextos en contextos ya conocidos (metáforas, analogías).</li> <li>Uso de mapas conceptuales para conectar y enlazar las ideas fuerza y/o listas de términos clave.</li> <li>Fijar conceptos previos con gráficos, proporcionando múltiples formas de estudiar la lección (textos, teatro, arte, películas).</li> <li>Subtítulos, gráficos, transcripciones escritas de video.</li> <li>Descripciones de textos de los gráficos e imágenes, objetos físicos en 3d, claves auditivas para ideas principales, audiolibros en mp3.</li> </ul>		
2.1.2 Se ofrece opciones y alternativas para el lenguaje, la información visual, auditiva en formatos flexibles y alternativos.			
<b>Pauta 2.2 :</b> Se proporcionan estrategias para captar el interés, fomentar el esfuerzo y autorregulación de los alumnos en clase.			
<b>Indicador</b>	<b>Evidencias</b> (Ejemplar de cómo implementarla; subrayar la práctica ejecutada; resaltar evidencia del ejemplo)	<b>Sí cumple</b>	<b>No cumple</b>
2.2.1 Se proporcionan estrategias para captar el interés de los alumnos en la clase.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ofrecen opciones y alternativas a los alumnos para desarrollar la toma de decisiones (se muestran los ejemplos).</li> <li>Se usan alertas y pre-visualizaciones que permiten anticipar las tareas y los cambios (foto de las alertas).</li> <li>Usar un sistema de recordatorio visual o audible del objetivo de la clase (foto).</li> <li>Fomentar la interacción entre iguales con trabajo de equipo (por ejemplo técnica 1,2,4).</li> <li>Utilizar rúbricas de objetivos que fomenten el autoaprendizaje y autoevaluación. (mostrar el documento impreso).</li> <li>Mostrar modelos con historias, testimonios para desarrollar habilidades para afrontar situaciones conflictivas.</li> </ul>		
2.2.2 Se proporcionan estrategias para fomentar el esfuerzo y frente de los desafíos.			
2.2.3 Se proporcionan estrategias para promover la autorregulación para afrontar los problemas de la vida diaria.			
Adaptada a partir de Propuesta de Ficha de evaluación de implementación de capacitación laboral de personas con discapacidad. (MITPE, 2014) y Universal Design for Learning versión 2.0 (CAST, 2011)			

