Arias, A. Herrera, K. EL DESARROLLO Y LA PUESTA EN PRÁCTICA DE UN PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD, EN CONJUNTO CON LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA Y LA MUNICIPALIDAD DE BELÉN EN HEREDIA. (Tesis realizada bajo la dirección de M.Sc. Bárbara Holst Quirós, División de Educación Básica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, junio, 2015).

La presente investigación tuvo como finalidad, facilitar la inserción laboral de personas adultas con diversas discapacidades por parte de las personas funcionarias de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y del Programa Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén. El trabajo realizado se desarrolló desde la modalidad de Tesis y bajo un enfoque cualitativo, específicamente del tipo de estudio de investigación-acción. Como parte de la bibliografía consultada para la realización de este trabajo se incluye información sobre discapacidad, evolución del concepto a través de la historia, empleo y legislación laboral para las personas con discapacidad en Costa Rica y se hace una aproximación detallada sobre el Método Estrella y el Método Estrella-CR. La metodología utilizada se aplicó en cuatro etapas. La primera de estas se concentró en la definición de contrapartes y búsqueda de información. En una segunda etapa se dio el abordaje de campo. Para la tercera etapa se realizaron entrevistas para las personas participantes de la investigación y por último, en la cuarta etapa se procedió con la actualización y formación de los funcionarios de ambas oficinas municipales con las que se desarrolló el Proyecto de Inserción Laboral. Para dicha metodología se hizo uso de la observación directa, entrevistas y cuestionarios. Los principales resultados del presente trabajo radican no sólo en la colocación de tres jóvenes con discapacidad en puestos de empleo, sino en la capacitación de los funcionarios municipales para proceder con actividades de inserción laboral de esta población desde el contexto como oficinas mediadoras de empleo, empezando con la valoración de los participantes, el contacto con la empresa y el acompañamiento. Como parte de las conclusiones más relevantes se destaca la necesidad de una metodología de inserción laboral adoptada para el contexto municipal que fue suplida mediante la entrega de un manual para dicha función. Además, dentro de las recomendaciones más relevantes se destaca la de desarrollar, en todas las oficinas municipales del contexto nacional, metodologías de inserción laboral de personas con discapacidad.

El desarrollo y la puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia

Tesis presentada en la

División de Educación Básica

Centro de Investigación y Docencia en Educación

Universidad Nacional

Para optar por el grado de

Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración

Ana Catalina Arias Rodríguez

Katherine María Herrera Vega

Junio, 2015

El desarrollo y la puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia

Ana Catalina Arias Rodríguez

Katherine María Herrera Vega

APROBADO POR

Tutora _____

M.Sc. Bárbara Holst Quirós

Lectora _____

M.A. Roxana Rodríguez Araya

Lectora _____

Licda. Cynthia Araya Zúñiga

Representante del Decanato _____

M.Ed. Sandra Ovares Barquero

Representante de la División de Educación Básica _____

Licda. Magaly Madrigal Lizano

Dedicatoria

Este trabajo al igual que todo lo que hago, está dedicado primeramente a Dios y a la Virgen, por ser mi guía y poner su mano en cada una de mis acciones, por permitirme alcanzar el éxito y aprender de cada situación.

A mi mamá, la luz de mi vida, mi mayor ejemplo, mi fuerza, el motor que me impulsa a seguir adelante. Gracias mamita por motivarme, por estar siempre a mi lado y por apoyarme en todo, esta tesis, al igual que cada uno de mis logros, es suya.

A mi mami Lili, porque nunca ha sido mi tía, sino, realmente ¡mi segunda mamá! Gracias mami por animarme siempre y por estar a mi lado.

A mi mejor amiga y compañera de tesis, porque no hay ninguna otra persona con la que podría haber culminado este trabajo con éxito. Gracias Catica por tenerme paciencia y por haber emprendido este viaje conmigo ¡Lo logramos!

A mi familia, por todo su apoyo y a todos aquellos que durante el camino han marcado mi vida y me han hecho crecer personal y profesionalmente.

Este producto final de mi tesis, es también de ustedes.

Katherine.

A Dios Padre dedico todos mis triunfos: por poner en mi la tenacidad y consistencia que se necesita para concluir con éxito una de las etapas más importantes de mi vida.

A mis padres, que son ejemplos de lucha y perseverancia y me han motivado e inculcado los deseos para superarme y crecer en la vida. Gracias, porque junto a Mariana, hemos aprendido el verdadero significado del amor y la unión.

A José, porque su reto ante este proyecto me ayudó a comprender la importancia que alberga. Gracias por el apoyo en los momentos en que más los necesité.

A Kathy, porque vencimos todos los pronósticos y predicciones y ahora somos más amigas y compañeras. No me imagino viviendo esta aventura con otra persona. ¡Al fin lo logramos!

Y en fin, dedico este producto final a todas las personas que desinteresadamente me ayudaron a seguir, me motivaron a trabajar y me aconsejaron.

Catalina.

Agradecimiento

Primero que nada, agradecemos a Dios por permitirnos emprender este camino y ahora darnos la bendición de culminar con éxito este proceso.

Gracias a nuestros padres, por estar con nosotras y apoyarnos durante todo el proceso.

Agradecemos a los participantes de esta tesis, especialmente a los funcionarios de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y a los de Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén en Heredia. A todos ellos, gracias por toda la disponibilidad, apertura y colaboración brindada durante todo este tiempo.

Gracias a nuestra tutora Bárbara Holst, por su guía y acompañamiento durante todo este camino, también por contagiarnos de su pasión por el trabajo en el área de Inserción laboral. También agradecemos a nuestras lectoras, por su valioso aporte en nuestro TFG y por ende en nuestro proceso de aprendizaje.

Gracias a cada uno de los profesores que formaron parte de nuestro aprendizaje durante todos estos años.

Por último, gracias a todos los que de una u otra forma, son parte de este largo camino y de este gran producto que nos enorgullece.

Catalina y Katherine

Tabla de contenidos

NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO **X**

CAPÍTULO I **1**

INTRODUCCIÓN **1**

TEMA 1
PROBLEMA 1
JUSTIFICACIÓN 1
ANTECEDENTES 5
OBJETIVOS 11
OBJETIVO GENERAL 11
Objetivos Específicos *11*

CAPÍTULO II **12**

MARCO TEÓRICO **12**

DISCAPACIDAD 12
Calidad de vida y discapacidad. *15*
EMPLEO, TRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL 17
PROGRAMA EMPLÉATE 20
ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO EN COSTA RICA 21
RESPONSABILIDAD SOCIAL 26
MÉTODO ESTRELLA 30
HABILIDADES BLANDAS 33
OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN DE HABILIDADES: III Y IV CICLO DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA Y CAIPAD 34

MARCO METODOLÓGICO **36**

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN 36
TIPO DE INVESTIGACIÓN 38
PARTICIPANTES 39
MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA 40
MUNICIPALIDAD DE BELÉN 41
ESTRATEGIAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 42
I Etapa: Definición de contrapartes y búsqueda de información *42*
II Etapa: Abordaje de campo *42*
III Etapa: Adaptación del Método Estrella-CR *43*
IV Etapa: Aplicación de entrevistas *43*
V Etapa: Actualización y Formación *43*
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 43
Revisión Bibliográfica *43*
Observación *44*
Entrevista *44*
Cuestionario *46*
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS 47
CONSIDERACIONES ÉTICAS 47

CAPÍTULO IV **49**

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS **49**

I Etapa: Definición de contrapartes y búsqueda de información *49*
II Etapa: Abordaje de campo *49*
III Etapa: Adaptaciones al Método Estrella-CR *49*
IV Etapa: Aplicación de entrevistas *49*
V Etapa: Actualización y Formación *49*

ANÁLISIS **69**

"EL ABANDONO DE LAS MUNICIPALIDADES EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD" 69
"VALORACIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD" 70
"¿APLICA EL MÉTODO ESTRELLA EN EL CONTEXTO MUNICIPAL? 71
"LA EMPRESA PRIVADA Y SU APERTURA PARA LA INCLUSIÓN DE PCD" 72
"SOBREPROTECCIÓN FAMILIAR" 73
"LA FALTA DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y HABILIDADES PARA EL EMPLEO DE LA PCD" 73

CAPÍTULO V **75**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **75**

EL ABANDONO DE LAS MUNICIPALIDADES EN TEMA DE DISCAPACIDAD 75
VALORACIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD 76
¿APLICA EL MÉTODO ESTRELLA EN EL CONTEXTO MUNICIPAL? 77
LA EMPRESA PRIVADA Y SU APERTURA PARA LA INCLUSIÓN DE PCD 78
SOBREPROTECCIÓN FAMILIAR 80
LA FALTA DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y HABILIDADES PARA EL EMPLEO DE LA PCD 81

REFERENCIAS **83**

APÉNDICES **89**

Lista de abreviaciones y símbolos

CAIPAD	Centro de Atención Integral para Personas adultas con Discapacidad
CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación
EPL	Emprendimiento y Promoción Laboral.
LESCO	Lenguaje de Señas Costarricense
MEP	Ministerio de Educación Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
PcD	Persona con Discapacidad
PONADIS	Política Nacional en Discapacidad
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
UNA	Universidad Nacional

No discriminación por género

En esta investigación, la redacción a utilizar se hará por medio de vocablos masculinos, no pretende generar discriminación de género. Únicamente es con el objetivo de agilizar la lectura.

Capítulo I

Introducción

El presente capítulo está constituido por elementos base que dan origen a este trabajo de investigación y son ampliados en el apartado de Justificación, en el cual se desarrolla la relevancia de la temática a investigar tanto para la Universidad Nacional específicamente en la carrera de Educación Especial como para los participantes y las investigadoras desde el ámbito personal y profesional. Así mismo, se incorpora una serie de antecedentes o recopilación de investigaciones realizadas y que se encuentran relacionadas con el presente estudio. Posteriormente se define el tema y el problema de investigación; en última instancia se detallan los objetivos propuestos que se desarrollaron durante el proceso de investigación.

Tema

El desarrollo y la puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia.

Problema

El problema del presente TFG responde a la pregunta ¿Por qué se quiere facilitarla inserción laboral de personas adultas con discapacidad a los funcionarios de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y del Programa Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén?

Justificación

A continuación se citan algunos datos importantes en Costa Rica en el tema de discapacidad para justificar el origen de la presente investigación.

En cuanto al contexto costarricense, cabe citar que a través de los años la población con alguna discapacidad ha ido creciendo; actualmente, de acuerdo a los datos aportados por el X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda del año 2011, hay un aproximado de cuatrocientos cincuenta y dos mil ochocientos cincuenta y nueve (452 859) personas con algún tipo de condición de discapacidad, cantidad que corresponde al 10,5% de la población total del país. Entre ellas, ochenta y un mil cuatrocientos noventa y tres (81.493) personas corresponden a edades que oscilan entre los 15 y 35 años de edad, mismas que son consideradas edades productivas para el desempeño en un puesto de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con la estadística presentada por el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (MTSS, 2012), la provincia de Alajuela en comparación con el resto del país se ubica en una segunda posición en cuanto a la cantidad de sus habitantes con discapacidad, correspondiente al 5.5% de la cantidad total entre las edades mencionadas, en tanto que la provincia de Heredia ocupa la quinta posición con el 3.3%. Es importante hacer notar que en el ámbito laboral la mayor parte de esta población, específicamente el 58% no cuenta con un empleo. Según el Plan, 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).

Estos datos reflejan que aún con el movimiento existente a nivel nacional para promover la inclusión social de la población con discapacidad, existe la necesidad de aplicar acciones específicas para promover el empleo dirigido a esta población. Además, el cumplimiento de los derechos no es igualitario para toda la ciudadanía; en la mayoría de ocasiones se prefiere contratar a personas sin discapacidad en lugar de aquellos con alguna limitación.

El Plan Nacional define también que entre las personas con condición de discapacidad que actualmente buscan empleo se encuentra el 21% del total de esta población; de ellos el 7% posee alguna deficiencia en el área cognitiva, el 7% corresponde a personas con discapacidad física, y un 2 %, respectivamente corresponde a personas con deficiencia visual o alguna dificultad al hablar u oír.

Con lo anteriormente expuesto, los funcionarios de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Alajuela se dieron a la tarea de implementar un proyecto de empleabilidad. Este proyecto tiene como objetivo principal ejecutar un servicio de intermediación de empleo, orientación laboral y vinculación con oportunidades educativas para impulsar la empleabilidad de todas las personas subempleadas y desempleadas del cantón. Con el fin de lograr lo anterior desarrollaron, dentro de esta oficina, la formulación de planes de trabajo y estrategias que les permita ser mediadores entre empleador – empleado y de esta manera brindarles a ambas partes, información de su interés en la contratación laboral. Como parte de este proceso, los funcionarios de esta oficina resaltan la importancia de hacer de esta instancia un lugar accesible para todas las personas, en otras palabras, un lugar donde se brinden beneficios e información sin exclusión alguna. Por eso, dentro del proyecto, se incluye la inserción laboral de personas adultas con discapacidad, ya que, según los funcionarios de la oficina las personas con discapacidad forman parte de la sociedad, y deben desempeñarse como ciudadanos activos.

En esta misma línea, la Municipalidad de Belén con su programa de Emprendimiento y Promoción Laboral (EPL) pretende ampliar las oportunidades de empleo para los ciudadanos con discapacidad del cantón mediante un servicio de intermediación, capacitación y apoyo tanto para personas sin trabajo como a los mismos empleadores.

Cabe resaltar, que la inserción laboral de personas con discapacidad ha representado un gran reto para los funcionarios de las instancias mencionadas, quienes con su deseo de apoyar y servir al cantón, se han dado a la tarea de buscar capacitación en este tema. Por tal motivo, establecieron contacto con el proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional (UNA) con la finalidad de conocer y aprender sobre los distintos métodos, los procedimientos y los instrumentos que puedan incorporar para facilitar y optimizar la tarea propuesta por ellos mismos. Este proyecto tiene como objetivo principal desarrollar durante los años 2012 y 2013, acciones de docencia, extensión e investigación con instituciones públicas, gobiernos locales, empresas privadas, profesores, estudiantes universitarios y cualquier otra entidad que así lo solicite, para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad. Por tanto, ha capacitado a funcionarios de la Oficina de Empleabilidad de Alajuela y del Programa Emprendimiento y Promoción Laboral de Belén en varios temas, entre otros, el uso de instrumentos guía para la valoración, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad, adaptado del original Método Estrella de España. Sin embargo, los instrumentos se han visualizado complejos por parte de los funcionarios de las municipalidades, quienes resaltan que los mismos contienen lenguaje propiamente pedagógico, y dificulta la comprensión de ciertos conceptos pues estos atañen directamente a esta disciplina. Además, el método descrito, con todas sus partes, propone la valoración de habilidades y destrezas de las personas desde los ámbitos cognitivos, afectivos y operativos, algo que se hace difícil para los empleados de las oficinas municipales, por no tener conocimientos pedagógicos necesarios para valorar dichos aspectos.

A partir de lo expuesto, se resalta la importancia de brindar a los funcionarios de ambas oficinas y participantes implicados, diversas estrategias útiles para la valoración de las diferentes habilidades y características de las personas con discapacidad que buscan empleo; para esto el proyecto UNA Oportunidad de Empleo propuso que estudiantes avanzadas de la carrera de Educación Especial realizaran una investigación, mediante su Trabajo Final de Graduación que identifique los apoyos que requieren los funcionarios de ambas Municipalidades. La investigación mencionada buscará entre otras identificar cual sería el

proceso oportuno y adecuado de la inserción laboral de las personas con discapacidad que soliciten empleo en las oficinas municipales correspondientes.

Ahora bien, la importancia del tema de investigación para la carrera de Educación Especial con Énfasis en Integración trasciende a la posibilidad de involucrarse en otro espacio diferente que no es específicamente el educativo y actualmente requiere ser atendido por las implicaciones sociales emergentes que tiene, por ejemplo, la necesidad de las personas adultas con discapacidad por desenvolverse en una posición de empleo. El mismo se aleja de los salones de clase y se centra en una visión de derechos humanos y de apoyo a entidades cuya labor se asocia a la población adulta con discapacidad. Al acercarse a realizar una investigación en un contexto novedoso que no se aborda con mucha frecuencia y está relacionado a las personas adultas con discapacidad, se hace evidente que este campo de acción puede significar a futuro un espacio de trabajo para el docente de Educación Especial. Otra de las razones de importancia para la carrera de Educación Especial es que el tema de investigación aborda el trabajo con la población adulta que posee discapacidad, que no ha sido prioritaria dentro del plan de estudios de la Universidad Nacional.

Por lo tanto, la presente investigación, junto con otras que le anteceden, tiene una función pionera en cuanto al abordaje de lo comúnmente denominado, dentro de la Carrera de Educación Especial como "espacios emergentes", para referirse a aquellos espacios de trabajo que cobran vida actualmente y que no necesariamente están incluidos dentro del contexto educativo tradicional. Lo novedoso que propone la presente investigación es el trabajo en conjunto a realizar con las Municipalidades de Alajuela y Belén, siendo estas entidades públicas en busca de la coordinación con múltiples profesionales para la realización de los proyectos Capacitación y Empleabilidad y Emprendimiento y Promoción Laboral, respectivamente, en pro de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.

En resumen, la investigación resulta primordial para llevar a cabo el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, gestado desde ambas municipalidades y pretende brindar a estas entidades los medios y la información que requieren para llevar a cabo una tarea asignada generalmente a especialistas en el área de Educación Especial. Este conocimiento nuevo va a ser de gran ayuda, para los funcionarios de la Oficina de Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y el Programa Emprendimiento y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén, quienes durante todo el proceso podrán enriquecer su labor por medio de nuevos conocimientos en cuanto estrategias para la valoración de las habilidades y destrezas de las personas adultas con discapacidad que se apoyan en la oficina para la búsqueda de empleo. La investigación será importante también para la población

beneficiada con este trabajo de investigación, a saber, las personas con discapacidad del Cantón Central de la provincia de Alajuela y del Cantón de Belén en Heredia, quienes a raíz del proyecto inclusivo que realizan ambas oficinas tendrán la posibilidad de obtener un empleo que les posibilite su desarrollo integral como personas y miembros activos de la sociedad, así como las implicaciones positivas que esto conlleva, por ejemplo, la posibilidad de alcanzar autonomía, seguridad, mejorar el autoestima, crear y fortalecer nuevos vínculos afectivos, entre otros aspectos que influyen en satisfacción y crecimiento personal de cada ser humano.

Las comunidades del Cantón Central de la provincia de Alajuela y del cantón belemita también se verán beneficiadas con la realización de esta investigación. Una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad les permitirá a las comunidades moverse en caminos inclusivos, en donde se reconoce la importancia de todas las personas y el trabajo se visualiza como derecho inherente al ser humano. Este trabajo se produce para propiciar la igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de cualquier condición que puedan presentar y de si ésta pueda llegar a generarles una discapacidad.

El proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional también se verá beneficiado ya que la investigación complementará su labor de formación a las Oficinas de Empleo de ambas Municipalidades, al conducir a la práctica los conocimientos transmitidos por parte de quienes integran el proyecto de la Universidad.

Las investigadoras, de igual manera, tendrán beneficio con la realización de este trabajo, ya que el mismo es un producto de los conocimientos construidos a lo largo del curso de la carrera y podrán ser puestos en práctica con el proyecto. Al mismo tiempo, se verán favorecidas al realizar un trabajo multidisciplinario en el que será posible visualizar las ventajas para la población con discapacidad, así como el crecimiento personal y profesional para ellas mismas.

Por último, la presente investigación, basada en una metodología de investigación acción, tiene importancia para la Universidad Nacional por cuanto desarrolla actividades de extensión, que permite a los estudiantes aprender haciendo, reforzando en ellos el aprendizaje de conocimiento existentes en cuanto a la adaptación e implementación de diversas estrategias que facilitan la inclusión laboral de la población con discapacidad.

Antecedentes

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 (ONU, 1948) formaliza la lucha emprendida en pro de la dignificación de la condición de ser humano. Los actos inhumanos

que hasta el momento habían sido cometidos pretendían acabarse con esta declaración y sentar las bases para un mundo más igualitario en donde reinara la paz, la justicia y la igualdad. Sin embargo, la visión de ser humano justo, libre y con igualdad de condiciones no se aseguró con la aprobación de dicha declaración y por eso fue necesario promulgar otros pactos y convenciones que reforzaran el ideal humano que se planteaba y se necesitaba hasta el momento. En este contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) vinieron a reforzar lo no logrado con la declaración anterior; en ellos se establece y se trata de dejar aún más en claro el derecho al trabajo para toda persona, contando con todos los beneficios y las garantías que legitimasen las condiciones de dignidad.

En este mismo contexto, otros instrumentos vinieron a responder a los vacíos para la población con discapacidad: la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989) y la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1981). En 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba el documento "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad" (ONU, 1993). Estas normas representan un intento por promover la igualdad de oportunidades, sin embargo, por ser de carácter no obligatorio, no se garantiza su cumplimiento por los estados parte. Por último, en diciembre del año 2006 (ONU, 2006) se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención, en su Artículo 27 sobre trabajo y empleo, en el inciso 1 declara:

> Los Estados Partes 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 Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo. (p. 22)

De esta manera, y con lo anteriormente expuesto, se denota la correspondencia de dicha Convención con el presente trabajo de investigación, el que, camina en aras de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el propósito de ligarse a modelos sociales más inclusivos en donde se acepte la diversidad.

En Costa Rica, con la finalidad de fortalecer localmente las disposiciones promulgadas en dichos documentos y hacer valer los derechos de la población que hasta entonces había sido segregada, se aprueba, en 1996, la Ley 7600 De Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento (Asamblea Legislativa, 1996). Esta ley llega a establecer en

el país las bases legales para un sistema social basado en la integración y aceptación de la diversidad. Posterior a la Ley 7600, y siempre dentro del ámbito costarricense, se origina la Ley 8862: Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, en el año 2010 (Asamblea Legislativa, 2010). En el mismo se destaca que en las empresas del sector público al menos un 5% de los puestos de trabajo deben ser ocupados por personas con discapacidad.

Actualmente a raíz de la legislación que ha surgido para las personas con discapacidad y su inclusión laboral, se ha incrementado el interés y la necesidad de participación en la temática. Es por esto que en el contexto costarricense, dentro de los estudios que se han desarrollado y para efectos de esta investigación, se resaltan los siguientes: Ballestero y Vega (2011); Badilla, Solano y Vargas (2007); Chaverri (2011); Espinoza, Hernández, Solís, Solórzano y Vargas (2011); Calvo, Castillo, Jara y Navarro (2011).

El tema de inserción laboral ha sido abordado de diferentes maneras en todos los estudios previamente expuestos. A continuación se presentará un análisis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados a partir del abordaje del tema desde el marco teórico, el marco metodológico, los resultados importantes y la relación con el tema de investigación que se propone en el presente documento.

En relación con los estudios realizados en la Universidad de Costa Rica primeramente se destaca el de Ballestero y Vega (2011) titulado: "Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos", con el fin de optar por el grado de licenciatura en la carrera de Trabajo Social. Esta es una investigación descriptiva e interpretativa la cual utiliza estrategias de investigación cualitativa para recoger información. Dentro de este estudio se parte de un marco teórico en donde se plantean los puntos de discapacidad: concepciones, categorización, enfoques y paradigmas en la atención de esta población y trabajo como derecho del ser humano. Sin duda algunos de los resultados más importantes del estudio radican en que la incorporación laboral de las personas con discapacidad, "está mediatiza por experiencias que conjugan tanto factores protectores como factores de riesgo." (p. 175) Pero su hallazgo más sobresaliente guarda estrecha relación con la presente investigación es lo que las autoras denominan el "efecto resorte" el cual:

> Se genera como producto de una relación de dependencia entre el grupo familiar y la persona con discapacidad, pues inicialmente la familia brinda condiciones que favorecen su desarrollo personal y su autonomía; sin embargo, una vez que el individuo posee insumos para fortalecer su independencia, este proceso puede ser saboteado

> mediante actos de sobreprotección, subvaloración y desconfianza, que hacen que la relación de mutua dependencia se mantenga. (p.178)

Otro de los trabajos consultados en la Universidad de Costa Rica es el de Badilla, Solano y Vargas (2007) que lleva por nombre "Proyecto Didáctico de capacitación Microempresarial: otra alternativa laboral para las personas con discapacidad" y presentado por las autoras para optar por el grado de Licenciatura en Educación Especial en la Atención de las necesidades educativas especiales. Esta investigación es descriptiva y propone la participación activa en el tema de inserción laboral para las personas con discapacidad. Su marco teórico parte de la concepción de inserción laboral en Costa Rica y la microempresa como fuente generadora de empleo.

En contraste con la investigación de Ballestero y Vega (2011), Badilla et al. (2007) presentan en su maro teórico la temática de la evolución histórica de la educación para las personas con discapacidad en Costa Rica. Referente a este tema, llegan a una de sus más importantes conclusiones que tienen relación con la investigación presente y es que, existe una "necesidad latente de implementar en los programas educativos actuales en educación especial, nuevas estrategias de aprendizaje de autosuficiencia laboral para la persona con discapacidad intelectual" (p.72). Según las autoras, el personal docente y administrativo a cargo de la educación en Costa Rica (propiamente en el contexto de investigación) no cuenta con información o capacitación suficiente para dar respuesta a las necesidades laborales de los individuos que por sus condiciones lo requieran.

También se hizo la revisión del documento de Chaverri (2011) el cual recibe el nombre "Trabajo y discapacidad en Costa Rica: estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad" presentado para optar por el grado de Licenciatura en la carrera de Sociología, de la Universidad de Costa Rica. Esta investigación presenta una aproximación cualitativa y es un estudio de carácter exploratorio. Su marco teórico parte de los conceptos de discapacidad, sus paradigmas y exclusión social y trabajo. El autor señala como uno de sus resultados más importantes la relación de educación-oportunidades laborales para las personas con discapacidad, pero al mismo tiempo define que aunque el individuo con discapacidad posea un título universitario no lo hace acreedor de un puesto de trabajo debido a la cantidad de barreras físicas y actitudinales que forman parte del proceso de inserción laboral. Según el autor "las barreras de carácter actitudinal adquieren un rol protagónico en los procesos de exclusión social de las personas con discapacidad, pues refuerzan mitos y prejuicios en torno a esta población" (p. 147). Esta idea toma importancia para el presente estudio ya que el autor incluye este factor

como detonante, muchas veces, para la no inclusión laboral. Sería importante trabajar en la erradicación de este aspecto y la promoción de ambientes más inclusivos y sensibles.

Otro de los trabajos analizados es el que fue realizado por Espinoza, Hernández, Solís, Solórzano, y Vargas, en el año 2011 para optar por el grado de licenciatura en la carrera de Trabajo Social con la temática "El acceso al trabajo de personas con discapacidad, desde el enfoque de derechos humanos: un estudio exploratorio en la Región Central Occidental de Costa Rica". Este trabajo se basa en un enfoque cuantitativo con características del enfoque cualitativo y realiza un estudio de tipo descriptivo-exploratorio para recopilar la información necesaria y abordar en su marco teórico las temáticas de discapacidad, derechos humanos y trabajo social. De igual manera incorpora los factores socio laborales y socio culturales que influyen en la persona con discapacidad a la hora de su inserción laboral. Espinoza et all. mencionan como resultados importantes que "en cuanto al factor educativo, la población requiere de una mayor inclusión en el nivel educativo" (p. 284). De esta manera la persona con discapacidad puede tener una mayor posibilidad de ubicarse en un empleo estable. También destacan la ausencia o inestabilidad de las condiciones de trabajo que se requieren para la adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad en la región de estudio. La temática principal que exponen los autores se entrelaza con la presente investigación: ambas se basan en la inserción laboral. Sin embargo su estudio se centra en los factores que intervienen de manera positiva o negativa en la obtención de un empleo estable para las personas con discapacidad que asisten a los talleres protegidos de la región y el cumplimiento o no de los derechos humanos por parte de los funcionarios del taller o de las empresas donde podían laborar estos individuos. La presente investigación se enfocará en la valoración de las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad que llegan a los programas de empleo de las Municipalidades del cantón central de Alajuela y el Cantón de Belén de Heredia para la inserción a puestos de trabajo.

Como parte de los estudios realizados en la Universidad Nacional, las estudiantes de Educación Especial Calvo, Castillo y Jara realizaron en el año 2011 el trabajo "Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado", lo anterior para optar por el grado de Licenciatura en la carrera de Educación Especial con énfasis en Integración. Las autoras parten de un marco teórico que expone la evolución del término discapacidad por medio de los diferentes paradigmas que han surgido a través de la historia, además profundizan en el término de inclusión realizando una confrontación entre el mismo y la exclusión, ahondan en la temática del trabajo y la búsqueda de empleo para personas con discapacidad, de igual manera expone sobre la Educación

Especial y el programa de III ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional. En este caso, las autoras realizan su investigación basándose en un enfoque cualitativo y utilizando como tipo de estudio la investigación-acción. En cuanto a los resultados más importantes que se pueden extraer del trabajo realizado por Calvo, et al. (2011) se destaca que gran parte de la problemática que enfrentan las personas con discapacidad para obtener un empleo surge desde su preparación en centros educativos, esto porque los profesores de Educación Especial y los de áreas técnicas no tienen la misma concepción en cuanto a la discapacidad por lo que realizan su trabajo desde enfoques distintos; los docentes de las áreas técnicas se basan en las necesidades de los estudiantes y no les potencian en su formación para poder obtener un puesto de trabajo (p.118). De igual manera destacan en su labor la necesidad de "crear espacios de información y capacitación para los jefes y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad, para la eliminación de mitos, barreras actitudinales, y de vocabulario peyorativo." (p.122)

De acuerdo con los resultados y al trabajo realizado por las autoras ya mencionadas, se resalta su concordancia con la presente investigación, en la cual es necesario detectar los apoyos que requieren en este caso, los funcionarios de la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén para brindar la posibilidad de un empleo a las personas con discapacidad, proceso en el que entra en juego la disposición de diferentes empresas para llevar a cabo la inserción laboral.

El trabajo expuesto por Calvo, et al (2011) profundiza la temática de la inserción laboral de las personas con discapacidad, valorando todo el proceso que se debe llevar a cabo para dicho objetivo, lo cual aporta al presente trabajo información relevante en las temáticas de habilidades laborales de las personas y el empleo con apoyos. Sin embargo, la diferencia entre ambos estudios radica primordialmente en que el trabajo realizado en el año 2011 abarca el proceso de inserción laboral desde que la persona con discapacidad se encuentra próxima a concluir su proceso de educación formal en el Ciclo Diversificado Vocacional.

De los estudios que se han realizado en el ámbito internacional relacionados con la temática de inserción laboral se destaca primeramente el Programa de Acción Comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos aprobada en el año 1974 en el continente Europeo (Unión Europea, 1974). Este documento a pesar de ser tan antiguo es relevante en la historia por consagrarse como el primer programa dirigido a las personas con discapacidad. Entre uno de sus objetivos, dicho programa de acción declara que la finalidad de las iniciativas comunitarias es apoyar a las personas con discapacidad a ser integradas en la sociedad. (párr. 21) Fundamento que desde entonces propicia la integración social de la persona con discapacidad, reconociendo en ellos los derechos de todo ser humano.

De igual manera, en España, debido a una situación que impedía a las personas con discapacidad la oportunidad de laborar al mismo tiempo que recibían su pensión del régimen no contributivo, se crea en el año 2005 una ley que propicia la integración de individuos con esta condición en el ámbito laboral, la misma con el nombre "Ley 8/2005: Ley para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad" la cual dispone que esta población pueda trabajar sin perder su pensión siempre que exista una concordancia entre el monto recibido de la pensión y de la acción laboral que realice (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, 2005).

Objetivos

Objetivo General

Facilitar la inserción laboral de personas adultas con discapacidad por parte de los funcionarios de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y del Programa Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén.

Objetivos Específicos

1. Plantear estrategias que potencien la valoración, de habilidades y aptitudes para la inserción laboral de personas adultas con discapacidad a diferentes puestos de trabajo.
2. Aplicar estrategias que potencien la valoración e inserción laboral de personas adultas con discapacidad a diferentes puestos de trabajo.
3. Brindar apoyo y seguimiento en el empleo a las personas involucradas en el proceso de inserción laboral.
4. Brindar formación a los funcionarios de ambas instituciones municipales, sobre la metodología a llevar a cabo en el proceso de inserción laboral de personas adultas con diversas discapacidades.

Capítulo II

Marco teórico

El presente capítulo incluye los referentes teóricos que sustentan la presente investigación. Es importante destacar que han sido subdivididos en núcleos temáticos: Discapacidad, Empleo, Legislación Laboral, Programa Empléate, Método Estrella, Habilidades Blandas, Programas Educativos del MEP.

Discapacidad

Las concepciones sobre las personas con discapacidad han evolucionado a lo largo de la historia de la humanidad, pasando por la lástima, el temor y lo diabólico, enfatizando en la necesidad de una cura y la rehabilitación hasta llegar a visualizarlos como personas con una condición particular (la discapacidad) pero con igualdad de derechos.

No se puede definir con exactitud en qué momento de la historia del ser humano se hace referencia por primera vez al término de discapacidad, sin embargo, una de las referencias más antiguas surge de la Sociedad Espartana alrededor de los siglos X y IX a.C., en donde, según Aguilar (2004) "las leyes permitían que los recién nacidos con signos de debilidad o algún tipo de malformación se lanzaran desde el monte Taigeto" (p.2). Desde este punto de vista el trato hacia las personas que presentaban algún tipo de discapacidad o bien 'contrastaban' con el estereotipo social esperado, no merecían vivir e incluso, "se les considera poseídas por el demonio y otros espíritus infernales; sometiéndolas a prácticas exorcistas y en algún caso a la hoguera". (Aguilar, 2004, p 2)

Desde el punto de vista anterior, el primer acercamiento a una definición de discapacidad se visualiza desde un paradigma tradicional o médico y, como Hahn, (1986, citado por Barton, 1996), explicita que este "impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas discapacitadas." (p. 24)

Durante la vivencia de esta población desde un paradigma médico, según como cita Palacios (2008) "la discapacidad implicaba una tragedia personal para las personas afectadas y un problema para el resto de la sociedad" (p. 106), pero al surgir el Cristianismo evoluciona, tal como cita Aguilar (2004) "hacia ciertos estilos de redención, de tal manera que a las personas con discapacidad se les permite "vivir", pero son asumidas como objetos de caridad,

pues son dolientes y pobres portadores de los males de la sociedad. A partir de este momento se les permite vivir pero únicamente podrían hacerlo aislados de la sociedad.

Después, en el Siglo XX surge el Paradigma Rehabilitador. Éste, tal como lo expone Aguilar (2004) "se caracteriza por admitir que el problema (la discapacidad) se localiza en el individuo, ya que es en su deficiencia (física, mental o sensorial) y en su "falta de destreza" donde se ubica básicamente el origen de sus dificultades. (p. 6) Desde este punto de vista la deficiencia, independientemente del tipo, necesita ser suplida para que la condición de discapacidad sea "superada". Este enfoque, con el objetivo de cumplir la superación de la discapacidad, agrupa especialistas en Medicina, Terapia Física, Terapia Ocupacional, Psicología, Educación Especial, entre otros, para así desarrollar un proceso "rehabilitador" y así poder solventar el "problema". Sin embargo, los altos estándares de lo que debe hacer una persona promedio o, como se les llama en este momento "normales", no permitían que la persona con discapacidad ya pueda visualizarse como parte de la sociedad.

El Paradigma Rehabilitador de la Discapacidad se centra en el déficit, en lo que no se posee. Gracias a éste abordaje, la atención, incluso educativa, se limitaba a la parcialización. También, como consecuencia de la concentración en aspectos deficitarios, casi que se abandona por completo lo social de cada individuo, lo que produce, una vez más, exclusión y aislamiento social.

Ahora bien, si se quisiera voltear la mirada hacia el futuro, el paradigma Social puede vislumbrarse como una respuesta muy prometedora. Éste nació alrededor de los años sesentas en los países occidentales, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra. Gracias a las luchas activistas en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se empieza a gestar una idea diferente, ya no amparada en la condición de discapacidad ligada a conceptos religiosos o meramente médicos (Palacios, 2008).

Este paradigma no toma en cuenta única y exclusivamente la deficiencia o el aspecto fisiológico de la persona con discapacidad. También se consideran otros factores que implican o pueden involucrar inaccesibilidad y producir exclusión. Así lo manifiestan Díaz, Eroles, Ferlperín, Ferreres, Lozano, y Molero (2002) quienes expresan que la "discapacidad no es un atributo de un individuo, sino la resultante de un conjunto complejo de condiciones entre las cuales se incluyen los obstáculos" (p.47), esto alude a la definición que se pretende abordar, donde las barreras son aportadas por la sociedad.

Además, surge y parte de dos supuestos fundamentales: el primero, que la discapacidad no debe asociarse ni a principios religiosos ni a científicos sino que debe vislumbrarse como un aspecto meramente social y, el segundo, que esta población puede hacer tantos aportes a la humanidad como la que no posee discapacidad. En otras palabras, aboga por que se reconozca la diversidad y la inclusión como formas de trato y de aseguramiento de los derechos humanos (Palacios, 2008).

A partir de lo anteriormente expuesto es que se puede afirmar que dentro del paradigma social la discapacidad se define como un factor holístico. De esta manera, para entender el concepto, se deben retomar ciertas definiciones que atañen al tema (Palacios, 2008). Uno de estos conceptos es el de deficiencia, que según la Unión de Personas con Discapacidad contra la Segregación, UPIAS (siglas en inglés), (citado por Palacios, 2008) "es la pérdida o limitación total de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo" (p. 123). El otro concepto es el de discapacidad la cual es considerada como:

> La desventaja o restricción de actividad causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ellos las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (p. 123)

Entonces, dentro de este marco la persona con discapacidad es considerada como cualquier otro ser humano capaz de llevar su vida por sí mismo, realizar las diferentes tareas que le permiten desarrollarse plenamente ya sea en el área personal, educación, empleo, hogar, así como en cualquiera de los ámbitos que conforman y complementan la personalidad y vida del sujeto para lo que se torna necesario tomar en cuenta las necesidades individuales y colectivas de modo que se brinden los apoyos oportunos. Además se consideran elementos tanto personales como sociales, que involucran las emociones, la autodeterminación y el rol dentro de la familia.

Otro de los conceptos de la discapacidad que se adapta a un paradigma social se encuentra en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006), la cual afirma:

> Que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que

> evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (párr. 6)

La ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, también establece en su artículo 1 un concepto reciente:

> Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p. 3)

Cabe resaltar que la presente investigación se rige por un paradigma social de la discapacidad ya que se busca la inclusión laboral y por ende social de esta población. Ahora bien, al retomar los conceptos brindados y hacer referencia al término de discapacidad, las investigadoras proponemos la siguiente definición: la discapacidad la conceptualizamos como un constructo social, una condición que resulta de la interacción del ser humano que tiene una limitación o deficiencia con su medio, el cual le presenta barreras que impiden que éste se desarrolle plenamente en un ambiente equitativo en cuanto a condiciones y oportunidades.

Calidad de vida y discapacidad.

El concepto de calidad de vida ha evolucionado a través de la historia. Este va de la mano con las innovaciones que se presentan en cuanto la dinámica de la población con discapacidad dentro de la sociedad, como seres de derechos y deberes. Si se toma en cuenta el concepto de discapacidad desde un enfoque social, es necesario aclarar que el desarrollo de todos y cada uno de los aspectos citados pretenden brindar una mejor calidad de vida a la persona con discapacidad, entendiéndose esta según Hernández (2004) como “la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal, ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.” (p.61)

Hablar de calidad de vida en la población con discapacidad resulta primordial en la época actual. Este concepto ha servido como ente sensibilizador, no significa esto, que la persona con condición de discapacidad deba vivir de forma totalmente independiente si este así no lo quiere, sino que dentro de su propio hogar y como miembro de la sociedad se le brinden oportunidades para que se desenvuelva de forma autónoma, para lo cual es

completamente necesario que se le reconozcan sus derechos personales en cuanto a autodeterminación, elección para aceptar o rechazar situaciones que le competen de forma personal, así como participación en todas las tareas que le sea posible realizar y la responsabilidad para llevarlas a cabo (Hernández, 2004).

Más que un término, la calidad de vida es un proceso que debe ser manejado desde la niñez ya que es la época donde el individuo puede conocerse a sí mismo, sus limitaciones y destrezas, para luego llegar a la adultez y poner en práctica todo lo aprendido durante sus etapas anteriores. Para esto la intervención de la familia es primordial, ya que son ellos quienes se convierten en la guía y el apoyo que el individuo requiere durante su crecimiento.

En la década de los años ochenta este concepto es tomado en cuenta por la población con discapacidad intelectual, fundamentalmente respondiendo a cuatro aspectos principales, para efectos de este trabajo, se resaltarán sólo tres. El primero de estos, según como exponen Verdugo y Schalock (2009) hace referencia a que "éste (concepto) aprehendía las diferentes visiones hacia las personas con discapacidades como se refleja mediante la autodeterminación, la inclusión, la capacitación y la igualdad." (p. 30)

Una segunda razón por la cual se toma en cuenta el término "Calidad de vida" es que mediante el mismo, se pretendía sentar un lenguaje base que fuera común en donde, según Verdugo (2009) se "reflejaba las metas hacia la normalización, la desinstitucionalización y la integración" (p. 30). Atañe a esta segunda razón los objetivos que se proponían para la época que representaban la evolución del momento en cuanto discapacidad.

Por último, la tercera razón es como expone Verdugo (2009) "refleja las expectativas entre los beneficiarios/destinatarios de los servicios en el sentido de que los servicios y apoyos que ellos reciben tendrán un impacto significativo y positivo en su bienestar personal" (p. 31). En otras palabras, todos los apoyos y servicios debían recibir, jugarían un papel determinante en su vida ya que estaban llamados a propiciar calidad y bienestar personal.

Por otra parte para que esto sea una realidad, el medio debe brindar las oportunidades precisas con un pensamiento inclusivo, en el que el contexto provea las adaptaciones necesarias y exista la equidad tanto en el ámbito individual como el económico y social.

Empleo, Trabajo y Legislación laboral

Mediante el empleo el ser humano solventa sus necesidades básicas y de realización personal. Además, en la población con discapacidad el acceso al empleo le brinda la opción de compartir derechos sociales en igualdad de oportunidades con las personas que no posean ninguna discapacidad. En otras palabras, se hace efectivo el goce en igualdad de condiciones.

El empleo, podría definirse, según Neffa (1999) como "la relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa." (p. 13) Esta relación laboral goza de un salario que es asignado según la labor que realice la persona empleada y goza de derechos y garantías tanto sociales como jurídicas que generalmente se plasman en: un nivel micro, un contrato, y a nivel macro, en las políticas nacionales o códigos que respaldan cada nación.

Comúnmente también existe el término trabajo, el cual se reconoce como un bien social y un derecho que debe ser proporcionado por el Estado, lo cual se rige a través del Artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica del año 1949 (Asamblea Legislativa, 1949), el cual menciona:

> El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (párr. 11)

Por tanto, todo individuo tiene el derecho, el deber moral y social de poseer un empleo que le dignifique como persona y que le otorgue los beneficios y garantías correspondientes conforme a lo que la Ley especifica. Aplica esto para la sociedad en general sin hacer distinción entre aquellos que poseen alguna discapacidad.

El trabajo puede conducir al empleo pero no viceversa. Para apoyar esta idea, se recalca lo expuesto por Heron para la Oficina Internacional del Trabajo (2005) en donde se muestra que "la descripción del empleo es una declaración escrita de todos los elementos importantes de un puesto de trabajo." (p.12) Además se debe agregar que el empleo conlleva a la realización de un conjunto de actividades por las cuales se recibe una remuneración previamente acordadas a diferencia del trabajo, en donde no existe la retribución económica.

En Costa Rica, con el objetivo de lograr la efectiva promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, se decreta la Política Nacional en Discapacidad, PONADIS, la cual rige desde el año 2011 y se proyecta a largo plazo hasta el 2021. Dentro de su plan de acción, esta política contempla ejes y lineamientos que dan estructura y respaldan el accionar ante la población con discapacidad.

Dentro de los ejes de dicha política, precisamente el eje D, Eje Trabajo y Empleo, se respalda el derecho al trabajo y al empleo digno mediante seis lineamientos: establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva, establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas, incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad, fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral, fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo y, por último, empleo público para las personas con discapacidad.

Aunado a esto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es la institución rectora y ejecutora de la política de empleo y de seguridad social a cargo de la promoción de los derechos de los trabajadores y por ende de trabajo digno. Dentro de la dinámica gubernamental costarricense, el Ministerio de Trabajo funciona como una "cartera ministerial" cuyas bases y estructuras se encuentran fundamentadas en la Ley No. 1860 "Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social" (Asamblea Legislativa, 1955).

Si bien es cierto, este Ministerio está a cargo de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo, también le compete velar por el cumplimiento de las leyes que atañen los asuntos laborales y la seguridad social en Costa Rica. Es por eso que a esta institución se le vincula directamente con la protección de los derechos de las personas trabajadoras y para hacer efectiva esta labor, se apoya en el Código de Trabajo (OIT, 1983) un documento que reúne las pautas en cuanto regulación de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. Es decir, este documento sirve como guía o base para el entendimiento de todo lo que atañe a materia laboral. Posterior al Código de Trabajo se encuentran todos los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios son bastante amplios y cubren la materia de empleo.

Específicamente para la población con discapacidad, existen otras leyes que se encargan de garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes en materia laboral. Una de esas es la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y

su reglamento (Asamblea Legislativa, 1996) con respecto al Artículo 23- Derecho al trabajo, este indica que "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales." (p.15)

También y aún más reciente está la Ley 8661 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual en su Artículo 1 indica que su propósito es "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". (p.4) Además en el Artículo 27 establece en la temática de empleo que:

> Los Estados Partes 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 Partes 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. (p. 19)

Igualmente la Ley 7092: "Ley de Impuesto sobre la renta" (Asamblea Legislativa, 1988) apoya la contratación de personas con discapacidad en la empresa privada gracias a los incentivos fiscales que se le brinda a cada empleador. Dentro de estos incentivos se toma en cuenta la deducción del porcentaje del Impuesto sobre la Renta de acuerdo al pago del salario, aguinaldo, bonificaciones y adaptaciones al entorno, por cada persona con discapacidad que se contrate.

Otra de las leyes importantes en Costa Rica, y la más reciente, es la Ley 8862 "Inclusión y Protección Laboral de las personas con Discapacidad en el Sector Público" (Asamblea Legislativa, 2010). Esta ley contempla un Artículo Único el cual especifica que en las ofertas de empleo público de los poderes del Estado se reservará al menos un porcentaje del 5 por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo.

Los esfuerzos constitucionales que se han llevado a cabo en pro de la población con discapacidad se reflejan en las prácticas laborales inclusivas adoptadas en diferentes empresas del país. Según el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012) en donde se hace referencia al Censo Nacional (2011), "un 42% de la población con discapacidad posee empleo" (p. 29) Además, la población más activa dentro de este grupo de personas lo representan aquellas cuya edad oscila entre los 15 y 35 años.

Por otra parte las posibilidades de empleo para esta población se han extendido a diversos contextos y desde diferentes enfoques. Debido a la formación vocacional o capacitaciones que actualmente reciben gran parte de los individuos con discapacidad ahora no solo disponen con espacios dentro de empresas privadas o públicas, sino que también muchos de ellos cuentan con los apoyos necesarios para crear sus propias microempresas de acuerdo a las diversas tareas que realizan, con el inconveniente que con ello no reciben ningún tipo de garantía social.

Es precisamente la manera en que se accede al estudio o a la capacitación lo que marca el tipo de empleo disponible. Al respecto, el Plan Nacional señala que las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%) que en el sector público (15%). Esto, entre otras razones, se debe a la mayor apertura de la empresa privada hacia la inclusión y a las políticas internas de no exclusión.

Además, el Plan citado expone que "un 36% de la población con discapacidad trabaja por su cuenta propia o son patrones" (p. 32). Este factor sin duda alguna expone la relevancia del emprendedurismo y cuánto ha beneficiado a la población con discapacidad en el acceso al empleo.

Programa Empléate

Empléate es un programa dirigido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; este relaciona el ámbito público y el privado con la finalidad de facilitar el acceso a un empleo de calidad para la población más vulnerable de Costa Rica.

El Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), describe que el programa Empléate "se basa en la articulación de la oferta programática del Estado y en la creación de alianzas público-privadas para el impulso de

programas de empleo joven con una visión de mediano y largo plazo." (p.66) Lo anterior se puede considerar como una medida para dar respuesta a los retos que enfrentan los jóvenes durante el proceso de búsqueda de empleo. Las personas que se ven beneficiadas con este programa son aquellas cuya edad oscila entre los 17 y 24 años que por algún motivo no estudian ni trabajan y que por esta situación se ubican en una posición socialmente vulnerable. El programa Empléate se desarrolla a través de cinco ejes de intervención, estos son: Prospección, Empleabilidad, Orientación, Intermediación e Inserción. A continuación se explicará cada uno con base a lo que se menciona en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

Prospección: radica en hacer una concordancia entre la oferta y la demanda de empleo por medio de la identificación de las posibles necesidades que se evidencian en el mercado laboral.

Empleabilidad: "Este componente se trabaja en dos etapas: i) diagnóstico de las competencias del joven y ii) capacitación y formación para fortalecer las competencias requeridas para aumentar su empleabilidad". (p. 66)

Orientación: Tiene como objetivo ampliar la oportunidad de acceder a mejores puestos de empleo.

Intermediación: es la etapa del proceso en la que mediante distintas acciones basadas en la información, orientación y seguimiento se realiza el enlace entre las personas oferentes y los empleadores.

Inserción: Es la parte que culmina todo el proceso, en el cuál la persona demandante de empleo es contratada en un empleo formal o bien, comienza a laborar en su propia mediana o pequeña empresa.

Acceso de personas con discapacidad al empleo en Costa Rica

El proceso de búsqueda de empleo para personas con discapacidad se hace aún mucho más difícil que el de una persona sin discapacidad, pues como lo menciona Montero (2003) "los factores socioculturales, generadores de condiciones de discriminación, aunados a los cambios en el mercado de trabajo y el crecimiento del desempleo, dificultan las posibilidades de integración socio laboral de las personas con discapacidad." (p.67) Esta situación pone en evidencia que aquellos individuos con alguna condición de discapacidad deben

enfrentarse a los mismos obstáculos que la población en general, más otras barreras que les son impuestas socialmente por sus características personales.

Costa Rica es un país dentro del cual el ámbito laboral se caracteriza por generar una gran oferta de empleo, sin embargo por esta misma razón la competitividad entre la población es fuerte. Las empresas buscan mantener y superar el nivel de productividad por lo que requieren empleados que les faciliten el alcance de dicho objetivo.

En consecuencia, cada vez son más los requisitos y la preparación que se le pide al individuo para ser contratado lo que genera menos oportunidad y al mismo tiempo un crecimiento en la exclusión de aquellos cuyos conocimientos son menos y mayor aún hacia quienes tienen algún tipo de discapacidad.

Para referirse al acceso al empleo, primero se debe hacer mención del concepto de Inclusión Laboral. A su vez, este término no podría entenderse sin analizar la definición de exclusión. Tal como lo cita Weller (2001) "el concepto gemelo de inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas." (p. 13) Sin embargo, como parte de la exclusión, existe un sector de la población que no accede al ambiente laboral y a partir de este momento es que ambos conceptos se explican, uno al otro simultáneamente.

Ahora bien, el escenario ideal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad sería aquel en el que se desarrollen prácticas inclusivas y en donde se brinde equidad de oportunidades para la población en general. Esto implica que todas las personas, independientemente si presentan discapacidad o no, accedan a los servicios de trabajo en igual condición. Después de todo ambos grupos, los de personas con discapacidad y los de personas que no presentan discapacidad, deben tener igual acceso al trabajo y este debe brindar los apoyos que requieren. Asimismo en los últimos años se ha dado un mayor énfasis al trabajo interdisciplinario, por lo que el abordaje con distintos profesionales da pie a que exista una coordinación desde diferentes áreas de conocimientos que permiten dar atención de una forma mucho más global.

