

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

Sede de San Carlos

Administración y Gestión de Recursos Humanos

**Trabajo Final de Graduación como requisito para optar por el grado académico de
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**“Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad
en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023”**

Sustentantes:

Cindy Patricia Rodríguez Cruz

Mariela Valerio Vindas

San Carlos, año 2024

Dedicatoria

Dedico mi tesis primero a Dios, quien me ha guiado, iluminándome y brindándome la sabiduría necesaria a lo largo de mi carrera académica. A mi esposo e hijas les dedico este logro con gratitud infinita por su amor incondicional, apoyo constante y comprensión, pues han sido mi mayor fortaleza en este fascinante viaje. Su presencia ha sido la luz que ha iluminado mi camino hacia el éxito.

Cindy Rodríguez

Dedico el éxito de esta tesis primeramente a Dios, pues es quien me da las fuerzas en momentos más difíciles; a mis padres, quienes siempre me apoyaron para lograr lo que me propongo en la vida; a mi hijo, quien al igual que yo se sacrificó para lograr mi meta; a mis compañeras, que siempre fueron apoyo en el trayecto de la carrera; y a los profesores y tutores, quienes con su sabiduría estuvieron presentes.

Mariela Valerio

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza y guía a lo largo de mi trayectoria, por darme la fuerza, perseverancia y sabiduría para superar obstáculos y cumplir mi objetivo. Quiero agradecer a mi esposo e hijas, quienes siempre han estado a mi lado, ofreciéndome su apoyo y tiempo de manera incondicional y en especial a Priscilla, quien nos ayudó en el proceso. También, agradezco a mi profesora tutora y a todas las personas que han sido parte fundamental de mi formación académica. En particular, doy las gracias a mi compañera de tesis, Mariela, con quien formé un equipo excepcional, aprendiendo juntas y superando desafíos con éxito. Cada uno de ustedes dejó una huella imborrable en mi camino, agradezco mucho tenerlos en mi vida.

Cindy Rodríguez

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento en el proceso de esta carrera a Dios, porque me guió con su sabiduría y dio fuerzas para lograrlo. A mis padres e hijo, pues con su apoyo y sacrificio me ayudaron para siempre para dar lo mejor. A mi compañera Cindy, quien con mucho esfuerzo y empeño ha sido gran equipo en la trayectoria de nuestra tesis. Agradezco a los profesores y tutores quienes han sido un apoyo en este proceso.

Mariela Valerio

Anexo IV

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE LOS
TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN UNIVERSIDAD
TÉCNICA NACIONAL
(Trabajo colectivo)**

Ciudad Quesada,

Fecha: 26 de noviembre del 2024.

Señores/as:

Vicerrectoría de Investigación

Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Nombre completo de sustentantes	Número de identificación
Cindy Patricia Rodríguez Cruz	205430163
Mariela Valerio Vindas	205920290

Nosotros en calidad de autores del trabajo de graduación titulado:

“Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023”

El cual se presenta bajo la modalidad de, marque una opción:

Seminario de Graduación

Proyecto de Graduación



Tesis de Graduación

Presentado en la fecha 25/10/2024 autorizamos a la Universidad Técnica Nacional, Sede San Carlos, para que nuestro trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizamos	
Ver CAPÍTULO V, DISPOSICIONES, FINALES. Artículo 43. RTFG.	
Marque con una X o un ✓	
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	X
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X
Divulgación del resumen en el Repositorio UTN con una cantidad de 200 a 500 palabras.	X
Consulta electrónica con texto protegido	X
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.


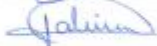
Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Cindy Patricia Cruz Rodríguez	205430163	
Mariela Valerio Vindas	205920290	

Día: 26 de noviembre del 2024

Autorizamos	SI	No
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X	
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	X	
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X	
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	X	
Consulta electrónica con texto protegido	X	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X	
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X	

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Cindy Patricia Cruz Rodríguez	205430163	
Mariela Valerio Vindas	205920290	

Día: 26 de noviembre del 2024

(Reformado mediante Acuerdo 9-3-2021, tomado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria No. 3-2021, celebrada el jueves 11 de febrero de 2021, a las nueve horas, según el Artículo 12. Publicado en el diario oficial La Gaceta No. 39 del 25 de febrero del 2021, sección de Reglamentos).

Acta de Aprobación TFG-01-2024

En Ciudad Quesada, San Carlos, Alajuela, a los veinticinco días del mes de octubre de dos mil veinticuatro, estando presentes de forma presencial en la Sede San Carlos de la Universidad Técnica Nacional, las personas: Miriam Boza Ferreto, Diana Corrales Morales, Abby Fernández Ramírez, Yorlenny Guevara Cruz y María Elena Rojas Campos, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar el Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, de las estudiantes Cindy Patricia Rodríguez Cruz, cédula de identidad número 205430163; Mariela Valerio Vindas, cédula de identidad número 205920290.

Reunido el Tribunal Evaluador y los aspirantes éstos procedieron a defender su Trabajo Final de Graduación "Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que, de conformidad con la normativa en la materia, las estudiantes obtuvieron una calificación de 9.85, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y les es conferido el grado de licenciatura.

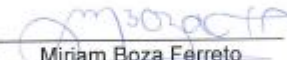
Sujeto a la incorporación de las correcciones que hace el tribunal evaluador y que deben realizarse en un plazo máximo de 15 días hábiles de acuerdo con el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación y hacerlo constar por escrito a la dirección de la carrera para conferir el grado de licenciadas.

Integrantes del Tribunal Evaluador:



Yorlenny Guevara Cruz
Directora Carrera
Presidente

Acta de aprobación TFG-01-2024
Página 2


Miriam Boza Ferreto
(Tutora)


Abby Fernández Ramírez
(Lectora)

ausente con justificación
María Elena Rojas Campos
(Lectora)


Diana Corrales Morales
(Representante Docente)

Nombre y firma de las estudiantes:


Cindy Patricia Rodríguez Cruz
Cédula 205430163


Mariela Valerio Vindas
Cédula 205920290

TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	xii
Índice de Ilustraciones	xii
Índice de Apéndices.....	xiii
Índice de Anexos.....	xiii
Resumen	xiv
Capítulo I.....	9
1.1 Introducción.....	10
1.2 Área de Estudio	11
1.3 Delimitaciones del problema	11
1.4 Tema.....	11
1.5 Pregunta y Descripción del Problema de investigación	12
1.6 Justificación.....	12
1.7 Situación actual del conocimiento del tema (estado del arte)	15
1.8 Objetivos	20
1.8.1 Objetivo general.....	20
1.8.2 Objetivos específicos	20
Capítulo II.....	21
1.9 Marco Teórico Referencial.....	22
1.9.1 Antecedentes Históricos	22

1.9.2	Modelos o Enfoques de Discapacidad	41
1.9.3	Discapacidad.....	46
1.9.4	Integración e Inclusión social.....	47
1.9.5	Inclusión en la vida adulta.	49
1.9.6	Inclusión laboral.....	49
1.9.7	Discriminación laboral.	50
1.10	Marco Legal.....	51
1.10.1	Derecho laboral.....	51
1.10.2	Legislación Laboral	52
1.10.3	Ley	52
Capítulo III	57
1.11	Marco Metodológico.....	58
1.11.1	Antecedentes Metodológicos.....	58
1.11.2	Enfoque de la investigación	59
1.11.3	Tipo de investigación	60
1.11.4	Sujetos de estudio y fuentes de información	60
1.11.5	Hipótesis	62
1.11.6	Variables.....	63
1.11.7	Población y muestra	65
1.11.8	Instrumentos de recolección de datos	65

1.11.9 Cuadro de Variables.	68
Capítulo IV	71
1.12 Resultados	72
1.12.1 Análisis de resultados de encuestas	72
1.12.2 Análisis de resultados de entrevistas a expertos	96
1.12.3 Análisis de resultados de encuestas ENAHO 2023	99
1.12.4 Tipo de Discapacidad:	100
1.12.5 Análisis comparativo de los datos aportados por el ENAHO en los periodos 2022 y 2023.	103
Capítulo V.....	105
1.13 Conclusiones.....	106
1.14 Recomendaciones:	110
Referencias Bibliográficas.....	113
Apéndices	122

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro de Variables	68
Tabla 2 Comparativo de datos ENAHO periodos 2022 - 2023	103

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Gráfico 1	73
Ilustración 2 Gráfico 2	73
Ilustración 3 Gráfico 3	74
Ilustración 4 Gráfico 4	75
Ilustración 5 Gráfico 5	76
Ilustración 6 Gráfico 6	77
Ilustración 7 Gráfico 7	78
Ilustración 8 Gráfico 8	79
Ilustración 9 Gráfico 9	80
Ilustración 10 Gráfico 10	82
Ilustración 11 Gráfico 11	82
Ilustración 12 Gráfico 12	83
Ilustración 13 Gráfico 13	85
Ilustración 14 Gráfico 14	86
Ilustración 15 Gráfico 15	88
Ilustración 16 Gráfico 16	89
Ilustración 17 Gráfico 17	90
Ilustración 18 Gráfico 18	92
Ilustración 19 Gráfico 19	93

Ilustración 20 Comentario	94
Ilustración 21 Resultados ENAHO 2023	99
Ilustración 22 Cronograma de Actividades.....	141

Índice de Apéndices

Apéndice 1	123
Apéndice 2	128
Apéndice 3	130
Apéndice 4	137
Apéndice 5	141

Índice de Anexos

Anexo 1 Guía de Promoción de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	143
---	-----

Autoras:

Cindy Patricia Rodríguez Cruz

Mariela Valerio Vindas

Título:

“Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023”

Resumen

La investigación se centra en analizar la implementación de normativas y políticas internas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos durante el año 2023. El estudio busca comprender el estado actual de estas políticas, explorando el conocimiento de leyes pertinentes como la Ley 7600, entre otras, además de entrevistas a personas expertas en el tema que ayudan a comprender, así como, enriquecer el conocimiento sobre inclusión, lo que ayudará a formular una política laboral cantonal inclusiva en esta zona.

También, se examinan las estrategias empresariales gestionadas por las entidades públicas y organizaciones privadas que fueron evaluadas. La falta de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad conduce a discriminación, por esta razón la presente investigación pretende aumentar la comprensión y el apoyo a esta población, promoviendo una política cantonal inclusiva que inste a las entidades a contratar personas con discapacidad, además, se enfoca en superar prejuicios y demostrar las capacidades y adaptabilidad de esta población, concienciando sobre la equidad, fomentando la creación de entornos y servicios accesibles, así como la implementación de medidas de apoyo.

Finalmente, este estudio tiene como objetivo sentar las bases para implementar acciones concretas que promuevan la equidad e inclusión de personas con discapacidad en las empresas y entidades de la Zona Norte.

Palabras Claves: inclusión, discapacidad, políticas de inclusión, igualdad.

Capítulo I

1.1 Introducción

La investigación se desarrolla dada la necesidad de conocer la situación actual en las entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos, con respecto a la implementación de normativas y políticas internas relacionadas con temas de inclusión para personas con discapacidad, además, indagar sobre el conocimiento en normativas legales, tales como la Ley No.7600, y si cuentan con estrategias de accesibilidad ya implementadas que favorezcan a esta población.

Mediante la entrevista a expertos, se pretende enriquecer el conocimiento en inclusión y generar una política laboral que beneficie a cualquier persona con discapacidad a nivel de la zona de San Carlos.

Se busca concientizar sobre la oportunidad de acceso y equidad en oportunidades a la población con discapacidad, fomentando el diseño de entornos y servicios accesibles y el establecimiento de medidas de apoyo para fomentar su desenvolvimiento social y laboral. Además, se espera que los resultados obtenidos constituyan insumo para la creación de una política cantonal que favorezca la inclusión en entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos.

En resumen, este estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de población con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos durante el 2023 plantea, por medio de su diagnóstico, sentar las bases para la implementación de acciones concretas que fomenten mayor equidad en oportunidades y participación de las personas con discapacidad. Se espera contribuir a la transformación de

la realidad actual, promoviendo una sociedad mayormente inclusiva y respetuosa de las diferencias en dicha población.

1.2 Área de Estudio

Para la presente investigación se utiliza una muestra de cinco entidades públicas y cinco organizaciones privadas de la zona de San Carlos, así como la asesoría del CONAPDIS (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad) y la Municipalidad de San Carlos, ambas de la región Huetar Norte.

1.3 Delimitaciones del problema

Como delimitación del trabajo se presenta entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos que puedan o no aplicar normativas y políticas internas sobre inclusión laboral y si registran en su nómina y están debidamente identificadas personas con alguna discapacidad. Además, conocer las acciones desarrolladas por el CONAPDIS y la Municipalidad de San Carlos para abordar estas acciones de inclusión laboral en esta zona.

1.4 Tema

Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023.

1.5 Pregunta y Descripción del Problema de investigación

¿Cuál es el cumplimiento de políticas y normativas inclusivas para personas con algún tipo de discapacidad en entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos, durante el año 2023 según la muestra establecida?

El tema de estudio nace ante la necesidad de indagar cuáles organizaciones de la zona de San Carlos cumplen con implementación de normativas inclusivas en su nómina. El interés es investigar la metodología de las organizaciones de esta zona que hace posible estas contrataciones, además, conocer sus normas o reglamentos internos y acciones implementadas para controlar los espacios físicos y de desarrollo en los entornos de trabajo y socialización con los compañeros.

Algunas entidades u organizaciones desconocen el tema de inclusión laboral, en otros casos lo conocen e incluso se podría identificar que poseen ya políticas establecidas, pero no se han hecho los cambios necesarios para contratar personal con discapacidad. El siguiente estudio se pretende realizar con una muestra de cinco entidades públicas y cinco organizaciones privadas de la zona de San Carlos, con el fin de indagar si cuentan con normativas o políticas internas para la contratación de personas con discapacidad y que se esté aplicando dicha normativa.

1.6 Justificación

El desconocimiento de la sociedad sobre temas de inclusión laboral de personas con discapacidad lleva a las empresas a incurrir en discriminación. En esta línea, se realiza el estudio con el fin de conocer un poco más sobre este tema y el apoyo a la población con

discapacidad; además, si existen planes de desarrollo y acciones que faciliten los procesos adaptativos, aunado a esto se impulsará una política cantonal en la zona de San Carlos, para que tanto entidades públicas como organizaciones privadas adquieran mayor compromiso de incluir personas con discapacidad en sus nóminas. Considerando que muchos empleadores tienen prejuicios por desconocimiento que excluyen a esta población, suponiendo que no tienen la capacidad para desarrollar habilidades físicas y sociales que se consideran habituales para desempeñar algún trabajo.

Por eso, se busca conocer y generar conciencia, pero sobre todo formar a los futuros patronos a tener una conducta apropiada e inclusiva con esta población, con capacidades diferentes de adaptarse, igual que como patronos puedan potenciar sus habilidades, siendo conscientes de que la población con discapacidad sea visual, escucha, falta de alguna de sus extremidades superior o inferior entre otros; poseen un nivel de adaptación igual e incluso mayor o superior al resto de la población, tienden a tener una mayor capacidad de desarrollar y aprovechar todos los sentidos de manera más eficiente según su interés, habilidad o necesidad.

En el mundo laboral, la zona de San Carlos no es la excepción, hay mucho desconocimiento, por lo que se incurre en no adaptar espacios, ni capacitar al personal en temas de contratación de personas con discapacidad de manera tal que se les pueda brindar seguridad y confianza y que se implementen medidas estrictas en lo que respecta a la verificación del cumplimiento de dicha normativa.

El empleo es imprescindible para el disfrute de los derechos humanos, la autonomía y libertades indispensables, pero para que sea exitoso es necesario que exista una adecuada

planificación y orientación previa donde se evalúen las habilidades e intereses vocacionales y se genere conocimiento del mercado laboral existente.

Para esto, se considera fundamental mencionar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible [en adelante ODS] establecen metas y objetivos precisos para la Agenda 2030, algunos son concretos por y para personas con discapacidad, de los cuales se puede rescatar el ODS #10: Reducción de las desigualdades, cuyos enfoques se basan en un presente que trabaje arduamente para que el futuro evite y rechace cualquier tipo de exclusión y discriminación laboral, además, supere las barreras que limitan a la población a ejercer sus derechos.

De esta misma forma, a nivel nacional, se cuenta con la norma N°9940 (2021), Cumplimiento de derechos y desarrollo de oportunidades de las personas con discapacidad, principalmente en el Capítulo VI: Acceso a formación técnica y empleo; aspectos que señalan un avance en el interés y la necesidad de la oportunidad y calidad laboral hacia esta población, y que principalmente por desconocimiento, falta de capacitación e interés, no se ha logrado desarrollar con éxito en gran parte del área laboral costarricense.

Otra norma importante es la Ley No.7600 (1996) “De igualdad de oportunidades para personas con discapacidad” y el reglamento en abril de 1998, mediante decreto 26.831-MP, estos establecen bases jurídicas y materiales en adaptabilidad de medidas y oportunidades para la no discriminación de población con discapacidad. Su objetivo primordial, es la regulación jurídica para que esta población tenga un desarrollo que garantice su participación en la sociedad, esto implica salud, deporte, recreación, cultura y laboral, según el artículo 23 de la Ley 7600, sobre el acceso al empleo, que el Estado garantiza a población con

discapacidad en lugares urbanos como rurales, el derecho al empleo con las condiciones adecuadas a sus necesidades. Empresas y organizaciones pueden contribuir de manera positiva con sus políticas mediante inclusión laboral y respeto a las diferentes condiciones, apegándose y conociendo las leyes que los respaldan. Es importante que programas y políticas de inclusión laboral sean centrados en las personas, permitiendo una evaluación efectiva de las necesidades de ajustes razonables para estas poblaciones y no depender solo de consejos genéricos para los empleadores.

Al adentrarse con este estudio en las entidades “patronos y colaboradores”, se pretende concientizar y buscar estrategias de aceptación y adaptación para que personas con alguna discapacidad física sean incorporados en las organizaciones y reciban un trato igualitario, que se logren adaptar y que se puedan desarrollar en sus trabajos, con un enfoque principalmente en sus habilidades e intereses particulares y cómo estas también generan un valioso aporte a dichas empresas.

1.7 Situación actual del conocimiento del tema (estado del arte)

Para desarrollar la presente investigación, se tomarán datos de estudios realizados sobre inclusión laboral de población en condición de discapacidad, así como los ODS que contiene la Agenda para el año 2030 y noticias sobre este mismo tema en Costa Rica y el mundo.

En Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, se mencionan los Objetivos del Desarrollo Sostenible [en adelante ODS] que proponen las Naciones Unidas (2018), con el fin de mostrar los retos y desafíos que tiene el mundo para eliminar las brechas existentes en

la sociedad, con el propósito minimizarlas para el año 2030. Para esto, acorde al presente tema se extraen dos de los ODS fundamentales para guiar el correcto cumplimiento de una verdadera inclusión laboral, pues hay organizaciones donde se da la inclusión, pero esta no permite el desarrollo personal y profesional de la persona con discapacidad, por tanto, pone en riesgo su autonomía, que es una de las áreas en las que se presenta mayor dificultad para los trabajadores con alguna condición de discapacidad

Para lo anterior, se requiere no solo el aumento en número de empleos, sino la mejora en su calidad. Además, se debe eliminar la segregación ocupacional y redoblar esfuerzos para garantizar el acceso a la protección social en todas las personas sin discriminación alguna. El objetivo 8 de los (ODS): Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, establece varias metas, entre ellas:

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
(ODS, 2018, p. 40)

De modo que se pueda lograr un empleo pleno y productivo, una igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y un trabajo decente para toda la población con y sin discapacidad. Pero, para lograrlo, es necesario el trabajo conjunto, donde se reconozca la necesidad de un cambio, de la mejora y supervisión constante con el fin de encaminar al país al cumplimiento real de dichos indicadores.

Del Objetivo 10 de los (ODS): Reducción de las Desigualdades, se comprende que las desigualdades existentes no solo limitan el crecimiento y la cohesión social, asimismo, marginan a las personas y erosionan la confianza en las organizaciones. Además, la búsqueda de equidad va más allá de ofrecer oportunidades e igualar los ingresos; implica una lucha constante contra la desigualdad, capacidades y ejercicio de los derechos.

Para esto, señalan como parte de la segunda meta del objetivo 10 de los ODS, que pretenden al 2030, “Promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición” (Naciones Unidas, 2018, p. 47).

La tercera meta del objetivo 10 de los ODS es “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto” (Naciones Unidas, 2018, p. 47).

De este modo, como se señala, es un trabajo que le compete a todos como sociedad, pues no implica únicamente la inserción de la persona en determinada área, sino que representa un cambio de pensamiento, de actitud, de acción y de metodologías en el sistema para lograr que efectivamente haya un cambio real y funcional.

En un artículo publicado en *El Economista* el martes 21 de marzo de 2023, Gerardo Hernández aborda los *Beneficios y retos de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down*. Hernández se enfoca principalmente en la situación en México, destacando que, aunque ha habido avances, este proceso es lento y sigue siendo limitado en algunas empresas:

En nuestro país no existe una cifra exacta de cuántas personas tienen síndrome de Down, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) los incluye dentro de las 7.1 millones de personas que tienen algún problema o condición mental. Sin embargo, lo que sí es un hecho, es que su acceso a un trabajo digno es limitado. (Hernández, 2023, párr. 3)

La inclusión es limitada actualmente en diferentes países, especialmente por los prejuicios sobre esa condición, pero los esfuerzos no son en vano; se ha reconocido que hay una gran barrera social y laboral, lo que conlleva a romper algunos paradigmas, como ser conscientes de que son personas altamente capaces para desarrollarse y ejecutar labores, por lo tanto, las oportunidades laborales representan un gran crecimiento personal, otorgándole a la persona un desenvolvimiento pleno y la calidad de vida que se merecen.

De la misma forma, en el periódico RRHH Digital, editado por una compañía de Recursos Humanos en Suiza, Andrés Ruiz en su aplicación que lleva como título *¡Buenas noticias!*, menciona que la contratación de personas con discapacidad aumenta 8 % en el año 2022, alcanzando récord. El texto menciona:

El año 2022 se ha saldado con 123.515 contratos a personas con discapacidad, frente a los 114.315 de 2021 y ya se sitúa un 5% por encima de la cifra alcanzada en 2019 (117.818). Se cumplen, por tanto, los pronósticos que situaban a 2022 como el año récord en la contratación de personas con discapacidad. (Aguilera, 2023, párr. 1)

Presentan resultados y muestran récord en contrataciones a personas con discapacidad para el año 2022, lo que resulta en optimismo al ver que ya se está dando un gran avance en los últimos años para este país, como en muchos otros también sucede, por lo que conviene

extraer el aprendizaje de lo que conlleva la ejecución de métodos y prácticas más inclusivas a nivel laboral.

En Costa Rica, en el periódico La República el 03 de diciembre del 2019, Rebeca Sequeira publica *Costa Rica en deuda con personas con discapacidad* e indica “La Defensoría de los Habitantes se ha involucrado durante años en proyectos de ley relacionados con el tema de la discapacidad, que solicita diferentes comisiones de la Asamblea Legislativa como Proyecto de Ley No. 20.840” (párr. 4).

Se hace referencia a una ley y otros proyectos de ley con los cuales se muestra un intento por apoyar y tomar medidas para mejorar las condiciones y dar mayor apoyo a personas con discapacidad, pues como menciona son personas con un alto índice de vulnerabilidad en el país, representando un nivel de pobreza mayor al del resto de la población a nivel nacional.

Por su parte, en el periódico El Financiero, Carlos Cordero Pérez en fecha 07 de junio del 2021 publica *Lanzan plataforma de empleo para personas con discapacidad y GFT ofrece pasantías a estudiantes de informática* y menciona que “La Fundación Yo Puedo y el servicio de Eempleo.com, del Grupo Nación, anunciaron el lanzamiento de una plataforma enfocada en oportunidades de empleo para personas con discapacidad” (Cordero, 2021, párr. 1). Con ello, se muestra cómo algunas fundaciones buscan brindar oportunidades laborales, facilitar la búsqueda de empleo y el crecimiento personal de esta población, además, señala que “Ambas entidades destacaron que la plataforma está habilitada para todas las personas con discapacidad de Costa Rica que deseen trabajar y también para que las empresas ingresen las vacantes y puedan contratar a personas con discapacidad” (Cordero, 2021, párr. 2).

Como se muestra anteriormente el objetivo primordial es lograr que más empresas tengan acceso a ofertar puestos para que personas con discapacidad tengan oportunidades de desarrollarse en el ámbito laboral, abriéndose puertas que les ayuden en esa lucha constante.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo general

Determinar, por medio del diagnóstico, el cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas ubicadas en la zona de San Carlos, durante el año 2023, con el fin de que se impulsen acciones relativas a la igualdad de oportunidades y la plena participación de esta población en ambientes laborales diversos.

1.8.2 Objetivos específicos

1. Identificar el grado de conocimiento y cumplimiento de políticas y normativas inclusivas, para personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos.
2. Analizar los resultados obtenidos en la aplicación diagnóstica para la verificación de acciones realizadas sobre el desarrollo de oportunidades y participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.
3. Elaborar una propuesta de Promoción de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, que funcione como Marco Orientador para la implementación de políticas inclusivas en entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos.