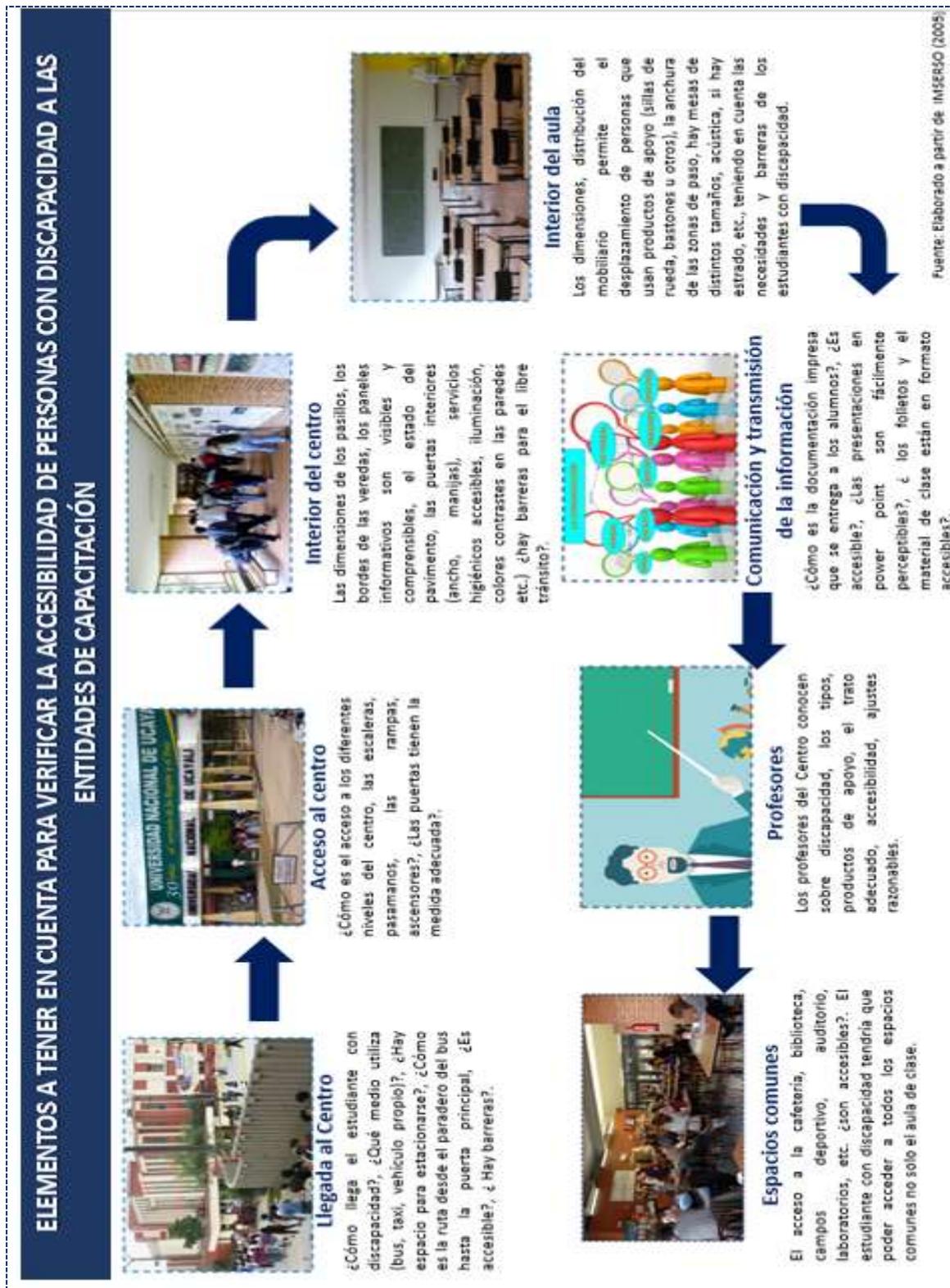
PAUTA III RECURSOS DIDÁCTICOS PARA LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE			
Pauta 3.1 : Se disponen de materiales didácticos variados y accesibles para poder afrontar las necesidades de los alumnos con diferentes tipos de discapacidad...			
Indicador	Evidencias (ejemplar de cómo implementar: subrayar la práctica ejecutada y realizar evidencia del ejemplo)	Sí cumple	No cumple
3.1.1 Se cuenta con material didáctico que facilita el acceso a la información a todos los alumnos con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Uso de organigramas para explicar procedimientos .</li> <li>* Uso de gráficos y/o fotografías.</li> <li>* Listados "lo que se debe hacer" y "lo que no se debe hacer" el docente.</li> <li>* Uso de letra mayor a 24, con alto contraste fondo-letra.</li> <li>* Uso de subtítulos alternativos a la información de audio.</li> <li>* Uso de lenguaje sencillo y/o lectura fácil para la información clave entregada en clase.</li> <li>* Uso de diapositivas accesibles; videos subtítulado y audiodescritos.</li> <li>* Existen documentos como guías, manuales con orientaciones de cómo hacer accesible materiales escritos, audiovisuales.</li> <li>* Uso de Atraword v.2 (software para el uso de pictogramas).</li> <li>* Teclados y ratones adaptados.</li> </ul>		
3.1.2 Se utilizan herramientas y productos de apoyo para optimizar el acceso al material didáctico			
Pauta 3.2 : Las pruebas, evaluaciones y exámenes del curso se diseñan con alternativas y formatos accesibles para las personas con diferentes tipos de discapacidades para facilitar la acreditación y demostración de los conocimientos adquiridos.			
Indicador	Evidencias (ejemplar de cómo implementar: subrayar la práctica ejecutada y realizar evidencia del ejemplo)	Sí cumple	No cumple
3.2.1 Se proporcionan múltiples medios para la comunicación en el momento de las evaluaciones, exámenes de los alumnos en el curso de capacitación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Múltiples medios para las respuestas: texto, voz, dibujos, herramientas web, pictogramas, música, arte visual.</li> <li>* Uso de modelos o simulación para representar las soluciones a problemas.</li> <li>* Uso de calculadoras, correctores ortográficos, materiales manipulativos.</li> <li>* Protocolo, sílabos con indicaciones escritas de los sistemas alternativos a usar por el docente del curso.</li> <li>* Formularios de solicitud de ajustes razonables (impresos y en línea) en relación a las evaluaciones para ser llenados por los alumnos con discapacidad.</li> </ul>		
3.2.2 Se brinda la oportunidad de solicitud de adaptaciones de los materiales de evaluaciones y exámenes a los estudiantes del curso.			