Hoy en día Costa Rica se ha incorporado en un proceso de cambio dirigido hacia la inclusión social, por lo que algunas entidades del sector público y privado se han sometido a una serie de lineamientos que amplían las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad. Un modelo que ha contribuido en ello es el enfoque de Responsabilidad Social

Empresarial (RSE), el cual según la Asociación de Empresas para el Desarrollo (citado por Chaverri, 2009) "es el compromiso permanente de las empresas para aumentar su competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense, esto mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país." (p.21)

En este caso dicho modelo recalca como una posible acción de retribución social que cada empresa contrate personas con discapacidad, situación que conllevaría a una serie de beneficios para la entidad y sus empleados.

El concepto y abordaje del término de accesibilidad ha ocasionado la propagación de ambientes laborales más inclusivos en donde se contemple la diversidad en cada uno de los empleados que se contrata. Al respecto de este término, Lépiz, citado por Chaverri (2009) explicita que la accesibilidad es "el proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad." (p. 21) En otras palabras, al hablar de un ambiente accesible se consideran aspectos tales como el espacio físico y las actitudes que se tienen hacia la población de personas con discapacidad.

Existe gran cantidad y tipos de trabajo sin embargo cada uno de ellos requiere una serie de características y condiciones por parte de la persona que lo realice. Lo ideal no es que la persona se adecue al trabajo sino que este sea correspondiente a las habilidades y destrezas que posee el individuo.

En la actualidad se ha intentado progresar con el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad, por lo que ahora se busca responder a las capacidades del individuo y darle la oportunidad de laborar en un puesto que le permita posicionarse y avanzar en él. De este modo lo menciona Montero (2003) quien afirma que "se trabaja con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas, y sobre todo con sus necesidades. Con base en tales características se deberán ofrecer los servicios y apoyos a los interesados." (p.79)

El brindar el trabajo indicado a una persona con discapacidad conlleva también que la empresa o lugar correspondiente cuente con las condiciones idóneas en cuanto a accesibilidad de manera que cualquier individuo sin importar su condición pueda valerse por sí mismo dentro del área de trabajo. Es decir, el lugar debe contar con los apoyos tanto

físicos, como de información e incluso de actitud positiva por parte de los demás empleados hacia el individuo con condiciones especiales de manera que cualquiera puede desempeñarse con todas las facilidades a las que remite la equiparación de oportunidades.

De acuerdo a lo anterior se debe tomar en cuenta la existencia del llamado Diseño Universal a veces conocido como Diseño para Todos, que según Chaverri (2009) se define como:

> una herramienta que posibilita la accesibilidad, ya que interviene los entornos, los productos y los servicios, tomando en cuenta la diversidad funcional humana y garantizando que todas las personas participen en igualdad de oportunidades de las actividades económicas, sociales, culturales o recreativas. (p.21)

El diseño aplicado en este caso en las empresas y lugares de trabajo, implica poseer ya una estructura habilitada por lo que las adaptaciones a realizar en caso de incluir laboralmente a una persona con discapacidad serían mínimas y dirigidas principalmente a la capacitación en la tarea que debe realizar.

Uno de los lineamientos de la PONADIS (2011-2021) en cuanto el eje de Trabajo y Empleo radica, precisamente, en los incentivos a la creación, adaptación y ofertas de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Para velar por el cumplimiento de dicho lineamiento se hace necesario pensar en la modalidad de empleo con apoyo.

El empleo con apoyo, como modalidad de inserción laboral, es un concepto relativamente nuevo ya que nace alrededor de la década de los ochenta en Estados Unidos y se visualiza como una respuesta de inclusión laboral que beneficia tanto a las empresas como a las personas con discapacidad que son contratadas. Esta modalidad brinda los apoyos necesarios y el acompañamiento requerido con el objetivo de que la persona pueda mantener su puesto y así se integre de manera activa a la sociedad. Al respecto del término, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008) define "empleo con apoyo" de la siguiente manera:

> Consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos. (párr. 1)

Para la definición anterior, la mencionada asociación agrega y amplía que las personas con especiales dificultades son aquellas que necesitan un apoyo constante o fijo para desempeñarse en un empleo. (párr. 2)

El concepto de Empleo con Apoyo es bastante común hoy en día. Muchas instituciones tanto educativas como económicas lo han adaptado a sus contextos y así responden a las necesidades laborales de la mayor cantidad de personas posible.

Si bien es cierto aunque muchas de estas instituciones han adoptado su forma de trabajo particular (de empleo con apoyo) con etapas o procesos, la Confederación de Autismo de España (2004) define esta modalidad como un proceso que está conformado por 5 fases.

En la primera etapa **búsqueda de empleo** el colocador laboral tiene la tarea de analizar las empresas y los puestos de empleo que ofrecen. Después de este análisis puede crear una red o base de datos a la cual acude cuando realiza una inserción laboral. También, dentro de esta etapa, se evalúa de manera general el mercado de trabajo dependiendo de cada región y cultura. Para la segunda etapa, **valoración de los candidatos,** se elaboran perfiles personales en donde se puedan apreciar las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad que busca un empleo. Ya en la tercera etapa, se hace un **Análisis del puesto de trabajo.** La persona encargada de hacer la colocación laboral debe analizar las tareas que exige cada puesto de trabajo así como el ritmo con que deben trabajarse y el lugar donde se desempeñan. Se deben buscar, en caso de ser necesario, todos los apoyos pertinentes para que el puesto de empleo concuerde con las acciones que la persona puede hacer y viceversa. El **entrenamiento y adaptación** es parte de la cuarta etapa en el proceso del empleo con apoyo. Durante esta fase la persona encargada de hacer la colocación entrena o enseña a la persona con discapacidad las tareas a desempeñarse en el puesto de trabajo. En otras palabras, la persona colocadora de empleo se preocupa por hacer que todas las demandas del puesto se cumplan. Por último, en la etapa quinta se da un **seguimiento y valoración**. Usualmente se hace un acompañamiento en donde se observa el desempeño de la persona en el puesto de empleo para el que fue capacitado. A la vez, se detectan apoyos que puedan brindarse (en caso de necesitarse) y que contribuyan a una experiencia positiva y enriquecedora.

Otro de los elementos claves para el proceso de empleo con apoyo es la presencia del facilitador laboral. Al respecto, Holst y Madrigal, desde el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional (2012) exponen:

> El rol del facilitador laboral es de mucha importancia para todas las partes: el joven a ubicar laboralmente, su empleador, la familia… es un intermediario fundamental que debe tener una muy buena formación, en particular en legislación, metodología, relaciones interpersonales, entre muchos otros. (p. 32)

A continuación se exponen las principales funciones del facilitador laboral propuestas en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con Discapacidad en Costa Rica (2012):

- Apoyar a las personas con discapacidad y a las empresas que los emplean a través de la práctica de empatía con los empleadores que contraten personas con discapacidad y en general con el mundo empresarial.
- Elaborar planes de tarea a partir de la observación directa de las características de las personas y del puesto de trabajo.
- Velar por los derechos de las personas con discapacidad, en especial, sus derechos laborales.
- Brindar acompañamiento y capacitación práctica a la persona con discapacidad en los sitios reales de trabajo.
- Buscar y evaluar sitios de trabajo y relacionar perfiles (oferente-puesto).
- Seguimiento, acompañamiento y coordinación con la empresa para apoyar la retención del trabajador con discapacidad y asegurar su permanencia una vez que ha sido contratado. (p.69)

Cada una de estas funciones propias del facilitador laboral, se pueden llevar a cabo de manera sencilla en aquellas empresas que trabajan de acuerdo a la responsabilidad social.

Responsabilidad Social

Para comprender el concepto de Responsabilidad Social se debe abarcar dos conceptos similares: obligación social y sensibilidad social, según lo exponen Robbins y Coulter (2011):

> La **obligación social** es el compromiso de una empresa con acciones sociales, derivado de su obligación de satisfacer ciertas responsabilidades económicas y legales. Por otro lado, la **sensibilidad social** significa que la empresa se compromete con acciones sociales en respuesta a ciertas necesidades populares. (p. 102 y 103)

De esta manera, al rescatar el primer concepto se identifica que el empresario incurre en la realización de acciones sociales únicamente porque está obligado y "debe" hacerlo. Esta postura sobre la responsabilidad social es bastante clásica y recalca que los recursos que se utilizan para "bien social" le generan pérdidas monetarias a la empresa.

Por el contrario, el concepto de sensibilidad social está guiado por las decisiones y valores empresariales cuando de verdad identifican que existen necesidades populares y que la empresa puede contribuir a las mismas.

Con los conceptos anteriores ahora se expone el de Responsabilidad Social, el cual, según Coulter y Robbins (2011) es "la intención de un negocio, va más allá de sus obligaciones legales y económicas, para hacer las cosas correctas y actuar de modo que beneficie a la sociedad." (p. 102) Este término se ha amalgamado muy bien con el de inserción laboral de personas con discapacidad ya que las empresas, conscientes de la problemática del desempleo en la sociedad, van más allá y no sólo están creando puestos de empleo para esta población, sino que crean sensibilidad entre otras empresas que las motiva a hacer lo mismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) brinda un concepto de RSE, el cual se describe como:

> El reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. (p.1)

Con el concepto anterior se puede entender que las empresas, desde su RSE poseen un nivel de sensibilidad ante los elementos del entorno con los que interactúan, incluido el ser humano. Este nivel de sensibilidad va a ser regida por los valores empresariales que se practiquen en su cultura.

Principales limitaciones en el acceso al empleo de las personas con discapacidad

En la actualidad el acceso al empleo se ve limitado para toda la población, sin embargo esto es aún más difícil si se trata de personas con algún tipo de discapacidad. Para este sector, aspectos como la formación académica o técnica, la poca apertura por parte de empleadores, el disminuido acceso a capacitaciones, el mínimo apoyo social y político, son aspectos que en ocasiones repercuten de manera negativa en las oportunidades de acceso al empleo para personas con discapacidad.

Para citarlas de forma individual; la formación académica o técnica en esta población es limitada. De acuerdo al Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012): "El currículo impartido en gran parte de los centros de educación y formación está desfasado con respecto de la demanda laboral y, además, no logra desarrollar las competencias técnicas y habilidades blandas básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables". (p. 83)

En el ámbito de la educación especial, a los estudiantes se les prepara poco para el área ocupacional o laboral, y en la educación básica, los apoyos que se brindan a las personas con algún tipo de limitación suelen ser deficientes por lo que no siempre consiguen concluir esta etapa de forma exitosa.

Desafortunadamente al no tener una formación académica eficiente y funcional, las personas con discapacidad que buscan un empleo encuentran infinidad de respuestas negativas por parte de empresas públicas y privadas, ya que por lo general se solicita un nivel académico determinado o habilidades específicas para otorgar un puesto de empleo.

Otra de las limitantes que tiene esta población para acceder al empleo es la poca apertura por parte de empleadores. Tal como se menciona en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

> (…) 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. (p.86)

La falta de información en el tema de discapacidad y la capacitación universal en temas de inclusión social repercuten en la apertura laboral para esta población, aún siguen

vigentes diversos mitos que dan pie a la incertidumbre en el tema de la inserción laboral para personas con discapacidad.

De igual manera no solo existen las barreras actitudinales sino también se toman en cuenta aspectos físicos como la infraestructura de las empresas. Los edificios no toman en cuenta la probabilidad de empleados que requieran el uso de silla de ruedas, muletas o algún otro producto de apoyo. Por tanto, la opción de hacer los ajustes necesarios involucra una inversión económica que pocos están decididos a realizar.

Así mismo, otra limitación en el acceso al empleo para las personas con discapacidad (PcD) radica, de acuerdo al Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), en la intermediación para la inclusión laboral, en este se menciona de la siguiente manera:

> Los principales cuellos de botella en la intermediación para la inclusión laboral lo constituyen, por un lado, la poca disponibilidad de recursos humanos capacitados para ejecutar estos servicios y, por otro, los esfuerzos aislados que se realizan con los recursos disponibles, los cuales no aprovechan el potencial de sinergias de quienes trabajan de manera formal e informal en esta área. (p. 88)

De lo anterior se destaca que parte de las limitaciones existentes recae en la poca cantidad de profesionales capacitados en el tema de intermediación laboral para personas con discapacidad. De igual manera, este es un servicio que no es conocido por toda la población (PcD, empleadores públicos y privados, gobiernos locales) por tanto, la contratación de este se ve condicionado por aspectos de difusión de la información, económicos debido al costo, falta de herramientas necesarias para una intervención de calidad.

Así mismo, tal como se menciona en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), "La carencia de seguimiento y fiscalización de la ejecución y articulación de las acciones, así como la ausencia de una entidad o unidad que se encargue de este seguimiento, es considerado una limitación importante". (p.91)

Lo anterior refleja la existencia de argumentos legales en pro de la población con discapacidad y su derecho a laborar, mas no son suficientes las entidades encargadas netamente al cumplimiento de esas leyes y la ejecución efectiva de los derechos de dicha población.

En forma resumida se puede decir que las limitantes para acceder al empleo incluyen no tener una formación académica y funcional, poca apertura de empleadores, poca información sobre discapacidad, falta de facilitadores laborales y una legislación poco conocida por la población en general, los empleadores y las PcD.

Método Estrella

Con la finalidad de propiciar y al mismo tiempo facilitar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, se creó en España entre los años 1992-1995 el Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral el cuál es conocido como el Método Estrella. El mismo es elaborado por parte de El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y del Proyecto del conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

El método surge a raíz de la necesidad de información acerca de las capacidades profesionales de las personas con discapacidad y de los procesos que conlleva su inclusión laboral. Por lo que busca agilizar el trabajo interdisciplinario que se requiere para el análisis y ejecución de dicho trayecto (Margallo, Gil, Rubio y Jiménez, 2006). Este se aplica a la hora de considerar la inclusión laboral de la persona adulta con discapacidad ya que el mismo contempla una serie de elementos indispensables en el proceso.

Hoy día dicho instrumento responde al concepto de discapacidad aprobado en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), el cual contempla las deficiencias del individuo aunadas a su interacción con el entorno, así como a la Ley 56/2003 de Empleo la cual en su Artículo 2 establece como primer objetivo:

> Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. (OMS, 2001, párr. 4)

El método en sí contempla una serie de procesos importantes, sin embargo, se destaca lo expuesto por Margallo, et al. (2006) quienes afirman que:

> Se basa en la elaboración y desarrollo de tres procesos básicos relacionados entre sí, y que conforman el núcleo de trabajo de cualquier Servicio de Orientación/Inserción

> laboral: valoración-orientación profesional de la persona, análisis y adecuación del puesto de trabajo y análisis-orientación de la formación ocupacional profesional. (p. 12)

Con lo anteriormente expuesto se denota que el instrumento contempla la valoración de la persona con discapacidad para su inserción laboral de una forma más integral ya que no es la limitación o la deficiencia la que se toma en cuenta únicamente, sino que se habla de su formación profesional y las adecuaciones que se deben hacer en el puesto de trabajo para que la persona sea insertada a laborar.

De igual manera, para propiciar que este proceso de inserción laboral sea completo y exitoso, el Método contempla una serie de instrumentos dirigidos al área empresarial, con la finalidad de determinar los distintos puestos de empleo para hacer el enlace idóneo con respecto a las capacidades y habilidades valoradas en las PcD.

Si bien es cierto el Método Estrella es de creación española, en Costa Rica se elaboró un Método Estrella-CR el cual es un documento basado en el original pero que retoma aspectos que atañen al contexto costarricense ya que este difiere al español. Tal como citan Holst, Hidalgo, Alfaro y Alvarado (2011) el instrumento "pone énfasis en la detección de las fortalezas de las personas que buscan un empleo así como las limitaciones y fortalezas del mundo que las rodea." (p. 7)

En España, específicamente para este método se adoptó, como se citó anteriormente, un concepto de discapacidad el cuál parte de su valoración misma. Para el instrumento costarricense no se contempla la valoración de la discapacidad en sí. Esto ya lo hace diferente. Por el contrario, el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo (2011), en su documento elaborado por Holst, et al. (2011) estableció los siguientes objetivos para el nuevo instrumento que crearon:

1. Hacer adaptaciones al Método Estrella español y proponer un Método Estrella – CR- que propone cambios en los instrumentos utilizados.
2. Servir como un soporte técnico y administrativo en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
3. Aportar un sistema simple y coordinado de valoración de la formación de la persona con discapacidad, sus destrezas, capacidades y limitaciones así como las de su entorno y los posibles puestos de empleo a ocupar. (p. 7)

La inclusión laboral de personas con discapacidad no es un proceso que deba tomarse a la ligera. Además, no es un simple acto de una institución o persona, sino que deben tomarse en cuenta una cantidad de pasos o subprocesos para que se cumpla a cabalidad.

El Método Estrella-CR resulta atractivo para la presente investigación debido a su contextualización con la realidad costarricense y con los nuevos instrumentos que propone, los cuáles contemplan o valoran las habilidades y destrezas de los individuos con discapacidad que buscan empleo. Esto quiere decir que no se centra en lo que el individuo "no posee" o "no sabe hacer". Por el contrario, toma en cuenta lo que conoce y realiza para partir de este punto y empezar su inclusión.

Un puesto de trabajo requiere que el empleado reúna una cantidad de habilidades que dan resultado a sus operaciones. En otras palabras, es importante establecer para todo empleo las habilidades y destrezas que debe cumplir el aspirante con el objetivo de determinar si este puede ocupar el puesto de trabajo. Otro de los motivos por los que resulta atractivo el Método Estrella-CR dentro del proyecto con las Municipalidades, es que el mismo no está centrado en la condición de "discapacidad" del individuo, sino más bien que hace un abordaje de las condiciones de la persona desde un enfoque más social, ya que toma en cuenta todos los aspectos del entorno que pueden estar incidiendo negativa o positivamente en la inclusión laboral.

Para efectos de comprensión y aplicación del Método Estrella resulta necesario definir los conceptos de habilidad y destreza, elementos que son innatos en todo ser humano y además necesarios para su propio desempeño en aspectos de la vida diaria.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2001) se define habilidad como la "capacidad y disposición para algo". Por otra parte, según Arroyo (2012) "las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con la que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea". (p. 35)

En esta última concepción se puede visualizar que las habilidades responden a la capacidad del individuo para llevar a cabo diversas acciones, se requiera o no la utilización de apoyos técnicos que le puedan facilitar su labor. De igual manera cabe rescatar que las habilidades se pueden desarrollar a lo largo de la vida, conforme se adquieran diversas experiencias y aprendizajes.

En cuanto al término destreza de igual manera la RAE (2001) lo define como "habilidad, arte primor o propiedad con que se hace algo". Es decir, la habilidad se convierte en todo aquello que el individuo es capaz de realizar mientras que la destreza es la manera en que lo ejecuta. Por tanto las habilidades y destrezas de la persona son complementarias, no se pueden separar unas de otras ni pueden ser comprendidas de forma aislada.

Entre las habilidades aplicables para el desenvolvimiento social de cada individuo y que son importantes de desarrollar y aplicar en un puesto de empleo, están las habilidades blandas.

Habilidades Blandas

Las habilidades blandas son aquellas que de una u otra manera intervienen en la capacidad para relacionarse con las demás personas, por lo tanto interfieren directamente en la posibilidad de obtener y conservar un puesto de empleo. Para ello se requiere el desarrollo de destrezas como la empatía, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, entre otras que por su carácter social pueden ser llamadas "Habilidades blandas".

De acuerdo con este concepto, Valdevenito (2013) expone que "se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo." (p. 22)

Algunas de estas capacidades se pueden citar a continuación, tal como lo menciona el Seminarium International (2013):

> La ética, responsabilidad, facilidad para comunicarse, ser positivo, sociable, habilidad para resolver problemas, adaptación a los cambios y la creatividad, son algunas de las *SoftSkills* más potenciadas y valoradas en las compañías, llevando incluso al ascenso a aquellos colaboradores que las posean. (parr.3)

Actualmente este tipo de habilidades son muy valoradas dentro de cualquier empresa. Los estudios académicos tienen mucho peso en la competencia por obtener un empleo, sin embargo, estas son consideradas en conjunto con las habilidades blandas.

En el caso de la población con discapacidad, este tipo de habilidades tiene aún mayor peso en contraposición a la poca formación académica y técnica que algunos poseen. Por tanto, hoy en día se vislumbran diferentes acciones que buscan la capacitación de estas personas en cuanto al desarrollo de habilidades blandas que les permitan asistir por sí solos

a una entrevista de trabajo, a hablar cordial y respetuosamente con empleadores y compañeros, a trabajar en equipo, entre otras cosas.

De acuerdo a Agut (2001) citado por Estrada (s.f):

> El empleo para toda la vida ha muerto, hoy en día el trabajador debe ser empleable, es decir, debe poseer la capacidad de encontrar sucesivos posibles empleos y de ser eficiente en cada uno de ellos, incluso generar sus propios empleos. (párr. 8)

De lo anterior se resalta que las habilidades blandas son necesarias para sobresalir laboralmente en una sociedad competitiva y que además brindan herramientas eficaces para desempeñar adecuadamente cualquier trabajo del que se tenga conocimiento, ya sea un empleo formal o informal originado por decisión e iniciativa propia. Esta última es una de las opciones más viables para muchas personas con discapacidad, que al no tener la oportunidad de laborar para una empresa, crean su propio empleo de acuerdo a sus capacidades y habilidades.

Oportunidad de formación de habilidades: III y IV Ciclo de Educación Diversificada y CAIPAD

En el contexto nacional se han establecido distintas opciones de acceso al estudio para personas con discapacidad. Esto ha sido posible, principalmente y como cita el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012) "después de la entrada en vigencia de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad." (p.26)

Una de estas opciones es el "Plan de Estudios del III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional", que forma parte del programa de Educación Especial que se decidió ubicar dentro de colegios regulares del país. Dicho programa fue aprobado por el Consejo Superior de Educación en Marzo de 2009 mediante el acuerdo CDS-03-10-09.

La estructura curricular de dicho programa rige para los colegios académicos, colegios técnicos e institutos profesionales y de educación comunitaria (IPEC).

El "III Ciclo" incluye sétimo, octavo y noveno año y se trabajan las áreas académicas y técnicas. En este ciclo los docentes de Educación Especial (como parte del área académica) imparten lecciones de materias básicas (las cuales son español, estudios sociales, ciencias y matemáticas) y además imparten habilidades y destrezas para la vida. Por otra parte, y dentro

del área técnica, los docentes de educación para el hogar, artes industriales y educación agropecuaria abarcan las lecciones de exploración y orientación vocacional.

A su vez, el "Ciclo Diversificado Vocacional" incluye décimo, undécimo y duodécimo año. En estos años se trabaja con ambas áreas; la académica y la técnica. Además, los profesores del área técnica acompañan y, de ser necesario, brindan apoyos específicos a los estudiantes que lo requieran durante el proceso de práctica que se realiza en undécimo año (incluye 40 horas prácticas) y durante el proyecto productivo o práctica supervisada que se lleva a cabo en el duodécimo año y cuenta con un total de 320 horas.

Con respecto al "Plan Productivo" y tal como lo cita el Plan de Estudios (MEP, 2011) "se desarrolla generalmente para aquellos estudiantes, que por su condición de discapacidad, requieren de apoyos más intensos y prolongados". (p.7) En conjunto con el proceso de formación se aplica la técnica del "Portafolio de Evidencias", que según el documento previamente mencionado tiene como propósito el "recopilar en un documento las evidencias de desempeño y de conocimiento del estudiante, que permita visualizar el proceso del estudiante desde el punto de partida en la formación vocacional hasta su conclusión." (p. 8)

Por otro parte el Plan de Estudios de los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) constituye otra opción del Ministerio de Educación Pública destinado a personas adultas con discapacidad intelectual. Dicho programa, según el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012) "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." (p.52)

Además, según el documento citado previamente, "El programa CAIPAD dentro de su plan de estudios contiene cinco grandes áreas de trabajo: vida diaria, personal social, ocupacional básica, académica funcional y formación laboral."(p. 53) Pero es específicamente el área de formación laboral la que ofrece capacitación en la formación de aquellas habilidades que propicien que una persona adulta con discapacidad pueda desempeñarse en un puesto de empleo.

En el 2011, según el documento mencionado previamente, "en el país operaban veintiocho CAIPADs." (p.53) En este mismo año 1347 personas adultas con discapacidad accedieron a los servicios del programa.

Capítulo III

Marco metodológico

El presente capítulo incluye los temas relacionados con la metodología desarrollada durante el proceso de la investigación realizada, entre ellos el enfoque y el tipo de investigación, los participantes, las estrategias para la recolección de la información y las técnicas e instrumentos utilizados, las categorías de análisis y por ultimo las condiciones éticas.

Enfoque de investigación

La falta de instrumentos aptos para la valoración de las habilidades y destrezas de las personas adultas con discapacidad que buscan insertarse laboralmente contribuye a la problemática social que representa la inserción laboral de las personas adultas con discapacidad que buscan un empleo. Si bien es cierto hoy en día más personas con discapacidad acceden a un puesto de trabajo, esa colocación se hace de manera inexacta ya que no se valoran adecuadamente las características personales de los empleados. Al no hacerse esta valoración minuciosa, se olvidan detalles o datos importantes a tomar en cuenta sobre el perfil de trabajo en el que se requiere insertar a la persona y en ocasiones el proceso de inserción falla.

Dicho lo anterior, es importante establecer que la presente investigación se desarrolla dentro de un enfoque cualitativo el cual, según Sandín (2006):

> Es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos. (p.123)

Al investigar un problema social como el que se menciona en el párrafo inicial es necesario tomar en cuenta una de las principales características del enfoque cualitativo de investigación que establece que se necesita conocer los contextos en donde tiene lugar la problemática ya que, como expone Sandín (2006) “los acontecimientos y fenómenos no pueden ser comprendidos adecuadamente si son separados de aquellos.” (p.125)

De esta manera, el contexto y los problemas que se le atribuyen guardan estrecha relación entre ellos y se puede decir que uno depende del otro para funcionar. Por consiguiente, el conocimiento de uno lleva forzosamente al conocimiento del otro.

Dentro de ese contexto, y como parte de él, es de importancia la participación de individuos a través de sus propias experiencias. No sólo resulta significativa la situación mencionada y el campo en donde se desarrolla, sino los sujetos que interactúan alrededor de los elementos ya citados. Como parte de este conjunto de elementos se destaca la participación de las investigadoras quienes, en conjunto, interactúan con la realidad para construir el conocimiento. De esta manera, tal y como expresa Sandín (2006) "el investigador cualitativo debe desarrollar una sensitividad hacia situaciones o experiencias consideradas en su globalidad y hacia las cualidades que la regulan." (p. 125)

La manera más efectiva para que el investigador desarrolle sensibilidad hacia todas las situaciones que forman parte del proceso de inserción, es que viva cada una de las experiencias, emociones, ideas o pensamientos de los participantes como si fuesen propios.

Otra de las razones por las que se escogió el enfoque cualitativo es porque el mismo toma en cuenta métodos de recolección de información no estructurados ni numéricos, y abandona así el estudio estadístico. La recolección de datos, según Hernández, Fernández y Baptista (2006) consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos). (p.9) Además, el enfoque de investigación cualitativo considera todos los aspectos mencionados previamente por Hernández et al. (2006), dentro de los que se consideran los sujetos como participantes del proceso y no simplemente como informantes.

Además, dentro de la investigación cualitativa, como cita Hernández et al. (2006) "el proceso de indagación es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en reconstruir la realidad". (p.9) Ante lo citado, se destaca la finalidad y objetivo principal de la presente investigación, que recae en la posibilidad de proponer un cambio en la realidad en estudio ante la situación detectada.

Desde este enfoque la realidad no sólo se estudia, sino se transforma. Y, ese cambio se da mediante la interacción directa de los elementos que forman parte de ella: realidad actual, contexto, participantes y la intervención del investigador.

Tipo de investigación

El tema de investigación expone una problemática de carácter social que se desarrolla en un determinado contexto. La misma incide en la inadecuada valoración de las habilidades y destrezas para la colocación de personas adultas con discapacidad en puestos de trabajo acorde a sus características.

Es por esto que el tipo de investigación que se propone se enmarca dentro del enfoque de la investigación-acción. Como expone Hernández et al. (2006) "su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales." (p.509)

La investigación-acción debe, según Sandín (2006), "propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación." (p.161) En consecuencia, se propone este tipo de metodología ya que al detectar que se da la inadecuada inserción laboral de personas con discapacidad se hace evidente la necesidad de una propuesta de trabajo que llegue a cambiar y mejorar dicha realidad.

Ante la toma de conciencia del proceso de transformación, se hace evidente e importante, como expone Hernández et al. (2006):

> La total colaboración de los participantes en la detección de necesidades (ellos conocen mejor que nadie la problemática a resolver, la estructura a modificar, el proceso a mejorar y las prácticas que requieren transformación) y en la implementación de los resultados de estudio. (p.510)

En cuanto el concepto de investigación-acción se señala que, según León y Montero (2002, citado por Hernández et al. 2006) representa el estudio de un contexto social donde mediante un proceso de investigación con pasos "en espiral", se investiga al mismo tiempo que se interviene (p. 509). Lo expuesto anteriormente remite a la intencionalidad de mejoramiento ante la situación expuesta, mediante la investigación y análisis de la información, avanzando a través de procesos de reflexión y acción sobre la situación de estudio. Por consiguiente, permite la realización de modificaciones valoradas de forma continua de acuerdo a situaciones o evidencias que se generen a partir de las diferentes fuentes y contextos implicados en el proceso.

Participantes

La investigación propone tomar en cuenta el involucramiento de varios participantes. En primer lugar se destaca la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, incluyendo a todos sus funcionarios, quienes se encargan de brindar un apoyo en la búsqueda y colocación de empleo para las personas de la provincia de Alajuela. Como parte de quienes laboran en esta oficina y tienen una participación directa dentro de la investigación se toman en cuenta las siguientes cuatro personas: la Asistente administrativa del Departamento, el Gestor de empleo, el Orientador quien brinda ayuda en la coordinación de proyectos cantonales y la coordinadora de dichos proyectos dentro de la oficina.

En esta misma línea, se ubican los funcionarios del Programa: Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén de Heredia, que pretende brindar mayores oportunidades de empleo mediante el apoyo y la capacitación a los ciudadanos de ese cantón. Dentro de este programa, se ubican dos personas encargadas. Una de ellas del área de Emprendimientos y otra en Promoción Laboral; ambas participantes directas e imprescindibles dentro del proceso de investigación.

Cabe resaltar que los funcionarios tanto de ambas municipalidades, tienen una función muy relevante dentro de esta investigación ya que los mismos van a formar parte activa, junto con las investigadoras, de los procesos de recolección de información y de la fase de intervención.

Ahora bien, aunque estas instancias de empleo atienden por igual a todas las personas que acceden a ellas o que necesitan de sus servicios, para la presente investigación se va a hacer referencia exclusiva a las personas adultas con discapacidad que buscan empleo, destacándose este grupo como otro de los participantes del presente estudio.

Adicionalmente, el proceso de investigación contó con la participación de tres personas, uno de ellos es un joven de veintitrés años de edad con una discapacidad física; la segunda corresponde a un joven de treinta y tres años de edad que presenta rasgos del espectro Autista. Por último también se incluye una joven alajuelense de veintiséis años de edad que presenta discapacidad cognitiva.

Es importante destacarla participación de los empleadores que representan todas aquellas empresas o negocios dentro de los cuáles se hace la inserción laboral de personas

con discapacidad que asisten a las oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y al Programa EPL de la Municipalidad de Belén.

A continuación se expone una breve reseña histórica de ambas oficinas municipales.

Municipalidad de Alajuela

Por motivo que el trabajo de investigación se efectuará en conjunto con la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Alajuela recae la necesidad de destacar el origen y funcionalidad de dicha departamento.

Inicialmente la Municipalidad de Alajuela es creada en el año 1824 mediante el decreto de Ley de Creación de Municipalidades en mayo de ese mismo período. (Municipalidad de Alajuela, párrafo #10) Actualmente la institución tiene establecida su misión, la cual es "Mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón de Alajuela". (Párrafo#25)

De forma posterior y a raíz del esfuerzo por cumplir con su misión, se efectúa en el año 2009 el Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Municipalidad de Alajuela el cual estipula como principal objetivo:

> Poner en marcha un Servicio de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral, en la Municipalidad de Alajuela, que propicie un acercamiento oportuno entre las personas en búsqueda de empleo y de empleadores que requieran trabajadores, además que sirva de plataforma para el impulso de políticas de empleo. (p. 3)

En este convenio ambas entidades se comprometen a llevar a cabo dicho objetivo por medio del aporte que puedan brindar al otro de acuerdo a sus propias funciones, en otras palabras, se unen en un trabajo cooperativo.

Como parte del cumplimiento de dicho compromiso, nace la oficina de Bolsa de Empleo misma que a partir del año 2010 cambia su nombre a Oficina de Capacitación y Empleabilidad. Esta surge como una herramienta para facilitar el proceso en la búsqueda de empleo para los habitantes del Cantón Central de la Provincia y la selección de nuevos empleados de las empresas que lo requieran. Al mismo tiempo como medio para solventar las necesidades existentes en la provincia en cuanto al desempleo de los pobladores; por

motivos del nivel educativo, edad u otros aspectos sociales e intrínsecos del individuo; como a las demandas laborales de las empresas.

Cabe rescatar que los servicios que brinda la oficina a la comunidad son de carácter gratuito y responden al objetivo de "ejecutar un servicio de intermediación de empleo, orientación laboral y vinculación con oportunidades educativas para el impulso de la empleabilidad de todas las personas subempleadas y desempleadas del Cantón Central de Alajuela." (Bolaños, 2009, p.II)

Es por esto que la Oficina de Capacitación y Empleabilidad extiende su labor a todo usuario de la locación que se acerque en busca de sus servicios, así como a las diversas empresas que se encuentren dispuestas a formar parte del proyecto por medio de la contratación de individuos que sean sugeridos por parte de la oficina.

Entre las tareas que cumple se encuentra brindar un seguimiento en cuanto a los resultados obtenidos por medio de su labor para los usuarios, verificando tres veces al año la situación en la que se encuentran en tema de trabajo. Para las empresas el seguimiento se realiza de forma semanal de manera que permita una actualización de los puestos que se encuentran vacantes y de aquellos que ya fueron ocupados.

Con base en lo anterior, se recalca la importancia que tiene el proyecto de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela para el progreso socioeconómico de la Provincia al brindar mayores oportunidades personales y laborales para los habitantes y empresarios del lugar.

De esta manera surge la amalgama con el presente trabajo de investigación para la búsqueda de un incremento en las oportunidades para la población en general en la cual se contempla a aquellos individuos con discapacidad que requieran de los servicios que brinda la oficina.

Municipalidad de Belén

La entidad municipal del cantón de Belén nace en el año 1907 con el propósito de brindar a sus ciudadanos diversos servicios para su bienestar. En busca de ello se crea en octubre del año 2000 el Programa: Emprendimientos y Promoción Laboral (EPL), el cual pretende convertirse en una herramienta de apoyo para la búsqueda y obtención de empleo para los ciudadanos del cantón de Belén.

El programa convierte a la Municipalidad de Belén en la primera entidad de esta categoría en brindar un servicio que favorece la productividad y combate el desempleo en su comunidad. Para llevar a cabo esta labor, firma un convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), convirtiéndose de igual manera en la primera municipalidad en firmar dicho convenio.

El Programa EPL ofrece los servicios de intermediación de empleo, capacitaciones sociolaborales y de actualización (principalmente para empresas) y también brinda asesoramiento a micro empresarios.

Actualmente la Municipalidad de Belén busca ofrecer exitosamente cada uno de estos servicios deforma inclusiva, de manera que en el año 2012 contacta al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para proveerse de las herramientas necesarias para ampliar sus servicios a la población con discapacidad del cantón.

Estrategias para la recolección de información

Dentro de este apartado, se visualiza un diseño por etapas y fases para la presente investigación. Cabe resaltar que cada fase responde a un objetivo específico previamente planteado. A su vez, la organización por etapas brinda una pista sobre las técnicas y los instrumentos que se utilizarán para cada una de ellas.

I Etapa: Definición de contrapartes y búsqueda de información

Durante esta etapa, las investigadoras establecen contacto con las instituciones con las que se llevará a cabo el proyecto.

II Etapa: Abordaje de campo

En esta etapa se desarrolla el abordaje con el fin de ubicar exitosamente a personas con discapacidad en el empleo. Cinco son las fases de esta etapa:

- Fase 1: En este momento se pretende desarrollar la metodología para la valoración, inserción y seguimiento en el empleo a personas con diversas discapacidades.
- Fase 2: Incluye el contacto con personas con discapacidad en ambas municipalidades, con el fin de valorar sus destrezas, capacidades y en general su perfil para obtener un empleo.

- Fase 3: En esta fase se establece contacto con empresas privadas para una posible ubicación de personas con discapacidad a puestos de empleo. Esta fase finaliza con la inserción laboral de las personas entrevistadas en las empresas determinadas.
- Fase 4: Una vez que los jóvenes con discapacidad ocuparon un puesto de empleo se procede a realizar el proceso de seguimiento y apoyo en la labor de sus funciones.

III Etapa: Adaptación del Método Estrella-CR

Una vez finalizado el proceso que se describe anteriormente las investigadoras procederán a realizar las adaptaciones al Método Estrella-CR según las necesidades que surgieron en los procesos de las fases 1, 2, 3 y 4 anteriores.

IV Etapa: Aplicación de entrevistas

Una vez terminadas las tres etapas anteriores, las investigadoras desarrollan una serie de entrevistas con los funcionarios de los municipios, representantes de las empresas que ofrecieron puestos de empleo y otro con las personas con discapacidad y sus cuidadores, con el fin de analizar y validar la estrategia propuesta.

V Etapa: Actualización y Formación

Una vez finalizada la etapa anterior, se brinda la formación final a todos los miembros del proceso: Oficinas Municipales de Empleo de Alajuela y Belén en las necesidades que ellos mismos señalen.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para el desarrollo de la investigación se obtendrá información a través de diferentes técnicas: la revisión bibliográfica, la observación, la entrevista y cuestionarios.

Revisión Bibliográfica

Con relación a la revisión bibliográfica, cabe destacar que muchos de los conceptos que se retoman en una investigación han sido previamente validados por varios autores. Por eso, es importante rescatar la información que ya se ha construido sobre un tema en específico para saber cómo se ha abordado y qué se necesita retomar.

Además, muchas de las estrategias que se recomiendan como propuestas de acción ya han sido expuestas anteriormente pero, para efectos de este trabajo, se necesita retomarlas ya sea para quedarse con ellas o para mejorarlas.

La revisión bibliográfica es una técnica de investigación. Al respecto, Hernández, et al. (2006) afirman que este procedimiento "consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación." (p.65)

Observación

Con respecto a la observación ésta se ejecutará a través de anotaciones en un diario de campo. El ser humano es observador innato de todo y cuanto acontece en su mundo. Esta observación le ayuda a conocer mejor el ambiente en que se desenvuelve para, ya sea, cambiarlo o reforzar lo hasta ahora obtenido.

Pero para conocer a fondo una realidad no basta con sólo ver, sino que se debe aprender a observar. Tal como lo indican Hernández Fernández y Baptista (2006) "la observación investigativa no se limita al sentido de la vista, implica todos los sentidos". (p. 587) En, otras palabras, con la observación se pretende adentrarse en dicha situación para adoptar un rol participativo y reflexivo ante lo que se vive. Esto implica que se debe estar presente en todo momento la atención a los detalles, situaciones o acontecimientos que puedan brindar información relevante al proceso investigativo.

Para la presente investigación se hará uso de la observación participativa dentro de la cual el observador, según Hernández, et al (2006) "se mezcla totalmente, es un participante más." (p. 596) De hecho, dentro del enfoque cualitativo de investigación la observación que más se recomienda es aquella en donde el observador tenga una participación completa porque generalmente las realidades que se analizan son complejas y no basta con mirarlas como un tercero, basta con "vivirlas" en carne propia (Hernández, et al., 2006).

Entrevista

Como medio para recopilar información de cada uno de los participantes según sus experiencias y conocimientos en cuanto a la temática de estudio, se aplicará la técnica de la

entrevista, que según Hernández, et al (2006) “se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”. (p. 597)

Dicha técnica permite a las investigadoras tener un contacto directo con los participantes, es decir, funcionarios de las Municipalidades de Alajuela y Belén, empleadores, jóvenes con discapacidad y sus familias; para lo que fue necesario propiciar un ambiente de confianza y una relación de empatía entre ambas partes. Al respecto, tal como cita Janesick (citado por Hernández, et al, 2006) “en la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema.” (p. 597)

Para la presente investigación se destaca el uso de tres tipos específicos de entrevistas: la entrevista estructurada, la entrevista semi-estructurada y las entrevistas no estructuradas o abiertas.

En el caso de la entrevista estructurada, cabe resaltar, según indica Hernández, et al (2006) “el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a esta (el instrumento prescribe qué ítems se preguntarán y en qué orden)” (p. 597). De esta manera, este es un instrumento que conlleva una previa elaboración y estructuración de lo que se quiere indagar.

En cuanto a las entrevistas semi-estructuradas, tal como indican Hernández, et al. (2006) “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.” (p. 597) En otras palabras, el entrevistador puede dar al participante la libertad de expresar abiertamente sus ideas y experiencias.

Por último, las entrevistas abiertas, tal como lo define Hernández, et al (2006) “se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.” (p. 597) De esta manera el entrevistador maneja la dirección de la entrevista ya que puede manejar el tiempo, la estructura y los conceptos que se plantean en los diferentes ítems. Ver apéndices 3, 4, 5, 6, y 7.

Cuestionario

Por otra parte la investigación involucrará la adaptación de algunos de cuestionarios del Método Estrella-CR Estos no son sujetos de la investigación sino más bien objeto de estudio puesto que serán adaptados a las necesidades de la Municipalidad.

Un cuestionario, según Hernández, et al (2006) "consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir." (p. 310). Cada vez que se confecciona un cuestionario se debe plantear el objetivo de su creación, en otras palabras, se debe plasmar en el documento las preguntas de forma tal que tengan correspondencia con los propósitos que se persiguen.

Este instrumento puede plantear distintos tipos de preguntas. Estas pueden ser cerradas o abiertas, dependiendo de la intención del investigador. Las preguntas cerradas, según Hernández, et al (2006) "contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas." (p. 310). Cuando se enfrenta a un cuestionario con preguntas cerradas, los participantes pueden ver las opciones de respuesta.

En el caso de las preguntas abiertas, según expone Hernández, et al (2006) "proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando ésta es insuficiente." (p.316). De esta manera, las respuestas no son delimitadas con anterioridad y se le brinda al usuario la posibilidad de responder acorde a lo que piense sobre algún tema en específico.

Un cuestionario debe poseer cierto formato. Primero la portada en donde se incluye el nombre del instrumento. Segundo, una introducción, la cual contempla datos como el objetivo del documento, formas de agradecimiento, tiempo aproximado para completarlo, entre otros. Por último, las preguntas, tanto abiertas como cerradas o de un solo tipo que se contemplan para la obtención de información.

Para la presente investigación se hará uso de siete cuestionarios del Método Estrella-CR adaptados por el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. (Holst, 2011) El cuestionario o instrumento 1.1 Valoración de Personas con Discapacidad, busca registrar la información sobre las personas con discapacidad que buscan empleo: desde sus datos personales hasta las destrezas desarrolladas a la fecha, sus limitaciones, sus gustos y preferencias (Ver apéndices 1 y 2)

El Instrumento 1.2 Capacidades de las Personas con Discapacidad incluye un resumen sobre la valoración de la persona con discapacidad que busca empleo, brindando un informe de sus capacidades De igual manera, se hará mención a los cuestionarios 1.3 Plan Individual de Empleo; 1.4 Seguimiento en el puesto de trabajo, ULTIMO ESTE elaborado por Calvo, Castillo, Jara y Navarro (2011).

Por último se incluyen los cuestionarios 2.1 Entrevista a empresas que facilita la obtención de datos generales, como la ubicación y persona responsable del lugar de trabajo; el instructivo 2.2 Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo disponibles y por último el cuestionario 2.3 Sistematización de puestos de empleo el cual sistematiza la información obtenida en los dos instructivos anteriores (el 2.1 y el 2.2). (Ver apéndices 1 y 2)

Categorías de análisis

Durante el proceso de investigación surgieron las siguientes categorías de análisis que indican los hallazgos más relevantes del presente estudio las cuales serán vistas en el capítulo siguiente: **“El abandono de las municipalidades en el tema de discapacidad”**, **“¿Aplica el Método Estrella en el contexto municipal?”,** “**Valoración de jóvenes con discapacidad”, “La empresa privada y su apertura para la inclusión de PCD”, “Sobreprotección familiar” y por último “La falta de formación académica y habilidades para el empleo de la PCD”**

Consideraciones éticas

Para la realización del presente trabajo investigativo se ha contado con total disponibilidad por parte de los funcionarios de ambas oficinas municipales, por tanto no se ha requerido la solicitud de permisos especiales para coordinar y abordar en dicho campo.

El primer contacto con este grupo de participantes, se llevó a cabo con la intervención de la profesora M.Sc. Bárbara Holst Quirós de la UNA, quien por medio del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo realizó una capacitación a los funcionarios de esta oficina en el uso del Método Estrella CR para la inserción laboral de personas con discapacidad. A raíz de esta intervención surge la solicitud por parte de la oficina de un grupo de personas que continúen junto con ellos en el proyecto de empleabilidad al que dan inicio, razón por la que se origina el contacto directo de las investigadoras y los participantes de las municipalidades.

Es relevante mencionar que durante la presente investigación se respetaron los derechos de autor, por medio de la citación y las referencias bibliográficas al final del documento escrito. De igual manera, cada uno de los aportes brindados por los participantes o terceras personas han sido reconocidos dentro del trabajo de investigación con la finalidad y potestad que les atribuye recibir los créditos de su intervención intelectual durante el proceso investigativo.

Asimismo como parte del respeto y el derecho a la privacidad que posee todo ser humano, se ha resguardado la identidad de cada una de las personas participantes por lo que al referirse a ellos se utilizaron los cargos que ocupan en su contexto laboral, al igual las empresas partícipes durante la investigación fueron únicamente nombradas, la información relevante sobre las mismas fue reservada.

En el marco de las consideraciones anteriores, el proceso de investigación realizado se vio caracterizado e inmerso en la concepción de inclusión y diversidad por lo que el lenguaje y las acciones ejecutadas tuvieron su sustento en la equidad y el respeto hacia todo ser humano. Prevalece el reconocimiento de la integridad, de las necesidades así como de los apoyos que requirió cada una de las personas involucradas en el desarrollo de cada una de las etapas y fases que se llevaron a cabo.

Capítulo IV

Descripción y Análisis

Tal y como se muestra en el capítulo anterior, el TFG siguió un proceso para la recolección de la información. Es importante mencionar que este proceso en sí mismo es un hallazgo por cuanto al iniciar el trabajo no se tenía idea de cómo poder lograr encontrarse con las municipalidades, los empresarios, las personas con discapacidad y sus familias ni cómo llevar a cabo el trabajo con los participantes. A continuación se describirá y analizará este proceso que se definió en 5 etapas:

I Etapa: Definición de contrapartes y búsqueda de información

II Etapa: Abordaje de campo

- Fase 1: Desarrollo de la metodología
- Fase 2: Valoración de PcD
- Fase 3: Contacto con empresas privadas e inserción laboral de la PcD
- Fase 4: Seguimiento y apoyo a las PcD en sus funciones.

III Etapa: Adaptaciones al Método Estrella-CR

Una vez finalizado el proceso que se describe anteriormente las investigadoras procederán a realizar las adaptaciones al Método Estrella-CR según las necesidades que surgieron en los procesos de las fases 1, 2, 3 y 4, anteriores.

IV Etapa: Aplicación de entrevistas

Una vez terminadas las tres etapas anteriores las investigadoras desarrollan una serie de entrevistas con los funcionarios de los municipios, representantes de las empresas que ofrecieron puestos de empleo y otro con las personas con discapacidad y sus cuidadores, con el fin de analizar y validar la estrategia propuesta.

V Etapa: Actualización y Formación

Una vez finalizada la etapa anterior, se brinda la formación final a todos los miembros del proceso: Oficinas Municipales de Empleo de Alajuela y Belén en las necesidades que ellos mismos señalen.

A continuación se describen las etapas definidas.

Al inicio de la primera etapa, el contacto que se llevó a cabo con las personas funcionarias de ambas municipalidades, resultó clave no sólo para establecer vínculos que

permitieran el posterior trabajo en equipo, sino también permitió a las investigadoras identificar una serie de necesidades en cuanto al tema de discapacidad, mismas que se procuró solventar durante el proceso. Entre ellas, se destacó en algunos de los participantes el temor sobre cómo relacionarse y cómo dirigirse a personas con discapacidad.

Es importante mencionar que debido a la firma de un convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las municipalidades de Alajuela y Belén que pretende la apertura de oficinas locales de empleo, estas deben asumir el reto de ofrecer los servicios de intermediación laboral a todas las personas del cantón y las comunidades a las que pertenecen, en otras palabras, tienen el reto de convertirse en entes que brinden atención a cualquier persona independientemente de su condición y si ésta le genera o no una discapacidad. Es a raíz de la situación expuesta que las personas funcionarias de ambas oficinas de empleo se muestran interesadas en conocer sobre la condición de discapacidad y por iniciativa propia buscaron la manera de desarrollar distintas estrategias que les permitieran lograr el objetivo planteado.

Para la segunda etapa del TFG, se definió junto con los funcionarios de las municipalidades una primera fase que incluía la metodología de trabajo por etapas. Una vez contemplada la metodología de trabajo se prosiguió con la segunda fase de esta etapa en la que se definió el contacto con las personas con discapacidad que buscan ser insertadas laboralmente. Para dicha tarea se revisaron las bases de datos con las que contaban ambas instituciones municipales. En el caso de la Municipalidad de Belén se contaba con un Censo (2011) el cuál fue elaborado con el objetivo de conocer la cantidad de personas con discapacidad que residen en los distritos de La Asunción, La Ribera y San Antonio. Este documento no presentó una publicación oficial, sin embargo, arrojó datos tales como: nombre, edad, cédula de identidad, sexo, teléfono y condición de discapacidad. El mismo se elaboró para uso discrecional de la Oficina y el mismo presentó que en total, en el cantón de Belén conviven trescientas ochenta y ocho personas con discapacidad. Los datos suministrados por el registro incluían la condición de discapacidad representada por un factor físico como: pérdida de un miembro superior o inferior de forma temporal o permanente, personas que utilizan silla de ruedas, bordones y andaderas, entre otros. Por esto, como autoras nos dimos a la tarea de clasificar todos los datos para delimitar la población de personas que pudieran participar en el proyecto de acuerdo a la definición de discapacidad

propuesta por ambas investigadoras: “un constructo social, una condición que resulta de la interacción del ser humano con su medio, el cual le presenta barreras que impiden que este se desarrolle plenamente en un ambiente equitativo en cuanto a condiciones y oportunidades”. Primero se clasificó la población según los distritos previamente citados. Posteriormente se identificó seis tipos de discapacidad los cuales son: física, intelectual, mental, auditiva, visual y múltiple. También se elaboró una sétima categoría llamada “por confirmar” y dentro de esta se anotaron las personas que poseían condiciones dudosas de salud y no podían ser clasificadas dentro de las categorías mencionadas. Para convocar a entrevistas a la población del censo se tomaron en cuenta los siguientes requisitos: ser menor de cuarenta y cinco años de edad, tener autonomía en su traslado y acceder al transporte público. A partir de los requisitos expuestos se hicieron llamadas telefónicas a ciento treinta y seis personas y de la población contactada se logró entrevistar catorce personas. Dentro de las razones por las cuáles se aplica el instrumento a una cantidad reducida de participantes se pueden citar las siguientes: la persona con discapacidad posee una edad superior a la contemplada (45 años), algunos ya poseían un empleo, negativa de padres o cuidadores ante un posible proceso de inserción, o bien, sus habilidades funcionales se veían comprometidas al punto de limitar el acceso a un empleo.