Capítulo II

1.9 Marco Teórico Referencial

Para efectos de la presente investigación, se pretende profundizar y enfatizar en la evolución que ha tenido el concepto y el rol de la persona con discapacidad en la sociedad, y fundamentalmente en el entorno laboral, en alusión al tema de estudio planteado.

1.9.1 Antecedentes Históricos

En el Plan Estratégico Municipal 2020-2024, según lo abordado en diferentes documentos y tesis nacionales e internacionales, se denota la necesidad que tienen las empresas por conocer sobre este tema en estudio.

Las tesis que se presentan a continuación vinculan la inclusión laboral desde diferentes perspectivas, tales como educación, derecho, trabajo social, salud; las cuales generan aporte enriquecedor para este trabajo.

1.9.1.1 Contexto Internacional.

Bermeo y Naranjo, en el 2022, realizan un estudio titulado *Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso* en una población de Ecuador con el fin de identificar el nivel de inserción laboral de esta población en la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil. Un punto importante que analizan es que cualquier persona puede estar expuesta a vivir con una condición de discapacidad. De acuerdo con ellos, “Todas las personas están expuestas a poseer alguna discapacidad, por diferentes causas, existen personas que nacieron con ella, pero hay otras que por algún accidente laboral o doméstico viven con una alguna discapacidad” (2022, p. 2), por tal razón, es importante crear políticas

y normativas que aseguren a la población con discapacidad la inclusión, la igualdad de oportunidades, empleo seguro y desarrollo personal y profesional de las personas con condición de discapacidad.

Según Bermeo y Naranjo (2022):

Las PCD al incluirlas en el mundo laboral aumentan su capacidad social y mejoran sus ingresos, reducirá la escasez de recursos en la que suelen encontrarse, y aumentan su independencia de terceros, como de sus familias u organizaciones de apoyo.

(Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 90)

Las personas con discapacidad se enfrentan a escasez de recursos, lo que les dificulta cubrir sus necesidades básicas y tener acceso a nuevas oportunidades laborales; de tal forma que al optar por un empleo ganan independencia, mejoran la calidad de vida al sentirse más plenos al satisfacer las necesidades por sí mismos, sin tener que depender de terceros para realizar sus acciones e incluso, para la toma de decisiones.

En la actualidad, el desempleo de personas con discapacidad puede ser visto con normalidad, porque no es común ver entidades u organizaciones que contraten personas con alguna condición de discapacidad, según Bretón (2003), citado por Carrasco (2022), “Para un hombre que vive en sociedad, el trabajo es una motivación deseable; pero, para las personas sin discapacidad, ver a alguien con discapacidad sin trabajo es algo típico” (p. 4).

Es muy común asociar a la persona con discapacidad con ayuda social, pues existen entidades dedicadas a brindar su ayuda en este campo, pero faltan entidades que brinden más preparación y capacitación para que las personas con discapacidad cuenten con las herramientas necesarias para su desarrollo laboral.

Es necesario que los gobiernos y otras entidades desarrollen el valor de la inclusión de personas con discapacidad en los puestos laborales, difundan los beneficios en las organizaciones. Carrasco (2022) afirma lo siguiente:

Es necesario implementar una campaña de concientización pública sostenida que promueva el reconocimiento de las personas con discapacidad y sus aportes al mercado laboral y que desafíe las percepciones negativas o prejuiciosas de la discapacidad por parte del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y otros organismos competentes a nivel estatal. (p. 5)

En la actualidad, y conociendo la importancia para las personas con discapacidad, su entorno como el beneficio a las empresas, se debe incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad, adecuando el ambiente a sus necesidades para la igualdad de oportunidades con los demás colaboradores, con simples cambios en infraestructura, ergonomía, o en el perfil del puesto en caso de ser requerido.

Carrasco (2022) refiere que:

Históricamente, a las personas con discapacidad se les han negado sus derechos o se les han reconocido, pero sin ningún tipo de garantía. Esto ha provocado que no se sientan seguras, es decir, que sean tratadas como trozos de papel arrugado. (p. 5)

La metáfora que se utiliza “Trozo de papel arrugado” presenta una imagen de desvalorización e incluso falta de importancia, al comparar a personas con discapacidad con un papel arrugado, destacando que han sido tratadas sin dignidad ni respeto con el paso del tiempo, las personas con discapacidad han sido privadas de derechos en la igualdad de oportunidades, así como participar de la sociedad y la accesibilidad a servicios y los recursos

necesarios para su desenvolvimiento personal y profesional. No solo se trata de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas para cumplir con un requisito, es importante que estas se identifiquen y se sientan parte de la empresa, que se dé esa confianza, donde las organizaciones adapten sus ambientes y se crean mejoras para que esta población logre optar por mejores condiciones y desarrollarse de una forma más adecuada, siempre en busca de una adaptabilidad en las condiciones laborales y de desarrollo personal.

Una investigación realizada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, titulada *Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) Barranca en 2021*, por Julca y Melgarejo en 2022, tiene como objetivo analizar el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad en la mencionada oficina. Los objetivos del estudio se centran en identificar el ambiente laboral, las características económicas, y las relaciones interpersonales dentro de la OMAPED en Barranca, además de evidenciar el nivel de inclusión laboral de estas personas.

Desde la perspectiva de Recursos Humanos y los Trabajadores Sociales, se pretende garantizar el bienestar de la población, estableciendo y siguiendo las normativas de ley de cada país. Para este caso esta tesis muestra una perspectiva de análisis de un ambiente físico donde ejecutan labores las personas con discapacidad, lo que genera gran interés para este departamento que busca alcanzar metas y objetivos, pero con un ambiente laboral favorable para sus colaboradores.

En un estudio realizado por Paz, en el 2020, titulada *Inserción Laboral América Latina – Brazil*, el autor realiza una investigación sobre la inclusión laboral de personas con

discapacidad en América Latina. Para ello analizó diversos factores y al igual que otros autores concuerda en que la desigualdad, la falta de oportunidades y la pobreza son factores que se relacionan en la mayoría de los casos, por lo tanto, menor oportunidad de lograr ser autosuficiente.

El hecho es que los Estados deben suplir las políticas para que las organizaciones cumplan con las condiciones y normativas de inserción laboral de personas con discapacidad, e incentivar, concientizar a estas para que cumplan con las normativas, de inclusión y de igualdad de oportunidades para esta población, “La declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias” (ONU, 1948, art. 23), citado por Paz (2020).

Por tal razón, en algunos países que conforman a América Latina, se han creado normativas para regular e incentivar la contratación de personas con alguna condición de discapacidad, entre los cuales se encuentra nuestro país que cuenta con normativa que respalda tal condición: en Costa Rica existe una normativa de igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad. En ella se expresa que el Estado garantizará el derecho al trabajo apropiado a las condiciones individuales en zonas urbanas y rurales (Costa Rica, 1996, art. 23, citado por Paz).

Aunque en muchos de los países existen normativas para evitar la desigualdad e incentivar la inclusión en las organizaciones, la personas con discapacidad actualmente se ven afectadas por la discriminación y falta de oportunidades y condiciones para su inserción laboral. Por tal razón, es necesario concientizar sobre la importancia y fortalecer las normativas actuales, como también crear nuevas políticas para dar mejores oportunidades a

esta población, y la seguridad y la implementación de medidas que deben tomar las organizaciones que contratan al personal con alguna condición de discapacidad.

Un estudio de tesis titulado *Conocimientos, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en 5 empresas de León, Nicaragua* por Balmaceda y Castillo en el 2019, busca conocer el sentir de trabajadores de algunas empresas en temas de inclusión laboral, y con sus opiniones generar conciencia de los derechos en los ambientes laborales. El departamento de Recursos Humanos está de la mano con las gerencias en las empresas para garantizar un buen desempeño de sus colaboradores, esto lleva también a conocer el sentir de estos, fomentando la tolerancia y aceptación de diversas capacidades, tomando en cuenta que un ambiente laboral e inclusivo debe garantizarse para que el talento humano sea desarrollado de la mejor manera y esto favorece al alcance de objetivos de la organización, mediante capacitaciones, entrenamiento y diversos factores para el desarrollo de los colaboradores, pues permite el crecimiento a nivel laboral como profesional, y por tanto un beneficio visible para la organización.

Por su parte, un estudio realizado por Sánchez et al. en el 2019, titulado *Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja*, en Ecuador, se basa en el análisis del desarrollo profesional de las personas con discapacidad en empresas turísticas en esta localidad, su porcentaje de inserción laboral y sobre cómo se deberían implementar acciones en el tema de inserción laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (1994), citada por Sánchez (2019), “cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de

colocación en un empleo útil” (p. 2). Para este autor es muy importante la formación ya sea desde el centro educativo y capacitación para el trabajo, porque asegura la inserción laboral de calidad para las personas con discapacidad y la realización de estas a nivel personal como profesional.

Una tesis realizada en la Universidad Galileo muestra cómo desde el punto de vista de un administrador se desea implementar leyes de inclusión laboral en su país. Este es el caso de González (2018), cuyo estudio se titula *Propuesta de Ley sobre inclusión laboral de personas con capacidades especiales*; aunque dicho término no se usa, plantea estrategias desde artículos para incluirlos en la ley propuesta, y recomienda que el Ministerio de Trabajo inspeccione a las empresas para que se apliquen estos artículos y la propuesta existente para que los jóvenes con diferentes capacidades puedan integrarse sin inconveniente.

El artículo de estudio de Millán et al. (2018), *Inclusión laboral, paz y sostenibilidad*, se refiere a la inclusión laboral y el derecho natural, el trabajo para cualquier persona, los efectos positivos de que una persona posea trabajo o no y las consecuencias de la falta de este, en el ámbito personal y social, como la disminución de la paz por el mismo motivo. Y como este trasciende y generaciones se ven marcadas por la pobreza.

En cuanto a las personas con discapacidad cuando son contratados en el ámbito laboral, Millán et al. (2018) indican que “Es usual que sean relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, en donde se les da una escasa o nula seguridad social y legal” (p. 7). En este caso, es difícil que estas personas alcancen autonomía en su vida personal, pues es común que sus retribuciones no lleguen a cubrir todas sus necesidades indispensables, la exclusión

de personas con discapacidad empeora cuando, además de la condición de la persona, se suman otros factores, entre ellos la pobreza.

En este artículo, se presentan soluciones y buenas prácticas de inclusión de personas en el ámbito laboral, aunque en el estudio Millán et al. toman como punto de referencia la inclusión no únicamente en el tema de discapacidad, sino, en general, para concientizar sobre la importancia del trabajo para mantener la paz en la sociedad, y combatir factores de desigualdad, pobreza, exclusión, entre otros.

En España, se realizó un estudio en la Universidad Complutense de Madrid, sobre *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* por Cendrero en el 2017, desde el punto de vista de la Facultad de Derecho, busca comprobar si existe discriminación a personas con discapacidad en las organizaciones, para lo anterior se utilizan varios métodos como comprobaciones, la observación entre otras, utilizando, además, marcos normativos europeos y otros que facilitan su estudio. El departamento de Recursos Humanos en las organizaciones debe conocer muy de primera mano las normativas, leyes, todo lo relacionado con la no discriminación y la inclusión de poblaciones con discapacidad. Considerando que cada país tiene programas de acciones que buscan o tienen como objetivo que las empresas implementen un desarrollo sostenible, trabajo decente y el desarrollo económico y social de las poblaciones vulnerables, este departamento debe implementar medidas fundamentales para que se respeten los derechos de las personas en las compañías, velar por los derechos de los colaboradores sin importar su condición, sin arriesgar su bienestar físico y emocional.

La tesis *Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali*, elaborada por Satizábal en 2017 en la Universidad del Valle, ofrece un acercamiento al

ámbito laboral de la población con discapacidad en Cali. Este trabajo destaca las restricciones sociales y las desventajas en el ámbito educativo que dificultan la inserción laboral de estas personas, y analiza el marco normativo de Colombia. Sin embargo, al comparar estos hallazgos con otros estudios, se observa que los porcentajes de inclusión de personas con discapacidad son aún bajos. Contar con referencias de tesis de profesionales de Sociología es fundamental, pues en el departamento de Recursos Humanos es necesario considerar todos los aspectos y puntos de vista, incluyendo los legales, de salud, de Trabajo Social, entre otros. La perspectiva sociológica es especialmente valiosa, ya que aborda cuestiones relacionadas con las conductas y los aspectos sociales, económicos y políticos, lo que contribuye a lograr una mayor armonía en el ámbito laboral.

Una investigación realizada en la Universidad Externado de Colombia, titulada *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*, elaborada por Botero en 2016, tiene como objetivo analizar los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en varias empresas del sector privado. El estudio busca fomentar políticas de inclusión laboral mediante un análisis que permite identificar los aspectos que deben ser mejorados en dichas políticas.

En 2016, en El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana B.C., México, Escobar presentó el estudio titulado *Mecanismos de inclusión laboral de y para personas en situación de discapacidad en Tijuana*. Este trabajo explora lo que se entiende por vulnerabilidad y aborda conceptos clave como la exclusión social, la marginalidad, y las políticas de inclusión y no discriminación. Para la investigación, es fundamental comprender estos conceptos. Esta tesis

es especialmente interesante porque busca tanto aspectos objetivos como subjetivos a través de estrategias de empleo y mecanismos que recopilan datos utilizados en la práctica de la contratación de personas con discapacidad.

Pupiales y Córdoba (2016), en su artículo *La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España*, abordan el tema del desempleo de las personas con discapacidad en general y la relación con la pobreza en esas zonas. También, hacen mención sobre la dificultad de solucionar el problema, pues implica un cambio de procesos, aunque las políticas existentes deberían incentivar a las empresas a la contratación de personas con discapacidad.

Según las estadísticas de las Naciones Unidas, citado por Pupiales y Córdoba (2016):

La relación entre discapacidad y pobreza deja entrever la complejidad del tema, dado que el 82% de las personas con discapacidades de los países en desarrollo vive por debajo del umbral de pobreza y se encuentra entre los más vulnerables y marginados del grueso de la población. (p. 3)

Asimismo, el factor edad aumenta los números en tema de discapacidad. Según Hernández y Milán, citados por Pupiales y Córdoba (2016), “Aseguran que en el mundo más de 1.000 millones de personas, el 15% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad reconocida, cifra que aumenta debido al progresivo envejecimiento de la población” (párr. 10), por tal razón las cifras se ven incrementadas, en las zonas de estudio, pero es una situación que se repite en la mayoría de los países a nivel mundial.

Una investigación llevada a cabo en México por Cobas en el 2015, titulada *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*, tiene como

foco principal conocer la situación actual de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación con su inclusión al campo laboral en México, la Organización Internacional del Trabajo plantea ideas de empleo, partiendo de que las personas con discapacidad son individuos de protección y apoyo por parte de su Gobierno y por ende deben existir leyes y programas que sustenten su vida plena e inmersa en la sociedad.

En un estudio de Quiñones y Rodríguez (2015), *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*, se refiere a la igualdad de las personas al ser contratadas, o igualdad de oportunidades, por eso, al optar por una oportunidad laboral las personas no deben temer a ningún juicio por su apariencia, por su condición de discapacidad o limitantes, ya sea física o mental, las empresas deben ser un lugar seguro para las personas que realmente desean optar por un puesto. Claro está que se debe adecuar a las necesidades de las personas que ocupan dicho lugar en el caso de las personas con discapacidad.

Según Eguiguren, citado por Quiñones y Rodríguez (2015), “desde la perspectiva constitucional, la igualdad debe ser analizada en dos esferas: como un principio rector del Estado Democrático de Derecho y como un derecho fundamental subjetivo individualmente exigible” (p. 2). La igualdad debe ser un derecho de todo ciudadano, no debe importar su color, nacionalidad, estatus económico, condición física como es el caso del objeto del presente estudio.

Este estudio concientiza sobre la importancia tanto para la persona como para el equipo de trabajo de la empresa y la motivación y realización profesional de la persona con discapacidad.

La tesis realizada en la Universidad Nacional de Colombia, titulada *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, por Garavito (2014), busca identificar y analizar estrategias en inclusión laboral de personas con discapacidad en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia, presentando un estudio basado en referenciales globales y sectoriales de política pública, relacionándolos con el concepto que se tiene de discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad en su país, y destaca la necesidad de unir esfuerzos que lleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un trato equitativo para dicha población.

En un estudio realizado por Mascayano et al. (2013), denominado *Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión*, se analiza las estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental en este caso, y los factores que intervienen en el proceso de inserción, como la discapacidad mental, las pautas para ayudar a las personas durante la inserción laboral, y cómo la empresa implementa los cambios, para adaptar algunos procesos de trabajo a la persona con discapacidad.

El estudio titulado *Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha*, realizado por Izquierdo en 2011, tiene como objetivo analizar el comportamiento humano en el contexto organizacional. Principalmente, busca evaluar el grado de satisfacción de las personas con discapacidad empleadas y la satisfacción de la entidad bancaria con respecto al rendimiento y desempeño de estos colaboradores. En el Banco Pichincha, las personas con discapacidad representan el 4 % de la nómina, lo que equivale a 249 empleados.

Pallisera (2011) realiza una investigación titulada *La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela*, cuyo objetivo es el estudio de la importancia de la preparación de los jóvenes con discapacidad intelectual y el papel de la educación secundaria en el desarrollo de habilidades y capacitación para el futuro trabajo de los jóvenes egresados de las instituciones educativas.

Este artículo realiza una investigación sobre las dificultades de la persona con discapacidad para obtener su autonomía, pues los Estados protegen a esta población con ayudas y programas, pero no se les da las facilidades para que se inserten al mercado laboral y puedan ocuparse de sí mismos y realizarse personal y profesionalmente, “los obstáculos con los que tropieza una persona con discapacidad para ganar progresivas cotas de autonomía en el propio espacio postescolar” (Pallisera, 2011).

1.9.1.2 Contexto Nacional.

Una investigación a la cual se le da un enfoque mixto es *Las dimensiones de accesibilidad en la Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio, un acercamiento desde las perspectivas de discapacidad y género*, realizada por Ramírez en el 2010, para identificar los desafíos y alcances que ha tenido la Universidad de Costa Rica, en temas de inclusión tanto para personas con discapacidad, como en género. Estos estudiantes escuchan opiniones y experiencias de los mismos estudiantes con discapacidad, el alcance va desde conocer los accesos como la integración de personas con alguna de estas condiciones. El área de Recursos Humanos de la universidad es la que dispone de la información; pueden crear programas de capacitación para el personal y estudiantes para fomentar, promover la sensibilidad y

conciencia sobre accesibilidad que enfrentan personas con discapacidad dentro del entorno de la universidad. Además, estos datos que se recolectan también sirven para mejorar procesos de reclutamiento y selección, asegurando que se tomarán en cuenta todas las necesidades de personas con alguna discapacidad o género que optan por un puesto dentro de la institución, y así adecuar los entornos laborales dentro de esta.

La investigación realizada en la Universidad Estatal a Distancia, titulada *Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y elaborada por Rodríguez en el 2010, realiza un análisis de las convenciones sobre los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en la búsqueda de las normativas legales que promueven igualdades de condiciones en el ámbito laboral.

La Convención de Derechos Humanos de Personas con Discapacidad es un tratado internacional que busca proteger, asegurar el ejercicio de los derechos humanos de personas con discapacidad, donde reconoce que esta población tiene derecho de trabajar en igualdad de condiciones con otros individuos y no sufrir discriminación en el ámbito laboral; Costa Rica debe evaluar si existen políticas y programas adecuados para fomentar la inclusión, siguiendo el cumplimiento de las disposiciones de las oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

Desde el punto de vista de Recursos Humanos, conocer los lineamientos y normativas que regulan el país en este tipo de temas es de suma importancia. Las empresas deben contar con normas que sigan o establezcan lineamientos que amparen y tengan ese sentido de inclusión de esta población, que beneficia no solo la parte económica y de producción del

país, sino que a la calidad de vida de las personas con discapacidad, así también se garantiza que disminuya la discriminación en temas laborales, es necesario apoyar y promover tareas adaptadas a sus necesidades e intereses.

La investigación en la Universidad Nacional, titulada *El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas*, elaborada por Granados y Olivar en el 2020, surge ante la necesidad de crear espacios para profesionales de la Orientación en las organizaciones, para apoyar a la población con discapacidad y de las compañías que desean ser inclusivas; concientizando a los profesionales en esta rama, que se mantengan en constante actualización en temas de interés actual. Para el departamento de Recursos Humanos, es de sumo interés el estudio, realizar un análisis de inclusión viene a identificar esas necesidades y conocer el estado de infraestructura, clima laboral y demás que afectan o ayudan a personas con discapacidad a adaptarse o incorporarse más fácilmente en el ámbito laboral; para adaptar en las organizaciones el puesto o espacio según las necesidades especiales de los trabajadores con alguna discapacidad y contribuir a la inclusión.

En la investigación *Una propuesta de opción laboral para personas en condición de discapacidad (PCD) en el área administrativa de la UNA (Universidad Nacional)*, realizada por Calvo y Solano (2022), como objetivo general se plantea una propuesta integral de integración en el área administrativa de la Universidad Nacional a personas con algún tipo de discapacidad, todo lo anterior guiados por normativas y procesos de contratación laboral vigentes en Costa Rica para personas con discapacidad, siendo esta una situación que atiende directamente Recursos Humanos. Al integrar personas con discapacidad en áreas

administrativas, es como se reconocen sus habilidades y el potencial que estos tienen, de esta forma se rompe con esas barreras de desigualdad, generando ambientes respetuosos e inclusivos y demostrando el potencial con que cuentan.

Asimismo, se fomenta la responsabilidad social con la que debe contar la Universidad Nacional, dando así el ejemplo de compromiso social, al brindar oportunidades a personas que se han visto afectadas para acceder al mercado laboral. De esta forma la institución con esta propuesta debe integrar personas con discapacidad en las áreas mencionadas obtienen beneficios enriqueciendo así la fuerza laboral, aprovechando la diversidad de talentos innovadores.

Canossa, en el 2020, realiza un estudio titulado *Retos para la inclusión laboral de personas 2 con discapacidad en Costa Rica* el cual habla sobre los retos que se enfrentan para la inclusión de personas con discapacidad en Costa Rica. Se menciona que un porcentaje importante de la población son personas con discapacidad, y el otro porcentaje significativo está desempleado. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, citado por Canossa, (2020) “Es importante reconocer la relevancia del tema para el país y a través de datos estadísticos se conoce que el 18,2% de los costarricenses mayores de 18 años tiene una situación de discapacidad” (párr. 5), es decir, no se están respetando los derechos esenciales de las personas con discapacidad en la realidad costarricense, y que la mayoría de las organizaciones como hemos visto en otros estudios, no incluyen personas con discapacidad a su planilla organizacional, ya sea por temor, falta de empatía o desconocimiento de normativas o leyes de inclusión.

Asimismo, el aporte del gobierno sobre la discapacidad en Costa Rica consiste en brindar ayuda económica, con el fin de apoyar a personas con alguna condición de discapacidad, a subsistir para el desarrollo personal, esencial para incluir en las organizaciones nacionales. Sin las herramientas de desarrollo personal y profesional de esta población es poco probable que las empresas brinden la accesibilidad a personas con discapacidad que realmente pueden brindar valor a las organizaciones.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y CONAPDIS, citado por Canossa (2020), “de las 670.640 personas que tienen una situación de discapacidad, 311.214 personas reciben asistencia personal, es decir el 46,4% lo que reducirá las posibilidades de que estas quieran ser incluidas en el contexto laboral” (párr. 9), gran parte de la problemática con el desempleo de personas con discapacidad en la zona norte, es la desigualdad de oportunidades, la falta de apoyo del gobierno para promover leyes que, además de incentivar, obliguen a los empresarios y organizaciones a cumplir con la contratación de estas, el desconocimiento en las organizaciones sobre los beneficios e incentivos que le genera la inclusión de estas, por ejemplo la Ley 8862 que obliga al sector público a incluir 5 % de la planilla a personas con discapacidad e incentiva al sector privado. Entre los incentivos que promueve esta Ley están los que lleva a la Ley No 7092 Ley del impuesto de la renta, en sus artículos 8 y 12 en lo que se refiere a los gastos deducibles en sueldos aguinaldos, bonificaciones y otros costos en relación con los gastos de las personas con discapacidad.

Otra de las problemáticas es que esta población que recibe algún tipo de subsidio no está interesada en unirse a la fuerza laboral del país, pero tampoco tienen la oportunidad y seguridad de desarrollarse profesionalmente y con ello ser autosuficientes.

El personal de toda organización es parte fundamental para el crecimiento y desarrollo de esta, es quien ayuda al éxito de la organización, y respaldar al recurso más valioso, darles el valor y los medios necesarios para su crecimiento personal y profesional, sin desigualdades, sin discriminación laboral y es en esta parte donde la inclusión en este caso de personas con discapacidad juega un papel en la identidad y calidad de la organización, y el valor que da a sus colaboradores. Según Mathis, Jackson y Valentine, citados por Canossa (2020) “parte clave del éxito de una organización, como expresan es el capital humano que no son solo las personas en las organizaciones, sino que también lo que esas personas contribuyen al éxito” (p. 6).

Es importante el capital humano para el éxito en las organizaciones, y no depende solo de las personas que forman esa organización, sino de cada individuo que aporta un valor de conocimiento, capacidades, habilidades y experiencias de vida que motivan a la fuerza laboral. Considerando que este enfoque hace la salvedad de que el valor organizacional no depende solo de los recursos financieros y materiales, sino de la capacidad de los individuos, pues aprovecha el potencial colectivo de las personas que integran la organización, para lograr un mayor rendimiento y así alcanzar los objetivos planteados de forma más efectiva.