Adaptado a partir de Propuesta de Ficha de evaluación de mecanismos pertinente para la capacitación laboral de personas con discapacidad. (MTPE, 2014) y Universal design for learning guidelines versión 2.0 (CAST, 2011)

PAUTA IV ESTRATEGIAS DE EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA			
Pauta 4.1 : La entidad de capacitación cuenta con una infraestructura y equipamiento accesible a las personas con discapacidad.			
Indicador	Evidencias <small>(ejemplar de cómo implementar la práctica o ejecutar la evidencia del ejemplo)</small>	Sí cumple	No cumple
4.1 Los accesos al edificio son accesibles para personas con discapacidad física o movilidad reducida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hay puertas de tamaño adecuado en el aula de clases y en aulas de prácticas, bibliotecas.</li> <li>* Rampas de acceso o ascensores.</li> <li>* Piso antideslizante.</li> <li>* Fotos y/o pictogramas señalizando la entrada al edificio.</li> <li>* Urinarios a altura adecuada.</li> <li>* Apoyos para sostenerse.</li> <li>* Lavaderos en altura adecuada.</li> <li>* Puerta de los servicios en tamaño adecuado.</li> <li>* Puertas de tamaño adecuado.</li> <li>* Pasillo de ancho suficiente para sillas de ruedas.</li> <li>* Piso antideslizante.</li> </ul>		
4.2 Los servicios higiénicos son accesibles para personas con movilidad reducida o discapacidad física.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Indicadores de avisos luminosos en alarmas o sirenas.</li> <li>* Carteles informativos en tamaños grandes con contraste.</li> <li>* Carteles informativos en lectura fácil.</li> <li>* Carteles informativos en pictogramas.</li> <li>* Indicaciones o planos del lugar en alto relieve y braille.</li> <li>* Carteles informativos a la altura de sillas de ruedas personas de talla baja.</li> <li>* Manija de puertas son accesibles y de fácil uso.</li> </ul>		
4.3 Los elementos internos del edificio son accesibles para todos los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Rutas accesibles con rampas y ascensores adecuadamente indicados para acceder a todos los niveles.</li> </ul>		
4.4 Todos los niveles de las instalaciones del centro están interconectados por rutas accesibles que permiten ser utilizadas por todos los alumnos con discapacidad.			

Adaptado a partir de Propuesta de Ficha de evaluación de mecanismos pertinente para la capacitación laboral de personas con discapacidad. (MTPE,2014) y Universal design for learning guideline versión 2.0 (CAST,2011).

## ANEXO N° 2



### ANEXO N° 3

PAUTAS MÍNIMAS DE ACCESIBILIDAD DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN LABORAL BRINDADOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
Hoja Resumen	
<b>I ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES</b>	<b>1.1 Política de igualdad, diversidad y discapacidad</b> 1.1.1 Existe una política de accesibilidad institucional en igualdad, diversidad y discapacidad.  1.1.2 La información de la política es accesible.  <b>1.2 El personal docente se encuentra sensibilizado y formado</b> 1.2.1 Hay planes para la sensibilización y capacitación al personal docente y no docente.
<b>II ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	<b>2.1 Política de igualdad, diversidad y discapacidad</b> 2.1.1 La información y contenidos del curso son accesibles a personas con diferentes tipos de discapacidad.  2.1.2 Se ofrecen alternativas a la comunicación en formatos flexibles.  <b>2.2 Estrategias para captar el interés, el esfuerzo y</b> 2.2.1 Estrategias para captar el interés de los alumnos.  2.2.2 Estrategias para fomentar el esfuerzo y desafíos.  2.2.3 Estrategias para fomentar la autorregulación.
<b>III RECURSOS DIDÁCTICOS</b>	<b>3.1 Política de igualdad, diversidad y discapacidad</b> 3.1.1 Se cuenta con material accesible para diferentes tipos de discapacidad.  3.1.2 Se utilizan herramientas y productos de apoyo.  <b>3.2 Política de igualdad, diversidad y discapacidad</b> 3.2.1 Se proporcionan múltiples métodos de comunicación para las evaluaciones.  3.2.2 Se brinda la posibilidad de solicitud de adaptaciones a los exámenes por parte de los alumnos.
<b>IV ESTRATEGIAS EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA</b>	<b>4.1 Los accesos a los edificios son accesibles</b>  <b>4.2 Servicios higiénicos son accesibles.</b>  <b>4.3 Los elementos internos son accesibles</b>  <b>4.4 Todos los niveles y rutas del edificio son accesibles.</b>