En el caso de la Municipalidad de Alajuela existía una base de datos de personas con discapacidad que se habían acercado previamente a la Oficina de Empleo para demandar el servicio de intermediación. Esta población ya estaba clasificada en categorías por el tipo de discapacidad: auditiva, visual, cognitiva y física. Esta base de datos que poseía la institución alajuelense estaba conformada por veinte personas de las cuáles todas se contactaron y sólo diez fueron entrevistadas con el instrumento 1.1. de “Valoración de personas con discapacidad”. La principal razón por la que al final se cuenta solo con diez participantes, es porque el resto no se presentó y no dio motivo de su ausencia. De cada entrevista se elaboró un perfil que busca resumir las capacidades del individuo demandante de empleo y los datos sobre su formación académica y experimental. Estos perfiles fueron elaborados con el objetivo de presentar a los empresarios, de manera muy general y resumida, un poco de los candidatos que el proyecto había entrevistado.

Al final de esta fase quedaron elaborados diez perfiles provenientes de la Municipalidad de Alajuela y catorce perfiles de la Municipalidad de Belén.

La mayoría de personas con discapacidad valoradas en esta fase del proyecto desconocen su información personal, principalmente datos como número de cédula, números de teléfono de contacto e historial educativo. Al no conocer estos datos necesitan contar con el apoyo de alguna persona cercana en el proceso de entrevista, dígase padre, madre o algún familiar o conocido cercano que maneje su historia de vida. También, no todos los jóvenes entrevistados podían corresponder a la misma opción laboral. Los participantes buscaban otras opciones tales como el desarrollo de una pequeña empresa o el empleo ocasional.

En el proceso de entrevista también se constató que la mayoría de las personas participantes solo poseen el título de primaria. Sin embargo, algunos tienen más de un título, incluyendo la conclusión del IV Ciclo o Ciclo Diversificado Vocacional. Con este resultado las habilidades por formación que ofrecen son muy pocas o nulas lo que dificulta el proceso de búsqueda de empleo.

Lamentablemente, la realidad es que el proceso de búsqueda de empleo para personas con discapacidad se hace aún mucho más difícil que el de una persona sin discapacidad, pues como lo menciona Montero (2003) "los factores socioculturales, generadores de condiciones de discriminación, aunados a los cambios en el mercado de trabajo y el crecimiento del desempleo, dificultan las posibilidades de integración socio laboral de las personas con discapacidad." (p.67) Situación que pone en evidencia que aquellos individuos con condición de discapacidad deben enfrentarse a los mismos obstáculos que la población en general más otras barreras que les son impuestas por sus características personales.

Todas las personas con discapacidad que fueron entrevistadas manifestaron mucho deseo por trabajar. Entre las razones principales por las cuales quieren ocupar un puesto de empleo es para ahorrar, ayudar económicamente en el hogar y satisfacer necesidades personales de recreación. La mayoría de estas personas manifestó que la participación en este proceso no ha sido la única estrategia que han utilizado para buscar empleo.

Otro de los aspectos observados durante las entrevistas fue que ninguna de las PcD expresó la pretensión salarial en caso de ser contratada en algún puesto de trabajo. Si bien es cierto el objetivo por el que desean tener un empleo es para contar con una remuneración económica, en la mayoría de los casos no poseen sustento legal para identificar cuál es un salario justo para el puesto en el que podrían desempeñarse, e incluso en algunos de los

participantes la habilidad del manejo del dinero no ha sido desarrollada: no tienen visión del ahorro, no saben realizar presupuesto, entre otros.

Por otra parte, de las razones manifestadas ante la inasistencia de las personas con discapacidad para la realización de la entrevista, la que más nos preocupa como investigadoras es la negativa de los padres o cuidadores ya que se pone en evidencia una dinámica de dependencia familiar y la visión asistencialista que todavía se mantiene en muchos hogares del contexto costarricense.

La tercera fase de la segunda etapa del proyecto, dio inicio una vez finalizado el proceso de entrevista para la valoración de las personas con discapacidad; las investigadoras, en conjunto con los funcionarios de ambas municipalidades se dan a la tarea de contactar a diferentes empresas privadas, presentarles el proyecto y valorar la posible contratación de alguna de las personas entrevistadas. Ambas instituciones poseían una base de datos con empresas de los cantones de Alajuela y Belén.

La acción de contactar a la empresa privada se ve motivada gracias a los datos arrojados por el el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012), el cual señala que "las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%) que en el sector público (15%)". Precisamente este sector, el privado, posee mayor apertura a las políticas inclusivas.

En Alajuela se dio inicio con la visita a cinco empresas privadas, sin embargo, se hizo el contacto y posterior nexo con más de quince. En cada visita se utilizó el Instrumento 2.1. "Entrevista a Empresas". Este se utiliza con el fin de conocer a fondo la institución visitada en aspectos como: servicios que brinda y si dentro de su personal existen PcD. También se valora si esta contempla la posibilidad (en caso de no tener contratadas a personas con alguna condición de discapacidad) de ofrecer algún puesto de empleo a esta población.

En el contexto belemita se desarrolla un "Encuentro Empresarial" en donde se reunieron empresas privadas del cantón de Belén, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Universidad Nacional y la Fundación Servio Flores Arroyo para compartir la experiencia de desarrollo del proyecto. A este proceso se le sumó la historia de inserciones exitosas con el objetivo de que los empresarios pudieran sensibilizarse y valorar la oportunidad de contratación a esta población. Durante este "Encuentro Empresarial" se contó con la participación de dieciséis empresas quienes al final de la actividad se mostraron muy

interesadas en dar algún tipo de seguimiento. Después del encuentro las investigadoras se dieron a la tarea de mantener comunicación con estas, sin embargo, no se ofreció ningún puesto de trabajo.

Por el contrario, en el contexto alajuelense se presenta la oportunidad en el mes de marzo de 2013, de la primera inserción laboral.

En general, la mayoría de las empresas contactadas durante el desarrollo del proyecto para demanda de puestos de trabajo no conocen políticas explícitas de inclusión laboral y tampoco han tenido experiencia o no contemplan dentro de sus normativas o razón social la oportunidad de contratar a una persona con algún tipo de discapacidad dentro de su fuerza de trabajo.

Existe un gran desconocimiento nacional en cuanto a experiencias positivas de inserción laboral y las empresas que fomentan estas nuevas políticas sociales. Además, de acuerdo a la experiencia y según nuestro criterio como investigadoras, los empresarios consideran que las personas con discapacidad sólo pueden realizar tareas monótonas y de baja exigencia intelectual ya que no las creen capaces de aprender procesos más complejos. Aquí se expone un punto muy importante y se confirma que *la formación académica o técnica* en esta población es limitada. De acuerdo al Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

El currículo impartido en gran parte de los centros de educación y formación está desfasado con respecto de la demanda laboral y, además, no logra desarrollar las competencias técnicas y habilidades blandas básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables. (p. 83)

Algunos de estos empresarios expresaron abiertamente que no ofrecen puestos para personas con discapacidad porque ni siquiera el espacio físico se adapta a lo estipulado por las leyes nacionales. Esto deja en evidencia el pensamiento de que la discapacidad reside sólo en aspectos fisiológicos como Hahn, quien se refiere específicamente sobre el modelo médico (1986, citado por Barton, 1996), el cual indica que “impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas discapacitadas.” (p. 24)

En muchos de los empresarios visitados se visualiza la idea de brindar un puesto de empleo a una persona con discapacidad como “una obra de caridad.” Esto aunque en el contexto nacional existan ciertas leyes que se encargan de garantizar el cumplimiento de los

derechos y deberes de esta población en materia laboral. Una de esas leyes es la Ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que en su artículo 27 menciona que:

> Los Estados Partes 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 Partes 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. (p.18)

La cuarta fase de la segunda etapa inicia con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad. La primera experiencia de inserción surge en marzo de 2013 en la provincia de Alajuela. La misma corresponde a un joven de veintitrés años de edad con una discapacidad física. Gracias a sus habilidades y conocimientos se hace el contacto con la empresa Terminales Unidas S.A. y de forma exitosa se incorpora como colaborador de la misma para ocupar el puesto de vigilancia por monitoreo. En este primer caso no se hicieron adaptaciones a las funciones propias del puesto ya que las habilidades del joven satisfacían dichas labores. Además las características de la persona contratada no demandaban un seguimiento exhaustivo ya que él fue capaz de recibir el entrenamiento y las funciones específicas como cualquier otro colaborador. Se destaca que hubo dos tipos de seguimiento: el presencial y por llamadas telefónicas. Sin embargo estas sesiones se realizaban paulatinamente. Luego de dos meses en el puesto de trabajo el participante decide renunciar por situaciones personales en las que la investigación no pudo intervenir.

La segunda y tercera inserción laboral surgen en el mes de octubre del año 2013. La empresa Pizza Hut ofreció el puesto de Auxiliar de Cocina para el restaurante de Escazú. En el momento en que se ofrece este puesto fueron contactados los participantes de la Municipalidad de Belén por la cercanía con el restaurante. Sin embargo, los candidatos idóneos rechazaron la oferta por decisión de sus cuidadores y argumentaban que sus expectativas no coincidían con la oferta. Como consecuencia ante lo expuesto se contactó al personal del Proyecto PROÍN, de la Universidad de Costa Rica pero ninguno de los jóvenes

se mostró interesado por la lejanía entre el puesto de trabajo y su domicilio. Por último, las investigadoras acudieron a solicitar apoyo mediante contactos personales y se localizó a un joven de Escazú cuyo perfil coincidía con los requerimientos expuestos por la empresa. El joven contactado tiene treinta y tres años de edad y presenta rasgos del espectro Autista. Además, el perfil de esta persona es el idóneo para el puesto ofrecido ya que tiene afinidad por la cocina, además cuenta con el título y carné de Manipulación de Alimentos. El proceso de inserción y seguimiento de este participante implicó mucha coordinación con las facilitadoras y la empresa ya que esta era la primera experiencia formal de Pizza Hut en la contratación de personas con discapacidad. El primer paso para concretar la contratación fue preparar el ambiente laboral por medio de capacitación al personal del restaurante donde iba a recibir el entrenamiento y también donde iba a trabajar posteriormente. Esta capacitación abarcó varios temas, entre ellos, el uso del vocabulario inclusivo, mitos y realidad sobre las personas con discapacidad y la explicación sobre la condición del joven y sus características principales. Una vez finalizado el proceso de capacitación se inicia el entrenamiento. Durante este proceso que se extendió aproximadamente por veintidós días, surge la primera adaptación la cual consistía en tener un entrenador sólo para él que conocía su condición de discapacidad y sus características personales. Posterior a este proceso el joven empieza a trabajar formalmente y con apoyo ya que contaba con un compañero que le ayudaba a agilizar sus labores. El seguimiento en el puesto de empleo es muy constante: se visitaba el restaurante para hacer observaciones semanales y se mantenía mucho contacto telefónico con cada uno de los participantes (jefa directa-empleado-madre del joven). Al paso del tiempo los apoyos disminuyeron al punto de que el joven puede realizar sus labores sin una supervisión continúa. Además aprendió a realizar otras labores que al principio visualizaba como imposibles, por ejemplo, el uso del cuchillo. Otro de los apoyos brindados para este caso fue la contención emocional ya que el joven manifestó en varias ocasiones el deseo de cambiar su empleo por motivos de cansancio físico y horarios. Además en ciertas ocasiones añoraba retomar su rutina anterior en donde no existían mayores exigencias u horarios y en donde él podía organizar su agenda de la manera en que mejor le convenía. (Palabras de la madre de familia). El proceso le genera ansiedad al participante ya que este es su primer empleo y no estaba acostumbrado a la exigencia física y mental que conllevaba, además que éste le implicó un cambio drástico en su rutina. Ante esta situación las facilitadoras tuvieron

que intervenir en repetidas ocasiones y en colaboración con la madre del joven quien apoyó el proceso y lo motivaba a seguir adelante con el mismo. Posterior a los tres meses de intensivo seguimiento el participante esperaba que las facilitadoras permanecieran pendientes constantemente de su proceso e incluso solicitaba o que el proyecto le apoyara en la búsqueda de otro empleo que se ajustara a los horarios que él deseaba. Alrededor de los 5 meses de trabajo, el empleado es trasladado de restaurante por disposición de la empresa, quiénes pretendían brindarle más flexibilidad con los horarios de trabajo y un apoyo constante proporcionado por otro compañero. Sin embargo, el joven no logra acoplarse a sus labores y por decisión de la jefatura del local, es despedido.

El contacto inicial con la empresa Taco Bell surge a raíz de la experiencia del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional con dicha entidad. En este último caso se realizó la inserción de una joven alajuelense de veintiséis años de edad con discapacidad física y cognitiva en el puesto de Auxiliar de Cocina, específicamente en el restaurante de Alajuela Centro. Esta joven obtiene el empleo debido a su preparación en el área de cocina y manipulación de alimentos, requisitos básicos del perfil del puesto. La inserción de esta participante no contempló ninguna adaptación al puesto ya que por sus características personales y habilidades logró entrenarse como cualquier otra persona. A raíz de esto las facilitadoras laborales determinaron que el tipo de seguimiento a implementarse no debía ser tan cercano y por lo tanto se recurrió al contacto telefónico. Como parte del proceso se involucra al supervisor y encargados directos de la colaboradora y se obtienen comentarios favorables sobre el desempeño, la actitud y los valores que siempre mostró en su trabajo, sin embargo, con el paso de los días la joven empezó a expresar el cansancio físico que le causaba el empleo, aunado a esto surgieron diversas situaciones de carácter emocional que terminaron por afectar su deseo de permanecer en la empresa. Por determinación personal la participante comunica a las facilitadoras su decisión de renunciar. A partir de este momento la intervención fue inmediata con la finalidad de determinar el motivo real de esta resolución y de esa manera ofrecer el apoyo pertinente.

Como resultado de esta intervención se logró determinar que el motivo de la renuncia y concluimos que esta obedecía a la molestia e indisposición para continuar desempeñándose bajo la supervisión de varias personas que mostraban una alta incapacidad para comunicarse con sus subalternos y ausencia de liderazgo. Las facilitadoras nos dimos a la tarea de plasmar

literalmente en un documento las declaraciones de la joven en donde fue notorio el nivel de afectación emocional, y presentarlo a la encargada de Recursos Humanos de la empresa. La respuesta por parte de la entidad fue muy positiva ya que los sentimientos de la colaboradora no fueron invalidados, por el contrario se brindó apoyo y se ofreció una nueva oportunidad para continuar con el empleo, eso sí, reubicada en otro restaurante. Es necesario recalcar que la actitud de los representantes de dicha empresa muestra un accionar inclusivo y de este modo permite convertir la experiencia en algo positivo y de aprendizaje para todas las partes involucradas. Actualmente esta empresa continúa con el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad y coordina con diferentes oficinas de empleo para buscar oferentes. La dificultad del proceso de inserción laboral radica, en muchas ocasiones, en que los padres o cuidadores son quienes toman la decisión de que el joven con discapacidad ocupe o no algún puesto de trabajo. En este caso no se logra un mayor número de inserciones por factores como lejanía al puesto de trabajo, no se cumplen con los requisitos del puesto, el salario es bajo, el temor de los mismos padres a que viaje solo o sola y la preocupación por la posible pérdida de pensión.

Siguiendo esta línea es importante resaltar que el miedo a perder la pensión, en varios de los casos, significó el no acceso a un posible puesto de empleo. Muchas de las PcD entrevistadas dependen de la pensión que reciben del estado por concepto de "invalidez". Desafortunadamente en Costa Rica no existe sustento legal que ampare, en ese caso, si el joven necesita hacer uso de la pensión de nuevo en caso de quedarse sin empleo.

Si bien es cierto, la persona con la que se emprendió el proceso de inserción laboral en la Empresa Pizza Hut no residía en los cantones de Belén ni en la provincia de Alajuela, significó el caso más retador para las investigadoras, ya que por las características del joven se requería una serie de apoyos y seguimiento constante, comparado con los otros dos casos.

El papel de padres o cuidadores en el proceso de inserción es fundamental ya que pueden convertirse en un apoyo que inste a la PcD a enfrentar los obstáculos y continuar con los retos que enfrenten en el puesto de trabajo. Contrariamente también puede convertirse en una barrera más en donde incluso el facilitador laboral tenga que intervenir.

Por medio de la experiencia y contacto con las personas con discapacidad se destaca el poco desarrollo de habilidades blandas en esta población las cuales son importantes para su desempeño social y por ende laboral, esto a pesar de que muchos asisten al CAIPAD. Sin

embargo según el Plan Nacional de Inserción Laboral (2012) “El programa CAIPAD dentro de su plan de estudios contiene 5 grandes áreas de trabajo: vida diaria, personal social, ocupacional básica, académica funcional y formación laboral.”(p. 53) Pero es específicamente el área de formación laboral la que ofrece capacitación en la formación de aquellas habilidades que propicien que una persona adulta con discapacidad pueda desempeñarse en un puesto de empleo.

Cada proceso de inserción laboral fue diferente y único. Las peculiaridades de los participantes dictaron los apoyos que debían recibir. Solamente en una de las experiencias se hizo necesaria la adaptación específica al puesto de trabajo, la presencia de apoyos permanentes y el seguimiento constante. Sin embargo, una inserción laboral no depende única y exclusivamente del facilitador, sino que entran otros factores de importancia tales como los sociales, empresariales y personales, mismos que llevaron a la renuncia de uno de los participantes.

Antes de iniciar específicamente con el segundo caso de inserción, fue indispensable realizar una etapa de sensibilización tanto para la jerarquía de la empresa como a los empleados; esto permitió la creación de un clima inclusivo. Los compañeros de trabajo pudieron visualizar un perfil del joven que se incorporaría a la empresa tomando en cuenta sus habilidades y a la vez los apoyos que requería de todas las personas implicadas en el proceso.

En este caso se rescata la anuencia por parte de la Empresa Pizza Hut quienes tuvieron la iniciativa de solicitar el proceso de capacitación previo a la incorporación del joven con discapacidad.

Los beneficios del proceso de sensibilización previa a la inserción laboral que se obtuvieron con el segundo caso hubieran sido de gran apoyo para el tercer caso citado en esta investigación, en el que no se consideró en ningún momento la necesidad de una preparación para empleadores y colaboradores ya que el nivel de funcionamiento de la colaboradora era bastante alto y concluimos, como investigadoras, que la participante podía desempeñarse sin requerir mayores apoyos o adaptaciones. Sin embargo al finalizar la experiencia logramos determinar que éste proceso que se realiza previo a la inserción hubiera podido generar una diferencia que resultara en experiencias más positivas, por ejemplo, un personal administrativo más empático que valore y respete la diversidad.

Ante la falta de esta etapa previa en donde usualmente se informa a todas las partes involucradas sobre la persona a contratar, su condición de discapacidad y los apoyos que se requieren se hizo necesaria la intervención con personal de Recursos Humanos de la Empresa Taco Bell y se llegó al acuerdo del establecimiento de varios apoyos que recaían principalmente en el área administrativa y manejo de personal.

La tercera etapa del TFG de Adaptación del Método Estrella-CR y sus instructivos se desarrolla dado que la experiencia vivida a lo largo de la investigación lleva a las investigadoras a proponer un cambio en los instrumentos del Método Estrella-CR. (Ver apéndice 1). Este cambio se centraba en los requerimientos de las municipalidades, ya que los siete instrumentos que contempla la metodología original, están basados para desarrollarse dentro de un ambiente educativo en el cual corresponde a las docentes completar cada uno de ellos, proceso cuya ventaja radica en que los profesionales a cargo conocen la personalidad y habilidades de sus estudiantes; por lo que les permite completar de manera más eficaz cada uno de los instrumentos. Esta situación difiere a la realidad de entidades como la municipalidad, en las cuales se recibe a gran cantidad de usuarios con y sin discapacidad. Los cambios propuestos por los funcionarios de ambas municipalidades radican en que los instrumentos para valorar a las personas con discapacidad debían ser más cortos y contener un vocabulario más sencillo; lo anterior por cuanto ambas oficinas reciben usuarios con y sin discapacidad, por tanto deben atender a gran cantidad de beneficiarios y brindarles el servicio de la manera más eficiente. Por lo tanto el aplicar una serie de instrumentos extensos les perjudica en el trabajo que deben realizar día con día. En conclusión, los funcionarios Municipales no cuentan con gran cantidad de tiempo para todo lo que involucra el proceso de inserción de al menos una persona con discapacidad. Dentro de sus funciones realizan muchas otras actividades por lo que concentrar su atención solo a ésta se torna imposible. Se pensó en la necesidad de elaborar instructivos de más fácil aplicación, más cortos y se pasó de siete instrumentos a cuatro. (En el apéndice 8 se incluyen los Instructivos del Método Estrella-CR ya adaptados).

A pesar de que los funcionarios municipales encuentran una serie de limitaciones al momento de implementar el del “Método Estrella-CR”, es importante resaltar que éste constituye la única metodología conocida en el país para el proceso de inserción laboral para PcD. Además, el método responde a un paradigma social de la discapacidad y hace énfasis

en las habilidades y destrezas de las personas, no en el déficit. En otras palabras, todos los instrumentos se encuentran dentro de un margen inclusivo en donde se valoran detalles como el vocabulario, trato hacia las PcD y su desarrollo en la sociedad.

La cuarta etapa incluye las entrevistas realizadas a involucrados en el proceso de inserción laboral de PcD: funcionarios de ambas instituciones municipales, representantes de empresas participantes, compañeros de trabajo, padres de familia de los jóvenes insertados laboralmente y personas con discapacidad ubicadas en el empleo. Estas entrevistas permitieron conocer la percepción personal de cada una de las partes involucradas en el proyecto de inserción laboral para población con discapacidad. A continuación se brinda una descripción general de cada entrevista y a su vez el análisis de la misma.

En el caso de la entrevista a funcionarios de ambas municipalidades es importante resaltar que ésta se realizó en cada oficina por separado, incluso en ocasiones diferentes. Las investigadoras visitaron ambos contextos y dirigieron una serie de preguntas previamente formuladas que también pueden encontrarse en el apéndice 3 del presente documento. En el caso de la Oficina de EPL de Belén la entrevista se dirigió a Karolina Quesada y María Álvarez y en la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de Alajuela la entrevista estuvo dirigida a Grethel Bolaños, Diego Mora y Josué Jiménez. Mediante las respuestas que expusieron los funcionarios de las oficinas de empleo, se evidencia un progreso a nivel personal y profesional en cuanto al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad. Con la experiencia y las capacitaciones en este tema las inseguridades de estos colaboradores fueron mermando lo que les permitió empoderarse profesionalmente y así poder ofrecer un servicio inclusivo para la población del cantón. Actualmente las personas funcionarias de ambas oficinas de empleo aseguran estar respaldados por los instrumentos del Método Estrella-CR que fueron adaptados y los cuales agilizan su labor diaria. De acuerdo a lo comentado por dichos participantes, el mayor reto enfrentado durante el proceso fue el enlace con las empresas a pesar de que unidos como Municipalidad buscaron distintas estrategias para que el campo privado se interesara y comenzara a contratar a la población meta. Este pensamiento enfatiza lo ya expuesto en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

> (…) 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. (p.86)

Hoy día, los profesionales de ambas oficinas de empleo consideran estar preparados y motivados para continuar con el proceso de intermediación de empleo independientemente de la condición que posean las personas demandantes.

Un aspecto relevante de la Oficina de Empleabilidad en el contexto alajuelense, y que incluso ellos mismos rescatan, es que se conforma un equipo interdisciplinario y además un solo funcionario es el encargado de brindar el servicio de intermediación de empleo a la población con discapacidad. Esto les permite concentrar sus esfuerzos en ésta población en específico, además eso les ha llevado a mayores capacitaciones, por ejemplo, todos los funcionarios asisten a cursos de LESCO (Lengua de Señas Costarricenses) para brindar atención integral a la población sorda de la provincia.

Lo contrario sucede en la Oficina de EPL en Belén, en donde la falta de colaboradores dificulta concentrar el trabajo en dicha población. Al respecto, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), señala este factor como una limitación en el proceso de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en donde se menciona que:

> Los principales cuellos de botella en la intermediación para la inclusión laboral lo constituyen, por un lado, la poca disponibilidad de recursos humanos capacitados para ejecutar estos servicios y, por otro, los esfuerzos aislados que se realizan con los recursos disponibles, los cuales no aprovechan el potencial de sinergias de quienes trabajan de manera formal e informal en esta área. (p. 88)

El no contar con profesionales capacitados en asuntos de discapacidad que se dediquen enteramente a estos servicios le brinda desventaja a la Oficina de EPL ya que, como se rescata, el peso de todos los otros servicios debe recaer en la misma cantidad de funcionarios y no se hace especial énfasis al de discapacidad, por esto se necesita que personas externas a la institución (por ejemplo estudiantes universitarios) dediquen tiempo y esfuerzos en conjunto con la Oficina para ahondar en la temática de Inserción Laboral.

Por otra parte, las personas representantes de las empresas fueron contactadas con el objetivo de conocer su experiencia como instituciones inclusivas al contratar personal con

discapacidad dentro de sus colaboradores. Para esta ocasión las investigadoras visitaron la Empresa Pizza Hut y la Empresa Taco Bell por separado y se dirige una serie de preguntas específicas que pueden encontrarse en el apéndice 4 del presente documento. De las tres empresas participantes, se realizó la entrevista solo en dos de ellas. Debido a que el proceso de la primera inserción laboral, dada en la provincia de Alajuela, no culminó, no se toma en cuenta para esta etapa de la investigación. Sin embargo, se destaca que en una conversación coloquial entre las investigadoras y el representante de la empresa, este aclara que aún sigue en la disposición de contratar personas con discapacidad en un futuro cercano.

En cuanto a la entrevista a las personas empleadoras de las empresas Taco Bell y Pizza Hut, resaltan la vivencia de experiencias positivas y enriquecedoras. Ambos casos consideran que son compañías inclusivas y creen en las capacidades de las personas que presentan alguna condición de discapacidad.

Como investigadoras podemos decir que afortunadamente y gracias al proceso de inserción, estas empresas tuvieron la visión de convertirse en entes que promueven la accesibilidad laboral para PcD. Lépiz, citado por Chaverri (2009) explicita que la accesibilidad es "el proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad." (p. 21) En otras palabras, al hablar de un ambiente accesible se consideran aspectos tales como el espacio físico y las actitudes que se tienen hacia las PcD, sin embargo, en ambos casos no hubo modificaciones del espacio físico en la empresa, pero sí un proceso de ajuste en cuanto las actitudes hacia la población con discapacidad; en el primer caso con Pizza Hut se dio gracias a la etapa previa de sensibilización a los colaboradores y jerarquía administrativa y en el caso de Taco Bell, se refuerza el arduo trabajo que la empresa ha realizado en la inserción laboral de esta población ya que éste no es el primer caso exitoso que presentan.

De acuerdo a la entrevista realizada, para Taco Bell este proceso no es novedoso ya que desde años atrás consideran la inclusión laboral de PcD como una política empresarial. El caso contrario sucede en Pizza Hut ya que lo vivido en este proyecto fue su primera experiencia formal y responde a una variedad de estrategias que pretenden implementar con aras a la inclusión.

Ambas empresas valoran la importancia del Empleo con Apoyo, ya que como cita La Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008) "el mismo colabora a que "la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos." (parr. 1) Al incluirse una PcD en la fuerza laboral de una empresa se le brinda la oportunidad de conocer sus habilidades y trabajar con ellas, ya sea para mejorarlas o bien aprender otras necesarias. Además, concluimos en que este tipo de empleo favoreció la creación de conciencia y sensibilidad de los colaboradores al ver que es posible que una persona con discapacidad pueda insertarse exitosamente en un ambiente laboral.

Tanto para Pizza Hut como para Taco Bell, resulta de suma importancia la oportunidad de contar con los recursos para hacer uso del Empleo con Apoyo. En el caso de la primera empresa, esto permitió preparar el campo para la inserción ya que se brindó capacitación y mucha información sobre la condición del joven que contratarían. Aunque esto no se dio en la empresa Taco Bell, toda la experiencia en sí ayudó a identificar, tanto en colaboradores y jerarquía administrativa, otros apoyos importantes que pueden brindarse en el proceso, por ejemplo, la capacitación a jefes sobre legislación y trato hacia las PcD.

También, las personas entrevistadas constatan como parte de las vivencias positivas la generación de cambios a nivel profesional y personal ya que su labor debe incorporar nuevos aprendizajes con los que antes no contaban y que ahora les sensibiliza ante la diversidad. A su vez, la presencia de una PcD en la empresa genera un clima laboral centrado en la inclusión.

Es importante destacar que a raíz de la experiencia vivida ambas corporaciones darán continuidad al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, sin embargo, en el caso específico de Pizza Hut, se constata que se deben reforzar algunos detalles en cuanto a los apoyos para el personal y el colaborador con discapacidad. Esto refuerza la existencia de que una de las limitantes que tiene esta población para acceder al empleo es la poca apertura por parte de empleadores. Tal como se menciona en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

> (…) 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. (p.86)

De manera puntual, esta empresa destaca la necesidad de un tutor en el proceso de adaptación a la empresa y la posibilidad de que al inicio la PcD cuente con un horario reducido que posteriormente se convertirá en uno de tiempo completo.

Con relación a la entrevista dirigida a compañeros de trabajo pudo ser aplicada sólo en el contexto de la Empresa Pizza Hut. Puntualmente las preguntas planteadas se encuentran en el apéndice 5 del presente documento. Los colaboradores de Pizza Hut y compañeros de trabajo del joven participante presentaban, indiscutiblemente, muchas interrogantes al principio del proceso. Se cuestionaban sobre la mejor manera para hablar con el joven sin excluirlo e incluso algunos, en su momento, llegaron a manifestar que sentían que se iban a enfrentar a un desafío muy retador al no conocer la condición del joven contratado. Según lo comentado por los mismos compañeros de trabajo, la etapa previa de sensibilización en la que participaron todos los ayudó a sentirse seguros en cuanto al trato que debían dar al joven. Lo que les asustaba principalmente era incurrir en un trato discriminatorio o bien realizar algún comentario o acción que fuera ofensiva y causara malestar. Cuando el joven llegó a la empresa sus compañeros ya conocían su perfil y visualizaban al tipo de persona con la que iban a convivir en el trabajo. Sin embargo, no fue sino hasta que pasaron los días cuando lograron comprobar que el joven se desempeñaba muy bien en su puesto y que no era necesaria la presencia de un apoyo intenso por parte de ellos mismos. Sí identificaron que el apoyo brindado se dio más que todo por parte de la supervisora del colaborador y la encargada de guiar el proceso de inserción, quien a criterio personal desempeñaba un excelente cargo al supervisar constantemente al joven y corregirlo cuando era necesario.

Los compañeros y compañeras manifestaron al principio que ellos pensaban que a una PcD no se le debía regañar o corregir y con el tiempo se dieron cuenta que esto era erróneo y no era indebido incurrir en reprimendas, en otras palabras, ellos expresan que la relación laboral y personal entre ellos no conlleva a visualizar alguna diferencia solo por el hecho de que exista una discapacidad.

Con relación a las entrevistas a padres de familia, en realidad se hizo una única entrevista a la madre de familia del joven que fue colocado en la Empresa Pizza Hut. Todas las preguntas se pueden encontrar en el apéndice 6 del presente documento. La señora

demuestra con sus palabras y hechos la confianza y seguridad que tiene en su hijo debido a la autonomía con la que él se desenvuelve en sus actividades diarias y laborales. Según la participante entrevistada la experiencia fue muy positiva; los cambios que suscitó el proceso mejoraron la calidad de vida del núcleo familiar. Entre los hechos más importantes que se señalan es el mejoramiento de la salud del joven y la oportunidad de convertirse en el principal proveedor justo en un momento crítico para la familia ya que su madre no tenía empleo.

Además, como ella misma destaca, el joven se vio en la responsabilidad de asumir con varios de los gastos del hogar y esto significó cierto grado de poder para él, que en el momento de la entrevista aún participaba y conllevaba la responsabilidad de su hogar. Con la experiencia en concreto el participante no sólo llegó a sentirse más responsable, sino que tuvo que asumir un horario de trabajo, realizar las actividades que le demandaran sino que tuvo que asumir un horario de trabajo, realizar las actividades que le demanden, entro otros. Por otro lado en el tema laboral la señora rescata la relación existente entre su hijo y los jefes ya que fue testigo del buen trato y el nivel de sensibilización ante la condición del joven: respetaban su ritmo de trabajo y le proveían situaciones de aprendizaje las cuales lo llevaron a mejorar sus habilidades y adquirir nuevas.

En la familia en general el apoyo hacia el participante es un factor sumamente importante ya que, en el momento, él era el único soporte económico, en otras palabras, cubría los gastos básicos del hogar como alimentación y vestido, además destinaba cierto porcentaje de su salario para el ahorro y la recreación.

Con relación a la entrevista a los jóvenes con discapacidad insertados laboralmente, estas sólo se aplicaron a los jóvenes del segundo y tercer caso de inserción laboral. Específicamente las preguntas pueden observarse en el apéndice 7 del presente documento.

-Primer caso

Al iniciar el proceso el joven solamente deseaba conseguir un puesto de empleo y preferiblemente en el área de cocina. Con el paso del tiempo y gracias a lo vivido él mismo constató la existencia de otros puestos que llamaban su atención por lo que durante el tiempo laborado expresaba constantemente el deseo de cambiar de trabajo a otras áreas que al principio no se contemplaban.

-Segundo caso

La participante visualiza la experiencia como un aspecto positivo en su vida con la cual adquirió nuevos aprendizajes en donde rescata la buena relación construida con sus compañeros y compañeras.

Por el contrario constata que el trato recibido por parte de su jefe directo y los supervisores no fue el idóneo ya que la falta de comunicación y liderazgo de estas personas creaban un ambiente laboral hostil por lo que tomó la decisión de renunciar.

Al momento de la entrevista la joven no contaba con empleo, sin embargo, realizaba el proceso de búsqueda. Ella no visualiza un puesto en específico pero tiene claro que un buen trabajo es aquel que posee un clima armonioso y respetuoso. Además está consciente de que todos los logros que pueda alcanzar a nivel laboral son producto de su propio esfuerzo.

La experiencia vivida le ha llevado a tomar conciencia de las condiciones que debe reunir un buen puesto de trabajo, dentro de las cuales considera la presencia de jefes o superiores sensibles y formados en materia laboral. Otro aspecto importante que contempla la participante es que ahora se encuentra consciente sobre el pago de horas extras, jornadas laborales, entre otros, esto la ha llevado a entender mejor sus derechos como trabajadora y ayuda a concretar su información sobre legislación laboral, importante en todos los trabajadores.

La joven también contempla la oportunidad de cambiar de empleo en un mediano plazo y a la misma vez reconoce que existen habilidades que debe trabajar para conseguir el objetivo. Esto amplía su camino de vocación laboral y formación profesional.

La participante actualmente se desempeña en el puesto que la Empresa Taco Bell ofreció desde el principio y esto le ha ayudado a ahorrar, tener más consciencia del dinero, aportar en el hogar, administrar su propio salario lo que se traduce en mayor independencia y autonomía.

-Tercer caso

De acuerdo a comentarios realizados por el joven se puede constatar que la experiencia de inserción laboral desarrolló en él la preocupación por adquirir nuevas habilidades para el desempeño de otros puestos, siempre dentro de la empresa Pizza Hut. Al enfrentarse al ambiente laboral y a la diversidad de habilidades que deben poseerse, surge el análisis y la relación de que el aprendizaje de otras habilidades puede traducirse en un cambio de puesto, preferiblemente en un ascenso.

El joven disfrutó la experiencia de trabajar en la empresa, esto se ha visto reflejado en su salud. Al momento de la entrevista, y de acuerdo a lo mencionado por él y su madre, se mantenía más activo, más feliz y concentrado en la responsabilidad del puesto, de cumplir con un horario y de reportar sus funciones a un supervisor y eso se tradujo en menos dolores o padecimientos físicos e incluso mentales.

Fue posible contemplar el deseo por cambiar de puesto en un mediano plazo. Esto le brinda una perspectiva de las habilidades que debe desarrollar para cumplir con el objetivo y además genera en él, el desarrollo vocacional y laboral.

Por último, la quinta etapa en la que se brinda un proceso de actualización a las personas funcionarias de las Municipalidades de Alajuela y Belén, estas se desarrolla mediante una dinámica distinta aunque los contenidos eran los mismos. En la primera entidad, se toma en cuenta a las personas integrantes de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad, cuya labor está más directamente relacionada con el proceso de intermediación de empleo. En Belén la dinámica se efectúa con el personal de distintas oficinas además de quienes se encargan del área de emprendimientos y promoción laboral.

En la actualización que se ofreció se abordaron temas de discapacidad (evolución y concepción del término como aspecto social), término inclusivos para el trato hacia PcD y además se les capacitó en el uso de los instrumentos adaptados a los contextos de oficinas de empleo.

Durante esta etapa de actualización los funcionarios de las oficinas municipales señalan que esta etapa les ayudó a entender la importancia del trabajo interdisciplinario y la necesidad de capacitación en temas de discapacidad e inclusión, debido a que en este caso, las personas funcionarias tienen establecido dentro de sus labores la atención al público. Nace en ellos una mayor sensibilización y un interés por aprender más. Al mismo tiempo visualizan de qué manera la municipalidad se puede involucrar más en los procesos de atención a PcD, como el de intermediación de empleo y destacan aspectos importantes como la contratación de personal más capacitado en temas de discapacidad y la ampliación de políticas municipales que favorezcan la población.

Así mismo, la unificación de profesionales en las distintas áreas, permitió valorar cada instrumento de la adaptación del Método Estrella-CR desde la propia perspectiva de todos

los individuos involucrados y centrar las necesidades individuales ante la futura aplicación de los mismos.

Entre las observaciones realizadas durante el proceso de actualización con el objetivo de mejorar los instrumentos se destacan puntualmente los siguientes sugerencias como la categorización en la búsqueda de empleo que realizan las entidades municipales, datos como pretensión salarial, posesión de vehículos y licencia, así como observaciones de forma.

Análisis

Además de lo anotado anteriormente se pueden encontrar varias categorías de análisis que sistematizaron muchos de los hallazgos del proceso.

Las categorías que se presentan a continuación sistematizan los hallazgos del proceso investigativo.

"El abandono de las municipalidades en el tema de discapacidad"

Si bien es cierto las oficinas de empleo en las municipalidades firmaron un convenio con el MTSS para la inclusión laboral, pareciera que han quedado abandonadas sin el apoyo suficiente en lo que respecta a este proceso ya que no se les brindó la capacitación, el seguimiento y las herramientas necesarias para cumplir con dicho convenio y esto desembocó en la imposibilidad de llevar a cabo lo acordado.

Tal y como se menciona en la descripción de la primera etapa, específicamente en los contextos de Alajuela y Belén, los funcionarios públicos de estos gobiernos locales dicen sentirse inseguros y esto se muestra como un reflejo de la falta de información que existe en ambas entidades con respecto a esta temática, lo que limita la atención adecuada y en igualdad de condiciones para la población.

Desafortunadamente, por lo general, es poca o nula la capacitación que se da a empleados públicos sobre el tema. Y debido a ello, lo que se conoce no va más allá de la información que se transmite por los medios masivos de comunicación; la cual radica en algunos de los derechos estipulados en la ley 7600 "Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad" y en la identificación de algunos tipos de discapacidad, para los que se llegan a utilizar términos desactualizados e incluso peyorativos.

Si tomamos en cuenta lo anterior y además que la inserción de PcD al empleo es un proceso amplio que implica mucha coordinación y además una metodología adecuada, podemos decir que el hallazgo principal desde esta perspectiva es precisamente que a los funcionarios municipales se les ha asignado una labor que ellos desconocen ya que a nivel nacional no se cuenta con un plan o proceso de inserción para PcD y en caso de que existiera no les es de mayor apoyo si no se acompaña de la capacitación pertinente. En su afán por contrarrestar dicho efecto y poder cumplir con lo establecido (en el contexto alajuelense y en el belemita) se resalta su intención no solo por ampliar los servicios que ofrecen como entidad, a la población en general de una manera inclusiva sino también de buscar por cuenta propia cómo capacitarse en la temática de inserción.. Es cierto que al inicio, este proceso requiere un mayor esfuerzo y el paso por diferentes etapas que involucran temor, incertidumbre y sensación de fracaso, sin embargo, el aprendizaje de nuevas estrategias que a largo plazo puedan facilitar su labor cumple completamente con el objetivo de brindar un servicio integral.

Con lo anteriormente expuesto queda claro que el esfuerzo por brindar un servicio inclusivo debe trascender a los demás contextos municipales del territorio nacional. El contar con gobiernos locales que provean atención en igualdad de condiciones es de suma importancia para caminar en aras a la participación primeramente laboral y por ende social de toda la población.

Sin embargo, los funcionarios municipales de Alajuela y Belén han tenido la facilidad de buscar estos apoyos y recurrir directamente a la Universidad Nacional (Proyecto UNA Oportunidad de Empleo), pero, como investigadoras nos planteamos la siguiente pregunta: ¿tienen, todos los gobiernos locales, la misma facilidad de acceso a esta oportunidad si se toman en cuenta aspectos como la lejanía al Gran Área Metropolitana y los recursos que se requieren para capacitarse y emprender esta labor? Por esta razón, se destaca la urgencia de unificación de recursos preferiblemente en un plan nacional que contemple la metodología adecuada, el trabajo interdisciplinario y respalde la labor de cada gobierno local.

“Valoración de jóvenes con discapacidad”

Las PcD enfrentan obstáculos a la hora de competir por un puesto de trabajo ya que en muchas ocasiones no poseen títulos profesionales o amplia experiencia que respalde su

conocimiento. Por esta razón, la valoración de habilidades en el proceso de inserción toma un papel fundamental y no puede tomarse a la ligera, ya que puede permitir que el facilitador laboral consiga un puesto de empleo acorde a las destrezas que posee la PcD. Además de ser precisa, la valoración debe ser exhaustiva y esto podría convertirse en un arma de doble filo para el facilitador quien en la mayoría de los casos no conoce a profundidad a la PcD.

Desde este punto de vista el hallazgo principal reside en la necesidad de una herramienta, que permita plasmar, una vez valoradas, las habilidades de la PcD para que el facilitador logre hacer una correspondencia adecuada entre éstas y el puesto de empleo.

Esta herramienta debe llegar a suplir varias necesidades: primero, la de la municipalidad de contar con la metodología que le permita valorar a PcD y así pueda convertirse en un ente accesible que atienda a toda la población en igualdad de condiciones. Segundo, brinda mayor posibilidad de que la PcD obtenga un empleo que pueda desempeñar y tercero, la empresa se beneficia también porque suple su necesidad de contratación con una persona capacitada para realizar lo que solicitan.

La valoración también debe incluir el acompañamiento. En este caso, el facilitador de empleo, o sea, la persona que se encarga de hacer el enlace entre la empresa y el oferente, también debe evaluar a la PcD una vez insertada en el ámbito laboral para asegurarse de que cumple con lo que se le solicita y en caso de que no fuera así brindarle los apoyos necesarios. De esta manera, la valoración inicial no queda sujeta solamente a la obtención de un empleo, sino en que la persona pueda mantenerlo, mejorar sus habilidades y desarrollar otras.

Por último es importante mencionar la necesidad de que la persona facilitadora de empleo, antes de utilizar algún instrumento para la valoración, posea conocimientos básicos sobre discapacidad. Esto le favorece ya que puede afrontar el proceso de inserción con actitud positiva y le da una herramienta extra y le faculta como una persona experimentada para próximos procesos.

“¿Aplica el Método Estrella en el contexto municipal?

Según la experiencia como investigadoras hemos constatado que el Método Estrella-CR sentó precedentes y se convirtió en el instrumento base para la inserción laboral de PcD en el ámbito costarricense. Desde su adaptación en el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo ha apoyado a docentes en III Ciclo y Ciclo Diversificado en cuanto al proceso de inserción

laboral para los jóvenes con discapacidad que se encuentran inmersos en el sistema educativo nacional.

Sin embargo, la aplicación del método se hace compleja desde el contexto municipal por varias razones: la primera, los funcionarios municipales no tienen conocimientos pedagógicos a los que se hace referencia en los instrumentos y además, la valoración de las habilidades en cada uno de los oferentes se dificulta ya que el contacto entre ellos es mínimo y ocasional.

Aunado al poco contacto con los oferentes, la aplicación de un instrumento extenso dificulta una atención de calidad y por ende el trabajo de los funcionarios municipales quienes han expresado en varias ocasiones la necesidad de acortar los instrumentos.

El hallazgo principal desde esta categoría de análisis reside en la necesidad de adaptación del Método Estrella-CR ya que, para el contexto municipal y según lo expresado anteriormente, se necesita un instrumento más corto y que tenga información relevante para el funcionario y para el empresario.

“La empresa privada y su apertura para la inclusión de PcD”

A raíz de la experiencia vivida durante el acercamiento con la empresa privada surge la interrogante de si estas entidades poseen o no una verdadera apertura ante la contratación de PcD ya que en el proceso son pocas las que respondieron y quisieron ser partícipes de la experiencia.

En la mayoría de los casos, la falta de información es la que provoca una poca apertura. El desconocimiento en temas como legislación, sensibilización, apoyos, entre otros, puede generar temor al fracaso por parte de los empleadores por lo que cierran sus puertas a la contratación de PcD y esto se convierte en un obstáculo más comúnmente conocido como exclusión.

Esta carencia de información genera una visión asistencialista en los empleadores quienes no conciben a una PcD como un ser capaz de desempeñarse en cualquier labor. En muchas ocasiones se les brinda un trabajo simplemente por caridad y no porque persista en ellos la convicción de que se puede realizar las actividades del puesto satisfactoriamente.

Sin duda alguna la divulgación de experiencias positivas de inserción laboral puede proveer a la empresa seguridad y deseo de superar esa etapa de inseguridad e inexperiencia.

A raíz de lo anterior es importante resaltar el hallazgo principal el cual reside en la importancia de elaborar, a nivel nacional, un plan o proyecto que incluya a la empresa privada y pública y que promueva la capacitación en temas de discapacidad pero principalmente brinde oportunidades o experiencias en donde los empresarios puedan vivir la inserción directamente y así ellos puedan convertirse en entes inclusivos.

“Sobreprotección familiar”

La sobreprotección es un factor que se hizo evidente durante el proceso de investigación ya que la inserción laboral se vio obstaculizada por las decisiones de los padres de familia o cuidadores. En varias ocasiones se pudo constatar que la PcD no tenía una participación activa durante las entrevistas y al momento de elegir si quería ocupar o no un puesto de empleo, producto de la inseguridad que causa la sobreprotección.

A pesar de ser personas adultas, los participantes reciben un trato infantil desde sus hogares. Las familias se muestran preocupadas ante la exposición de peligros o situaciones riesgosas e inevitables lo cual obstaculiza su desarrollo como persona.

El acceder a un empleo implica independencia y responsabilidad por parte de la persona que es contratada y en muchas ocasiones son los padres de familia quienes muestran esta responsabilidad sin delegar a la PcD la autonomía suficiente para hacerse cargo de sus propias acciones y decisiones lo que coacciona cual convicción o ideal que posea la persona.

El hallazgo principal desde esta perspectiva, sin duda alguna, es que la mayoría de la población con discapacidad que participó en el proceso de investigación vive bajo sobreprotección. Este obstáculo le impide asumir su rol de persona adulta con todas las responsabilidades y toma de decisiones que conlleva.

“La falta de formación académica y habilidades para el empleo de la PcD”

Las PcD en el contexto nacional acceden a la educación primaria, sin embargo, una vez que esta etapa finaliza se reducen las opciones para la educación secundaria. Si bien es cierto el sistema educativo cuenta con el III Ciclo y el Ciclo Diversificado, la formación en habilidades blandas no constituye el enfoque principal en este programa de estudios y además al concluir este proceso el joven con discapacidad tiene pocas opciones para continuar con su preparación. Por lo anterior, se destaca el hallazgo principal de esta categoría el cual no

sólo radica en la carencia de habilidades necesarias para el empleo sino también en la escases de centros de formación de destrezas para la gran mayoría de los jóvenes entrevistados.

Producto de eso se dificulta aún más la competencia por un empleo. Muchos de los requisitos expuestos por las empresas que ofrecen un puesto de trabajo atañen a títulos académicos en donde por más de que exista una disposición a contratar si no se cuenta con ese requisito se descarta al oferente.

Capítulo V
Conclusiones y Recomendaciones

A continuación se exponen las conclusiones y recomendaciones que emergen gracias al proceso de investigación. Es importante resaltar que para el presente capítulo se hizo uso de las categorías de análisis para organizar la información.

El abandono de las municipalidades en tema de discapacidad

Conclusiones

Ante la falta de información en el tema de discapacidad los funcionarios de ambas oficinas sienten temor o incertidumbre en cuanto la atención a esta población.

Pero, a pesar de las barreras de información que enfrentan los funcionarios de ambas oficinas, existe una muy buena disposición ante el desarrollo del proyecto de Inserción Laboral de Personas con discapacidad ya que motiva a ampliar su conocimiento por medio de nuevas capacitaciones que faciliten su labor en la atención a esta población.

Los funcionarios de ambas instituciones municipales necesitan la actualización y formación en el tema hacia PcD ya que en las instancias para las que laboran la atención al público es parte primordial de su labor.

Se hace necesario plasmar en un documento oficial la metodología adaptada para la inserción laboral de PcD que resultó de la experiencia en ambas municipalidades. Además esta metodología debe de estar acompañada por sus instructivos correspondientes. Las investigadoras proponen un manual el cual puede ser encontrado en los apéndices del presente documento. (Ver apéndice 8)

Recomendaciones

Brindar capacitación ante el tema de discapacidad a todos los funcionarios de los distintos departamentos municipales y no únicamente a las personas encargadas de la bolsa de empleo con el fin de sensibilizarlos y establecer procesos de equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas que requieran servicios municipales, entre ellos, el servicio de intermediación de empleo.

Establecer a nivel Nacional, una metodología que permita el abordaje integral e interdisciplinario y que refuerce el trabajo que desempeñan las ya existentes redes locales.

Esta metodología contempla, o debe contemplar, la atención de PcD en la inserción y diferentes temas laborales.

Ubicar en cada oficina de empleo un facilitador laboral que apoye en la inserción laboral de PcD.

Ampliar la actualización y formación en el tema de trato de PcD para todos los funcionarios municipales y no únicamente los que laboran en las oficinas de empleo.

Elaborar un manual e instructivo que contemple la metodología adaptada del Método Estrella-CR de manera que todo aquel que lo requiera pueda utilizarlo de manera eficaz. (Ver apéndice 8)

Valoración de jóvenes con discapacidad

Conclusiones

Las instituciones municipales no cuentan con una metodología propia adaptada a sus necesidades para la valoración de personas adultas con discapacidad y su proceso de inserción a un puesto de empleo. Al no contar con dicha metodología el proceso de intermediación de empleo se vuelve exclusivo para las personas que no posean alguna condición de discapacidad.

No todas las personas entrevistadas buscaban un puesto fijo de empleo, sino que consideraban opciones como la formación de la pequeña empresa y el empleo ocasional.

La población con discapacidad entrevistada para la presente investigación no maneja información referente a salarios mínimos o derechos laborales.

El proceso de apoyo y seguimiento así como las adaptaciones en la inserción laboral de personas con discapacidad debe de brindarse de manera individualizada ya que depende de las peculiaridades de cada caso.

Es posible que durante el proceso de inserción laboral algunos casos reflejen que no se necesita mayor apoyo o seguimiento, sin embargo, la persona facilitadora de empleo no puede partir de este supuesto para abandonar el proceso o prestarle menos atención.