Una investigación de la Universidad Técnica Nacional en Alajuela, titulada *Estudio de accesibilidad de condiciones laborales para colaboradores con discapacidad física en las empresas privadas del sector servicios del cantón central de Alajuela*, elaborada por Jiménez y Víquez en 2019, se centra en un muestreo de empresas de la zona de Alajuela. El objetivo de este estudio es identificar, investigar y establecer normas o reglamentos que garanticen la

accesibilidad laboral para los colaboradores con alguna discapacidad en las organizaciones analizadas.

El estudio brinda información valiosa a departamentos de Recursos Humanos, sobre cuáles son los factores más importantes a la hora de modificar el entorno laboral que ayudará a mejorar la accesibilidad en espacios físicos, promover la sensibilización y capacitar, para atraer y retener talento humano con diversas capacidades; además, los ayudará a comprender mejor la problemática y tomar medidas para reducir y eliminar las barreras que se presentan en las empresas en temas de inclusión laboral.

En la Universidad Libre de Costa Rica se llevó el estudio *Intervención de trabajo Social desde sus funciones en el CONAPDIS, en la inserción laboral de las mujeres con discapacidad física, a partir de una perspectiva de género, durante los años 2017-2018*, realizado por Morales y Quirós (2018), donde se analiza la intervención y fortalecimiento socio laborales por parte de CONAPDIS para mujeres con discapacidad, así como Trabajo Social; el departamento de Recursos Humanos debe informarse de Instituciones que apoyan y velan por la seguridad de personas con discapacidad, para ayudar en el proceso de contratación, durante y posterior a este, para que en general las personas con discapacidad cuenten con el apoyo a la hora de incorporarse a laborar.

Desde esta perspectiva, el estudio dará información muy importante para que las personas encargadas de los procesos de contratación de personal conozcan más los desafíos que deben enfrentar las mujeres con discapacidad, así podrán elaborar o diseñar políticas y algunas prácticas que favorezcan la igualdad laboral. Además, con este estudio y buscando

un enfoque que ayuda a comprender y abordar las barreras de prejuicios que limitan una participación más equitativa y plena de mujeres con discapacidad.

La tesis realizada en la Universidad de Costa Rica por Camacho en el 2017, *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L.*, hace énfasis en la igualdad de oportunidades, los derechos esenciales de los seres humanos sin distinción alguna y el derecho de todos los individuos a tener una vida sin discriminación. Es muy común que las personas con discapacidad, en el ámbito laboral, experimenten diferentes formas de discriminación.

1.9.2 Modelos o Enfoques de Discapacidad

A lo largo de la historia, surgieron modelos, con diferentes formas de abordar la discapacidad, entre los que se mencionan están, modelo tradicional, modelo médico, y el más reciente el modelo social y que ha venido a evolucionar los enfoques de abordaje de este tema de los derechos humanos, que viene a eliminar barreras impuestas por la misma sociedad, abriendo camino y brindando mayor participación de las personas con discapacidad.

1.9.2.1 Enfoque Tradicional.

En la Antigüedad y Edad Media, predominaba una actitud particular de rechazo hacia la persona con discapacidad, esta era percibida como un castigo divino, otorgándole un valor humano prácticamente nulo. Así, Velarde (2012) lo explica como:

Ya sea por haber recibido un castigo de los dioses o bien por considerarse que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no valía la pena que la vivieran. (p.117)

Por una parte, una vida que se consideraba no merecía ser vivida y que se encontraba ante una sociedad predominantemente religiosa, donde se empleaban términos tales como “minusválido”, “marginados”, “discapacitados” o “inválidos”. Este modelo representaba la segregación y exclusión total, cuya solución ante el llamado “problema” que representaba, era la eliminación del niño o la niña, principalmente en casos de discapacidad congénita; por otra parte, en caso de ser una discapacidad adquirida a lo largo de los años de vida, se optaba por el alejamiento del mismo núcleo social.

De esta forma, la autora explica que se “[...] partía de la idea de que el discapacitado no tenía nada que aportar a la sociedad, que era un ser improductivo y, por consiguiente, terminaba transformándose en una carga tanto para sus padres como para la misma comunidad” (p. 117). En este modelo se centraba la discapacidad como un problema individual, una enfermedad, deficiencia o anormalidad, este enfoque buscaba la curación o rehabilitación por medio de personal médico.

1.9.2.2 Modelo Médico-Rehabilitador.

Tras la Primera Guerra Mundial, se produce un cambio importante en la forma de pensar de la sociedad, cambio que perdura aún en la actualidad. Este enfoque surge, según Velarde (2012), de los soldados mutilados en este período histórico del siglo XX, lo cual

modificó la forma de percibir la diversidad funcional, pues ya sus causas eran científicas y no divinas, como se pensaba hasta ese entonces. La persona con discapacidad, en su empeño por ser “normalizada”, era funcionalmente aceptada en sociedad siempre y cuando fuese tratada.

Hasta este punto, el objetivo del enfoque recae en un intento por curar a la persona, o transformar su conducta para minimizar la diferencia y lograr su integración en la sociedad; para ello, se acude a la institucionalización y rehabilitación, que termina convirtiéndose en marginación y maltrato. De esta manera, los sustentos filosóficos de este modelo, según explica Guzmán (como se citó en Velarde, 2012)

En primer lugar, se considera al ser humano frágil como un objeto de la acción ética del sujeto, alguien a quien se sitúa en un plano inferior de existencia y al que se trata de ayudar para que recupere su estatus de ser humano autónomo, autosuficiente, sano, inteligente etc. (p. 125)

Siendo así representado por el paso de un castigo divino a un acto de caridad por parte de la sociedad. Ahora bien, esta especie de marca inscrita en la singularidad que configura la diversidad funcional de algunas personas implica que estas hayan sido definidas bajo conceptos que según Rodríguez y Ferreira (2008) “[...] son el polo negativo de categorizaciones dicotómicas: son personas discapacitadas (sin capacidad), anormales (sin normalidad), enfermas, (sin salud), dependientes (sin independencia); son, en definitiva, personas defectuosas” (p. 2).

Es aquí donde surge la inquietud sobre lo patológico, pues para estos autores el problema de la distinción entre algo “anormal” y un estado patológico es oscuro, pero

importante porque remite al problema general de la variabilidad que existe en los organismos; de esta manera, para apreciar qué es lo normal y lo patológico hay que mirar más allá de un cuerpo, ya que este último no es la ausencia de normalidad, sino una norma diferente que ha sido comparativamente rechazada por la vida; para comprender lo anterior, los autores incluyen este ejemplo “El astigmatismo o la miopía pueden ser normales en una sociedad agrícola o pastoral, pero anormal en la marina o en la aviación” (p. 13). Es decir, incluso una misma persona puede ser “normal o anormal” dependiendo del medio en el que se encuentre, y no necesariamente ésta debe tener una discapacidad para representarlo.

Ahora bien, incluso la misma salud, como estado orgánico, se encuentra también altamente condicionada por nuestro contexto físico y sociocultural de convivencia, para este aspecto cabe destacar que, por ejemplo:

[...] la dis-capacidad auditiva en un contexto de relaciones sociales protagonizado por personas que oyen se transforma en una capacidad laboral en un contexto en el que el proceso de trabajo implica un grado de ruido intolerable para un oído “sano”.
(Rodríguez y Ferreira, 2008, p. 14)

Relacionado a esto, referirse a lo anormal, parece poco común, donde es necesario mantenerlo alejado y al margen de las interacciones sociales porque hay prioridad de rehabilitación y medicación para mejorar eso diferente o anormal. Sin embargo, ¿qué es la anormalidad? Las personas suelen asociar lo anormal con lo opuesto a lo normal, valorando que una persona así es alguien extraño, fuera de lo común o inclusive digno de miedo y rechazo. Y es en esta línea precisamente que ocurre una relación por parte de la sociedad en

lo que se expone que la anormalidad es sinónimo de discapacidad, así Rosato et al. exponen en su artículo:

Así, la discapacidad es una anormalidad, que, a partir de ser diagnosticada, a partir de la constatación profesional de una falta respecto del parámetro de una normalidad única presenta una serie de características: -no se corrige, pero debe intentarse la corrección. -no se cura, pero la cura es la orientación de las intervenciones profesionales y del sentido común. (2009, p. 98)

A pesar de que actualmente nos encontramos en un modelo mayoritariamente social, desafortunadamente se continúa teniendo por parte de muchos la premisa de que la discapacidad es lo “no normal” lo “atípico”, lo que se sale de la norma y que por ende es distinto a la mayoría, por lo que, tal como lo comentan los autores, se busca corregir de alguna manera esto y acudir a intervenciones que apoyen el proceso óptimo de la persona.

1.9.2.3 Modelo Social.

Siguiendo esta línea, la definición de persona va transformándose según la filosofía de cada época. Lo que hasta la actualidad se entiende por modelo social tiene sus orígenes a finales de los años 60 del siglo pasado, debido a un movimiento de lucha por los derechos humanos, donde los protagonistas son las mismas personas con discapacidad, quienes ahora sí tienen voz y voto.

Surge un nuevo concepto en donde la población con discapacidad tiene la capacidad de dirigir el destino y rumbo de su propia vida. Así mismo, Velarde (2012) señala que:

En lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en pos de la inserción, se pasa a mirar las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él. (p. 128)

De esta manera, las soluciones no van enfocadas a cambios en la persona, sino en la forma como se estructura el entorno que le rodea, permitiéndole así tener acceso a una vida más digna y equitativa; siendo la sociedad la que es rehabilitada por las barreras que impone al desenvolvimiento pleno de la persona.

Hasta este punto se sostiene que el concepto de normalidad no es más que una construcción impuesta en un contexto en el que predomina la diferencia. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, sigue existiendo negación y resistencia por parte de la sociedad en acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la generalidad que supone la vida social, económica, cultural y laboral. Una sociedad y una estructura incapaz de asegurar que las necesidades de dicha población se consideren realmente.

Ante esto, surge la necesidad de crear legislaciones que impongan un adecuado proceder y toma de decisiones en una nación que contemple las necesidades de toda la población, sin exclusión.

1.9.3 Discapacidad.

La discapacidad comprende personas que tienen dificultad para realizar alguna actividad, moverse, comunicarse e incluso aprender, la persona con discapacidad podría

necesitar un apoyo adicional para desarrollar sus actividades o adaptarse plenamente a la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (2011) señala, haciendo énfasis en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que:

[...] se reconoce que la discapacidad es un «concepto que evoluciona», pero también destaca que la discapacidad «resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás». (p.4)

Señalando que la discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia; corroborando lo mencionado anteriormente de un concepto cuyo sentido y forma de aplicarse en la sociedad evoluciona y se transforma con los años, según la filosofía de cada época. Ahora bien, al mencionar “deficiencias” sigue evidenciando una fuerte predominancia del modelo médico por definir algo faltante en la persona. Sin embargo, al hablar de “interacción”, denota que la discapacidad ya no es vista como un atributo de la persona, por tanto, se pueden generar herramientas y espacios inclusivos que reduzcan las barreras y mejoren la participación en todos los ámbitos: social, educativo, cultural, económico y laboral.

1.9.4 Integración e Inclusión social.

Existe gran cantidad y diversidad de términos que actualmente intentan cambiar la forma en que se percibe la discapacidad. Ante esto, suelen haber confusiones y controversias en la diferencia existente entre la integración e inclusión, pues claramente refieren a acciones

completamente distintas, que bien podrían afectar o beneficiar solo parcialmente a la persona con discapacidad.

IOE Business School (2022) define a la integración social como “[...] una disciplina que se ocupa de ayudar a las minorías. Lo hace mediante acciones que les permitan salir de la marginación y pertenecer a la estructura social. De este modo, se puede garantizar un mínimo de bienestar para ellas” (párr. 4).

Respecto a las personas con discapacidad, el término indica que pueden pertenecer, mas no significa que pueden ser parte activa como los demás; de este modo se puede ver ejemplificado cuando se asignan espacios exclusivos o tareas diferentes.

Ahora bien, la Unión Europea (como se citó en Dávila 2020) define inclusión social como:

[...] proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven. (p. 75)

De esta forma, a diferencia de la integración, la inclusión busca que todas las personas participen y compartan los mismos ámbitos en condiciones más igualitarias y equitativas. Pone énfasis en el ambiente en que el individuo debe adaptarse para garantizar calidad de vida con ajustes y apoyos razonables.

1.9.5 Inclusión en la vida adulta.

Los procesos de inclusión laboral ayudan a que grupos que se les ha considerado vulnerables, tengan acceso a puestos de trabajo donde puedan desarrollar sus fortalezas y logren empoderamiento en el ámbito laboral. Su objetivo es la igualdad de oportunidades, asegurando la equidad de condiciones, en pro de una sociedad más justa en el ámbito laboral.

Las personas con discapacidad deben tener la autonomía para construir su propio proyecto de vida, por lo que a continuación se puede ver en la Ley No. 9379 “Ley para promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad”, en su inciso d, párr.1 “Derecho a la autonomía personal: derecho de todas las personas con discapacidad construir su propio proyecto de vida, de manera independiente, controlando, afrontando, tomando y ejecutando sus propias decisiones en los ámbitos público y privado”.

Este párrafo de ley recalca ese derecho a la oportunidad de desarrollarse y garantizar su estabilidad económica y social donde esta población pueda sentirse empoderada para tomar decisiones en su vida adulta sin verse influenciados por otros.

1.9.6 Inclusión laboral

La promoción de la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral adquiere un valor fundamental. Numerosos países han adoptado medidas para sensibilizar a las empresas sobre la contratación de este grupo poblacional. De manera similar, en Costa Rica existen regulaciones legales, reformas en el ámbito laboral y Políticas Nacionales que tienen como propósito crear conciencia y fomentar que las entidades públicas reconozcan la importancia de adaptar sus espacios para facilitar la inclusión.

Como ejemplo de esto, en Costa Rica se encuentra vigente la Ley N^o8862 “Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector Público”, publicada en la Gaceta n^o219, en su artículo único dice:

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p. 1)

Ahora bien, esto no ocurre en el sector privado costarricense, pues las entidades no están sujetas a regulaciones que les exijan implementar medidas de inclusión para personas con discapacidad en sus nóminas.

1.9.7 Discriminación laboral.

A pesar de muchos esfuerzos, numerosas empresas siguen pasando por alto incluir en sus planillas esta población con discapacidad, por ejemplo, a pesar de que las organizaciones del sector público sí cuentan con una ley que obliga a tener en su nómina un 5 % de vacantes en cada uno de sus poderes para ser cubiertas por personas con discapacidad, no hay una regulación ni evaluación que garantice que esto se cumpla.

Según el Artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica N^o9343

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen

social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, s.f., p. 10).

Según lo citado anteriormente, la Reforma Procesal Laboral menciona explícitamente las poblaciones y prohíbe todo tipo de discriminación laboral e incluso se mencionan a las personas con discapacidad, además, continúa en su Artículo 405 “Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna” (p. 10).

Menciona todas, sin excepción, deben tener los mismos derechos en jornadas y remuneración, lo que al no contar con regulaciones que garantice que estas leyes se cumplan, muchas de las empresas pasan por alto estas normativas.

San Carlos, siendo una zona productiva con cantidad de organizaciones privadas, así como entidades públicas, carece de regulaciones que garanticen que se cumplan o se ajusten a tener en sus nóminas personas con discapacidad.

1.10 Marco Legal

1.10.1 Derecho laboral

El derecho laboral protege a los trabajadores mediante normas y regulaciones donde se establecen leyes y condiciones mínimas que se deben cumplir; así se busca el beneficio común de los colaboradores en todos sus ámbitos. Importante para este trabajo, se menciona el derecho laboral por que garantiza la igualdad de oportunidades, protección contra la

discriminación, y busca beneficiar tanto a empleadores como a colaboradores, lo que propicia armonía en común en las organizaciones, como se muestra a continuación.

Hay diferentes definiciones de Derecho Laboral, según varios autores mencionados por Granados (2007), lo que da valor a los esfuerzos intelectuales y materiales de los trabajadores que dependen de ello para subsistir según sus necesidades básicas, es justicia social entre la economía y el trabajo; es un conjunto de leyes y procedimientos que regulan y velan por el bienestar y la justicia laboral y social tanto de empleadores como de empleados.

1.10.2 Legislación Laboral

Se refiere a la regulación de la actividad producto de la relación patrono- trabajador, podemos ver que Bembibre (2012) lo define como “[...] aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador” (párr. 5).

1.10.3 Ley

Son reglas generales de cumplimiento obligatorio, establecidas por el Poder Legislativo de cada país. En Costa Rica, en la actualidad, existen varias leyes que hacen referencia al empleo y preparación académica en relación con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.10.3.1 Convenciones, Leyes, Políticas y Planes:

1.10.3.1.1 Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2008)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Ley No.8661, la cual protege los derechos y garantiza la participación plena e inclusiva de personas con discapacidad en todos los aspectos, tales como educación, empleo, salud, acceso a estudios universitarios, entre otros, fomentando la justicia, política y cultural.

1.10.3.1.2 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Ley No.7948, se refiere a la discriminación de personas con discapacidad y las respectivas medidas preventivas para apoyar esta población, para que tengan la posibilidad de optar por un puesto vacante dentro de las empresas.

1.10.3.1.3 La Ley No. 8862, de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (2010)

La Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público protege a las personas con discapacidad, estableciendo medidas, generando oportunidades de accesibilidad en el ámbito laboral, de alguna forma, obligando al sector público a incluir en su nómina un porcentaje de colaboradores con discapacidad.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) No. 4534, es un decreto con un artículo único donde habla de los derechos esenciales del hombre, y justifica su protección internacional. Esta Convención reconoce una serie de derechos para todas las personas, algunos importantes para citar son: derechos de la vida, integridad, libre pensamiento y expresión entre muchos otros que garantizan el respeto y la protección.

De acuerdo con la Ley No.8862, se reservarán cuando menos un porcentaje de un (5%) de las plazas vacantes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre y cuando exista oferta de empleo, las pruebas de reclutamiento (p. 149, párr. 3).

1.10.3.1.4 Ley No. 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996) y su Reglamento (1998).

En la Ley No.7600, Ley de Igualdad de Oportunidad para Personas con Discapacidad, en el Título II del primer capítulo, “Acceso a Educación”, se encuentra que el sistema educativo debe adecuarse a las personas con discapacidad, brindando acceso y programas educativos afines a sus necesidades, donde se brinde servicios de apoyo y adaptación que faciliten su aprendizaje, adecuando espacios, y programas con el fin de preparar a las personas con discapacidad desde temprana edad por medio de herramientas para enfrentarse al mundo laboral.

En el Título II del segundo capítulo, “Acceso al trabajo”, en relación con el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad, se menciona como la discriminación que se puede presentar desde la selección, al no haber un debido proceso este puede influir en

una mala ejecución y presentarse algún tipo de discriminación, de igual forma en las capacitaciones, los colaboradores deben recibir formación para adaptarse y comprender mejor sus funciones, más aun tomando en cuenta que estos no hayan tenido una formación previa para optar por ese puesto, aunado a lo anterior, que las empresas tomen en cuenta que dentro de la organización se deben adaptar los espacios físicos para que haya accesibilidad para toda persona.

1.10.3.1.5 Ley No. 9379 Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad

En su inciso d, párr. 1 “Derecho a la autonomía personal: derecho de todas las personas con discapacidad construir su propio proyecto de vida, de manera independiente, controlando, afrontando, tomando y ejecutando sus propias decisiones en los ámbitos público y privado”.

1.10.3.1.6 Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012)

El objetivo del Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad es crear condiciones equitativas y favorables para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el mercado laboral, contribuyendo así al desarrollo económico y social de la comunidad en general, por medio del acceso a la educación y al empleo, fomento de la igualdad, capacitación y formación, accesibilidad y adaptabilidad en lugares de trabajo entre otros.

1.10.3.1.7 Caipad

Con el objetivo de proporcionar herramientas a las personas adultas con discapacidad, los Caipad aseguran un programa para desarrollar habilidades para el desempeño diario de las personas con discapacidad, según el MEP y CNREE (2005), indica que el objetivo es:

Ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias. (p. 2)

1.10.3.1.8 Código de Trabajo

El Código de Trabajo, publicado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1943), es un instrumento que regula la relación entre el patrono y trabajador para guiar ambas partes en la relación laboral. Es importante acotar que este código regula la relación laboral que se rige por el derecho privado.

Para Recursos Humanos, la utilización del Código de Trabajo es fundamental, ya que en él se establecen las disposiciones y regulaciones laborales, definiendo pautas esenciales para la relación laboral, como el contrato, salario, vacaciones, aguinaldos, cesantías, liquidaciones, días feriados, sindicatos, entre otros aspectos clave. Además, el Código de Trabajo protege los derechos de los trabajadores y establece las obligaciones de ambas partes, así como las condiciones mínimas que deben cumplirse en un ambiente laboral, incluyendo seguridad y salud ocupacional.

Capítulo III

1.11 Marco Metodológico

1.11.1 Antecedentes Metodológicos.

En el siguiente apartado se analizarán las tesis que sirven de antecedente para el desarrollo de la presente investigación, para determinar las metodologías utilizadas, con la finalidad de evidenciar los estudios relacionados al tema de Inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con base en la tesis internacional sobre conocimientos, opiniones y prácticas relacionado con inclusión laboral de personas con discapacidad en 5 empresas de León, Nicaragua, 2019. Las fuentes primarias se obtienen entrevistando a colaboradores de 17 empresas de la zona de León, Nicaragua.

El área de estudio la conformó las siguientes empresas: Unión Fenosa, ENACAL, Plastimaq, Hollywood pizza y Ferromax; de la ciudad de León, Nicaragua. Por su parte, el enfoque del estudio es cualitativo de enfoque fenomenológico, realizado en el periodo comprendido de marzo – noviembre, 2019.

Con base en tesis nacionales, se tiene como antecedente la tesis realizada para la Universidad Técnica Nacional (UTN), con el tema de “Estudio de accesibilidad de condiciones laborales para colaboradores con discapacidad física en las empresas privadas del sector servicios del cantón central de Alajuela” aplicada en Alajuela, en el 2019.

Las fuentes de información utilizadas para la investigación del tema se clasifican en: Fuentes primarias: la información se obtuvo de las encuestas aplicadas a las empresas privadas del sector servicios. Además de la información de expertos en salud ocupacional y

del área legal sobre la investigación. Datos brindados por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Fuentes secundarias: Regulaciones laborales, libros electrónicos, páginas web.

La técnica de recolección de datos utilizada en el estudio es la encuesta. El enfoque de investigación aplicado fue mixto, pues ambos son utilizados en el proceso de investigación. El enfoque cualitativo porque utiliza la recolección y análisis de los datos. El enfoque cuantitativo, porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis base en la medición numérica y análisis estadístico.

El método de investigación se basa en el “método inductivo”, por cuanto este se aplica primero mediante un estudio individual de hechos y luego se determinan las conclusiones alcanzadas.

1.11.2 Enfoque de la investigación

La investigación pretende realizar un estudio aplicando método mixto, pues se debe tener una integración tanto de métodos cualitativos como cuantitativos, para obtener un resultado más eficiente.

Dicha investigación es cualitativa, porque en ella es necesario los antecedentes y datos actuales del tema en estudio, algunas de las fases del estudio cualitativo incluyen la concepción de la idea, planteamiento del problema, revisión de literatura, alcance del estudio, elaboración de la hipótesis, definición de variables, selección de muestra, recolección de datos y análisis y los resultados obtenidos.

Es cuantitativa por cuanto se necesita la investigación del tema de estudio, la observación, entrevistas y redacción de la información obtenida, para la medición estadística de los datos.

1.11.3 Tipo de investigación

La investigación es descriptiva por cuanto, busca explicar una situación en específico, para analizar los datos y dar un estudio del tema y comprenderlo de manera exacta. Lo cual se asocia al segundo objetivo específico de esta investigación, donde se llevará a cabo el análisis de la información para posteriormente ejecutar una herramienta del tema de estudio.

1.11.4 Sujetos de estudio y fuentes de información

1.11.4.1 Sujetos de Estudio.

Los sujetos de estudio son las gerencias de Recursos Humanos, asistentes, las empresas que no cuentan con este departamento, se aplica a área administrativa, quienes facilitarán la obtención de los datos requeridos para el desarrollo de la presente investigación.

Los sujetos de investigación serán:

- ✓ Universidad Técnica Nacional sede de San Carlos: Jefatura de la Coordinación de Gestión de Desarrollo Humano.
- ✓ Fuerza Pública sede Regional San Carlos (Ciudad Quesada). Encargado del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Caja Costarricense del Seguro Social. Encargado del Departamento de Recursos Humanos del Hospital San Carlos.

- ✓ Consejo Nacional de Persona con Discapacidad CONAPDIS-Rectoría Región Huetar Norte. Encargada Dirección Regional Huetar Norte.
- ✓ Municipalidad de San Carlos. Encargada del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Productos Indavigo. Encargado del Departamento de Recursos Humanos sede Florencia de San Carlos.
- ✓ Ingeniería y Administración. Encargada del Departamento Administrativo, sede Florencia de San Carlos.
- ✓ Constructora Herrera. Encargada del Departamento de Recursos Humanos, Muelle de San Carlos.
- ✓ Coopesca. Encargada del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Curia Diocesana. Asistente del departamento de Recursos Humanos Diócesis de Ciudad Quesada.

