

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TESINA PARA OPTAR EL GRADO DE
BACHILLERATO EN LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ÉNFASIS EN GERENCIA**

**ANÁLISIS DEL PLAN NACIONAL DE
INSERCIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN
CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, II
CUATRIMESTRE 2018**

Sustentante:

John Carlos Ruddock González

Tutora:

Milena Sotela

II cuatrimestre, 2018

TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURADA.....	vi
CARTA DE LA TUTORA.....	vii
CARTA DE LA FILÓLOGA.....	viii
CARTA DEL LECTOR.....	ix
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTOS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
MARCO CONTEXTUAL.....	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1.1 Antecedentes del problema.....	14
1.1.2 Problematización del tema.....	17
1.1.3. Justificación del tema.....	19
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.3.1 Objetivo general.....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	24
1.4 HIPÓTESIS.....	25
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	26
1.5.1 Alcances.....	26
1.5.2 Limitaciones.....	26
CAPITULO II.....	27
MARCO TEÓRICO.....	27
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	28
2.1.1 Inclusión laboral de personas con habilidades especiales en Costa Rica.....	28
2.1.2 Características generales de la población con discapacidad.....	29
2.1.3 Acceso a educación.....	31
2.1.4 Acceso al empleo.....	32
2.2 CONTEXTO TEÓRICO.....	34
2.2.1 Marco normativo-institucional.....	34

2.2.1.1 Evolución y alcance.....	34
2.2.1.2 Ley 7600 de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.....	34
2.2.1.3 Ley 8661 convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	35
2.2.1.4 Ley 5347 sobre la creación del consejo nacional de rehabilitación y educación especial	37
2.2.2. Políticas y planes nacionales	38
2.2.2.1 Plan Nacional de Desarrollo (PND).....	38
2.2.2.2 Política Nacional de Discapacidad (PONADIS)	38
2.2.2.3 Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad.....	40
2.2.2.4 Política nacional de empleo	41
2.2.2.5 Política pública de fomento a la PYME y al emprendimiento.....	42
2.2.2.6 Política Nacional de Emprendimiento 2010-2014	43
2.2.3 Principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad	44
2.2.3.1 Intervenciones para personas con discapacidad del Ministerio de Educación Pública	44
2.2.3.2 Programa Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad	44
2.2.3.3 Formación Técnica del INA	45
2.2.3.4 Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell.....	46
2.2.3.5 Otros Servicios Educativos para Personas no Oyentes.....	46
2.2.3.6 Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK).....	47
2.2.3.7 CENAREC	47
2.2.3.8 Universidades Públicas	49
2.2.3.9 Apoyo del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).....	49
2.2.4 Beneficios de las empresas e instituciones al contar con un programa de inserción laboral.....	51
2.2.4.1 Ley 7092. Ley del impuesto sobre la renta. Incentivo a favor de la contratación de personas con discapacidad	52
2.2.4.2 Ley 8862. Ley de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público.....	52
2.2.4.3 Fundamento legal.....	53
2.2.4.4 Procedimiento.....	55

2.2.4.5 Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica	56
2.2.5 Intermediación para la inclusión laboral.....	57
2.2.5.1 Sistema Nacional de Información, Orientación, e Intermediación de Empleo	57
2.2.5.2 Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS	58
2.2.5.3 Proyecto “Facilitadores Laborales”	58
2.2.5.4 Proyecto “UNA oportunidad de empleo para personas con discapacidad”	59
2.2.5.5 Patronato Nacional de Ciegos (PANACI).....	59
2.2.5.6 Servicios de Rehabilitación -Terapia Ocupacional- Hospital Nacional Psiquiátrico 60	
2.2.6 Emprendimiento	61
2.2.6.1 Emprendimientos productivos individuales y grupales del IMAS.....	61
2.2.6.2 Programa de Transferencia Monetarias Condicionada “Manos a la Obra” del IMAS	61
2.2.6.3 Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)	62
2.2.6.4 Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)	62
2.2.6.5 Emprendimiento del INA	63
2.2.7 influencia del Plan de Inserción Laboral en la población con discapacidad	65
2.2.7.1 Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell.....	65
2.2.7.2 Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK).....	66
2.2.7.3 Taco bell Costa Rica	68
2.2.7.4 BAC Credomatic Costa Rica	69
CAPITULO III.....	72
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	72
3.1 FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.1.1 Alcance temporal	74
3.1.2 Diseño	75
3.1.3 Marco de la investigación	75
3.1.4 Naturaleza de la investigación	75
3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	77
3.2.1 Fuentes primera mano	77
3.2.2 Fuentes segunda mano	77

3.2.3 Fuentes tercera mano	78
3.3.1 Encuesta.....	79
3.3.2 Entrevista.....	79
3.3.3 Observación directa	79
3.3.4 Análisis de documentos.....	80
3.3.5 Internet.....	80
3.4 DEFINICIÓN CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES.....	81
3.4.1 Cuadro Operacionalización de las variables.....	82
Objetivo específico.....	82
Definición Conceptual.....	82
Definición Operacional	82
Definición Instrumental.....	82
CAPÍTULO IV	83
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	83
Objetivo #1	84
Objetivo #2.....	85
Objetivo #3	86
Objetivo #4.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	92

DECLARACIÓN JURADA

Declaración jurada

Yo, **John Carlos Ruddock González**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad **7-0249-0109** egresado de la carrera de **Administración de negocios con énfasis en gerencia** de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesina para optar por el título de **Bachillerato énfasis en gerencia**, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **ANÁLISIS DEL PLAN NACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN CON DISAPACIDAD EN COSTA RICA, II cuatrimestre del 2018**, es una obra original que ha respetado todo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982, incluyendo el numeral 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Así mismo, quedo advertido que la universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público, en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José a los 24 días de julio del año 2018.



Firma del estudiante
Cédula 7-0249-0109

CARTA DE LA TUTORA

CARTA DEL TUTOR

San José, 20 de julio 2018

Señores :
 Universidad Hispanoamericana
 Sede Llorente
 Administración de Negocios
 Presente

El estudiante, John Carlos Ruddock González, cédula de identidad 7-0249-0109 me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado ANÁLISIS DEL PLAN NACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL COSTA RICA, II cuatrimestre del 2018 , el cual ha elaborado para obtener su grado de Bachiller en Administración de Negocios con énfasis en Gerencia.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	10%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	20%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		80%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


MBA. Milena Sotela Ramírez
Cédula identidad Número 1-573-526

CARTA DE LA FILÓLOGO

20 de agosto del 2018

Señores

Comisión de Trabajos Finales de Graduación

Universidad Hispanoamericana

Carrera de Administración de Negocios

Estimados Señores:

Yo, Noel Molina Blanco, cedula ocho cero cuarenta y seis cero quinientos ochenta y siete, vecino de San Juan de Tibás, de profesión Licenciado en Filología clásica, y que cuento con conocimientos y experiencia en revisión filológica de textos, doy fe de haber revisado el trabajo final de graduación del sustentante John Carlos Ruddock González, titulado "Análisis del Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica en el segundo cuatrimestre, 2018", para optar por el grado de Bachillerato en Administración de Negocios.

Después de la revisión y corrección del estudiante, considero que el Informe del Trabajo Final de Graduación indicado anteriormente, cuenta con la revisión y corrección filológica en aspectos fundamentales que lo hacen apto para ser presentado al proceso de evaluación de los Trabajos Finales de Graduación en el nivel de Bachillerato.


Quedo a su disposición para cualquier consulta en:

Email: noelmolina16@hotmail.com

Teléfono celular: 8419-9224

Carné Colopro 57465

De ustedes muy atentamente


Noel Molina Blanco
Carné Colopro 57465

CARTA DEL LECTOR

CARTA DE LECTOR

San José, 10 de agosto 2018

Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera Administración de Negocios
Énfasis en Recursos Humanos

Estimados señores:

El estudiante, John Carlos Ruddock González, cédula de identidad 7-0249-0109 me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación **ANÁLISIS DEL PLAN NACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA, II CUATRIMESTRE 2018**, el cual ha elaborado para obtener su grado de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

He revisado el contenido, particularmente lo relativo a la introducción, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Cordialmente,



Lic. Allan Chinchilla Esquivel.

Firma

Cédula 1-1550-0569

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mi familia. A Dios, porque nunca me ha abandonado en mi camino. A mis padres, porque siempre han sido un apoyo incondicional, me han educado y gracias a ellos soy la persona que soy hasta el día de hoy. A mis hermanas, porque también me han apoyado en toda mi vida y siempre han estado para mí en cualquier situación que se ha presentado en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto es el resultado de mi esfuerzo y dedicación a la carrera que más quiero. Debido a esto agradezco a todas las personas que de una manera u otra han sido parte de mi camino y mi vida universitaria. A mis padres, porque a lo largo de mi vida han estado ahí apoyándome y ayudándome a superar los obstáculos, aconsejándome para ser una mejor persona. A mis hermanas que han sido un gran apoyo incondicional. Y por último, todos los profesores que han influido en mi carrera y me han transmitido sus conocimientos y les debo todo lo que he aprendido durante los años, ya que me han dado todas las herramientas que necesito para emplearme de a mejor manera en el mercado laboral.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamenta en analizar el plan nacional de inclusión laboral y su impacto en el perfil de empleabilidad de la población con discapacidad en Costa Rica, con el fin de conocer los proyectos que este plan posee para la población con discapacidad. En el primer capítulo, se delimita el estudio mediante la formulación, desarrollo y justificación del problema existente y el planteamiento de los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, en el que se desarrolla el contexto histórico y se definen los conceptos para fundamentar la investigación, y de esta manera ampliar el conocimiento sobre el plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, además de las leyes que en dicho plan se mencionan.

En el tercer capítulo, se expone el procedimiento metodológico que define las herramientas y técnicas para la recolección de datos, de la misma manera se indican aspectos esenciales para la investigación tales como el enfoque, la población, la muestra a la cual se le aplica la encuesta y las fuentes de información que ayudan a la realización del proyecto.