Adaptado a partir de Propuesta de Ficha de evaluación de mecanismos pertinente para la capacitación laboral de personas con discapacidad. (MTPE, 2014) y Universal design for learning guideline versión 2.0 (CAST, 2011).

## Referencias bibliográficas

**CAST (Center for Applied Special Technology) (2011)** Universal Design for learning. Guidelines- versión 2.0. Wakefield, MA: Autor (UDL). [en línea] Recuperado el 28 de julio del 2016 en: <http://www.udlcenter.org/aboutudl/udlguidelines>

**CEAPAT-IMSERSO (2010)** Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adaptada para personas que utilizan Sistemas Pictográficos de Comunicación. [http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion\\_accesible2.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf)

**MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) (2015)** Estudio: *Identificación de mecanismos pertinentes para la capacitación laboral de personas con discapacidad*, realizado por la consultora Innovación y Desarrollo Latinoamérica IDEL. <http://idellatinoamerica.com/NoticiasFicha.asp?ccClave=127>

**OACDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). (2014)** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Guía de formación. Serie de capacitación profesional N°19* Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado el 20 de agosto del 2016 en: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD\\_TrainingGuide\\_PTS19\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf)

**ALBA, C.; SÁNCHEZ, J.; ZUBILLAGA, A. (2014)** *Diseño Universal para el Aprendizaje (DUI)*. España. [en línea] Recuperado el 28 de agosto del 2016 en: [https://www.researchgate.net/publication/273917389\\_Diseño\\_Universal\\_para\\_la\\_Instrucción\\_DUI\\_Indicadores\\_para\\_su\\_implementación\\_en\\_el\\_ámbito\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/273917389_Diseño_Universal_para_la_Instrucción_DUI_Indicadores_para_su_implementación_en_el_ámbito_universitario)

**CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidad del Perú) (2014)**. Guía gráfica de la Norma Técnica A.120. Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores. Perú [en línea] Recuperado el 21 de agosto del 2016 en: <http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Gu%C3%ADa-de-Accesibilidad-Universal-2014.pdf>

**DÍEZ, E.; ALONSO, E.; CAMPO, M., VERDUGO, M.; SANCHO, I.; SÁNCHEZ, S; et al (2011).** Espacio Europeo de Educación Superior: estándares e indicadores de buenas prácticas para la atención a estudiantes universitarios con discapacidad. España. INICO.

**EKBERG J. (2000).** “Un paso adelante “Diseño para todos” “. Proyecto INCLUDE. CEAPAT-IMSERSO, Madrid. Citado en Fundación ONCE (2011) Accesibilidad Universal y Diseño para todos. Artes Gráficas Palermo. España. Recuperado en: [http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Accesibilidad%2520universal%2520y%2520dise%C3%B1o%2520para%2520todos\\_1.pdf](http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Accesibilidad%2520universal%2520y%2520dise%C3%B1o%2520para%2520todos_1.pdf)

**Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (2005).** Guía básica sobre las principales pautas a seguir en la preparación y ejecución de prácticas normativas y decisiones dirigidas a la satisfacción del principio de accesibilidad universal. [En línea]. Recuperado el 13 de agosto del 2016. <http://www.cermi.es/esES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/1/Gu%C3%ADasobreaccesibilidadEdici%C3%B3n>