

Serie A&C
Acomodación y Cumplimiento

**Empleados con problemas de
aprendizaje**

Prólogo

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

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

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

Actualizado 07/02/13

SERIE ACOMODACIÓN Y CUMPLIMIENTO PERTENECIENTE A JAN

Introducción

La serie de publicaciones bajo el título Acomodación y Cumplimiento está diseñada para ayudar a los empleadores a identificar acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del Acta para Americanos con Discapacidades (ADA). Cada publicación en esta serie aborda una condición médica específica señalando: información básica acerca de la condición, información del ADA, posibles acomodaciones, y recursos adicionales.

La serie de Acomodación y Cumplimiento es el primer paso en el proceso de acomodación y quizás no cubra todos los casos. Las acomodaciones deberán efectuarse caso por caso considerando las limitaciones y necesidades propias del empleado. Se incita a los empleadores a contactar a JAN para discutir situaciones particulares detalladamente.

Para obtener mayor información en relación a la tecnología asistiva y otras ideas de acomodación visite el buscador de acomodaciones de JAN (SOAR por sus siglas en inglés) en <http://AskJAN.org/soar>

Información acerca de los problemas de aprendizaje

¿Qué es un problema de aprendizaje?

De acuerdo al Instituto Neurológico de Problemas del Aprendizaje y Derrame Cerebral (2007), las discapacidades de aprendizaje afectan la habilidad para entender o usar el lenguaje escrito o hablado, las matemáticas, la coordinación de movimientos, y la atención directa. Aunque esta discapacidad ocurre en niños, no se reconoce hasta que el niño llega a la edad escolar. Las discapacidades de aprendizaje son problemas que duran toda la vida; las limitaciones no pueden ser superadas pero muchas personas desarrollan técnicas para sobrellevarlas por medio de la educación especial, la tutoría, los medicamentos, la terapia, el desarrollo personal, o la adaptación a habilidades para el aprendizaje. Aproximadamente 15 millones de niños, adolescentes, y adultos sufren de discapacidades del aprendizaje en los Estados Unidos (Centro Nacional para el Aprendizaje, 2006b)

¿Qué tipos de problemas de aprendizaje existen?

Las discapacidades del aprendizaje pueden ser divididas en tres grandes categorías: el desarrollo del habla y los trastornos del lenguaje, los trastornos de las habilidades académicas, y otras (tales como los trastornos de la coordinación). Cada categoría incluye trastornos específicos desarrollados más adelante.

Discapacidad específica de aprendizaje: Un trastorno del entendimiento o el uso del lenguaje hablado o escrito que se manifiesta simplemente en problemas en la habilidad para escuchar, pensar, hablar, escribir, deletrear o hacer cálculos matemáticos. Están incluidos en esta categoría los trastornos de la escritura expresiva y otros trastornos del lenguaje expresivo.

Dislexia: una persona con dislexia posee un nivel de inteligencia promedio o por encima del índice normal pero posee deficiencias visuales, auditivas, o procesos motores, los cuales interfieren con la lectura y comprensión. El individuo también puede tener dificultades para aprender a leer con facilidad.

Discalculia: una persona con discalculia posee un nivel de inteligencia promedio o por encima del índice normal pero posee deficiencia numérica o para recordar hechos por un periodo prolongado de tiempo. Algunas personas poseen problemas espaciales y dificultades para alinear números en columnas, otras personas pueden invertir los números o tener dificultades con operaciones matemáticas.

Dispraxia: una persona con dispraxia tiene problemas para transmitir los mensajes del cerebro al cuerpo aunque los músculos no están paralizados o débiles les resulta problemático las interrelaciones musculares. La dispraxia también puede causar problemas en el habla, la postura, la falta de sentido de orientación, y/o dificultades con acciones tales como atrapar y lanzar.

Déficit de percepción auditiva: una persona con déficit de percepción auditiva presenta dificultades para recibir información de manera correcta a través del sentido auditivo (escucha bien pero no interpreta los sonidos) y puede tener problemas para recordar y entender instrucciones orales, diferenciar sonidos similares, o escuchar un sonido sobre otros sonidos de fondo.

Déficit de percepción visual: los individuos presentan dificultades para recibir y/o procesar adecuadamente la información a través del sentido de la vista. Los individuos pueden presentar problemas al intentar identificar un objeto entre varios objetos de fondo o al intentar identificar el orden en el que se encuentran.