En el cuarto capítulo se desarrollan las conclusiones y recomendaciones. Las primeras se plantean a partir del análisis de datos y de acuerdo con las mismas, se llevan a cabo las recomendaciones para mejorar los puntos que ayuden a contrarrestar la problemática por solucionar.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

Velazco (2017) afirma:

Los antecedentes sobre el estudio de las personas con discapacidad, hasta la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, reflejan una larga trayectoria de exclusión, desigualdades, discriminación, privación o limitación de sus derechos, como si se tratara de seres que no son plenamente humanos o de ciudadanos de segunda categoría. Estas graves circunstancias han sido enfrentadas poco a poco por la humanidad en las últimas décadas, conforme se ha asimilado que la discapacidad es una condición propia del ser humano, que se presenta a lo largo de la vida ya sea de forma eventual o permanente, y no por ello se deja de ser humano ni tienen por qué verse limitados sus derechos. (p.7)

Este reconocimiento retrasado sobre el estado de los derechos de las personas con discapacidad es todo un reto para las sociedades actualmente, no obstante, muchas de estas han venido mostrando interés para hacer frente y proteger los derechos de esta población.

Franco (2017) explica: “Las normas internacionales señalan los derechos de las personas con discapacidad a participar en los beneficios que la sociedad debe garantizar a todo ciudadano para crecer, educarse, trabajar y ser miembro activo de la sociedad.” (p.4). Esto quiere decir que las personas con discapacidad poseen los mismos derechos que cualquier otro ciudadano, por lo

que debe haber igualdad de derechos para las personas con discapacidad a la hora de buscar un trabajo, ir a la escuela, etc.

Sin embargo, hay países en los que si se ha avanzado bastante en el tema de la inclusión laboral. Velazco (2017) afirma:

La inclusión social de las personas con discapacidad supone un reto a mayor escala para cualquier nación y cabe señalar que no hay un país en la actualidad que lo haya logrado plenamente, sin embargo, hay países en donde se pueden observar grandes avances, como es el caso de España, en donde existen evidencias notables de los avances en el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad y que goza del reconocimiento internacional por su labor. (p.104)

A pesar del rezago que tienen algunos países en este tema, se pueden resaltar algunos países, como España.

En Costa Rica se crea El plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. Madrigal (2015) afirma:

Actualmente en Costa Rica la inclusión laboral busca la contratación de personas con discapacidad en diferentes puestos y empleos que provean salarios dignos, con todas las garantías de ley, según lo que el Código de Trabajo establece. Tales acciones representan uno de los retos más significativos del país. A través de una iniciativa por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en conjunto con la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas, el PNUD y la OIT (Organización Internacional para el Trabajo) se crea El plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica,

como resultado de la aplicación de la metodología denominada “Marco de aceleración de los objetivos del milenio” del 2012 al 2015 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2012), para apresurar el cumplimiento de la meta. (p.13)

Esto quiere decir que el gobierno costarricense también ya ha puesto en marcha procesos de inclusión laboral para personas discapacitadas, lo cual lo hace un país avanzado en ese sentido, e igualitario.

Para continuar avanzando en este tema de la inclusión laboral de personas con habilidades especiales es necesario también invertir en educación.

Fontana y Vargas (2017) afirman:

El reto que se impone al sistema educativo costarricense en este nuevo siglo, particularmente en la educación superior, consiste en el desarrollo de propuestas pedagógicas que permitan tanto la inclusión educativa, como la permanencia y egreso del estudiantado que presenta una condición de discapacidad o necesidades educativas en las diferentes carreras que se ofertan, así como el desafío de propiciar nuevas propuestas educativas más incluyentes que respondan a la diversidad de características personales y sociales de la población estudiantil de la sociedad actual. (p.137)

Esto confirma que la igualdad de derechos debe de empezar desde el sistema educativo costarricense, con buenas propuestas educativas incluyentes, para ayudar a esta población tan importante del país.

1.1.2 Problematicación del tema

Se refiere a “enunciar el problema” (Torres, 2010, p.12). Ello implica una explicación resumida acerca de las razones por la cuales la situación **por** investigar merece ser objeto de una investigación formal, como lo es la tesis de grado.

La inclusión laboral de personas con habilidades especiales es un tema poco investigado en Costa Rica, el porcentaje de personas desempleadas con alguna discapacidad es bastante alto, un 63%. Por lo que es importante que de una forma, estas personas consigan un empleo. El plan nacional de inclusión laboral para personas con discapacidad en Costa Rica posee proyectos para mejorar ese porcentaje de desempleo, pero también es importante conocer la relevancia que tiene dicho plan para las personas con discapacidad y averiguar qué piensan ellos para obtener mejores resultados.

El Ministerio de trabajo y seguridad social (MTSS) (2012) afirma en el Plan Nacional de Inserción Laboral: “En materia de formación, uno de los principales cuellos de botella que se identifica, es que la oferta formativa disponible para la población con discapacidad en el país es limitada para propiciar la empleabilidad de este sector.” (p.83). El currículo impartido en la mayoría de los centros de educación y formación está atrasado con respecto de la demanda laboral, además, no ha logrado desarrollar las competencias técnicas y habilidades blandas básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables.

Otro de los grandes cuellos de botella para expandir la demanda laboral de personas con discapacidad es la falta de empleadores inclusivos. Si bien es

cierto, existen grandes experiencias con éxito de contratación de trabajadores con discapacidad en organizaciones públicas y privadas, lo cierto es que persiste poco conocimiento por parte de los empleadores para llevar a cabo un adecuado proceso de selección, contratación, inducción e inclusión de esta población en sus espacios de trabajo. En el ámbito privado, los empleadores no tienen a disposición servicios de facilitación laboral que brinden acompañamiento en todo este proceso, como sí lo tiene, aunque limitado, el sector público.

Otra problemática es el diseño y construcción de espacios de trabajos adecuados y adaptados con los principios del diseño universal, incluidas las personas que presenten alguna discapacidad. Además, prevalece la percepción por parte de los empleadores de que el realizar los ajustes necesarios para poder contar con trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad, tiene un costo elevado.

En el tema de gobernanza, destaca que el país cuenta con un marco legal y político muy bueno en comparación con algunos países latinoamericanos, el problema está en el no cumplimiento del mismo en toda su extensión. La poca información y conocimiento de estos instrumentos jurídicos, planes y políticas por parte de los diferentes actores clave del Estado y de la sociedad civil, es una de las razones para ello. También se une la falta de voluntad política o priorización del tema al interno de algunas instituciones, y limitaciones financieras.

1.1.3. Justificación del tema

Consiste en brindar la o las razones principales que hacen que la investigación sustente su existencia. Se refiere a las razones del por qué y el para qué de la investigación, o “exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio” (Torres, 2010, p.13).

La presente investigación se justifica desde la relevancia social, la inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

En Costa Rica, la población con discapacidad se enfrenta a grandes dificultades en sus esfuerzos por procurar un ingreso. El 63% de esta población se encuentra inactiva laboralmente. Este grupo frecuentemente se enfrenta a las barreras relacionadas con actitudes, entorno físico e información a la hora de acceder al desarrollo de habilidades y a las oportunidades de empleo en el país.

Para derribar esas barreras se diseñó el Plan Nacional de Inclusión Laboral para la Población con Discapacidad, que se desarrolló en 2012 con el apoyo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y fue reconocido por el Zero Project como política innovadora a nivel mundial y que hace hincapié en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluido el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida en un trabajo libremente elegido, que sea inclusivo y accesible.

En su conferencia anual para 2016, que tuvo lugar en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, el Zero Project destacó la importancia de poner en marcha iniciativas similares para promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo. Hasta finales de 2014 el plan logró:

- La mejora del perfil de empleabilidad de 1,653 jóvenes con discapacidad;
- La conformación de cinco redes locales de intermediación laboral para personas con discapacidad;
- La afiliación de más de 60 empresas a la Red de Empresas Inclusivas que contrataron a 371 personas con discapacidad;
- La puesta en marcha de un protocolo de coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Educación Pública.

En una noticia de crhoy.com en diciembre del 2014, el ex ministro de trabajo, Víctor Morales, explica “El tema de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, es una de las iniciativas más importantes de la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo, por lo que es satisfactorio ver como cada vez más empresas abren puestos de empleo de calidad para esta población”.

Cabe resaltar que el país ya tiene la iniciativa de apoyar proyectos que faciliten la igualdad de derechos en el ámbito laboral, sin embargo, el porcentaje de desempleo en personas con discapacidad sigue siendo bastante alto, por lo cual los esfuerzos y proyectos para dicha causa deben continuarse

aprobando y apoyando, para que de esta manera haya equidad para población costarricense con alguna discapacidad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Con el propósito de realizar un análisis completo del plan nacional de inserción laboral y como el mismo afecta a las personas con alguna discapacidad, se plantea el siguiente problema.

¿Cuál es la influencia que ejerce el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Sampieri (2014) afirma: “Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas —es decir, susceptibles de alcanzarse.” (p.37)

1.3.1 Objetivo general

Analizar el plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica.

Bernal (2010) nos dice: “Responde al título y al problema de investigación.” (p.98)

Sampieri, (2014) concluye: “Con unas investigaciones se busca, ante todo, contribuir a resolver un problema en especial; en tal caso, debe mencionarse cuál es ese problema y de qué manera se piensa que el estudio ayudara a resolverlo. ” (p.37)

Bernal (2010) afirma: “Puesto que todo objetivo implica la acción que se desea lograr, es importante tener en cuenta que al redactar los objetivos de la investigación deben utilizarse verbos en infinitivo.” (p.98)

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir el marco normativo institucional y políticas vigentes presentes en el plan nacional de inserción laboral.**
- b) Explicar las principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad presentes en el plan nacional de inserción laboral.**
- c) Investigar los beneficios de las empresas e instituciones al contar con un programa de inserción laboral.**
- d) Determinar la influencia del Plan de Inserción Laboral en la población con discapacidad.**

1.4 HIPÓTESIS

Esta investigación no posee hipótesis.

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.5.1 Alcances

La investigación abarca el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, en el segundo cuatrimestre del año 2018. El estudio busca promover las herramientas y propuestas realizadas en el plan, con el fin de potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad y disminuir el porcentaje de desempleo de dicha población.

1.5.2 Limitaciones

El año de publicación del Plan Nacional de Inserción Laboral es en septiembre del 2012, por lo que la información brindada en dicho plan puede estar desactualizada.

A pesar de lo actualizado que está el país en este ámbito, existen pocas investigaciones en este ámbito, lo cual dificulta una recolección de información actualizada.

La falta de disponibilidad de personas con discapacidad para la aplicación de una encuesta o entrevista.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

2.1.1 Inclusión laboral de personas con habilidades especiales en Costa Rica

Madrigal (2015) afirma:

Actualmente, en Costa Rica la inclusión laboral busca la contratación de personas con discapacidad en diferentes puestos y empleos que provean salarios dignos, con todas las garantías de ley, según lo que el Código de Trabajo establece. Tales acciones representan uno de los retos más significativos del país. A través de una iniciativa por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en conjunto con la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas, el PNUD y la OIT (Organización Internacional para el Trabajo) se crea el Plan Nacional de Inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, como resultado de la aplicación de la metodología denominada “Marco de aceleración de los objetivos del milenio” del 2012 al 2015.

