

Hoja de Trabajo de Determinación de Discapacidad
Para usar cuando no se dispone de otra forma profesional de documentación.

Número del empleado/cliente: _____ Fecha: ____/____/____

Discapacidad: un impedimento mental o físico, incluida la ceguera, que impide que una persona busque, ingrese o mantenga un empleo remunerado.

(Sección 122.002 (5), Códigos de Recursos Humanos de Texas; Código Administrativo del Texas, Título 40, Capítulo 806)

Parte I: Describa uno o más indicios de discapacidad o deficiencia

(Adjunte páginas adicionales, si es necesario)

Visual

La capacidad de un empleado para utilizar equipo y tecnología estándar y moverse de un lugar a otro está limitada por la falta de agudeza visual. El empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de discapacidad visual grave y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado necesita ayuda de otros para ir y venir del trabajo, como
 - entrenamiento especial para aprender a ir y venir del trabajo, o
 - arreglos especiales de transporte
- el empleado necesita modificaciones, tecnología adaptable o adaptaciones que normalmente no se hacen para otras personas, para poder moverse en el lugar de trabajo; por ejemplo, un empleado necesita
 - tecnología especializada y/o modificaciones a una estación de trabajo o el ambiente del trabajo, tal como la identificación o eliminación de barreras
 - señalización audible o dispositivos de advertencia

Movilidad

La capacidad de un empleado para moverse de un lugar a otro y/o mover el cuerpo a ciertas posiciones es limitada. El empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de capacidad de movilidad seriamente limitada y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado necesita ayuda de otros para ir y venir del trabajo, tal como
 - entrenamiento especial para aprender a ir y venir del trabajo, o
 - modificación de un vehículo
- el empleado necesita modificaciones, tecnología adaptable o adaptaciones que normalmente no se hacen para otras personas, para poder moverse en el lugar de trabajo, por ejemplo, un empleado necesita
 - modificaciones a una estación de trabajo o entorno de trabajo como rampas, ascensores
 - un scooter o silla de ruedas

Cuidados personales

La capacidad de un empleado para realizar actividades relacionadas con la salud y la higiene está limitada de una manera que requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de capacidad seriamente limitada en el autocuidado y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado necesita ayuda para ejecutar actividades de cuidado personal como comer, vestirse, arreglarse o tomar medicamentos; o
- el empleado utiliza dispositivos de asistencia o de adaptación para el cuidado personal, tal como aparatos ortopédicos, prótesis de las extremidades superiores o un andador:

La capacidad seriamente limitada en el autocuidado puede ocurrir debido a impedimentos físicos, cognitivos o emocionales y puede aplicarse a todas las tareas de autocuidado o solo a tareas específicas.

Autodirección

La capacidad de un empleado para controlar y regular su vida personal, social y laboral está limitada de una manera que requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de capacidad seriamente limitada en la autodirección y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado se confunde o se desorienta al realizar tareas laborales rutinarias y necesita la ayuda de un preparador laboral u otros apoyos;
- el empleado necesita ayuda o intervención continua (como un preparador laboral o supervisión constante y redirección en el trabajo) para actividades relacionadas con la realización de tareas, la socialización o el control del comportamiento; y
- el empleado carece de la habilidad en la administración del dinero, la administración del tiempo o el mantenimiento de un horario hasta el punto de interferir con la capacidad del empleado para participar en el entrenamiento o prepararse para, ingresar, participar o conservar un empleo remunerado (como la incapacidad para planificar o seguir un horario o administrar el tiempo para completar las tareas del trabajo).

Habilidades de trabajo

La capacidad de un empleado para adquirir y mantener las habilidades laborales necesarias es limitada, y el empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de capacidad seriamente limitada en habilidades laborales y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado necesita modificaciones, tecnología de adaptación o adaptaciones (como un tomador de notas, un intérprete o un asistente personal para ir y venir de la formación) que normalmente no se hace para las personas sin discapacidad, para que pueda realizar sus labores o el entrenamiento necesario para prepararse, ingresar, participar o conservar un empleo remunerado; y
- el empleado necesita apoyos especializados (como un preparador laboral, modificación del deber o reestructuración laborales) para obtener, mantener o conservar un empleo que normalmente no se hace para otros en el lugar de trabajo.

NOTA: La falta de habilidades laborales por sí sola no cumple con los criterios de capacidad seriamente limitada en habilidades laborales.

Tolerancia de trabajo

La capacidad de un empleado para realizar un trabajo de manera consistente y adecuado en función de las demandas físicas, emocionales, ambientales y psicológicas del puesto es limitada, y el empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades

Ejemplos de capacidad seriamente limitada en tolerancia al trabajo y posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- el empleado necesita tareas laborales modificadas o dispositivos de asistencia para realizar los deberes laborales, o necesita modificación del horario de trabajo o las horas de trabajo o necesita descansos o descansos frecuentes que normalmente no se requieren para otros en el lugar de trabajo; y
- el empleado carece de la fuerza, la resistencia o la capacidad para realizar con eficacia y eficiencia las tareas laborales que requieren varios niveles de exigencia física o psicológica (como funcionar mal en condiciones o plazos estresantes, o no poder realizar tareas laborales que requieren mucha mano de obra por una discapacidad física).

Habilidades interpersonales

La capacidad de un empleado para establecer y mantener relaciones adecuadas con otras personas en el lugar de trabajo es limitada, y el empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Ejemplos de capacidad seriamente limitada en habilidades interpersonales que requieren posibles estrategias de intervención incluyen los siguientes:

- la incapacidad del empleado para establecer relaciones apropiadas con compañeros de trabajo, empleadores y otras personas en el lugar de trabajo (por ejemplo, antecedentes de pérdida de empleo debido a conflictos con empleadores o compañeros de trabajo); y
- el empleado no puede interactuar con otros de una manera socialmente apropiada o exhibe comportamientos inapropiados que interfieren con la preparación para ingresar, participar o retener un empleo remunerado (por ejemplo, el empleado tiene dificultad en relacionarse con sus compañeros de trabajo, habla en exceso o se comporta inadecuadamente en el entorno laboral).

Comunicación

La capacidad de un empleado para transmitir y recibir información de manera eficiente y efectiva es limitada, y el empleado requiere servicios o adaptaciones que normalmente no se brindan a las personas sin discapacidades.

Los ejemplos de capacidad de comunicación seriamente limitada que requieren posibles estrategias de intervención y incluyen los siguientes:

- el empleado tiene dificultad para intercambiar información a través de la expresión oral o escrita, y esta dificultad afecta la capacidad para realizar un trabajo o participar en entrenamiento para un empleo remunerado (por ejemplo, incapacidad para escuchar y comprender el lenguaje común en el lugar de trabajo o para hablar en una manera que sea inteligible para los miembros que no son de la familia).
- el empleado requiere modificaciones, tecnología de adaptación o adaptaciones (que normalmente no se requieren para personas sin discapacidades) para oralmente comunicarse de manera efectiva y eficiente o por escrito con otros (por ejemplo, la necesidad de un intérprete para formación, uso de un TTY o TDD para realizar tareas laborales o utilizar equipos de comunicación especializados para producir el habla).