¿Cuál es la causa de los problemas de aprendizaje?

Los expertos no han podido identificar una causa específica de los problemas de aprendizaje. Los trastornos no son causados por desventajas económicas, factores medioambientales, o diferencias culturales. De hecho, según el Centro Nacional de Discapacidades del Aprendizaje (2006a) frecuentemente no existe una causa aparente para estas discapacidades. No obstante, muchas investigaciones apuntan a problemas hereditarios, problemas durante el embarazo, o accidentes después del parto tales como lesiones en la cabeza, falta de nutrición, y exposición a sustancias tóxicas.

Solo aquellos profesionales capacitados para identificar problemas de aprendizaje pueden llevar a cabo las evaluaciones para diagnosticarlos, los mismos pueden ser psicólogos, psicopedagogos, neurólogos, o especialistas en discapacidades del

aprendizaje. Aquellos adultos que sospechan tener un problema de aprendizaje deben consultar a profesionales con entrenamiento o experiencia en el diagnóstico y tratamiento de adultos con problemas de aprendizaje (Centro Nacional de Discapacidades del Aprendizaje, 2006). Para encontrar profesionales calificados en cualquier estado diríjase a la siguiente página web: <http://www.ncld.org/learning-disability-resources/resource-locator/archive>.

Los problemas de aprendizaje y el Acta para Americanos con Discapacidades

¿Son considerados los problemas de aprendizaje discapacidades bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de problemas médicos declarados como discapacidades sino que establece una definición general de discapacidad a la cual se deben ajustar los individuos que sostengan poseer una discapacidad (Regulaciones del EEOC, 2011). Por lo tanto, algunos pacientes con problemas de aprendizaje serán considerados poseedores de una discapacidad bajo el ADA mientras otros pacientes no lo serán.

Una persona con una discapacidad es aquella que presenta una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida diaria, tiene un historial de tal deficiencia, o se considera que tiene dicha deficiencia (Regulaciones de EEOC..., 2011). Para obtener más información acerca de cómo determinar si una persona tiene o no una discapacidad bajo el ADA visite: <http://AskJAN.org/corner/vol05iss04.htm>.

Acomodaciones para empleados con problemas de aprendizaje

(Nota: es factible que las personas con problemas de aprendizaje desarrollen algunas de las siguientes limitaciones pero raramente todas. El grado de la limitación variará según los individuos. No todas las personas con problemas de aprendizaje necesitarán acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otras solo necesitarán algunas. A continuación se mencionan algunas acomodaciones sin descartar las numerosas soluciones que puedan existir).

Preguntas a considerar:

1. ¿Qué limitaciones está experimentando el empleado con artritis?
2. ¿Cómo afectan dichas limitaciones al empleado y el desempeño en su trabajo?
3. ¿Cuáles son las tareas problemáticas puntuales que resultan de esta limitación?
4. ¿Qué acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas?
¿Han sido utilizados todos los recursos posibles para determinar las acomodaciones que serán posibles?
5. ¿Han consultado con el empleado las posibles acomodaciones?

6. Una vez hecha la acomodación, es recomendable reunirse con el emplead para evaluar la efectividad de la acomodación y determinar si se necesita una acomodación adicional.
7. ¿Necesitan el supervisor de personal y los empleados entrenamiento relacionado a los problemas de aprendizaje?

Acomodaciones sugeridas:

Lectura: los empleados con discapacidades de aprendizaje pueden presentar limitaciones para leer textos. Las letras y los números pueden aparecer confusos o invertidos porque les es difícil visualizar o discernir caracteres; palabras completas o una línea de letras puede ser imposible de reconocer.

Lectura de texto impreso:

- Convierta el texto en audio.
- Provea letra grande.
- Utilice doble espacio entre las oraciones.
- Haga uso de lentes superpuestos de color Irlen para facilitar la lectura de texto.
- Provea material impreso sin fuente cursiva; si necesita proveer material escrito a mano, utilice letra imprenta, no cursiva.
- Designe una persona para leer el material al empleado.
- Escanee el documento en el computador y use un reconocimiento óptico de caracteres (OCR por sus siglas en inglés) el cual leerá el texto en voz alta.
- Provea un lápiz digital portátil para escanear y leer palabras.