El gobierno costarricense ha realizado tareas en inclusión laboral de personas con habilidades especiales y crean el plan de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. Sin embargo, existen todavía personas discapacitadas que no poseen un trabajo.

Cambiar estas condiciones de equidad, para esta población, representa un cambio actitudinal y de formación, Madrigal (2015) nos dice:

Según el censo realizado en Costa Rica por el Instituto Nacional en Estadística y Censos (INEC) (2011), se cuenta con total de 24 408 personas con discapacidad que no tienen trabajo. Una lucha por

establecer mayores condiciones de equidad, para esta población, representa un cambio actitudinal y de formación, para una nueva generación de docentes y de padres y madres de familia, que manifiesten compromiso con la autonomía e independencia de sus estudiantes e hijos e hijas. La familia, indiscutiblemente, viene a determinar, en forma significativa, los niveles de éxito con los que puede contar ese hijo e hija en su futuro y su posible inserción en el ámbito laboral.

En Costa Rica, gran parte de las familias posee un miembro en condición de discapacidad y estos mantienen hechos en los cuales predominan mitos y estigmas negativos y desfavorables en la forma en que le visualizan. También se piensa que los padres suelen sobreproteger a sus hijos e hijas con la intención de protegerlos y muchas veces disminuyen sus posibilidades de relación. Dicha sobreprotección suele provocar un empobrecimiento del entorno, además de ejercer control mucho mayor de las conductas, especialmente las que consideran peligrosas.

2.1.2 Características generales de la población con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2012) afirma en el Plan Nacional de Inserción Laboral: “En Costa Rica, el X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2011, estimó que aproximadamente el 10,5% (452.859) de la población posee alguna discapacidad.” (p.23). Según sexo, las mujeres con discapacidad representan el 52%, mientras los hombres el 48%. Por tipo de discapacidad, la más representativa corresponde a la limitación para ver aún con los anteojos o lentes puestos (56%), seguida de la dificultad

para caminar o subir gradas (31%), las limitaciones auditivas (16%) y el impedimento para utilizar brazos o manos (11%). Las discapacidades mentales, para hablar e intelectuales, representan un menor porcentaje de personas en este grupo poblacional.

Respecto a la población meta del plan, con edades entre los 15 y 35 años, en el país existen 81.493 personas las cuales poseen al menos una discapacidad. En este grupo, de forma parecida a la población total, la discapacidad de visión aun utilizando anteojos o lentes, es la que tiene una mayor prevalencia, seguidamente por la de tipo intelectual, que se observa más alta en el grupo de jóvenes que en toda la población. Esto podría deberse a a que las recientes clasificaciones de discapacidad incluyen algunas limitaciones funcionales intelectuales y cognitivas que antes no eran consideradas como discapacidad, aumentando así su incidencia en este grupo poblacional. En tercer lugar se encuentra la dificultad para caminar y subir gradas.

La aplicación de un enfoque regional muestra el siguiente nivel de distribución por regiones: el 64% de la población con discapacidad entre los 15 y 35 años se encuentran en la Región Central seguida por la Región Huetar Atlántica, la Brunca, la Huetar Norte, la Chorotega y, por último, la Pacífico Central.

Por otra parte, los diez cantones con mayor número de personas con, al menos, una discapacidad entre los 15 y 35 años, concentran el 38% de esta población. El cantón de mayor peso es San José, con un 8%, seguido de Alajuela y Desamparados (5,5% cada uno).

2.1.3 Acceso a educación

Según el MTSS (2012) en el Plan Nacional de Inserción Laboral explica:

Investigaciones recientes indican que en las últimas décadas el país ha avanzado en la apertura de oportunidades educativas para la población con discapacidad, especialmente después de la entrada en vigencia de la Ley 7.600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en 1996 y la emisión de su reglamento en 1998, tal y como lo muestra un significativo incremento de esta población en los servicios educativos en todo el país. (p.26)

Sin embargo, aún existen retos importantes para que las personas con discapacidad logren un acceso total a las oportunidades educativas que ofrece el país. En un estudio hecho para el Decimosétimo Informe Estado de la Nación con base en la ENAHO 2010.

La principal razón por la cual las personas con discapacidad no asisten a la educación, es, precisamente, por su condición de discapacidad (59%). En el caso de la población sin discapacidad, la principal razón es la falta de interés (33,4%). (MTSS, 2012, p.26)

Estos datos muestran el bajo nivel educativo de una parte fundamental de la población con al menos, una discapacidad.

El 9% de las personas con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años no saben leer ni escribir; el 5% no ha realizado estudios formales, el 29% cursó algún grado o completó la educación primaria, el 41% cursó la educación secundaria y el 19% tiene estudios superiores (completos o incompletos). (MTSS, 2012, p.26)

Si se examina esta situación con el nivel educativo alcanzado por las personas sin discapacidad, se contempla que las personas jóvenes de esta condición, tienen una proporción de analfabetismo de tan solo 1%, en comparación con el 9% de las personas con discapacidad. De la misma manera el 12% de ellas tienen como máximo estudios primarios. lo que es 17 puntos porcentuales más bajo que las personas con discapacidad. Para los niveles educativos superiores, se invierte la situación y la proporción de quienes han cursado, al menos, un año de educación superior supera en 8 puntos la de la población sin discapacidad.

2.1.4 Acceso al empleo

El acceso de la población con discapacidad al empleo ha ido mejorando en los últimos años, sin embargo, todavía queda mucho por hacer para que este grupo pueda participar en su totalidad en la vida laboral.

El MTSS (2012) afirma:

Un 58% de la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años carece de empleo. Alrededor de la cuarta parte se encuentra estudiando, el 14% trabaja en oficios domésticos no remunerados, el 2% está pensionada o pensionado, el 3% busca empleo y el 16% está “inactiva por otro tipo de situación”. (p.29)

Los jóvenes con discapacidad de 15 a 35 años se encuentran más activos laboralmente que la población con discapacidad de mayor edad (de 36 a 60 años). Los datos del Censo muestran una diferencia en la ocupación de 28 puntos porcentuales en favor de la población joven con discapacidad ocupada, en comparación con la población de mayor edad.

La distribución de ocupaciones entre jóvenes y personas de mayor edad es distinta. “El porcentaje del grupo de jóvenes que realizan oficios domésticos no remunerados es significativamente menor al de adultos (14% comparado con 27%, respectivamente)” (MTSS, 2012, p.29). Por su parte, existe un mayor porcentaje de las personas de 36 a 60 años en condición de pensionadas o jubiladas (37% en comparación con 2% de las jóvenes).

2.2 CONTEXTO TEÓRICO

2.2.1 Marco normativo-institucional

2.2.1.1 Evolución y alcance

Según el informe nacional sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Costa Rica cuenta con un marco normativo que procura el respeto y potenciación de los derechos de este sector de la población, su acceso a la educación, a la salud, el trabajo, los espacios físicos, la información y comunicación, la participación social y política, y a poseer una calidad de vida digna, libre de discriminación y violencia. (MTSS, 2012, p.35).

El país cuenta con una legislación general que contiene a toda la ciudadanía, y una específica para la población con discapacidad. Algunos de ellos son vinculantes y otros ofrecen recomendaciones al respecto. De la misma manera se destacan los instrumentos internacionales específicos en tema de empleo; las principales leyes, reglamentos, decretos y directrices en este tema, incluyendo la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) 2011-2021, aprobada durante el 2011.

2.2.1.2 Ley 7600 de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad

El MTSS (2012) nos dice en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

La Ley 7600 de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad fue aprobada el 29 de mayo de 1996 y su reglamento el 20 de abril de 1998, mediante el decreto 26.831-MP, y constituye el instrumento que establece las bases jurídicas y materiales para adoptar

las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. (p.37)

El MTSS (2012) también comenta en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

El objetivo de esta ley y su reglamento es servir de herramienta jurídica para que las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, garantizando su participación social y el ejercicio de sus derechos y deberes; así como su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, tales como salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y eliminando cualquier tipo de discriminación. En esa línea, ambos documentos le designan al Estado una serie de obligaciones. (p.37)

En lo que se refiere al acceso al empleo, el artículo 23 de dicha ley explica que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. De la misma forma, el artículo 24 menciona que se considerará como acto de discriminación el que a un individuo se le niegue el acceso al empleo y la utilización de recursos productivos, en razón de su discapacidad, así como realizar procesos de selección de personal que tengan mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes.

2.2.1.3 Ley 8661 convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

El MTSS (2012) relata en el Plan Nacional de Inserción Laboral: “La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo, fue ratificada por Costa Rica mediante la Ley N° 8661, publicados en el diario

oficial La Gaceta N° 187 del 29 de setiembre del 2008” (p.38). Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (Ley 8861, 2008, art. 27)

En materia de empleo, el artículo 27 de esta convención propone que los estados deberán auxiliar y fomentar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas que la obtengan en el empleo, aceptando las medidas necesarias que permitan que este sector de la población se gane la vida por medio de un empleo seleccionado libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. De la misma manera, los Estados deben estar obligados a que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

2.2.1.4 Ley 5347 sobre la creación del consejo nacional de rehabilitación y educación especial

El MTSS (2012) dice en el Plan Nacional de Inserción Laboral: “El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) se crea por medio de la Ley 5347 del 3 de diciembre de 1973, y su reglamento en 1981, como la entidad rectora en materia de discapacidad en el país” (p.39). Su misión es planificar, coordinar, asesorar y fiscalizar las actuaciones de todos los actores sociales envueltos en el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad, con el objetivo de alcanzar el cumplimiento de sus derechos y el respeto de su propia dignidad en la sociedad costarricense.

Entre las principales funciones está servir de instrumento coordinador y asesor entre las organizaciones públicas y privadas que se ocupen de la rehabilitación y la educación especial y la coordinación, apoyo, supervisión y representación en materia de discapacidad en el país.