La sensibilización y conocimiento en cuanto el tema de discapacidad que pueda brindarse a compañeros, compañeras, jefes o encargados de la PcD antes del proceso de inserción tiende a crear un clima laboral inclusivo.

La etapa más difícil del proceso de inserción laboral de PcD para quienes llevan a cabo esta labor es el enlace con la empresa privada y el posterior ofrecimiento de puesto de empleo.

Recomendaciones

Elaborar e implementar, en conjunto con ambas oficinas municipales, una estrategia metodológica sencilla y efectiva que permita el desarrollo del proceso de inserción laboral de personas adultas con discapacidad a puestos de empleo. Esta estrategia debe de plasmarse como un proceso en el quehacer de las oficinas de tal manera que su foco de atención se agrande y puedan brindarse servicios sin exclusión por condición de discapacidad.

Ampliar, en todas las oficinas municipales que brinden procesos de intermediación de empleo, las opciones laborales e incluir y fortalecer actividades como el desarrollo de la pequeña empresa, el empleo ocasional o por temporadas, entre otros.

Como parte del servicio de intermediación de empleo se debe brindar a la población con discapacidad capacitación en temas de legislación laboral y, de ser posible, la habilidad para poner en práctica estos conocimientos.

Considerar, además de la visita presencial al puesto de empleo, otros tipos de apoyo y seguimiento en el proceso de inserción laboral tales como el correo electrónico, las llamadas telefónicas u otras que se ajusten a la peculiaridad de cada caso.

El facilitador laboral debe estar presente y anuente en el proceso de apoyo y seguimiento aunque en ocasiones no parezca tan necesario.

Brindar un proceso de sensibilización y capacitación en cuanto acciones inclusivas a compañeros, compañeras, jefes o encargados de la PcD antes de la inserción laboral.

Aplicar la metodología adaptada a distintos contextos municipales con la finalidad de propiciar la inserción laboral de PcD.

Brindar seguimiento a las empresas en el ofrecimiento de puestos de empleo y propiciar la correspondencia en los perfiles de PcD con los que cuenten ambas oficinas municipales.

¿Aplica el Método Estrella en el contexto municipal?

Conclusiones

El instrumento 1.1 “Valoración de la persona con discapacidad” está dirigido a personas que se encuentran aún inmersas en el Sistema Educativo, por lo que su valoración es eficiente si se lleva a cabo por el docente del mismo pero no necesariamente por un funcionario de la municipalidad.

El lenguaje utilizado en el Método Estrella-CR es de carácter pedagógico, lo que dificulta su aplicación por parte de profesionales en áreas distintas a la educación.

Los instrumentos contemplados en el Método Estrella-CR, son muy extensos para la dinámica que se trabaja en las Municipalidades de Alajuela y Belén.

La metodología para el proceso de inserción laboral de PcD adaptada a partir del Método Estrella-CR satisface las necesidades de ambos contextos municipales. Además cumple con el propósito de facilitar y agilizar cada una de sus etapas.

Recomendaciones

Se adapta el instrumento 1.1 “Valoración de la persona con discapacidad” de manera que sea funcional para aquellos oferentes que no están inmersos en el sistema educativo. (Ver apéndice 2)

Realizar cambios en los instrumentos que forman parte del Método Estrella-CR, de manera que se disminuya su extensión y se contemple únicamente los datos más relevantes y necesarios en el proceso de búsqueda de empleo. Además, estos instrumentos deben redactarse en un lenguaje más sencillo de manera que cualquier persona pueda aplicarlos.

Aplicar la metodología adaptada a distintos contextos municipales con la finalidad de propiciar la inserción laboral de PcD.

La empresa privada y su apertura para la inclusión de PCD

Conclusiones

La mayoría de empresas visitadas no tienen conocimiento en temas de legislación sobre la inserción de personas con discapacidad.

El primer pensamiento que surge de los empresarios visitados a partir de la presentación del proyecto es la accesibilidad del espacio físico de la empresa para la cual laboran.

Muchos empresarios no brindan puestos de empleo a la población con discapacidad porque argumentan que su fuerza de trabajo no está sensibilizada ante la posible experiencia con un compañero o compañera que posea alguna condición de discapacidad.

Existe un gran desconocimiento nacional en cuanto a experiencias positivas de inserción laboral y las empresas que fomentan estas nuevas políticas sociales. Como consecuencia, la mayoría de estos empresarios piensa que las personas con discapacidad sólo pueden realizar tareas monótonas y de baja exigencia intelectual ya que no las creen capaces de aprender procesos más complejos.

La presencia de algún colaborador en condición de discapacidad en una empresa propicia un ambiente laboral inclusivo y sensible ante esta población.

Algunas empresas tienen la anuencia de contratar PcD, sin embargo, limitan sus apoyos a conveniencia de sus estrategias comerciales como publicidad por Responsabilidad Social Empresarial.

Recomendaciones

Elaborar a nivel Nacional un plan o proyecto que incluya tanto a la empresa privada como la pública en donde se capacite en temas sobre discapacidad y legislación. Además, este plan debería ser de carácter obligatorio de modo que las empresas puedan comprometerse verdaderamente a visualizar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad como valores dentro de sus negocios.

Contemplar, dentro del programa descrito anteriormente, el estudio de acceso a la educación y a experiencias de formación para las personas con discapacidad en el ámbito nacional y por un período de tiempo: de esta manera los empresarios podrán conocer datos históricos sobre el perfil de las personas demandantes de empleo.

De igual manera el programa debe capacitar al empresario de forma integral de manera que se puedan desprender de ideas o creencias de que la población con discapacidad es conformada por todas aquellas personas que se movilizan mediante la silla de ruedas o que presentan condiciones o deficiencias físicas.

También la capacitación debe satisfacer las necesidades de sensibilización a la fuerza de trabajo de las empresas. Se debe capacitar a los empresarios para que puedan brindar

herramientas necesarias a sus colaboradores y así fomentar un espacio de aceptación ante la diversidad.

Además, con dicho programa, se podrá hacer un análisis de las concepciones sobre discapacidad a través del tiempo y posicionar a los empresarios y fuerza de trabajo en un Enfoque Social con miras a la inclusión.

El Programa también podría incluir mayor información sobre la Responsabilidad Social Empresarial como base para elaborar una política de la empresa en la que se incluya la contratación de personas con discapacidad.

Crear una red de intercambio de experiencias en donde se conozca el desempeño de personas con discapacidad en diferentes puestos de empleo a través de conferencias, videos y congresos.

Con aras a la Inclusión Social cada empresa debería contar con uno o más colaboradores con discapacidad para convertirse en agentes de cambio en pro de la aceptación a la diversidad.

Generar en las empresas la apertura por la capacitación y la toma de conciencia en el área de diversidad.

Sobreprotección familiar

Conclusiones

En la mayoría de los casos son los cuidadores los que toman la decisión de aceptar o rechazar un empleo para la persona con discapacidad lo cual denota la excesiva sobreprotección que limita a esta población.

La dependencia del núcleo familiar a la pensión que en ciertos casos recibe la persona con discapacidad limita la inserción a un puesto de empleo. El miedo a perder el ingreso mensual les limita a tomar la decisión de acceder a un trabajo en donde incluso pudieran percibir más ingresos económicos

El núcleo familiar de acuerdo a su posición y trato hacia la persona con discapacidad, puede representar un apoyo, o bien, una barrera representada por la sobreprotección. Por tanto, es primordial dar un seguimiento no solo al oferente sino también a su familia.

Recomendaciones

Desarrollar durante el proceso de formación para personas con discapacidad el abordaje exhaustivo de la temática de autonomía, y con padres y cuidadores el de sobreprotección, a modo de fomentar la primera y eliminar o reducir la segunda.

Poner en práctica una acción a nivel legislativo que permita a las personas con discapacidad volver a su pensión en caso de despido o renuncia al puesto de trabajo.

El facilitador de empleo debe definir las estrategias para involucrar a los cuidadores en el apoyo del proceso de inserción y en caso de ser necesario brindar contención para erradicar conductas que afecten el proceso.

La falta de formación académica y habilidades para el empleo de la PCD

Conclusiones

Durante el proceso de valoración de las personas con discapacidad pudo observarse que la autonomía de las personas adultas con discapacidad se ve limitada por los mismos cuidadores quienes necesitan acompañarles a las entrevistas ya que ellos manejan su información personal. De esta manera se limita una habilidad considerada como básica que debe poseer toda persona que busque empleo.

La poca formación académica en las personas con discapacidad limita la posibilidad de acceder a un puesto de empleo más calificado.

A pesar de que el Programa CAIPAD incorpora dentro de sus áreas de trabajo la Formación Laboral, esta se centra en la enseñanza específica de un oficio u ocupación mas no necesariamente en la formación de habilidades blandas necesarias para la obtención de un empleo.

Los participantes con discapacidad que fueron entrevistados tienen el deseo y la disposición por trabajar, sin embargo, no han obtenido experiencias positivas y gratificantes en el proceso de búsqueda de empleo.

Recomendaciones

Valorar la posibilidad de desarrollar un curso o proceso de Habilidades Blandas con los jóvenes con discapacidad que participan en el proceso de búsqueda de empleo. Esto porque ellos necesitan desarrollar un mínimo de habilidades para enfrentarse al mundo

laboral. Sin estas habilidades la inserción se torna difícil ya que el nivel de autonomía e independencia es un factor determinante que los empresarios toman en cuenta a la hora de hacer contrataciones.

Desarrollar, a nivel nacional y junto con el Sistema Educativo Nacional o el Programa Empléate de la Dirección de Empleo del MTSS, opciones educativas formales y no formales para el aprendizaje de oficios o funciones específicas. Así mismo, requieren contar con un proceso continuo de aprendizaje de modo que otras habilidades puedan ser desarrolladas.

Implementar capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas en personas con discapacidad como parte del Plan de Promoción Social de los Gobiernos Locales.

Enfocar los programas del III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional tanto al área laboral, para que estos sean tomados en cuenta como experiencia para futuras oportunidades de empleo, como el área de vida independiente, con el fin que cada día los usuarios involucrados sean capaces de tomar decisiones y actuar por sí mismos en aspectos que les atañen.

Referencias

Aguilar, G. (2004) Del exterminio a la Educación Inclusiva: una visión desde la Discapacidad. V Congreso Educativo Internacional: de la educación tradicional a la educación inclusiva, Universidad Interamericana. Recuperado desde http://www.inclusioneducativa.org/content/documents/PROCESO_HISTORICO.doc

Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia. Recuperado desde http://www.siduna.una.ac.cr:2352/lib/unacrsp/docDetail.action?docID=10559782&ppg=37&p00=habilidades%20destrezas

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de Costa Rica.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/biblioteca/Paginas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Costa%20Rica.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1955). *Ley 1860: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/marco-juridico.html

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092: Ley del impuesto sobre la Renta.*San José, Costa Rica. Recuperado desde http://caravan.websitewelcome.com/~poetacr/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=84

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). *Ley 7600: Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/LEY_7600_Y_SU_REGLAMENTO.pdf

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). *Ley 8662: Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. San José. Recuperado desde: http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_8862.pdf

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas. (2005). *Nueva Ley para favorecer la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.* Madrid. Recuperado desde http://www.upf.edu/oil/_pdf/gaceta_negocios_03_10_05.pdf

Asociación Española de Empleo con apoyo. (2008). *El Empleo con apoyo*. Recuperado desde: http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html

Badilla, A., Solano, L. y Vargas, C. (2007). *Proyecto didáctico de capacitación microempresarial: otra alternativa laboral para las personas con discapacidad.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.

Ballestero, C. y Vega, M. (2011). *Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.

Barton, L. (1996). *Discapacidad y Sociedad.* (2ª. Ed.). Madrid: Ediciones Morata.

Bolaños, G. (2009).*Manual de Procedimientos Actividad Capacitación y Empleabilidad.* Alajuela: Municipalidad de Alajuela.

Calvo, P., Castillo, L., Jara, M. y Navarro, F. (2011). *Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado.* (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional. Sede Omar Dengo.

Chaverri, E. (2009). *Currículo Digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.* Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA). p. 21,29.

Chaverri, E. (2011). *Trabajo y discapacidad en Costa Rica: estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.

Díaz, L., Eroles, C., Felperín, A., Ferreres, C., Lozano, C. y Molero, P. (2002). *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* (1ª. ed.). Buenos Aires: Espacio Editorial.

Espinoza, D., Hernández, A., Solís, A., Solórzano, K. y Vargas, E. (2011). *El acceso al trabajo de personas con discapacidad, desde el enfoque de derechos humanos: un estudio exploratorio en la Región Occidental del Costa Rica.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.

Estrada, A. (s.f) *Las competencias y su vinculación con la formación*. Recuperado desde http://apc.ubiobio.cl/noticias/view_vistas.shtml?cmd%5B18%5D=i-26-186c0c942ef7c1c636bc1863f976f45d

Fundación para las Américas y Organización de Estados Americanos (OEA). (2008). *POETA Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas.* Recuperado desdehttp://www.poeta.cr/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1

Hernández, A. (2004). *Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno.Aquichan 4 (004), 61-63.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. Ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Heron, Robert. (2005) *Análisis del empleo y del trabajo: directrices para identificar empleos para personas con discapacidades, OIT*. Recuperado desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_111487.pdf

Holst, B., Hidalgo, A., Alfaro, P. y Alvarado, M. (2011). *Instructivo Nº 1: Personas con Discapacidad que buscan empleo*. CIDE-División de Educación Básica, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Heredia.

Holst, B., Hidalgo, A., Alfaro, P. y Alvarado, M. (2011). *Instructivo Nº 2: Información sobre entrevistas a empresas y puestos de trabajo*. CIDE-División de Educación Básica, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Heredia.

Margallo, F., Gil, C., Rubio, E. y Jiménez, E. (2006). *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de personas con Discapacidad: Método Estrella.* Recuperado desde http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf

Montero, C. (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.* San José: EUNED.

Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (2011) Plan Nacional para III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional. Recuperado desde http://www.cse.go.cr/actas/plan-nacional-para-iii-ciclo-y-ciclo-diversificado-vocacional

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica.* Recuperado desde http://www.pnud.or.cr/images/stories/Plan20Nacional2020Insercion20Laboral20PcD20final.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Municipalidad de Alajuela. (2003). *Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Municipalidad de Alajuela*. Alajuela: MTSS-Municipalidad de Alajuela. Recuperado desde http://www.alajuelenses.com/alajuela-costa-rica-directorio-de-comercio-servicios-municipalidad-de-alajuela.htm

Municipalidad de Alajuela. (s.f). *Historia, Misión y Visión, Valores.* Recuperado desde http://www.munialajuela.go.cr/app/contenido/alcalde.html

Navarro, F., Castillo, L., Jara, M., y Calvo, P. (2011). Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional. Sede Omar Dengo.

Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Recuperado desde http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.* Recuperado desde http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2011) Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE). Recuperado desde http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Recuperado desde http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* Recuperado desde http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.* Recuperado desde http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño.* Recuperado desde: http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Recuperado desde http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1982). *Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad.* Recuperado desde: http://www.oas.org/DIL/ESP/Programa_de_Accion_Mundial_Resoluci%C3%B3n_37-52_1982.pdf

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Recuperado desde http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/41-normas-uniformes-sobre-la-igualdad-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad.html

Organización de las Naciones Unidas ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Recuperado desde http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud: CIF.* Recuperado desde http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/desarrollohumano/oms-clasificacion-01.pdf

Organización Mundial de la Salud (2001). *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*. Noticias Jurídicas, Base de datos de Legislación. Recuperado desde http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l56-2003.tp.html#a

Palacios, A. (2008). *El Modelo Social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.* Madrid. Recuperado desde http://www.isalud.com/htm/pdf/34-El-modelo-social-de-discapacidad.pdf

POETA (2008). *Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas.* Recuperado desde http://caravan.websitewelcome.com/~poetacr/index.php

Real Academia Española (RAE). (2001). *Diccionario de la Real Academia Española* (22ª ed.). Recuperado desde http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=habilidades

Robbins, S., Coulter, M. (2011) *Administración, 3era edición.*México: Pearson Education.

Sandín, P. (2006). Investigación Cualitativa en Educación. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

Silva, M. (2013) Habilidades Blandas: fundamentales para el desarrollo personal. Recuperado desde http://www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf

Seminarium International (2013) Las competencias y su vinculación con la formación. Recuperado desde http://www.seminarium.com/noticias/habilidades-blandas-su-importante-rol-en-las-empresas/

Unión Europea (1974). *Primer Programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos.* Recuperado desde http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31974Y0709%2801%29:ES:HTML

Verdugo, M. y Schalock, R. (2009). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: instrumentos y estrategias de evaluación.* Salamanca, Amarú Ediciones (Publicaciones del INICO).

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo.* p. 13.

Apéndices

Apéndices 1 y 2

Instrumentos e Instructivos del Método Estrella-CR

Instrumento N° 1.11

Valoración de personas con discapacidad

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. DATOS PERSONALES

A.1 Identificación y Localización

Cédula	**Apellidos**		**Nombre**
Fecha valoración:	**Fecha de nacimiento:**	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:			
Provincia:	**Cantón:**		**Distrito:**
Teléfonos:	**E-mail:**		

A.2 Limitaciones

Valoración diagnóstica
Fecha de la última valoración diagnóstica:
Observaciones

A.3 Aspectos personales de Interés

¿Recibe tratamiento? Sí_____ No_____ ¿Cuál?_____

Centro_____

[1] Adaptado del Cuestionario "Valoración de Personas con discapacidad" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Información adicional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales, del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011 y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

Profesional que refiere:_____

¿Recibe pensión? Sí_____ No_____ ¿Qué tipo?_____

Situaciones de riesgo:_____ A M B

_____ A M B

_____ A M B

_____ A M B

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

B. PERFIL BASICO

B1. Actividades y Participación:

	A	M	B	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				

Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.

B.2 Factores contextuales

1. Estilo de enfrentarse a la situación laboral

Actitudes y niveles	A	M	B	Observaciones
Motivación				
Iniciativa				
Nivel de compromiso				
Flexibilidad				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

B.3 Factores Ambientales

1. En relación con el proceso de búsqueda de empleo marque únicamente los facilitadores o barreras que existen en cada entorno.

Entorno familiar	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno social	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			

Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno Educativo	**Facilitadores**	**Barreras**	**Observaciones**
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Práctica Laboral	**Facilitadores**	**Barreras**	**Observaciones**
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

2. En relación con la familia, mencione algunos datos personales y la ocupación de los miembros, así como las observaciones que quiera anotar.

Parentesco	Edad	Ocupación	Observaciones: (anote en este espacio la existencia de becas, pensiones, ayudas económicas o materiales, etc.)

C. COMPETENCIAS

C1. Formativas

Título Académico	**Año**	**Institución**

C2. Laborales

1. Empresa donde ha tenido experiencia laboral

Empresa	Puesto	Inicio	Final	AA	MM	Motivos

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados

2. Disponibilidad laboral

¿Qué jornada laboral podría laborar? _____

¿Qué horario podría laborar? _____

¿En qué lugar le gustaría laborar? _____

D. ORIENTACIÒN PROFESIONAL

1. Intereses ocupacionales y/o profesionales:

2. Referencias: MTSS, Municipalidad, otras.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

3. Recursos específicos de apoyo

Fecha:	Medida de inclusión laboral	Recurso / Institución

4. Formación solicitada:

Curso solicitado:	Fecha de solicitud	Situación

5. Observaciones

Instrumento N° 1.22
Capacidades de las personas con discapacidad
FECHA: _____Firma responsable: _____

A. DATOS PERSONALES

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	
Diagnóstico de la Discapacidad:		

B. PERFIL DE CAPACIDADES

Capacidades	**A**	**M**	**B**	**Observaciones**
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco: Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras?				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia / Adaptabilidad: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
Autonomía Personal: Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				

[2] Adaptado del Cuestionario "Valoración de Personas con discapacidad" del Método Estrella: IMSERSO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo vocacional del Liceo de Moravia, IPEC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell del Ministerio de Educación Pública, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales, del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011 y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

Aprendizaje / Razonamiento: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				
Responsabilidad: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
Atención / Concentración: Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores. Indicar si usa ayudas técnicas				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. Indicar si usa ayudas técnicas.				
Comprensión verbal o no verbal: Capacidad par entender mensajes verbos y no verbales				
Expresión verbal o no verball: Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
Lectura: Capacidad para leer				
Escritura: Capacidad para escribir				
Operaciones básicas: incluye suma, resta, multiplicación y división				
Discriminación de colores: Reconocer los diferentes colores.				
Uso de computadora: Utiliza programas básicos, correo electrónico				
Uso de Teléfono - fax: Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
Opciones generales: A: Alto, M: Medio, B: Bajo				

C. Apoyos que requiere

D. Preferencias laborales

E. Sugerencias de posibles puestos a ocupar

F. Conclusiones y recomendaciones

Instrumento N° 1.3
Plan Individual de Empleo3

FECHA: _____ **Elaborado por:** _____

A. Información Personal

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfonos:	**E-mail:**	

B. Información de la persona responsable del Centro de Empleo

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

B. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail:**

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

C. Información del Puesto de trabajo

Puesto: _____	Conocimientos requeridos: _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

D. Objetivos del Plan Individual de Empleo

[3]Instrumento elaborado por el Proyecto UNA Oportunidad de empleo para las personas con discapacidad. División de Educación Básica, CIDE, UNA, 2009-2011.

1) A partir del _____ el demandante de empleo, desarrollará el siguiente trabajo: _____
_____

2) Para lograrlo tanto la empresa como el Centro de Empleo designarán una persona responsable (Ver nombres en primera página)

3) Para desarrollar su trabajo se proponen como objetivos los siguientes: _____
_____
_____

4) El responsable del Centro de empleo se compromete a brindar los siguientes apoyos:
_____
_____
_____
_____

5) El responsable de la empresa se compromete a brindar los siguientes apoyos (definir al lado que persona será la encargada):
_____
_____
_____
_____

6) A continuación se definen las necesidades de apoyo al joven demandante de empleo, a sus compañeros de trabajo y a la empresa de acuerdo a lo observado en las visitas de seguimiento.

7) Anexos de crónicas de seguimiento

Instrumento N° 1.44
Seguimiento en el puesto de trabajo

FECHA: _____ **Elaborado por:** _____

Nombre del Joven: _____

Empresa: _____

Nombre de quién ofrece el seguimiento: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

- Descripción de las actividades que realiza el joven al momento de la vista.
- Descripción de situaciones que evidencien Necesidades de Apoyo
- Acuerdos y / o medidas que se tomarán al respecto
- Otras observaciones (avances, desempeño, entre otras)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____ _____

Firma del joven Firma de la encargada del seguimiento

[4]Instrumento elaborado por: Seminario: Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado. Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. Ma. Laura Castillo, Merlyn Jara, Paola Calvo y Ma. Fernanda Navarro, 2010- 2011. Seminario adscrito al Proyecto UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.

Instrumento N° 2.1
Entrevista a Empresas

FECHA: _____ Entrevistador(a): _____

A. Identificación y Localización

Nombre de la Empresa:		
Razón social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

Persona Contacto 1:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:
Persona Contacto 2:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

B. Información general

Sector económico:

☐ Agricultura ☐ Industria ☐ Construcción ☐ Servicios ☐ Comercio

Descripción:_____
Recursos Humanos:

1. N° de trabajadores: ____

2. Anotar el número de trabajadores con discapacidad y especificar la cantidad de cada uno de ellos.

____ Discapacidad física
____ Discapacidad mental
____ Discapacidad auditiva
____ Discapacidad intelectual
____ Discapacidad visual
____ Otros

3. ¿Cuál ha sido su experiencia al contratar personas con discapacidad en su empresa?

____ Positiva ____ Negativa

Comente: _____

4. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben capacitación o seguimiento? ☐ Si ☐ No

Observaciones: _____
_____

Otros:

5. ¿Conoce la ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad?

☐ Si ☐ No Comente:_____

6. ¿Conoce la Ley 7092 de incentivo a los empleadores?

☐ Si ☐ No Comente:_____

7. ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa?

☐ Si ☐ No Comente:_____

Si responde afirmativamente, ¿Qué apoyos requeriría usted para ello?_____

8. ¿Estaría en disposición de recibir mayor información sobre la contratación de personas con discapacidad?

☐ Si ☐ No Comente:_____

9. ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad en el futuro cercano?

_____
_____
_____
_____
_____

Instrumento N° 2.2
Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Identificación de la empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón Social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:	E-mail:	

B. Identificación de la oferta

Puesto de trabajo	N° de puestos disponibles Ubicación Geográfica

C. Análisis del puesto de trabajo

C.1. Datos Generales

Puesto: _____	Conocimientos requeridos: _____

Tipo de contrato:

☐ Contrato temporal — Duración: _____
Horario: _____
Ubicación: _____

☐ Contrato permanente

☐ Otros

Tipo de jornada:

☐ Jornada completa — Horario: _____
☐ Jornada parcial — N° de horas: _____ Horario: _____

C.2. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción de tareas u operaciones

C.3. Perfil de Exigencias del puesto

C.3.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere
(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza algún producto de apoyo o ayuda técnica.

C.4. Condiciones de Puesto

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada: ¿Qué tipo de mobiliario, tecnología, herramientas, o máquinas requiere el puesto? Revisar información del Instructivo N° 2.

1. Mobiliario: _____
_____

2. Tecnología: _____
_____

3. Herramientas: _____
_____

4. Maquinaria: _____
_____

5. Otros: _____

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo: _____

_____

_____

Entorno ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo:

¿Cómo es la temperatura?
☐ caliente ☐ normal ☐ fría

¿Hay humedad ?
☐ alta ☐ normal ☐ baja

¿Cómo es la iluminación?
☐ insuficiente ☐ suficiente ☐ excesiva

¿Hay ruido?
☐ alto ☐ medio ☐ bajo

¿Hay vibraciones? :
☐ muchas ☐ moderadas ☐ pocas ☐ ninguna

¿Hay contaminantes?
☐¿polvo? ☐¿humo? ☐¿aire acondicionado? ☐ ¿otros?

¿Cuáles? _____

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto. (Revisar el Instructivo N° 2)

Manejar maquinaria: _____

Subir y bajar gradas: _____

Hacer esfuerzos físicos: _____

Caminar (desplazarse) mucho: _____

Mantener diferentes posiciones: _____

Tener estrés: _____

Manipular herramientas: _____

Horarios riesgosos: _____

Trabajar en ambiente interno: _____

Trabajar en ambiente externo: _____

Otros: _____

_____

C.4.3. Competencias del puesto

1. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos? ☐ Si ☐ No ¿Cuál? _____
_____

2. ¿El puesto requiere alguna formación? ☐ Si ☐ No ¿Cuál? _____
_____

3. ¿El puesto requiere permiso de conducir? ☐ Si ☐ No ¿De qué tipo? _____
_____

4. Describa habilidades o competencias requeridas para el puesto: _____
_____

C.4.4. Experiencia laboral

5. ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa?

☐ Si ☐ No ¿De qué tipo? _____

C.4.5. Observaciones:

Instrumento N° 2.3
Sistematización de puestos de empleo

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón social:		Gerente o Presidente:
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

B. Información de la Persona Responsable en la empresa

Persona Responsable 1:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

Persona Responsable 2:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

C. Análisis del puesto de trabajo
C.1. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción e tareas u operaciones

C.2. Perfil de Exigencias del puesto

C.2.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco: Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras? (2)				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia / Adaptabilidad: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				

Autonomía Personal: Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				
Aprendizaje / Razonamiento: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				
Responsabilidad: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
Atención / Concentración: Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores (3)				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos (4)				
Comprensión verbal o no verbal: Capacidad par entender mensajes verbos y no verbales				
Expresión verbal o no verbal: Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
Lectura: Capacidad para leer				
Escritura: Capacidad para escribir				
Operaciones básicas: incluye suma, resta, multiplicación y división				
Discriminación de colores: Reconocer los diferentes colores.				
Uso de computadora: Utiliza programas básicos, correo electrónico				
Uso de Teléfono - fax: Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
Opciones generales: SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere (1): Opciones:, (I) inestable, (B) Bastón, (BB) Dos bastones o (M)muletas, (SR)Silla de Ruedas. (2): Opciones: (S) Sentado, (DP) De Pie u (O) Otro. (3) y (4): Con ayudas técnicas				

El puesto requiere de:

Las barreras existentes son:

El entorno ambiental del puesto es:

Los factores de riesgo incluyen:

Competencias del puesto:

Otros:

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instructivo Nº 1:
Personas con discapacidad que buscan un empleo

Elaborado por:
Bárbara Holst, Universidad Nacional
Anabelle Hidalgo, Fundación Servio Flores
Pilar Alfaro, Fundación Servio Flores
Margarita Alvarado, Fundación Servio Flores

Heredia, Junio, 2011

Participantes
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Institución	Nombre
IPEC de Barva Director: Master Rafael Varela M.	Luz Marina Alfaro Esquivel, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional, 2009
	Omar Enrique Castro
	Ruth Salas Lobo
	Shirley Forester Elizondo
	Ma. de los Ángeles Gómez
	Estefannie Arias Chavarría, coordinadota III y IV ciclo Vocacional, 2010 – 2011
	Ma. de los Ángeles Herrera
CTP de Flores Directora: Carmen Castro Sancho	Vera Alfaro Molina, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Athalia Garita Ramírez
	Sarelio Monge G.
Liceo de Moravia Directora: M.Sc. Vera Violeta Elizondo Herrera	Lauren Fernández Varela, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Iris Cascante Contreras
	Liliana Méndez Rojas
IV ciclo Educación Especial, Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell Directora: Damaris Barquero Céspedes y Carmen Aguilar Mora	Nelly Sancho Perlaza, Coordinadora IV ciclo Vocacional
	Silvia COB Delgado
	Ma. de los Ángeles Abrahams
	Jacqueline Durán Díaz
	Shirley Vindas Hernández
	Marisol Vargas
Colegio de Santa Ana Director: M.Ed. Carlos G. Esquivel	Marta Morales, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Marta Hernández
	Carolina Mora Bonilla
	Luis Eduardo Vega Hernández
CAIPAD Servio Flores Arroyo Directora: Margarita Alvarado Alfaro	Anabelle Hidalgo Bolaños
	Pilar Alfaro Cordero
	Nayat Castillo Herrera
	Mario González
	Rosa Obando
	Erolyn Muñoz Duran
	Mariela Salas Hernández
	Yolanda Álvarez Alvarado
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Unidad para la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	Lorena Chaves, Directora
	Rosa Quirós
APEDISPROSA (Santa Ana)	Liliana Umaña
Municipalidad de Santa Ana	Glenda Carvajal, Gestión Ambiental
Universidad Nacional, Escuela de Planificación y Promoción Social	Laura Mora, Asistente
	Priscila Mena, Académica
Universidad Nacional, División de Educación Básica, CIDE, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad.	Bárbara Holst Quirós, Coordinadora y Académica
	Magaly Madrigal Lizano, Académica
	Cindy Vásquez, Asistente
	Laura Juárez, Asistente
	Daniela Acuña, Asistente
	Patrick Rodríguez, Asistente
	Ma. Gabriela Alfaro Campos, Asistente
	Graciela Navarro Arrieta, Asistente

Universidad de Costa Rica, PROIN	Mildred García, Coordinadora
	Rosete Kleiman
	Ana Helena Chacón
	Andrea Azofeifa Castro
	Andrea Cabalceta Reyes
	Marianela Segura Cascante
Empresa Privada	Corporación GBM
	Corporación Manza te Centroamérica

INDICE

PRESENTACIÓN *116*

MARCO REFERENCIAL *119*

INSTRUMENTO N° 1.1..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

INSTRUCCIONES PARA EL INSTRUMENTO N° 1.1..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

INSTRUMENTO N° 1.2..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

INSTRUCCIONES PARA EL INSTRUMENTO N° 1.2..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

INSTRUMENTO N° 1.3..... *90*

INSTRUCCIONES PARA EL INSTRUMENTO N° 1.3..... *132*

INSTRUMENTO N° 1.4..... *96*

INSTRUCCIONES PARA EL INSTRUMENTO N° 1.4..... *154*

ANEXO 1:ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN, CAPACIDADES (DESEMPEÑO Y REALIZACIÓN)..... *164*

ANEXO 2: TABLA DE RIESGOS..... *162*

ANEXO 3: FUNCIONES ..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

ANEXO 4: FUNCIONES Y/O ESTRUCTURAS..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

ANEXO 5:CONCEPTO DE PENSIÓN ..... ***ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.***

ANEXO 6:FUNCIONES CONTEXTUALES: AMBIENTALES *171*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... *178*

Presentación

En mayo del 2008, se presentó ante la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional la idea de un proyecto para apoyar en la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad que habiendo sido estudiantes de escuelas de educación especial y/o servicios de apoyo de educación especial, incluyendo el III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional y programas de atención a personas adultas o Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), no habían conseguido un empleo.

El proyecto fue aprobado a finales del 2008 e inicia funciones a partir de febrero del 2009 con el objetivo de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad, matriculados en el sistema educativo costarricense provenientes de colegios y programas de atención integral para personas adultas con discapacidad o de la educación superior costarricense, en diferentes alternativas laborales. El proyecto inicia con una alternativa laboral en particular, la búsqueda de empleo en empresas o instituciones, denominada empleo con apoyo

Es así como en el 2009 inicia un proceso de investigación documental que lleva a las investigadoras a conocer, entre otros, el Método Estrella. Según sus autores, entre ellos Mergallo (2006), el Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral “Estrella” fuediseñado, dentro del Proyecto conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) con el objetivo de facilitar y promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

El Método Estrella, basado en la nueva concepción de discapacidad, en la que es el entorno el que la define, se fundamenta en el análisis que se realiza de las capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos que posibilitan el acceso de la persona con discapacidad al empleo así como de los recursos del entorno, entre ellas familia, escuela, centro de formación y en general el ambiente que le rodea, que establecen tanto barreras como posibilidades.

Si bien es cierto en su versión original este método incluye la valoración de la discapacidad, en Costa Rica este proceso no tiene el mismo peso que en España. Esta diferencia hace que la versión que hoy se presenta, **Método Estrella-CR** no contenga esa valoración sino más bien pone el énfasis en la detección de las fortalezas de las personas que buscan un empleo así como de las limitaciones y fortalezas del mundo que las rodea. El objetivo es buscar la mejor opción laboral. Esta opción no sería posible sin un proceso de apoyo posterior a su inclusión laboral que el servicio de colocación debe brindar.

Con base en lo anterior, los objetivos del presente documento y que posteriormente se transforman en una serie de instrumentos y su instructivo de aplicación son:

1. Hacer adaptaciones al Método Estrella español y proponer un Método Estrella – CR- que propone cambios en los instrumentos utilizados.
2. Servir como un soporte técnico y administrativo en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
3. Aportar un sistema simple y coordinado de valoración de la formación de la persona con discapacidad, sus destrezas, capacidades y limitaciones así como las de su entorno y los posibles puestos de empleo a ocupar.

En el 2010 el proyecto UNA oportunidad de empleo propició las primeras acciones de inclusión laboral y empezó a facilitar acciones de información y formación a empresarios y sus empleados, así como a programas de educación especial y formación vocacional, entre otros. También inicia el desarrollo de una serie de folletos y manuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que aportarán mayor información a los involucrados en el proceso.

El presente documento denominado Instructivo N°1, aporta una serie de instrumentos y la información necesaria para poder completarlos: Método Estrella - CR. Estos se relacionan particularmente con las personas con discapacidad que buscan un empleo en puestos de trabajo abierto, es decir, en instituciones públicas o en empresas privadas.

El primer instrumento, denominado “Instrumento 1.1 Valoración de personas con discapacidad”busca registrar la información sobre las personas con discapacidad que buscan empleo: desde sus datos personales hasta las destrezas desarrolladas a la fecha, sus limitaciones, sus gustos y preferencias.
El segundo instrumento denominado “Instrumento N° 1.2 Capacidades de las personas con discapacidad” incluye un resumen sobre la valoración de la persona con discapacidad que busca empleo, brindando un informe de sus capacidades.

Se agradece profundamente el apoyo a las señoras Anabelle Hidalgo, Margarita Alvarado y Pilar Alfaro, así como a todos los funcionarios de la Fundación y del CAIPAD Servio Flores por su trabajo y paciencia para lograr que este Instructivo, estos Instrumentos y en general este proyecto pueda llegar a brindar apoyo a muchos en Costa Rica.

Se agradece también a los profesores y coordinadores de los programas de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional del IPEC de Barva, CTP de Flores, Liceo de Moravia y Colegio de Santa Ana, así como al IV ciclo Vocacional del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, quienes han participado en la prueba y valoración de los instrumentos y aún esperan mayores cosas de este proyecto, así como a académicos y estudiantes asistentes del Proyecto UNA oportunidad de empleo, estudiantes de los cursos Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales y Apoyo a la Docencia del Bachillerato y la Licenciatura de Educación Especial con énfasis en Integración, respectivamente, de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional de Costa Rica y de estudiantes que desarrollan en el 2009, 2010 y 2011 el Trabajo Final de Graduación relacionado con este tema.

El material incluido en el presente Instructivo, así como los instrumentos pueden ser reproducidos siempre y cuando se cite la fuente. El propósito es que sirva a un creciente número de docentes y colocadores, así como a todos aquellos que busquen un empleo para las personas con discapacidad.Gracias

Bárbara Holst Quirós,Coordinadora
Proyecto UNA Oportunidad de Empleo
para las personas con Discapacidad

Marco Referencial

La situación actual…

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007)

> *"Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones personas de las cuales unas 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB. Cerca del 80 por ciento de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico.*
> *En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo". (p.1)*

La realidad en Costa Rica no es muy diferente de la realidad mostrada por la Organización Internacional del Trabajo a nivel mundial. Muchas personas con discapacidad están desempleadas. Según un estudio de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), realizado en el 2006 con una muestra de 805 personas, la tasa de ocupación, era en el 2005 del 28%, es decir que solo 28 personas con discapacidad de cada 100 trabaja actualmente, de cara al 51% de la tasa nacional. Por otra parte el mismo estudio reveló que la tasa de desocupación era del 26%, es decir que 26 de cada 100 personas con discapacidad estaban desocupadas, más de cuatro veces la tasa a nivel nacional que era del 6%.

El estudio mencionado concluye que "la reubicación laboral por la discapacidad y los requerimientos de adaptación del puesto de trabajo no son comunes, según lo corrobora aproximadamente el 82% de las personas con discapacidad. Tampoco es frecuente recibir otro tipo de apoyo en el lugar de trabajo (77.4%), ni recibir capacitación laboral para trabajar (71.4%). El 87% afirma, además, que ninguna institución del Estado le ha apoyado en algún momento para asuntos laborales. Estas afirmaciones son válidas para los diferentes grupos de personas con discapacidad". (p. 107)

Por otra parte, el Servicio Civil de Costa Rica definió en el 2008 al publicar el Decreto 34135 que la población con alguna discapacidad que busca los servicios de esta institución es mínima, un promedio de un 0.15% en cada concurso. Por otra parte, el mismo Servicio Civil informa que del año 2004 al 2007 solamente se habían atendido 82 personas con alguna discapacidad.

Estos datos nos hablan de una historia de discriminación, de una historia de falta de empleo para una población mayoritariamente pobre en Costa Rica y con grandes necesidades de aportar a su familia y a su entorno. La población de las personas con discapacidad pareciera ocupar un lugar poco importante y ser víctima de una discriminación sin precedentes en el país; en realidad la situación pareciera decirnos que son personas que ocupan los últimos lugares en la lista de preferencias de contratación en las instituciones públicas y en las empresas privadas.

De Lorenzo y otros (2007) definen algunos factores importantes para la discriminación hacia la población con discapacidad, entre ellos niveles formativos inferiores, ocupación de puestos de poca especialización, retribuciones económicas inferiores y falta de acceso al transporte y al entorno que pone barreras tanto físicas como actitudinales. También establecen que los empleadores consideran que las personas con discapacidad no están lo suficientemente preparados para el trabajo, que no existen suficientes servicios de formación profesional y que desconocen la legislación relacionada con la incorporación de personas con discapacidad al empleo.

Tal y como lo menciona De Lorenzo "e*stos y otros obstáculos están impidiendo que muchas personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse la vida, atender a sus familias y contribuir a la economía nacional. Eso significa un gran despilfarro y una enorme pérdida, no solo para las personas con discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad. Es una pérdida palpable e injustificada de talento humano, que supone una desventaja para todos." (2007, p.1137)*

La realidad costarricense se visualiza fácilmente: una gran cantidad de los estudiantes que egresan de la educación especial o de cualquier programa educativo del sistema formal y hasta de la enseñanza superior y que tienen algún grado de discapacidad, tienen grandes dificultades para acceder al trabajo.

<u>La legislación…</u>

Las personas con discapacidad y sus organizaciones, así como instituciones internacionales, preocupadas por este gran problema, han decidido intervenir a nivel mundial en el ámbito del empleo, estableciendo convenios y convenciones así como normas y recomendaciones internacionales que en Costa Rica se han convertido en leyes, decretos o directrices para mejorar esta situación.

A nivel mundial la OIT ha aprobado el Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas (1991) que busca que los Estados desarrollen una política de empleo para las personas con discapacidad que se base en el principio de igualdad de oportunidades sin que acción alguna se considere como discriminarlo para los trabajadores sin discapacidad. Por su parte la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó en 1999 la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, cuyo fin es el de eliminar cualquier discriminación y promover la integración social de las personas con discapacidad. Por su parte en el 2006, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad que ha sido ratificada por una gran mayoría de los países del mundo y cuyo contenido demuestra grandes cambios en la forma de pensar de aquellos que tuvieron injerencia en su elaboración.

En el caso de Costa Rica, en 1988, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Esta ley, primera política afirmativa a favor de las personas con discapacidad, establece en su artículo 8 que se puede deducir de la renta bruta el doble de lo que se pague a personas con discapacidad con limitaciones físicas graves. Por otra parte, en 1991, se aprobó la Ley 7219 que aprueba el Convenio N° 159 de la OIT antes mencionado.

En 1996 se aprobó en Costa Rica, gracias al movimiento de personas con discapacidad y personas interesadas en la igualdad de oportunidades para esta población, la Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Esta ley, en su Capítulo II de Acceso al Trabajo, incluye entre otros

- el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (artículo 23),
- considerar acto de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo (artículo 24).
- considera prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de 18 años que no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral (artículo 25).
- Asesoramiento técnico a los empleadores a través del Estado, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera.

En 1999 Costa Rica también aprobó la Ley 7948 ratificando la Convención de la OEA contra la discriminación hacia las personas con discapacidad mencionada anteriormente.

En diciembre del 2000 el entonces presidente de la República, Dr. Miguel Angel Rodríguez, firmó la Directriz Presidencial Nº 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010. Esta Directriz le asigna responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en materia de empleabilidad de la población con discapacidad.

El 3 de diciembre del 2007, el Gobierno de la República dicta la segunda política afirmativa a favor del empleo de las personas con discapacidad, conocido como Decreto 34135-MTSS en la que se establece.

> *"Artículo 1º—Agréguese un párrafo adicional al final del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo Nº 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, el cual tendrá el siguiente contenido: En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil."*

En el 2008 el país ratifica la convención de derechos humanos de las personas con discapacidad bajo Ley 8661. Esta ley establece una nueva definición sobre la discapacidad y aclara en su artículo 27 el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Por último en el 2010 se aprueba la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector Público que reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de las leyes mencionadas, las políticas de no discriminación y de inclusión laboral desarrolladas en Costa Rica a través del tiempo, aún es visible la necesidad de muchas personas con discapacidad, jóvenes y adultas por igual, de contar con alternativas de empleo y con oportunidades laborales que les permitan apoyar a sus familias y ser parte del entorno nacional.

La formación para el empleo y la discapacidad… algunas alternativas

En Costa Rica, el Ministerio de Educación a través de los años ha puesto en práctica diferentes alternativas educativas para la población adolescente y adulta joven: la educación académica, la educación técnica, la educación para adultos, entre otras.

Los colegios académicos y los colegios técnicos favorecen la inclusión de estudiantes con discapacidad a las aulas a través de ajustes al currículum –adecuaciones curriculares- que permite a muchos de ellos obtener la titulación que cualquier otro estudiante –sin discapacidad- obtendría. Para lo anterior se han creado diversos programas de apoyo y algunos proyectos.

La educación especial, por su parte, ha desarrollado programas de III y IV ciclo vocacional, así como los Centros de atención integral a personas adultas con discapacidad –CAIPAD-.

Los servicios de III Ciclo y IV Ciclo Vocacional son servicios específicos de educación especial ubicados en instituciones regulares de la educación diversificada: Liceos y Colegios Académicos, Colegios Técnicos Vocacionales, Institutos Profesionales de Educación Comunitaria y Escuelas de Educación Especial, entre otros. Muchos de ellos brindan servicios de formación de acuerdo al programa de estudios aprobado mediante acuerdo 03-10-09 en la SESION 10-2009 del Consejo Superior de Educación del 26 de febrero del 2009, que se ha ido implementando poco a poco hasta terminar en el 2013. El programa se definen 3 áreas: Académica, Técnica y Pre-práctica y Práctica Supervisada.

Por otra parte los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) son centros privados que aplican el Programa CAIPAD que el MEP apoya en su financiamiento, a través de convenios con organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad. Su propósito, tal y como lo define Aguilar (2006) es el de ofrecer a personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

El empleo y la discapacidad… algunas alternativas

Por otra parte, algunas alternativas laborales para las personas con discapacidad incluyen: empleo protegido, el empleo autónomo (microempresas) y el empleo ordinario o abierto.

El empleo protegido, cuyo "*objetivo es el de proporcionar a los trabajadores discapacitados un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable*" (FEAPS, 2005). Puede incluir modalidades de contratos mercantiles con empresas a quienes se les suministran bienes o servicios, enclaves laborales en los que un grupo de trabajadores de los talleres protegidos se desplazan a la empresa para prestar una serie de servicios o actividades previamente acordados y otras más. Si bien es cierto en Costa Rica este tipo de empleo se menciona en uno de los convenios firmados con la OIT, en la realidad no ha sido definido mediante alguna ley particular. De hecho, a la fecha no existe un taller protegido en el país.

El empleo autónomo tal y como lo define Laloma (2007) "goza de gran flexibilidad y fácilmente podría encuadrarse en el empleo abierto o en el empleo protegido en función de las características específicas del puesto de trabajo que el trabajador genere" (p.45). Puede incluir desde microempresas hasta cooperativas y otras formas asociativas de empleo. En el caso de Costa Rica, existen varias microempresas y cooperativas de empleo de personas con discapacidad.

El empleo ordinario o empleo abierto, "*es el empleo generado en empresas ordinarias o en las Administraciones Públicas. Centros de trabajo en donde la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad*" (Laloma, 2007, p.27). Incluye todo tipo de empleo que desempeña cualquier persona, tenga o no una discapacidad. En el caso de Costa Rica, se rige por la legislación laboral nacional. Recientemente el Gobierno de la República aprobó la Ley 8862 en la que las instituciones públicas del país deberán contratar personas con discapacidad hasta en un 5% de sus plazas vacantes. En el caso del sector privado existe una política de incentivos (Ley 7092) en la que se puede deducir del impuesto de la renta hasta el doble de los salarios pagados a empleados con discapacidad.

Con el fin de incluir a las personas con discapacidad en el empleo abierto u ordinario, se ha desarrollado internacionalmente una modalidad conocida como empleo ordinario con apoyo. Varios son los rasgos de importancia del empleo con apoyo:

- Trabajo competitivo u ordinario que es remunerado, cuyas condiciones se fijan mediante un contrato laboral. Incluye tiempo completo o medio tiempo por semana con salarios similares al de los trabajadores sin discapacidad.
- El trabajo va dirigido a personas con limitaciones significativas de tipo físico, mental, intelectual o sensorial, y unas necesidades que justifican el apoyo.
- Requiere servicios de apoyo individuales para asegurar el acceso y mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo.

El trabajo con apoyo, según la Confederación de Autismo de España (2004), incluye 5 grandes etapas que son importantes de revisar:

1. Búsqueda de empleos
2. Análisis de Puestos de Trabajo
3. Valoración de candidatos
4. Entrenamiento y adaptación en el puesto de trabajo
5. Seguimiento y valoración

1) Búsqueda de los empleos. Consiste en la exploración y contacto con los empresarios, para crear una Bolsa de Trabajo que de respuesta a la heterogeneidad

del colectivo de personas con discapacidad y que permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona. Incluye las siguientes acciones y tareas:

a. Análisis del mercado
    i. Identificación de sectores de actividad
    ii. Identificación y selección de puestos de trabajo (partir de los intereses de los candidatos).
b. Relaciones con las empresas
    i. Mercadeo: creación de bases de datos de las empresas.
    ii. Campañas informativas
    iii. Bolsa de ofertas de empleo
    iv. Contactos: visita a centros de trabajo: contactos iniciales, entrevistas; reconocimiento del entorno laboral. Entrega de documentación informativa para los empresarios: incentivos de la contratación, incentivos fiscales…
    v. Contratos
    vi. Asesoramiento y documentación.

2) Análisis de puestos de trabajo. Para en análisis de los puestos se deben realizar entrevistas, hacer observación y llenar cuestionarios. Incluye
    a. Reconocimiento del entorno de trabajo. Se deben visualizar:
        i. Condiciones ambientales
        ii. Condiciones laborales
        iii. Accesibilidad/seguridad en el trabajo
    b. Análisis detallado del puesto: Se deben desarrollar:
        i. Análisis de tareas: denominación, descripción, equipamiento
        ii. Requisitos necesarios, perfil.

3) Valoración de candidatos. Esta parte del proceso debe orientarse a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación persona-puesto de trabajo. Incluye conocer y analizar las competencias laborales, es decir las funciones de una ocupación especificada.
    a. Se deben evaluar las capacidades de los candidatos: intereses, motivaciones, necesidades, habilidades, inclinación profesional, formación previa, experiencia laboral. Se pueden hacer en este aspecto observaciones y entrevistas de ser necesario. La evaluación preferiblemente debe hacerse en entornos familiares, de estudio y comunitarios.
    b. Comparar a) con las exigencias y requisitos de los puestos.
    c. Analizar fortalezas y debilidades de discapacidad, personalidad para definir el tipo de apoyo requerido
    d. Definir objetivos laborales individuales: Plan Individual de Empleo. (debe contar con el apoyo familiar).

4) Entrenamiento y adaptación. El entrenamiento debe incluir:
    a. Adaptación del puesto: Rutina regular, estructuración de tareas y situaciones sociales
        i. Adaptación de espacios y herramientas
        ii. Estructuración de tareas
        iii. Ayudas visuales: pasos, personas
        iv. Control sobre-estimulación
        v. Apoyo a la comunicación y socialización
    b. Formación en el puesto (proceso continuado)

i. Habilidades sociales (capacidad para relacionarse)
ii. Habilidades de comunicación
iii. Destrezas laborales (iniciativa, motivación, constancia, responsabilidad, destrezas manuales)
iv. Destrezas cognitivas (capacidad para adquirir nuevos conocimientos)
v. Uso adecuado del tiempo libre
vi. Salud y seguridad
vii. Autodirección (autoestima, autocontrol, autoorganización, autocrítica)

5) Seguimiento y valoración. Esta fase implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con discapacidad. Supone una evaluación del rendimiento tanto del entorno laboral como de los apoyos establecidos.
    a. Evaluación del rendimiento y calidad del trabajo
    b. Reducción progresiva de la cantidad en intensidad de los apoyos
    c. Autoevaluación del puesto, rendimiento y ambiente.

Para poder desarrollar el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo, siguiendo la metodología de empleo con apoyo arriba descrita, se presenta a continuación los instrumentos relacionados con los las personas con discapacidad que buscan un empleo.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 1.1
Valoración de personas con discapacidad
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

C. DATOS PERSONALES

A.1 Identificación y Localización

Cédula	**Apellidos**		**Nombre**
Fecha valoración:	**Fecha de nacimiento:**	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:			
Provincia:	**Cantón:**		**Distrito:**
Teléfonos:	**E-mail:**		

A.2 Limitaciones

Valoración diagnóstica
Fecha de la última valoración diagnóstica:
Observaciones

A.3 Aspectos personales de Interés

¿Recibe tratamiento? Sí_____ No_____ ¿Cuál?_____

Centro_____

Profesional que refiere:_____

¿Recibe pensión? Sí_____ No_____ ¿Qué tipo?_____

Situaciones de riesgo:_____ A M B

_____ A M B

_____ A M B

_____ A M B

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

D. PERFIL BASICO

B1. Actividades y Participación:

	A	M	B	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				

Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.