Nota: Nos reservamos de momento los nombres de las personas a quienes se aplicará la encuesta a su petición.

1.11.4.2 Fuentes de Información.

Fuentes primarias: son las fuentes directas al tema relacionado, estas pueden ser las consultas y testimonios de expertos en el tema, libros, artículos de publicaciones periódicas, revistas científicas, tesis académicas nacionales e internacionales.

En la presente investigación las fuentes primarias las constituyen la Dirección del CONAPDIS, Consejo de la Municipalidad de San Carlos, empresas de la zona norte, libros y tesis académicas consultadas.

Fuentes secundarias: se basan en las fuentes primarias, estas pueden ser un estudio o resumen con base de una fuente de primera mano, una recopilación de datos, por ejemplo, en este estudio se hace revisión de bibliografías de tesis y resúmenes incluso leyes, como la Ley 7600 sobre la “Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”.

1.11.5 Hipótesis

La hipótesis es una suposición o teoría de los hechos a investigar, por tal razón es que se procede al estudio de las variables propuestas para llegar a conclusiones que se puedan confirmar.

En el presente tema se estima que hay poca empleabilidad de personas con discapacidad en las empresas de la Zona Norte, uno de los motivos es por temor a la inmundad del contrato, pues se tiene la creencia de que al ser personas con discapacidad la ley los ampara en caso de despido, aunque sea justificado.

Por falta de conocimiento de los empleadores sobre las leyes de Igualdad de Oportunidades “Ley 7600”, y los beneficios con que cuentan las empresas que contratan personas con discapacidad.

Por falta de capacitación de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, pues actualmente no se da una correcta capacitación a esta población y las deficiencias se pueden ver desde los estudios de primaria y secundaria, que pueden ser muy básicos.

1.11.6 Variables

Las variables son parte de los objetivos específicos, y parte de la investigación que se lleva a cabo. Estas nos ayudan a definir el rumbo de la investigación. Entre las variables a estudiar en la presente investigación están:

1.11.6.1 Inclusión.

Proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a una discapacidad, para que puedan participar en la sociedad. Según Falvey, Givner y Kimm (como se citó en López, 2012), una forma de vida, una forma de vivir juntos, basada en la creencia de que cada individuo es valorado.

La inclusión laboral implica tres puntos según la Comisión Europea (como se citó en Millán et al., 2018):

El primero es brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden. El segundo punto implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja. El tercer y último punto es el proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral. (p. 176)

1.11.6.2 Empleabilidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), “se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (párr. 1).

1.11.6.3 Estrategia.

Para Chandler (como se citó en Contreras, 2013), la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas.

1.11.6.4 Política.

Según Fragoso (2006), en cuanto a política “sus fines se determinan de acuerdo con las metas y las circunstancias de vida que un grupo organizado se propone” (p. 9). También indica que “existen condiciones necesarias para que alguna de las metas precedentes se logre: el orden público de las relaciones internas y la defensa de la integridad nacional” (Fragoso, 2006, p. 9).

1.11.6.5 Política pública.

Según MIDEPLAN (2016), la definición de Política Pública es “(...) La decisión (es este del Gobierno) que desarrolla determinada acción orientada a resolver problemas públicos relevantes” (p. 6).

1.11.7 Población y muestra

La población por estudiar la conforman entidades públicas y organizaciones privadas de la zona de San Carlos. La muestra la conforman cinco entidades públicas y cinco organizaciones privadas de esta zona.

1.11.8 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizarán para la recolección de los datos son una encuesta, que será aplicada a cinco entidades públicas y cinco organizaciones privadas, un total de muestra de 10 entidades/organizaciones; además de una entrevista a la persona experta en temas de inclusión de personas con discapacidad, con el fin de obtener la información requerida. Además de estas, se realizará una revisión de datos del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), CONAPDIS (Consejo Nacional de Persona con Discapacidad) y la Municipalidad de San Carlos al departamento correspondiente con este tema de discapacidad.

En el caso particular de este estudio se pretende recabar una muestra de datos de entrevistas para el diagnóstico de resultados por medio de herramientas Google Forms; para la encuesta de la persona experta, que para este estudio será la directora regional del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y la Municipalidad de San Carlos.

1.11.8.1 Entrevista.

La entrevista es un intercambio de información de dos partes, la persona recolectora de la información y el entrevistado, en que se obtienen datos relevantes para el estudio que se está realizando.

Para Aragón (2002), la entrevista es:

Una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal e intergrupala (esto es, dos o más de dos personas), que se establece con la finalidad, muchas veces implícita, de intercambiar experiencias e información mediante el diálogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas. Tiene objetivos prefijados y conocidos, al menos por el entrevistador. (p. 180)

Para esta investigación se aplicará una entrevista, la cual cuenta con 12 preguntas, con el fin de recolectar datos de sumo interés para la investigación, La entrevista se realizará a la directora regional del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad de la zona de San Carlos, quien es experta en el tema de personas con discapacidad. Esto con el fin de recolectar información que ayudará a la formulación de una Guía de Promoción de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. (Ver Anexo 1).

1.11.8.2 Encuesta.

Encuesta (2017) define que “Como encuesta se denomina una técnica de recogida de datos para la investigación social. La palabra proviene del francés enquête, que significa:

Investigación” (s. p.). Entonces, una encuesta es una serie de preguntas dirigidas a una parte de la población, y que pretende conocer el estado de las entidades.

La encuesta para realizar tiene como objeto investigar el conocimiento, así como la implementación de políticas inclusivas a personas con discapacidad y conocer si las entidades cuentan con personas con discapacidad en sus nóminas.

Para lo anterior, se realizará una encuesta de 20 preguntas, dirigidas a la persona encargada del área de Recursos Humanos o administrativa, de entidades públicas y 05 organizaciones públicas, la persona a quien va dirigida la encuesta será a quienes cuenta con el conocimiento del tema. (Ver apéndice 1).

1.11.8.3 Justificación cambios de objetivo N°3

A continuación, se presenta el cuadro variable, con los objetivos y la metodología del trabajo final de graduación. Es importante mencionar que el tercer objetivo inicial, que proponía la creación de una política inclusiva del empleo para entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos, fue modificado tras el estudio realizado y por recomendación de la tutora, Licda. Miriam Boza Ferreto, en reunión con las lectoras y las estudiantes. Durante esta reunión, se consideraron tanto el tiempo limitado disponible como la complejidad de abordar entidades públicas, que requieren cumplir con una serie de lineamientos detallados en la *“Guía para la Elaboración de Políticas Públicas”*. Esto implica un enfoque más amplio y un plazo mayor para obtener resultados efectivos. Asimismo, se presentaron dificultades en el acceso a las entidades públicas al solicitar información y limitaciones para la creación y aprobación de una política. Estas barreras indican que el proceso requerido es extenso, lo

que lo hace incompatible con el tiempo que se tiene propuesto para alcanzar el objetivo inicial dentro del plazo previsto.

Por esta razón, se decidió modificar el tercer objetivo para ajustarlo a las capacidades actuales, garantizando un avance efectivo en los otros objetivos planteados. Esta decisión fortalecerá el desarrollo del TFG, en totalidad y proporcionará una guía útil tanto para las entidades públicas como privadas de la zona de San Carlos e incluso en otras zonas del país.

1.11.9 Cuadro de Variables.

Objetivo	Variable	Indicadores	Concepto	Referencia Teórica	Técnica Metodológica
Identificar el grado de conocimiento y cumplimiento de políticas y normativas inclusivas para personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos.	Grado de conocimiento de Políticas y Normativas inclusivas para personas con discapacidad	Porcentaje de conocimiento y aplicación de normativas y políticas inclusivas	Inclusión: Proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad.	López. J. (2012). Facilitadores de la inclusión. <i>Revista Educación Inclusiva</i> , 5(1). Pp. 175-188. https://revistaeeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/229/223	Revisión de datos: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos).
	Grado de cumplimiento de políticas Normativas inclusivas para personas con discapacidad	Porcentaje de entidades públicas y privadas que emplean personas con discapacidad			MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONAPDIS (Consejo Nacional de Persona con Discapacidad).
					Aplicación de encuesta a 05

					entidades Públicas y 05 organizaciones Privadas, como muestra para Identificar el grado de cumplimiento, conocimiento de las políticas y normativas inclusivas.
Analizar los resultados obtenidos en la aplicación diagnóstica para la verificación de acciones realizadas sobre el desarrollo de oportunidad de personas con discapacidad en el ámbito laboral.	Oportunidad de empleabilidad efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral	Porcentaje de empleabilidad de personas con discapacidad según diagnóstico realizado	Empleabilidad : Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente	Organización Internacional del trabajo. (s.f). <i>Empleabilidad</i> . https://www.oit.cinterfor.org/taxonomy/term/3406	Diagnóstico de resultados por medio de herramientas Google Forms. Para la verificación de acciones realizadas sobre el desarrollo de oportunidades y participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.
Elaborar una propuesta de Promoción de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, que funcione como Marco	Estudio de normativas y políticas	Porcentaje de conocimiento de política de empleo para personas con discapacidad	Pública: La decisión (es este del Gobierno) que desarrolla determinada acción orientada a	MIDEPLAN. (2016). <i>Guía para la Elaboración de Políticas Públicas</i> [Archivo PDF]. https://www.mi	Análisis de resultados de la entrevista a persona experta de CONAPDIS para la

Orientador para la implementación de políticas inclusivas en entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos.	resolver problemas públicos relevantes	deplan.go.cr/no de/1544	elaboración de una propuesta de Promoción de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad
---	---	--	---

Capítulo IV

1.12 Resultados

1.12.1 Análisis de resultados de encuestas

Para este apartado se realiza el análisis de la muestra recolectada de la encuesta a 05 entidades públicas y 05 organizaciones privadas, para identificar el grado de cumplimiento y conocimiento de las políticas y normativas inclusivas.

Para dicha muestra se tomaron en cuenta del sector público:

- La Universidad Técnica Nacional (UTN), Sede Regional San Carlos.
- Municipalidad de San Carlos
- Ministerio de Seguridad Pública
- Hospital San Carlos
- CONAPDIS

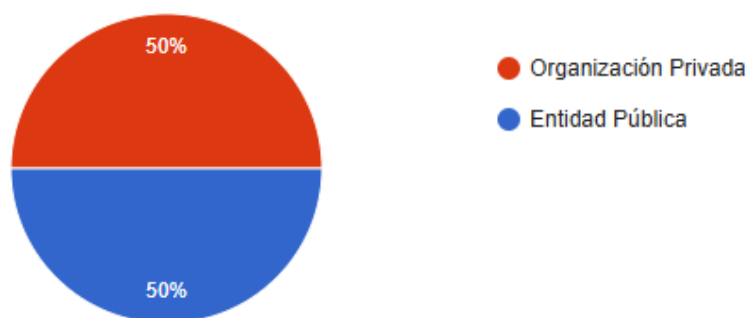
Para el sector privado, se tomaron en cuenta diferentes organizaciones, tales como diócesis, organismos de inspección de red vial, cooperativas, constructoras, entre otras, las cuales son:

- Diócesis de Ciudad Quesada
- Ileana Aguilar y Administración SA
- Coopelesca R.L
- Constructora Herrera SA
- Productos Indavigo

Encuesta realizada a las entidades públicas y organizaciones privadas (Ver apéndice 1)

Ilustración 1*Gráfico 1*

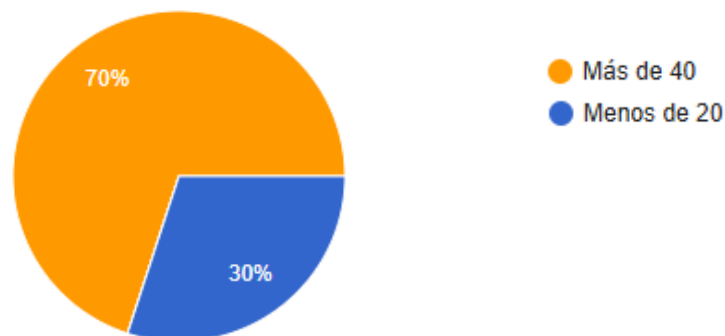
Muestra de entidades encuestadas



Como muestra la gráfica N°1, se realizaron las 10 encuestas como correspondía para la obtención de la muestra, de estas, 5 a entidades públicas y 5 a organizaciones privadas de las cuales se logra obtener el 100 % de la información requerida en las encuestas para el estudio requerido.

Ilustración 2*Gráfico 2*

Cantidad de colaboradores

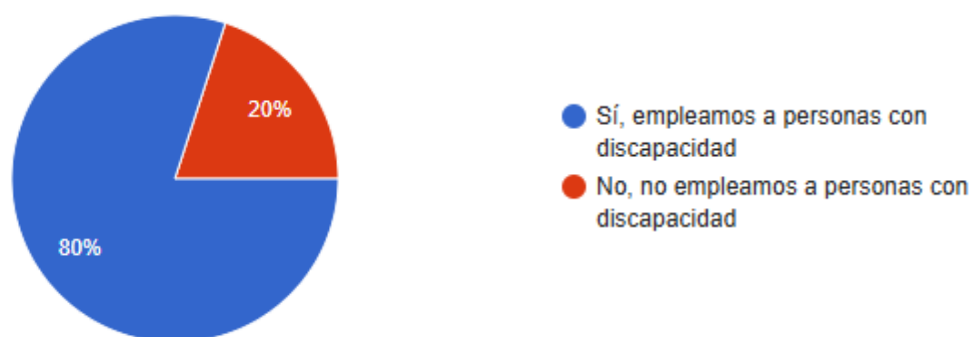


La gráfica muestra que el 70% de las entidades y organizaciones encuestadas cuentan con más de 40 colaboradores en sus nóminas, mientras que solo el 30% tiene menos de 20 colaboradores.

Ilustración 3

Gráfico 3

Emplea actualmente a personas con discapacidad



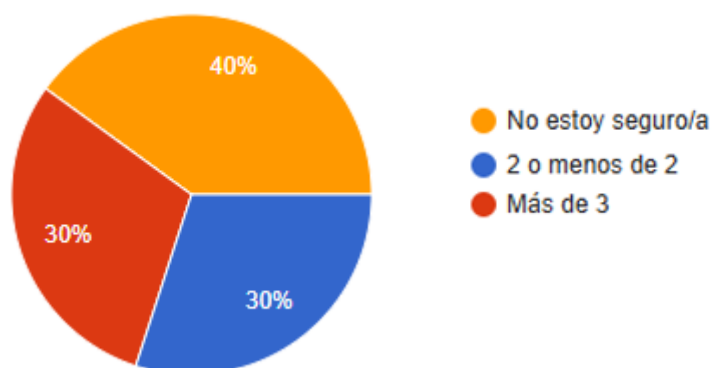
Se destaca que el 80 % de estas entidades cuentan con colaboradores que presentan alguna discapacidad, lo que indica un compromiso generalizado con la diversidad e inclusión en el ámbito laboral, además, que solo un 20 % de las organizaciones no tenga trabajadores con discapacidad en sus nóminas sugiere una tendencia positiva a la inclusión.

Se observa que, a pesar de que el 50 % de la muestra corresponde a entidades públicas, lo que podría implicar políticas gubernamentales de inclusión, aún se evidencia un sólido porcentaje de organizaciones privadas que cuentan con empleados con discapacidad. Esto sugiere que la iniciativa para la inclusión no se limita únicamente a sectores públicos, sino que las empresas privadas también están adoptando prácticas inclusivas.

Ilustración 4

Gráfico 4

Cantidad de empleados con discapacidad actualmente en la empresa



Esta gráfica muestra una visión general del nivel de conciencia sobre la cantidad de personas con discapacidad empleadas en entidades públicas y privadas.

El 40 % de los encuestados manifiesta no estar seguros de la cantidad de colaboradores con discapacidad en sus organizaciones. Esta incertidumbre podría indicar la falta de un sistema de registro, o de información consolidada que permita el seguimiento sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

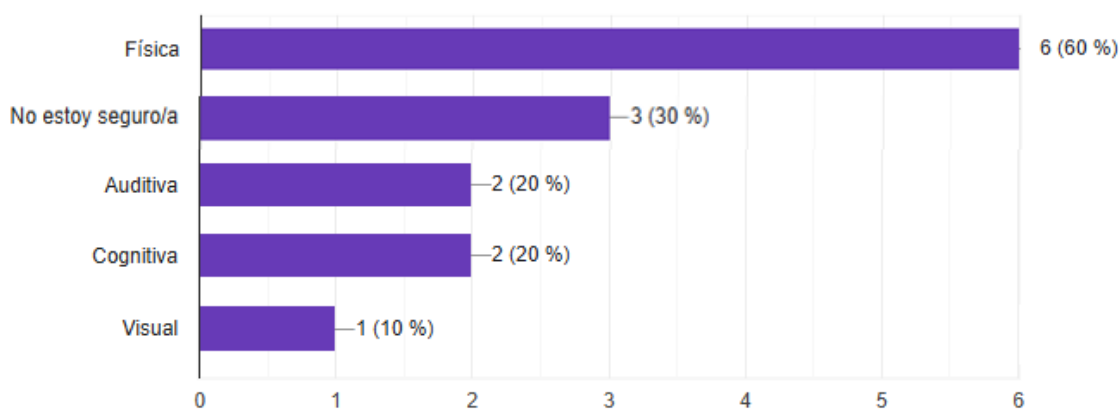
El restante 60 % de los encuestados afirma tener conocimiento de esta información, lo que sugiere una conciencia relativamente alta en la muestra analizada.

Ese 60 % se divide en dos grupos principales: el 30 % indica tener más de tres trabajadores con discapacidad, mientras que otro 30 % dice tener dos o menos de dos empleados con discapacidad. Esta distribución revela una variabilidad significativa en la inclusión laboral de personas con discapacidad entre las entidades encuestadas.

Ilustración 5

Gráfico 5

Tipo de discapacidad que presentan los colaboradores



La gráfica revela información valiosa sobre el tipo de discapacidad que presentan los colaboradores en diversas entidades y organizaciones.

En primer lugar, destaca que el 60 % de los trabajadores que informaron tener alguna discapacidad sufre de discapacidad física. Esta cifra sugiere que las limitaciones físicas son la forma más común de discapacidad entre el grupo de colaboradores analizado.

En segundo lugar, el 30 % de los encuestados expresó incertidumbre sobre la presencia de alguna discapacidad. Esta respuesta podría indicar una falta de conciencia o comunicación efectiva en las organizaciones respecto de las discapacidades de sus colaboradores.

La discapacidad auditiva, que afecta al 20 % de los encuestados, ocupando un tercer lugar en la gráfica. Esto indica una presencia significativa de dificultades relacionadas con la audición, aunque no tan prevalente como las discapacidades físicas.

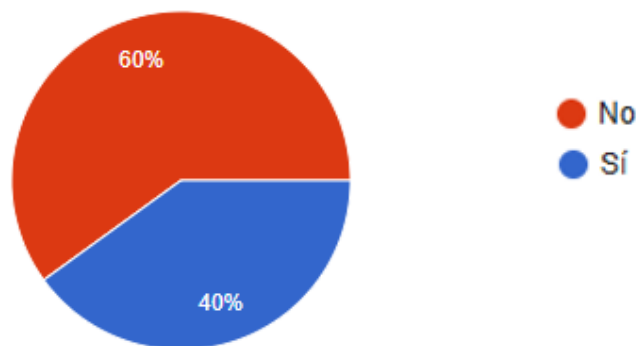
La discapacidad cognitiva se presenta en un 20 % de los casos, ocupando el cuarto lugar junto con la discapacidad auditiva. Esto destaca la relevancia de abordar y proporcionar apoyo a los colaboradores con desafíos cognitivos en el lugar de trabajo.

De último, se observa que el 10 % de los colaboradores informó tener discapacidad visual. Aunque esta cifra es la más baja entre las categorías mencionadas, sigue siendo un factor importante para considerar en el entorno laboral.

Ilustración 6

Gráfico 6

Entidad/organización que cuenta con políticas y normativas inclusivas



El análisis de la gráfica revela una disparidad significativa en la adopción de políticas o normativas que promueven la inclusión de personas con discapacidad entre las entidades y organizaciones encuestadas. Se evidencia una necesidad urgente de concienciación y acción en la mayoría, representando un 60 % que no cuenta con políticas específicas.

Con solo un 40 % de ellas implementando medidas inclusivas.

Ilustración 7

Gráfico 7

Existen políticas y normativas de inclusión, son públicas y están disponibles para consulta



Los resultados indican cierta variabilidad en la percepción y accesibilidad de las políticas dentro de las entidades u organizaciones.

El 33.3 % refiere que las Políticas y Normativas sí están fácilmente accesibles, un tercio de los encuestados afirma que las políticas o normativas son fácilmente accesibles en la entidad u organización.

En igualdad numérica, el 33.3 % manifiesta que no están seguros si están disponibles, otro tercio indica que no están seguros de la disponibilidad de las políticas o normativas en la entidad.

Por su parte, el 16.7 % indica que sí tienen, pero no están fácilmente disponibles. Un sexto de los encuestados menciona que las políticas existen, pero no son fácilmente accesibles.

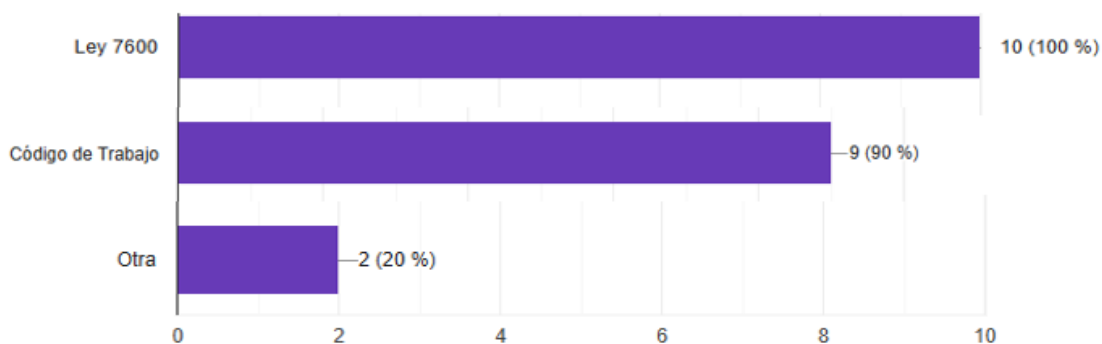
El 16.7 % restante de la muestra respondió que no están disponibles para consulta, el sexto restante de los encuestados afirma que las políticas o normativas no están disponibles para su consulta.

Sería beneficioso realizar más investigaciones o acciones para mejorar la claridad y accesibilidad de estas políticas, especialmente para aquellos que no están seguros o encuentran dificultades para acceder a ellas.

Ilustración 8

Gráfico 8

Normativas legales, que toma en cuenta la entidad/organización



La gráfica muestra que las entidades y organizaciones están dando una alta prioridad al cumplimiento de normativas legales, con un enfoque particular en tres áreas específicas. En primer lugar, la Ley No.7600 se destaca con un 100 % de consideración, lo que podría estar relacionada con aspectos de accesibilidad, derechos humanos u otros temas específicos de la esta.

En segundo lugar, el Código de Trabajo se destaca como una normativa relevante, siendo tomada en cuenta en un 90 %. Esto sugiere una atención significativa a las

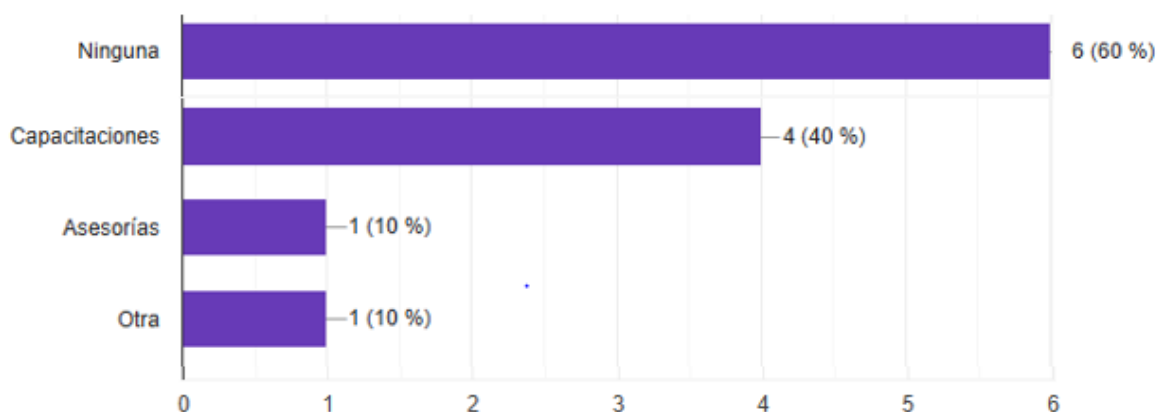
regulaciones laborales, lo que podría estar relacionado con la gestión de recursos humanos, contratación y condiciones laborales.

Finalmente, otras normativas legales son tomadas en cuenta en un 20 %, lo que indica que, aunque se les presta atención, su relevancia es relativamente menor en comparación con el Código de Trabajo y la Ley No.7600.