También coordinar un Plan nacional de rehabilitación y educación especial que integre sus programas y servicios con los planes específicos de salud, educación y trabajo, evitando duplicidades y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles. Así como promover la formación de profesionales especialistas en rehabilitación y educación especial, en conexión con las universidades y entidades que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo. Además, otra de sus funciones primordiales es la de fomentar medidas que aseguren las máximas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

2.2.2. Políticas y planes nacionales

2.2.2.1 Plan Nacional de Desarrollo (PND)

El Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, vigente en la actualidad, tiene entre sus objetivos el mejoramiento de la empleabilidad de la fuerza de trabajo, principalmente la de grupos vulnerables. Especialmente, sugiere propulsar un programa de empleabilidad con participación del INA y el MTSS, dirigido a mejorar la condición del 20% de la población desempleada, con acciones específicas para las personas con discapacitadas. (MTSS, 2012, P.40)

2.2.2.2 Política Nacional de Discapacidad (PONADIS)

El MTSS afirma en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

La Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) establece el marco político de largo plazo que forma la dirección estratégica del Estado Costarricense, para obtener de forma segura la promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad. (p.40)

La PONADIS tiene la determinación que en el 2021 (año del Bicentenario de la Independencia), Costa Rica sea considerada nacional e internacionalmente como un país líder en la promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

Este deseo se divide en cinco aspiraciones que corresponden a cada uno de los cinco ejes de la PONADIS:

Institucionalidad democrática: Las personas con discapacidad que viven en el país cuentan con un Estado que reconoce, respeta, promociona sus derechos y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico. Debido a esto,

refuerza la institucionalidad y facilita los recursos necesarios para la realización de la presente política y sus estrategias, enfocadas en el desarrollo inclusivo de esta población.

Salud: La población con discapacidad tiene acceso completo a servicios de salud inclusivos, oportunos, eficaces, eficientes con tecnología de punta y personal especializado, brindados y fiscalizados por el Estado.

Educación: Las personas con discapacidad tienen acceso a un sistema educativo inclusivo de alcance nacional, distinguido por la calidad, la equidad y la participación ciudadana de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, convirtiéndose en un elemento clave de movilidad social ascendente.

Trabajo y empleo: La población con discapacidad está incorporada al mercado laboral en condiciones de equidad, a partir de sistemas de formación para el trabajo, la generación de empleo y autoempleo, la adaptación de puestos de trabajo, el soporte para los emprendimientos productivos y la fiscalización del cumplimiento de sus derechos laborales.

Personas, organizaciones y entorno inclusivo: Las personas con discapacidad se desenvuelven en un entorno nacional inclusivo que posee la buena participación de la red de recursos (institucionales, municipales, nacionales, regionales y locales, públicos y privados) disponibles para promover el desarrollo y la participación completa de esta población en todos los ámbitos sociales.

2.2.2.3 Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad

El MTSS (2012) explica en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

En el contexto de las políticas de empleo y discapacidad, se estableció la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad para que ejecute acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y oportunidades. (p.41)

Es creada por medio de la directriz presidencial N° 14 del 20 de noviembre del 2006, adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, para se encargue de ejecutar acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país en igualdad de condiciones y oportunidades.

La comisión está compuesta por representantes del MTSS, el cual funge como coordinador, MEP, CNREE, INA, DGSC, IMAS, Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS), Unión de Cámaras de Costa Rica y Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica (FEREPRODIS).

Algunas de las principales funciones de la comisión son:

- Asesorar y coordinar con la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, las acciones relacionadas con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

- Proponer un proyecto de ley que regule la contratación de las personas con discapacidad en el sector público y el accionar de los talleres laborales y centros ocupacionales.
- Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la empleabilidad de esta población.

2.2.2.4 Política nacional de empleo

El país desde los 80, empuja de forma sostenida políticas económicas de apertura e inserción en la economía mundial. La política económica no ha introducido, de forma clara, una política de trabajo como variable principal, enfocada en adecuar la oferta a la demanda de empleos de calidad. (MTSS, 2012, p.42)

El Consejo Superior del Trabajo (CST), órgano tripartito para el abordaje del empleo en el país, compuesto por representantes de los sectores laboral, sector empresarial y gubernamental, ha impulsado diferentes iniciativas para establecer un marco institucional que se encargue de velar por los proyectos relacionados con el empleo en el país.

En el 2008 se publica un decreto ejecutivo en el cual se reestablece el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, como órgano rector de la política de empleo. No obstante, esta iniciativa aún no se ha logrado concretar.

2.2.2.5 Política pública de fomento a la PYME y al emprendimiento

La política pública de fomento a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y al emprendimiento tiene por objetivo general reforzar la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas costarricenses, por medio de una estrategia de regionalización para que se incorporen y aumenten su productividad, aprovechando las oportunidades que ofrecen el mercado local y la apertura comercial. (MTSS, 2012, p.44)

De este objetivo general, surgen cuatro específicos:

- Involucrar el eje PYME como parte de la estrategia de mejora en la competitividad de Costa Rica.
- Consolidar la institucionalidad de la red de apoyo PYME como un mecanismo eficiente para establecer y ejecutar instrumentos de fomento a la PYME.
- Desarrollar y ejecutar programas que complementen diversos instrumentos de apoyo a PYME, con un enfoque de encadenamientos en torno a sectores.
- Desarrollar las PYME y el emprendimiento en zonas estratégicas del país, por medio de una estrategia de regionalización, vinculada con sectores y áreas prioritarias que favorezcan el desarrollo de encadenamientos productivos originados en las zonas.

2.2.2.6 Política Nacional de Emprendimiento 2010-2014

El MTSS (2012) afirma en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

La Política Nacional de Emprendimiento 2010- 2014, publicada en diciembre del 2010, se crea con el fin de articular los esfuerzos institucionales públicos y privados existentes en el país, tomando como base la Ley N° 8262, que indica que al MEIC le corresponde procurar la formalización de las PYMES informales ya existentes y apoyar el nacimiento de nuevas empresas. (p.44)

De la misma forma, esta política toma como referencia el reglamento N° 33.111 que destaca que dentro de las funciones de la Dirección General de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME).

2.2.2.7 Política Nacional sobre Cooperativismo

El Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) para el periodo 2011-2015 establece entre sus objetivos, identificar y caracterizar a las poblaciones por su situación y sus condiciones con el fin de procurar la inserción de nuevas organizaciones cooperativas en otras regiones del país.

Específicamente, el objetivo estratégico es incrementar la constitución de nuevas empresas cooperativas con proyectos viables, factibles y necesarios, así como el reforzamiento de las cooperativas ya existentes de la reciente constitución, que produzcan nuevos puestos de trabajo con participación en sus territorios y en redes que mejoren las capacidades y oportunidades a sus habitantes. (MTSS, 2012, p.45)

2.2.3 Principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad

2.2.3.1 Intervenciones para personas con discapacidad del Ministerio de Educación Pública

“La Ley 7600 establece como obligación del Estado asegurar que la población con discapacidad residente en el país reciba los servicios de educación en el sistema regular nacional y no de forma segregada” (MTSS, 2012, p.47)

Para el 2011, un total de 16.989 estudiantes con alguna discapacidad se encontraron matriculados en los servicios de atención directa, en las modalidades de preescolar, primaria, secundaria y educación para el trabajo, en los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD).

El Ministerio de Educación Pública de Costa Rica posee una oferta educativa para personas con discapacidad que contempla tres servicios: atención directa, apoyo fijo y soporte itinerante.

2.2.3.2 Programa Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad

El Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) es un programa del MEP que fue aprobado por el Consejo Superior de Educación en sesión 61-2000 del 14 de diciembre del 2000 y modificado en la sesión 37-2003 del 28 de agosto del 2003, que funciona en alianza con organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad. (MTSS, 2012, p.52)

El propósito de creación de este programa es ofrecer a las personas con discapacidad, mayores de 18 años, una opción de dedicación personal, social, ocupacional o productiva que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejorar su calidad de vida.

2.2.3.3 Formación Técnica del INA

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es la entidad rectora de formación y capacitación de los recursos humanos que demanda el país. Brinda servicios de capacitación y formación profesional a las personas mayores de 15 años y también a personas jurídicas, para fomentar el trabajo productivo en todos los sectores de la economía y contribuir con ello, al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico-social del país.

El 10 de mayo del 2007, el INA aprobó el reglamento de apoyo educativo cuyo objetivo es regular la aplicación de apoyos educativos, en el marco de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad en Costa Rica y garantizar la equiparación de oportunidades de las personas con necesidades educativas especiales que atiende la institución, en todos los modos y modalidades de la oferta de servicios de capacitación y formación profesional del INA. (MTSS, 2012, p.55)

Este reglamento decreta que el INA debe incluir en sus Planes Operativos Anuales (POA) y presupuestos, acciones, proyectos, medidas y recursos que consoliden el acceso preciso y la equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad que reciban servicios en esta institución.

2.2.3.4 Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell

Según el MTSS en el Plan Nacional de Inserción Laboral (2012):

El Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell fue fundado en el año 1940 y tiene como misión ofrecer atención educativa al estudiantado con alguna discapacidad, de manera que se cubran las necesidades particulares de cada alumno para que puedan desempeñarse de la mejor manera posible en el entorno en que se desenvuelvan. (p.56)

La población objetivo de este centro abarca niñas y niños de meses de edad hasta los 21 años, que presentan discapacidades visuales, auditivas, cognitivas (retraso mental) y múltiples (sorda ceguera, entre otras).

Además, esta entidad posee otros servicios y programas como: trabajo social, psicología, orientación, terapia física, terapia de lenguaje, terapia ocupacional, docentes especialistas en: trastornos emocionales, audición y lenguaje, la educación de personas ciegas, sordo ceguera, orientación y movilidad, informática educativa, música, educación física, artes plásticas y artes industriales; programas de apoyo itinerante y atención domiciliaria, servicios de alimentación a estudiantes con el apoyo de una especialista en nutrición, y servicios de enfermería y de pediatría, con el apoyo voluntario de un especialista en esa rama una vez por semana.

2.2.3.5 Otros Servicios Educativos para Personas no Oyentes

También existen servicios educativos dirigidos especialmente a la población no oyente, estos son:

- El Servicio Educativo para Sordos Adultos (SESA): de los cuales actualmente operan dos SESA Liceo Nocturno José Joaquín Jiménez Núñez, en la provincia de San José y SESA Liceo Nocturno Alfredo González Flores en Heredia. En el caso de este último, únicamente atiende estudiantes en I y II ciclo.
- El proyecto: “Atención a estudiantes Sordos a través de una propuesta específica de Educación Abierta”. El proyecto evolucionó de una propuesta educativa virtual a una presencial, en la cual se cuenta al menos con un docente con especialidad en la educación de la persona no oyente.