Lectura en pantallas del computador:

- Utilice software de salida de voz, también conocidos como software de lectura de pantalla el cual lee la información que se encuentra en la pantalla del computador.
- Utilice software para la creación de planillas de pedido, planillas de reclamo, aplicación, ecuación, y campos de fórmulas.
- Utilice una regla, una tira o un software resaltador de pantalla para señalar y focalizar la lectura del monitor.
- Cambie la escala de colores del monitor para acomodar las preferencias visuales del empleado.
- Regule la fuente del monitor para acomodar las preferencias del empleado.

Deletreo: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden presentar dificultades para deletrear las cuales se manifiestan en la inversión, transposición, u omisión de letras y palabras, o la escritura ilegible.

- Permita el uso de materiales de referencia tales como diccionarios comunes o de sinónimos y antónimos.
- Provea diccionarios electrónicos y audibles.
- Haga uso de software de predicción de palabras que muestra una lista de palabras que típicamente siguen a la que fue escrita en el documento.

- Utilice software que proponga una lista de palabras luego de haber escrito parte de la palabra.
- Permita que un amigo, compañero de trabajo o supervisor revisen el material escrito.

Escritura: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden tener dificultades con los aspectos cognitivos o físicos del proceso de escritura.

Proceso cognitivo: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden tener dificultades organizando un proyecto escrito, identificando los temas o ideas, estructurando oraciones o párrafos o identificando y/o corrigiendo errores gramaticales.

- Utilice el software Ispiration, un organizador gráfico computarizado.
- Utilice un software que asista con el deletreo, la lectura y la gramática como por ejemplo Texthelp Read & Write Gold.
- Provea diccionarios y correctores electrónicos audibles.
- Cree informes escritos para guiar al empleado a proveer la información necesaria.
- Permita al empleado crear una respuesta verbal en vez de una respuesta escrita.
- Permita utilizar libros de referencia como diccionarios comunes o de sinónimos y antónimos.

Proceso físico: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden tener dificultades en el proceso físico de la escritura. Puede ser difícil llenar espacios en blanco, colorear los puntos, alinear números o palabras en columnas o en líneas o escribir dentro e un margen. La escritura a mano puede ser ilegible.

- Provea ayudas para la escritura.
- Utilice líneas y columnas guías.
- Provea papel con líneas gruesas.
- Permita respuestas escritas en ordenador en vez de escritas a mano.
- Permita el uso de computadoras personales como Alpha Smart, Palm, Tablet PC, and Blackberry.
- Utilice el software Ispiration, un organizador gráfico computarizado.
- Utilice un software de reconocimiento de voz que transforma el texto oral en un texto escrito.

Matemáticas: un empleado con trastornos de aprendizaje puede tener dificultades en reconocer o identificar números, recordar secuencia de números y entender los signos matemáticos o sus funciones (sean símbolos o palabras) o haciendo un cálculo matemático adecuada y eficientemente.

- Utilice papel borrador para resolver los problemas matemáticos.
- Permita el uso de calculadoras fraccionales, decimales, estadísticas o científicas.
- Provea una calculadora audible.
- Utilice calculadoras o máquinas para sumar con un monitor grande.

- Utilice una calculadora de construcción como Joobber 6.
- Provea una cinta métrica.
- Utilice balanzas audibles.
- Utilice guías y plantillas previamente medidas.

Comunicación oral: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden tener dificultades al comunicarse con otros compañeros de trabajo o supervisores. Para los empleados con discapacidades de aprendizaje los impedimentos en la comunicación pueden evidenciarse en escasas habilidades sociales, falta de exposición en un ambiente laboral, timidez, intimidación, trastornos de conducta, o baja autoestima.

- Para facilitar la comunicación provea los temas de una reunión con antelación.
- Para eliminar o reducir la ansiedad provea con antelación la fecha de la reunión donde el empleado deberá hablar.
- Permita al empleado proporcionar una respuesta escrita en vez de una respuesta oral.
- Para eliminar o reducir los sentimientos de intimidación permítale al empleado asistir a reuniones con un amigo o compañero de trabajo.

Habilidades de organización: los empleados con discapacidad de aprendizaje pueden tener dificultades para organizarse o mantener el orden.

- Ayude al empleado a reducir el desorden del área de trabajo.
- Contrate a un organizador profesional o un entrenador laboral.
- Utilice un código cromático para etiquetar o identificar materiales.
- Utilice calendarios (de papel, electrónicos o ambos) para recordarle al empleado los plazos, las reuniones, y las tareas a cumplir.
- Promueva la construcción de habilidades de organización proporcionando talleres de manejo del tiempo como los ofrecidos por Franklin Covey
- Promueva la construcción de habilidades de organización a través de sitios en línea de autoaprendizaje como mindtools.com
- Proporcione un espacio para recuperar el tiempo perdido en la semana o día de trabajo.