B.2 Factores contextuales

1. Estilo de enfrentarse a la situación laboral

Actitudes y niveles	A	M	B	Observaciones
Motivación				
Iniciativa				
Nivel de compromiso				
Flexibilidad				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

B.3 Factores Ambientales

1. En relación con el proceso de búsqueda de empleo marque únicamente los facilitadores o barreras que existen en cada entorno.

Entorno familiar	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno social	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Entorno Educativo	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

Práctica Laboral	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

2. En relación con la familia, mencione algunos datos personales y la ocupación de los miembros, así como las observaciones que quiera anotar.

Parentesco	Edad	Ocupación	Observaciones: (anote en este espacio la existencia de becas, pensiones, ayudas económicas o materiales, etc.)

C. COMPETENCIAS

C1. Formativas

Título Académico	Año	Institución

C2. Laborales

2. Empresa donde ha tenido experiencia laboral

Empresa	Puesto	Inicio	Final	AA	MM	Motivos

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados

2. Disponibilidad laboral

¿Qué jornada laboral podría laborar? _____

¿Qué horario podría laborar? _____

¿En qué lugar le gustaría laborar? _____

D. ORIENTACIÒN PROFESIONAL

1. Intereses ocupacionales y/o profesionales:

2. Referencias: MTSS, Municipalidad, otras.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

3. Recursos específicos de apoyo

Fecha:	**Medida de inclusión laboral**	**Recurso / Institución**

4. Formación solicitada:

Curso solicitado:	Fecha de solicitud	Situación

5. Observaciones

Instrucciones para el Instrumento N° 1.1

El Instrumento N° 1.1 es el que recopila la información o hace la valoración de la persona con discapacidad que estudia y busca empleo. El instrumento se divide en cuatro grandes partes: A. Datos personales, B. Perfil Básico (personales, ambientales), C. Competencias (formativas, laborales) y D. Orientación profesional.

A. Datos personales: En estos espacios se establece la identificación y localización de la persona con discapacidad, así como los datos del diagnóstico.

A.1 Identificación y Localización: En esta caja se ponen la cédula, nombre y apellidos, las fechas de nacimiento, edad y sexo de la persona entrevistada, su dirección, teléfonos y dirección electrónica.

<table>
<tr><td>Cédula</td><td colspan="2">Apellidos</td><td>Nombre</td></tr>
<tr><td>Fecha valoración:</td><td>Fecha de nacimiento:</td><td>Edad:</td><td>Sexo:</td></tr>
<tr><td colspan="4">Dirección:</td></tr>
<tr><td>Provincia:</td><td colspan="2">Cantón:</td><td>Distrito:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Teléfonos:</td><td colspan="2">E-mail:</td></tr>
</table>

A.2 Limitaciones: Incluye la valoración diagnóstica aportada por un médico tratante u otro profesional. Anotar la última valoración diagnóstica médica –si lo hay-. En caso de tener alguna observación anotar en el cuadro anexo.

Valoración diagnóstica
Fecha de la última valoración diagnóstica:
Observaciones

A.3 Aspectos personales de Interés

¿Recibe tratamiento? Sí_____ No_____ ¿Cuál?_____

Centro_____

Profesional que refiere:_____

¿Recibe pensión? Sí_____ No_____ ¿Qué tipo?_____

Situaciones de riesgo:_____	A	M	B
_____	A	M	B
_____	A	M	B
_____	A	M	B

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

Con relación al **tratamiento** se debe describir el tipo, el profesional que lo prescribe y el Centro que se lo brinda.

Respecto de la **pensión**, esta puede ser brindada por varias instancias a saber:

1. Pensión Régimen No Contributivo (RNC) de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).
2. Pensión por orfandad de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)
3. Pensión de Parálisis Cerebral Severa (PCP) de la CCSS
4. Pensión Autismo de la CCSS
5. Beca del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE)
6. Beca del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).
7. Otras

Con relación a las **situaciones de riesgo**, estas se refieren a los riesgos que puede tener una persona, como consecuencia de la existencia de problemas en sus Funciones y/o Estructuras Corporales y que puedan ser perjudiciales para su salud o la de sus compañeros. (Ver Anexo 1: Tablas de Riesgos). El nivel de los riesgos puede ser bajo, moderado o alto de acuerdo a los siguientes criterios:

- **B. Riesgo Bajo:** La existencia de problemas en sus Funciones y/o Estructuras Corporales no le provocan situaciones de riesgo apreciables que puedan alterar de forma sensible su salud o afectar la de sus compañeros. Incluye: Cuando el riesgo lleva controlado un tiempo considerable (+ de un año).
- **M. Riesgo Moderado:** La existencia de problemas en sus Funciones y/o Estructuras Corporales le provocan situaciones de riesgo que pueden alterar de forma sensible su salud o la de sus compañeros. Incluye: Cuando se han producido varias situaciones de riesgo en el último año.
- **A.Riesgo Alto:** La existencia de problemas en sus Funciones y/o Estructuras Corporales le provoca situaciones de riesgo que pueden alterar de forma muy grave su salud o la de sus compañeros. Incluye: Cuando las situaciones de riesgo se producen con una frecuencia de una o más a la semana.

B. Perfil Básico: El concepto “Perfil Básico”, a efectos de esta valoración, hace referencia al conjunto de la información que se relaciona con tres áreasáreas: las Actividades y

Participación, los Factores Contextuales y los Factores Ambientales. Estos tres aspectos condicionan directa o indirectamente la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

B1. Actividades y Participación

El primer bloque recoge información relacionada con la aptitud de la persona para la realización de Actividades (realización de una tarea o acción por parte de una persona) y para Participar en situaciones vitales, pudiéndose valorar a través de los factores de Capacidad -Desempeño / Realización- que, a efectos de este Método, se han considerado básicos para la Formación y/o el Empleo. Para las definiciones se puede observar el Anexo 2.

	A	M	B	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				

Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más (BB) bastones, si usa (M) muletas o (SR) sillas de ruedas.
(2): Se debe describir en que posición realiza las actividades: (S) sentado (DP) de pie u (O) otro.
(3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.

Las capacidades que se evalúan se pueden describir como:

DESTREZA MANUAL

A alto: Puede realizar tareas que requieran rapidez y precisión manual (manipular, abrochar, escribir, marcar teclear…). No existen problemas significativos que puedan afectar la **capacidad** para realizar **actividades** que requieran:

- Coordinación bimanual/visomotora.
- Manipulación de pequeños objetos, praxias finas y pinza superior.
- Grafomotricidad (Escritura sin dificultad).

Incluye la utilización de ambas manos sin limitaciones funcionales, o aun teniendo alguna en ambas o en alguna de ellas, ésta sea leve y no le limite la **capacidad** en este factor, por debajo de la norma.

M medio: Tiene dificultades para realizar tareas que requieran rapidez y precisión manual (manipular, abrochar, escribir, marcar teclear…). Existen problemas significativos que afectan moderadamente la **capacidad** para realizar **actividades** que requieran:

- Coordinación bimanual/visomotora.
- Manipulación de pequeños objetos, praxias finas y pinza superior.
- Grafomotricidad (Escritura con dificultad).

B baja: Tiene grave dificultad o no puede realizar tareas que requieran rapidez y precisión manual (Tiene graves dificultades o no puede: manipular, abrochar, escribir, marcar, teclear…). Existen problemas importantes en **Funciones y/o Estructuras Corporales** que dificultan de forma grave o impiden la realización de **actividades** que requieran:

- Coordinación bimanual/visomotora.
- Manipulación de pequeños objetos, praxias finas y pinza superior.
- Grafomotricidad (No puede escribir).

DESPLAZAMIENTO

Capacidad para andar, caminar, pasear, moverse y/o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento. Incluye: Recorridos cortos y largos, subir y bajar escaleras, correr, trepar, saltar… OPCIONES:

A alto: puede andar y/o moverse tanto en interior como en exterior. Incluye: recorridos cortos y largos, superficies con obstáculos, puede subir y bajar escaleras, pendientes, correr, trepar, saltar…

M medio:

(I): puede andar de forma **inestable** (con o sin utilización de prótesis y/o aparatos ortopédicos), puede tener dificultades en tramos largos de escaleras (subir/bajar), en caminar largos recorridos, no puede o tiene graves dificultades para correr.

(B): puede andar con la ayuda de **un bastón**, tiene dificultades en tramos de escaleras (subir/bajar) y en caminar largos recorridos, no puede correr.

(BB): puede andar con la ayuda de **dos bastones** recorridos cortos en exterior/interior, tiene dificultades graves en tramos de escaleras (subir/bajar), no puede correr.

(SR): puede desplazarse en **silla de ruedas** con las adaptaciones suficientes como para poder acceder a entornos, en interior /exterior, que usualmente frecuenta.
B bajo:no puede o tiene graves dificultades para caminar y/o desplazarse en interior/exterior. Incluye: Personas que no pueden desplazarse dentro de su vivienda y/o salir de su domicilio sin la ayuda de otra persona por no tener las adaptaciones y/o ayudas técnicas adecuadas (ascensor, silla de ruedas adaptada, coche adaptado, etc.).

MOVILIDAD CON MIEMBROS SUPERIORES, INFERIORES Y TRONCO
Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello. OPCIONES:
A alto: Puede mover bien sus piernas, brazos, cuerpo y cuello.
M medio: Tiene dificultades para movilizarse con sus miembros superiores, inferiores y su tronco.
B bajo: Tiene graves dificultades o imposibilidad física para movilizarse con sus miembros superiores, inferiores y su tronco.

ACCESO A TRANSPORTE
Capacidad para acceder (acceso físico) a transporte público o hacer uso de su carro o vehículo particular. OPCIONES:
A alto: puede acceder al transporte público y/o hacer uso de su coche particular.
M medio: tiene dificultades para acceder al transporte público y/o hacer uso de coche particular
B bajo:tiene graves dificultades o imposibilidad física de acceso al transporte público (metro, bus, taxi) y privado (coche particular). Incluye grave dificultad/imposibilidad para acceder a transporte público adaptado.

POSICION
Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. OPCIONES:
A alto: Puede adoptar cualquier posición (De pie, sentado, agachado…) de forma continuada, dentro de los límites normales exigibles a cualquier persona.
M medio:
(S): Tiene dificultades para adoptar de forma continuada la posición **"De Pie",** siendo conveniente que el desempeño del puesto lo realice en posición **Sentado**, la cual puede mantener de forma continuada.
(DP): Tiene dificultades para adoptar de forma continuada la posición **"Sentado",** siendo conveniente que el desempeño del puesto lo realice en posición **De Pie**, la cual puede mantener de forma continuada.
(O) Tiene dificultades para adoptar y mantener de forma continuada las posiciones de pie y sentado, siendo conveniente que el desempeño del puesto lo realice en **otras** posiciones, (agachado, de rodillas, acostado….) que pueda adoptar de forma continuada.
B bajo: Tiene dificultades para adoptar una posición de forma continuada (De pie, Sentado…) siendo conveniente que en el desempeño del puesto tenga posibilidad de alternar la posición.

FUERZA
Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico / manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen). OPCIONES:
A alto: Puede y no le está contraindicado realizar esfuerzo físico que conlleve manipulación

de grandes pesos (10/25 kg.) y/u objetos de gran volumen así como la realización de ejercicio físico continuado.
M medio: Le está contraindicado o tiene dificultades para realizar esfuerzo físico siendo conveniente evitar manipulación de pesos superiores a 5/10 kg. y/u objetos de gran volumen así como la realización de ejercicio físico continuado.
B bajo: Le está contraindicado o no puede realizar ningún tipo de esfuerzo físico ni manipular objetos que, aún no teniendo un peso considerable, requieran movimientos amplios de brazos y piernas.

TOLERANCIA / ADAPTABILIDAD
Capacidad, a efectos de este método de valoración, para soportar situaciones de estrés tensión y/o fatiga mental, provocadas por la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, exigencia de alta productividad, etc., que requieran concentración y/o atención continuada. OPCIONES:
A alto: Puede soportar situaciones laborales en las que se genere estrés, tensión y/o fatiga mental como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, exigencia de alta productividad, etc.; que requieren alta concentración y/o atención muy continuada.
M medio: Tiene dificultades para soportar situaciones laborales en las que se genere estrés, tensión y/o fatiga mental como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, exigencia de alta productividad, etc.; que requieren concentración y/o atención continuada.
B bajo: Tiene grave dificultad o no puede soportar situaciones laborales en las que se genere estrés, tensión y/o fatiga mental como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, exigencia de alta productividad, etc.; que requieren concentración y/o atención continuada.

AUTONOMÌA PERSONAL:
Capacidad para actuar con independencia no necesitando supervisión en la realización de actividades relacionadas con el autocuidado y la percepción de riesgos. **Autocuidado**: se refiere a aquellas actividades relacionadas con el aseo personal y la apariencia adecuada (lavarse higiene personal, etc.). **Percepción de Riesgos:** se refiere a la capacidad de percibir y valorar posibles riesgos (identificación de dolencias, utilización de recursos, medios, etc.). OPCIONES:
A alto: Tiene autonomía total.
M medio: Tiene dificultades o necesita supervisión y/o Ayudas Técnicas/Adaptaciones para la realización de las actividades relacionadas con el Autocuidado y la Percepción de Riesgos.
B bajo: No es autónomo en la realización de las actividades relacionadas con el Autocuidado y la Percepción de Riesgos, necesitando ayuda de otra persona.

RELACIONES INTERPERSONALES
Capacidad básica para iniciar y mantener relaciones con otras personas, a efectos departicipar en un grupo relacionado con la formación y/o el empleo. OPCIONES:
A alto: Puede iniciar y mantener relaciones con otras personas, puede participar sin dificultad en grupos a efectos de formación y/o empleo.
M medio: Tiene dificultades para iniciar y/o mantener relaciones con otras personas, lo que le dificulta participar en actividades de formación y/o empleo, necesitando apoyo y/o

atención especializada que facilite y/o mejore su capacidad de relación interpersonal.
B bajo: Tiene serias dificultades o no puede iniciar y/o mantener relaciones con otras personas, su participación a efectos de formación y/o empleo se hace muy difícil o nula, (aún con apoyos) siendo prácticamente imposible en este momento la adopción de medidas en esta materia. Necesita rehabilitación previa antes de iniciar procesos de Orientación Profesional.

ORIENTACIÓN EN EL ENTORNO
Se refiere a la capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad…) y utilizar (conocer y usar) el transporte público existente (metro, bus…). OPCIONES:
A alto: Se orienta sin problemas conociendo el manejo de transporte público.
M medio: Sabe orientarse en los alrededores de su domicilio conociendo manejo de transporte público en rutas previamente aprendidas.
B bajo: No sabe orientarse en la calle ni sabe manejar el transporte público. Necesita de otra persona que lo acompañe o guíe para desplazarse de un lugar a otro fuera de su domicilio.

MANEJO DE DINERO
Capacidad para participar en transacciones económicas básicas, cambio de moneda, realización de pagos y devoluciones a otras personas. OPCIONES:
A alto: Lo maneja sin dificultad.
M medio: Lo maneja con dificultad.
B bajo: No lo maneja, o tiene graves dificultades para manejarlo.

APRENDIZAJE / RAZONAMIENTO
Capacidad de adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica (centrando la atención, encontrando soluciones a problemas, eligiendo una opción entre varias…) para la realización de una actividad o conjunto de actividades nuevas. OPCIONES:
A alto: puede adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de acceder a otras ocupaciones diferentes o de un nivel superior a las demandadas, o mantener y/o promocionar en el desempeño de las ocupaciones que viene realizando.
M medio: tiene dificultades para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de acceder a otras ocupaciones diferentes o de un nivel superior a las demandadas, o mantener y/o promocionar en el desempeño de las ocupaciones que viene realizando. Incluye: tener dificultades para aprender a desenvolverse en situaciones laborales
B bajo:tiene graves dificultades o no puede adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de acceder a otras ocupaciones diferentes o de un nivel superior a las demandadas, o mantener y/o promocionar en el desempeño de las ocupaciones que viene realizando. Incluye: no poder y/o tener graves dificultades para aprender a desenvolverse en situaciones laborales nuevas, necesitando supervisión constante en periodos muy prolongados.
RESPONSABILIDAD
Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo. Incluye cuidar o dirigir a otros y reconocer y aceptar las consecuencias de los hechos realizados; cumplir las regulaciones o normas de seguridad establecidas, ser cuidadoso en

el manejo de materiales productos o equipos; actuar con diligencia y prontitud cuando lo exigen las circunstancias.
A alto: Se requiere ser responsable en su función.
M medio: Se requiere ocasionalmente ser responsable
B bajo: No se requiere de la responsabilidad.

ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN
Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida. Ser capaz de abstraerse de los estímulos ambientales para realizar una tarea concreta.
A alto: Requiere de una buena capacidad para atender y concentrarse.
M medio: Requiere ocasionalmente que la persona ponga atención y se concentre
B bajo: No se requiere que la persona ponga atención o se concentre.

VISION
Capacidad visual, utilizando las ayudas técnicas de que disponga, (leer periódicos, libros, pantallas de ordenador, carteles en la calle, en el interior, en el transporte público, de noche o en lugares con poca iluminación…), así como reconocer personas y discriminar objetos, detalles y/o colores. Incluye fundamentalmente la capacidad que tiene la persona para ver, a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o el empleo. Excluye: en este factor no se valoran otras capacidades con las que la persona pueda suplir las limitaciones que tenga en relación con la visión. OPCIONES:
A alto: tiene buena capacidad visual, puede leer letra normal de periódicos y libros, en pantallas de ordenador así como carteles en interior y exterior a distancias consideradas normales. Puede reconocer objetos pequeños, detalles y colores no viéndose restringida su participación como consecuencia de las deficiencias visuales que en su caso pueda padecer.
M medio: tiene una capacidad visual baja, no puede o tiene graves dificultades para leer letra normal de periódicos y libros, pantallas de ordenador así como carteles en interior y exterior a distancias consideradas normales. No puede o tiene dificultades en reconocer objetos pequeños, detalles y/o colores pudiéndose ver restringida su participación como consecuencia de las deficiencias visuales que padece.
B bajo:tiene una capacidad visual muy baja o nula, no puede o tiene graves dificultades para ver, reconocer personas y/o discriminar objetos medios/grandes y/o colores, viéndose restringida su participación como consecuencia de las deficiencias visuales que padece.

AUDICIÓN
Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos, utilizando las prótesis auditivas de que disponga. Incluye fundamentalmente la **capacidad** para oír (sonidos y/o a otras personas), a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o el empleo. En este factor no se valoran la **Comprensión Verbal** y/u otras **capacidades** con las que la persona pueda suplir las limitaciones que tenga en relación con la **audición**. OPCIONES:
A alto: tiene buena capacidad de audición, puede atender teléfono sin dificultad, oír, reconocer y/o discriminar sonidos dentro de los parámetros considerados normales, no viéndose restringida su participación como consecuencia de las deficiencias auditivas que en su caso pueda padecer.
M medio: tiene una capacidad de audición baja, no puede o tiene graves dificultades para atender teléfono. Tiene dificultades para oír a otras personas, reconocer y/o discriminar

sonidos, pudiéndose ver restringida su participación como consecuencia de las deficiencias auditivas que padece.
B bajo:tiene una capacidad de audición muy baja o nula, no puede o tiene graves dificultades para oír a otras personas, reconocer y/o discriminar sonidos, viéndose restringida su participación como consecuencia de las graves deficiencias de audición.

COMPRENSIÓN VERBAL O NO VERBAL
Capacidad para entender mensajes orales. Excluye audición. OPCIONES:
A alto: puede entender mensajes orales sin dificultad. Incluye: personas con pérdida total de audición con buena lectura labial y personas con problemas en funciones mentales, que puedan entender mensajes orales más o menos complejos.
M medio: tiene dificultades para entender mensajes orales aún cuando pueda entender mensajes expresados a través de sistemas de comunicación alternativos, (gestual, signos, mensajes escritos, etc.). Incluye: personas con pérdida total de audición, con lectura labial media / baja, personas con problemas en funciones mentales que puedan entender mensajes orales sencillos
B bajo:no entiende mensajes orales pudiendo o no tener dificultades para comprender mensajes expresados a través de sistemas de comunicación alternativos (gestual, signos, mensajes escritos, etc.). Incluye: personas con pérdida total de audición, sin lectura labial, personas con problemas en funciones mentales que no puedan entender mensajes orales sencillos.

EXPRESIÓN VERBAL O NO VERBAL
Capacidad para expresar mensajes orales. OPCIONES:
A alto: puede expresar mensajes orales sin dificultad. Incluye: personas con problemas en funciones del lenguaje y/o voz y habla que prácticamente no limiten su capacidad de expresión de mensajes orales.
M medio: tiene dificultades en expresar mensajes orales, independientemente de la capacidad que tenga para expresarse a través de sistemas alternativos de comunicación (gestual, signos, escritura, etc.). Incluye: personas con problemas en funciones del lenguaje y/o voz y habla que limiten su capacidad de expresión de mensajes orales.
B bajo:no puede expresar mensajes orales, pudiendo o no tener dificultades para expresar mensajes a través de otros sistemas de comunicación alternativos (gestual, signos, escritura, etc.). Incluye: personas con problemas en funciones del lenguaje y/o voz y habla que limitan de forma grave o no pueden expresar mensajes orales.

LECTURA
Capacidad para leer. OPCIONES:
A alto: puede leer sin dificultad. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retraso mental.
M medio: tiene dificultades para leer, independientemente de la capacidad que tenga para expresarse o para escribir. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retraso mental
B bajo:no puede leer, independientemente de la capacidad que tenga para expresarse o para escribir. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retaso mental.

ESCRITURA

Capacidad para escribir. OPCIONES:
A alto: puede escribir comprendiendo todo lo que escribe. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retraso mental.
M medio: tiene dificultades para escribir, independientemente de la capacidad que tenga para expresarse o para leer. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retraso mental.
B bajo:no puede escribir o pudiendo hacerlo no lo lee. Incluye: personas con problemas de aprendizaje o retraso mental.

OPERACIONES BÁSICAS
Capacidad para sumar, restar, multiplicar y dividir.
A alto: Puede sumar, restar, multiplicar y dividir
M medio: Tiene dificultades para realizar las operaciones básicas.
B bajo: No puede realizar las operaciones básicas.

DISCRIMINACIÓN DE COLORES
Capacidad de la persona para discriminar los diferentes colores y sus tonalidades.
A alto: Puede discriminar los colores.
M medio: Tiene dificultades para discriminar uno o más colores.
B bajo: No puede reconocer los colores.

USO DE COMPUTADORA
Capacidad para usar programas básicos y de manejo de la Internet y correo electrónico.
A alto: Puede usar programas básicos, Internet y correo electrónico.
M medio: Tiene dificultades para el uso de programas básicos y de manejo de la Internet y el correo electrónico.
B bajo: No puede usar programas básicos, Internet y correo electrónico

USO DE TELÉFONO – FAX
Capacidad para el uso del marcado del teléfono y el uso del fax.
A alto: Puede usar tanto el uso del teléfono y del fax.
M medio: Tiene dificultades para el uso del teléfono – fax.
B bajo: No pude usar el teléfono y fax.

B2. Factores contextuales (Capacidades: Desempeño / Realización):

La información que se recopila en os **Factores contextuales**, incluye la forma de enfrentarse ante la búsqueda de un empleo: la motivación, la iniciativa, el nivel de compromiso y la flexibilidad

1. Estilo de enfrentarse a la situación laboral

Actitudes y niveles	A	M	B	Observaciones
Motivación				

Iniciativa				
Nivel de compromiso				
Flexibilidad				

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

MOTIVACIÓN

Interés que manifiesta la persona en relación con tener o buscar un empleo, es decir al conjunto de estrategias y actividades que decide llevar a cabo la persona. OPCIONES:

A alto: Manifiesta un gran interés.

M medio: Manifiesta un discreto interés anteponiendo otros intereses, como el cobro de prestaciones económicas y/u otros condicionantes, que relegan a un segundo plano el tener o buscar un empleo y/o la promoción en el entorno laboral donde se mueve.

B bajo: No se detecta mayor interés.

INICIATIVA

Diligencia, celo, estrategias y/o acciones que pone en marcha para acceder, mantener y/o mejorar en el Puesto de Trabajo.

A alto: Tiene un proyecto propio, planteando y poniendo en práctica estrategias y acciones encaminadas al acceso, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo.

M medio: Las estrategias y/o acciones que plantea son escasas o no las lleva a la práctica, planteando alternativas aisladas dentro de un proyecto poco definido.

B bajo: No tiene un proyecto propio para acceder, mantener y/o promocionar en el puesto de trabajo, adoptando una actitud pasiva sin plantear alternativas.

NIVEL DE COMPROMISO

Coherencia entre las responsabilidades que asume y las acciones que pone en práctica (sin valorar los resultados que obtiene)

A alto: Pone en práctica las estrategias y acciones del proyecto que plantea y/o asume, en relación con el acceso, el mantenimiento y/o la promoción en el puesto de trabajo. Incluye: facilita información sobre actividades que realiza y actualización de sus datos y Curriculum.

M medio: No pone en práctica una parte importante de las estrategias y/o acciones del proyecto que plantea y/o asume, en relación con el acceso, el mantenimiento y/o la promoción en el puesto de trabajo. Incluye: facilita esporádicamente información sobre actividades que realiza y actualización de sus datos y Curriculum.

B bajo: Se responsabiliza de llevar a cabo un proyecto en relación con el acceso, el mantenimiento y/o la promoción en el puesto de trabajo, que luego en la práctica no cumple. Incluye: no facilita información efectos de actualización de sus datos y Curriculum.

FLEXIBILIDAD

Para aceptar situaciones nuevas que se plantean en el acceso, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo. Incluye: Aceptación para relacionarse con nuevos colectivos, desempeñar otras ocupaciones de igual/inferior/superior categoría…etc.

A alto: Acepta sin problemas las nuevas situaciones que puedan plantearse en relación con los procesos de acceso, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo

M medio: Plantea problemas/dificultades para aceptar las nuevas situaciones que puedan plantearse en relación con los procesos de acceso, mantenimiento y/o promoción en el

puesto de trabajo. Incluye: dificultades para aceptar relacionarse con nuevos colectivos y/o desempeñar otras ocupaciones (adecuadas a su perfil) de igual/inferior/superior categoría. **B bajo:** No acepta enfrentarse a nuevas situaciones que puedan plantearse en relación con los procesos de acceso, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo. Su actitud en este sentido es muy rígida aceptando solo situaciones y/o condiciones muy parecidas a las que ha vivido en relación con los procesos de acceso, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo. Incluye: no aceptar relacionarse con nuevos colectivos y/o desempeñar otras ocupaciones (adecuadas a su perfil) de igual/inferior/superior categoría.

B.3 Factores Ambientales

Con relación a los**Factores Ambientales Contextuales,**el instrumento recoge información en relación con las influencias externas que pueden provocarlas Actitudes, los Recursos, la Accesibilidad y las Ayudas Técnicas tanto en el funcionamiento de la persona como en su Discapacidad. Estos factoresdeben ser medidos en los entornos Familiar, Físico/Social, Educativo y Laboral, donde se desenvuelve la persona pudiéndose indicar, cuando así se requiera, si la influencia es positivao negativa. Para completar esta serie de cuadros se hace necesario revisar el Anexo 3. También mide los **Factores Familiares**.

1. Factores ambientales: Los factores ambientales se refieren a los grupos que rodean a la persona en estudio: **grupo familiar**, **grupo del entorno físico y/o social**, **grupo del entorno educativo** y **grupo del entorno laboral**. En estos entornos el instrumento pretende medir 4 conceptos: actitudes o apoyos, recursos, accesibilidad y Ayudas Técnicas.

En cuanto al entorno familiar se mediría de la siguiente forma:

Entorno Familiar	Facilitadores	Barreras	Observaciones
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3.

a. Actitudes / Apoyos: Se refiere al talante que muestran los miembros de la familia hacia la persona y si lo afecta positivamente (facilitador) o negativamente (barrera) en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las actitudes y los apoyos de la familia facilitan la integración laboral.	**B1:** Las actitudes y los apoyos de la familia dificultan la integración laboral.
F2: Las actitudes y apoyos de la familia facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Las actitudes y apoyos de la familia dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las actitudes y apoyos de la familia facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las actitudes y apoyos de la familia dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

b. Recursos: Se refiere a los recursos de los que disponen los miembros de la familia, y como pueden estos afectar, positivamente (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Los recursos de la familia facilitan la integración laboral.	**B1:** Los carencia de recursos de la familia dificultan la integración laboral.
F2: Los recursos de la familia facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Los carencia de recursos de la familia dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Los recursos de la familia facilitan y promueven en gran medida la integración laboral	**B3:** Los carencia de recursos de la familia dificultan y limitan de forma grave la integración laboral

c. Accesibilidad: Se refiere a las condiciones de acceso al hogar y a las actividades familiares y si afecta positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: La Accesibilidad del hogar facilita la integración laboral	**B1:** La falta de Accesibilidad del hogar dificulta la integración laboral.
F2: La Accesibilidad del hogar facilita y promueve la integración laboral.	**B2:** La falta de Accesibilidad del hogar dificulta y limita la integración laboral.
F3: La Accesibilidad del hogar facilita y promueve en gran medida la integración laboral.	**B3:** La falta de Accesibilidad del hogar dificulta y limita de forma grave la integración laboral.

d. Ayudas técnicas: Se refiere a aquellos elementos requeridos por una persona para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía, tal y como lo define la Ley 7600 fabricado especialmente para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, la limitación de la actividad o las dificultades para la participaciónde que dispone la persona en el hogar, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las Ayudas Técnicas facilitan la integración laboral.	**B1:** Las falta de Ayudas Técnicas dificultan la integración laboral.
F2: Las Ayudas Técnicas facilitan y promueven la integración laboral	**B2:** Las falta de Ayudas Técnicas dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las Ayudas Técnicas facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las falta de Ayudas Técnicas dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

En cuanto al entorno social se mediría de la siguiente forma:

Entorno Social	**Facilitadores**	**Barreras**	**Observaciones**
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

a. Actitudes / Apoyos: Se refiere al talante que muestran los miembros del entorno social, hacia la persona y cómo lo puede afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera) en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las actitudes y los apoyos del entorno social facilitan la integración laboral.	**B1:** Las actitudes y los apoyos del entorno social dificultan la integración laboral.
F2: Las actitudes y apoyos del entorno social facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Las actitudes y apoyos del entorno social dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las actitudes y apoyos del entorno social facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las actitudes y apoyos del entorno social dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

b. Recursos: Se refiere a los recursos del entorno social, y como pueden estos afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Los recursos del entorno social facilitan la integración laboral.	**B1:** Los carencia de recursos del entorno social dificultan la integración laboral.
F2: Los recursos del entorno social facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Los carencia de recursos del entorno social dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Los recursos del entorno social facilitan y promueven en gran medida la integración laboral	**B3:** Los carencia de recursos del entorno social dificultan y limitan de forma grave la integración laboral

c. Accesibilidad: Se refiere a las condiciones de acceso y a las actividades del entorno social, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: La Accesibilidadal entorno social facilita la integración laboral	**B1:** La falta de Accesibilidad al entorno social dificulta la integración laboral.
F2: La Accesibilidad al entorno social facilita y promueve la integración laboral.	**B2:** La falta de Accesibilidad al entorno social dificulta y limita la integración laboral.
F3: La Accesibilidad al entorno social facilita y promueve en gran medida la integración laboral.	**B3:** La falta de Accesibilidad al entorno social dificulta y limita de forma grave la integración laboral.

d. Ayudas técnicas: Se refiere a aquellos elementos requeridos por una persona para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía, tal y como lo define la Ley 7600 fabricado especialmente para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, la limitación de la actividad o las dificultades para la participaciónde que dispone la persona en el entorno social, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las Ayudas Técnicas en el entorno social facilitan la integración laboral.	**B1:** Las falta de Ayudas Técnicas en el entorno social dificultan la integración laboral.
F2: Las Ayudas Técnicas en el entorno social facilitan y promueven la integración laboral	**B2:** Las falta de Ayudas Técnicas en el entorno social dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las Ayudas Técnicas en el entorno social facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las falta de Ayudas Técnicas en el entorno social dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

En cuanto al entorno educativo se mediría de la siguiente forma:

Entorno Educativo (Formación Vocacional	**Facilitadores**	**Barreras**	**Observaciones**
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

a. Actitudes / Apoyos: Se refiere al talante que muestran los miembros de entorno educativo hacia la persona y cómo lo puede afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera) en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las actitudes y los apoyos en el entorno educativo facilitan la integración laboral.	**B1:** Las actitudes y los apoyos en el entorno educativo dificultan la integración laboral.
F2: Las actitudes y apoyos en el entorno educativo facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Las actitudes y apoyos e el entorno educativo dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las actitudes y apoyos en el entorno educativo facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las actitudes y apoyos en el entorno educativo dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

b. Recursos: Se refiere a los recursos de los que disponen en el entorno educativo y como pueden estos afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Los recursos e el entorno educativo facilitan la integración laboral.	**B1:** Los carencia de recursos en el entorno educativo dificultan la integración laboral.
F2: Los recursos en el entorno educativo facilitan y promueven la	**B2:** Los carencia de recursos en el entorno educativo dificultan y limitan

integración laboral.	la integración laboral.
F3: Los recursos en el entorno educativo facilitan y promueven en gran medida la integración laboral	**B3:** Los carencia de recursos en el entorno educativo dificultan y limitan de forma grave la integración laboral

c. Accesibilidad: Se refiere a las condiciones de acceso al entorno educativo y a las actividades de la escuela/colegio, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: La Accesibilidad al entorno educativo facilita la integración laboral	**B1:** La falta de Accesibilidad al entorno educativo dificulta la integración laboral.
F2: La Accesibilidad al entorno educativo facilita y promueve la integración laboral.	**B2:** La falta de Accesibilidad al entorno educativo dificulta y limita la integración laboral.
F3: La Accesibilidad al entorno educativo facilita y promueve en gran medida la integración laboral.	**B3:** La falta de Accesibilidad al entorno educativo dificulta y limita de forma grave la integración laboral.

d. Ayudas técnicas: Se refiere a aquellos elementos requeridos por una persona para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía, tal y como lo define la Ley 7600 fabricado especialmente para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, la limitación de la actividad o las dificultades para la participaciónde que dispone la persona en el entorno educativo, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las Ayudas Técnicas en la escuela o colegio facilitan la integración laboral.	**B1:** Las falta de Ayudas Técnicas en la escuela o colegio dificultan la integración laboral.
F2: Las Ayudas Técnicas en la escuela o colegio facilitan y promueven la integración laboral	**B2:** Las falta de Ayudas Técnicas en la escuela o colegio dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las Ayudas Técnicas en la escuela o colegio facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las falta de Ayudas Técnicas en la escuela o colegio dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

En cuanto al entorno de las prácticas laborales se mediría de la siguiente forma:

Práctica Laboral	**Facilitadores**	**Barreras**	**Observaciones**
Actitudes / Apoyos			
Recursos			
Accesibilidad			
Ayudas técnicas			

Indicar cuando proceda, la existencia de Facilitadores (F) o Barreras (B) con su nivel correspondiente del 1 al 3

a. Actitudes / Apoyos: Se refiere al talante que muestran los miembros del entorno en donde se hace la práctica hacia la persona y cómo lo puede afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera) en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las actitudes y los apoyos en el sitio de la práctica laboral facilitan la integración laboral.	**B1:** Las actitudes y los apoyos en el sitio de la práctica laboral dificultan la integración laboral.
F2: Las actitudes y apoyos en el sitio de la práctica laboral facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Las actitudes y apoyos en el sitio de la práctica laboral dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Las actitudes y apoyos n el sitio de la práctica laboral facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las actitudes y apoyos en el sitio de la práctica laboal dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

b. Recursos: Se refiere a los recursos de los que se dispone en el lugar de la práctica laboral, y como pueden estos afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Los recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral facilitan la integración laboral.	**B1:** Los carencia de recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral dificultan la integración laboral.
F2: Los recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral facilitan y promueven la integración laboral.	**B2:** Los carencia de recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral dificultan y limitan la integración laboral.
F3: Los recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral facilitan y promueven en gran medida la integración laboral	**B3:** Los carencia de recursos con que se cuentan en el sitio de la práctica laboral dificultan y limitan de forma grave la integración laboral

c. Accesibilidad: Se refiere a las condiciones de acceso con que cuenta el lugar en el que se realiza la práctica laboral, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: La Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral facilita la integración laboral	**B1:** La falta de Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral dificulta la integración laboral.
F2: : La Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral facilita y promueve la integración laboral.	**B2:** La falta de Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral dificulta y limita la integración laboral.
F3: : La Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral facilita y promueve en gran medida la integración laboral.	**B3:** La falta de Accesibilidad al sitio donde se realiza la práctica laboral dificulta y limita de forma grave la integración laboral.

d. Ayudas técnicas: Se refiere a aquellos elementos requeridos por una persona para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía, tal y como lo define la Ley 7600 fabricado especialmente para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, la limitación de la actividad o las dificultades para la participaciónde que dispone la persona en el sitio donde se realiza la práctica laboral, y como pueden afectar, positiva (facilitador) o negativamente (barrera), en relación con el acceso, mantenimiento y/o promoción en el Puesto de Trabajo.

F: Facilitador	B: Barrera
F1: Las Ayudas Técnicas con que se cuenta en el sitio de la práctica laboral facilitan la integración laboral.	**B1:** Las falta de Ayudas Técnicas en el sitio de la práctica laboral dificultan la integración laboral.
F2: Las Ayudas Técnicas con que se cuenta en el sitio de la práctica	**B2:** Las falta de Ayudas Técnicas en el sitio de la práctica laboral dificultan

laboral facilitan y promueven la integración laboral	y limitan la integración laboral.
F3: Las Ayudas Técnicas con que se cuenta en el sitio de la práctica laboral facilitan y promueven en gran medida la integración laboral.	**B3:** Las falta de Ayudas Técnicas en el sitio de la práctica laboral dificultan y limitan de forma grave la integración laboral.

2. Factores familiares:

Por su parte, este último bloque del Perfil básico, incluye mayor información sobre la familia**,** particularmente en relación con el parentesco, la edad y la ocupación de los miembros, así como las observaciones que quiera anotar.

Parentesco	Edad	Ocupación	Observaciones

C. Competencias: El concepto "Competencias", a efectos de este Método, hace referencia a los conocimientos adquiridos, se ha recogido en dos grandes bloques que conforman la competencia ocupacionalde la persona para el empleo. El primero recoge información relacionada con la **Formación**, agrupándose en el segundo la información relacionada con la **Experiencia Profesional** de la persona con discapacidad.

C.1 Competencias Formativas: Contiene información relativa a los Títulos Académicos que acreditan los estudios realizados, el Año de Finalización de los mismos y la institución en que los realizó.

Título Académico	Año	Institución

C.2 Competencias Laborales: Contiene información relativa a la **Experiencia Laboral**, en particular las empresas y puestos en las que ha tenido experiencia laboral así como las ayudas técnicas que ha requerido para poder llevar a cabo su trabajo. También incluye información sobre la **Disponibilidad Laboral** y responsabilidades familiares.

1. Empresa donde ha tenido experiencia laboral

Empresa	Puesto	Inicio	Final	AA	MM	Motivos

Incluye información básica de las empresas en donde ha tenido experiencia laboral, si es que la ha tenido: Nombre de la empresa, tipo de puesto, fecha en que inició la actividad laboral y en la que la cesó, el número de años y meses transcurridos en funciones y motivos por los cuales salió del puesto.

En el siguiente bloque se recoge información en relación con las Ayudas Técnicas y/o Adaptaciones utilizadas por la persona para la formación y/o desempeño del Puesto o Puestos de Trabajo antes indicados. Incluye solo aquellas de que dispuso.

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados

2. Disponibilidad laboral y responsabilidades familiares

Incluye información sobre la disponibilidad para laborar, entre otras el tipo de jornada (completa, parcial, por horas), el horario (indiferente, por la mañana, por las tardes, durante la mañana y tardes o nocturno) y el lugar en donde preferiría trabajar: en cualquier lugar, en su localidad, cerca de su domicilio, o en su hogar.

¿Qué jornada laboral podría laborar? ; ¿Qué horario podría laborar? ; ¿En qué lugar le gustaría laborar?

D. Orientación Profesional: Una vez recogida la información más relevante de la persona a efectos de empleo, se pretende registrar los intereses profesionales, las referencias, recursos recomendados y así como la orientación que se le va a facilitar a la persona. En este apartado se recoge información en cinco grandes bloques:

1. **Intereses ocupacionales y/o profesionales:** En el primer bloque se describen los intereses ocupacionales y profesionales de la persona, sean o no sean factibles. En este campo se deberán recoger literalmente sus intereses, aspiraciones, expectativas…, lo cual facilitará información en relación con el apartado “Estilo de enfrentarse a los problemas y tratar de resolverlos” del bloque “Factores Personales” del “Perfil Básico”.

Intereses ocupacionales y/o profesionales:

2. **Referencias:** En el segundo bloque se describe las referencias que se hayan hecho a instancias en las que se busca trabajo, como por ejemplo empresas, bolsas de empleo privadas, bolas de empleo públicas o bolsas de empleo municipales, entre otras.

2. Referencias:
1.
2.
3.

4.
5.
6.

3. **Recursos específicos de apoyo:** En el tercer bloque, se recoge la información sobre aquellos recursos específicos de apoyo que asuma la persona con el fin de mejorar sus posibilidades de inclusión laboral. Pueden incluir: desde Rehabilitación física, Orientación profesional, formación profesional (con título), formación ocupacional, práctica laboral, entre otras.

3. Recursos específicos de apoyo

Fecha:	Medida de inclusión laboral	Institución

4. **Formación solicitada:** En este apartado se indicarán en forma detallada los cursos de interés para el usuario y que podrían ser matriculados con el fin de mejorar sus capacidades.

Formación solicitada:

Curso solicitado:	Fecha de solicitud	Situación

5. **Observaciones:** Se refiere a otra información que aclare o amplíe los datos recogidos de la persona en relación con otras características y/o factores que no se hayan tenido en cuenta y que se consideren relevantes a efectos de empleo.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo
Instrumento N° 1.2
Capacidades de las personas con discapacidad
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ Firma responsable:
_____

G. DATOS PERSONALES

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	
Diagnóstico de la Discapacidad:		

H. PERFIL DE CAPACIDADES

Capacidades	A	M	B	Observaciones
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco: Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras?				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia / Adaptabilidad: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
Autonomía Personal: Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				

Aprendizaje / Razonamiento: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				
Responsabilidad: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
Atención / Concentración: Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores. Indicar si usa ayudas técnicas				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. Indicar si usa ayudas técnicas.				
Comprensión verbal o no verbal: Capacidad par entender mensajes verbos y no verbales				
Expresión verbal o no verball: Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
Lectura: Capacidad para leer				
Escritura: Capacidad para escribir				
Operaciones básicas: incluye suma, resta, multiplicación y división				
Discriminación de colores: Reconocer los diferentes colores.				
Uso de computadora: Utiliza programas básicos, correo electrónico				
Uso de Teléfono - fax: Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
Opciones generales: A: Alto, M: Medio, B: Bajo				

I. Apoyos que requiere

J. Preferencias laborales

K. Sugerencias de posibles puestos a ocupar

L. Conclusiones y recomendaciones

Instrucciones para el Instrumento N° 1.2

El Instrumento N° 1.2 es el que resume la información sobre las capacidades de la persona con discapacidad que estudia y busca empleo. El instrumento se divide en tres partes: Datos Personales, Perfil de Capacidades y Observaciones.

A. Datos Personales

Los datos personales incluyen los nombres y apellidos de la persona que busca empleo, su número de cédula, su fecha de nacimiento y edad así como el diagnóstico si es que lo tiene.

B. Perfil de Capacidades

El perfil de capacidades incluye todas las capacidades que han sido evaluadas en el instrumento 1.1 y que se ponen en este instrumento de forma resumida. (Ver Anexo 3)

Capacidades	A	M	B	Observaciones
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco: Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras?				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia / Adaptabilidad: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
Autonomía Personal: Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				
Aprendizaje / Razonamiento: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				

Responsabilidad: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
Atención / Concentración: Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores. Indicar si usa ayudas técnicas				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. Indicar si usa ayudas técnicas.				
Comprensión verbal o no verbal: Capacidad par entender mensajes verbos y no verbales				
Expresión verbal o no verball: Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
Lectura: Capacidad para leer				
Escritura: Capacidad para escribir				
Operaciones básicas: incluye suma, resta, multiplicación y división				
Discriminación de colores: Reconocer los diferentes colores.				
Uso de computadora: Utiliza programas básicos, correo electrónico				
Uso de Teléfono - fax: Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
Opciones generales:	A: Alto,		M: Medio,	B: Bajo

C. Ayudas técnicas que requiere

Se debe incluir el tipo de ayudas técnicas que requiere quien busca empleo.

D. Preferencias laborales

Al igual que en la anterior se deben incluir aquellas preferencias que la persona que busca empleo tiene.

E. Sugerencias de posibles puestos a ocupar

El profesional debe incluir en este punto una serie de sugerencias de aquellos posibles puestos que quien busca empleo podría ocupar. No se pretende ser exhaustivo pero si apoyar en la búsqueda de puestos a ocupar.

F. Observaciones

En este apartado se anotan observaciones de importancia para mantener en este resumen informativo sobre la persona que busca empleo.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 1.3
Plan Individual de Empleo
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Elaborado por:** _____

A. Información Personal

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfonos:	**E-mail:**	

B. Información de la persona responsable del Centro de Empleo

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

B. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail:**

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

C. Información del Puesto de trabajo

Puesto: _____	Conocimientos requeridos: _____

D. Objetivos del Plan Individual de Empleo

1) A partir del _____ el demandante de empleo, desarrollará el siguiente trabajo: _____

2) Para lograrlo tanto la empresa como el Centro de Empleo designarán una persona responsable (Ver nombres en primera página)

3) Para desarrollar su trabajo se proponen como objetivos los siguientes: _____

4) El responsable del Centro de empleo se compromete a brindar los siguientes apoyos:

5) El responsable de la empresa se compromete a brindar los siguientes apoyos (definir al lado que persona será la encargada):

6) A continuación se definen las necesidades de apoyo al joven demandante de empleo, a sus compañeros de trabajo y a la empresa de acuerdo a lo observado en las visitas de seguimiento.

7) Anexos de crónicas de seguimiento

Instrucciones para el Instrumento 1.3

El instrumento N° 1.3 es el que recopila la información del Plan Individual de Empleo. El instrumento se divide en cinco grandes partes: Información personal del joven, Información de la persona responsable del Centro de Empleo, Información de la empresa, Información del puesto de trabajo y Objetivos del Plan Individual de Empleo.

Á. Información Personal: En esta casilla se escriben los datos básicos del joven a ser ubicado en el empleo.

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfonos:	**E-mail:**	

B. Información de la persona responsable del Centro de Empleo: El documento también recoge información sobre la persona responsable de la ubicación laboral, es decir el colocador.

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

C. Información de la Empresa: En estos espacios se establece el nombre de la empresa, la dirección y los números telefónicos así como e-mail donde se pueda contactar. También se debe incluir el nombre de la persona responsable del joven en la empresa, su cargo y datos para poder ser ubicado.

Nombre de la Empresa:		
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail:**

Persona Responsable 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

D. Información del Puesto de trabajo: Se analizan los datos generales del puesto con los conocimientos que se requieren para poderlo desarrollar

Puesto:	Conocimientos requeridos:

E. Objetivos del Plan Individual de Empleo: Para desarrollar el Plan Individual de Empleo se debe sentar las bases de la fecha en que inicia el plan y en qué consiste el trabajo. Describe el nombre de las personas a cargo y se definen los objetivos a llevar a cabo por parte de todos los involucrados así como los apoyos que cada uno brindará. Cada vez que se visite al joven trabajador se deberá dejar constancia de la información recopilada en la crónica.

CIDE - División de Educación Básica

Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 1.4

Seguimiento en el puesto de trabajo

(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ **Elaborado por:** _____

Nombre del Joven: _____

Empresa: _____

Nombre de quién ofrece el seguimiento: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

- Descripción de las actividades que realiza el joven al momento de la vista.
- Descripción de situaciones que evidencien Necesidades de Apoyo
- Acuerdos y / o medidas que se tomarán al respecto
- Otras observaciones (avances, desempeño, entre otras)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____ _____

Firma del joven Firma de la encargada del seguimiento

Instrucciones para el Instrumento 1.4

El instrumento N° 1.4, Seguimiento en el puesto de trabajo es el que recopila la información de seguimiento al trabajador que se encuentra en Formación en el empleo.

Además de los datos generales como nombre del joven, empresa, nombre de la persona que realiza el seguimiento, la fecha y el lugar, el instrumento de seguimiento incluye básicamente cuatro áreas de observación:

- Descripción de las actividades que realiza el joven al momento de la vista.
- Descripción de situaciones que evidencien Necesidades de Apoyo
- Acuerdos y / o medidas que se tomarán al respecto
- Otras observaciones (avances, desempeño, entre otras)

El documento debe ser firmado y transcrito al Plan Individual de Empleo para que quede constancia del seguimiento.

ANEXO 1
TABLA DE RIESGOS

COD.	RIESGOS (demandante de empleo)
01	**01 - Funciones y Estructuras relacionadas con el Movimiento**
	011-ALTERACIONES MOTORICAS Perdidas de equilibrio (Vértigo, Incoordinación Motora…)
	012-ALTERACIONES MOTORICAS Alter. motor. temporales (Lumbago, Brotes de Esclerosis Múltiple…)
	019-ALTERACIONES MOTORICAS Otras. Fracturas (Propensión) Trastorno Neuromuscular (Degenerativo)
02	**02 - Funciones y Estructuras relacionadas con Sistemas Internos**
	021 - ALTERAC. CARDIOVASCULARES. Infarto Miocardio, Cerebral…, Hemorragias…
	022 - ALTERAC. CIRCUL. PERIFER. Inflamaciones, Varices, Trombos…
	023 – ALTERACIÓN DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO Contagio (Para sí u otros)
	024 – ALTERACIONES DEL SISTEMA RESPIRATORIO Insuficiencia respiratoria (alergias, asma…)
	025 - ALTERACIONES SISTEMAS DIGESTIVO, ENDOCRINO Y METABÓLICO. Úlceras Gastroduodenales…
	026 - ALTERACIONES SISTEMA GENITOURINARIO Insuficiencia renal (Hemodiálisis), incontinencia…
03	**03 - Funciones y Estructuras relacionadas con la Piel.**
	031 – ALTERACIONES PIEL Y ESTRUCTURAS RELACIONADAS Alergias, Sensibilidad, Fotosensibilidad…, Dificultad para soportar Equipos de protección para la Piel.…
04	**04 - Funciones Mentales**
	041-PERDIDAS DE CONCIENCIA Ausencias(Epilepsia…) Crisis (Epilepsia, Comas Diabeticos, Lipotimias, Sincopes…)
	042-ALTERACIONES DEL TEMPERAMENTO Y LA PERSONALIDAD Estabilidad Psíquica y Emocional
	042-ALTERACIONES DEL TEMPERAMENTO Y LA PERSONALIDAD

	Estabilidad Psíquica y Emocional
	043-ALTERACIONES DE LA ENERGÍA Y CONTROL DE IMPULSOS Control de Impulsos y Ansia (por sustancias que puedan producir dependencia)
	044-ALTERACIONES DEL SUEÑO Hipersomnio, Narcolepsia
	045-ALTERACIONES DE LA ATENCIÓN Concentración, (tendencia a estar distraído).
	046-ALTERACIONES DE LA MEMORIA Memoria Inmediata,reciente y remota
	049-OTRAS ALTERACIONS EN LAS FUNCIONES MENTALES Fobias (Claustrofobia, Agorafobia, Acrofobia? …)
05	**05 - Funciones Sensoriales**
	051-VISIÓN Perdida progresiva. Fotofobias(Aversión a la Luz, a la Oscuridad y otras), Dificultad para soportar Equipos de protección para la vista.
	052-AUDICIÓN Perdida progresiva. Sensibilidad al ruido. Dificultad para soportar Equipos de protección para la audición.
	053-OLFATO Perdida de funciones para percibir olores.
06	**060 - Funciones de la Voz y el Habla y del Lenguaje**
	061 - ALTERACION Y O PERDIDA DE LA VOZ DE LA ARTICULACIÓN, FLUIDEZ Y RITMO DEL HABLA Afonía, Disfonía, ronquera, Carraspera, disartria, tartamudeo …..
	062 - ALTERACION Y O PERDIDA DE LA RECEPCION/EXPRESION DE MENSAJES ORALES, ESCRITOS, SIGNOS. Afasias…

ANEXO 2:
ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN, CAPACIDADES (DESEMPEÑO Y REALIZACIÓN)

DESTREZA MANUAL

d440 Uso fino de la mano:
Realizar acciones coordinadas relacionadas con manejar, recoger, manipular y soltar objetos, utilizando la mano y los dedos incluyendo el pulgar, como es necesario para recoger monedas de una mesa, o girar el mando de sintonía de una radio o el pomo de una puerta.
Incluye: recoger, manipular y soltar
Excluye: levantar y llevar objetos.

d445 Uso de la mano y el brazo:
Realizar las acciones coordinadas que se requieren para manipular y mover objetos utilizando las manos y los brazos, como ocurre al girar picaportes, tiradores o lanzar o atrapar un objeto en movimiento.
Incluye: tirar, halar, o empujar objetos; alcanzar, girar o torcer las manos o los brazos; lanzar o atrapar un objeto en movimiento.
Excluye: uso fino de la mano (d440).