2.2.3.6 Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK)

El Instituto de Rehabilitación y Formación Profesional Helen Keller (IRFHK) es una dependencia del Ministerio de Educación Pública creada a través del Decreto Ejecutivo N°16.831-MEP del 05 de febrero de 1986, para atender las necesidades de formación educativa, funcional y profesional de la población adolescente y adulta con discapacidad visual del país. (MTSS, 2012, p.57)

El IRPHK brinda servicios de apoyo a la población con discapacidad visual mayores de 14 años, mediante distintos procesos como: Proceso de Admisión y Orientación Personalizada (PAOP) y Proceso Funcional

2.2.3.7 CENAREC

CENAREC es el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva. Es un órgano de mínima desconcentración del Ministerio de Educación Pública y creado en el año 2002. Su principal objetivo es “cumplir su misión de ser El Centro Nacional de Recursos, que en el marco de la educación inclusiva y junto

a las personas con discapacidad, potencia su desarrollo y participación activa en la sociedad, mediante la articulación con diversos actores sociales.” (MTSS, 2012, p.58)

Según el Decreto número 30.224 del MEP de creación de esta entidad, señala que al CENAREC le corresponden las siguientes funciones específicas:

- Poner a disposición de la comunidad nacional un servicio de información relacionado con la autonomía personal y la atención educativa de las personas con necesidades educativas especiales.
- Ofrecer a los usuarios un servicio de asesoría sobre ayudas técnicas, por medio de una muestra de los elementos requeridos por los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Propiciar los procesos de capacitación del recurso humano involucrado en la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Llevar a cabo, estudios sobre las variables relacionadas con la atención educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales y dar respuestas a las mismas, sobre bases más científicas; y brindar recomendaciones al Ministerio de Educación Pública y al Consejo Superior de Educación para la definición de políticas en el campo de la educación especial.
- Fomentar la expansión de los servicios del Centro Nacional de Recursos mediante la creación de Centros Regionales Afiliados.

.2.3.8 Universidades Públicas

Existen diversas iniciativas que se han realizado en el ámbito de las universidades públicas del país, para propiciar una mayor accesibilidad a la educación superior por parte de las personas con discapacidad. En el actual Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (PLANES) se incluyen dentro del eje cobertura y equidad, el impulso de proyectos que favorezcan y mejoren las condiciones de las personas con discapacidad en las universidades. (MTSS, 2012, p.59)

2

Asimismo, existe la Comisión Interuniversitaria de Accesibilidad a la Educación Superior (CIAES), que tiene por finalidad la articulación de políticas de accesibilidad en la Educación Superior en los procesos de admisión y permanencia de estudiantes con necesidades educativas especiales o discapacidad, propiciando su acceso en igualdad de oportunidades.

En la actualidad, las universidades públicas: la Universidad de Costa Rica (UCR), la Universidad Nacional (UNA), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED), cuentan con oficinas que ofrecen servicios de apoyo educativo diversos a estudiantes matriculados con alguna discapacidad. Estos servicios han permitido que, en la mayoría de estas casas de enseñanza superior, la cantidad de estudiantes que presentan esta condición se haya duplicado en la última década.

2.2.3.9 Apoyo del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)

El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), dentro de sus programas sociales de beneficios individuales, apoya con la transferencia de subsidios económicos a

personas con discapacidad en condición de pobreza y pobreza extrema, para cubrir los gastos de acceso a servicios educativos y de formación laboral, especialmente, en lo que se refiere al transporte y compra de ayudas técnicas para garantizar su permanencia en ellos.

Entre sus programas sociales, podemos mencionar el programa Avancemos y el programa de capacitación técnica, laboral y de formación humana y personal. En cuanto a Avancemos, su objetivo es promover la permanencia y reinserción en el sistema educativo formal de adolescentes y jóvenes. (MTSS, 2012, p.59)

2.2.4 Beneficios de las empresas e instituciones al contar con un programa de inserción laboral.

Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.

Contratar a PCD puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

Entre los beneficios para las empresas que contratan personas con discapacidad están:

- Mejora el clima laboral.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Sensibiliza al resto de personal.
- Disminuye el ausentismo laboral.
- Genera un mayor compromiso.
- Trabajadores eficientes en actividades específicas.
- Mejora la reputación corporativa.

2.2.4.1 Ley 7092. Ley del impuesto sobre la renta. Incentivo a favor de la contratación de personas con discapacidad

En la ley 7092, Ley del impuesto sobre la renta, creada el 18 de mayo de 1988 y su respectivo reglamento (1998), se aprobó en los artículos 8 y 12, un incentivo a favor de los empleadores que contrataran trabajadores con alguna discapacidad.

Según el MTSS (2012) afirma en el Plan nacional de Inserción Laboral:

De acuerdo con esta ley, los sueldos, sobresueldos, salarios, bonificaciones, gratificaciones, regalías, aguinaldos, obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales, efectivamente prestados por trabajadores con discapacidad, podrán deducirse como un monto adicional, igual a las remuneraciones pagadas del impuesto de la renta, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos, referidos en el Título 11 de esa ley y se demuestre mediante certificación extendida por el CNREE, tal condición.

2.2.4.2 Ley 8862. Ley de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público

La Ley 8862 de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público fue autorizada el 11 de noviembre del 2010, como una acción positiva que promueva la inclusión de trabajadores con discapacidad en el empleo en el sector público del país, a través de la reserva de al menos 5% de las vacantes, en cada uno de los poderes, para que sean protegidas por personas con discapacidad, siempre que haya oferta de empleo y se rebasen

las pruebas selectivas y de competencia, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos poderes. (MTSS, 2012, p.62)

El 21 de marzo del 2011 se aprueba su reglamento mediante el decreto N° 36. 462 MP-MTSS, con el fin de organizar los mecanismos para la correcta aplicación y seguimiento de la Ley N° 8.862, con el objetivo de alcanzar la más completa inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.

2.2.4.3 Fundamento legal

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señala que los Estados deberán “promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas” (art. 27, párrafo 1, inciso h). Por otra parte, la Ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en su capítulo “Acceso al trabajo” se refiere a que el Estado deberá brindar asesoramiento técnico a los empleadores para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera (art. 26 Ley 7600).

En cuanto a incentivos a empresas privadas para la contratación de personas con discapacidad, la Ley del Impuesto sobre la Renta (Ley 7092 del 21 de abril de 1988), establece en su artículo ocho un incentivo fiscal a favor de los empleadores privados, el cual consiste en deducir un porcentaje del Impuesto sobre la Renta a aquellas empresas que contraten personas con discapacidad. Este incentivo se aplica al salario, aguinaldo, bonificaciones,

adaptaciones al entorno, entre otros. El artículo ocho de la citada ley señala lo siguiente:

- Los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el Título 11 de esta ley.
- Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior a personas lisiadas¹ que presentan limitaciones físicas graves, de acuerdo con los requisitos, condiciones y normas que se fijen en el reglamento de esta ley

De la misma manera el Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Decreto N° 18455-H del 9 de setiembre de 1988) en su artículo 12 expresa lo siguiente:

- Las empresas y personas con actividades lucrativas citadas en el artículo segundo de la ley, tienen derecho a deducir de su renta bruta, los costos y gastos necesarios contemplados en el artículo 8 de la ley, siempre que sean necesarios para producir ingresos gravables.
- Las remuneraciones enumeradas en el inciso b) de la ley; en el caso de personas lisiadas podrá deducirse un monto adicional, igual a las remuneraciones pagadas, siempre que se demuestre tal condición, mediante certificación extendida por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

2.2.4.4 Procedimiento

El empleador que contrate personas con discapacidad y desee acogerse a los beneficios de la presente Ley, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Solicitar formalmente por escrito al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial la certificación a que se refiere el inciso b), artículo 12 del Reglamento a la Ley 7092, suministrando datos generales sobre la identificación de la Empresa.
- Aportar certificación del diagnóstico médico y valoración funcional del trabajador con discapacidad extendida por un especialista, así como los datos generales de identificación del trabajador o trabajadora.
- Anexar la fotocopia del contrato de trabajo suscrito con la persona con discapacidad.
- Descripción del puesto que desempeña o desempeñará el trabajador o trabajadora especificando sí éste ha requerido o requerirá adaptación al puesto o del equipo de trabajo en virtud de su discapacidad.
- El Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) dispondrá de un plazo no mayor a 15 días hábiles a partir de la fecha de recibo de los documentos citados para emitir la certificación.

Una vez realizado este trámite la empresa procederá a presentar su Declaración en las fechas correspondientes incluyendo en el formulario las deducciones permitidas por esta ley.

2.2.4.5 Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica

La Red de Empresas Inclusivas (REI) de Costa Rica es una idea realizada en el 2009, en el marco de uno de los proyectos del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), de la Fundación para las Américas, cooperante de la Organización de Estados Americanos (OEA), en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica (AED), a través de un convenio de cooperación entre ambas entidades. (MTSS, 2012, p.61)

El fin de esta red es contribuir con la ampliación y fortalecimiento de la colaboración de las personas con discapacidad en el desarrollo del país, con su fuerza de trabajo y la realización completa de sus derechos humanos, en alianza con las instituciones públicas capacitadas y organizaciones de la sociedad civil.

A la fecha, la Red está conformada por 37 empresas de diferentes sectores (servicios, banca y finanzas, comercio, turismo, tecnología), comprometidas con la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad.

2.2.5 Intermediación para la inclusión laboral

El acompañamiento por parte de intermediadores o facilitadores laborales tanto a la persona con discapacidad como a las empresas en el proceso de contratación, se considera una necesidad primordial en el país, al menos hasta que las empresas logren instaurar políticas y prácticas inclusivas para personas con discapacidad, así como capacitar a sus colaboradores sobre el tema.

2.2.5.1 Sistema Nacional de Información, Orientación, e Intermediación de Empleo

El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) se crea mediante el decreto N° 34.936 del 17 de diciembre del 2008, para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, de información, orientación e intermediación en la materia que faciliten el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo.

El MTSS (2012) afirma en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

El SIOIE es una red integrada por los servicios de intermediación de empleo de instituciones y organizaciones que conforman el Consejo Nacional de Intermediación (CNI). Entre ellas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – que la preside–, el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional de Rectores y un representante de los sectores patronales y de trabajadores, respectivamente, ambos miembros del Consejo Superior de Trabajo.

(p.63)

2.2.5.2 Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS

La Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del MTSS, fue creada por medio del Decreto Ejecutivo número 30.991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Gobierno de la República, el 30 de abril del 2002.