Ilustración 9

Gráfico 9

Ajustes en los puestos de trabajo para incorporar personas con discapacidad



Según el gráfico número 9, de la pregunta sobre ajustes en los puestos de trabajo para incorporar personas con discapacidad. La mayoría, un 60 %, señala que no han realizado ajustes en los puestos de trabajo. Este dato puede interpretarse de varias maneras: podría indicar falta de conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral, limitaciones presupuestarias o, posiblemente, la necesidad de una mayor sensibilización sobre el tema.

Un 40 % de las entidades u organizaciones ha realizado capacitaciones, un 10 % indica que asesorías y con el mismo porcentaje de un 10 % indica que otro, mientras que un 60 % que ninguna.

El gráfico número 9, relacionado con la pregunta sobre ajustes en los puestos de trabajo para incorporar a personas con discapacidad, revela información importante sobre las relativamente pocas acciones tomadas por las entidades u organizaciones en este aspecto.

Capacitaciones (40 %): un porcentaje significativo, el 40 %, ha optado por realizar capacitaciones. Esto sugiere que un número sustancial de empresas reconoce la importancia de preparar a su personal para trabajar con personas con discapacidad, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y accesible.

Asesorías (10 %): un 10 % indica que han buscado asesorías. Aunque este porcentaje es menor, aún representa un esfuerzo por obtener orientación externa especializada en la implementación de ajustes para personas con discapacidad. Esto puede ser un indicador de la búsqueda activa de soluciones personalizadas.

Otro (10 %): el mismo porcentaje, un 10 %, indica haber tomado otras medidas no especificadas en las categorías anteriores. Esto podría incluir estrategias específicas adaptadas a las necesidades particulares de la empresa o del personal con discapacidad.

En general, el análisis sugiere que, aunque se evidencia un esfuerzo por parte de algunas empresas al implementar capacitaciones y buscar asesorías, hay un porcentaje significativo que aún no ha realizado ajustes en los puestos de trabajo para incorporar a personas con discapacidad.

Ilustración 10

Gráfico 10

Acciones concretas para garantizar la accesibilidad física a sus instalaciones y espacios



Según la gráfica, un 40 % de los encuestados indica que sí, en su totalidad ha realizado acciones concretas de accesibilidad en las instalaciones para facilitar el acceso y permanencia a personas con discapacidad; un mínimo porcentaje indicaron que sí se han implementado acciones, pero solo en parte, mientras que un porcentaje menor de un 20 % indica que no han realizado ninguna acción.

Ilustración 11

Gráfico 11

Ofrece servicios y/o productos adaptados a las necesidades



Como muestra la gráfica con respecto la pregunta si la entidad/organización ofrece servicios y/o productos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad?". Se observa que un 50% (mayor porcentaje), dicen que "Sí, pero solo en parte", lo indica que la mitad de las entidades u organizaciones han implementado adaptaciones parciales para personas con discapacidad.

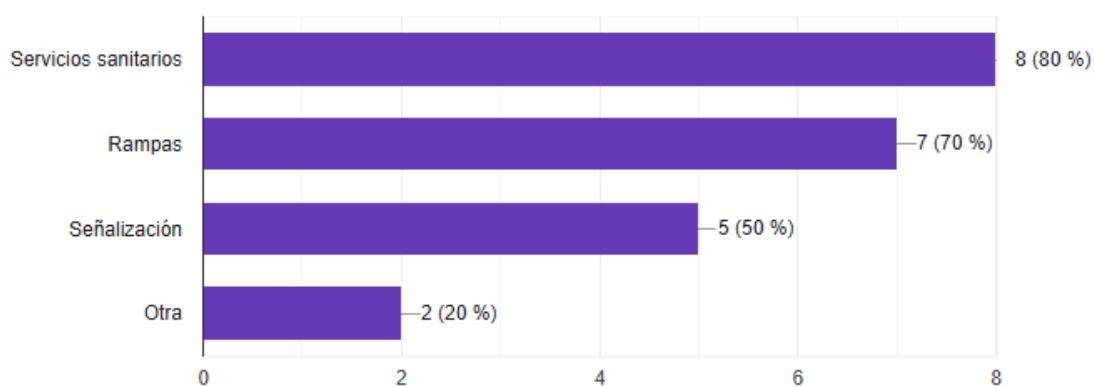
Un 30%, no se han realizado adaptaciones, es decir cerca de un tercio de las organizaciones no han realizado ninguna acción para adaptar sus servicios o productos.

Mientras que solo el 20% (menor porcentaje), ha adaptado completamente sus servicios y productos a las necesidades de este grupo.

Ilustración 12

Gráfico 12

Modificaciones en espacios físicos



El análisis de las respuestas de los encuestados revela que las acciones tomadas en modificaciones de accesibilidad para personas con discapacidad están centradas en varios aspectos clave.

En primer lugar, es notable que el 80 % de los encuestados mencionó servicios sanitarios como un área prioritaria para mejoras en accesibilidad.

En segundo lugar, el 70 % de los encuestados destacó la implementación de rampas como una medida significativa en la mejora de la accesibilidad. Las rampas son elementos cruciales para facilitar el acceso a edificaciones y espacios públicos para personas con movilidad reducida, indicando un esfuerzo considerable en esta área.

La señalización, mencionada por el 50 % de los encuestados, también se identifica como un aspecto importante en las modificaciones de accesibilidad. La señalización adecuada es importante para guiar a las personas con discapacidad visual o auditiva, mejorando su capacidad para moverse de manera segura y eficiente en diversos entornos.

Es relevante destacar que el 20 % de los encuestados indicó otras áreas de acción en las modificaciones de accesibilidad. Este dato sugiere que hay consideraciones adicionales que no se limitan a las categorías específicas mencionadas en la encuesta.

En resumen, se muestra un enfoque integral en la mejora de la accesibilidad, abordando aspectos como servicios sanitarios, rampas y señalización. Sin embargo, la diversidad de respuestas indica que existe una conciencia de que la accesibilidad va más allá de estas áreas específicas, y podría requerir medidas personalizadas según las necesidades específicas de cada comunidad o entorno.

Ilustración 13

Gráfico 13

Cuenta con personal capacitado en atención a personas con discapacidad



El gráfico revela información importante sobre la capacitación del personal en relación con la atención a personas con discapacidad.

El aspecto más preocupante se presenta con el 50 % que señala que no se han llevado a cabo capacitaciones en absoluto. Esto indica una falta significativa de preparación y conciencia en la atención a personas con discapacidad dentro de la organización.

Un dato relevante es que el 40 % de los encuestados indica que solo una parte del personal está capacitado. Este porcentaje puede indicar que hay esfuerzos parciales o focalizados en la formación, pero que aún existe un margen de mejora en términos de cobertura total del personal.

Destaca que solo el 10 % de las entidades y organizaciones encuestadas afirma contar con un personal capacitado para atender a personas con discapacidad. Esta cifra sugiere que hay una minoría significativa de profesionales listos y capacitados para abordar las necesidades de las personas con discapacidad.

Un dato relevante es que el 40 % de los encuestados indica que solo una parte del personal está capacitado. Este porcentaje puede indicar que hay esfuerzos parciales o focalizados en la formación, pero que aún existe un margen de mejora en términos de cobertura total del personal.

En resumen, el análisis del gráfico revela una necesidad apremiante de implementar programas de capacitación para el personal, con el objetivo de mejorar la atención y el servicio a las personas con discapacidad. Esto no solo beneficiaría directamente a este grupo de individuos, sino que también contribuiría a crear un entorno más inclusivo y consciente en la entidad u organización evaluada.

Ilustración 14

Gráfico 14

Han establecido medidas para promover la contratación de personas con discapacidad



De este gráfico se muestra un análisis breve que se centra en los resultados de una encuesta relacionada con la contratación de personas con discapacidad.

Contratación de Personas con Discapacidad:

El 40 % de las entidades y organizaciones encuestadas indica que se han tomado medidas y se han contratado personas con discapacidad. Esto sugiere un esfuerzo por parte de estas organizaciones para fomentar la inclusión laboral.

Otro 40 % ha indicado que no se han establecido medidas. Esto podría señalar una falta de iniciativas o políticas específicas para promover la contratación inclusiva.

Implementación de Medidas sin Contratación:

Un 10 % de los encuestados ha implementado medidas, pero no ha contratado a personas con discapacidad. Esto podría indicar la existencia de barreras adicionales o desafíos en el proceso de contratación efectiva.

Incertidumbre:

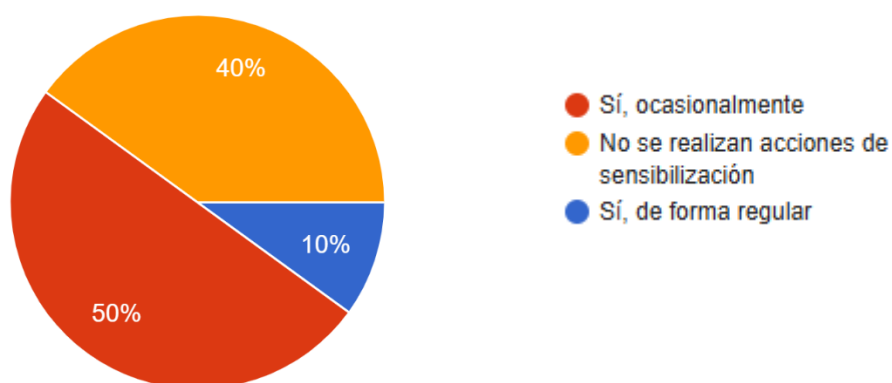
Un 10 % de las personas encuestadas expresa no estar seguras. Esta respuesta puede reflejar una falta de conocimiento o claridad sobre las políticas y prácticas actuales de la organización en relación con la contratación de personas con discapacidad.

En resumen, los resultados sugieren una diversidad de enfoques y niveles de compromiso en las entidades y organizaciones encuestadas con respecto a la contratación de personas con discapacidad.

Ilustración 15

Gráfico 15

Realiza acciones de sensibilización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad



El análisis de la información proporcionada revela que existe una diversidad de actitudes y comportamientos en relación con la sensibilización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad entre las entidades y organizaciones encuestadas.

El 50 % de los encuestados afirma haber tomado acciones de sensibilización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en algún momento, lo que sugiere un nivel considerable de conciencia y compromiso ocasional en este tema.

El 40 % indica no haber realizado acciones en este ámbito. Este grupo podría beneficiarse de iniciativas que fomenten la conciencia y la participación en actividades relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad.

Resulta alentador observar que un 10 % de los encuestados ha tomado acciones de forma regular, lo que implica un compromiso continuo en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Este pequeño pero significativo porcentaje podría

considerarse como un ejemplo a seguir y un posible impulsor para motivar a otros a involucrarse de manera más consistente en estas actividades.

Ilustración 16

Gráfico 16

Lleva un registro de las quejas o sugerencias relacionadas con la inclusión



El gráfico revela una división equitativa entre los encuestados en cuanto a llevar un registro de quejas o sugerencias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en entidades u organizaciones. Este hallazgo sugiere una falta de consenso o uniformidad en la práctica de gestionar este tipo de información.

Como se muestra el 50 % de las entidades que no llevan registro puede señalar un área de oportunidad en términos de gestión y seguimiento de la inclusión de personas con discapacidad. La falta de un sistema formal para documentar estas quejas o sugerencias podría limitar la capacidad de la entidad para evaluar y mejorar sus prácticas inclusivas.

En general, este análisis sugiere una variedad de enfoques en la gestión de la inclusión de personas con discapacidad en entidades u organizaciones.

Por un lado, el 50 % de las entidades u organizaciones que llevan un registro demuestra un compromiso con la transparencia y la mejora continua en materia de inclusión. Llevar un registro de quejas o sugerencias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad puede ser indicativo de un enfoque proactivo para abordar posibles problemas y responder a las necesidades específicas de este grupo.

Ilustración 17

Gráfico 17

En San Carlos se promueve adecuadamente la inclusión laboral



El análisis de la información proporcionada sobre la percepción de las entidades y organizaciones encuestadas con respecto a la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad sugiere varias tendencias significativas.

Nivel de Incertidumbre:

El 50 % de las personas encuestadas no está seguro si en San Carlos se promueve adecuadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este nivel de

incertidumbre puede deberse a una falta de información clara o a una percepción ambigua sobre las iniciativas de inclusión en el ámbito laboral.

Percepción Negativa:

Un 40 % de los encuestados indica que no se promueve adecuadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta cifra sugiere un grado significativo de insatisfacción o preocupación entre una parte considerable de la población encuestada.

Percepción Positiva:

Un 10 % de las personas encuestadas afirma que sí se promueve adecuadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aunque este porcentaje es relativamente bajo, indica que hay una minoría que percibe esfuerzos positivos en la promoción de la inclusión laboral en la zona de San Carlos.

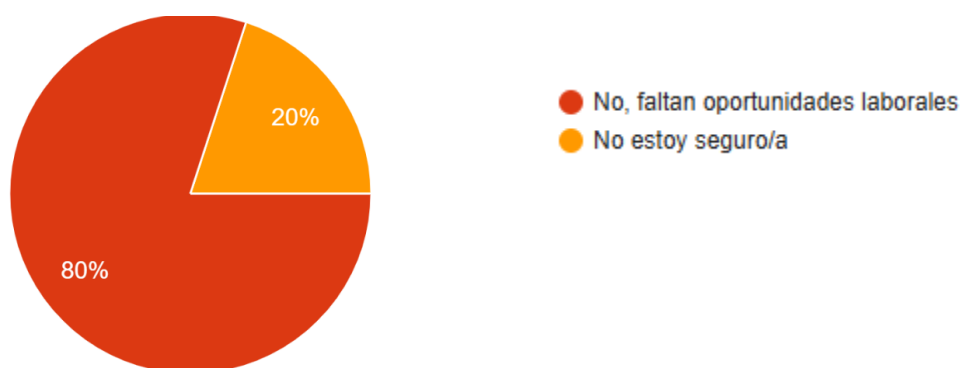
Áreas de Mejora:

La mayoría de las respuestas (50 % de incertidumbre y 40 % de percepción negativa) sugieren que puede haber áreas que necesiten mejoras o mayor claridad en la comunicación de las políticas y programas de inclusión laboral.

Ilustración 18

Gráfico 18

San Carlos brinda suficientes oportunidades laborales para las personas con discapacidad



Esta gráfica representa las respuestas sobre la percepción de oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Falta de Oportunidades Laborales:

El hecho de que un 80 % de las respuestas indique que no se brindan oportunidades laborales para personas con discapacidad es una señal preocupante. Esto podría indicar posiblemente una brecha significativa en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Incertidumbre sobre Oportunidades:

El 20 % de respuestas que indican incertidumbre sobre la existencia de oportunidades laborales para personas con discapacidad sugiere que existe una falta de claridad o

información. Esto podría deberse a una falta de conciencia o a una percepción ambigua sobre las políticas y prácticas de empleo inclusivas.

Ilustración 19

Gráfico 19

¿Cree que se necesita una mayor concientización y promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Zona de San Carlos?



Este resultado sugiere que existe un consenso significativo entre la mayoría de las personas encuestadas respecto a la necesidad de una mayor concientización y promoción de la inclusión laboral para personas con discapacidad.

Consenso Mayoritario:

El hecho de que el 80 % de los encuestados esté de acuerdo en la necesidad de una mayor concientización y promoción de la inclusión laboral indica un reconocimiento generalizado de la importancia del tema de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Reconocimiento de Desafíos Actuales:

El resultado sugiere que las personas son conscientes de los desafíos y barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral y reconocen la necesidad de abordar estos problemas.

Área de Oportunidad:

El 20 % de los encuestados que indica no estar seguros podría representar una oportunidad para educar y proporcionar información adicional sobre la importancia de la inclusión laboral. Esto también podría indicar una falta de conciencia o información sobre el tema en este segmento de la población.

Ilustración 20*Comentario*

Es un tema muy importante, a nivel educativo deberían implementarse también acciones, para la preparación de estas personas y que las políticas no sean impositivas, pues no todas las empresas tienen la posibilidad de acoger a personas con discapacidad por distintas razones. No basta con brindar beneficios, es una conciencia social de verlas como iguales y pensar en oportunidades para ellos. *(Ileana Aguilar y Administración S.A.)*

La inclusión de personas con algún tipo de discapacidad continúa siendo una deuda pendiente por parte de los que nos hacemos llamar "normales", y hasta que las autoridades no apliquen rigurosidad en la gestión, se mantendrá la negligencia, discriminación y la desigualdad para con estas personas. *(Universidad Técnica Nacional).*

Creo que existe una subestimación de las habilidades laborales de las personas con discapacidad, empezando desde la familia y las opciones de capacitación o estudio técnico. Se debe empoderar a los padres y familiares para abrir con mayor fuerza el acceso a la información sobre estudios universitarios, escuelas comerciales y otros servicios estatales. *(Conapdis)*

El análisis de las respuestas revela una serie de puntos importantes relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la zona de San Carlos.

Enfoque Educativo: se destaca la importancia de implementar acciones a nivel educativo para preparar a las personas con discapacidad. Esto implica no solo brindar beneficios, sino también crear conciencia social y oportunidades para su integración.

Flexibilidad en Políticas: se sugiere que las políticas no deben ser impositivas, reconociendo que no todas las empresas pueden acoger a personas con discapacidad debido a diversas razones. La flexibilidad en las políticas podría ser clave para fomentar una inclusión real y efectiva.

Conciencia Social: se hace hincapié en la necesidad de que la sociedad vea a las personas con discapacidad como iguales y que se piense en oportunidades para ellas. Esto resalta la importancia de cambiar percepciones y superar estigmas asociados a la discapacidad.

Rigurosidad en la Gestión: se señala que la inclusión laboral de personas con discapacidad seguirá siendo una deuda pendiente hasta que las autoridades apliquen rigurosidad en la gestión. Esto implica la necesidad de medidas concretas y sanciones para garantizar la inclusión.

Subestimación de Habilidades: se menciona la subestimación de las habilidades laborales de las personas con discapacidad, sugiriendo que este problema comienza desde la familia y las opciones de capacitación. Empoderar a los padres y familiares para acceder a información sobre estudios y servicios puede contribuir a cambiar esta percepción.

En resumen, las respuestas resaltan la importancia de enfoques integrales que abarquen la educación, la flexibilidad en las políticas, la conciencia social, la rigurosidad en la gestión

y el empoderamiento de las personas con discapacidad y sus familias para lograr una inclusión laboral efectiva en la zona de San Carlos.

1.12.2 Análisis de resultados de entrevistas a expertos

Para este apartado se agrega el análisis de las entrevistas realizadas a 02 personas expertas, una de ellas directora regional del CONAPDIS, y la otra persona de la Municipalidad de San Carlos.

Ver Anexo 3; Entrevista a expertos, funcionaria de CONAPDIS.

La entrevista comienza explorando la percepción de la entrevistada sobre las políticas y normativas de empleo para personas con discapacidad a nivel nacional (Costa Rica). La experta destaca la existencia de instrumentos legales desde 1979, pero señala la falta de implementación efectiva y destaca la importancia de la actitud en la promoción del empleo para personas con discapacidad. Se menciona la ley que establece incentivos laborales para empresas que contraten personas con discapacidad. La experta resalta que el desafío no es la falta de políticas, sino la actitud y la falta de implementación efectiva.

Como desafíos y Beneficios de la Inclusión Laboral; Se aborda la falta de preparación educativa como uno de los principales desafíos, destacando que la actitud y la falta de inversión también juegan un papel crucial. La experta explica los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral, haciendo hincapié en la importancia de superar el círculo de pobreza asociado a la discapacidad. Se mencionan aspectos positivos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal, como el asistente personal, productos de apoyo, el garante y los subsidios económicos.

En el tema de Política de Empleo a Nivel Internacional; Se discuten ejemplos exitosos de políticas en España y se destaca que Costa Rica tiene un marco legal robusto, pero se carece de activación efectiva. La entrevistada enumera los siete derechos básicos de las personas con discapacidad según la Ley No.7600, destacando su origen en convenciones internacionales.

A nivel más nacional, la Política de Empleo en Costa Rica: la experta confirma la existencia de políticas en Costa Rica, como la Ley del 5 %, pero señala que la preparación para responder a estas ofertas es insuficiente. Los desafíos incluyen la preparación educativa y las barreras actitudinales, con énfasis en la falta de creencia en las capacidades de las personas con discapacidad.

Como buenas prácticas y recomendaciones; se mencionan buenas prácticas como los CAIPAD, los Planes Nacionales, el INA y los técnicos en universidades.

Se enfatiza la importancia de investigar la oferta y demanda, realizando un estudio de factibilidad y comparándolo con el proceso educativo de formación.

Se destaca que la ley política está mal utilizada, pero se mencionan ejemplos positivos en la Municipalidad de San Carlos, que ha contratado personas con discapacidad. La entrevistada sugiere explorar las ofertas técnicas de universidades, del INA, y utilizar las bolsas de empleo, implementándolas en las municipalidades.

La entrevista destaca la importancia de la actitud, la implementación efectiva de políticas existentes, y la necesidad de preparación educativa para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se identifican desafíos específicos en Costa Rica, y se proporcionan recomendaciones prácticas para mejorar la situación. Además, se señalan

ejemplos positivos y se destaca la relevancia de explorar diferentes fuentes para promover la inclusión laboral a nivel regional.

Ver Anexo 4; Entrevista a expertos, funcionaria de Municipalidad de San Carlos.

En la Municipalidad de San Carlos se hace la entrevista a expertos a la señora Ugalde Quirós, quien es regidora municipal y se encuentra muy involucrada con el tema de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Para la Sra. Ugalde Quirós, el tema de la Ley en Costa Rica es muy claro y parece estar muy bien en todos los aspectos, sin embargo, indica que actualmente esta ley no se está cumpliendo y parece ser que, ni las entidades estatales la cumplen y en menor cantidad las empresas privadas.

Uno de los puntos más importantes que la entrevistada muestra preocupación es que debe realizarse el cambio desde la educación, porque en la línea en que vamos no es posible incorporar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, porque no cuentan con las herramientas y explotación de sus destrezas, y es necesario que la educación brinde las oportunidades para descubrir y desarrollar habilidades que ni esta población sabe que tiene.

Asimismo, es necesario el apoyo desde la familia y la sociedad, que se logre creer que las personas con discapacidad tienen el potencial de crear, de emprender y aportar a la sociedad y que esta solamente les dé la oportunidad.

Por último, en el tema de la Guía de Promoción de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en esta línea, sí es necesaria una herramienta de empleo para personas con discapacidad.

1.12.3 Análisis de resultados de encuestas ENAHO 2023

Área Huetar Norte, información sobre tipos de discapacidad en la población mencionada.

Ilustración 21

Resultados ENAHO 2023

CEPAL/CELADE Redatam+SP 02/02/2024

Base de datos
Encuestas de Hogares ENAHO 2023

Área Geográfica
Toda la base

Peso
FACT_Factor de expansión

Cruce
de Región de planificación
por ASA_Primerá mención de tipo de discapacidad
por COND_Condición de actividad

Región de planificación	ASA_Primerá mención de tipo de discapacidad	COND_Condición de actividad			Total
		Ocupado	Desempleado abierto	Fuera de la fuerza de trabajo	
Huetar Norte	No tiene ninguna	161 977	12 138	146 043	320 158
	Ver aún con los anteojos o lentes puestos	1 868	151	5 389	7 408
	Oír	416	-	3 814	4 230
	Hablar	173	-	1 121	1 294
	Caminar o subir gradás	673	151	8 971	9 795
	Utilizar brazos y manos	493	-	1 387	1 880
	De tipo intelectual (Síndrome de Down, otros)	151	151	1 221	1 523
	De tipo mental (bipolar, esquizofrenia, otros)	-	-	1 180	1 180
	Total	165 751	12 591	169 126	347 468

No Aplica : 936 061

Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO, 2023
Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC - Costa Rica

Nota:
1) Debido al ámbito de cobertura de la ENAHO, no se considera conveniente desagregar información para las variables "Zona de residencia" y "Región de planificación" simultáneamente.

Tomado de: Encuestas de Hogares ENAHO 2023

El conjunto de datos tomados de esta encuesta Nacional proporciona información sobre la Región de Planificación Huetar Norte, clasificando a la población según el tipo de discapacidad y la condición de actividad.

1.12.4 Tipo de Discapacidad:

- La mayoría de la población en la región (320.158 personas) no tiene ninguna discapacidad.
- La discapacidad más comúnmente mencionada es la relacionada con la capacidad de caminar o subir gradas, con 9.795 personas afectadas. De las cuales ocupadas se encuentran 673, desempleado abierto 151, para un total fuera de la fuerza laboral de 8.971.
- Otras discapacidades notables incluyen dificultad para ver con anteojos o lentes puestos (7.408 personas). De las cuales ocupadas se encuentran 1868, desempleados abierto 151, para un total fuera de la fuerza laboral 5.389.
- También se mencionan discapacidades relacionadas con el uso de brazos y manos (1.880 personas), De las cuales ocupadas se encuentran 493, desempleado abierto 0, para un total fuera de la fuerza laboral 1.387.
- Se mencionan discapacidades auditivas (4.230 personas), De las cuales ocupadas se encuentran 416, desempleado abierto 0, para un total fuera de la fuerza laboral 3.814.
- Con discapacidad de habla (1.294 personas), De las cuales ocupadas se encuentran 173, desempleado abierto 0, para un total fuera de la fuerza laboral 1.121.