DESPLAZAMIENTO

Andar y moverse
d450 Andar:
Avanzar sobre una superficie a pie, paso a paso, de manera que al menos un pie este siempre en el suelo, como pasear, deambular, caminar hacia delante, hacia atrás o de lado.
Incluye: andar distancias cortas o largas; andar sobre diferentes superficies; andar alrededor de obstáculos.
Excluye: "transferir el propio cuerpo"

d445 Desplazarse por el entorno:
Mover todo el cuerpo de un sitio a otro siempre que no sea andando, como escalar una roca, correr por una calle, brincar, corretear, saltar, dar volteretas o correr esquivando obstáculos.
Incluye: arrastrarse, trepar, correr, moverse despacio, saltar, nadar
Excluye; "transferir el propio cuerpo" (d420); andar (de450)

d460 Desplazarse por distintos lugares:
Andar y moverse por varios lugares y situaciones, como andar por las habitaciones de una casa, dentro de un edificio o por la calle de una ciudad.
Incluye: desplazarse dentro de la vivienda, arrastrarse o trepar dentro de la vivienda; andar o moverse dentro de edificios que no sean la propia vivienda y fuera de la vivienda y otros edificios.

d465 Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento:
Mover todo el cuerpo de un lugar a otro, sobre cualquier superficie o espacio, utilizando dispositivos específicos diseñados para facilitar el movimiento o desarrollar métodos distintos de moverse, como patines, esquíes, o equipo para bucear, o moverse por una calle en una silla de ruedas o con un andador.
Excluye: "transferir el propio cuerpo" (420); andar (d450); desplazarse por el entorno (d455); utilización de medios de transporte (d470); conducción (d475)

d469 Andar y moverse, otro especificado y no especificado:

d470 Utilización de medios de transporte:

Utilizar medios de transporte para desplazarse como pasajero, como ser llevado en un coche, autobús, ómnibus, carro de culi (rickshaw), minibús, vehiculo de tracción animal, taxi, tren, tranvía, metro, barco o avión.
Incluye: usar vehículos de tracción humana; utilizar medios de transporte privado con motor o públicos.
Excluye: desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (d465); conducción (d475)

d475 Conducción:
Dirigir y mover un vehiculo o el animal que tira de el, viajar en vehículos controlados por uno mismo o tener a nuestra disposición cualquier medio de transporte, como un coche, una bicicleta, un barco o montar animales.
Incluye: conducir un medio de transporte de tracción humana, vehículos con motor, vehículos de tracción animal.
Excluye: Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (d465); utilización de medios de transporte (470)

MOVILIDAD CON MIEMBROS SUPERIORES, INFERIORES Y TRONCO

ACCESO A TRANSPORTE

d470 Utilización de medios de transporte:
Utilizar medios de transporte para desplazarse como pasajero, como ser llevado en un coche, autobús, ómnibus, carro de culi (rickshaw), minibús, vehiculo de tracción animal, taxi, tren, tranvía, metro, barco o avión.
Incluye: usar vehículos de tracción humana; utilizar medios de transporte privado con motor o públicos.
Excluye: desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (d465); conducción (d475)

d475 Conducción:
Dirigir y mover un vehiculo o el animal que tira de el, viajar en vehículos controlados por uno mismo o tener a nuestra disposición cualquier medio de transporte, como un coche, una bicicleta, un barco o montar animales.
Incluye: conducir un medio de transporte de tracción humana, vehículos con motor, vehículos de tracción animal.
Excluye: Desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (d465); utilización de medios de transporte (470)

POSICIÓN

d410 Cambiar las posturas corporales básicas:
Adoptar o abandonar una postura, pasar de un lugar a otro, como levantarse de una silla para tumbarse en una cama y adoptar y o abandonar posiciones determinadas, como arrodillarse o sentarse en cuclillas.
Incluye: cambiar de posición del cuerpo de acostado, de cuclillas o arrodillado, de sentado a estar de pie, inclinarse o cambiar el centro de gravedad del cuerpo.
Excluye: "transferir el propio cuerpo" (d420)

d415 Mantener la posición del cuerpo:
Mantener el cuerpo en la misma posición durante el tiempo necesario, como permanecer sentado o de pie en el trabajo o en el colegio.
Incluye: mantenerse, acostado, de pie, agachado, de rodillas, sentado y en cuclillas.

d420 "transferir el propio cuerpo":
Moverse de una superficie a otra, como deslizarse a lo largo de un banco o pasar de estar sentado en la cama a sentarse en una silla, sin cambiar la posición del cuerpo.
Incluye: "transferir el propio cuerpo" mientras se esta sentado o tumbado.

Excluye: cambiar las posturas corporales básicas (d410).

FUERZA

d430 Levantar y llevar objetos:
Levantar un objeto o llevar algo de un sitio a otro, como ocurre al levantar una taza o llevar a un niño de una habitación a otra.
Incluye: levantar objetos, llevar objetos en las manos o en los brazos, en los hombros, en la cadera, en la cabeza o en la espalda; bajar objetos.

d435 Mover objetos en las extremidades inferiores:
Realizar las acciones coordinadas precisas para mover un objeto utilizandolas piernas y los pies, como ocurre al dar patadas, patear a un balón y al pedalear en una bicicleta.
Incluye: empujar con las extremidades inferiores; dar patadas, patear.

d445 Uso de la mano y el brazo:
Realizar las acciones coordinadas que se requieren para manipular y mover objetos utilizando las manos y los brazos, como ocurre al girar picaporte, tiradores o lanzar o atrapar un objeto en movimiento.
Incluye: tirar, halar o empujar objetos; alcanzar; girar o torcer las, manos o los brazos, lanzar o atrapar un objeto en movimiento.
Excluye: Uso fino de la mano (d440).

TOLERANCIA / ADAPTABILIDAD

d240 Manejo del estrés y otras demandas psicológicas:
Llevar a cabo acciones coordinadas sencillas y complejas dirigidas a manejar y controlar las demandas psicológicas necesarias para llevar a cabo tareas que exigen responsabilidad importantes y que conllevan estrés, distracciones o momentos de crisis, tales como conducir un vehiculo en circunstancias de trafico denso o cuidar de muchos niños.
Incluye: manejo de responsabilidades; manejo de estrés y crisis.

AUTONOMÍA PERSONAL

d510 Lavarse:
Lavarse y secarse todo el cuerpo, o partes del cuerpo ç, utilizando agua y materiales o métodos apropiados de lavado y secado, como bañarse, ducharse, lavarse las manos y los pies, la cara y el pelo, y secarse con una toalla.
Incluye: lavarse las partes del cuerpo, todo el cuerpo; y secarse.
Excluye: cuidado de las partes del cuerpo (d 520); higiene personal relacionada con los procesos de excreción (d 530).

d520 Cuidado de partes del cuerpo:
Cuidado de partes del cuerpo, como por ejemplo la piel, la cara, los dientes, el cuero cabelludo, las unas y genitales, que requieren un nivel de cuidado mayor que el mero hecho que lavarse y secarse.
Incluye: cuidado de la piel, dientes, pelo, unas de las manos y los pies.
Excluye: lavarse (d510); higiene personal relacionada con los procesos de excreción (d530).

d570 Cuidado de la propia salud:
Asegurar la salud y el bienestar físico y mental, como manteniendo una dieta equilibrada, realizando actividad física a un nivel adecuado, manteniendo una temperatura adecuada, evitando danos para la salud, adoptando prácticas sexuales seguras; incluye el uso del preservativo, siguiendo los planes de vacunación y haciéndose chequeos médicos de forma regular.

d620 Adquisición de bienes y servicios:

Seleccionar, obtener y transportar todos los bienes y servicios necesarios para la vida diaria, como seleccionar, obtener, transportar y almacenar comida, bebida, ropa, productos de limpieza, combustible, artículos para la casa, utensilios, baterías de cocina, aparatos domésticos y herramientas; procurarse servicios y utilidades domesticas.
Para satisfacer las necesidades diarias.
Incluye: comprar y almacenar
Excluye: adquisición de un lugar donde vivir (d610)

d629 Adquisición de lo necesario para vivir, otra especificada y no especificada.
d630 Preparar comidas:
Idear, organizar, cocinar y servir comidas sencillas y complicadas para uno mismo o para otras personas, como decidir el menú, seleccionar alimentos y bebidas, reunir los ingredientes para preparar una comida, poner al fuego los alimentos y preparar comidas y bebidas frías, y servir la comida.
Incluye: preparar comidas sencillas y complicadas.
Excluye: comer (d550); beber (d560); adquisición de bienes y servicios (d620); realizar los quehaceres de la casa (d460); cuidado de los o0bjetos del hogar (d650); ayudar a los demás (d660).

d640 Realizar los quehaceres de la casa:
Ocuparse de la casa limpiándola, lavando la ropa usando los aparatos domésticos, almacenando comida y eliminando la basura, como barrer, pasar la fregona, trapeador, limpiar las encimeras, paredes y otras superficie, recoger y eliminar la basura de la casa; ordenar habitaciones, armarios y cajones; recoger, lavar, secar, doblar, y planchar ropa; limpiar calzado; utilizar escobas, cepillos y aspiradoras; utilizar lavadoras, secadoras y planchas.
Incluye: lavar y secar prendas de vestir, limpiar la zona de cocina y los utensilios; limpieza de la vivienda; utilización de aparatos domésticos, almacenado de productos para satisfacer las necesidades dejarías y eliminación de la basura.
Excluye: adquisición de un lugar para vivir (d610); adquisición de bienes y servicios (d620); preparar comidas (d630); cuidado de los objetos del hogar (d650); ayudar a los demás (d660).

RELACIONES INTERPERSONALES

d710 Interacciones interpersonales básicas:
Interactuar con otras personas de manera adecuada para el contexto y el entorno social, como demostrar aprecio y consideración cuando sea apropiado, o responder a los sentimientos de otros.
Incluye: mostrar respeto, afecto, aprecio, y tolerancia en las relaciones; responder a las críticas y a los indicios sociales en las relaciones; y usar un adecuado contacto físico en las relaciones.

ORIENTACIÓN EN EL ENTORNO

d460 Desplazarse por distintos lugares:
Andar y moverse por varios lugares y situaciones, como andar por las habitaciones de una casa, dentro de un edificio o por la calle de una ciudad.
Incluye: desplazarse dentro de la vivienda, arrastrarse o trepar dentro de la vivienda; andar o moverse dentro de edificios que no sean la propia vivienda y fuera de la vivienda y otros edificios

d470 Utilización de medios de transporte:
Utilizar medios de transporte para desplazarse como pasajero, como ser llevado en un coche, autobús, ómnibus, carro de culi (rickshaw), minibús, vehiculo de tracción animal, taxi, tren, tranvía, metro, barco o avión.
Incluye: usar vehículos de tracción humana; utilizar medios de transporte privado con motor o públicos.
Excluye: desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento (d465); conducción (d475)

MANEJO DEL DINERO

d860 Transacciones económicas básicas:
Dinero para comprar comida o hacer trueques, intercambiar bienes o servicios; o ahorrar dinero.

APRENDIZAJE / RAZONAMIENTO

d130 Copiar:
Imitar o hacer mímica como un componente básico del aprendizaje, como copiar un gesto, un sonido, o las letras de un alfabeto.

d155 Adquisición de habilidades:
Desarrollar competencias simples y complejas en un conjunto integradote acciones y tareas, para iniciar y completar la adquisición de una habilidad, como manipular herramientas o jugar a juegos como el ajedrez.

d160 Centrar la atención:
Centrarse intencionadamente en un estimulo especifico, por ejemplo filtrando sonidos que provoquen la distracción.

d177 Tomar decisiones:
Elegir una opción entre varias, llevar a cabo la elección y evaluar los efectos de la elección, como seleccionar y comprar un producto en particular, o decidir poner en práctica y realizar una tarea de entre varias que se deben hacer.

RESPONSABILIDAD

ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN

VISIÓN

d110 Mirar:
Usar intencionalmente el sentido de la vista para apreciar estímulos visuales como ver un acontecimiento deportivo o niños jugando.

AUDICIÓN

d115 Escuchar:
Usar intencionalmente el sentido del oído para apreciar estímulos auditivos, como escuchar la radio, música o una lección.

COMPRENSIÓN VERBAL O NO VERBAL

d310 Comunicación-recepción de mensajes hablados:
Comprender significados literales e implícitos de los mensajes en lenguaje oral, como distinguir si una frase tiene un significado literal o es una expresión figurada.

d315 Comunicación-recepción de mensajes no verbales:
Comprender el significado literal e implícito de mensajes expresados con gestos, símbolos y dibujos, como darse cuenta de que una niña esta cansada cuando se frota los ojos o que el sonido de una alarma significa que hay fuego.
Incluye: comunicación- recepción de gestos corporales, señales y símbolos generales, dibujos y fotografías.

d320 Comunicación-recepción de mensajes en lenguaje de signos convencional:
Recibir y comprender mensajes en lenguaje de signos convencional con un significado literal e implícito.

d350 Conversación:
Iniciar, mantener y finalizar un intercambio de pensamientos e ideas, llevado a cabo a través de lenguaje hablado, escrito, de signos u otras formas de lenguaje, con una o mas personas conocidas o extraños, en un ambiente formal o informal.
Incluye: iniciar, mantener y finalizar una conversación; conversar con una o mas personas.

d355 Discusión
Iniciar, mantener y finalizar la evaluación de un problema, con argumentos a favor o en contra, o llevar a cabo un debate mediante lenguaje hablado, escrito, de signos u otras formas de lenguaje, con una o más personas conocidas o extrañas, en un ambiente formal o informal.
Incluye: discusión con una o más personas.

d360 Utilización de dispositivos y técnicas de comunicación:
Usar dispositivos, técnicas y otros medios, con el propósito de comunicarse, como cuando se llama a un amigo por teléfono.
Incluye: uso de dispositivos de telecomunicación, dispositivos para escribir y técnicas de comunicación.

EXPRESIÓN VERBAL O NO VERBAL

d330 Hablar
Mediante el lenguaje hablado, producir palabras, frases y discursos que tienen significado literal e implícito, como expresar un hecho o contar una historia en lenguaje oral.

d335 Producción de mensajes no verbales:
Usar gestos, símbolos y dibujos para expresar mensajes, como negar con la cabeza para indicar desacuerdo o hacer un dibujo o un diagrama para ilustrar o expresar un hecho o una idea compleja.
Incluye: producir gestos corporales, señales, símbolos, dibujos y fotografías.

d340 Producción de mensajes en lenguaje de signos convencional:
Expresar mensajes en lenguaje de signos convencional, con significado literal e implícito.

d350 Conversación:
Iniciar, mantener y finalizar un intercambio de pensamientos e ideas, llevado a cabo a través de lenguaje hablado, escrito, de signos u otras formas de lenguaje, con una o mas personas conocidas o extraños, en un ambiente formal o informal.
Incluye: iniciar, mantener y finalizar una conversación; conversar con una o mas personas.

d355 Discusión:
Iniciar, mantener y finalizar la evaluación de un problema, con argumentos a favor o en contra, o llevar a cabo un debate mediante lenguaje hablado, escrito, de signos u otras formas de lenguaje, con una o más personas conocidas o extrañas, en un ambiente formal o informal.
Incluye: discusión con una o más personas.

d360 Utilización de dispositivos y técnicas de comunicación:
Usar dispositivos, técnicas y otros medios, con el propósito de comunicarse, como cuando se llama a un amigo por teléfono.
Incluye: uso de dispositivos de telecomunicación, dispositivos para escribir y técnicas de comunicación.

LECTURA

d315 Comunicación-recepción de mensajes no verbales:
Comprender el significado literal e implícito de mensajes expresados con gestos, símbolos y dibujos, como darse cuenta de que una niña esta cansada cuando se frota los ojos o que el sonido de una alarma significa que hay fuego.

d320 Comunicación-recepción de mensajes en lenguaje de signos convencional:
Recibir y comprender mensajes en lenguaje de signos convencional con un significado literal e implícito.

ESCRITURA

d345 Mensajes escritos
Expresar mediante el lenguaje escrito, mensajes con significado literal e implícito, como escribir una carta a un amigo.

USO DE OPERACIONES BÁSICAS

DISCRIMINACIÓN DE COLORES

USO DE LA COMPUTADORA

d360 Utilización de dispositivos y técnicas de comunicación:
Usar dispositivos, técnicas y otros medios, con el propósito de comunicarse, como cuando se llama a un amigo por teléfono.
Incluye: uso de dispositivos de telecomunicación, dispositivos para escribir y técnicas de comunicación.

USO DEL TELEFONO - FAX

d350 Conversación:
Iniciar, mantener y finalizar un intercambio de pensamientos e ideas, llevado a cabo a través de lenguaje hablado, escrito, de signos u otras formas de lenguaje, con una o mas personas conocidas o extraños, en un ambiente formal o informal.
Incluye: iniciar, mantener y finalizar una conversación; conversar con una o mas personas.

d360 Utilización de dispositivos y técnicas de comunicación:
Usar dispositivos, técnicas y otros medios, con el propósito de comunicarse, como cuando se llama a un amigo por teléfono.
Incluye: uso de dispositivos de telecomunicación, dispositivos para escribir y técnicas de comunicación.

ANEXO 3:
FUNCIONES CONTEXTUALES: AMBIENTALES

ACTITUDES Y APOYOS

e310 Familiares cercanos:
Individuos emparentados por el nacimiento, el matrimonio o cualquier relación reconocida por la cultura como familia cercana, como esposos, pareja, padres, hermanos, hijos, padres de acogida, padres adoptivos y abuelos.
Excluye: otros familiares (e315); cuidadores y personal de ayuda (e340)

e315 Otros familiares
Individuos emparentados mediante lazos familiares o matrimoniales o cualquier relación reconocida por la cultura como familiares, como tíos, sobrinos y nietos.
Excluye: familiares cercanos (e310)

e320 Amigos
Individuos que son cercanos y que participan continuamente en relaciones caracterizadas por la confianza y el apoyo mutuo.

e325 Conocidos, compañeros, colegas, vecinos y miembros de la comunidad:
Individuos que mantienen una relación de familiaridad los unos con otros, como es el caso de los compañeros, colegas, vecinos, conocidos y miembros de la comunidad, en situaciones relacionadas con el trabajo, la escuela, el tiempo libre, u otros aspectos de la vida, y que comparten características demográficas tales como edad, sexo, religión o etnia o que persiguen los mismos intereses.
Excluye: servicios prestados por asociaciones y organizaciones (e5550)

e330 Personas en cargos de autoridad:
Individuos que tienen responsabilidades relacionadas con la toma de decisiones que influirán en otros y que ejercen una influencia o poder socialmente definido en función del papel social, económico, cultural o religioso que desempeñan en la sociedad, como es el caso de profesores, empresarios, supervisores, líderes religiosos, gestores, tutores o administradores.

e335 Personas en cargos subordinados:
Individuos cuya vida cotidiana está influenciada por personas en cargos de autoridad en el trabajo, la escuela o en otros ambientes, como es el caso de estudiantes, trabajadores y miembros de un grupo religioso.
Excluye: familiares cercanos (e310)

e340 Cuidadores y personal de ayuda:
Individuos que proporcionan los servicios necesarios para el cuidado de otros en sus actividades cotidianas, y para que mantengan el rendimiento en el trabajo, en la educación o en otras situaciones de la vida. Su actuación se financia mediante fondos públicos o privados, o bien actúan como voluntarios, como es el caso de los que proporcionan apoyo en el cuidado y mantenimiento de la casa, asistentes personales, asistentes para el transporte, ayuda pagada, niñeras y otras personas que actúen como cuidadores.
Excluye: familiares cercanos (e310); otros familiares (e315); amigos (e320); servicios de apoyo social general (e5750); profesionales de la salud (e355)

e345 Extraños:
Individuos desconocidos y que no muestren ningún tipo de relación, o aquellos que todavía no tienen una relación o asociación establecida, incluidos los desconocidos con los que se comparte

una situación vital, como profesores sustitutos, compañeros de trabajo, proveedores de cuidados.

e350 Animales domésticos:
Animales que proporcionan apoyo físico, emocional o psicológico, como mascotas (perros, gatos, pájaros, peces, etc.) y animales utilizados para la movilidad personal o el transporte.
Excluye: animales (e2201); pertenencias (e165)

e355 Profesionales de la salud:
Todos los proveedores de servicios que trabajan en el contexto del sistema sanitario, como médicos, enfermeras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, logopedas, otorrinolaringólogos o trabajadores sociales sanitarios.
Excluye: otros profesionales (e360)

e360 Otros profesionales:
Todos los proveedores de servicios no sanitarios que trabajan fuera del sistema sanitario, pero que proporcionan servicios "relacionados con la salud", como trabajadores sociales, profesores, arquitectos o diseñadores.
Excluye: profesionales de la salud (e355)

e410 Actitudes individuales de miembros de la familia cercana:
Opiniones y creencias generales o específicas de miembros de la familia cercana sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e415 Actitudes individuales de otros familiares:
Opiniones y creencias generales o específicas de otros familiares sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e420 Actitudes individuales de amigos:
Opiniones y creencias generales o específicas de amigos sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e425 Actitudes individuales de conocidos, compañeros, colegas, vecinos y miembros de la comunidad:
Opiniones y creencias generales o específicas de conocidos, compañeros, colegas, vecinos y miembros de la comunidad sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e430 Actitudes individuales de personas en cargos de autoridad:
Opiniones y creencias generales o específicas de personas en cargos de autoridad sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e435 Actitudes individuales de personas en cargos subordinados:
Opiniones y creencias generales o específicas de personas en cargos subordinados sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e440 Actitudes individuales de cuidadores y personal de ayuda:
Opiniones y creencias generales o específicas de cuidadores y personal de ayuda sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e445 Actitudes individuales de extraños:

Opiniones y creencias generales o específicas de extraños sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e450 Actitudes individuales de profesionales de la salud:
Opiniones y creencias generales o específicas de profesionales de la salud sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e455 Actitudes individuales de profesionales "relacionados con la salud":
Opiniones y creencias generales o específicas de profesionales "relacionados con la salud" sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e450 Actitudes individuales de profesionales de la salud:
Opiniones y creencias generales o específicas de profesionales de la salud sobre la persona o sobre otras cuestiones (ej. los asuntos sociales, políticos y económicos) que influyen en el comportamiento y las acciones individuales.

e460 Actitudes sociales:
Opiniones y creencias generales o específicas mantenidas habitualmente por personas de una determinada cultura, sociedad, subcultura u otro grupo social, sobre otras personas o sobre otras cuestiones sociales, políticas y económicas, que influyen en el comportamiento y las acciones grupales o individuales.

e465 Normas, costumbres e ideologías sociales:
Hábitos, costumbres, reglas, sistemas de valores abstractos, creencias y normativas (ej. ideologías, visión del mundo y filosofías morales) que surgen en contextos sociales y que afectan o crean, costumbres y comportamientos sociales e individuales, tales como normas sociales sobre la moral, el comportamiento religioso y de etiqueta; doctrina religiosa y normas y costumbres resultantes; normas que rigen los rituales o las reuniones sociales.

RECURSOS

e510 Servicios, sistemas y políticas de producción de artículos de consumo:
Servicios, sistemas y políticas que rigen y garantizan la producción de objetos y productos consumidos o utilizados por la gente.

e515 Servicios, sistemas y políticas de arquitectura y construcción:
Servicios, sistemas y políticas para el diseño y construcción de edificios, públicos y privados.
Excluye: servicios, sistemas y políticas de planificación de los espacios abiertos (e520)

e520 Servicios, sistemas y políticas de planificación de los espacios abiertos:
Servicios, sistemas y políticas para la planificación, diseño, desarrollo y mantenimiento de terrenos públicos (ej. parques, bosques, líneas de la costa, pantanos) y terrenos privados en el medio rural, suburbano y urbano.
Excluye: servicios, sistemas y políticas para la arquitectura y la construcción (e515)

e525 Servicios, sistemas y políticas de vivienda:
Servicios, sistemas y políticas para proporcionar a las personas albergues, viviendas o alojamiento.

e530 Servicios, sistemas y políticas de utilidad pública:
Servicios, sistemas y políticas para proporcionar servicios públicos, como agua, combustible, electricidad, saneamiento, transporte público y servicios fundamentales.
Excluye: servicios, sistemas y políticas de protección civil (e545)
e535 Servicios, sistemas y políticas de comunicación:

Servicios, sistemas y políticas para la transmisión e intercambio de información.

e540 Servicios, sistemas y políticas de transporte:
Servicios, sistemas y políticas que posibilitan que personas o mercancías se desplacen o sean transportadas de un lugar a otro.

e545 Servicios, sistemas y políticas de protección civil:
Servicios, sistemas y políticas destinados a proteger a las personas y propiedades.
Excluye: servicios, sistemas y políticas de utilidad pública (e530)

e550 Servicios, sistemas y políticas legales:
Servicios, sistemas y políticas relacionados con la legislación de un país.

e555 Servicios, sistemas y políticas de asociación y organización:
Servicios, sistemas y políticas relativas a grupos de personas que se han reunido para la consecución de intereses comunes, no comerciales, a menudo pertenecientes a algún tipo de asociación, hermandad, etc.

e560 Servicios, sistemas y políticas de medios de comunicación:
Servicios, sistemas y políticas para proporcionar información a la población a través de radio, televisión, periódicos e Internet.

e565 Servicios, sistemas y políticas económicas:
Servicios, sistemas y políticas relacionadas con el sistema de producción, distribución, consumo y utilización de bienes y servicios.
Excluye: servicios, sistemas y políticas de la seguridad social (e570)

e570 Servicios, sistemas y políticas de seguridad social:
Servicios, sistemas y políticas destinados a proporcionar ayudas económicas a aquellas personas que debido a su edad, pobreza, desempleo, condición de salud o discapacidad, necesitan asistencia pública que se financia bien mediante los impuestos generales o por sistemas de contribución.
Excluye: servicios, sistemas y políticas económicas (e565)

e575 Servicios, sistemas y políticas de apoyo social general:
Servicios sistemas y políticas para proporcionar apoyo a aquellos que necesitan asistencia en áreas como hacer la compra, las labores de la casa, el transporte, el autocuidado y el cuidado de otras personas, para participar plenamente en sociedad.
Excluye: cuidadores y personal de ayuda (e340); servicios, sistemas y políticas de seguridad social (e570); servicios, sistemas y políticas sanitarias (e580)

e580 Servicios, sistemas y políticas sanitarias:
Servicios, sistemas y políticas para prevenir y tratar problemas de salud, proporcionando rehabilitación médica y promoviendo un estilo de vida saludable.
Excluye: servicios, sistemas y políticas de apoyo social general (e575)

e585 Servicios, sistemas y políticas de educación y formación:
Servicios, sistemas y políticas para la adquisición, conservación y perfeccionamiento del conocimiento, la experiencia y las habilidades vocacionales o artísticas. Ver Clasificación Internacional Estándar de Educación (Internacional Standard Classification of Education (ISCED-1997), UNESCO.

e590 Servicios, sistemas y políticas laborales y de empleo:
Servicios, sistemas y políticas destinados a encontrar un trabajo apropiado para aquellas personas desempleadas o que buscan un trabajo diferente o para dar apoyo a individuos en activo que buscan un ascenso en su trabajo.

Excluye: servicios, sistemas y políticas económicas (e565)

e595 Servicios, sistemas y políticas de gobierno:
Servicios, sistemas y políticas relacionadas con el voto, las elecciones y el gobierno de los países, regiones o comunidades, así cómo con las organizaciones internacionales.

ACCESIBILIDAD

e210 Geografía física:
Características de las formaciones geológicas y la configuración hidrológica.
Incluye: aspectos de la geografía incluidos en la orografía (relieve, cualidad y extensión del terreno y formaciones geológicas, incluyendo la altitud) y la hidrografía (lagos, ríos, mares)

e215 Población:
Grupos de personas que viven en un determinado entorno y que comparten el mismo patrón de adaptación ambiental.
Incluye: cambio demográfico; densidad de población

e220 Flora y fauna:
Plantas y animales.
Excluye: animales domésticos (e350); población (e215)

e225 Clima:
Características y aspectos meteorológicos, como la temperatura, la pluviosidad, etc.
Incluye: temperatura, humedad, presión atmosférica, precipitaciones, viento y variaciones estacionales

e230 Desastres naturales:
Cambios geográficos y atmosféricos que alteran gravemente el ambiente físico de un individuo, pudiendo ocurrir regular o irregularmente, como terremotos y condiciones climáticas graves o extremas, ej. tornados, huracanes, tifones, inundaciones, incendios forestales y tormentas de nieve.

e235 Desastres causados por el hombre:
Alteraciones o perturbaciones en el ambiente natural, causadas por el hombre, que pueden alterar gravemente la vida cotidiana de las personas, incluyendo sucesos o condiciones asociados a conflictos y guerras, como el desplazamiento de las personas, destrucción de la infraestructura social, de las casas y las tierras, desastres ambientales y la contaminación de la tierra, el agua o la atmósfera (ej., vertidos tóxicos).

e240 Luz:
Radiación electromagnética mediante la cual las cosas se hacen visibles, bien mediante luz natural o artificial (ej. velas, lámparas de aceite o parafina, fuegos y electricidad) y que nos aporta información respecto al mundo que nos rodea.
Incluye: cualidad de la luz,; intensidad de la luz; contraste del color

e245 Cambios relacionados con el paso del tiempo:
Cambio temporal natural, regular o predecible.
Incluye: ciclos día / noche y ciclos lunares

e250 Sonido:
Un fenómeno que es o puede ser escuchado, como estallidos, ruido de timbres, golpes, canciones, silbidos, gritos o zumbidos, a cualquier volumen, timbre o tono, y que nos aporta información respecto al mundo que nos rodea.
Incluye: intensidad del sonido; cualidad del sonido

e255 Vibración:
Movimiento regular o irregular, hacia delante y hacia atrás, de un objeto o individuo causado por una alteración física, como temblores, estremecimientos, movimientos rápidos y espasmódicos de cosas, edificios o personas, causados por maquinaria pequeña o grande, aviones y explosiones.
Excluye: desastres naturales (e230), como vibraciones o sacudidas de la tierra causadas por terremotos

e260 Cualidad del aire:
Características de la atmósfera (espacios abiertos) o del aire en los espacios cerrados (interior de edificios), y que nos aporta información respecto al mundo que nos rodea.
Incluye: cualidad del aire en espacios cerrados y abiertos

AYUDAS TÉCNICAS

e110 Productos o sustancias para el consumo personal:
Cualquier sustancia natural o fabricada por el hombre, recogida, procesada o manufacturada para la ingesta.
Incluye: comida y medicamentos

e115 Productos y tecnología para uso personal en la vida diaria:
Equipamiento, productos y tecnologías utilizados por las personas en las actividades cotidianas, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente, situados en, sobre o cerca de la persona que vaya a utilizarlos.
Incluye: productos generales y de ayuda y tecnología para uso personal

e120 Productos y tecnología para la movilidad y el transporte personal en espacios cerrados y abiertos:
Equipamiento, productos y tecnología utilizados por las personas para desplazarse dentro y fuera de los edificios, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente, situados en, sobre o cerca de la persona que vaya a utilizarlos.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para la movilidad personal y el transporte en espacios cerrados y abiertos

e125 Productos y tecnología para la comunicación:
Equipamiento, productos y tecnología utilizados por las personas para transmitir y recibir información, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente, situados en, sobre o cerca de la persona que vaya a utilizarlos.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para la comunicación

e130 Productos y tecnología para la educación:
Equipamiento, productos, procesos, métodos y tecnología utilizados para la adquisición de conocimiento, experiencia o habilidades, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para la educación

e135 Productos y tecnología para el empleo:
Equipamiento, productos y tecnología utilizados en el ámbito laboral para facilitar el trabajo.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para el empleo

e140 Productos y tecnología para las actividades culturales, recreativas y deportivas:
Equipamiento, productos y tecnología utilizados para la realización y progresión en las actividades deportivas, culturales y recreativas, incluyendo aquellas adaptadas o específicamente diseñadas.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para la cultura, las actividades recreativas y deportivas

e145 Productos y tecnología para la práctica religiosa y la vida espiritual:
Productos y tecnología, especialmente preparados o producidos en serie, a los que se da, o tienen, un significado simbólico dentro del contexto de la practica religiosa o de la vida espiritual, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente.
Incluye: productos y tecnología generales y de ayuda para la práctica religiosa y de la vida espiritual

e150 Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para edificios de uso público:
Productos y tecnología que constituyen el ambiente fabricado por el hombre del individuo, y que abarca tanto espacios cerrados como abiertos. Dicho ambiente ha sido planeado, diseñado y construido para uso público, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente.
Incluye: diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica de entradas y salidas, instalaciones e indicadores de dirección

e155 Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para edificios de uso privado:
Productos y tecnología que constituyen el ambiente fabricado por el hombre del individuo, y que abarca tanto espacios cerrados como abiertos. Dicho ambiente ha sido planeado, diseñado y construido para uso privado, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente.
Incluye: diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica de entradas y salidas, instalaciones e indicadores de dirección

e160 Productos y tecnología relacionados con el uso/explotación del suelo:
Productos y tecnología relacionada con el uso/explotación del suelo que afectan al entorno exterior de un individuo, mediante la implementación de políticas de utilización del suelo, diseño, planificación y desarrollo del espacio, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente.
Incluye: productos y tecnologías de terrenos que han sido regulados mediante políticas de utilización del suelo, como zonas rurales, zonas suburbanas, zonas urbanas, parques, zonas protegidas y reservas naturales.

e165 Pertenencias:
Productos u objetos de intercambio económico, como el dinero, los bienes, las propiedades y otros objetos de valor que un individuo posee o tiene derecho a utilizar.
Incluye: productos y bienes tangibles o intangibles, pertenencias financieras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2006) Necesidades y Oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica. Costa Rica: JICA-CNREE.

Aguilar M., Gilda. (2006). Centros de atención integral para adultos con discapacidad (CAIPAD). Costa Rica: Ministerio de Educación Pública.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988) Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (18 de abril de 1991) Ley 7219 Convenio N° 159 sobre la Readaptación profesional, el empleo de personas inválidas. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996) Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1999) Ley 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010) Ley 8862 Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Confederación de Autismo de España (2004). Guía de empleo con apoyo para personas autistas. Madrid: Confederación de Autismo de España.

De Lorenzo, R., Pérez Bueno, L.C. (2007) Tratado sobre discapacidad. España: Editorial Aranzadi, S.A.

FEAPS (2005) Sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. España: Asociación FEAPS para el Empleo

Laloma García, M. (2007) Empleo protegido en España. España: CERMI.

Mergallo, F., Gil, C., Rubio, E. y Jiménez, E. (2006) Marco Teórico, Método Estrella: Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Comunidad de Madrid, COCEMFE.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 34135-MTSS. En: La Gaceta, 4 de enero 2008.

Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2007a) "El derecho a Trabajo Decente de las personas con discapacidades", OIT, Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (2001). CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la Salud. Madrid: IMSERSO.

Presidencia de la República. (2000). Directriz Presidencial N° 27: Políticas Nacionales en materia de discapacidad 2000-2010. San José, Costa Rica.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo
Método Estrella - CR

Instructivo Nº 2:
Información sobre Entrevistas a Empresas y Puestos de Trabajo

Elaborado por:
Bárbara Holst, Universidad Nacional
Anabelle Hidalgo, Fundación Servio Flores
Pilar Alfaro, Fundación Servio Flores
Margarita Alvarado, Fundación Servio Flores

Junio, 2011

Participantes
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Institución	Nombre
IPEC de Barva Director: Master Rafael Varela M.	Luz Marina Alfaro Esquivel, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional, 2009
	Omar Enrique Castro
	Ruth Salas Lobo
	Shirley Forester Elizondo
	Ma. de los Ángeles Gómez
	Estefannie Arias Chavarría, coordinadota III y IV ciclo Vocacional, 2010 – 2011
	Ma. de los Ángeles Herrera
CTP de Flores Directora: Carmen Castro Sancho	Vera Alfaro Molina, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Athalia Garita Ramírez
	Sarelio Monge G.
Liceo de Moravia Directora: M.Sc. Vera Violeta Elizondo Herrera	Lauren Fernández Varela, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Iris Cascante Contreras
	Liliana Méndez Rojas
IV ciclo Educación Especial, Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell Directora: Damaris Barquero Céspedes y Carmen Aguilar Mora	Nelly Sancho Perlaza, Coordinadora IV ciclo Vocacional
	Silvia COB Delgado
	Ma. de los Ángeles Abrahams
	Jacqueline Durán Díaz
	Shirley Vindas Hernández
	Marisol Vargas
Colegio de Santa Ana Director: M.Ed. Carlos G. Esquivel	Marta Morales, Coordinadora III y IV ciclo Vocacional
	Marta Hernández
	Carolina Mora Bonilla
	Luis Eduardo Vega Hernández
CAIPAD Servio Flores Arroyo Directora: Margarita Alvarado Alfaro	Anabelle Hidalgo Bolaños
	Pilar Alfaro Cordero
	Nayat Castillo Herrera
	Mario González
	Rosa Obando
	Erolyn Muñoz Duran
	Mariela Salas Hernández
	Yolanda Álvarez Alvarado
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Unidad para la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	Lorena Chaves, Directora
	Rosa Quirós
APEDISPROSA (Santa Ana)	Liliana Umaña
Municipalidad de Santa Ana	Glenda Carvajal, Gestión Ambiental
Universidad Nacional, Escuela de Planificación y Promoción Social	Laura Mora, Asistente
	Priscila Mena, Académica
Universidad Nacional, División de Educación Básica, CIDE, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad.	Bárbara Holst Quirós, Coordinadora y Académica
	Magaly Madrigal Lizano, Académica
	Cindy Vásquez, Asistente
	Laura Juárez, Asistente
	Daniela Acuña, Asistente
	Patrick Rodríguez, Asistente
	Ma. Gabriela Alfaro Campos, Asistente
	Graciela Navarro Arrieta, Asistente

Universidad de Costa Rica, PROIN	Mildred García, Coordinadora
	Rosete Kleiman
	Ana Helena Chacón
	Andrea Azofeifa Castro
	Andrea Cabalceta Reyes
	Marianela Segura Cascante
Empresa Privada	Corporación GBM
	Corporación Manza te Centroamérica

INDICE

INDICE 183

PRESENTACIÓN 184

MARCO REFERENCIAL 186

Instrumento N° 2.1: Entrevista a Empresas 101

Instrucciones para el Instrumento 2.1 195

Instrumento N° 2.2: Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles 103

Instrucciones para el Instrumento 2.2 202

Instrumento N° 2.3: Sistematización de puestos de empleo 108

Instrucciones para el Instrumento 2.3 214

ANEXO 1:RIESGOS / CONDICIONES AMBIANTALES - FACTORES DE RIESGO 221

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 224

PRESENTACIÓN

En mayo del 2008, se presentó ante la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional la idea de un proyecto para apoyar en la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad que habiendo sido estudiantes de escuelas de educación especial, III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional o Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), no habían conseguido un empleo.

El proyecto fue aprobado a finales del 2008 e inicia funciones a partir de febrero del 2009 con el objetivo de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad. El proceso arranca con una investigación documental que lleva a las investigadoras a conocer, entre otros, el Método Estrella. Según sus autores, entre ellos Mergallo (2006), el Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral "Estrella" fuediseñado, dentro del Proyecto conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España (IMSERSO) con el objetivo de facilitar y promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

Esta metodología se basa en la nueva concepción de discapacidad, en la que es el entorno el que la define; se fundamenta en el análisis que se realiza de las capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos que posibilitan el acceso de la persona con discapacidad al empleo así como de los recursos del entorno, entre ellas familia, escuela, centro de formación y en general el ambiente que le rodea, que establecen tanto barreras como posibilidades.

Si bien es cierto en su versión original este método incluye la valoración de la discapacidad, en Costa Rica este proceso no tiene el mismo peso que en España. Esta diferencia hace que la versión que hoy se presenta, **Método Estrella-CR** no contenga esa valoración sino más bien pone el énfasis en la detección de las fortalezas de las personas que buscan un empleo así como de las limitaciones y fortalezas del mundo que las rodea. El objetivo es buscar la mejor opción laboral. Esta opción no sería posible sin un proceso de apoyo posterior a su inclusión laboral que el servicio de colocación debe brindar.

Con base en lo anterior, los objetivos del presente documento y que posteriormente se transforman en una serie de instrumentos y su instructivo de aplicación son:

4. Hacer adaptaciones al Método Estrella español y proponer un Método Estrella – CR- que propone cambios en los instrumentos utilizados.
5. Servir como un soporte técnico y administrativo en los procesos de ubicación en prácticas laborales o de inclusión laboral de personas con discapacidad.
6. Aportar un sistema simple y coordinado de valoración de la formación de la persona con discapacidad, sus destrezas, capacidades y limitaciones así como las de su entorno y los posibles puestos de empleo a ocupar.

En el 2010 el proyecto UNA oportunidad de empleo propició las primeras acciones de inclusión laboral y empezó a facilitar actividades de información y formación a empresarios y sus empleados, así como a programas de educación especial y formación vocacional, entre otros. También inicia el desarrollo de una serie de folletos y manuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que aportarán mayor información a los involucrados en el proceso.

El presente documento, segundo de la serie Método Estrella – CR, aporta una serie de instrumentos y la información necesaria para poder completarlos. Estos se relacionan particularmente con las empresas o instituciones que ofrecen puestos de trabajodisponibles y que pueden convertirse en opciones laborales para la población con discapacidad. El primer instrumento, denominado Entrevista a Empresas incluye información básica de las empresas entrevistadas como posibles fuentes de empleo para personas con discapacidad. Con esta información se pretende contar con una base de datos de las empresas de los diferentes cantones y provincias del país. El segundo instrumento “Oferta de empleo o puestos de trabajo disponibles”, profundiza aún más en los puestos de trabajo disponibles para personas con discapacidad de las empresas entrevistadas con el primer instrumento. También define claramente el puesto de trabajo y las destrezas requeridas por el mismo.

Se agradece profundamente el apoyo a las señoras Anabelle Hidalgo, Margarita Alvarado y Pilar Alfaro, así como a todos los funcionarios de la Fundación y del CAIPAD Servio Flores por su trabajo y paciencia para lograr que este Instructivo, estos Instrumentos y en general este proyecto pueda llegar a brindar apoyo a muchos en Costa Rica.

Se agradece también a los profesores y coordinadores de los programas de III Ciclo y IV Ciclo Vocacional del IPEC de Barva, CTP de Flores, Liceo de Moravia y Colegio de Santa Ana, así como al IV ciclo Vocacional del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, quienes han participado en la prueba y valoración de los instrumentos y aún esperan mayores cosas de este proyecto, así como a académicos y estudiantes asistentes del Proyecto UNA oportunidad de empleo, estudiantes de los cursos Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales y Apoyo a la Docencia del Bachillerato y la Licenciatura de Educación Especial con énfasis en Integración, respectivamente, de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional de Costa Rica y de estudiantes que desarrollan en el 2009, 2010 y 2011 el Trabajo Final de Graduación relacionado con este tema.

El material incluido en el presente Instructivo, así como los instrumentos pueden ser reproducidos siempre y cuando se cite la fuente. El propósito es que sirva a un creciente número de docentes y colocadores, así como a todos aquellos que busquen un empleo para las personas con discapacidad.Gracias

Bárbara Holst Quirós,
Coordinadora
Proyecto UNA Oportunidad de Empleo
para las personas con Discapacidad

MARCO REFERENCIAL

La situación actual…

Según la Organización Mundial de la Salud (2011), “Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial. Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%” (pp. 7-8). Lo dicho por la OMS define claramente que aproximadamente una de cada siete personas en el mundo tiene discapacidad, de los cuales un porcentaje superior al 50% está en edad de trabajar. Muchos están integrados en la sociedad pero muchos enfrentan la pobreza y el desempleo, privando así a la sociedad de muchas pérdidas económicas. De acuerdo a esta misma fuente

> Los datos mundiales de la *Encuesta Mundial de Salud* indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (*25*) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). (pp. 11-12).

La realidad en Costa Rica no es muy diferente de la realidad mostrada por la Organización Mundial de la Salud a nivel gobal. Muchas personas con discapacidad están desempleadas. Según un estudio de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), realizado en el 2006 con una muestra de 805 personas, la tasa de ocupación, era en el 2005 del 28%, es decir que solo 28 personas con discapacidad de cada 100 trabaja actualmente, de cara al 51% de la tasa nacional. Por otra parte el mismo estudio reveló que la tasa de desocupación era del 26%, es decir que 26 de cada 100 personas con discapacidad estaban desocupadas, más de cuatro veces la tasa a nivel nacional que era del 6%.

El estudio mencionado concluye que “la reubicación laboral por la discapacidad y los requerimientos de adaptación del puesto de trabajo no son comunes, según lo corrobora aproximadamente el 82% de las personas con discapacidad. Tampoco es frecuente recibir otro tipo de apoyo en el lugar de trabajo (77.4%), ni recibir capacitación laboral para trabajar (71.4%). El 87% afirma, además, que ninguna institución del Estado le ha apoyado en algún momento para asuntos laborales. Estas afirmaciones son válidas para los diferentes grupos de personas con discapacidad”. (p. 107)

Por otra parte, el Servicio Civil de Costa Rica definió en el 2008 al publicar el Decreto 34135 que la población con alguna discapacidad que busca los servicios de esta institución es mínima, un promedio de un 0.15% en cada concurso. Por otra parte, el mismo Servicio Civil informa que del año 2004 al 2007 solamente se habían atendido 82 personas con alguna discapacidad.

Estos datos nos hablan de una historia de discriminación, de una historia de falta de empleo para una población mayoritariamente pobre en Costa Rica y con grandes necesidades de aportar a su familia y a su entorno. La población de las personas con discapacidad pareciera ocupar un lugar poco importante y ser víctima de una discriminación sin precedentes en el país; en realidad la situación pareciera decirnos que son personas que ocupan los últimos lugares en la lista de preferencias de contratación en las instituciones públicas y en las empresas privadas.

De Lorenzo y otros (2007) definen algunos factores importantes para la discriminación hacia la población con discapacidad, entre ellos niveles formativos inferiores, ocupación de puestos de poca especialización, retribuciones económicas inferiores y falta de acceso al transporte y al entorno que pone barreras tanto físicas como actitudinales. También establecen que los empleadores consideran que las personas con discapacidad no están lo suficientemente preparados para el trabajo, que no existen suficientes servicios de formación profesional y que desconocen la legislación relacionada con la incorporación de personas con discapacidad al empleo.

Tal y como lo menciona De Lorenzo "estos y otros obstáculos están impidiendo que muchas personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse la vida, atender a sus familias y contribuir a la economía nacional. Eso significa un gran despilfarro y una enorme pérdida, no solo para las personas con discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad. Es una pérdida palpable e injustificada de talento humano, que supone una desventaja para todos." (2007, p.1137)

La realidad costarricense se visualiza fácilmente: una gran cantidad de los estudiantes que egresan de la educación especial o de cualquier programa educativo del sistema formal y hasta de la enseñanza superior y que tienen algún grado de discapacidad, tienen grandes dificultades para acceder al trabajo.

La legislación…

Las personas con discapacidad y sus organizaciones, así como instituciones internacionales, preocupadas por este gran problema, decidieron intervenir a nivel mundial en el ámbito del empleo, estableciendo convenios y convenciones así como normas y recomendaciones internacionales que en Costa Rica se convirtieronposteriormente en leyes, decretos o directrices.

A nivel mundial la OIT firmó en 1991 el Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas cuyo fin es que los Estados desarrollen una política de empleo para las personas con discapacidad con base en el principio de igualdad de oportunidades. Por su parte la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó en 1999 la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación y promover la integración social de las personas con discapacidad. Años después, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró en el 2006, la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, que ha sido ratificada por una gran mayoría de los países del mundo y cuyo contenido demuestra grandes cambios en la forma de pensar de aquellos que tuvieron injerencia en su elaboración.

En el caso de Costa Rica la Asamblea Legislativa aprobó, en 1988, la Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con

discapacidad. Esta ley, primera política afirmativa a favor de las personas con discapacidad, establece en su artículo 8 que se puede deducir de la renta bruta el doble de lo que se pague a personas con discapacidad con limitaciones físicas graves. Poco después, en 1991, la Asamblea vota afirmativamente la Ley 7219 que reconoce el Convenio N° 159 de la OIT antes mencionado. En 1996, gracias al movimiento de personas con discapacidad y personas interesadas en la igualdad de oportunidades para esta población, se sancionó la Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Esta ley, en su Capítulo II de Acceso al Trabajo, incluye entre otros

- el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (artículo 23),
- considerar acto de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo (artículo 24).
- considera prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de 18 años que no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral (artículo 25).
- Asesoramiento técnico a los empleadores a través del Estado, para que estos puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera.

Tres años más tarde Costa Rica ratifica la Convención de la OEA contra la discriminación hacia las personas con discapacidad, mediante la Ley 7948 y para el 2000 el entonces presidente de la República, Dr. Miguel Angel Rodríguez, firmó la Directriz Presidencial Nº 27, sobre Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010. En el 2008 el país ratifica la segunda convención en diez años, la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (Ley 8661). Esta nueva pieza de legislación define la discapacidad como un concepto social, en el que el entorno es el que establece barreras y define la discapacidad como una condición. Por último en el 2010 se aprueba la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector Público que reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para esta población.

Todas las anteriores leyes, políticas de no discriminación y de inclusión laboral desarrolladas en Costa Rica a través del tiempo, muestran progresos en el reconocimiento legal del país pero es importante mencionar que aún muchas personas con discapacidad, jóvenes y adultas por igual, necesitan contar con alternativas de empleo y con oportunidades laborales que les permitan apoyar a sus familias y ser parte del entorno nacional: legislación y realidad deben aprender a caminar de la mano.

La formación para el empleo y la discapacidad… algunas alternativas

En Costa Rica, el Ministerio de Educación ha puesto en práctica diferentes alternativas educativas para la población adolescente y adulta joven: la académica, la técnica y la de adultos, entre otras.