La misión de esta unidad es la de formular lineamientos políticos para la atención de personas con discapacidad y coadyuvar a la consecución de la tarea de transversalizar, el enfoque de equiparación de oportunidades, no discriminación en el empleo y accesibilidad a los servicios ministeriales, en todas las áreas del accionar del MTSS, a través de la implementación de acciones de promoción, orientación y monitoreo. (MTSS, 2012, p.67)

2.2.5.3 Proyecto “Facilitadores Laborales”

El Proyecto “Facilitadores Laborales” se comenzó a implementar en el año 2010, mediante una alianza del MTSS con la Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA). Dicha cooperación consistió en el fortalecimiento técnico de los servicios de inclusión laboral para las personas con discapacidad, que posee este Ministerio y otras ONGs, a través de su capacitación en la metodología “Job Coach” o “Empleo con Apoyo”. (MTSS, 2012, p.69)

2.2.5.4 Proyecto “UNA oportunidad de empleo para personas con discapacidad”

El Proyecto “UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad” fue aprobado en el año 2008, por la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y las Direcciones de Investigación y Extensión de la Universidad Nacional. (MTSS, 2012, p.70)

Sin embargo, es en febrero del 2009, que inicia su implementación, con el fin de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo costarricense.

2.2.5.5 Patronato Nacional de Ciegos (PANACI)

El MTSS (2012) explica en el Plan Nacional de Inserción Laboral:

El Patronato Nacional de Ciegos (PANACI) fue creado por medio de Ley 217156 del 30 de octubre de 1957, con el fin de brindar protección a todas las personas no videntes y para coordinar la acción de todas aquellas organizaciones y asociaciones que tengan relación con los problemas de sector de población con discapacidad visual. (p.71)

Aparte de brindar servicios de capacitación, el PANACI, también realiza coordinaciones interinstitucionales para que instituciones, empresas y organizaciones acojan a personas con discapacidad visual en puestos de autogestión o empleo competitivo.

2.2.5.6 Servicios de Rehabilitación -Terapia Ocupacional- Hospital Nacional Psiquiátrico

El Servicio de Rehabilitación —Terapia Ocupacional— del Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP) surge como resultado de un proceso de restructuración en la atención de la población objetivo de ese centro médico, hacia la rehabilitación e inserción social de las personas con discapacidad mental, como lo establece la declaratoria de Caracas de 1990. Los avances en el área farmacológica en psiquiatría en el siglo XX y la evolución del paradigma de derechos humanos en las últimas décadas, también contribuyeron a generar la prestación de estos servicios. (MTSS, 2012, p.72)

El Servicio de Rehabilitación del HNP cuenta con talleres ocupacionales en los que se capacita y prepara a los pacientes en el desarrollo de diversas actividades productivas, como hidroponía, textiles, elaboración de abonos, ebanistería, confección de piñatas y alcancías y técnicas de reciclaje.

2.2.6 Emprendimiento

2.2.6.1 Emprendimientos productivos individuales y grupales del IMAS

El IMAS cuenta con un programa de beneficios dirigidos al desarrollo de Emprendimientos Productivos Individuales y Grupales de personas en condición de pobreza y pobreza extrema, incluidas aquellas que presenten una discapacidad.

En el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las propuestas de emprendimientos grupales, las organizaciones podrán contar con el concurso y la asesoría del IMAS, del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), del Consejo Nacional de la Producción (CNP), del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), del Programa de Desarrollo Rural del INA u otras instituciones públicas o privadas. (MTSS, 2012, p.73)

2.2.6.2 Programa de Transferencia Monetarias Condicionada “Manos a la Obra” del IMAS

El programa de Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra” surge mediante el decreto ejecutivo D.E 36.870-MP-G-MBSF-MTSS del 17 de noviembre del 2011, como parte de los beneficios del Programa Bienestar y Promoción Familiar del IMAS.

Según el artículo uno de ese decreto ejecutivo, la población objetivo de este programa son las personas costarricenses y las extranjeras que permanezcan legalmente en el país, bajo la categoría de residente permanente, mayores de 15 años, en condición de pobreza o de riesgo y vulnerabilidad social, según la normativa establecida por el IMAS y que se encuentren sin empleo, que necesiten apoyo económico para cubrir necesidades básicas, mientras logran

insertarse o reinsertarse en el mercado laboral. Dentro de este grupo tienen prioridad las mujeres jefas de hogar, los afectados por desastres o emergencias y otras personas con problemas específicos de empleo, como las personas con discapacidad. (MTSS, 2012, p.74)

2.2.6.3 Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)

El MTSS (2012) menciona:

El Programa de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) está dirigido a la aplicación de procesos productivos con el fin de fortalecer los sectores más desprotegidos de la sociedad civil, para que desarrollen capacidades empresariales y logren moverse hacia estratos de mejores condiciones económicas y sociales. (p.76)

El monto máximo de crédito por persona física es de cinco millones (5.000.000) de colones. Los créditos se otorgan bajo condiciones diferenciadas y flexibles a cada beneficiario y a una tasa de interés anual fija del 10%.

2.2.6.4 Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)

Desde el año 2004, el INFOCOOP cuenta con la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) dirigida a hacer accesibles los servicios de esta entidad para personas con discapacidad y además, promover la inclusión de esta población en los desarrollos cooperativos que se gesten en el país. (MTSS, 2012, p.78)

De acuerdo con información suministrada por esta entidad, en el país se encuentran conformadas cinco cooperativas por y para personas con

discapacidad; ellas son: COOPEAPAD R.L, COOPECIVEL R.L, COOPRESCO R.L, COOPESI R.L y Coopesuperación R. L.

2.2.6.5 Emprendimiento del INA

“El Programa de Atención para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Programa MIPYME) fue establecido en el 2000 por el INA, para atender las necesidades de capacitación de las empresas de este segmento empresarial” (p.79).

El objetivo de este programa es coadyuvar en el mejoramiento de la competitividad y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mediante la promoción, coordinación y evaluación de servicios de capacitación y formación profesional dirigidos a dichas empresas, acordes con las necesidades del entorno económico nacional y mundial.

Para ingresar al proceso de atención de este programa, la empresa debe contar con el Diagnóstico de MIPYME o con el Perfil del Emprendedor, elaborados por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC).

2.2.7 influencia del Plan de Inserción Laboral en la población con discapacidad

El sector privado es una pieza clave para combatir el desempleo de personas con discapacidad en el país. Afortunadamente, cada vez son más las empresas que se suman a abrir las puertas a esta población. Unas 70 compañías han habilitado 400 puestos de trabajo para esta población en desventaja.

2.2.7.1 Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell

El Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell fue fundado en el año 1940 y tiene como misión brindar la atención y los apoyos personales, materiales y tecnológicos requeridos, para lograr el desarrollo integral de nuestros estudiantes y la autodeterminación, en los diferentes entornos en que se desenvuelve, respetando su competencia curricular y contemplando sus necesidades educativas especiales.

Su visión es convertirse en un centro de líderes en el abordaje integral a las personas con necesidades educativas, sus familias, y los diferentes escenarios ecológicos. De la misma manera, constituirse en un centro modelo, en el ámbito nacional e internacional, en el campo de la atención educativa, por medio de la participación activa hogar, escuela y comunidad. Contando con una infraestructura accesible y un currículo dinámico y funcional que brinde a los estudiantes apoyos educativos oportunos y de calidad; así como la actualización, del recurso humano involucrado, por medio de la investigación e innovación educativa.

La población objetivo de este centro abarca niñas y niños de meses de edad hasta los 21 años, que presentan discapacidades visuales, auditivas, cognitivas (retraso mental) y múltiples (sorda ceguera, entre otras).

El centro educativo posee tres departamentos para la atención de las personas con discapacidad: el Departamento de Audición y Lenguaje la cual atiende a personas no oyentes y a estudiantes con sorda ceguera; el Departamento de Retraso Mental, que vela por la población con retraso mental y estudiantes con sordo ceguera, y el Departamento de Deficientes Visuales, que atiende a estudiantes con baja visión, no videntes y sordo ciegos con retos múltiples.

Además, esta entidad posee otros servicios y programas como: trabajo social, psicología, orientación, terapia física, terapia de lenguaje, terapia ocupacional, docentes especialistas en trastornos emocionales, docentes especialistas en audición y lenguaje, docentes en la educación de personas ciegas, docentes especialistas en sordo ceguera, orientación y movilidad, informática educativa, música, educación física, artes plásticas y artes industriales; programas de apoyo itinerante y atención domiciliaria, servicios de alimentación a estudiantes con el apoyo de una especialista en nutrición, y servicios de enfermería y de pediatría, con el apoyo voluntario de un especialista en esa rama una vez por semana.

2.2.7.2 Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK)

El Instituto de Rehabilitación y Formación Profesional Helen Keller (IRFHK) es una dependencia del Ministerio de Educación Pública creada mediante el Decreto Ejecutivo N°16.831-MEP del 05 de febrero de 1986, para atender las

necesidades de formación educativa, funcional y profesional de la población adolescente y adulta con discapacidad visual del país.

Su misión es la de promover la autonomía y participación activa en el ámbito personal, educativo y laboral de las personas con discapacidad visual, adolescente y adulta, así como la equiparación de oportunidades en la sociedad costarricense; como centro de recursos tecnológicos ofrece servicios de apoyo, asesoría, capacitación e investigación.

La visión es ser una institución líder en servicios de apoyo, ayudas técnicas, asesoría, capacitación e investigación en las áreas funcional, educativa y laboral, tendientes a generar y facilitar condiciones para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad visual adolescente y adulta.

El IRPHK brinda servicios de apoyo a la población con discapacidad visual mayores de 14 años, mediante distintos procesos como:

- Proceso de Admisión y Orientación Personalizada (PAOP): su objetivo es promover la toma de decisiones del usuario y de su familia sobre las opciones de apoyo institucional y del entorno que mejoren su calidad de vida.
- Proceso Funcional: servicio dirigido a la adquisición del máximo nivel de autonomía personal y social, mediante técnicas para la vida independiente como movilidad, alfabetización, participación comunitaria, entre otros.
- Proceso Funcional-académico: su finalidad es brindar asesoría técnica especializada en adaptaciones y servicios de apoyo a estudiantes incluidos en el sistema educativo formal (III y IV ciclos) y de bachillerato

a distancia, tales como: transcripciones al Braille, material didáctico adaptado en relieve o ampliado, libro hablado, acceso físico, entre otros.

- Proceso de apoyo a comunidades organizadas: servicio dedicado a la asesoría y otros apoyos a comunidades organizadas para el desarrollo de estrategias dirigidas a promover la vida independiente y la equiparación de oportunidades.
- Proceso Sociolaboral: procura propiciar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de actitudes y destrezas para el empleo y la inserción laboral. Dentro de este servicio, se ofrece asesoramiento técnico especializado para las adaptaciones al puesto de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad visual.