- Discapacidades de tipo intelectual (síndrome de Down, otros) (1.523 personas). De las cuales ocupadas se encuentran 151, desempleados abierto 151, para un total fuera de la fuerza laboral 1.221.
- Discapacidades de tipo mental (bipolaridad, esquizofrenia, otros) (1.180 personas). De las cuales ocupadas se encuentran 0, desempleados abierto 0, para un total fuera de la fuerza laboral 1.180.

En general, estos datos pueden ser útiles para orientar políticas y programas destinados a mejorar la calidad de vida y la inclusión de las personas con discapacidad en la Región de Planificación Huetar Norte.

Información valiosa sobre la distribución de discapacidades en la Región de Planificación Huetar Norte, lo que puede ser fundamental para orientar políticas y programas de inclusión.

Algunos puntos que se pueden tomar en cuenta:

Prevalencia de Discapacidades: la mayoría de la población en la región no tiene ninguna discapacidad, lo que es un dato importante para entender el contexto general. Sin embargo, se destacan algunas discapacidades específicas que afectan a una proporción significativa de la población.

Discapacidades Físicas: la discapacidad relacionada con la capacidad de caminar o subir gradas es la más común, afectando a un número considerable de personas. Este dato resalta la importancia de infraestructuras accesibles y programas de movilidad para garantizar la participación plena de las personas con estas discapacidades en la sociedad.

Discapacidades Visuales: la problemática relacionada con la visión también es notable, especialmente la dependencia de anteojos o lentes. Este aspecto resalta la necesidad de acceso a servicios oftalmológicos y la importancia de considerar ajustes visuales en entornos laborales y educativos.

Discapacidades Auditivas y de Habla: las discapacidades auditivas y de habla son mencionadas, y aunque no afectan a la mayoría, es fundamental considerar medidas para facilitar la comunicación y la participación social de estas personas.

Discapacidades de Tipo Intelectual y Mental: se identifican discapacidades de tipo intelectual y mental, con datos específicos sobre la ocupación y desempleo de las personas afectadas. Esto destaca la necesidad de programas de apoyo y oportunidades de empleo adaptadas para estas poblaciones.

Implicaciones para Políticas y Programas: el texto concluye resaltando la utilidad de estos datos para orientar políticas y programas destinados a mejorar la calidad de vida y la inclusión de las personas con discapacidad en la región. Esto subraya la importancia de utilizar esta información para desarrollar estrategias específicas que aborden las necesidades particulares de cada grupo de personas con discapacidad.

Estos datos resaltan la diversidad de discapacidades en la Región Huetar Norte y destaca la importancia de enfoques inclusivos y adaptados para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en la región.

1.12.5 Análisis comparativo de los datos aportados por el ENAHO en los periodos 2022 y 2023.

Zona	Periodo	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
	Tipo de discapacidad	Ocupado	Ocupado	Desempleado abierto	Desempleado abierto	Fuera de la fuerza de trabajo	Fuera de la fuerza de trabajo	Total	Total	Variación	
Huetar Norte	No tiene ninguna	149 152	161 977	14 265	12 138	138 532	146 043	301 949	320 158	18 209	
	Ver aún con los anteojos o lentes puestos	2 906	1 868	488	151	10 395	5 389	13 789	7 408	-6 381	
	Oír	489	416	-	-	2 607	3 814	3 096	4 230	1 134	
	Hablar	-	173	-	-	755	1 121	755	1 294	539	
	Caminar o subir gradas	2 862	673	-	151	11 601	8 971	14 463	9 795	-4 668	
	Utilizar brazos y manos	1 133	493	-	-	1 197	1 387	2 330	1 880	-450	
	De tipo intelectual (Síndrome de Down, otros)	-	151	202	151	1 358	1 221	1 560	1 523	-37	
	De tipo mental (bipolar, esquizofrenia, otros)	165	-	-	-	2 226	1 180	2 391	1 180	-1 211	
	Total		156 707	165 751	14 955	12 591	168 671	169 126	340 333	347 468	7 135

Para el 2023, la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO logra evidenciar una disminución en los datos de las personas con discapacidad a nivel general en la zona Huetar Norte, según el INEC.

Del total de la población encuestada que no tiene ninguna discapacidad, hubo un aumento de 18.209 personas con respecto al periodo 2022 donde el total en el mismo rubro es de 301.949 y para el 2023 es de 320.158 personas.

Las personas con problemas en la vista aun utilizando lentes presentó una disminución de 6.381 en un año, en el periodo 2022 sumó un total de 13.789 y para el periodo 2023 un total de 7.408 personas.

Para las personas con problemas de oído hubo un incremento de 1.134 en el 2023, con respecto al año 2022 que las personas con problema de escucha eran de 3.096.

Las personas con problemas de habla presentaron un aumento de 539 personas, pues en el 2022 la población con esta discapacidad en la zona Huetar Norte era de 755 personas.

Para el 2023 las personas con problemas para caminar o subir gradas disminuyeron en 4668, con respecto al 2022 que se contabilizaron 14.463 personas.

Para las personas con discapacidad para utilizar brazos y manos para el periodo 2023 es de 1.880, el cual disminuyó con respecto al año anterior que se contabilizaron 2.330 personas.

Con discapacidad en el área intelectual se presentó una disminución de 37 personas con respecto al periodo 2022 que contaba con 1560 personas con alguna condición en esta clasificación.

Por último, en las discapacidades de tipo mental el 2023 presentó una disminución de 1.211 personas con respecto al periodo 2022 que contaba con 2.391 personas con alguna condición en este rubro.

Capítulo V

1.13 Conclusiones

El análisis de la muestra recolectada de la encuesta a entidades públicas y organizaciones privadas en la zona de San Carlos revela varias tendencias y aspectos importantes relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esto evidencia que, mientras que hay esfuerzos notables en la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen áreas críticas que requieren atención y mejora, como la implementación de políticas inclusivas, capacitación del personal y la creación de oportunidades laborales accesibles.

Asimismo, el análisis de las entrevistas a dos expertas, la directora regional del CONAPDIS y la regidora municipal de San Carlos, proporciona una visión integral de los desafíos y oportunidades en la implementación de políticas de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica.

Desafíos en la Implementación de Políticas:

- Ambas entrevistadas coinciden en que la existencia de marcos legales desde 1979 no garantiza la efectiva implementación de políticas de empleo para personas con discapacidad. La falta de actitud y la inadecuada aplicación de las normativas son señaladas como desafíos clave.
- La preparación educativa es identificada como un obstáculo importante, destacando la falta de inversión y la carencia de creencia en las habilidades de las personas con discapacidad como barreras adicionales.

- La falta de cumplimiento de la Ley del 5 % en Costa Rica, que establece cuotas de empleo para personas con discapacidad, es señalada como un problema, subrayando la necesidad de cambios desde la educación para superar este desafío.

Beneficios y Oportunidades de la Inclusión Laboral:

- Se resalta la importancia de superar el círculo de pobreza asociado a la discapacidad por medio de la inclusión laboral, destacando los beneficios económicos y sociales que pueden derivarse de esta práctica.
- La existencia de políticas y beneficios, como la Ley de Promoción de la Autonomía Personal, se menciona como una oportunidad para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Perspectiva Internacional y Nacional:

- Se comparan políticas exitosas de inclusión laboral en España, evidenciando que, a pesar de un marco legal robusto en Costa Rica, la activación efectiva de estas políticas es insuficiente.
- Se subraya la necesidad de una política de empleo a nivel nacional, resaltando la falta de preparación para responder a las ofertas existentes como un problema recurrente.

Buenas Prácticas y Recomendaciones:

- Se mencionan prácticas exitosas como los CAIPAD, los Planes Nacionales, el INA y los técnicos en universidades como ejemplos positivos.
- La importancia de investigar la oferta y demanda, realizar estudios de factibilidad y la vinculación de la formación educativa con las necesidades del mercado laboral, se destacan como una recomendación clave.

Importancia de la Educación y Cambio de Actitud:

- La regidora municipal destaca la necesidad de un cambio desde la educación, proporcionando a las personas con discapacidad las herramientas y oportunidades para descubrir y desarrollar sus habilidades.
- Se enfatiza la importancia de cambiar la percepción de la sociedad y las familias sobre las capacidades de las personas con discapacidad para fomentar una cultura inclusiva y apoyar la inserción laboral.

En resumen, las entrevistas ofrecen una visión clara de los desafíos existentes en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica, al tiempo que identifican oportunidades y proporcionan recomendaciones prácticas para mejorar la situación. El cambio de actitud, la efectiva implementación de políticas existentes y la sincronización entre la educación y las demandas del mercado laboral son elementos clave para avanzar hacia una sociedad más inclusiva.

El análisis comparativo de los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) para los periodos 2022 y 2023 en la zona Huetar Norte revela tendencias significativas en la prevalencia de distintas discapacidades.

En términos generales, se observa una disminución en el número de personas con discapacidad en el año 2023 en comparación con el año anterior. Este descenso se refleja en varias categorías, como la población sin ninguna discapacidad, que experimentó un aumento de 18209 personas. Esto sugiere una mejora en las condiciones de salud o una posible revisión y ajuste de criterios de clasificación.

En el ámbito específico de discapacidades sensoriales, se destaca la disminución de personas con problemas en la vista, incluso utilizando lentes, indicando posiblemente avances en el acceso a la corrección visual. Sin embargo, se registra un incremento en personas con problemas de oído, lo que podría requerir atención y estrategias específicas para abordar este aspecto de la salud.

En el caso de las discapacidades motoras, se observa una reducción significativa en personas con problemas para caminar o subir gradas, lo que podría estar relacionado con mejoras en la accesibilidad o intervenciones que faciliten la movilidad. En condiciones similares, la disminución en personas con discapacidad para utilizar brazos y manos sugiere posibles avances en la atención y rehabilitación de estas condiciones.

En las discapacidades de tipo intelectual y mental, se aprecia una disminución en ambas categorías, indicando una posible mejora en la identificación y apoyo a estas poblaciones.

En resumen, el análisis comparativo revela cambios positivos en la prevalencia de diferentes tipos de discapacidades en la zona Huetar Norte para el 2023, lo que podría reflejar avances en la salud y bienestar de la población, así como en las políticas y programas destinados a atender las necesidades de las personas con discapacidad.

Esta brecha puede tener diversas implicaciones, como la falta de accesibilidad física y digital, limitaciones en la adaptación de entornos laborales y educativos, así como la ausencia de programas de sensibilización para fomentar una cultura inclusiva. La carencia de políticas podría traducirse en exclusiones involuntarias y obstáculos para la plena participación de personas con discapacidad en diversos ámbitos.

Resulta crucial que las entidades públicas y las organizaciones privadas sin políticas inclusivas consideren la implementación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, lo que destaca la necesidad de campañas educativas y sensibilización para promover un cambio cultural.

El análisis subraya la urgencia de identificar, abordar y disminuir la brecha existente en la implementación de políticas inclusivas, con el objetivo de crear entornos más accesibles y equitativos para las personas con discapacidad.

1.14 Recomendaciones:

Con el fin de crear una sociedad más equitativa, la inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental en la sociedad. Esto se puede desarrollar mediante la concientización y capacitación de las empresas, logrando un entorno inclusivo para esta población. Se detallan, a continuación, algunas recomendaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad:

- Concientizar y capacitar a la población en especial las empresas a nivel de gobiernos locales sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral y las ventajas que trae consigo a la sociedad y a la empresa en particular, así como, el crecimiento y desarrollo personal como profesional del individuo, al generar una cultura que brinda igualdad de oportunidades.
- Adaptar el entorno laboral para que las personas con discapacidad se puedan desarrollar en sus actividades de una manera segura, respetando sus necesidades particulares. Es importante analizar cada caso antes de incurrir en modificaciones en el puesto de trabajo,

con el fin de respetar su autonomía. Algunos de los cambios que se pueden realizar en el entorno y puesto como tal son mobiliario adaptado a las necesidades, iluminación adecuada, flexibilidad de horarios, el espacio físico debe ser accesible, entre otros.

- Brindar una herramienta a las empresas para que tengan un recurso de apoyo a la hora de contratar personas con discapacidad y los lineamientos necesarios que sirvan como guía en el proceso de inclusión. Esta herramienta puede ser un reglamento específico para la contratación de personas con discapacidad, tal como existe en empresas de otras partes del mundo donde el tema de la inclusión de personas con discapacidad cuenta con leyes y regulaciones particulares.
- A nivel nacional, brindar una política de empleo inclusiva en la cual se involucre la sociedad, las empresas y los gobiernos locales para el beneficio común, y principalmente de las personas con discapacidad. Esta política tiene el fin de brindar la autonomía y fomentar el desarrollo de habilidades, a beneficio de la sociedad en general, mediante la formación y concientización, la capacitación específica para personas con discapacidad, y regular la adaptación de los puestos de trabajo para las necesidades específicas en la parte de mobiliario y acceso tecnológico.
- Al tener autonomía en su propia vida, esta población beneficia a la sociedad porque los recursos que se invierten en ayudas a falta de empleo de personas con discapacidades leves se pueden invertir en la población con mayor necesidad económica y con oportunidades de desarrollo. Parte de los beneficios de la autonomía de las personas con discapacidad está en la reducción de las cargas económicas por los recursos asignados para asistirles en su vida diaria, y son dirigidos a quien más los necesita, y se enfocan a

personas con discapacidades más severas; además, en la parte personal, se fomenta la participación en la sociedad, lo que contribuye al mercado laboral estimulando el crecimiento económico, y en la parte social se promueve una sociedad más inclusiva.

Referencias Bibliográficas

- Aguilera, V. (2023). ¡Buenas noticias! La contratación de personas con discapacidad aumenta un 8% en 2022, alcanzando una cifra récord. RRHH Digital. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/156281/Buenas-noticias-La-contratacion-de-personas-con-discapacidad-aumenta-un-8-en-2022-alcanzando-una-cifra-record>
- Aragón, L., y Silva, A. (2004). Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica, (1ª ed.) Pax-México. https://books.google.com.gt/books?id=CPTAIYmjU8MC&printsec=frontcover&hl=e&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (s.f). (2016). *Reforma Procesal laboral* [Archivo PDF]. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>
- Balmaceda, M. y Castillo, K. (2019). *Conocimientos, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en 5 empresas de León, Nicaragua* [Tesis para optar un grado de Licenciatura, Universidad Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN-León. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080-/jspui/handle/123456789/9235>
- Bembibre, C. (2012). Definición ABC. www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php
- Bermeo-Peñañiel, Y. M. y Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86–103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Botero Vivas, M. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá* [Tesis de Grado, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/f596b735-915a-40fb-8dcd-4b0f53f23acc/content>

- Calvo Rodríguez, F. y Solano Pérez, M. (2022). *Una propuesta de opción laboral para personas en condición de discapacidad (PCD), en el área administrativa de la Universidad Nacional (UNA)* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica].
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/22748/UNA%20PROPUESTA%20DE%20OPCI%C3%93N%20LABORAL%20PARA%20PERSONAS%20EN%20CONDICI%C3%93N%20DE%20DISCAPACIDAD%20%28PCD%29%20EN%20EL%20%20C3%81REA%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20%28UNA%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho Céspedes, N. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L.* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica].
<https://iiij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Camacho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf>
- Canossa Montes de Oca, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas 2 con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58).
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20026/14928-Texto%20del%20art%20c3%adculo-59662-2-10-20210105.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco Lara, G. P. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Casas Jiménez, J., García Sánchez, J. y González Aguilar, F. (2006). Guía técnica para la construcción de cuestionarios. *Revista Electrónica de Pedagogía Odiseo*, 3(6).
https://www.odiseo.com.mx/2006/01/print/casas_garcia_gonzalez-guia.htm
- Cendrero Uceda, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/>

- Cobas Náñez, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <https://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2021). *Política Nacional en discapacidad 2011-2021* [Archivo PDF]. https://documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/4318/resumen_ponadis.pdf
- Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad. Conapdis. *Política Nacional de Discapacidad 2011-2030*. 2da. Edición. (2016). Costa Rica.
- Contreras Sierra, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, (35), 152-181. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Cordero, C. (7 de junio de 2021). Lanza plataforma de empleo para personas con discapacidad y GFT ofrece pasantías a estudiantes de informática. *El Financiero*. <https://www.elfinancierocr.com/tecnologia/lanzan-plataforma-de-empleo-para-personas-con/GWJD4QYGUVG2ZENZEXKECIO3UQ/story/>
- Dávila, M. (2020). Ciencias satelitales e Inclusión Social. *Tecnología y Equidad Social*, (157). <https://doi.org/10.29236/sistemas.n157a7>
- Diario Oficial La Gaceta. (2018). *Alcance N° 59* [Archivo PDF]. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/10085.pdf
- Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana* [Archivo PDF]. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>
- Fragoso, E. (2006). Concepto de política y vida cotidiana. *Dialnet*, 1(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953719>
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. [Tesis para optar un grado de Maestría, Universidad Nacional de Colombia].

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51854/52646657.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, B. (2018). Propuesta de Ley sobre inclusión laboral de personas con capacidades especiales [Trabajo Final de Graduación para optar un grado de Licenciatura, Universidad Galileo]. Tesario Virtual.

<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1109/1/TESIS%20BRANDON%20STEEVE%20GONZ%20COJUL%20AN.pdf>

Granados, M. (2007). Fundamentos de la Legislación Laboral.

https://books.google.co.cr/books?id=PNALfws3JPEC&pg=PA22&dq=definici%C3%B3n+Derecho+Laboral&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjEuaKE2Jj-AhXNmWoFHa5rD30QuwV6BAgXEAc#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20Derecho%20Laboral&f=false

Granados, M., y Olivar, M. (2020). El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas [Tesis para optar un grado de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Académico Institucional de la Universidad Nacional.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/19251/E1%20aporte%20de%20la%20Orientaci%C3%B3n%20en%20el%20proceso%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, G. (2023). Beneficios y Retos de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. *El Economista*.

<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Beneficios-y-retos-de-la-inclusion-laboral-de-personas-con-sindrome-de-Down-20230320-0005.html>

INEC. (s.f.). Encuesta Nacional de Hogares. (2023). <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>

INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). (s.f.). (2018). Encuesta Nacional sobre Discapacidad.

<https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-sobre-discapacidad>

- IOE Business School. (2022). Qué es la integración social y cuál es el papel de los RRHH. <https://www.grupoioe.es/que-es-la-integracion-social/>
- Izquierdo, J. (2011). Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB Digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3759>
- Jiménez, K. y Viquez, P. (2019). Estudio de accesibilidad de condiciones laborales para colaboradores con discapacidad física en las empresas privadas del sector servicios del cantón central de Alajuela [Trabajo Final de Graduación para optar un grado de Licenciatura, Universidad Técnica Nacional]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Nacional. <https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/318/Estudio%20accesibilidad%20condiciones%20laborales%20Alajuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y%C3%A7>
- Julca, W. y Melgarejo, R. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 [Tesis para optar un grado en Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7021/TESIS%20JULCA%20BAUTISTA%20WILLIAM%20EDINSON.pdf?sequence=1&isAllowed=yM>
- unicipalidad de San Carlos. (s.f.). Plan Estratégico Municipal 2020-2024. <https://www.munisc.go.cr/Documentos/Secciones/51/Plan%20Estrat%20Municipal%202020-2024.pdf>
- Ley 4534 de 1969. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). 23 de febrero de 1970. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36150&nValor3=38111&strTipM=TC
- Ley 7600 de 1996. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 29 de mayo de 1996. D.O.No.112. https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Ley_7600.pdf

- Ley 7948 de 1999. Aprueba Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad. 22 de noviembre de 1999. D.O. No.28405.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=71119&nValor3=86224&strTipM=TC
- Ley 9379 de 2016. Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad. 30 de agosto de 2016. D.O.No.166.
<https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/promocionautonomiapersonal.pdf>
- López. J. (2012). Facilitadores de la inclusión. *Revista Educación Inclusiva*, 5(1). Pp. 175-188. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/229/223>
- Mascayano, F., Lips. W. y Moreno. J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v36n2/v36n2a9.pdf>
- MIDEPLAN. (2016). *Guía para la Elaboración de Políticas Públicas* [Archivo PDF].
<https://www.mideplan.go.cr/node/1544>
- Millán, P., Arredondo, F. y Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista De Ciencias Sociales*, 6(2). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1943). *Código de Trabajo de Costa Rica*.
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). Departamento Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público [Archivo PDF].

<https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Ley%20de%20inclusion%20y%20proteccion%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20sector%20publico%20ley%20n.%C2%B0%208862.pdf>

- Morales, M. y Quirós, D. (2018). Intervención de trabajo Social desde sus funciones en el CONAPDIS, en la inserción laboral de las mujeres con discapacidad física, a partir de una perspectiva de género, durante los años 2017-2018 [Trabajo Final de Graduación para optar por grado de Licenciatura, Universidad Libre de Costa Rica]. Biblioteca ULICORI. <http://186.96.88.78:7080/appserv/ulicori//media/digitales/t557ts.pdf>
- Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). (2023). *Empleabilidad*. <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial Sobre la Discapacidad. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad. <https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>
- Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70 (25,1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>
- Paz, E. (2020). Inserción Laboral América Latina – Brazil. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/>
- Pupiales, B. y Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>

- Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3569>
- Ramírez, M. (2010). Las dimensiones de accesibilidad en la Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio, un acercamiento desde las perspectivas de discapacidad y género [Tesis para optar un grado de Maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Kérwá. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/11308>
- Rodríguez, S. y Ferreira, M. (2008). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad. https://www.um.es/discatif/TEORIA/DF_SRDyMAVF.pdf
- Rodríguez, T. (2010). Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Tesis para optar un grado de Maestría, Universidad Estatal a Distancia]. ReUNED. <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/1214/Las%20oportunidades%20laborales%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20segun%20la%20Convencion%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf;jsessionid=01DE2D167771C694ADF3A0FC6E19EE49?sequence=1>
- Rosato, A., Almeida, M., Angelino, C., Kippen, E., Sánchez, C., ... y Priolo, M. (2009). El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad. *Ciencia, docencia y tecnología*, 20(39), 87-105. <https://www.redalyc.org/pdf/145/14512426004.pdf>
- Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A. y Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Universidad y Sociedad*, 11(5). <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Satizábal, M. (2017). Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali [Tesis para optar un título en Maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10145?show=full>

- Sequeira, R. (2019). Costa Rica en deuda con personas con discapacidad. La República.net. <https://www.larepublica.net/noticia/costa-rica-en-deuda-con-personas-con-discapacidad>
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo*, 15 (1). 115-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3822980>
- Venegas, M. (2020). Estrategias pedagógicas para la inclusión aplicadas en la especialidad técnica de Turismo Rural Comunitario en la Sub-Área Agro ecoturismo ante la Ley de Inclusión del Ministerio de Educación Pública, en décimo año, Colegio Técnico Profesional de Guácimo, Circuito 04, Dirección Regional de Educación Guápiles, II trimestre curso lectivo 2020 [Tesis para optar un grado de Licenciatura, Universidad Latina de Costa Rica]. Repositorio Institucional de la Universidad Latina. https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/373/1/TFG_Ulatina_Mariana_Venegas_Wilson.pdf
- Vida Estudiantil. (2015). Ley 8661: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Universidad Nacional de Costa Rica. <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/4315>
- Zimbrón, G. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender contab. gest.* vol.7 no.19. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000100016&script=sci_arttext&tlng=es

Apéndices

Apéndice A

Encuesta a entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos.

Propuesta de investigación para optar por el Grado de Licenciatura
Carrera: Administración y Gestión de Recursos Humanos sede San Carlos
Sustentantes:

- ✓ Cindy Patricia Rodríguez Cruz
- ✓ Mariela Valerio Vindas

Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023

Propósito de la entrevista:

Se tiene como propósito con este proyecto de investigación, obtener datos importantes en relación con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas de la zona de San Carlos, con el fin de enriquecer el conocimiento académico. Se garantiza el respaldo y confidencialidad de la información proporcionada.

Nombre de la entidad: _____

¿Cuál es su ocupación o cargo actual? _____

Instrucciones generales

La encuesta cuenta con cinco apartados, cada uno con 4 preguntas, las cuales ayudarán a recabar la información sobre los temas más importante para la investigación.

1era parte: Información general de la entidad u organización respecto a conocimiento y condiciones de accesibilidad laboral para colaboradores con discapacidad.

Tipo de: a) () entidad Pública b) () Organización Privada

1. ¿Con cuántos colaboradores cuenta la entidad u organización?

a. () Menos de 20

b. () De 20 a 40

c. () Más de 40

2. ¿La entidad/organización para la que trabaja o representa emplea actualmente a personas con discapacidad?

- a. Sí, empleamos a personas con discapacidad
- b. No, no empleamos a personas con discapacidad
- c. No estoy seguro/a

3. En caso de emplear personas con discapacidad, ¿cuál es la cantidad de empleados con discapacidad actualmente?

- a. 2 o menos de 2
- b. Mas de 3
- c. No estoy seguro/a

4. Seleccione el tipo de discapacidad que presentan los colaboradores.

- a. Física
- b. Auditiva
- c. Visual
- d. No estoy seguro/a

2da parte: Información general de la entidad o empresa, respecto a políticas de inclusión a personas con discapacidad.

1. ¿La entidad/organización cuenta con políticas y normativas específicas para promover la inclusión de personas con discapacidad?

- a. Sí
- b. No
- a. No estoy seguro/a

En caso de responder "Sí" a la pregunta anterior:

2. ¿Las políticas y normativas de inclusión de personas con discapacidad son públicas y están disponibles para consulta?