Los colegios académicos y los técnicos favorecen la inclusión de estudiantes con discapacidad a sus aulas a través de ajustes al currículum –adecuaciones curriculares- que permite a muchos de ellos obtener la titulación que cualquier otro estudiante –sin discapacidad- obtendría. Para lo anterior se han creado diversos programas de apoyo y algunos proyectos.

La educación especial, por su parte, ha desarrollado programas de III ciclo y diversificado vocacional, así como los Centros de atención integral a personas adultas con discapacidad –CAIPAD-. Los primeros son servicios específicos de educación especial ubicados en instituciones regulares de la educación diversificada: Liceos y Colegios Académicos, Colegios Técnicos Vocacionales, Institutos Profesionales de Educación Comunitaria y Escuelas de Educación Especial, entre otros. Muchos de ellos brindan servicios de formación de acuerdo al programa de estudios aprobado mediante acuerdo 03-10-09 en la SESION 10-2009 del Consejo Superior de Educación del 26 de febrero del 2009, que se ha ido implementando poco a poco hasta terminar en el 2013. El programa se definen 3 áreas: Académica, Técnica y Pre-práctica y Práctica Supervisada.Por otra parte los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) son centros privados que aplican el Programa CAIPAD y que el MEP apoya en su financiamiento, a través de convenios con organizaciones no gubernamentales previamente reconocidas. Su propósito, tal y como lo define Aguilar (2006) es el de ofrecer a personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias.

El empleo y la discapacidad… algunas alternativas

Por otra parte, algunas alternativas laborales para las personas con discapacidad incluyen: empleo protegido, el empleo autónomo (microempresas) y el empleo ordinario o abierto.

El empleo protegido, cuyo "*objetivo es el de proporcionar a los trabajadores discapacitados un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable*" (FEAPS, 2005). Puede incluir modalidades de contratos mercantiles con empresas a quienes se les suministran bienes o servicios, enclaves laborales en los que un grupo de trabajadores de los talleres protegidos se desplazan a la empresa para prestar una serie de servicios o actividades previamente acordados y otras más. Si bien es cierto en Costa Rica este tipo de empleo se menciona en uno de los convenios firmados con la OIT, en la realidad no ha sido definido mediante alguna ley particular. De hecho, a la fecha no existe un taller protegido en el país.

El empleo autónomo tal y como lo define Laloma (2007) "goza de gran flexibilidad y fácilmente podría encuadrarse en el empleo abierto o en el empleo protegido en función de las características específicas del puesto de trabajo que el trabajador genere" (p.45). Puede incluir desde microempresas hasta cooperativas y otras formas asociativas de empleo. En el caso de Costa Rica, existen varias microempresas y cooperativas de empleo de personas con discapacidad.

El empleo ordinario o empleo abierto, "*es el empleo generado en empresas ordinarias o en las Administraciones Públicas. Centros de trabajo en donde la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad*" (Laloma, 2007, p.27). Incluye todo tipo de empleo que desempeña cualquier persona, tenga o no una discapacidad. En el caso de Costa Rica, se rige por la legislación laboral nacional. Recientemente el Gobierno de la República aprobó la Ley 8862 en la que las instituciones públicas del país deberán contratar personas con discapacidad hasta en un 5% de sus plazas vacantes. En el caso del sector

privado existe una política de incentivos (Ley 7092) en la que se puede deducir del impuesto de la renta hasta el doble de los salarios pagados a empleados con discapacidad.

Con el fin de incluir a las personas con discapacidad en el empleo abierto u ordinario, se ha desarrollado internacionalmente una modalidad conocida como empleo ordinario con apoyo. Varios son los rasgos de importancia del empleo con apoyo:

- Trabajo competitivo u ordinario que es remunerado, cuyas condiciones se fijan mediante un contrato laboral. Incluye tiempo completo o medio tiempo por semana con salarios similares al de los trabajadores sin discapacidad.
- El trabajo va dirigido a personas con limitaciones significativas de tipo físico, mental, intelectual o sensorial, y unas necesidades que justifican el apoyo.
- Requiere servicios de apoyo individuales para asegurar el acceso y mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo.

El trabajo con apoyo, según la Confederación de Autismo de España (2004), incluye 5 grandes etapas que son importantes de revisar:

6. Búsqueda de empleos
7. Análisis de Puestos de Trabajo
8. Valoración de candidatos
9. Entrenamiento y adaptación en el puesto de trabajo
10. Seguimiento y valoración

6) Búsqueda de los empleos. Consiste en la exploración y contacto con los empresarios, para crear una Bolsa de Trabajo que de respuesta a la heterogeneidad del colectivo de personas con discapacidad y que permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona. Incluye las siguientes acciones y tareas:
    a. Análisis del mercado
        i. Identificación de sectores de actividad
        ii. Identificación y selección de puestos de trabajo (partir de los intereses de los candidatos).
    b. Relaciones con las empresas
        i. Mercadeo: creación de bases de datos de las empresas.
        ii. Campañas informativas
        iii. Bolsa de ofertas de empleo
        iv. Contactos: visita a centros de trabajo: contactos iniciales, entrevistas; reconocimiento del entorno laboral. Entrega de documentación informativa para los empresarios: incentivos de la contratación, incentivos fiscales…
        v. Contratos
        vi. Asesoramiento y documentación.
7) Análisis de puestos de trabajo. Para en análisis de los puestos se deben realizar entrevistas, hacer observación y llenar cuestionarios. Incluye
    a. Reconocimiento del entorno de trabajo. Se deben visualizar:
        i. Condiciones ambientales
        ii. Condiciones laborales
        iii. Accesibilidad/seguridad en el trabajo
    b. Análisis detallado del puesto: Se deben desarrollar:
        i. Análisis de tareas: denominación, descripción, equipamiento
        ii. Requisitos necesarios, perfil.

8) Valoración de candidatos. Esta parte del proceso debe orientarse a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación persona-puesto de trabajo. Incluye conocer y analizar las competencias laborales, es decir las funciones de una ocupación especificada.
    a. Se deben evaluar las capacidades de los candidatos: intereses, motivaciones, necesidades, habilidades, inclinación profesional, formación previa, experiencia laboral. Se pueden hacer en este aspecto observaciones y entrevistas de ser necesario. La evaluación preferiblemente debe hacerse en entornos familiares, de estudio y comunitarios.
    b. Comparar a) con las exigencias y requisitos de los puestos.
    c. Analizar fortalezas y debilidades de discapacidad, personalidad para definir el tipo de apoyo requerido
    d. Definir objetivos laborales individuales: Plan Individual de Empleo. (debe contar con el apoyo familiar).
9) Entrenamiento y adaptación. El entrenamiento debe incluir:
    a. Adaptación del puesto: Rutina regular, estructuración de tareas y situaciones sociales
        i. Adaptación de espacios y herramientas
        ii. Estructuración de tareas
        iii. Ayudas visuales: pasos, personas
        iv. Control sobre-estimulación
        v. Apoyo a la comunicación y socialización
    b. Formación en el puesto (proceso continuado)
        i. Habilidades sociales (capacidad para relacionarse)
        ii. Habilidades de comunicación
        iii. Destrezas laborales (iniciativa, motivación, constancia, responsabilidad, destrezas manuales)
        iv. Destrezas cognitivas (capacidad para adquirir nuevos conocimientos)
        v. Uso adecuado del tiempo libre
        vi. Salud y seguridad
        vii. Autodirección (autoestima, autocontrol, autoorganización, autocrítica)
10) Seguimiento y valoración. Esta fase implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con discapacidad. Supone una evaluación del rendimiento tanto del entorno laboral como de los apoyos establecidos.
    a. Evaluación del rendimiento y calidad del trabajo
    b. Reducción progresiva de la cantidad en intensidad de los apoyos
    c. Autoevaluación del puesto, rendimiento y ambiente.

<u>La Responsabilidad Social de las Empresas</u>

Según Correa, Flynn y Amit (2004), la responsabilidad de la empresa con la sociedad era vista años atrás como filantrópica. Con el tiempo esta visión fue cambiando y hoy se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente.No existe una definición única o totalmente aceptada a nivel internacional de la responsabilidad social empresarial. Algunas definiciones, vistas desde el sector privado, incluyen las siguientes:

"La responsabilidad social empresarial es el conjunto de prácticas empresariales

abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente". (Inglaterra)

"La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida". (Suiza)

"La responsabilidad social empresarial se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa". (E.U.A.)

Algunos temas clave de la responsabilidad social empresarial incluyen:

1. Ética, valores y principios de los negocios: de lo legal a un comportamiento ético basado en valores, entre otros la honestidad, la integridad, el respeto, la transparencia y la apertura;
2. Derechos humanos, trabajo y empleo: basados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principios de la Organización Internacional del Trabajo:
    - el respeto por libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
    - la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio;
    - la abolición efectiva del trabajo infantil,
    - la eliminación de cualquier discriminación con respecto al empleo.
1. Gobernabilidad corporativa: Los sistemas de gobernabilidad permiten la transparencia, la justicia, y la rendición de cuentas que son un pre-requisito para la integridad y la credibilidad de los mercados.
2. Impactos sobre el medio ambiente Actualmente se busca que las empresas vayan más allá de la mera administración de sus impactos ambientales y que reconozcan cómo dichos impactos inciden en los problemas ambientales y sociales del entorno.
3. Relaciones con proveedores: La responsabilidad social empresarial motiva a las empresas a descubrir de qué manera sus negocios generan efectos sobre todo el ciclo de producto o cadena de valor, desde el proveedor de materia prima hasta el consumidor final.
4. Filantropía e inversión social: La responsabilidad social empresarial motiva a las compañías a descubrir formas innovadoras de vincularse solidariamente con las comunidades, dejando atrás visiones filantrópicas
5. Transparencia y rendición de cuentas: Todos los niveles de la jerarquía de la empresa, desde los empleados hasta la junta directiva, deben adoptar valores y principios que deben cumplir.

Para poder desarrollar el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo, siguiendo la metodología de empleo con apoyo arriba descrita, se presenta a continuación los instrumentos relacionados con las empresas que brindan puestos de trabajo a personas con discapacidad.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 2.1
Entrevista a Empresas
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 2)

FECHA: _____ Entrevistador(a): _____

A. Identificación y Localización

Nombre de la Empresa:		
Razón social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

Persona Contacto 1:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:
Persona Contacto 2:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

B. Información general

Sector económico:

☐ Agricultura ☐ Industria ☐ Construcción ☐ Servicios ☐ Comercio

Descripción:_____

Recursos Humanos:

1. N° de trabajadores: ____

2. Anotar el número de trabajadores con discapacidad y especificar la cantidad de cada uno de ellos.

____ Discapacidad física
____ Discapacidad mental
____ Discapacidad auditiva
____ Discapacidad intelectual
____ Discapacidad visual
____ Otros

3. ¿Cuál ha sido su experiencia al contratar personas con discapacidad en su empresa?

____ Positiva ____ Negativa

Comente: _____

4. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben capacitación o seguimiento? ☐ Si ☐ No

Observaciones: _____
_____

Otros:

5. ¿Conoce la ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad?

☐ Si ☐ No Comente:_____

6. ¿Conoce la Ley 7092 de incentivo a los empleadores?

☐ Si ☐ No Comente:_____

7. ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa?

☐ Si ☐ No Comente:_____

Si responde afirmativamente, ¿Qué apoyos requeriría usted para ello?_____

8. ¿Estaría en disposición de recibir mayor información sobre la contratación de personas con discapacidad?

☐ Si ☐ No Comente:_____

9. ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad en el futuro cercano?

_____
_____
_____
_____
_____

Instrucciones para el Instrumento 2.1

El instrumento N° 2.1 es la Entrevista a Empresas. Este instrumento se divide en dos grandes partes: Identificación y Localización e Información General.

A. Identificación y Localización: En estos espacios se establece el nombre de la Empresa, el programa, el nombre del director, la dirección y los números telefónicos así como e-mail donde se pueda contactar.

Nombre de la Empresa:		
Razón social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

Se definen también las personas contacto y sus direcciones y teléfonos.

Persona Contacto 1:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:
Persona Contacto 2:	Cargo:	
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

B. Información General

Se incluye en el instrumento el sector económico en el que se ubica la empresa (agrícola, industrial, construcción, servicios o comercio) y solicita además una descripción de la actividad desarrollada.

Esta sección pide también información de recursos humanos, en particular sobre el número de trabajadores de la empresa así como el número de funcionarios con discapacidad que actualmente trabaja en ella, el tipo de discapacidad que poseen y si han recibido o no capacitación y seguimiento. También pregunta si la experiencia en la empresa ha sido positiva o negativa.

El apartado incluye por último otra información de importancia:

1- ¿Conoce la ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad? Una vez hecha esta pregunta se le entrega al entrevistado una copia del folleto de la Ley 7600, se le explica brevemente los puntos contenidos.

2- ¿Conoce la Ley 7092 de incentivo a los empleadores? Al igual que en el caso anterior, se le entrega al empresario una copia del folleto sobre la Ley 7092. Según sugerencias de empresarios es de especial importancia recalcar que se podrá obtener un deducible a su pago de impuesto sobre la renta del doble del salario anual devengado por el trabajador con discapacidad así certificado por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

3- ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa? Se debe dar suficiente tiempo para pensar esta pregunta que a veces toma desprevenido al entrevistado. Si responde que si se le debe preguntar sobre los apoyos que requiere para ello.

4- ¿Estaría en disposición de recibir mayor información sobre la contratación de personas con discapacidad? En este punto se le puede invitar a conocer los Centros de Atención Integral para Personas con Discapacidad –CAIPAD- o el III ciclo y Diversificado Vocacional de la localidad.

5- ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad? Es importante este punto para poder aplicar el siguiente instrumento a tantos puestos como hayan sido mencionados.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 2.2
Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 2)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Identificación de la empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón Social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:	E-mail:	

B. Identificación de la oferta

Puesto de trabajo	N° de puestos disponibles Ubicación Geográfica

C. Análisis del puesto de trabajo
C.1. Datos Generales

Puesto: _____	Conocimientos requeridos: _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Tipo de contrato:

☐ Contrato temporal

Duración: ______________________________
Horario: _______________________________
Ubicación: _____________________________

☐ Contrato permanente

☐ Otros

Tipo de jornada:

☐ Jornada completa — Horario: ____

☐ Jornada parcial — N° de horas: ________ Horario: _______________________

C.2. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción de tareas u operaciones

C.3. Perfil de Exigencias del puesto

C.3.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere
(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza algún producto de apoyo o ayuda técnica.

C.4. Condiciones de Puesto

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada: ¿Qué tipo de mobiliario, tecnología, herramientas, o máquinas requiere el puesto? Revisar información del Instructivo N° 2.

1. Mobiliario: _____
_____

2. Tecnología: _____
_____

3. Herramientas: _____
_____

4. Maquinaria: _____
_____

5. Otros: _____

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo: _____
_____
_____

Entorno ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo:

¿Cómo es la temperatura?
☐ caliente ☐ normal ☐ fría

¿Hay humedad ?
☐ alta ☐ normal ☐ baja

¿Cómo es la iluminación?
☐ insuficiente ☐ suficiente ☐ excesiva

¿Hay ruido?
☐ alto ☐ medio ☐ bajo

¿Hay vibraciones? :
☐ muchas ☐ moderadas ☐ pocas ☐ ninguna

¿Hay contaminantes?
☐¿polvo? ☐¿humo? ☐¿aire acondicionado? ☐ ¿otros?

¿Cuáles? _____

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto. (Revisar el Instructivo N° 2)

Manejar maquinaria: _____

Subir y bajar gradas: _____

Hacer esfuerzos físicos: _____

Caminar (desplazarse) mucho: _____

Mantener diferentes posiciones: _____

Tener estrés: _____

Manipular herramientas: _____

Horarios riesgosos: _____

Trabajar en ambiente interno: _____

Trabajar en ambiente externo: _____

Otros: _____
_____

C.4.3. Competencias del puesto

6. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos? ☐ Si ☐ No ¿Cuál? _____
_____

7. ¿El puesto requiere alguna formación? ☐ Si ☐ No ¿Cuál?
_____
_____

8. ¿El puesto requiere permiso de conducir? ☐ Si ☐ No ¿De qué tipo? _____
_____

9. Describa habilidades o competencias requeridas para el puesto: _____
_____

C.4.4. Experiencia laboral

10. ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa?

☐ Si ☐ No ¿De qué tipo? _____

C.4.5. Observaciones:

Instrucciones para el Instrumento 2.2

El instrumento N° 2.2 es el que recopila la información de la Oferta de Empleo o Puestos de trabajo disponibles. El instrumento se divide en tres grandes partes: Identificación de la empresa, Identificación de la Oferta y Análisis del puesto de trabajo.

A. Identificación de la Empresa: En estos espacios se establece el nombre de la empresa, la razón social, el nombre del gerente o presidente, la dirección y los números telefónicos así como e-mail donde se pueda contactar.

Nombre de la Empresa:			
Razón Social:		Gerente o Presidente:	
Dirección:			
Provincia:	Cantón:		Distrito:
Teléfonos:		E-mail:	

B. Identificación de la oferta: En este espacio se define el nombre del puesto de trabajo disponible en la empresa, indicando el número de puestos disponibles así como su ubicación geográfica

Puesto de trabajo	N° de puestos disponibles Ubicación Geográfica

C. Análisis del puesto de trabajo. En primer lugar se analizan los datos generales del puesto con los conocimientos que se requieren, el tipo de contrato, si es temporal o permanente. En el caso de ser temporal su duración, horario y ubicación. Este apartado incluye también el tipo de jornada, particularmente así como el tipo de jornada, en especial si esta es completa o parcial.

C.1. Datos Generales:

Puesto: _____	Conocimientos requeridos: _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Tipo de contrato:

☐ Contrato temporal Duración: _____
Horario: _____ Ubicación: _____
☐ Contrato permanente
☐ Otros

Tipo de jornada:

☐ Jornada completa Horario: _____
☐ Jornada parcial N° de horas: _____ Horario: _____

En segundo lugar se hace un análisis de tareas y operaciones del puesto de trabajo y las describe.

C.2. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción e tareas y operaciones

En tercer lugar se examinan las capacidades o destrezas que requiere, requiere ocasionalmente o no requiere el puesto de trabajo

C.3. Perfil de Exigencias del puesto. ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere
(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza algún producto de apoyo o ayuda técnica.

DESTREZA MANUAL: Capacidad exigida por el puesto de trabajo que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual. NIVELES**:**
SR Se requiere buen nivel de Destreza bimanual, a efectos de realizar tareas con rapidez y precisión. Incluye: manipular, abrochar, escribir, marcar, teclear…
SRO Se requiere ocasionalmente manipular, abrochar, escribir, teclear…
NR No se requiere.

DESPLAZAMIENTO: Capacidad requerida por el puesto de trabajo para caminar, moverse y/o desplazarse en interior y/o exterior. Incluye: Recorridos cortos y largos, subir y bajar escaleras, correr, trepar, saltar… NIVELES:
SR Se requiere buena capacidad para andar y/o moverse tanto en interior como en exterior. Incluye: recorridos cortos y largos, superficies con obstáculos, poder subir y bajar escaleras, pendientes, correr, trepar, saltar…
SRO Se requiere ocasionalmente andar o desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento tanto en interiores como en exteriores.
I: Inestable
B: Bastòn
BB: 2 bastones
M: Muletas
SR: Silla de ruedas
Incluye: recorridos cortos, superficies sin obstáculos, poder subir y bajar tramos cortos de escaleras o pendientes.
NR No se requiere.

MOVILIDAD CON MIEMBROS SUPERIORES, INFERIORES Y TRONCO: Capacidad para movimiento de piernas, brazos, tronco y cuello en el puesto de trabajo.
SR Se requiere buena capacidad de movimiento de miembros superiores y tronco.
SRO Se requiere ocasionalmente movimiento de miembros superiores y tronco
NR No se requiere movimiento de miembros superiores y tronco.

ACCESO A TRANSPORTE: Capacidad, para el acceso físico a los medios de transporte público o privado, requerida para acceder y / o desempeñar el puesto de trabajo. NIVELES:
SR Se requiere buena capacidad (acceso físico) para acceder al Transporte Público (esté o no adaptado) y/o el uso de vehículo particular.
SRO Se requiere ocasionalmente acceder al Transporte Público y/o el uso de vehículo particular.
NR No se requiere.

POSICIÓN: Capacidad requerida para mantener, adoptar y / o alternar una posición determinada en el puesto de trabajo. NIVELES:
SR Se requiere cualquier posición (De pie, Sentado, Agachado, De Rodillas y/o Tumbado) siendo necesario alternarlas y/o mantenerlas durante toda o la mayor parte de la jornada del puesto de trabajo.
SROCapacidad postural requerida:
S.- Sentado: Se requiere capacidad para estar Sentado durante toda o la mayor parte de la jornada en el puesto de trabajo. No es necesario mantener o alternar otras posiciones.
DP.- De Pie: Se requiere capacidad para estar De Pie durante toda o la mayor parte de la jornada en el puesto de trabajo. No es necesario mantener o alternar otras posiciones.
O.- Otras: Se requiere capacidad para estar Agachado, De Rodillas o Tumbado durante toda o la mayor parte de la jornada de trabajo en el puesto. No es necesario mantener o alternar las posiciones Sentado y/o De Pie.
NRNo se requiere mantener de forma continuada cualquiera de las posiciones antes indicadas (De pie, Sentado, Agachado, De Rodillas y/o Tumbado) permitiéndose alternarlas durante la jornada en el puesto de trabajo.

FUERZA: Esfuerzo físico requerido en el puesto de trabajo (ejercicio físico / carga manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen). NIVELES:

SR Se requiere la realización esfuerzo físico continuado, carga-manipulación de grandes pesos y/u objetos de gran volumen.
SRO Ocasionalmente se requiere la realización esfuerzo físico o la carga-manipulación de pesos y/u objetos de volumen.
NR No se requiere.

TOLERANCIA / ADAPTABILIDAD: A efectos de este método, es la capacidad exigida para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental que pueda generar el desempeño del puesto de trabajo como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc. NIVELES:
SRSe requiere buena capacidad para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental que genera el puesto, como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc.
SRO Ocasionalmente el desempeño del puesto puede requerir capacidad para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc.
NRNo se requiere.

AUTONOMIA PERSONAL: Capacidad requerida para actuar con independencia en la realización de actividades relacionadas con el *Autocuidado y la Percepción de Riesgos* en el puesto de trabajo.
Autocuidado: se refiere a aquellas actividades relacionadas con el aseo personal y la apariencia adecuada (lavarse higiene personal, etc.).
Percepción de Riesgos: Se refiere a la capacidad de percibir y valorar posibles riesgos (identificación de dolencias, utilización de recursos, medios, etc.). NIVELES**:**
SR Se requiere capacidad para actuar con independencia.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para actuar con independencia.
NR No se requiere, permitiéndose el apoyo y/o supervisión de otras personas para el logro básico de este factor por parte del candidato.

RELACIONES INTERPERSONALES: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas, a efectos de participar en un grupo relacionado con el empleo. NIVELES:
SRSe requiere capacidad para iniciar y mantener relaciones interpersonales. Incluye trabajo en Equipo, atención al público, relaciones comerciales, o de otro tipo, con otras personas dentro o fuera de la empresa…etc.
SRO El puesto requiere ocasionalmente el establecimiento de relaciones interpersonales básicas, con compañeros, superiores, subordinados y/o clientes.
NR No se requiere.

ORIENTACION EN EL ENTORNO: Requerimientos exigidos por el puesto en relación con la capacidad que han de tener los empleados para orientarse en el medio (barrio, ciudad…) y utilizar (conocer y usar) el transporte público existente (metro, bus…).NIVELES:
SR Se requiere capacidad para orientarse en el entorno y manejo del transporte público
SROSe requiere ocasionalmente capacidad para orientarse en el entorno y al menos manejo del transporte público en rutas fijas o previamente determinadas.
NR No se requiere (La capacidad de orientación en el entorno y/o utilización del transporte público no constituye una función esencial dentro de los requerimientos exigidos en el puesto de trabajo).

MANEJO DE DINERO: Capacidad requerida por el empleado en relación con transacciones económicas básicas, cambio de moneda, realización de pagos y devoluciones. NIVELES:
SR Se requiere manejo de dinero.
SRO Se requiere ocasionalmente el manejo de dinero aún cuando no constituya una función esencial para el desempeño del puesto.
NRNo se requiere.

APRENDIZAJE / RAZONAMIENTO: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad de adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica (centrando la atención, encontrando soluciones a problemas, eligiendo una opción) para la realización de una actividad o conjunto de actividades nuevas exigidas en el puesto de trabajo. NIVELES:
SR Se requiere capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas, laboriosas y/o complejas.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas. La capacidad de aprendizaje no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas.

RESPONSABILIDAD: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo. Incluye cuidar o dirigir a otros y reconocer y aceptar las consecuencias de los hechos realizados; cumplir las regulaciones o normas de seguridad establecidas, ser cuidadoso en el manejo de materiales productos o equipos; actuar con diligencia y prontitud cuando lo exigen las circunstancias.
SR Se requiere ser responsable en su función.
SRO Se requiere ocasionalmente ser responsable
NR No se requiere de la responsabilidad.

ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN: Capacidad para mantener alerta ante procesos del puesto de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida. Ser capaz de abstraerse de los estímulos ambientales para realizar una tarea concreta.
SR Se requiere buena capacidad para atender y concentrarse.
SRO Se requiere ocasionalmente que la persona ponga atención y se concentre
NR No se requiere que la persona ponga atención o se concentre.

VISIÓN Requisitos exigidos en relación con la capacidad visual para leer documentos, periódicos, libros, pantallas de ordenador, carteles en la calle o interior, en transporte público, de noche o en lugares con poca iluminación, así como reconocer y discriminar objetos, detalles y/o colores. NIVELES:
SR Se requiere capacidad visual, para poder leer letra normal de documentos, periódicos y libros, en pantallas de ordenador así como carteles en interior y exterior a distancias consideradas normales. Poder reconocer objetos pequeños, detalles, colores y personas.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad visual para poder leer, reconocer objetos, colores y personas. La capacidad visual no constituye una función esencial para el desempeño del Puesto de Trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

AUDICIÓN: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. NIVELES:
SR Se requiere capacidad de audición, poder atender el teléfono sin dificultad, oír, reconocer y/o discriminar sonidos dentro de los parámetros considerados normales.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad de audición para poder para atender teléfono, oír, reconocer y/o discriminar sonidos. La capacidad auditiva no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

COMPRENSIÓN VERBAL Y NO VERBAL: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para entender mensajes orales. NIVELES**:**
SR Se requiere capacidad para entender mensajes orales.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para entender mensajes orales, aún cuando exista la posibilidad de sistemas de comunicación alternativos (gestual, signos, mensajes escritos, etc.). La comprensión verbal no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

EXPRESIÓN VERBAL Y NO VERBAL: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para expresar mensajes orales. NIVELES:
SR Se requiere capacidad para expresar mensajes orales.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para expresar mensajes orales, aún cuando existe la posibilidad de sistemas de comunicación alternativa (gestual, signos, escritura, etc.). La expresión oral no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NRNo se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

LECTURA: Capacidad para leer. Niveles:
SR Se requiere de la lectura para hacer el trabajo.
SRO La lectura solo se requiere ocasionalmente en el puesto de trabajo.
NR La lectura no se requiere para el puesto de trabajo

ESCRITURA: Capacidad para escribir. Niveles
SR Se requiere de la escritura para hacer el trabajo.
SRO La escritura solo se requiere ocasionalmente en el puesto de trabajo.
NR No se requiere de escritura en el puesto de trabajo.

OPERACIONES BÁSICAS: Incluye suma, resta, multiplicación y división aplicadas en el puesto de trabajo
SR Se requiere de las operaciones básicas
SRO Se requiere el uso de operaciones básicas en ocasiones.
NRNo se requiere el uso de las operaciones básicos.

DISCRMINACIÓN DE COLORES Incluye la discriminación de los colores básicos y de los más utilizados en el puesto de trabajo.
SR Se requiere discriminar los colores
SRO Se requiere discriminar los colores en ocasiones.
NRNo se requiere discriminar los colores.

USO DE COMPUTADORA: Incluye uso de programas básicos y de manejo de la Internet y correo electrónico.
SR Se requiere el uso de la computadora.
SRO Se requiere el uso de la computadora en algunas ocasiones.
NR No se requiere de la computadora

USO DE TELÉFONO – FAX: Incluye el uso del marcado del teléfono y el uso del fax en el puesto de trabajo.
SR Se requiere tanto el uso del teléfono y del fax.
SRO Se requiere el uso del teléfono - fax en algunas ocasiones.
NRNo se requiere del uso del teléfono y fax.

Posteriormente el instrumento busca analizar las condiciones del puesto, particularmente el tipo de mobiliario, tecnología, herramientas y maquinaria que requiere el puesto; las condiciones ambientales y los factores de riesgo, así como las competencias del puesto, la experiencia laboral y cualquier otro asunto de importancia sobre el puesto.

C.4. Condiciones de Puesto

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada: Se refiere al mobiliario, tecnología, útiles o herramientas, maquinaria, vehículos y otros que requiere el puesto.

1. **Mobiliario**: Por mobiliario se entiende todos aquellos muebles, escritorios, mesas, armarios u otros requeridos para el desarrollo de la acción formativa.

2. **Tecnología**: software o hardware requerido para el desarrollo de la actividad formativa.

3. **Útiles o Herramientas**: cucharas, cuchillos, tenedores, palas, macetas, papeles, tijeras, borradores, lápices, lapiceros y todo tipo de herramienta o útiles requeridos para desarrollar la acción formativa.

4. **Maquinaria**: máquinas que utilizan electricidad, requeridas para la acción formativa. Desde máquinas de cortar zacate, cocinas, refrigeradoras, licuadoras, batidoras, hornos, cortadoras, caladoras, etc.

5. **Otros**: cualquier otro implemento no definido anteriormente.

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo.Identificar en caso de ser necesario, posibles barreras arquitectónicas en: parqueos, acceso edificio, bordillos, rampas, anchura puertas, pasillos, aseos, etc.

Entorno ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo: ¿Cómo está la temperatura en el entorno del puesto de trabajo? Caliente, normal o fría?; ¿Hay humedad en el lugar en donde se encuentra el puesto de trabajo? Alta, normal o baja?; ¿Cómo es la iluminación en el lugar del puesto de trabajo? Insuficiente, suficiente o excesiva?; ¿Hay ruido en el lugar del puesto de trabajo? Alto, medio o bajo?; ¿Hay vibraciones en el lugar

del puesto de trabajo? Muchas, moderadas o pocas?; ¿En el lugar de trabajo hay polvo? humo? aire acondicionado?

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto

- Manejar maquinaria:
- Subir y bajar gradas:
- Hacer esfuerzos físicos:
- Caminar (desplazarse) mucho:
- Mantener diferentes posiciones:
- Tener estrés:
- Manipular herramientas:
- Horarios riesgosos:
- Trabajar en ambiente interno:
- Trabajar en ambiente externo:
- Otros:

A efectos de facilitar información a los técnicos de los servicios públicos de empleo para la elaboración de informes relacionados con el cruce de perfiles (persona/puesto) en procesos de selección de candidatos, se ha elaborado la tabla de correspondencia a efectos de contraindicación "RIESGOS/ CONDICIONES AMBIENTALES-FACTORES DE RIESGO" (Ver Anexo 1).

C.4.3. Competencias del puesto: Se hace indispensable responder a las preguntas hechas en el instrumento:

1. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos?
2. ¿El puesto requiere alguna formación?
3. ¿El puesto requiere permiso de conducir?
4. Describa habilidades o competencias requeridas para el puesto.

C.4.4. Experiencia laboral: ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa?

C.4.5. Observaciones

En caso de que sea necesario, se indicará cualquier otro factor o información relevante o necesaria para la correcta descripción del perfil del puesto.

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 2.3
Sistematización de puestos de empleo
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 2)

FECHA: _____ **Entrevistador(a):** _____

A. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Razón social:		Gerente o Presidente:
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfono:	Fax:	E-mail:

B. Información de la Persona Responsable en la empresa

Persona Responsable 1:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

Persona Responsable 2:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

C. Análisis del puesto de trabajo

C.1. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción e tareas u operaciones

C.2. Perfil de Exigencias del puesto

C.2.1 Capacidades: ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para caminar y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento (1)				

Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco: Capacidad para mover sus piernas, brazos, cuerpo y cuello				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a t responde público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada. ¿Sentado? ¿De pie? ¿Otras? (2)				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga/manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia / Adaptabilidad: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
Autonomía Personal: Capacidad de actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público.				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				
Aprendizaje / Razonamiento: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas.				
Responsabilidad: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo.				
Atención / Concentración: Capacidad para mantener alerta ante procesos de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida.				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores (3)				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos (4)				
Comprensión verbal o no verbal: Capacidad par entender mensajes verbos y no verbales				
Expresión verbal o no verbal: Capacidad para expresar mensajes verbales y no verbales				
Lectura: Capacidad para leer				

Escritura: Capacidad para escribir				
Operaciones básicas: incluye suma, resta, multiplicación y división				
Discriminación de colores: Reconocer los diferentes colores.				
Uso de computadora: Utiliza programas básicos, correo electrónico				
Uso de Teléfono - fax: Realiza llamadas, recibe llamadas, envía o recibe faxes				
Opciones generales: SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere (1): Opciones:, (I) inestable, (B) Bastón, (BB) Dos bastones o (M)muletas, (SR)Silla de Ruedas. (2): Opciones: (S) Sentado, (DP) De Pie u (O) Otro. (3) y (4): Con ayudas técnicas				

El puesto requiere de:

Las barreras existentes son:

El entorno ambiental del puesto es:

Los factores de riesgo incluyen:

Competencias del puesto:

Otros:

Instrucciones para el Instrumento 2.3

El instrumento N° 2.3 es el que recopila la información sistematizada de los instrumentos 2.1 y 2.2 anteriores y se denomina Sistematización de puestos de empleo. El instrumento se divide en tres grandes partes: Información de la empresa, Información de la persona responsable de la empresa y Análisis del puesto de trabajo.

Á. Información de la Empresa: En estos espacios se establece el nombre de la empresa, la razón social, el nombre del gerente o presidente, la dirección y los números telefónicos así como e-mail donde se pueda contactar.

Nombre de la Empresa:		
Razón Social:	Gerente o Presidente:	
Dirección:		
Provincia:	Cantón:	Distrito:
Teléfonos:	E-mail:	

B. Información de las personas responsables de la empresa: En estos espacios se escriben los nombres, cargos, teléfonos y dirección electrónica de la o las personas responsables de la empresa.

Persona Responsable 1:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

Persona Responsable 2:		Cargo:
Teléfonos:	Fax:	E-mail:

C. Análisis del puesto de trabajo. En este punto se hace un análisis de tareas y operaciones del puesto de trabajo y las describe.

C.1. Análisis de Tareas

Nº Tarea u operación	Descripción e tareas y operaciones

C.2. Perfil de Exigencias del puesto. Se describe nuevamente lo descrito en el instrumento anterior, es decir las exigencias del puesto.

	SR	SRO	NR	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				
Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				

SR: Se requiere SRO: Se requiere ocasionalmente NR: No se requiere
(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)
(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)
(3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.

DESTREZA MANUAL: Capacidad exigida por el puesto de trabajo que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual. NIVELES**:**
SR Se requiere buen nivel de Destreza bimanual, a efectos de realizar tareas con rapidez y precisión. Incluye: manipular, abrochar, escribir, marcar, teclear…
SRO Se requiere ocasionalmente manipular, abrochar, escribir, teclear…
NR No se requiere.

DESPLAZAMIENTO: Capacidad requerida por el puesto de trabajo para caminar, moverse y/o desplazarse en interior y/o exterior. Incluye: Recorridos cortos y largos, subir y bajar escaleras, correr, trepar, saltar… NIVELES:
SR Se requiere buena capacidad para andar y/o moverse tanto en interior como en exterior. Incluye: recorridos cortos y largos, superficies con obstáculos, poder subir y bajar escaleras, pendientes, correr, trepar, saltar…
SRO Se requiere ocasionalmente andar o desplazarse utilizando algún tipo de equipamiento tanto en interiores como en exteriores.
I: Inestable
B: Bastòn
BB: 2 bastones
M: Muletas
SR: Silla de ruedas

Incluye: recorridos cortos, superficies sin obstáculos, poder subir y bajar tramos cortos de escaleras o pendientes.
NR No se requiere.

MOVILIDAD CON MIEMBROS SUPERIORES, INFERIORES Y TRONCO: Capacidad para movimiento de piernas, brazos, tronco y cuello en el puesto de trabajo.
SR Se requiere buena capacidad de movimiento de miembros superiores y tronco.
SRO Se requiere ocasionalmente movimiento de miembros superiores y tronco
NR No se requiere movimiento de miembros superiores y tronco.

ACCESO A TRANSPORTE: Capacidad, para el acceso físico a los medios de transporte público o privado, requerida para acceder y / o desempeñar el puesto de trabajo. NIVELES:
SR Se requiere buena capacidad (acceso físico) para acceder al Transporte Público (esté o no adaptado) y/o el uso de vehículo particular.
SRO Se requiere ocasionalmente acceder al Transporte Público y/o el uso de vehículo particular.
NR No se requiere.

POSICIÓN: Capacidad requerida para mantener, adoptar y / o alternar una posición determinada en el puesto de trabajo. NIVELES:
SR Se requiere cualquier posición (De pie, Sentado, Agachado, De Rodillas y/o Tumbado) siendo necesario alternarlas y/o mantenerlas durante toda o la mayor parte de la jornada del puesto de trabajo.
SROCapacidad postural requerida:
S.- Sentado: Se requiere capacidad para estar Sentado durante toda o la mayor parte de la jornada en el puesto de trabajo. No es necesario mantener o alternar otras posiciones.
DP.- De Pie: Se requiere capacidad para estar De Pie durante toda o la mayor parte de la jornada en el puesto de trabajo. No es necesario mantener o alternar otras posiciones.
O.- Otras: Se requiere capacidad para estar Agachado, De Rodillas o Tumbado durante toda o la mayor parte de la jornada de trabajo en el puesto. No es necesario mantener o alternar las posiciones Sentado y/o De Pie.
NRNo se requiere mantener de forma continuada cualquiera de las posiciones antes indicadas (De pie, Sentado, Agachado, De Rodillas y/o Tumbado) permitiéndose alternarlas durante la jornada en el puesto de trabajo.

FUERZA: Esfuerzo físico requerido en el puesto de trabajo (ejercicio físico / carga manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen). NIVELES:
SR Se requiere la realización esfuerzo físico continuado, carga-manipulación de grandes pesos y/u objetos de gran volumen.
SRO Ocasionalmente se requiere la realización esfuerzo físico o la carga-manipulación de pesos y/u objetos de volumen.
NR No se requiere.

TOLERANCIA / ADAPTABILIDAD: A efectos de este método, es la capacidad exigida para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental que pueda generar el desempeño del puesto de trabajo como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc. NIVELES:
SRSe requiere buena capacidad para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental que genera el puesto, como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc.

SRO Ocasionalmente el desempeño del puesto puede requerir capacidad para soportar estrés, tensión y/o fatiga mental como consecuencia de la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, atención al público, alta productividad, etc.
NRNo se requiere.

AUTONOMIA PERSONAL: Capacidad requerida para actuar con independencia en la realización de actividades relacionadas con el *Autocuidado y la Percepción de Riesgos* en el puesto de trabajo.
Autocuidado: se refiere a aquellas actividades relacionadas con el aseo personal y la apariencia adecuada (lavarse higiene personal, etc.).
Percepción de Riesgos: Se refiere a la capacidad de percibir y valorar posibles riesgos (identificación de dolencias, utilización de recursos, medios, etc.). NIVELES**:**
SR Se requiere capacidad para actuar con independencia.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para actuar con independencia.
NR No se requiere, permitiéndose el apoyo y/o supervisión de otras personas para el logro básico de este factor por parte del candidato.

RELACIONES INTERPERSONALES: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas, a efectos de participar en un grupo relacionado con el empleo. NIVELES:
SRSe requiere capacidad para iniciar y mantener relaciones interpersonales. Incluye trabajo en Equipo, atención al público, relaciones comerciales, o de otro tipo, con otras personas dentro o fuera de la empresa…etc.
SRO El puesto requiere ocasionalmente el establecimiento de relaciones interpersonales básicas, con compañeros, superiores, subordinados y/o clientes.
NR No se requiere.

ORIENTACION EN EL ENTORNO: Requerimientos exigidos por el puesto en relación con la capacidad que han de tener los empleados para orientarse en el medio (barrio, ciudad…) y utilizar (conocer y usar) el transporte público existente (metro, bus…).NIVELES:
SR Se requiere capacidad para orientarse en el entorno y manejo del transporte público
SROSe requiere ocasionalmente capacidad para orientarse en el entorno y al menos manejo del transporte público en rutas fijas o previamente determinadas.
NR No se requiere (La capacidad de orientación en el entorno y/o utilización del transporte público no constituye una función esencial dentro de los requerimientos exigidos en el puesto de trabajo).

MANEJO DE DINERO: Capacidad requerida por el empleado en relación con transacciones económicas básicas, cambio de moneda, realización de pagos y devoluciones. NIVELES:
SR Se requiere manejo de dinero.
SRO Se requiere ocasionalmente el manejo de dinero aún cuando no constituya una función esencial para el desempeño del puesto.
NRNo se requiere.

APRENDIZAJE / RAZONAMIENTO: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad de adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica (centrando la atención, encontrando soluciones a problemas, eligiendo una opción) para la realización de una actividad o conjunto de actividades nuevas exigidas en el puesto de trabajo. NIVELES:

SR Se requiere capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas, laboriosas y/o complejas.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas. La capacidad de aprendizaje no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere capacidad para adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica, a efectos de realizar tareas nuevas.

RESPONSABILIDAD: Capacidad de la persona para asumir las exigencias que requiere el puesto de trabajo. Incluye cuidar o dirigir a otros y reconocer y aceptar las consecuencias de los hechos realizados; cumplir las regulaciones o normas de seguridad establecidas, ser cuidadoso en el manejo de materiales productos o equipos; actuar con diligencia y prontitud cuando lo exigen las circunstancias.
SR Se requiere ser responsable en su función.
SRO Se requiere ocasionalmente ser responsable
NR No se requiere de la responsabilidad.

ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN: Capacidad para mantener alerta ante procesos del puesto de trabajo y focalizar la atención de manera sostenida. Ser capaz de abstraerse de los estímulos ambientales para realizar una tarea concreta.
SR Se requiere buena capacidad para atender y concentrarse.
SRO Se requiere ocasionalmente que la persona ponga atención y se concentre
NR No se requiere que la persona ponga atención o se concentre.

VISIÓN Requisitos exigidos en relación con la capacidad visual para leer documentos, periódicos, libros, pantallas de ordenador, carteles en la calle o interior, en transporte público, de noche o en lugares con poca iluminación, así como reconocer y discriminar objetos, detalles y/o colores. NIVELES:
SR Se requiere capacidad visual, para poder leer letra normal de documentos, periódicos y libros, en pantallas de ordenador así como carteles en interior y exterior a distancias consideradas normales. Poder reconocer objetos pequeños, detalles, colores y personas.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad visual para poder leer, reconocer objetos, colores y personas. La capacidad visual no constituye una función esencial para el desempeño del Puesto de Trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

AUDICIÓN: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos. NIVELES:
SR Se requiere capacidad de audición, poder atender el teléfono sin dificultad, oír, reconocer y/o discriminar sonidos dentro de los parámetros considerados normales.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad de audición para poder para atender teléfono, oír, reconocer y/o discriminar sonidos. La capacidad auditiva no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

COMPRENSIÓN VERBAL Y NO VERBAL: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para entender mensajes orales. NIVELES**:**
SR Se requiere capacidad para entender mensajes orales.

SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para entender mensajes orales, aún cuando exista la posibilidad de sistemas de comunicación alternativos (gestual, signos, mensajes escritos, etc.). La comprensión verbal no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NR No se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

EXPRESIÓN VERBAL Y NO VERBAL: Requerimientos exigidos en relación con la capacidad para expresar mensajes orales. NIVELES:
SR Se requiere capacidad para expresar mensajes orales.
SRO Se requiere ocasionalmente capacidad para expresar mensajes orales, aún cuando existe la posibilidad de sistemas de comunicación alternativa (gestual, signos, escritura, etc.). La expresión oral no constituye una función esencial para el desempeño del puesto de trabajo.
NRNo se requiere.
Se debe poner si se requiere de algún producto de apoyo o ayuda técnica.

LECTURA: Capacidad para leer. Niveles:
SR Se requiere de la lectura para hacer el trabajo.
SRO La lectura solo se requiere ocasionalmente en el puesto de trabajo.
NR La lectura no se requiere para el puesto de trabajo

ESCRITURA: Capacidad para escribir. Niveles
SR Se requiere de la escritura para hacer el trabajo.
SRO La escritura solo se requiere ocasionalmente en el puesto de trabajo.
NR No se requiere de escritura en el puesto de trabajo.

OPERACIONES BÁSICAS: Incluye suma, resta, multiplicación y división aplicadas en el puesto de trabajo
SR Se requiere de las operaciones básicas
SRO Se requiere el uso de operaciones básicas en ocasiones.
NRNo se requiere el uso de las operaciones básicos.

DISCRMINACIÓN DE COLORES Incluye la discriminación de los colores básicos y de los más utilizados en el puesto de trabajo.
SR Se requiere discriminar los colores
SRO Se requiere discriminar los colores en ocasiones.
NRNo se requiere discriminar los colores.

USO DE COMPUTADORA: Incluye uso de programas básicos y de manejo de la Internet y correo electrónico.
SR Se requiere el uso de la computadora.
SRO Se requiere el uso de la computadora en algunas ocasiones.
NR No se requiere de la computadora

USO DE TELÉFONO – FAX: Incluye el uso del marcado del teléfono y el uso del fax en el puesto de trabajo.
SR Se requiere tanto el uso del teléfono y del fax.
SRO Se requiere el uso del teléfono - fax en algunas ocasiones.
NRNo se requiere del uso del teléfono y fax.

Posteriormente el instrumento busca resumir la información del instrumento anterior: qué requiere el puesto, las barreras existentes, una definición sobre el entorno ambiental, incluyendo los factores de riesgo así como las competencias del puesto.

ANEXO 1:
RIESGOS / CONDICIONES AMBIANTALES - FACTORES DE RIESGO

CODIGO	RIESGOS (DEMANDANT. DE EMPLEO)	FACT. RIESGO/CONDIC. ABIENTALES (PUESTO DE TRABAJO)
01	**01 - Funciones y Estructuras relacionadas con el Movimiento**	
	011-Alteraciones Motóricas Perdidas de equilibrio(Vertigo, Incoordinac. Motora…)	**01 Maquinaria** **02 Alturas** **03 Esfuerzos.** **04 Movilidad.** **55 Vibraciones**
	012-Alteraciones Motóricas Alter. motor. temporales (Lumbago, Brotes de Esclerosis Multiple…)	**03 Esfuerzos** **51 Temperatura.** **52 Humedad.** **56 Ambiente (Condiciones Climáticas Extremas…)**
	019-Alteraciones Motóricas Otras. Fracturas (Propensión) Trastorno Neuromuscular (Degenerativo)	**01 Maquinaria** **03 Esfuerzos.** **04 Movilidad.** **55 Vibraciones** **05 Posición.**
02	**02 - Funciones y Estructuras relacionadas con Sistemas Internos**	
	021 – Alteraciones Cardiovasculares. Infarto Miocardio, Cerebral…, Hemorragias…	**06 Tensión / Ansiedad/ Estrés** **03 Esfuerzos.** **55 Vibraciones.**
	022 – Alteraciones Circlación Periférica Inflamaciones, Varices, Trombos…	**03 Esfuerzos.** **05 Posición.** **55 Vibraciones**
	023 – Alteraciones del Sistema Inmunológico Contagio (Para sí u otros)	**07 Manipulación** **56 Condiciones climáticas extremas** **06 Tensión / Ansiedad / Estrés.**
	024 – Alteraciones del Sistema Respiratorio Insuficiencia respiratoria (alergias, asma…)	**56 Ambiente de Riesgo (polvo, radiaciones…)** **56 Aire acondicionado** **56 Condiciones climáticas extremas**

	025-Alteraciones Sistemas Digestivo, Endrocrino y Metabólico. Úlceras Gastroduodenales…	**06 Tensión /Ansiedad / Estrés.**
	026 – Alteraciones del Sistema Genitourinario Insuficiencia renal (Hemodiálisis), incontinencia…	**03 Esfuerzos** **08 Horarios / Jornadas**
03	**03 - Funciones y Estructuras relacionadas con la Piel.**	
	031 – Alteraciones de la piel y estructuras relacionadas Alergias, Sensibilidad, Fotosensibilidad…, Dificultad para soportar Equipos de protección para la Piel.…	07 Manipulación **10 Trabajo en exterior** **51 Temperatura** **52 Humedad** **56 Ambiente(Codic. Climáticas Extremas)**
04	**04 - Funciones Mentales**	
	041-Pérdidas de conciencia Ausencias(Epilepsia…) Crisis (Epilepsia, Comas Diabeticos, Lipotimias, Sincopes…)	**A. 01 Maquinaria** **02 Alturas**
	042-Alteraciones del temperamento y la personalidad Estabilidad Psíquica y Emocional	**B. 01 Maquinaria** **06 Tensión / Ansiedad / Estrés**
	043-Alteraciones de la energía y control de impulsos **Control de Impulsos y Ansia (por sustancias que puedan producir dependencia)**	**C. 01 Maquinaria** **06 Tensión / Ansiedad / Estrés**
	044-Alteraciones del sueño Hipersomnio, Narcolepsia	**E. 01 Maquinaria** **02 Alturas**
	045-Alteraciones de la atención Concentración, (tendencia a estar distraido).	**54 Ruido**
	046-Alteraciones de la memoria. **Memoria Inmediata, reciente y remota**	**01 Maquinaria**
	049-Otras alteraciones funciones mentales Fobias(Claustrofobia, Agorafobia, Acrofobia? …)	**06 Tensión / Ansiedad / Estrés** **02 Alturas** **09 Trabajo en interior** **10 Trabajo en exterior**
05	**05 - Funciones Sensoriales**	
	051-Vlisión	**01 Maquinaria** **12 Conducir**

	Perdida progresiva. Fotofobias (Aversión a la luz, a la oscuridad y otras), Dificultad para soportar equipos de protección para la vista.	
	052-Audición **Pérdida progresiva. Sensibilidad al ruido.** **Dificultad para soportar Equipos de protección para la audición.**	**54 Ruido**
	053-Olfato **Pérdida de funciones para percibir olores.**	**56 Ambiente de riesgo**
06	**060 - Funciones de la Voz y el Habla y del Lenguaje**	
	061 – Alteración y/o pérdida de la voz de la articulación, fluidez y ritmo del habla. Afonía, Disfonia, ronquera, Carraspera, disastria, tartamudeo …	**11 Expresión oral continuada.**
	062 – Alteración y/o pérdida de la recepción / Expresión de mensajes orales, escritos, signos. Afasias…	**06 Tensión / Ansiedad / Estrés**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2006) Necesidades y Oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica. Costa Rica: JICA-CNREE.

Aguilar M., Gilda. (2006). Centros de atención integral para adultos con discapacidad (CAIPAD). Costa Rica: Ministerio de Educación Pública.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988) Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (18 de abril de 1991) Ley 7219 Convenio N° 159 sobre la Readaptación profesional, el empleo de personas inválidas. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996) Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1999) Ley 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010) Ley 8862 Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Confederación de Autismo de España (2004). Guía de empleo con apoyo para personas autistas. Madrid: Confederación de Autismo de España.

Correa, Flynn y Amit (2004), Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial. Santiago de Chile: División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, CEPAL.

De Lorenzo, R., Pérez Bueno, L.C. (2007) Tratado sobre discapacidad. España: Editorial Aranzadi, S.A.