2.2.7.3 Taco Bell Costa Rica

Taco Bell Costa Rica, crea un programa llamado 'Inclusión sin límites'. Con este logran emplear actualmente a unas 70 personas con discapacidades diferentes, en sus 34 locales, lo que lo convierte en una de las principales fuentes de empleo para este grupo.

Taco Bell también es el primer restaurante de comida rápida en el país en contar con una sucursal la cual es operada 100% por personal con discapacidad. El nuevo punto, se encuentra ubicado al frente del Parque Central de San José, en el centro comercial Food Palace.

Mauricio Rodríguez, gerente de Operaciones de Taco Bell, recuerda que el proyecto nació en el 2008, tras una pregunta inocente por parte de una profesora del colegio donde estudiaba su hijo: "¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en Taco Bell?". La respuesta para ese momento fue:

ninguna. Dejando las dudas y el miedo de lado, Rodríguez toma el proyecto como una motivación casi personal, pues su hijo tiene una discapacidad auditiva.

Taco Bell cuenta con su propio centro de capacitación en alianza con el Ministerio de Educación, con el propósito de que el personal con discapacidad pueda terminar sus estudios y logre alcanzar sus metas como personas con educación.

El programa 'Inclusión sin límites' le ha tomado a Taco Bell diez años de construcción y para evitar que otras empresas tarden lo mismo, el restaurante realizó en conjunto con la Universidad Latina una charla para empresas del sector público y privado; con el objetivo de que más empleadores se inspiren en hacer un cambio en sus estándares de contratación y, así, logren ser más inclusivos.

2.2.7.4 BAC Credomatic Costa Rica

Desde el 2012, BAC Credomatic Costa Rica inicia con el Programa SOMOS Inclusividad, con el fin de darles a las personas con discapacidad oportunidades a nivel laboral y el adquirir productos y servicios especializados a sus necesidades.

El programa cuenta con dos puntos fundamentales de trabajo: la contratación de colaboradores con discapacidad en igualdad de condiciones laborales, la creación de un ambiente de equidad, bienestar social y de derechos humanos; y el diseño de productos, servicios y canales inclusivos.

El programa promueve la diversidad e igualdad de oportunidades para todas las personas y procura crear un ambiente laboral inclusivo, en el cual:

- 122 colaboradores con discapacidad contratados.
- Desde el 2013 a la actualidad se han capacitado más de 300 colaboradores en el Lenguaje Señas Costarricenses (LESCO).
- Más de 200 colaboradores se han sensibilizado en la atención de personas con discapacidad.

También se brindan productos y servicios adaptados para las personas con discapacidad, bajo el programa se han desarrollado: Adaptaciones en 14 sucursales con productos y servicios para personas con discapacidad:

1. Sucursal Avenida Segunda
2. Sucursal Expresso Desamparados
3. Sucursal San Francisco de Dos Ríos
4. Sucursal Santo Domingo Heredia
5. Sucursal La Bandera
6. Sucursal San Pedro
7. Sucursal Oficinas Centrales
8. Sucursal Sabana
9. Sucursal Escazú – La Paco
10. Sucursal Alajuela
11. Sucursal Muelle
12. Sucursal Paseo de las Flores
13. Sucursal Digital Plaza Roble
14. Sucursal Digital La Riviera

También, señalización más clara sobre los sitios reservados para esta población (parqueo, rampas de acceso, áreas de espera dentro de sucursales,

baños habilitados con todos los accesorios para manejar silla de ruedas u otro tipo de inmovilidad).

Se han implementado todos los contratos en braille, para clientes no videntes, así como un identificador de billetes que permite asegurar las transacciones en cajas mediante la medición de billetes. Esta innovación también se ha introducido en las tarjetas de crédito y débito, lo que convierte al Banco en la primera empresa en América en tener este tipo de señalización en tales tarjetas.

Además, se ofrecen créditos con condiciones especiales para compra de equipo especial o remodelación de infraestructura.

En BAC Credomatic Costa Rica es importante ser parte de esta iniciativa que promueve la igualdad y la cual favorece al desarrollo de sociedades más justas; que han realizado muchos esfuerzos, pero aún falta camino, hacer más sucursales accesibles en productos y servicios, contrataciones de personas con discapacidad y más sensibilizaciones a nuestros colaboradores.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1 FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de la investigación es teórica, González (2018) afirma que la investigación teórica:

Es la investigación que parte de un conocimiento existente, pero considera que el mismo está incompleto, no está demostrado o tiene prejuicios. En cuyo caso, el fin es producir más y mejor conocimiento a efecto de poder contribuir a depurar, ampliar y fundamentar el existente. (p.24)

Es por esto que la investigación por realizar es teórica, ya que la finalidad de la misma es realizar un aporte a lo que ya se conoce acerca de la aplicación del Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica y la manera en que influye en la vida de las personas con discapacidad.

3.1.1 Alcance temporal

El alcance de esta investigación es transversal “La transversal señala (Barrantes, 2013, citado por González, L. Guía trabajos finales de graduación resinas y tesis en ciencias sociales.) Estudia aspectos del desarrollo de los sujetos y de los temas en un momento dado. Es decir, acortar el tiempo, en sentido metafórico, para investigar un tema específico y a profundidad en un momento específico.”

El enfoque de esta investigación es transversal debido a que principalmente se analiza de manera específica y con profundidad, el Plan Nacional de Inserción Laboral, más que analizar el comportamiento del mismo a lo largo del tiempo.

3.1.2 Diseño

El diseño de la investigación es descriptivo, Bernal (2010) explica: “una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto.” (p.113).

La investigación es descriptiva, ya que se analiza el Plan Nacional de Inserción Laboral y la influencia que este ejerce sobre la población con discapacidad.

3.1.3 Marco de la investigación

El marco de la investigación es micro, González (2018) define: “se refiere a una parte, un elemento, un subtema o un micro-espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación.” (p.26). En este caso, la investigación se enfoca en el análisis preciso del Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica.

Es recomendable precisar y delimitar lo mejor posible el tema de investigación, esto para obtener mejores resultados. González (2018), explica: “a mayor amplitud menor profundidad, mientras que a menor amplitud mayor profundidad.” (p.27). Debido a esto la investigación se hace en un micro espacio, para darle la mayor profundidad posible.

3.1.4 Naturaleza de la investigación

La naturaleza de la investigación es cualitativa.

González (2018) afirma:

En la investigación cualitativa lo que se recaba y analiza son opiniones, conductas, puntos de vista, actitudes, valoraciones y juicio de valor, entre otras cuestiones, sobre el tema investigado. En este sentido, el investigador recolecta sensaciones y conductas de actores, sujetos o personas investigadas, las cuales se describen e interpretan, sin mediciones, a fin de poder identificar algunos patrones de conducta o interpretación, a saber: ¿Cómo piensa un grupo sobre la educación?, ¿Cómo se desenvuelven los clientes en un negocio de comida rápida? ¿Cuáles conductas y actitudes tienen los niños en el aula? ¿Qué ha dicho un magistrado sobre el agua como derecho humano: sus tesis, interpretaciones y argumentos? (p.28)

En la investigación se busca saber realizar un análisis al Plan Nacional de Inserción Laboral, en el cual se desarrolla la normativa y las políticas que velan por los derechos de las personas discapacitadas, así como los principales cuellos de botella y las respectivas acciones para resolverlas, por lo que el enfoque cualitativo es el mejor para esta investigación.

3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Fuentes primera mano

González (2018) afirma fuentes de primera mano como: “Todos los documentos como tesis de las Universidades que se encuentran en línea y trabajos de investigación de organizaciones reconocidas.” (p.35).

Autor o autores	Universidad u organización	País	año
Augusto Castillo Pérez Martha Pérez Mejía	Universidad Nacional del Santa	Perú	2017
Miriam Amparo Bravo	Escuela Superior Politécnica del Litoral	Ecuador	2017
Evelyn Calderón Limache	Universidad Católica de Santa María	Perú	2017
Maureen Porras Méndez	Instituto Tecnológico de Costa Rica	Costa Rica	2017
José Pablo Grijalba Segura	Universidad Hispanoamericana	Costa Rica	2014

3.2.2 Fuentes segunda mano

González (2018) define: “Libros utilizados durante la investigación, tanto como fuentes de consulta como bibliográficos. En este apartado, se pueden incluir documentos tomados de sitios Web siempre y cuando cuenten con su autor, título y año de publicación.” (p.35)

- Roberto Hernández Sampieri. Metodología de la investigación. 2014.
- Cesar A. Bernal. Metodología de la investigación. 2010.
- Luis González Vallejo. Manual: Normas A.P.A. Citas y referencias bibliográficas. 2018.
- Luis González Vallejo. Guía trabajos finales de graduación resinas y tesis en ciencias sociales. 2018.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. 2012.

3.2.3 Fuentes tercera mano

González (2018) afirma: “Artículos científicos de revistas reconocidas e indexadas, artículos de expertos. Se establece el nombre del artículo, nombre de la revista y el número como el año. Libros y documentos relacionados con los temas que se desarrollan.” (p.35)

- Velasco, L. La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. 2018.
- Franco, C. Sociedad inclusiva; pensando en la inclusión de personas con discapacidad en la formación y en la vida. 2017.
- Velasco, L. El proceso de inclusión de las personas con discapacidad desde el plan nacional de desarrollo 2013-2018, su implementación en el caso de Jalisco, México. 2017.
- Madrigal, A. El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: un reto para la educación especial en Costa Rica. 2015.
- Asamblea Legislativa. Ley 7600: Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica. 1996.
- Asamblea Legislativa. Ley 8661: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. 2008.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, este recurso suministra a la investigación información acerca del fenómeno estudiado y así se extraen datos importantes para el análisis de los resultados.

3.3.1 Encuesta

Bernal (2010) afirma: “La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.” (p.194)

3.3.2 Entrevista

Bernal (2010) explica:

Técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se ciñe a un cuestionario, la entrevista, si bien puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta. Durante la misma, puede profundizarse la información de interés para el estudio. (p.194)

3.3.3 Observación directa

Bernal (2010) define:

Cada día cobra mayor credibilidad y su uso tiende a generalizarse, debido a que permite obtener información directa y confiable, siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado, para lo cual hoy están utilizándose medios audiovisuales

muy completos, especialmente en estudios del comportamiento de las personas en sus sitios de trabajo. (p.194)

3.3.4 Análisis de documentos

Bernal (2010) afirma: “Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio.” (p.194)

Esta es la técnica o instrumento utilizada para la recolección de información en esta investigación.