Memoria: un empleado con trastornos de aprendizaje puede tener dificultades para recordar cosas dichas o vistas ocasionándole problemas al recordar hechos, nombres, claves de acceso, números telefónicos, incluso si dicha información es utilizada regularmente.

- Provea una lista para chequear las tareas del empleado.
- Utilice un diagrama de flujo para describir los pasos a seguir en tareas complicadas (por ejemplo encender un sistema, cerrar un edificio, ingresar a un ordenador, etc)
- Mantenga una lista escrita con información sensitiva como claves de acceso en un lugar seguro.
- Guíe al empleado verbalmente o por escrito.

- Permita que el empleado utilice un grabador activado por voz para grabar las instrucciones verbales.
- Proporcione un tiempo adicional de entrenamiento para aprender las nuevas tareas o nueva información.
- Proporcione un entrenamiento de repaso cuando sea necesario.

Manejo del tiempo: un empleado con una discapacidad de aprendizaje puede tener dificultades para organizar el tiempo ocasionándole dificultades en la priorización de tareas, cumplimiento de plazos, mantenimiento de los estándares de productividad, o trabajar eficientemente.

- Haga listas con tareas para hacer y márquelas a medida que se realizan.
- Utilice calendarios para marcar reuniones y plazos importantes.
- Divida los trabajos en metas y tareas más pequeñas.
- Recuérdele verbalmente al empleado la importancia del cumplimiento de las tareas y los plazos.

Habilidades sociales: los empleados con trastornos de aprendizaje pueden tener dificultades en mostrar habilidades sociales apropiadas para el ambiente laboral. Esto puede ser resultado de la falta de habilidades sociales, falta de experiencia o exposición a un ambiente laboral, timidez, intimidación, trastornos de comportamiento o baja autoestima. De este modo, puede afectarse la habilidad del empleado de adherirse a estándares de conducta, trabajar efectivamente con los supervisores, o interactuar con compañeros de trabajo o clientes.

Conducta en el trabajo:

- Para reducir los incidentes de conducta inapropiada revise el manual de conducta con el empleado en forma extensiva.
- Provea ejemplos concretos para explicar conducta inapropiada.
- Provea ejemplos concretos explicando las consecuencias de una medida disciplinaria.
- Con el fin de reforzar una conducta positiva reconozca y recompense el comportamiento apropiado.

Trabajo efectivo con supervisores:

- Provea una detallada guía y retroalimentación diaria.
- Ofrezca estímulo positivo.
- Provea expectativas claras así como las consecuencias generadas por un trabajo no cumplido.
- Ofrezca las indicaciones en forma verbal, escritas o ambas, según beneficie más al empleado.
- Establezca metas a largo y corto plazo para el empleado.
- Varíe el método de supervisión modificando la forma en la cual se dan las conversaciones, las reuniones o se indican las medidas disciplinarias.

Interacción con los compañeros de trabajo:

- Provea un entrenamiento de sensibilidad para que se tome conciencia de las discapacidades.
- De ser posible, permita el trabajo desde el hogar.
- Provea un mentor o entrenador laboral.
- Establezca que la asistencia a reuniones sociales laborales sea opcional.
- Permita su reasignación a otro grupo de trabajo, turno o departamento.

Situaciones y soluciones:

Un nuevo empleado de mercadotecnia tenía dificultades en la comprensión lectora. El empleado participó en un perfeccionamiento en línea que incluía una tutoría visual de atención al cliente y responder a pruebas en línea con temporizador. Como acomodación el empleador ajustó la escala cromática, la resolución, y el tamaño de la fuente del monitor haciendo que el material sea más fácil de observar. El empleado utilizaba una regla sobre el monitor para mantenerse en la línea correspondiente al leer las preguntas de las pruebas. Por otro lado, se le permitió observar el video nuevamente y se le dio más tiempo para completar las evaluaciones.

Una maestra con problemas de aprendizaje tenía dificultades para deletrear correctamente las palabras en la pizarra. El empleador le proporcionó un proyector y suficientes hojas en blanco. Con antelación a la clase, la maestra escribía las palabras, frases u oraciones en las hojas, su mentor revisaba la ortografía y ella podía mostrarles a sus alumnos información escrita correctamente.