- a. Sí, están fácilmente accesibles
- b. Sí, pero no están fácilmente accesibles
- c. No, no están disponibles para consulta
- a. No estoy seguro/a

3. ¿De las siguientes Normativas legales, cuál toma en cuenta la entidad/organización para implementar en temas de discapacidad?

- a. Código de Trabajo
- b. Ley 7600
- c. Otra

4. ¿La entidad/organización ha realizado ajustes en los puestos de trabajo para incorporar personas con discapacidad?

- a. Capacitaciones
- b. Asesorías
- c. Ninguna

3er parte: Información general de la entidad u organización, respecto a prácticas estratégicas de accesibilidad implementadas con respecto a condiciones laborales de discapacidad.

1. ¿La entidad/organización ha implementado acciones concretas para garantizar la accesibilidad física a sus instalaciones y espacios a personas con discapacidad?

- a. Sí, en su totalidad
- b. Sí, pero solo en parte
- c. No se ha realizado ninguna acción
- d. No estoy seguro/a

2. ¿La entidad/organización ofrece servicios y/o productos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad?

- a. Sí, en su totalidad
- b. Sí, pero solo en parte
- c. No se han realizado adaptaciones

3. ¿Cuáles son las modificaciones en infraestructura que se han tomado en cuenta para la accesibilidad a colaboradores con discapacidad?

- a. Condiciones ambientales (iluminación, etc.)
- b. Mobiliario accesible
- c. Ampliaciones en los espacios (pasillos, puertas)
- d. Otra

4. Cuáles modificaciones en espacios físicos se han tomado en cuenta para la accesibilidad a colaboradores con discapacidad.

- a. Servicios sanitarios
- b. Rampas

- c. Señalización
- d. Otra

4ta parte: Información general de la entidad u organización a medidas y capacitaciones con respecto a condiciones laborales de discapacidad.

1. ¿La entidad/organización cuenta con personal capacitado en atención a personas con discapacidad?
 - a. Sí, todo el personal está capacitado
 - b. Sí, parte del personal está capacitado
 - c. No se ha realizado capacitación

2. ¿La entidad ha establecido medidas para promover la contratación de personas con discapacidad?
 - a. Sí, se han establecido medidas y se han contratado personas con discapacidad
 - b. Sí, se han establecido medidas, pero no se han contratado personas con discapacidad
 - c. No se han establecido medidas

3. ¿La entidad/organización realiza acciones de sensibilización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad?
 - a. Sí, de forma regular
 - b. Sí, ocasionalmente
 - c. No se realizan acciones de sensibilización

4. ¿La entidad/organización lleva un registro de las quejas o sugerencias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad?
 - a. Sí, se lleva un registro y se da seguimiento a las quejas y sugerencias
 - b. Sí, se lleva un registro, pero no se da seguimiento a las quejas y sugerencias
 - c. No se lleva un registro de quejas o sugerencias

5ta parte: Información de conocimiento sobre condiciones laborales de discapacidad en San Carlos.

1. ¿Considera que en la zona de San Carlos se promueve adecuadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad?
 - a. Sí, se promueve adecuadamente
 - b. No, no se promueve adecuadamente
 - c. No estoy seguro/a

2. ¿Considera que la zona de San Carlos brinda suficientes oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

- a. Sí, hay suficientes oportunidades laborales
- b. No, faltan oportunidades laborales
- c. No estoy seguro/a

3. ¿Cree que se necesita una mayor concientización y promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la zona de San Carlos?

- a. Sí, se necesita mayor concientización y promoción
- b. No, no se necesita mayor concientización y promoción
- c. No estoy seguro/a

4. ¿Desea agregar algún comentario adicional o sugerencia relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la zona de San Carlos?

Apéndice B

Entrevista a expertos, de CONAPDIS y Municipalidad de San Carlos.

Propuesta de investigación para optar por el Grado de Licenciatura
Carrera: Administración y Gestión de Recursos Humanos sede San Carlos
Sustentantes:

- ✓ Cindy Patricia Rodríguez Cruz
- ✓ Mariela Valerio Vindas

Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023

Propósito de la entrevista:

Se tiene como propósito, obtener datos importantes en relación con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad de parte de personas expertas, con el fin de enriquecer el conocimiento académico y con ello generar una política de empleo público para personas con discapacidad en la zona de San Carlos.

Se garantiza el respaldo y confidencialidad de la información proporcionada.

Nombre de la persona experta: _____

Donde labora: _____

Ocupación o cargo actual: _____

Instrucciones generales

La entrevista cuenta con cinco partes, los cuales ayudarán a recabar la información sobre los temas importante para la investigación y para el planteamiento de la política de empleo público para personas con discapacidad.

1er parte: Contexto general.

1. ¿Cuál es su percepción de políticas o normativa de empleo para personas con discapacidad a nivel país (Costa Rica)?
2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral tanto a nivel nacional como en la zona de San Carlos?

3. ¿Cuáles son los beneficios económicos y sociales de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas, así como organizaciones privadas en la zona de San Carlos?

2da parte: Política de empleo a nivel internacional:

4. ¿Cuáles son algunos ejemplos exitosos de políticas o normativas de empleo para personas con discapacidad implementadas en empresas o entidades internacionales?

5. ¿Qué estrategias se pueden adoptar a nivel internacional para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas, específicamente San Carlos?

6. ¿Conoce usted si existen marcos legales o convenciones internacionales relevantes en relación con la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional

3ra parte: Política de empleo en Costa Rica:

7. ¿Conoce usted si en Costa Rica existen actualmente políticas y cuál es el enfoque que se les da, en materia de empleo para personas con discapacidad, en entidades públicas y organizaciones como privadas?

8. ¿Cuáles son los principales desafíos y barreras que se enfrentan en Costa Rica para lograr una inclusión laboral efectiva, en ambos sectores?

9. ¿Qué acciones se están tomando en Costa Rica para fomentar la contratación de personas con discapacidad y garantizar su igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?

4ta parte: Buenas prácticas y recomendaciones

10. ¿Tiene conocimiento de algunas buenas prácticas o programas exitosos implementados en otros países o en Costa Rica para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

11. Según sus conocimientos de política de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica o a nivel internacional, ¿cuáles serían sus recomendaciones, que nos ayuden a implementar la política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

5ta parte: Cierre:

12. ¿Hay algún otro aspecto importante que le gustaría destacar sobre la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

Agradecimiento al experto por su colaboración

Apéndice C

Entrevista a expertos, funcionaria de CONAPDIS.

Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023

Propósito de la entrevista:

Se tiene como propósito, obtener datos importantes en relación con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad de parte de personas expertas, con el fin de enriquecer el conocimiento académico y con ello generar una política de empleo público para personas con discapacidad en la zona de San Carlos.

Se garantiza el respaldo y confidencialidad de la información proporcionada.

Nombre de la persona experta: Abby Fernández Ramírez

Donde labora: CONAPDIS

Ocupación o cargo actual: directora regional, CONAPDIS

Instrucciones generales

La entrevista cuenta con cinco partes, los cuales ayudarán a recabar la información sobre los temas importante para la investigación y para el planteamiento de la política de empleo público para personas con discapacidad.

1er parte: Contexto general.

1. ¿Cuál es su percepción de políticas o normativa de empleo para personas con discapacidad a nivel país (Costa Rica)?

El tema del empleo se toma en varios instrumentos legales, empieza en el año 1979, con la ley (*no estoy segura*), además de la constitución política, sale una ley para empleadores, que en resumen lo que dice es: Toda empresa que contrate personas con discapacidad va a tener un incentivo laboral, el espíritu de la ley es decir, el salario, horas extra, entran como un gasto de la empresa, así como las remodelaciones que se tengan que todo lo que es la adaptación de programas, software, mobiliario etc.; todo entra como un gasto y al final el Estado es quien lo asume.

En general es un tema muy sensible... el empleo y en general en Costa Rica hay un alto índice de desempleo, sin embargo, las personas llegan a buscar un empleo por la preparación que se tiene, es por eso que desde ahí hay que empezar a trabajar con los programas y la educación formal de las personas con discapacidad. (*Porque si yo estoy sentada en un pupitre*

en un aula donde no creen en mí, y piensan que yo estoy ahí pasando el tiempo y no realmente aprendiendo, entonces lógicamente mis bases van a ser deficientes para mi futuro laboral).

Lejos de pensar que faltan políticas para promocionar el empleo.

De las personas con discapacidad, más bien creo que falta actitud... actitud para que las personas entiendan, la educación formal entienda que yo tengo un futuro y que yo tengo que aprender para mi futuro. Lo más deficitario porque el empleo se retoma en muchos productos legales que hay actualmente, desde pensando en la no discriminación, desde el 5 % de la planilla del Estado.

Cuando el 5 % salió todos estaban muy contento porque era una brecha muy grande para puestos de trabajo y sin embargo no ha habido.

2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral tanto a nivel nacional como en la zona de San Carlos?

La educación, no se han tenido los elementos adecuados para equiparar una educación de calidad igual en todos los escenarios, y eso se habló hace poco en la semana de los derechos, no todo implica dinero, no todo es un gasto, no todo es una inversión, por eso se retoma la actitud, hay profesionales que con una buena actitud le abren las puertas a cualquiera sin pensar en una inversión o en presupuesto muy alto.

3. ¿Cuáles son los beneficios económicos y sociales de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas, así como organizaciones privadas en la zona de San Carlos?

Lo que implica tener un empleo, lo que implica tener un trabajo, es ahí donde se debe buscar la diferencia entre lo que es empleo y lo que es trabajo porque no son lo mismo.

En el escenario de la discapacidad, hay un círculo de pobreza, *(Usted que tiene hijas, su hija uso pañales a los 2 años o menos, las personas con discapacidad tienen 50 años y siguen usando pañales; entonces los presupuestos de las familias se ven recargados, puede ser que usted viaje con su hija en un bus, pero yo por mi condición de discapacidad yo debo usar un taxi, entonces ahí se recarga el presupuesto, puede que su hija dejara la leche a los 3 años, una persona con discapacidad tiene 50 años y sigue tomando leche).*

Y conforme se van creciendo las condiciones de esos complementos nutricionales también van a subir, además, se recarga aún más sumando citas médicas, y que una o dos personas de la familia los tienen que cuidar, así que esas dos personas más la de discapacidad, son 3 salarios menos en esa familia, 3 posibilidades menos de empleo en esa familia, eso empobrece las familias que tienen miembros con discapacidad.

Lo bueno es que desde 2016-2018, sale la ley de la promoción de la autonomía personal, esa ley viene ligada con la convención internacional que le da una serie de

responsabilidades a los países, por ser una ley internacional, para cumplir con esta convención se creó la ley de autonomía.

La ley de autonomía tiene 4 figuras importantísimas que retoma:

- ✓ El asistente personal: persona que acompaña a la persona con discapacidad en las actividades diarias, como ir al banco, la clínica, ir a estudiar, etc. Eso desahoga en una cantidad de horas el compromiso familiar, lo que viene a beneficiar en esa otra parte donde ya no van a estar tan esclavizados hacia una persona y van a poder hacer otras actividades.
- ✓ Los productos de apoyo: por muchos años el Consejo los tuvo, sin embargo, la ley 7600 dice que es a la CCSS que le corresponde, entonces se da un gran vacío, cuando el consejo dejó de darlos y la Caja nunca lo retomó, es por eso que el Consejo con esta ley los vuelve a retomar los elementos de apoyo que es importantísimo para las personas.
- ✓ El Garante: antes por la severidad de la discapacidad a la persona le hacían una curatela, esto quiere decir que le daban una muerte civil... Que quiere decir que la persona deja de existir en el padrón, en el banco etc., en remplazo hay una persona que existe por ella, como la persona con discapacidad no puede hacer nada, no puede cambiar un cheque, no puede recibir pensión, entonces hay una persona que hace eso en su lugar. Ahora ya a la persona con discapacidad se le da un garante quien es un administrador de su confianza, es quien retira la pensión, hace los pagos, etc., pero la persona con discapacidad sigue existiendo lo inscriben en el registro, CCSS, banco, registro de la propiedad y donde corresponda, otra vez todo sale a nombre de la persona y esa otra persona que es de total confianza y en la medida de las posibilidades que en un 99 % que haya podido ser elegida por la persona con discapacidad
- ✓ Los subsidios que se dan: Los beneficios económicos que se dan a las personas con discapacidad, entre esos beneficios está: el asistente personal es pagado por el consejo, así como los animales de asistencia, además, los temas de alimentación veterinaria y todo lo relacionado a los animales de asistencia, esos gastos los asume el consejo

2da parte: Política de empleo a nivel internacional:

4. ¿Cuáles son algunos ejemplos exitosos de políticas o normativas de empleo para personas con discapacidad implementadas en empresas o entidades internacionales?

España está muy adelantada en el tema, con la 11 que es una organización muy fuerte, que inició para personas ciegas, ahora ellos toman otras discapacidades, tienen programas muy lindos para personas con discapacidad, es una organización muy fuerte en el sentido del recurso que manejan, además de la presencia e influencia que tienen a nivel país, ellos se han

internacionalizado mucho, han buscado proyectos en otros países para subsidiar y apoyar y promocionar el empleo de personas con discapacidad.

Costa Rica no tiene nada que envidiarle a otro país, ya que se tiene un robusto marco legal en favor y en promocionar los derechos de las personas con discapacidad, el problema es que esta en papel y no se activa.

5. ¿Qué estrategias se pueden adoptar a nivel internacional para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas, específicamente San Carlos?

Ya se hace, se tiene un marco legal (*Hace una pirámide*)

Constitución Política

Leyes

Reglamentos

Costumbre

Aquí es donde está la Convenciones internacionales, estas convenciones internacionales lo que ratifica Costa Rica se compromete a cumplir lo que dice ahí, se tiene la convención de las personas con discapacidad que es la ley 8661, aquí se toma la ley del empleo, la ley 7600 viene aquí por una corriente internacional y se ratifica en Costa Rica y, además, se tropicaliza a un contexto nuestro, esto nace de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), es aquí donde se reúnen los pensadores, aquí trajeron gente de todo el mundo con discapacidad para definir los 7 derechos que tiene la ley 7600, esto a nivel mundial, en Costa Rica es Ley 7600, en cada país tiene un numero diferente.

Los 7 derechos básicos de la Ley 7600 son:

- Transporte
- Acceso al espacio físico
- Cultura recreación y deporte
- Comunicación e información
- Salud
- Educación
- Empleo

Ellos definieron eso como los 7 derechos básicos de las personas con discapacidad, que es lo que retoma la Ley 7600, después de esta hay una serie de documentos legales que tienen un peso importante.

Toda ley tiene su reglamento, aunque al final todo son costumbres que se vuelven patrones que al final al repetir y repetir se vuelven costumbre.

Con las convenciones, todo lo que se ratifica en Costa Rica, entra como una ley.

6. ¿Conoce usted si existen marcos legales o convenciones internacionales relevantes en relación con la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

Sí, algunas son:

- ✓ La Convención Internacional de las personas con discapacidad
- ✓ Ley de no discriminación

Y que se puedan implementar a nivel Nacionales que sea como la de “Orientaciones Técnicas Caipad 2012”.

El Consejo está cumpliendo 50 años, y fue uno de los os programas que ellos sacan, el cual se llama “Talleres laborales para personas con discapacidad”, donde se promovía a través del INA, diferentes talleres, muebles en bambú, ebanistería, pastelería, todo ese tipo de cursos se les daba a las personas con discapacidad y esto como en el año 74-75.

3ra parte: Política de empleo en Costa Rica:

7. ¿Conoce usted si en Costa Rica existen actualmente políticas y cuál es el enfoque que se les da, en materia de empleo para personas con discapacidad, en entidades públicas y organizaciones privadas?

Sí, La ley de empleo se ha retomado y todo el mundo es consciente de la necesidad, ya que el empleo genera un futuro y una expectativa

La Ley del 5 % de las personas con discapacidad

Otro proyecto de empresas inclusivas

8. ¿Cuáles son los principales desafíos y barreras que se enfrentan en Costa Rica para lograr una inclusión laboral efectiva, en ambos sectores?

1. La preparación educativa, que queda debiendo, generando vacíos, en el proceso de la vida.
2. La actitud, lo no legislado, es donde se encuentra la mayor barrera. En temas legales hay un robusto marco legal, pero sin embargo no se activa, el cual es un tema que viene desde la familia, los papás no creen capaz a sus hijos con discapacidad lograr sacar una universidad, creen que es algo muy grande e inalcanzables.

9. ¿Qué acciones se están tomando en Costa Rica para fomentar la contratación de personas con discapacidad y garantizar su igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?

La ley del 5 % es la única oferta laboral que hay, el Estado tiene la planilla cerrada, la oferta es para discapacidad, ahora la prioridad es contratar personas con discapacidad, el problema es que no se tiene la preparación para responder a la oferta.

4ta parte: Buenas prácticas y recomendaciones

10 ¿Tiene conocimiento de algunas buenas prácticas o programas exitosos implementados en otros países o en Costa Rica para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Los CAIPAD, Centro de Atención Integral para Personas Mayores con Discapacidad, este es una opción que hay ahora.

Los Planes Nacionales, son las aulas en los colegios, ahí ellos pueden recibir mucha preparación.

El INA, aunque deben adecuar Módulos para ellos.

Los técnicos en Universidades.

11. Según sus conocimientos de política de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica o a nivel internacional, ¿cuáles serían sus recomendaciones, que nos ayuden a implementar la política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

Hacer toda una investigación de oferta y demanda, es decir un estudio de factibilidad que están ofreciendo y que se tiene para responder a eso, y eso cotejarlo con el proceso educativo de formación que se lleva.

Porque se han tenido ofertas, no es que no hay, (A mí me dijo Pali, ocupó 20 muchachos para contratar en los diferentes palis de la Región, contrataron 3. Cuando Walmart iba a abrir hizo una oferta de empleo para personas con discapacidad, a las que se presentaron 350 candidatos, el Consejo hizo toda una feria de empleo, y de esos 350 llamaron solo a 3 personas llamaron y contrataron a 2 solamente.

Hace falta esa base de la educación para llenar las expectativas de las posibilidades.

5ta parte: Cierre:

12. ¿Hay algún otro aspecto importante que le gustaría destacar sobre la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

La ley política está mal utilizada, pero sí hay ejemplos y entre esos esta la Municipalidad de San Carlos, que hace 2 años, 9 personas con discapacidad contratadas.

Ver las ofertas técnicas de las universidades, ver las ofertas del INA, ver las bolsas de empleo y si no hay implementarlos en las municipalidades.

Aquí (*San Carlos*) lo que hay es una figura mucho más estructurada que a una bolsa de empleo, eso trabaja con las PIMES.

(Buscar nombre y esa figura de empleo que hay en San Carlos).

Apéndice D

Entrevista a expertos, Municipalidad de San Carlos.

Estudio de cumplimiento de políticas y normativas inclusivas de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de la zona de San Carlos, en el año 2023

Propósito de la entrevista:

Se tiene como propósito, obtener datos importantes en relación con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad de parte de personas expertas, con el fin de enriquecer el conocimiento académico y con ello generar una política de empleo público para personas con discapacidad en la zona de San Carlos.

Se garantiza el respaldo y confidencialidad de la información proporcionada.

Nombre de la persona experta: Vanessa Ugalde Quirós

Donde labora: Municipalidad de San Carlos

Ocupación o cargo actual: regidora

Instrucciones generales

La entrevista cuenta con cinco partes, los cuales ayudarán a recabar la información sobre los temas importante para la investigación y para el planteamiento de la política de empleo público para personas con discapacidad.

1er parte: Contexto general.

1. ¿Cuál es su percepción de políticas o normativa de empleo para personas con discapacidad a nivel país (Costa Rica)?

Las políticas actuales están muy bien, sí se deben hacer mejoras.

La Ley 7600 es perfecta, hay un problema es que no se respeta y no se cumple con la ley.

2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral tanto a nivel nacional como en la zona de San Carlos?

Que las mismas familias confien en su independencia y autonomía, muchos familiares no creen en la capacidad que ellos tienen.

- Que las demás personas creen en las capacidades que tienen.
- El sistema o política pública los condenan desde el sistema educativo para lograr sumarse a la fuerza laboral del país.

- El sistema educativo no está preparado para educar a las personas con discapacidad.

3. ¿Cuáles son los beneficios económicos y sociales de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas, así como organizaciones privadas en la zona de San Carlos?

- En la parte social: fomentar los valores de empatía, solidaridad como seres humanos, debemos fomentar esos valores y no perder la humanidad, ya que son valores esenciales del ser humano y que nos mantienen humanos.
- En la parte económica: al ser incluidos en la fuerza laboral no se convierten en una carga social, ya que no se deben mantener a todos por medio de pensión y solo en casos que sí requieren y tienen una discapacidad muy marcada. A veces las pensiones no son equitativas. Los Down sí reciben pensiones, pero en caso de parálisis en ocasiones se torna complicado realizar los trámites para poder recibirla.

2da parte: Política de empleo a nivel internacional:

4. ¿Cuáles son algunos ejemplos exitosos de políticas o normativas de empleo para personas con discapacidad implementadas en empresas o entidades internacionales?

La ONU hizo que los países afines a ella tengan una política muy inclusiva.

Las escuelas normales están en la obligación de atender y convivir con las personas con discapacidad, acá en Costa Rica el MEP no cumple con esta normativa. Actualmente las Escuelas de Enseñanza Especial no reciben a una persona con Down, porque deben recibirlas en una escuela normal, pero la realidad es que estas últimas no están capacitadas para atender a un niño con ciertos problemas.

Hay igualdad, pero no equidad, falta mucho por mejorar. Si no tenemos un sistema inclusivo en escuelas, no es posible la inserción al sistema laboral.

Hay casos de personas con Down que sí se le da las herramientas para que logren tener un oficio en su vida.

Un caso en Chile de una persona con Down quien es abogado y habla varios idiomas. En Miami hay una madre de una persona autista, quien tiene una pastelería de galletas artesanales, y descubrió que su hijo desarrolla perfectamente la receta y el proceso de producción de las galletas, por lo tanto, se contrataron más personas autistas y la empresa se desarrolla con éxito. Otro ejemplo en Miami es una persona que es emprendedor de una pizzería.

Esto quiere decir, que cuando se descubren las vocaciones y se trabajan, se pueden llegar a desarrollar perfectamente en el ámbito laboral.

5. ¿Qué estrategias se pueden adoptar a nivel internacional para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas y organizaciones privadas, específicamente San Carlos?

En esta zona como a nivel internacional estamos muy quedados con el tema de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por ejemplo, el Proyecto Sebas, crea un modelo de inclusión para que sea replicado, pero no se ejecuta, es necesaria la ayuda cantonal y nacional.

La ley los obliga, pero se retrasan mucho los procesos para implementarla y estas personas tienen derechos.

6. ¿Conoce usted si existen marcos legales o convenciones internacionales relevantes en relación con la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

Si la gente no se ubica en el pilar educación, no hay posibilidad de incorporarla a la red de la fuerza laboral. Hay leyes, la política ya existe, pero no se cumplen. Todas estas políticas se quedan en el límite si no hay educación.

3ra parte: Política de empleo en Costa Rica:

7. ¿Conoce usted si en Costa Rica existen actualmente políticas y cuál es el enfoque que se les da, en materia de empleo para personas con discapacidad, en entidades públicas y organizaciones como privadas?

Sí, existe la Ley 7600, las entidades estatales deben cumplir con un 5 % de contratación en planilla de personas con discapacidad, pero no se cumple y en la empresa privada todavía es menor el cumplimiento.

Volvemos a lo mismo, si no hay educación no hay posibilidad, y si se contratan estas personas se condenan a puestos de limpieza y otros más básicos. Hay que buscar sus habilidades y destrezas que puedan desarrollar por medio de educación.

8. ¿Cuáles son los principales desafíos y barreras que se enfrentan en Costa Rica para lograr una inclusión laboral efectiva, en ambos sectores?

- Falta de concientización y educación de las personas y empresas.
- No hay educación para aceptar incluir personas con discapacidad.

9. ¿Qué acciones se están tomando en Costa Rica para fomentar la contratación de personas con discapacidad y garantizar su igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?

Acciones concretas no conozco que estén realizando, en la Municipalidad de San Carlos no han querido liderar, en las Instituciones públicas no les interesa y las instituciones que desarrollan no tienen la posibilidad de lograr desarrollarlo por más deseos que tengan, necesitan la ayuda del Estado y las empresas en general.

4ta parte: Buenas prácticas y recomendaciones

10. ¿Tiene conocimiento de algunas buenas prácticas o programas exitosos implementados en otros países o en Costa Rica para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Los mismos que el punto 2 de la segunda parte.

11. Según sus conocimientos de política de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica o a nivel internacional, ¿cuáles serían sus recomendaciones, que nos ayuden a implementar la política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

- Cambiar el sistema educativo a inclusivo, para poder direccionar a las personas con discapacidad, incluir el INA, Ministerio de Trabajo para dar una respuesta integral.

5ta parte: Cierre:

12. ¿Hay algún otro aspecto importante que le gustaría destacar sobre la política de empleo para personas con discapacidad, que se pueden implementar en una política de empleo público para personas con discapacidad a nivel regional?

Aplicarse en todo el país, debe ser total no regional, no hay interés por realizar algún cambio integral.

CONAPDIS no articula con el mismo ministerio, no obliga a otros ministerios a contratar al 5 % de personas con discapacidad. Solo vamos con lo básico.