3.3.5 Internet

Bernal (2010) explica: “No existe duda sobre las posibilidades que hoy ofrece Internet como una técnica de obtener información; es más, se ha convertido en uno de los principales medios para recabar información.” (p.194)

Esta técnica o instrumento también es utilizada para la recolección de información en esta investigación.

3.4 DEFINICIÓN CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES

- Definición conceptual

González (2018) explica la definición conceptual como: “Se refiere a la claridad teórica de la variable y se extrae del marco teórico, se indica cual definición se utiliza en esta investigación.” (p.39).

- Definición operacional

González (2018) también explica la definición operativa como: “traducir en indicadores que permitan la observación directa de la variable; es decir, la observación empírica donde la medición se realiza en aspectos concretos.” (p.40).

- Definición instrumental

González (2018) define: “se especifican las técnicas e instrumentos por utilizar para la recolección de la información; según las variables abordadas y los resultados esperados, se indican las preguntas que miden los indicadores de las variables.” (p.40).

3.4.1 Cuadro Operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Instrumental
Describir el marco normativo-institucional y políticas vigentes presentes en el plan nacional de inserción laboral.	Plan nacional de inserción laboral	Una alianza de trabajo Inter agencial entre el PNUD, OIT y el MTSS que busca la igualdad de derechos.	Normas y políticas vigentes.	Análisis de documentos
Explicar las principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad presentes en el Plan Nacional de Inserción Laboral.	Plan Nacional de Inserción Laboral	Una alianza de trabajo Inter agencial entre el PNUD, OIT y el MTSS que busca la igualdad de derechos.	Empleadores inclusivos Emprendimiento Formación de personas con discapacidad	Análisis de documentos
Investigar los beneficios de las empresas e instituciones al contar con un programa de inserción laboral.	Plan Nacional de Inserción Laboral	Una alianza de trabajo Inter agencial entre el PNUD, OIT y el MTSS que busca la igualdad de derechos.	Formación Expansión de demanda laboral Intermediación Emprendimiento Gobernanza	Análisis de documentos
Determinar la influencia del Plan de Inserción Laboral en la población con discapacidad.	Plan Nacional de Inserción Laboral	Una alianza de trabajo Inter agencial entre el PNUD, OIT y el MTSS que busca la igualdad de derechos	Formación Expansión de demanda laboral Intermediación Emprendimiento Gobernanza	Análisis de documentos

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Este capítulo identifica la realidad de las personas con discapacidad y los esfuerzos del gobierno para cumplir con la ley 7600 y todo el camino que falta para tener equidad para todas las personas con discapacidad teniendo en cuenta que aproximadamente un 10,5% de la población costarricense posee algún tipo de discapacidad, y el 64 % de este porcentaje son personas de entre 15 y 35 años ubicados en la región central.

Objetivo #1

Describir el marco normativo-institucional y políticas vigentes presentes en el Plan Nacional de Inserción Laboral.

Conclusión	Recomendación
<p>-Costa Rica cuenta con un marco normativo que procura el respeto y potenciación de los derechos de las personas con discapacidad, su acceso a la educación, a la salud, el trabajo, los espacios físicos, la información y comunicación, la participación social y política, y a poseer una calidad de vida digna, libre de discriminación y violencia.</p> <p>-Lo anterior procurado mediante las leyes: Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad, Ley 8861 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 5347 sobre la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial</p>	<p>-Llevar a cabo un plan de difusión con el propósito de dar a conocer estas leyes y planes y con esto aumentar el número de empresas que hoy en día abren sus puertas a las personas con discapacidad.</p> <p>-Los planes y normas para llevar a cabo la ejecución de estas leyes son las siguientes: Plan Nacional de Desarrollo (PND), Política Nacional de Discapacidad (PONADIS), Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para personas con discapacidad, Política Nacional de Empleo, Política pública de fomento a la PYME y al emprendimiento, Política Nacional sobre Cooperativismo.</p>

Objetivo #2

Explicar las principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad presentes en el Plan Nacional de Inserción Laboral.

Conclusión	Recomendación
<p>-Existen cuatro ejes importantes para lograr aumentar la tasa de empleabilidad de las personas con habilidades especiales, estos cuatro ejes son: educación, programas de intermediación, red de empleadores inclusivos y emprendimiento.</p> <p>- Costa Rica cuenta con importantes avances en los últimos años en materia de inclusión laboral, parte de ello son las entidades de intermediación y orientación, los programas de educación y adaptación en apoyo de MTSS, PNUDONU, la motivación al emprendedurismo y Financiamiento de PYMES y Micro Pymes.</p> <p>- Pese a los esfuerzos notables, falta promoción nacional y continua de los beneficios de la contratación inclusiva lo cual hace que el costarricense de características “memoria de corto plazo” aplauda, pero olvide.</p>	<p>-Difundir a nivel nacional y principalmente continuo, las ventajas de la inclusión laboral, indispensable para hacer más efectivos todos los programas existentes.</p> <p>- Establecer en el mercado empresarial y académico, la promoción, especialmente de los profesionales que lideraran las organizaciones en apertura de la inclusión, especialmente basados en cuatro recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las barreras de actitud. • Establecer procesos de selección inclusivos. • Definir detalladamente las funciones en cada puesto. • Formar y capacitar al resto del personal.

Objetivo #3

Investigar los beneficios de las empresas e instituciones al contar con un programa de inserción laboral.

Conclusión	Recomendación
<p>-Al contratar personas con discapacidad, las empresas se ven beneficiadas no solo en el ámbito del clima organizacional sino, también existen leyes que favorecen e incentivan a las empresas a contratar a estas personas.</p> <p>-La ley 7092, Ley del impuesto sobre la renta, es un ejemplo de ello, por tanto, no se puede seguir negando el impacto positivo que trae a la organización el contratar personas con discapacidad, siempre y cuando se realice desde un cambio cultural profundo, con el compromiso de toda la organización por crear una cultura inclusiva, tolerante e igualitaria para todos.</p>	<p>-Realizar un sistema de selección de personal, en el que los puestos de trabajo se adapten y cuenten con todas las medidas necesarias para que los empleados con discapacidad puedan laborar de una manera efectiva en un buen ambiente laboral.</p> <p>-Promover la Ley 7092, Ley del impuesto sobre la renta. Incentivo a favor de la contratación de personas con discapacidad. Esta ley es indispensable para que más empresas contraten personas con discapacidad.</p>

Objetivo #4

Determinar la influencia del Plan de Inserción Laboral en la población con discapacidad.

Conclusión	Recomendación
<p>-La influencia que tiene el Plan Nacional de Inserción Laboral sobre las personas con discapacidad es muy grande. Cada vez más empresas privadas se unen a esta iniciativa, ofreciendo empleos a este sector de la población que tiene un alto porcentaje de desempleo.</p> <p>-Se concluye que el país ha realizado grandes avances en este ámbito y es necesario que tanto el gobierno como empresas privadas, se unan a esta iniciativa, con programas de inclusión como el realizado por Taco Bell Costa Rica y el BAC Credomatic, así como reforzando los programas de formación para las personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una red de empleo para promover buenas prácticas entre los colaboradores logrando fomentar una cultura emprendedora y oportunidades entre ellos. - Crear un plan de concientización para los colaboradores de las organizaciones, enfocado a desarrollar una habilidad blanda tan esencial, como lo es la tolerancia. - Es importante que no sólo quede el plan en el papel, sino ponerlo en práctica. Toda organización debe mantenerse actualizada en este tema y que el nuevo colaborador de Talento Humano incentive a las organizaciones a optar en una contratación de una persona con discapacidad. -Además, seguir brindando reconocimientos a las organizaciones que pongan en práctica este plan, para que los demás lo implementen..

BIBLIOGRAFÍA

Amparo, M. (2017). *PROYECTO DE INVERSIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES DIGESTIVAS EN LA CIUDAD DE PIÑAS - PROVINCIA DE EL ORO*. TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL. GUAYAQUIL, ECUADOR.

Asamblea Legislativa (1996). *Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Editorial Imprenta Nacional.

Asamblea Legislativa (2008). *Ley 8661: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo*. San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta LIL.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092, Aprobación del impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. San José.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3rd ed. Pearson Educación de Colombia Ltda

Calderon, E. (2017). *LA GERENCIA EFECTIVA Y SU RELACION CON EL ÉXITO Y SOSTENIBILIDAD ECONOMICA DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR DE SERVICIOS EN AREQUIPA*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Peru.

Castillo Pérez, A., & Pérez Mejía, M. (2017). *Desarrollo de una aplicación Web Móvil para optimizar las consultas de infracciones de tránsito en la gerencia de transporte y tránsito de la Municipalidad Provincial del Santa*.

Franco, C. (2017). *SOCIEDAD INCLUSIVA: PENSANDO EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA VIDA*. Obtenido de senac:
<http://www.legado.senac.br/BTS/302/boltec302a.htm>

González, L. (2018) *Guía trabajos finales de graduación resinas y tesis en ciencias sociales*. 1-18 ed. San José: Universidad Hispanoamericana.

González, L.; Guerra Vargas, G. y Jara Ocampo, A.; (2018) *Manual: Normas A.P.A. Citas y referencias bibliográficas*. 1-18 ed. San José: Universidad Hispanoamericana.

Grijalba, J. (2014). *Comportamiento de las tasas de interés y su impacto en la rentabilidad del fondo de Capitalización Laboral administrado por la Operadora de pensiones complementarias del Banco Popular del 2008 al 2013*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Hispanoamericana. San José, Costa Rica.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. and Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6th ed. México, D.F.: McGraw-Hill Educación.

Madrigal, A. (2015). *El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica*. Revista Electrónica Educare, (2), 197.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2012) *Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cermi.

Porras, M. (2017). *DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INVENTARIOS BASADO EN UNA TÉCNICA DE PREDICCIÓN DE VENTAS*. (Tesis inédita de Licenciatura). Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23ed. Madrid, España: Real Academia Española

Rueda, C. A., Jiménez, K. P., & Sánchez, Y. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-minister*, (27).

Velasco, L. (2017). *EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018. SU IMPLEMENTACIÓN EN EL CASO DE JALISCO, MÉXICO.* Universidad ITESO, México.

Velasco, L. 2017. *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. [N.p.]: ITESO, 2017. *eBook Index*, EBSCOhost (accessed February 2, 2018).

ANEXOS