Un investigador en una compañía de tecnología presentaba problemas en la escritura expresiva. Su responsabilidad era compilar información y escribir reportes. Como acomodación su empleador le proporcionó el software *Inspiration* para ayudarlo a organizar y priorizar la información de los reportes. El empleador también le dio un diccionario de definiciones y uno de sinónimos y antónimos.

Un empleado de planta manufacturera tenía problemas de aprendizaje. El empleado tenía dificultad en recordar la secuencia de las tareas del trabajo. El supervisor le proporcionó instrucciones escritas en las cuales cada tarea era desgрана en pequeños subapartados secuenciados y con un código cromático (verde para comenzar, rojo para detenerse)

Un empleado que presentaba trastornos expresivos del lenguaje tenía dificultades para comunicarse con su supervisor. Este prefería la comunicación por escrita, y responder también por escrito. El supervisor ajustó su método de comunicación y se comunicaba a través de correo electrónico en vez de comunicación cara a cara.

Un contratista con discalculia era ineficiente al generar cotizaciones de trabajo. Para asegurarse que sus cálculos matemáticos fuesen correctos el empleado tenía que demorarse en entendiendo y revisando los números. El supervisor le compró una

calculadora de contratista *Jobber 6* para ayudarlo a chequear las fracciones, áreas (y otras) eficiente y correctamente.

Un oficinista con trastornos de percepción auditiva trabajaba para una gran empresa donde se le asignaban varias tareas a diario. Para asegurar cumplir con las correspondientes asignaciones, el empleado usaba un dispositivo para grabar sus responsabilidades tales como: el lugar del trabajo, el nombre del supervisor, las tareas a completar. El empleado la grabación para recordar sus tareas varias veces al día.

Productos:

Hay muchos productos que pueden ser empleados para acomodar personas con limitaciones. El buscador de acomodaciones en línea de JAN (SOAR por sus siglas en inglés) en <<http://AskJAN.org/soar>> está diseñado para que los usuarios exploren diferentes opciones de acomodaciones. La lista publicada de proveedores es extensa sin embargo JAN puede ofrecerle aún más información según sus pedidos. Contacte directamente a JAN si necesita información acerca de acomodaciones específicas, productos, proveedores o referencias.

Recursos

Red de Acomodación en el Empleo (Job Accommodation Network – JAN por sus siglas en inglés)

West Virginia University
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
Línea gratuita: (800)526-7234
TTY: (877)781-9403
Fax: (304)293-5407
jan@askjan.org
<http://askjan.org>

La Red de Acomodación en el Empleo es un servicio de consulta gratuita que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, el Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en inglés) y el autoempleo de personas con discapacidades.

Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP)

200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303
Washington, DC 20210
Directo: (202)693-7880
TTY: (202)693-7881
Fax: (202)693-7888

infoODEP@dol.gov
<http://www.dol.gov/odep/>

La Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades (ODEP) es una agencia dependiente del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. ODEP es una agencia líder cuyo objetivo es incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades y eliminar las barreras en el empleo.

Asociación Americana del Habla y el Lenguaje (American Speech-Language-Hearing Association)

2200 Research Blvd
Rockville, MD 20850
Línea gratuita: (800)638-8255
TTY: (800)498-2071
actioncenter@asha.org
<http://www.asha.org>

Promociona y ofrece servicios de alta calidad a profesionales en el área de audiolología, patología del habla y el lenguaje, ciencia del habla y la audición, como también es portavoz de personas con discapacidades de la comunicación.

Instituto Nacional de la Salud Infantil y Desarrollo Humano Eunice Kennedy Shriver (Eunice Kennedy Shriver National Institute of Child Health and Human Development)

31 Center Drive
Building 31, Room 2A32
Bethesda, MD 20892-2425
Toll Free: (800)370-2943
TTY: (888)320-6942
NICHDInformationResourceCenter@mail.nih.gov
<http://www.nichd.nih.gov>

La misión del instituto es asegurar que cada persona nazca saludable y querida, que cada mujer no sufra de los procesos reproductivos, y que todo niño tenga la posibilidad de alcanzar su máximo potencial para vivir vidas saludables y productivas, libres de enfermedades y discapacidades, y asegurar la salud, productividad, independencia, y bienestar de toda persona a través de una óptima rehabilitación.