Veo que una política de empleo sí es viable, pero esta no puede realizarse a nivel regional, sino debe ser nacional.

Anexos

Anexo 1



G UÍA DE PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para Entidades Públicas y Privadas



Elaborada por Cindy Rodríguez y Mariela Vindas

2024

Contenido

Glosario	3
Introducción	4
Objetivo	5
Lo que se debe saber sobre la discapacidad.....	6
Definiciones.....	7
Discapacidad	7
Inclusión laboral.....	7
Discriminación laboral.....	8
Contexto Legal y Normativo.....	9
Algunos tipos de discapacidad, barreras del entorno.....	10
Accesibilidad	11
Lenguaje Inclusivo.....	14
Beneficios de la Inclusión Laboral	15
Tres pasos estratégicos para tener una Inclusión Laboral efectiva.....	17
Paso 1.....	18
Paso 2.....	19
Reclutamiento-Selección.....	19
Paso 3.....	20
Capacitación-Seguimiento	20
Contactos de Apoyo	22
Referencias.....	23

Glosario

CAIPAD: Centros de Atención Integral a Personas Adultas con Discapacidad.

CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

Cognitivo: que pertenece o está relacionado al conocimiento.

Competitividad: capacidad de una empresa o individuo para mantenerse en el mercado y destacarse frente a sus competidores.

Convención: acuerdo formal entre dos o más partes; también puede referirse a las normas o prácticas aceptadas en un contexto social o cultural.

Diversidad: diferencia o variedad que puede presentarse dentro de un grupo o espacio.

Equitativo: imparcialidad y justicia en la distribución de recursos, oportunidades y derechos.

Fomentar: acción que se realiza para mejorar una situación, fomentar el desarrollo de algo o promover un cambio.

Igualdad: equivalencia de derechos y deberes de todas las personas, sin discriminación alguna.

Interacción: acción que ocurre entre dos o más personas u objetos, que está determinada por algún grado de relación.

Psicosocial: conducta humana y su inserción en la sociedad.

Umbral: paso, entrada o límite que indica el comienzo o la entrada de una casa o edificio.

Feed-back: término en inglés que significa retroalimentación.



Introducción

A nivel mundial, gran cantidad de personas con discapacidad carecen de educación, atención a la salud y mayormente de oportunidades laborales, lo que ha generado desigualdad, provocando un problema en el desarrollo socioeconómicos y pobreza, a diferencia de las personas sin discapacidad.

Ante esta situación, la Dirección General de la OMS en conjunto con el Banco Mundial, prepararon un informe mundial sobre discapacidad basado en la mejor evidencia científica disponible, con el fin de potenciar la sensibilización y voluntad política entre distintos sectores como investigadores, académicos, responsables de políticas públicas entre otros organismos de desarrollo.

En Costa Rica, aunque existen leyes que respaldan a las personas con discapacidad, la desinformación a nivel país y la falta de capacitación sobre el tema en las empresas hace que las cifras en desigualdad laboral sigan en aumento. La inclusión laboral de personas con discapacidad es un componente crucial para una sociedad justa y equitativa.

Este documento busca proporcionar una guía práctica tanto para entidades públicas y privadas, basada en la normativa y mejores prácticas en San Carlos, con el objetivo de fomentar la inclusión efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral. La inclusión laboral es una responsabilidad compartida que requiere el compromiso y la colaboración de todos los actores sociales.

Al implementar estas prácticas y estrategias, las entidades públicas y privadas pueden contribuir significativamente a una sociedad más justa e inclusiva.

¡Contratando talento diverso,
contribuimos a un futuro
inclusivo para todos/as!

Objetivo

Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, basadas en una serie de pasos mediante la implementación de estrategias prácticas en la valoración de puestos y entornos de trabajo, los procesos de Reclutamiento-Selección y Capacitación-Seguimiento, para la mejora continua de la productividad, la competitividad y el entorno laboral inclusivo.





Lo que se debe saber sobre la discapacidad



Definiciones

Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud, haciendo énfasis en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, señala que:

[...] es un «concepto que evoluciona», pero también destaca que la discapacidad «resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás». (p. 4)

Inclusión laboral

Ley No. 8862, “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público”, del 11 de noviembre del 2010.

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p. 1)

Discriminación laboral

Según el Artículo 404 de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica No. 9343.

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, s.f., p. 10)

Continúa en su Artículo 405, "Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna" (p. 10).

Contexto Legal y Normativo

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica se rige por varias leyes y políticas públicas, estas leyes garantizan derechos fundamentales y establecen cuotas y medidas para asegurar la participación laboral de personas con discapacidad entre las que destacan:

NORMATIVA Y OTROS	DESCRIPCIÓN
Ley No.8461	"Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo". 19 de agosto del 2008.
Ley No.7092	Ley del Impuesto sobre la Renta
Ley No.7948	"Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad". 23 de mayo de 1998.
Ley N.º 7600	"Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad". Gaceta N.º 102, 29 de mayo de 1996
Ley N.º 8862	"Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público". 11 de noviembre del 2010.
Ley N.º 9379	"Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad". 30 de agosto de 2016
Plan Nacional	Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica
CAIPAD	Ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

Nota: Fuente propia, datos obtenidos de Tomado de: Ley No 8461 (2013). Ley No. 7092 (1988). Ley No. 7948 (1999). Ley No. 7600 (1996). Ley No. 8862 (2010). Ley 9379 (2016). Plan Nacional (2012). CAIPAD (2015).

Algunos tipos de discapacidad, barreras del entorno

La discapacidad, en lugar de ser entendida como una condición de la persona, debería ser vista como una característica. Es decir, la discapacidad no se centra en la persona, sino en la interacción entre las capacidades individuales y su entorno.

TIPO DISCAPACIDAD	ALGUNAS BARRERAS DEL ENTORNO
Discapacidad sensorial visual: Se refiere a personas ciegas y personas con visión reducida.	<ul style="list-style-type: none"> x Ausencia de materiales en braille x Lectores de pantalla x Alertas sonoras x Software que permita la accesibilidad x Señalizaciones
Discapacidad sensorial auditiva: Esta definición se refiere a personas sordas y personas con una audición reducida.	<ul style="list-style-type: none"> x Ausencia de intérpretes de lengua de señas x Materiales visuales o digitales sin subtítulos x Falta de alertas visuales
Discapacidad motriz o física: Se toma en cuenta la discapacidad motriz funcional, se refiere a la dificultad para movilizarse, caminar, manipular objetos, y coordinar movimientos.	<ul style="list-style-type: none"> x Infraestructura no accesible en transporte, edificios, espacios públicos. x Ausencia de sillas de ruedas x Ausencia de bastones x Espacio para auxiliares o asistentes
Discapacidad psicosocial: Esta surge de las barreras a las que se enfrentan las personas con una enfermedad mental. Sin embargo, pueden desarrollarse por diversas razones, como factores bioquímicos o genéticos.	<ul style="list-style-type: none"> x Altos niveles de discriminación basada en el estigma asociado a su salud mental. x Las escuelas y las empresas pueden ofrecer ajustes razonables para facilitar las condiciones que enfrentan las personas con discapacidad psicosocial a corto y largo plazo, pero el miedo a declarar la discapacidad puede impedir que se utilicen estos servicios.
Discapacidad Intelectual: Engloba limitaciones en la funcionalidad cognitiva. Un ejemplo conocido es el Síndrome de Down, pero la realidad es que la discapacidad no se basa exclusivamente en diagnósticos médicos.	<ul style="list-style-type: none"> x Espacios laborales y educativos, pues muchos materiales no están diferenciados en función de las necesidades de cada persona. x Un problema común es la infantilización de las personas adultas con discapacidad intelectual.

Nota: datos extraídos de Guía para la contratación de personas con discapacidad (2015).

Accesibilidad

A continuación, se mencionan algunos puntos importantes que se deben destacar en el tema de la accesibilidad de los colaboradores dentro de su entorno laboral.

Desplazamiento: Existen dos tipos de desplazamiento:

- ✓ **Horizontal:** se refiere al tránsito por pasillos, corredores, dependencias de un edificio entre otros.
- ✓ **Vertical:** este tipo de desplazamiento se da cuando se hace uso de peldaños, escaleras, rampas, tanto en interiores como exteriores.

Accesibilidad por Áreas:

Señalización: las dimensiones del símbolo internacional de acceso son:

- 15cm x 15 cm para señalización para espacios internos.
- 20 cm x 20 cm para señalización en espacios externos.
- ✓ **Señalización Visual:** deben ser claras en su contenido, de fácil lectura por parte de las personas con deficiencia visual parcial, de alto contraste.
 - Ubicado una altura entre los 140 cm y 170 cm, desde el nivel del piso.
 - Rotulación: texto principal en mayúscula y texto secundario en minúscula, evitar abreviaturas y palabras muy largas.
- ✓ **Señalización táctil:** deben estar realizados en alto relieve, números arábigos, colores contrastantes y su equivalente en Braille.
 - Ubicarse a una altura entre 80 cm a 120 cm del nivel del piso.
- ✓ **Señalización audible:** deben ser distinguibles e interpretables.
 - Colocarse a una altura inferior a los 2.10 m sobre el nivel del piso.

Acceso al espacio físico:

- ✓ **Sillas de Ruedas:**
 - Al menos 1.50 m de diámetro para giro y área de descanso.
 - Puertas internas deben abrir hacia afuera.
 - Desnivel del umbral debe ser menor de 2 cm.
- ✓ **Agarraderas y pasamanos:** todas las rampas y escaleras deben contar con pasamanos de forma horizontal no menor de 30cm.
 - Deben estar construidas con material antideslizante y rígido, a menos de 5 cm de la pared.
 - De forma circular con un diámetro entre los 3.5 cm y 5 cm, con extremos curvos para evitar cortaduras.
 - Los pasamanos a una altura de 90 cm y otro a 70 cm de altura.
- ✓ **Rampas:** deben estar señaladas con el símbolo internacional de acceso.
 - Deben tener un ancho mínimo libre de 1.20 m.
 - Debe contar con descansos de 1.2 m de ancho por 1.20 m de largo cada 9 m.
- ✓ **Escaleras:** deben estar señaladas con el símbolo internacional de acceso.
 - Zona de aproximación texturizado de 1.20 m de ancho y 60 cm de largo.
 - La escalera debe contar con un área de descanso cada 18 escalones, con ancho y profundidad acorde al ancho de la escalera.
- ✓ **Pisos:** las superficies deben ser antideslizantes.

- Las ventanas deben ubicarse a una altura máxima de 82.5 cm del nivel del piso.
 - Los controles de ventanas deberán ser de tipo palanca para fácil operación en posición sentado.
 - Los dispositivos como contactos, cajeros automáticos, apagadores eléctricos, llavines, alarmas, controles, timbres, entre otros, deben estar ubicados a una altura entre 90 cm y 1.20 m del nivel del piso.
 - Las cerraduras de ventanas y puertas se deben ubicar a 90 cm del nivel del piso.
- ✓ **Puertas:** contar con un espacio al nivel para permitir maniobrar a personas con sillas de ruedas o con otra discapacidad.
- Deben tener un ancho libre mínimo de 90 cm, desde el marco al ancho de la puerta abierta.
 - Los umbrales no sobrepasar los 2 cm.
 - Deben poseer un espacio libre de al menos 45 cm de ancho.
 - Contar con sistema de bisagras especiales que facilite su apertura.
 - Si las puertas no abren hacia a fuera deben ser reemplazadas por una plegable o corrediza, en caso de puerta principal esta debe ser corrediza.

Elevadores (a partir del 3° piso):

- Acceso debe contar con espacio mínimo de 120 cm x 120 cm libre de obstáculos y con área mínima de aproximación, y de 60 cm por el ancho de la puerta.
- Contar con colores contrastantes diferente al resto del pavimento.
- Contar con un sistema audible y visual.
- La cabina del elevador debe tener las siguientes dimensiones: 1.10 m de ancho, 1.40 m de profundidad y 2.10 m de altura.

- La puerta debe tener un ancho mínimo de 90 cm libres medidos de marco a marco.
- ✓ **Botones pulsadores:** de los comandos exteriores e interiores tener una dimensión mínima de 19 mm, con área mínima de 360 mm². Señalización de alto relieve, números arábigos, colores contrastantes, equivalente a Braille.
- ✓ **Tableros:** de control interno y botonera externa ubicado entre 90 cm y 120 cm del nivel del piso.

Zonas de seguridad: deben contar con áreas de seguridad a prueba de fuego y antisísmicas para resguardo de las personas con discapacidad.

Salidas de emergencia: puertas con vidrio de seguridad, con llavín tipo antipánico. Contar con señales de alarma visuales y auditivas, además de la señalización normal, en Braille y en color contrastante con el fondo.

Servicios Sanitarios: los sanitarios deben estar debidamente identificados con símbolo de accesibilidad y la señalización normativa (en Braille y color contrastante con el fondo).

- ✓ **Dimensiones:** entrada mínima 90 cm de ancho, puerta plegable o con apertura hacia afuera. Sanitario de 2.25 m x 1.55 m.
- ✓ **Manijas** tipo palanca 90 cm de altura del piso.
- ✓ **Inodoros:**
 - Espacio lateral mínimo de 120 cm x 80 cm.
 - Asiento de inodoro a una altura desde los 48 cm a 50 cm, con respecto al nivel del piso.
 - Dispensador de papel colocado entre los 40 cm y 110 cm del nivel del piso.
 - Agarradera vertical de 75 cm de longitud y a 80 cm de altura del nivel del piso.

- Agarradera horizontal de 90 cm de longitud ubicada lateral al inodoro a 30 cm por encima de asiento, con una distancia de 32 cm uno del otro.

✓ **Lavatorios:**

- Ubicados a 80 cm de altura del nivel del piso.
- Debe contar con una agarradera horizontal o vertical de 75 cm de longitud y 80 cm de altura del nivel del piso.
- El grifo debe ubicarse a 50 cm máximo del borde del lavatorio y accionado por medio de palanca, presión, o similar.

Mesas o mostradores: específicamente de servicio al público:

- Deben encontrarse al mismo nivel y 60 cm entre estos.
- Con una altura de 80 cm.

Para consulta más detallada de las especificaciones de accesos, infraestructura y mobiliario consultar el documento "Guía práctica de accesibilidad para todos" en el siguiente link: http://ele.man.gov.ec/files/guia/ele/ele_man_guia_normativa/guia-practica-accesibilidad-para-todos_0.pdf

Lenguaje Inclusivo

Emplear un lenguaje adecuado es fundamental para promover el respeto y la dignidad hacia las personas con discapacidad, lo que implica utilizar términos respetuosos. El lenguaje debe reflejar la igualdad y el reconocimiento de los derechos y capacidades.

CORRECTO	INCORRECTO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad ✓ Persona en situación de discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> x Discapacitado/a x Enfermito/a x Incapacitado/a x Diferente x Deficiente x Con capacidades especiales x Con capacidades diferentes
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad física 	<ul style="list-style-type: none"> x Lisiado/a x Minusválido/a x Inválido/a x Parálitico/a x Cajo/a x Tullido/a
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad visual ✓ Persona con baja visión ✓ Persona ciega 	<ul style="list-style-type: none"> x El ciego/ "La" ciega x Invidente x No vidente x Cieguito x Corto de vista
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> x Mongolito/a x Retardado/a x Retardado/a mental
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad auditiva ✓ Persona sorda ✓ Las personas sordas <u>(no son mudas necesariamente)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> x "El" sordo/ "La" sorda x Sardito/a x Sordomudo/a
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona con discapacidad múltiple 	<ul style="list-style-type: none"> x Anormal

Nota: Fuente propia. Datos obtenidos de ICONAPDIS (2024, s.p.).

Beneficios de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo moral y legal, sino que también trae numerosos beneficios a las organizaciones.

La Política Nacional de Discapacidad 2011-2012 menciona características que parten de cuatro enfoques fundamentales:

- ✓ Derechos Humanos
- ✓ Desarrollo Inclusivo
- ✓ Equidad de Género
- ✓ Gerencia Social por Resultados

Como aspectos claves, en la página 17, punto 2, menciona:

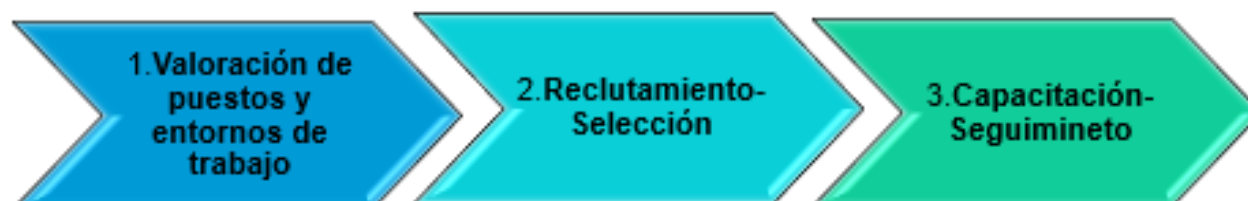
Mejorar y ampliar la oferta de trabajo, incluyendo adaptaciones en el puesto de trabajo, ya que el desempleo es uno de los problemas más acuciantes que afectan a las personas con discapacidad y causal directa de su condición de pobreza y vulnerabilidad. (CNREE, p. 17)

Ampliar y adaptar la oferta de trabajo para personas con discapacidad es crucial para abordar el desempleo, pues este es uno de los problemas que más deben enfrentar. Que las organizaciones tomen medidas no solo benefician a los individuos, sino que también enriquecen el entorno laboral al promover la diversidad y la inclusión. La integración laboral efectiva requiere un compromiso firme por parte de las empresas y organismos para crear políticas y prácticas inclusivas que faciliten el acceso y la permanencia en el empleo para todos. Las entidades tienen beneficios al implementar normativas de inclusión de personas con discapacidad tales como:

-
- ✓ **Mejora del clima laboral:** la diversidad en el lugar de trabajo fomenta un ambiente más inclusivo y respetuoso.
 - ✓ **Incremento de la productividad:** las personas con discapacidad aportan diversas habilidades y perspectivas que pueden mejorar la productividad y creatividad.
 - ✓ **Reputación corporativa:** las organizaciones inclusivas son vistas de manera más positiva por clientes y socios, lo que mejora su reputación y competitividad.
 - ✓ **Recursos y Apoyo:** para facilitar la implementación de programas de inclusión laboral, se recomienda aprovechar los recursos y apoyos disponibles:
 - **Organizaciones de apoyo:** colaborar con organizaciones y asociaciones que promuevan la inclusión de personas con discapacidad.
 - **Subsidios y beneficios fiscales:** informarse sobre los incentivos y apoyos económicos disponibles para las empresas que contratan personas con discapacidad. Ver Ley No. 7092, Ley del Impuesto sobre la Renta.



Tres pasos estratégicos para tener una Inclusión Laboral efectiva



Paso 1

Valoración de puestos y entornos de trabajo

Para implementar una política de inclusión laboral en la empresa y lograr una inclusión laboral de personas con discapacidad efectiva, es esencial realizar una valoración de puestos de trabajo, así como de las barreras existentes en la organización.

- ✓ **Valoración de puestos de trabajo:** identificar qué puestos pueden ser ocupados por personas con discapacidad y qué ajustes razonables son necesarios implementar. Es importante realizar una evaluación técnica del puesto de trabajo, para así determinar las necesidades y condiciones de este.
- ✓ **Tecnología asistida:** implementación de herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo a personas con discapacidad.
- ✓ **Asesorías:** asesorarse con entidades como CONAPDIS, puede ofrecer asesoramiento para guiar en el proceso de inclusión.
- ✓ **Modificaciones del entorno físico:** realizar una verificación de accesibilidad en las instalaciones, además de ajustes en la infraestructura para garantizar la accesibilidad, como rampas, ascensores y baños adaptados entre otros.

Después de la valoración de puestos y entornos de trabajo, se procede a establecer tareas y funciones, así como las competencias que éste requiera.

No se debe asumir que un determinado puesto es adecuado para un tipo específico de discapacidad; en su lugar, se debe seleccionar el puesto a cubrir en función de las necesidades de cada empresa.

Paso 2

◀ Reclutamiento-Selección

Es crucial adaptar los procesos de reclutamiento y selección para que estos sean inclusivos. Algunas recomendaciones son:

✓ **Ofertas de empleo inclusivas:**

- **Normativa legal:** cumplir con la normativa legal vigente como el código de trabajo, Ley 7600, entre otros.
- **Anuncios de empleo:** estos deben promover la diversidad y la inclusión, los mismos con un vocablo claro, preciso e inclusivo.
- **Canales de comunicación:** publicar las ofertas en diferentes sitios de empleo tales como redes sociales, plataformas de empleo, asegurarse que el anuncio cumpla con los estándares de accesibilidad web, como texto alternativo, imágenes, subtítulos, un diseño web que sea fácil de navegar para personas con diferentes capacidades.

✓ **Entrevistas adaptadas:**

- **Comunicación:** asegurarse de que el proceso de entrevista sea accesible para todas las personas, proporcionando formatos alternativos para obtener una buena comunicación entre el entrevistador y entrevistado.

- **Perfil:** en la entrevista se debe evaluar la compatibilidad del perfil de habilidades, competencias y capacidades del candidato con los requerimientos del puesto de trabajo.
- **Durante la entrevista:** utilizar tono de voz normal, no realizar preguntas médicas que no sean relevantes al puesto de trabajo, mostrar una actitud positiva ante el entrevistado, tomar en consideración la discapacidad de la persona, para adecuar la entrevista y el lugar, de ser requerido equipo de apoyo ya sea persona con discapacidad física o auditiva, visual, entre otras.

Durante la entrevista, se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad. Se evaluará el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar. Por lo tanto, se analizarán aspectos como la motivación, la actitud hacia el puesto de trabajo, las ganas y deseos en el ámbito profesional, y el interés por desarrollarse como una persona con potencial laboral.

Paso 3

Capacitación-Seguimiento

Contar con un plan de formación inclusivo ayuda a eliminar barreras y crear un entorno de aprendizaje donde los nuevos colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial. El plan debe tener temas importantes y bien definidos como: accesibilidad, capacitación del personal, mejora continua.

- **Capacitación de Formadores:** asegurarse de que los formadores y facilitadores del programa estén bien preparados y sensibilizados. Pueden ser expertos en inclusión o profesionales internos que reciban formación específica para este propósito.

- **Materiales Accesibles:** diseñar y proporcionar materiales de formación en formatos accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad visual, auditiva, cognitiva entre otras. Se debe incluir documentos en braille, subtítulos en videos, y materiales digitales compatibles con lectores de pantalla, entre otros que faciliten la comprensión
- **Implementación y Seguimiento:** se deberá llevar a cabo posteriormente, sesiones de formación y establecer mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad del programa. Esto puede incluir evaluaciones posteriores a la formación y reuniones de retroalimentación.
- **Cultura Inclusiva:** promover una cultura organizacional inclusiva y de respeto a la diversidad, donde todos los empleados se sientan valorados y apoyados. Esto incluye políticas claras contra la discriminación y a favor de la inclusión.
- **Mejora Continua:** revisar y actualizar el programa de formación regularmente para reflejar nuevas investigaciones, prácticas recomendadas y el *feedback* (retroalimentación), recibido de los participantes. La inclusión es un proceso continuo que requiere adaptación y mejora constante.
- **Eventos inclusivos:** organizar eventos y actividades que promuevan la inclusión y sensibilización dentro de la organización.

Contactos de Apoyo

En caso de requerir más información, puede comunicarse a las líneas:

CONAPDIS SEDE REGIONAL SAN CARLOS

Central Telefónica:

(506) 4102-3008

Correo electrónico: regionhuetarnorte@conapdis.go.cr

|

Referencias

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (s.f.). *Reforma Procesal laboral* [Archivo PDF]. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>
- Centros De Atención Integral Para Adultos Con Discapacidad (2015). <https://mep.janium.net/janium/Documentos/11358.pdf>
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2021). Política Nacional en discapacidad 2011-2021 [Archivo PDF]. https://documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/4318/resumen_ponadis.pdf
- Guía para la contratación de personas con discapacidad (2015). Organización Internacional del Trabajo. [Archivo PDF]. <https://www.uitinterfor.org/node/7099>
- Ley 7092 de 1988. Ley Impuesto sobre la Renta. 18 de agosto de 1988. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=97005&strTipM=TC
- Ley 7600 de 1996. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 29 de mayo de 1996. D.O.No.112. https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Ley_7600.pdf
- Ley 7948 de 1999. Aprueba Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad. 22 de noviembre de 1999. D.O. No.28405. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=71119&nValor3=86224&strTipM=TC
- Ley 9379 de 2016. Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad. 30 de agosto de 2016. D.O.No.166. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/promocionautonomiapersonal.pdf>
- Ministerio de Educación. (s.f.). Guía práctica de accesibilidad para todos. https://die.mep.go.cr/sites/all/files/diee_mep_go_cr/normativa/guia-practica-accesibilidad-para-todos_0.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público [Archivo PDF]. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Ley%20de%20inclusion%20y%20proteccion%20laboral%20en%20el%20sector%20publico.pdf>

[20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20sector%20p%C3%BAblico%20ley%20n.%20C-2%80%208862.pdf](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). Departamento Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. <https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial Sobre la Discapacidad. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>

Vida Estudiantil. (2015). Ley 8661: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Universidad Nacional de Costa Rica. <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/4315>