Asociación Internacional de Dislexia (International Dyslexia Association)

40 York Rd., 4th Floor
Baltimore, MD 21204
Directo: (410)296-0232
Fax: (410)321-5069
<http://www.interdys.org>

La asociación es una organización sin fines de lucro que se dedica a ayudar a individuos con dislexia, a sus familiares y a las comunidades que los apoyan. El IDA es una de las más antiguas organizaciones nacionales de problemas de aprendizaje. Su

misión es proveer los más completos foros para padres, educadores, e investigadores donde compartan sus experiencias, métodos y conocimientos en relación a la dislexia.

Asociación de Discapacidad del Aprendizaje de América (Learning Disabilities Association of America)

4156 Library Road
Pittsburgh, PA 15234-1349
Línea gratuita: (888)300-6710
Directo: (412)341-1515
Fax: (412)344-0224
info@ldaamerica.org
<http://www.ldaamerica.org>

Es la asociación más grande sin fines lucro que sirve como portavoz de individuos con problemas de aprendizaje. La asociación publica materias para adultos con discapacidades que tratan problemas de gran importancia como el alfabetismo, la crianza, y las poblaciones especiales. Cierta número de boletines especiales tratan los derechos civiles y las acomodaciones en varios entornos incluyendo colegios, lugares de trabajo y las fuerzas armadas.

Centro Nacional de Discapacidades del Aprendizaje (National Center for Learning Disabilities)

381 Park Ave South
Suite 1401
New York, NY 10016
Línea gratuita: (888)575-7373
Directo: (212)545-7510
Fax: (212)545-9665
<http://www.ncld.org>

Este centro trabaja para asegurar que los 15 millones de niños, adolescentes y adultos del país que tienen problemas de aprendizaje tengan todas las oportunidades para prosperar en la escuela, en el trabajo, y en sus vidas. Este centro provee información esencial para padres, profesionales, e individuos con discapacidades del aprendizaje, promueve programas de investigación para fomentar un aprendizaje efectivo y promueve políticas que protegen y fortalecen las oportunidades y los derechos educacionales.

Instituto Nacional de la Salud Mental (National Institute of Mental Health – NIMH por sus siglas en Ingles)

Science Writing, Press, and Dissemination Branch
6001 Executive Blvd, Room 8184, MSC 9663
Bethesda, MD 20892-9663
Linea gratuita: (866)615-6464
Directo: (301)443-4513
TTY: (866)415-8051

Fax: (301)443-4279
nimhinfo@nih.gov
<http://www.nimh.nih.gov>

NIMH ofrece una gran variedad de publicaciones y otros recursos educativos para ayudar a las personas con trastornos mentales, el público en general, profesionales clínicos e investigadores a adquirir un mejor conocimiento de las enfermedades mentales y los programas de investigación del NIMH. Todas las publicaciones y los materiales educativos son preparados por escritores científicos en colaboración con los científicos del NIMH y otros críticos externos.

Referencias

EEOC Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the Americans

With Disabilities Act, as Amended, 29 C.F.R. § 1630 (2011).

National Center for Learning Disabilities. (2009). *Fact sheet: LD at a glance*. Accedido

en diciembre 2011 en [http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/basic-](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/basic-facts/learning-disabilities-at-a-glance)

[facts/learning-disabilities-at-a-glance](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/basic-facts/learning-disabilities-at-a-glance)

National Center for Learning Disabilities. (2006). *Fact sheet: Learning Disabilities In*

Adulthood. Accedido en diciembre 2011 en [http://www.ncld.org/ld-basics/ld-](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/ld-across-the-lifespan/learning-disabilities-in-adulthood-the-struggle-continues)

[explained/ld-across-the-lifespan/learning-disabilities-in-adulthood-the-](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/ld-across-the-lifespan/learning-disabilities-in-adulthood-the-struggle-continues)

[struggle-](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/ld-across-the-lifespan/learning-disabilities-in-adulthood-the-struggle-continues)
[continues](http://www.ncld.org/ld-basics/ld-explained/ld-across-the-lifespan/learning-disabilities-in-adulthood-the-struggle-continues)

National Institute of Neurological Disorders and Stroke. (2011). NINDS learning

disabilities information page. Accedido en diciembre 2011 en

<http://www.ninds.nih.gov/disorders/learningdisabilities/learningdisabilities.htm>

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