FEAPS (2005) Sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. España: Asociación FEAPS para el Empleo

Laloma García, M. (2007) Empleo protegido en España. España: CERMI.

Mergallo, F., Gil, C., Rubio, E. y Jiménez, E. (2006) Marco Teórico, Método Estrella: Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO, Comunidad de Madrid, COCEMFE.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 34135-MTSS. En: La Gaceta, 4 de enero 2008.

Organización Internacional del Trabajo. (2007a) “El derecho a Trabajo Decente de las personas con discapacidades”, OIT, Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (2001). CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la Salud. Madrid: IMSERSO.

Organización Mundial de la Salud (2011) Resumen: Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta: Organización Mundial de la Salud.

Presidencia de la República. (2000). Directriz Presidencial N° 27: Políticas Nacionales en materia de discapacidad 2000-2010. San José, Costa Rica.

Apéndice 3

Preguntas generadoras a las personas Funcionarias de las Oficinas Municipales

1. ¿Con qué objetivo se acercan al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo? ¿qué apoyo buscan en este proyecto?
2. ¿Cuáles apoyos específicos reciben del Proyecto?
3. ¿Perciben provechosa la adaptación de los instrumentos del Método Estrella-CR a las necesidades de la Oficina? ¿De qué manera?
4. ¿Cómo fue la experiencia en cuanto la interacción con PcD en?
    a. **las entrevistas ,**
    b. **contacto con la empresa privada para la presentación de la oficina y sus servicios de intermediación de empleo,**
    c. **colocación a un puesto de trabajo.**
5. ¿Cuál consideran ustedes que sea la parte más difícil del proceso de inserción laboral de una PcD y de qué manera el proyecto apoyó esa dificultad?
6. ¿Cuáles necesidades surgen a partir de la conclusión del proyecto en la Oficina de Empleo? ¿Consideran que el tema de discapacidad puede ser abarcado en su totalidad por los funcionarios de la oficina? ¿Por qué?

Apéndice 4

Preguntas generadoras a las personas empleadoras

1. Gracias al desarrollo del Proyecto en donde se insertó laboralmente a una persona con discapacidad en su empresa, ¿consideran que son una empresa inclusiva? ¿Por qué?
2. ¿Cómo cambia su visión o percepción ante las PcD a raíz de la experiencia?
3. ¿Cuáles cambios ha observado en el proceso a nivel:
    a. Personal: pensamientos completamente personales y subjetivos ante esta realidad.
    b. Profesional: en la función de sus labores para la empresa que trabaja.
    c. Clima laboral: de qué manera la experiencia cambia el clima laboral, si lo hace para bien o para mal.
4. Cómo empresa, ¿existe alguna otra necesidad que deban suplir y que detectaron en el proceso para continuar con la contratación de PcD en su capital humano?

Apéndice 5

Preguntas generadoras a los compañeros y compañeras

1. ¿Cuál es su opinión sobre su compañero o compañera de trabajo?
2. ¿Ve algún progreso en él o ella?
3. ¿Cuál es su visión sobre las PcD ahora que ha tenido la experiencia de contar con un compañero con discapacidad dentro de la empresa para la cual trabaja?

Apéndice 6

Preguntas generadoras a los padres de los jóvenes contratados

1. ¿Cree que su hijo o hija debe trabajar? ¿Por qué?
2. ¿Esta experiencia ha sido positiva para usted? ¿Por qué?
3. ¿Cuál es su opinión en cuanto el trato de los jefes para con su hijo o hija?
4. ¿Por qué cree en su hijo y su capacidad para trabajar?
5. ¿Considera que su hijo o hija es capaz de mantener un puesto de trabajo? ¿Por qué?

Apéndice 7

Preguntas generadoras a las personas contratadas

1. ¿Qué opina de la experiencia laboral? ¿qué ha significado en su vida?
2. ¿Cómo es o cuál fue su relación con el jefe y con los compañeros y compañeras de trabajo?
3. ¿Por qué toma la decisión de renunciar? ¿Ha considera renunciar el algún momento?
4. ¿Cuál es el trabajo de sus sueños? ¿En qué le gustaría trabajar?
5. ¿Qué debe hacer para alcanzar ese trabajo de sus sueños?

Apéndice 8

MANUAL PARA EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD BASADO EN EL MÉTODO ESTRELLA-CR

Dirigido a las personas funcionaria de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y la de Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén.

Este manual es el resultado del Proyecto de Investigación titulado "El desarrollo y la puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia"

Elaborado por:

Catalina Arias Rodríguez y Katherine Herrera Vega

Agosto, 2015

Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN **5**

MARCO TEÓRICO **6**

DISCAPACIDAD 6

CALIDAD DE VIDA Y DISCAPACIDAD 8

EMPLEO, TRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL 9

ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO EN COSTA 12

MÉTODO ESTRELLA 17

Método Estrella-CR *18*

Valoración de habilidades y destrezas *18*

¿Qué son habilidades y destrezas? *19*

HABILIDADES BLANDAS 19

METODOLOGÍA **21**

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS **22**

INSTRUMENTO 1.1. "VALORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD" 22

INSTRUMENTO 1.2 "PLAN INDIVIDUAL DE EMPLEO" 30

INSTRUMENTO 1.3 "SEGUIMIENTO EN EL PUESTO DE EMPLEO" 33

INSTRUMENTO 2 "ENTREVISTA A EMPRESAS" 36

APÉNDICES **38**

INSTRUMENTO N° 1.1 **42**

INSTRUMENTO N° 1.2 **48**

PLAN INDIVIDUAL DE EMPLEO **48**

INSTRUMENTO N° 1.3 **51**

SEGUIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO **51**

INSTRUMENTO N° 2 **I**

ENTREVISTA A EMPRESAS **I**

Tabla de cuadros

Cuadro N°1 Proceso del Empleo con Apoyo 14

Introducción

El presente manual, surge posterior al trabajo final de graduación titulado "El desarrollo y la puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con diversas discapacidades, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén".

El documento cuenta con un Marco teórico que abarca diversos temas y conceptos relacionados con los términos "Discapacidad" y "Empleo". De igual manera contiene una breve reseña del Método Estrella CR utilizado para el proceso de valoración e inserción laboral de personas con discapacidad, posterior a esto, se encuentra la metodología adaptada por las investigadoras, y una guía que permite la comprensión de cada uno de los instructivos.

El **objetivo** de este manual es convertirse en una guía práctica y sencilla para funcionarios municipales que estén inmersos en un proceso de Inserción laboral para personas con discapacidad, y que decidan utilizar la metodología adaptada.

Marco Teórico

Discapacidad

Las concepciones de las personas con discapacidad han enfrentado diversos cambios a lo largo de la historia de la humanidad. Las nociones e ideas que se conocen en cuanto a esta población han evolucionado, desde la lástima, el temor y lo diabólico, pasando por la necesidad de cura y rehabilitación hasta llegar a visualizarse como personas con una condición de discapacidad con igualdad de derechos.

No se puede definir con exactitud en qué momento de la historia del Ser Humano se hace referencia por primera vez al término de Discapacidad, sin embargo, una de las referencias más antiguas es la que se ubicó en la Sociedad Espartana alrededor de los siglos X-IX a.C., en donde, según Aguilar (2004) "las leyes permitían que los recién nacidos con signos de debilidad o algún tipo de malformación se lanzaran desde el monte Taigeto" (p.2) Desde este punto de vista el trato hacia las personas que presentaban algún tipo de discapacidad o bien "contrastaban" con el estereotipo social esperado no merecían vivir, incluso, como cita Aguilar (2004) "se les considera poseídas por el demonio y otros espíritus infernales; sometiéndolas incluso a prácticas exorcistas y en algún caso a la hoguera" (p 2)

Desde el punto de vista anterior, el primer acercamiento a una definición de discapacidad se visualiza desde un paradigma tradicional o médico y, como Hahn, (1986, citado por Barton, 1996), explicita que este "impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas discapacitadas" (p. 24).

Durante la vivencia de esta población desde un paradigma médico, según como cita Palacios (2008) "la discapacidad implicaba una tragedia personal para las personas afectadas y un problema para el resto de la sociedad" (p. 106), pero al surgir el Cristianismo se evoluciona, tal como cita Aguilar (2004) "hacia ciertos estilos de redención, de tal manera que a las personas con discapacidad se les permite "vivir", pero son asumidas como objetos de caridad, pues son dolientes y pobres portadores de los males de la sociedad. A partir de este momento se les permite vivir pero únicamente podrían hacerlo aislados de la sociedad.

Después, en el Siglo XX surge el Paradigma Rehabilitador. Éste, tal como lo expone Aguilar (2004) "se caracteriza por admitir que el problema (la discapacidad) se localiza en el individuo, ya que es en su deficiencia (física, mental o sensorial) y en su "falta de destreza" donde se ubica básicamente el origen de sus dificultades. (p. 6) Desde este punto de vista la deficiencia, independientemente del tipo, necesita ser suplida para que la condición de discapacidad sea "superada".

Este enfoque, con el objetivo de cumplir la superación de la discapacidad, agrupa especialistas en Medicina, Terapia Física, Terapia Ocupacional, Psicología, Educación Especial, entre otros, para así poder desarrollar un proceso "rehabilitador" y así poder solventar el "problema". Sin embargo, los altos estándares de lo que debe hacer una

persona promedio o, como se les llama en este momento "normales", no permitían que la persona con discapacidad ya pueda visualizarse como parte de la sociedad.

El Paradigma Rehabilitador de la Discapacidad se centra en el déficit, en lo que no se posee. Gracias a éste abordaje, la atención, incluso educativa, se limitaba a la parcialización. También, como consecuencia de la concentración en aspectos deficitarios, casi que se abandona por completo la parte social de cada individuo, lo que produce, una vez más, exclusión y aislamiento social.

Ahora bien, si se quisiera voltear la mirada hacia el futuro, el paradigma Social puede vislumbrarse como una respuesta muy prometedora. Éste nació alrededor de los años sesentas en los países occidentales, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra. Gracias a las luchas activistas en pro de la población de personas con discapacidad, se empieza a gestar una idea diferente, ya no amparada en la condición de discapacidad ligada a conceptos religiosos o meramente médicos (Palacios, 2008).

Este paradigma no toma en cuenta única y exclusivamente la deficiencia o el aspecto fisiológico de la persona con discapacidad. También se consideran otros factores que implican o pueden involucrar inaccesibilidad y producir exclusión. Así lo manifiestan Díaz, Eroles, Ferlperín, Ferreres, Lozano, y Molero (2002) quienes expresan que la "discapacidad no es un atributo de un individuo, sino la resultante de un conjunto complejo de condiciones entre las cuales se incluyen los obstáculos" (p.47), esto alude a la definición que se pretende abordar, donde las barreras son aportadas por la sociedad.

Además, surge y parte de dos supuestos fundamentales: el primero, que la discapacidad no debe asociarse ni a principios religiosos ni a científicos sino que debe vislumbrarse como un aspecto meramente social y, el segundo, que esta población puede hacer tantos aportes a la humanidad como la que no posee discapacidad. En otras palabras, aboga porque se reconozca la diversidad y la inclusión como formas de trato y de aseguramiento de los derechos humanos (Palacios, 2008).

A partir de lo anteriormente expuesto es que se puede afirmar que dentro del paradigma social la discapacidad se define como un factor holístico. De esta manera, para entender el concepto, se deben retomar ciertas definiciones que atañen al tema (Palacios, 2008). Uno de estos conceptos es el de deficiencia, que según la Unión de Personas con Discapacidad contra la Segregación, UPIAS (siglas en inglés), (citado por Palacios, 2008) "es la pérdida o limitación total de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo" (p. 123). El otro concepto es el de discapacidad la cual es considerada como:

> La desventaja o restricción de actividad causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ellos las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (p. 123)

Entonces, dentro de este marco la persona con discapacidad es considerada como cualquier otro ser humano capaz de llevar su vida por sí mismo, realizar las diferentes tareas que le permiten desarrollarse plenamente ya sea en el área personal, educación, empleo, hogar, así como en cualquiera de los ámbitos que conforman y complementan la

personalidad y vida del sujeto para lo que se torna necesario tomar en cuenta las necesidades individuales y colectivas de modo que se brinden los apoyos oportunos. Además se consideran elementos tanto personales como sociales, que involucran las emociones, la autodeterminación y el rol dentro de la familia.

Otro de los conceptos de la discapacidad que se adapta a un paradigma social se encuentra en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006), la cual afirma:

> Que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (párr. 6)

La ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, también establece un concepto reciente,- mismo que rige actualmente en nuestro país-en su artículo 1 menciona que

> Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p. 3)

Cabe resaltar que la presente investigación se rige por un paradigma social de la discapacidad ya que se busca la inclusión laboral y por ende social de esta población. Ahora bien, al retomar los conceptos brindados y hacer referencia al término de discapacidad, las investigadoras proponemos la siguiente definición: **la discapacidad la conceptualizamos como un constructo social, una condición que resulta de la interacción del ser humano con una limitación o deficiencia con su medio, el cual le presenta barreras que impiden que este se desarrolle plenamente en un ambiente equitativo en cuanto a condiciones y oportunidades.**

Calidad de vida y discapacidad

El concepto de calidad de vida ha evolucionado a través de la historia. Este va de la mano con las innovaciones que se presentan en cuanto la dinámica de la población con discapacidad dentro de la sociedad, como seres de derechos y deberes. Si se toma en cuenta el concepto de discapacidad desde un enfoque social, es necesario aclarar que el desarrollo de todos y cada uno de los aspectos citados pretenden brindar una mejor calidad de vida a la persona con discapacidad, entendiéndose esta según Hernández (2004) como "la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal, ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales" (p.61).

Hablar de calidad de vida en la población con discapacidad resulta primordial en la época actual. Este concepto ha servido como ente sensibilizador, no significa esto, que la persona con condición de discapacidad deba vivir de forma totalmente independiente si este así no lo quiere, sino que dentro de su propio hogar y como miembro de la sociedad se le brinden oportunidades para que se desenvuelva de forma autónoma, para lo cual es completamente necesario que se le reconozcan sus derechos personales en cuanto a

autodeterminación, elección para aceptar o rechazar situaciones que le competen de forma personal, así como participación en todas las tareas que le sea posible realizar y la responsabilidad para llevarlas a cabo (Hernández, 2004).

Más que un término, la calidad de vida es un proceso que debe ser manejado desde la niñez ya que es la época donde el individuo puede conocerse a sí mismo, sus limitaciones y destrezas, para luego llegar a la adultez y poner en práctica todo lo aprendido durante sus etapas anteriores. Para esto la intervención de la familia es primordial, ya que son ellos quienes se convierten en la guía y el apoyo que el individuo requiere durante su crecimiento.

En la década de los años ochenta este concepto es tomado en cuenta por la población con Discapacidad Intelectual, fundamentalmente respondiendo a cuatro aspectos principales, para efectos de este trabajo, se resaltarán sólo tres. El primero de estos, según como exponen Verdugo y Schalock (2009) hace referencia a que "éste (concepto) aprehendía las diferentes visiones hacia las personas con discapacidades como se refleja mediante la autodeterminación, la inclusión, la capacitación y la igualdad" (p. 30).

Una segunda razón por la cual se toma en cuenta el término "Calidad de vida" es que mediante el mismo, se pretendía sentar un lenguaje base que fuera común en donde, según Verdugo (2009) se "reflejaba las metas hacia la normalización, la desinstitucionalización y la integración" (p. 30). Atañe a esta segunda razón los objetivos que se proponían para la época que representaban la evolución del momento en cuanto discapacidad.

Por último, la tercera razón es como expone Verdugo (2009) "refleja las expectativas entre los beneficiarios/destinatarios de los servicios en el sentido de que los servicios y apoyos que ellos reciben tendrán un impacto significativo y positivo en su bienestar personal" (p. 31). En otras palabras, todos los apoyos y servicios que se planteaba esta población debían recibir, jugarían un papel determinante en su vida ya que estaban llamados a propiciar calidad y bienestar personal.

Por otra parte para que esto sea una realidad, el medio debe brindar las oportunidades precisas con un pensamiento inclusivo, en el que el contexto provea las adaptaciones necesarias y exista la equidad tanto en el ámbito individual como el económico y social.

Empleo, Trabajo y Legislación laboral

Mediante el empleo el ser humano solventa sus necesidades básicas y de realización personal. Además, en la población con discapacidad el acceso al empleo le brinda la opción de compartir derechos sociales en igualdad de oportunidades con las personas que no posean ninguna discapacidad. En otras palabras, se hace efectivo el goce en igualdad de condiciones.

El empleo, podría definirse, según Neffa (1999) como "la relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que

está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa." (p. 13) Esta relación laboral goza de un salario que es asignado según la labor que realice la persona empleada y goza de derechos y garantías tanto sociales como jurídicas que generalmente se plasman en: un nivel micro, un contrato, y a nivel macro, en las políticas nacionales o códigos que respaldan cada nación.

Comúnmente también existe el término trabajo, el cual se reconoce como un bien social y un derecho que debe ser proporcionado por el Estado, lo cual se rige a través del Artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica del año 1949 (Asamblea Legislativa, 1949), el cual menciona:

> El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (párr. 11).

Por tanto, todo individuo tiene el derecho, el deber moral y social de poseer un empleo que le dignifique como persona y que le otorgue los beneficios y garantías correspondientes conforme a lo que la Ley especifica. Aplica esto para la sociedad en general sin hacer distinción entre aquellos que poseen alguna discapacidad.

El trabajo puede conducir al empleo pero no viceversa. Para apoyar esta idea, se recalca lo expuesto por Heron para la Oficina Internacional del Trabajo (2005) en donde se muestra que "la descripción del empleo es una declaración escrita de todos los elementos importantes de un puesto de trabajo." (p.12) Además se debe agregar que el empleo conlleva a la realización de un conjunto de actividades por las cuales se recibe una remuneración previamente acordadas a diferencia del trabajo, en donde no existe la retribución económica.

En Costa Rica, con el objetivo de lograr la efectiva promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, se decreta la Política Nacional en Discapacidad, PONADIS, la cual rige desde el año 2011 y se proyecta a largo plazo hasta el 2021. Dentro de su plan de acción, esta política contempla ejes y lineamientos que dan estructura y respaldan el accionar ante la población con discapacidad.

Dentro de los ejes de dicha política, precisamente el eje D, Eje Trabajo y Empleo, se respalda el derecho al trabajo y al empleo digno mediante seis lineamientos: establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva, establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas, incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad, fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral, fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo y, por último, empleo público para las personas con discapacidad.

Aunado a esto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es la institución rectora y ejecutora de la política de empleo y de seguridad social a cargo de la promoción de los derechos de los trabajadores y por ende de trabajo digno. Dentro de la dinámica gubernamental costarricense, el Ministerio de Trabajo funciona como una "cartera

ministerial" cuyas bases y estructuras se encuentran fundamentadas en la Ley No. 1860 "Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social" (Asamblea Legislativa, 1955).

Si bien es cierto, este Ministerio está a cargo de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo, también le compete velar por el cumplimiento de las leyes que atañen los asuntos laborales y la seguridad social en Costa Rica. Es por eso que a esta institución se le vincula directamente con la protección de los derechos de las personas trabajadoras y para hacer efectiva esta labor, se apoya en el Código de Trabajo (OIT, 1983) un documento que reúne las pautas en cuanto regulación de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. Es decir, este documento sirve como guía o base para el entendimiento de todo lo que atañe a materia laboral. Posterior al Código de Trabajo se encuentran todos los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios son bastante amplios y cubren la materia de empleo.

Específicamente para la población con discapacidad, existen otras leyes que se encargan de garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes en materia laboral. Una de esas es la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento (Asamblea Legislativa, 1996) con respecto al Artículo 23- Derecho al trabajo, este indica que "el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales" (p.15).

También y aún más reciente está la Ley 8661 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual en su Artículo 1 indica que su propósito es "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". (p.4) Además en el Artículo 27 establece en la temática de empleo que:

> Los Estados Partes 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 Partes 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. (p. 19)

Igualmente la Ley 7092: "Ley de Impuesto sobre la renta" (Asamblea Legislativa, 1988) apoya la contratación de personas con discapacidad en la empresa privada gracias a los incentivos fiscales que se le brinda a cada empleador. Dentro de estos incentivos se toma en cuenta la deducción del porcentaje del Impuesto sobre la Renta de acuerdo al pago del salario, aguinaldo, bonificaciones y adaptaciones al entorno, por cada persona con discapacidad que se contrate.

Otra de las leyes importantes en Costa Rica, y la más reciente, es la Ley 8862 "Inclusión y Protección Laboral de las personas con Discapacidad en el Sector Público"

(Asamblea Legislativa, 2010). Esta ley contempla un Artículo Único el cual especifica que en las ofertas de empleo público de los poderes del Estado se reservará al menos un porcentaje del 5 por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo.

Los esfuerzos constitucionales que se han llevado a cabo en pro de la población con discapacidad se reflejan en las prácticas laborales inclusivas adoptadas en diferentes empresas del país. Según el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012) en donde se hace referencia al Censo Nacional (2011), "un 42% de la población con discapacidad posee empleo" (p. 29) Además, la población más activa dentro de este grupo de personas lo representan aquellas cuya edad oscila entre los 15 y 35 años.

Por otra parte las posibilidades de empleo para esta población se han extendido a diversos contextos y desde diferentes enfoques. Debido a la formación vocacional o capacitaciones que actualmente reciben gran parte de los individuos con discapacidad ahora no solo disponen con espacios dentro de empresas privadas o públicas, sino que también muchos de ellos cuentan con los apoyos necesarios para crear sus propias microempresas de acuerdo a las diversas tareas que realizan, con el inconveniente que con ello no reciben ningún tipo de garantía social.

Es precisamente la manera en que se accede al estudio o a la capacitación lo que marca el tipo de empleo disponible. Al respecto, el Plan Nacional señala que las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%) que en el sector público (15%). Esto, entre otras razones, se debe a la mayor apertura de la empresa privada hacia la inclusión y a las políticas internas de no exclusión.

Además, en el Plan citado expone que "un 36% de la población con discapacidad trabaja por su cuenta propia o son patrones" (p. 32) Este factor sin duda alguna expone la relevancia del emprendedurismo en y cuánto ha beneficiado a la población con discapacidad en el acceso al empleo.

Acceso de personas con discapacidad al empleo en Costa Rica

El proceso de búsqueda de empleo para personas con discapacidad se hace aún mucho más difícil que el de una persona sin discapacidad, pues como lo menciona Montero (2003) "los factores socioculturales, generadores de condiciones de discriminación, aunados a los cambios en el mercado de trabajo y el crecimiento del desempleo, dificultan las posibilidades de integración socio laboral de las personas con discapacidad" (p.67). Situación que pone en evidencia que aquellos individuos con alguna condición deben enfrentarse a los mismos obstáculos que la población en general, más otras barreras que les son impuestas socialmente por sus características personales.

Costa Rica es un país dentro del cual el ámbito laboral se caracteriza por generar una gran oferta de empleo, sin embargo por esta misma razón la competitividad entre la población es fuerte. Las empresas buscan mantener y superar el nivel de productividad por lo que requieren empleados que les faciliten el alcance de dicho objetivo.

En consecuencia, cada vez son más los requisitos y la preparación que se le pide al individuo para ser contratado lo que genera menos oportunidad y al mismo tiempo un crecimiento en la exclusión de aquellos cuyos conocimientos son menos y mayor aún hacia quienes tienen algún tipo de discapacidad.

Para referirse al acceso al empleo, primero se debe hacer mención del concepto de Inclusión Laboral. A su vez, este término no podría entenderse sin analizar la definición de exclusión. Tal como lo cita Weller (2001) "el concepto gemelo de inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas" (p. 13). Sin embargo, como parte de la exclusión, existe un sector de la población que no accede al ambiente laboral y a partir de este momento es que ambos conceptos se explican, uno al otro simultáneamente.

Ahora bien, el escenario ideal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad sería aquel en el que se desarrollen prácticas inclusivas y en donde se brinde equidad de oportunidades para la población en general. Esto implica que todas las personas, independientemente si presentan discapacidad o no, accedan a los servicios de trabajo en igual condición. Después de todo ambos grupos, los de personas con discapacidad y los de personas que no presentan discapacidad, deben tener igual acceso al trabajo y este debe brindar los apoyos que requieren.

Asimismo en los últimos años se ha dado un mayor énfasis al trabajo interdisciplinario, por lo que el abordaje con distintos profesionales da pie a que exista una coordinación desde diferentes áreas de conocimientos que permiten dar atención de una forma mucho más global.

Hoy día Costa Rica se ha incorporado en un proceso de cambio dirigido hacia la inclusión social, por lo que algunas entidades del sector público y privado se han sometido a una serie de lineamientos que amplían las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad. Un modelo que ha contribuido en ello es el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el cual según la Asociación de Empresas para el Desarrollo (citado por Chaverri, 2009) "es el compromiso permanente de las empresas para aumentar su competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense, esto mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país".

En este caso dicho modelo recalca como una posible acción de retribución social que cada empresa contrate personas con discapacidad, situación que conllevaría a una serie de beneficios para la entidad y sus empleados.

El concepto y abordaje del término de accesibilidad ha ocasionado la propagación de ambientes laborales más inclusivos en donde se contemple la diversidad en cada uno de los empleados que se contrata. Al respecto de este término, Lépiz, citado por Chaverri (2009) explicita que la accesibilidad es "el proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad." (p. 21). En otras palabras, al

hablar de un ambiente accesible se consideran aspectos tales como el espacio físico y las actitudes que se tienen hacia la población de personas con discapacidad.

Existe gran cantidad y tipos de trabajo sin embargo cada uno de ellos requiere una serie de características y condiciones por parte de la persona que lo realice. Lo ideal no es que la persona se adecue al trabajo sino que este sea correspondiente a las habilidades y destrezas que posee el individuo.

En la actualidad se ha intentado progresar con el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad, por lo que ahora se busca responder a las capacidades del individuo y darle la oportunidad de laborar en un puesto que le permita posicionarse y avanzar en él. De este modo lo menciona Montero (2003) quien afirma que "se trabaja con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas, y sobre todo con sus necesidades. Con base en tales características se deberán ofrecer los servicios y apoyos a los interesados" (p.79).

El brindar el trabajo indicado a una persona con discapacidad conlleva también que la empresa o lugar correspondiente cuente con las condiciones idóneas en cuanto a accesibilidad de manera que cualquier individuo sin importar su condición pueda valerse por sí mismo dentro del área de trabajo. Es decir, el lugar debe contar con los apoyos tanto físicos, como de información e incluso de actitud positiva por parte de los demás empleados hacia el individuo con condiciones especiales de manera que cualquiera puede desempeñarse con todas las facilidades a las que remite la equiparación de oportunidades.

De acuerdo a lo anterior se debe tomar en cuenta la existencia del llamado Diseño Universal a veces conocido como Diseño para Todos, que según Chaverri (2009) se define como:

> "una herramienta que posibilita la accesibilidad, ya que interviene los entornos, los productos y los servicios, tomando en cuenta la diversidad funcional humana y garantizando que todas las personas participen en igualdad de oportunidades de las actividades económicas, sociales, culturales o recreativas". (p.21)

El diseño aplicado en este caso en las empresas y lugares de trabajo, implica poseer ya una estructura habilitada por lo que las adaptaciones a realizar en caso de incluir laboralmente a una persona con discapacidad serían mínimas y dirigidas principalmente a la capacitación en la tarea que debe realizar.

Uno de los lineamientos de la PONADIS (2011-2021) en cuanto el eje de Trabajo y Empleo radica, precisamente, en los incentivos a la creación, adaptación y ofertas de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Para velar por el cumplimiento de dicho lineamiento se hace necesario pensar en la modalidad de empleo con apoyo.

El empleo con apoyo, como modalidad de inserción laboral, es un concepto relativamente nuevo ya que nace alrededor de la década de los ochenta en Estados Unidos y se visualiza como una respuesta de inclusión laboral que beneficia tanto a las empresas como a las personas con discapacidad que son contratadas. Esta modalidad brinda los apoyos necesarios y el acompañamiento requerido con el objetivo de que la persona pueda

mantener su puesto y así se integre de manera activa a la sociedad. Al respecto del término, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008) define "empleo con apoyo" de la siguiente manera:

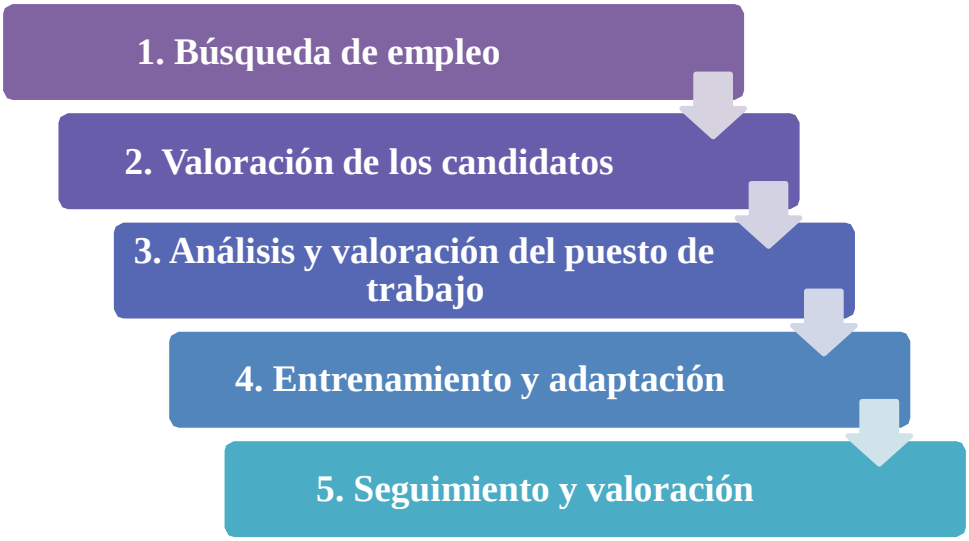
> Consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos. (párr. 1)

Para la definición anterior, la mencionada asociación agrega y amplía que las personas con especiales dificultades son aquellas que necesitan un apoyo constante o fijo para desempeñarse en un empleo. (párr. 2)

El concepto de Empleo con Apoyo es bastante común hoy en día. Muchas instituciones tanto educativas como económicas lo han adaptado a sus contextos y así responden a las necesidades laborales de la mayor cantidad de personas posible.

Si bien es cierto aunque muchas de estas instituciones han adoptado su forma de trabajo particular (de empleo con apoyo) con etapas o procesos, la Confederación de Autismo de España (2004) define esta modalidad como un proceso que está conformado por 5 fases que se citan a continuación:

Cuadro N° 1
Proceso de Empleo con Apoyo



En la primera etapa **búsqueda de empleo** el colocador laboral tiene la tarea de analizar las empresas y los puestos de empleo que ofrecen. Después de este análisis puede crear una red o base de datos a la cual acude cuando realiza una inserción laboral. También, dentro de esta etapa, se evalúa de manera general el mercado de trabajo dependiendo de cada región y cultura.

Para la segunda etapa, **valoración de los candidatos,** se elaboran perfiles personales en donde se puedan apreciar las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad que busca un empleo.

Ya en la tercera etapa, se hace un **Análisis del puesto de trabajo.** La persona encargada de hacer la colocación laborar debe analizar las tareas que exige cada puesto de trabajo así como el ritmo con que deben trabajarse y el lugar donde se desempeñan. Se deben buscar, en caso de ser necesario, todos los apoyos pertinentes para que el puesto de empleo concuerde con las acciones que la persona puede hacer y viceversa.

El **entrenamiento y adaptación** es parte de la cuarta etapa en el proceso del empleo con apoyo. Durante esta fase la persona encargada de hacer la colocación entrena o enseña a la persona con discapacidad las tareas a desempeñarse en el puesto de trabajo. En otras palabras, la persona colocadora de empleo se preocupa por hacer que todas las demandas del puesto se cumplan.

Por último, en la etapa quinta se da un **seguimiento y valoración**. Usualmente se hace un acompañamiento en donde se observa el desempeño de la persona en el puesto de empleo para el que fue capacitado. A la vez, se detectan apoyos que puedan brindarse (en caso de necesitarse) y que contribuyan a una experiencia positiva y enriquecedora. Confederación de Autismo de España (2004).

Otro de los elementos claves para el proceso de empleo con apoyo es la presencia del facilitador laboral. Al respecto, Holst y Madrigal, desde el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo de la Universidad Nacional (2012) exponen:

> El rol del facilitador laboral es de mucha importancia para todas las partes: el joven a ubicar laboralmente, su empleador, la familia es un intermediario fundamental que debe tener una muy buena formación, en particular en legislación, metodología, relaciones interpersonales, entre muchos otros. (p. 32)

A continuación se exponen las principales funciones del facilitador laboral propuestas en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con Discapacidad en Costa Rica (2012):

- Apoyar a las personas con discapacidad y a las empresas que los emplean a través de la práctica de empatía con los empleadores que contraten personas con discapacidad y en general con el mundo empresarial.
- Elaborar planes de tarea a partir de la observación directa de las características de las personas y del puesto de trabajo.
- Velar por los derechos de las personas con discapacidad, en especial, sus derechos laborales.
- Brindar acompañamiento y capacitación práctica a la persona con discapacidad en los sitios reales de trabajo.
- Buscar y evaluar sitios de trabajo y relacionar perfiles (oferente-puesto).
- Seguimiento, acompañamiento y coordinación con la empresa para apoyar la retención del trabajador con discapacidad y asegurar su permanencia una vez que ha sido contratado. (p.69)

Cada una de estas funciones propias del facilitador laboral, se pueden llevar a cabo de manera sencilla en aquellas empresas que trabajan de acuerdo a la responsabilidad social.

Método Estrella

Con la finalidad de propiciar y al mismo tiempo facilitar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, se creó en España entre los años 1992 y 1995 el Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral el cuál es conocido como el Método Estrella. El mismo es elaborado por parte de El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y del Proyecto del conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

El método surge a raíz de la necesidad de información acerca de las capacidades profesionales de las personas con discapacidad y de los procesos que conlleva su inclusión laboral. Por lo que busca agilizar el trabajo interdisciplinario que se requiere para el análisis y ejecución de dicho trayecto (Margallo, Gil, Rubio y Jiménez, 2006). Este se aplica a la hora de considerar la inclusión laboral de la persona adulta con discapacidad ya que el mismo contempla una serie de elementos indispensables en el proceso.

Hoy día dicho instrumento responde al concepto de discapacidad aprobado en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), el cual contempla las deficiencias del individuo aunadas a su interacción con el entorno, así como a la Ley 56/2003 de Empleo la cual en su Artículo 2 establece como primer objetivo:

> Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. (OMS, 2001, párr. 4)

El método en sí contempla una serie de procesos importantes, sin embargo, se destaca lo expuesto por Margallo, et al. (2006) quienes afirman que:

> Se basa en la elaboración y desarrollo de tres procesos básicos relacionados entre sí, y que conforman el núcleo de trabajo de cualquier Servicio de Orientación/Inserción laboral: valoración-orientación profesional de la persona, análisis y adecuación del puesto de trabajo y análisis-orientación de la formación ocupacional profesional. (p. 12)

Con lo anteriormente expuesto se denota que el instrumento contempla la valoración de la persona con discapacidad para su inserción laboral de una forma más integral ya que no es la limitación o la deficiencia la que se toma en cuenta únicamente, sino que se habla de su formación profesional y las adecuaciones que se deben hacer en el puesto de trabajo para que la persona sea insertada a laborar.

De igual manera, para propiciar que este proceso de inserción laboral sea completo y exitoso, el Método contempla una serie de instrumentos dirigido al área empresarial, con

la finalidad de determinar los distintos puestos de empleo para hacer el enlace idóneo con respecto a las capacidades y habilidades valoradas en las PCD.

Método Estrella-CR

Si bien es cierto el Método Estrella es de creación española, en Costa Rica se elaboró un Método Estrella-CR el cuál es un documento basado en el original pero que retoma aspectos que atañen al contexto costarricense ya que este difiere al español. Tal como cita Holst, Hidalgo, Alfaro y Alvarado (2011) el instrumento "pone énfasis en la detección de las fortalezas de las personas que buscan un empleo así como las limitaciones y fortalezas del mundo que las rodea" (p. 7).

En España, específicamente para este método se adoptó, como se citó anteriormente, un concepto de discapacidad el cuál parte de su valoración misma. Para el instrumento costarricense no se contempla la valoración de la discapacidad en sí. Esto ya lo hace diferente. Por el contrario, el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo (2011), en su documento elaborado por Holst, et al. (2011) estableció los siguientes objetivos para el nuevo instrumento que crearon:

4. Hacer adaptaciones al Método Estrella español y proponer un Método Estrella –CR- que propone cambios en los instrumentos utilizados.
5. Servir como un soporte técnico y administrativo en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
6. Aportar un sistema simple y coordinado de valoración de la formación de la persona con discapacidad, sus destrezas, capacidades y limitaciones así como las de su entorno y los posibles puestos de empleo a ocupar. (p. 7)

Valoración de habilidades y destrezas

La inclusión laboral de personas con discapacidad no es un proceso que deba tomarse a la ligera. Además, no es un simple acto de una institución o persona, sino que deben tomarse en cuenta una cantidad de pasos o subprocesos para que se cumpla a cabalidad.

El Método Estrella-CR resulta atractivo para la presente investigación debido a su contextualización con la realidad costarricense y con los nuevos instrumentos que propone, los cuáles contemplan o valoran las habilidades y destrezas de los individuos con discapacidad que buscan empleo. Esto quiere decir que no se centra en lo que el individuo "no posee" o "no sabe hacer". Por el contrario, toma en cuenta lo que conoce y realiza para partir de este punto y empezar su inclusión.

Un puesto de trabajo requiere que el empleado reúna una cantidad de habilidades que dan resultado a sus operaciones. En otras palabras, es importante establecer para todo empleo las habilidades y destrezas que debe cumplir el aspirante con el objetivo de determinar si este puede ocupar el puesto de trabajo. Otro de los motivos por los que resulta atractivo el Método Estrella-CR dentro del proyecto con las Municipalidades, es que el mismo no está centrado en la condición de "discapacidad" del individuo, sino más bien que hace un abordaje de las condiciones de la persona desde un Enfoque más Social, ya que

toma en cuenta todos los aspectos del entorno que pueden estar incidiendo negativa o positivamente en la inclusión laboral.

¿Qué son habilidades y destrezas?

Para efectos de comprensión y aplicación del Método Estrella resulta necesario definir los conceptos de habilidad y destreza, elementos que son innatos en todo ser humano y además necesarios para su propio desempeño en aspectos de la vida diaria.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2001) se define habilidad como la "capacidad y disposición para algo". Por otra parte, según Arroyo (2012) "las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con la que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea" (p. 35).

En esta última concepción se puede visualizar que las habilidades responden a la capacidad del individuo para llevar a cabo diversas acciones, se requiera o no la utilización de apoyos técnicos que le puedan facilitar su labor. De igual manera cabe rescatar que las habilidades se pueden desarrollar a lo largo de la vida, conforme se adquieran diversas experiencias y aprendizajes.

En cuando al término destreza de igual manera la RAE (2001) lo define como "habilidad, arte primor o propiedad con que se hace algo". Es decir, la habilidad se convierte en todo aquello que el individuo es capaz de realizar mientras que la destreza es la manera en que lo ejecuta. Por tanto las habilidades y destrezas de la persona son complementarias, no se pueden separar unas de otras ni pueden ser comprendidas de forma aislada.

Habilidades Blandas

Las habilidades blandas son aquellas que de una u otra manera intervienen en la capacidad para relacionarse con las demás personas, por lo tanto interfieren directamente en la posibilidad de obtener y conservar un puesto de empleo. Para ello se requiere el desarrollo de destrezas como la empatía, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, entre otras que por su carácter social pueden ser llamadas "Habilidades blandas".

De acuerdo con este concepto, Valdevenito, citada por Silva (2013) expone que "se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo." (p. 22)

Algunas de estas capacidades se pueden citar a continuación, tal como lo menciona el Seminarium International (2013):

> La ética, responsabilidad, facilidad para comunicarse, ser positivo, sociable, habilidad para resolver problemas, adaptación a los cambios y la creatividad, son algunas de las *SoftSkills* más potenciadas y valoradas en las compañías, llevando incluso al ascenso a aquellos colaboradores que las posean. (parr.3)

Actualmente este tipo de habilidades son muy valoradas dentro de cualquier empresa. Los estudios académicos tienen mucho peso en la competencia por obtener un empleo, sin embargo, estas son consideradas en conjunto con las habilidades blandas.

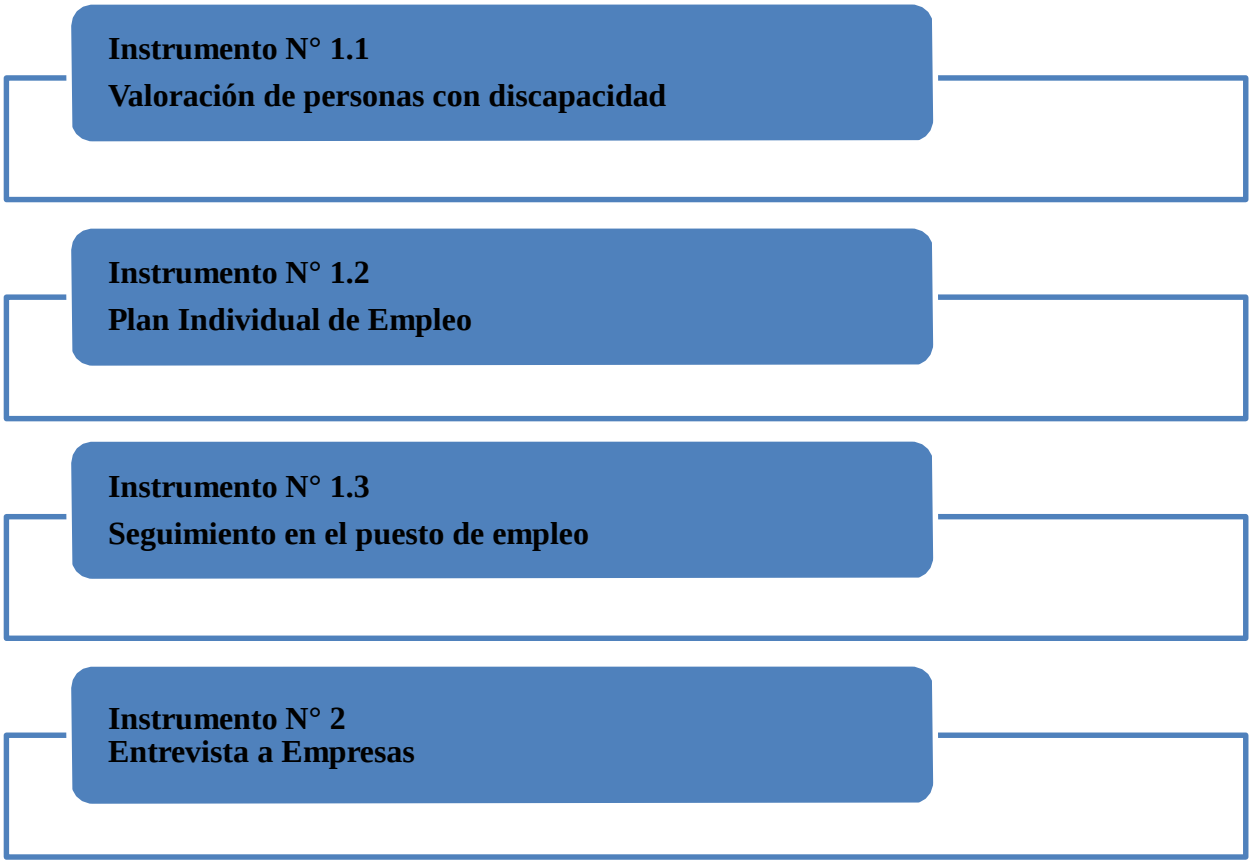
En el caso de la población con discapacidad, este tipo de habilidades tiene aún mayor peso en contraposición a la poca formación académica y técnica que algunos poseen. Por tanto, hoy en día se vislumbran diferentes acciones que buscan la capacitación de estas personas en cuanto al desarrollo de habilidades blandas que les permitan asistir por sí solos a una entrevista de trabajo, a hablar cordial y respetuosamente con empleadores y compañeros, a trabajar en equipo, entre otras cosas.

> De acuerdo a Agut (2001) citado por Estrada (s.f):
>
> El empleo para toda la vida ha muerto, hoy en día el trabajador debe ser empleable, es decir, debe poseer la capacidad de encontrar sucesivos posibles empleos y de ser eficiente en cada uno de ellos, incluso generar sus propios empleos. (párr. 8)

De lo anterior se resalta que las habilidades blandas son necesarias para sobresalir laboralmente en una sociedad competitiva y que además brindan herramientas eficaces para desempeñar adecuadamente cualquier trabajo del que se tenga conocimiento, ya sea un empleo formal o informal originado por decisión e iniciativa propia. Esta última es una de las opciones más viables para muchas personas con discapacidad, que al no tener la oportunidad de laborar para una empresa, crean su propio empleo de acuerdo a sus capacidades y habilidades.

Metodología

La metodología adaptada cuenta con un total de cuatro instrumentos, tres de ellos dirigidos a la persona con discapacidad oferente de empleo y uno enfocado a la valoración de las empresas interesadas. A continuación se presenta un cuadro con el nombre de cada uno de estos y posteriormente los instrumentos con su respectivo instructivo para facilitar su implementación.

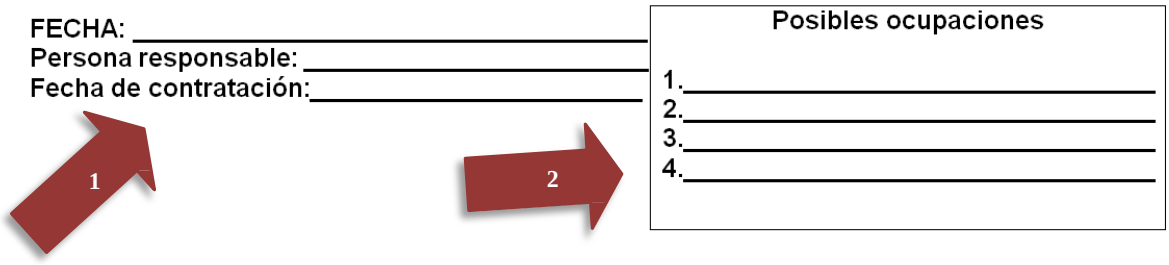


Guía para la aplicación de los instrumentos

A continuación se presentan los cuatro instrumentos adaptados a partir del Método Estrella-CR, los cuales tienen la finalidad guiar el proceso de inserción laboral de personas adultas con discapacidad en los contextos municipales.

Cada instrumento se explicita de acuerdo a las partes que lo contemplan, mismas que estarán representadas por un número y cuya descripción se contempla de forma posterior.

Instrumento 1.1. "Valoración de Personas con discapacidad"



1. En esta sección se deben incluir los datos que se solicitan puntualmente: la fecha en que se realiza la entrevista, la persona responsable de dicha entrevista y posteriormente la fecha de contratación en caso de acceder a un puesto de empleo.
2. **Posibles ocupaciones:** esta sección se completa al finalizar la entrevista de acuerdo al perfil obtenido y los puestos de empleo que la persona entrevistadora considere aptos para el candidato o la candidata.

3. **Datos personales:** complete lo que se solicita de acuerdo a los datos del oferente. En caso de que el oferente no sepa alguno de estos datos se debe acudir a su cuidador para solicitarlos.

A.2 Limitaciones 4

¿Existe alguna **valoración diagnóstica** extendida por un médico? ¿Cuál es?
¿Existe alguna situación de riesgo asociada a su condición de salud que pueda interferir en el empleo? (mareos, alergias, disposición a infecciones)

4. **Limitaciones:** dentro de este recuadro se debe anotar el tipo de limitación diagnosticada por un profesional de la salud. Además se debe contemplar si esta limitación está asociada a alguna situación de riesgo. En caso de contar con una Epicrisis se debe colocar en este apartado.

A.3 Aspectos personales de Interés 5

¿Recibe algún tratamiento? Sí_____ No_____
( ) Farmacológico
( ) Psicológico
( ) Psiquiátrico
Nombre del medicamento _____
Efectos secundarios_____

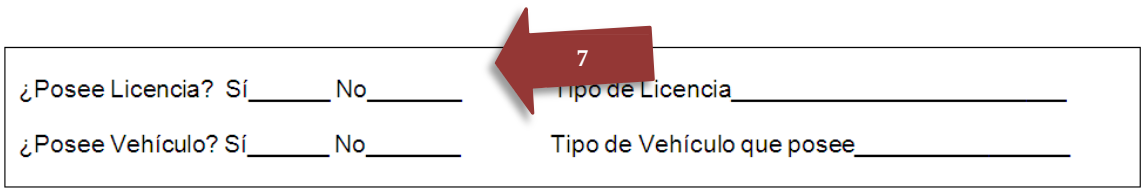
5. **Aspectos personales de interés:** en caso de que el oferente consuma algún medicamento por una situación de salud se debe anotar en este espacio. Además es importante anotar la función de cada medicamento y si este produce efectos secundarios que puedan afectar el desempeño.

6

¿Recibe pensión? Sí_____ No_____
¿Qué tipo?

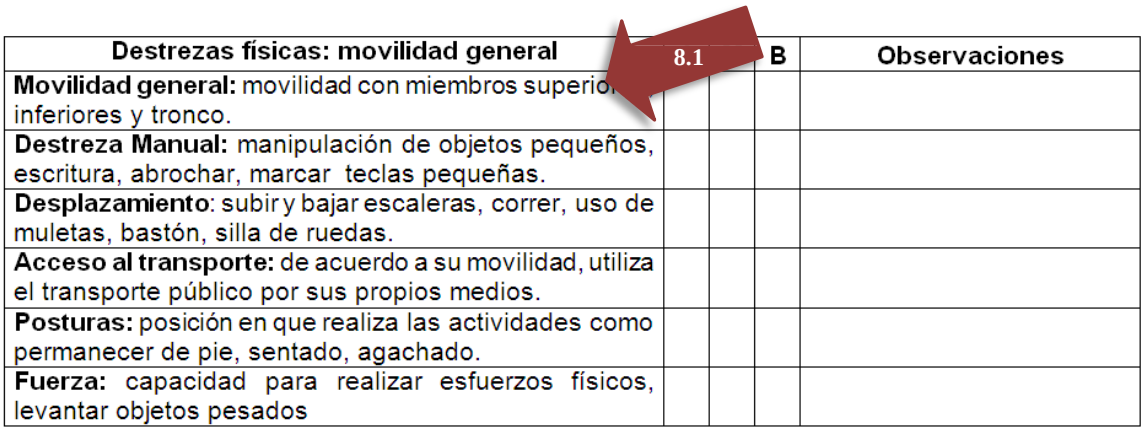
( )Régimen no contributivo
( )Pensión por orfandad de la CCSS
( )Pensión por PC Severa de la CCSS
( )Pensión por Autismo de la CCSS
( )Beca del CNREE
( )Beca del Instituto Mixto de Ayuda Social IMAS
( )Otra_____

6. En este recuadro se anota si el oferente recibe o no alguna pensión y el tipo de esta.



7. Si la persona entrevistada posee licencia y vehículo se debe anotar en esta sección. Además se debe especificar el tipo de licencia y de vehículo.

8. **Perfil Básico:** para esta sección se contemplan los indicadores alto, medio y bajo. Alto corresponde a un elevado nivel de destreza, medio indica que la persona tiene la habilidad pero se le dificulta su ejecución y bajo indica que la persona requiere algún tipo de apoyo para ejecutar la destreza.



Destrezas físicas: movilidad general			B	Observaciones
Movilidad general: movilidad con miembros superio inferiores y tronco.				
Destreza Manual: manipulación de objetos pequeños, escritura, abrochar, marcar teclas pequeñas.				
Desplazamiento: subir y bajar escaleras, correr, uso de muletas, bastón, silla de ruedas.				
Acceso al transporte: de acuerdo a su movilidad, utiliza el transporte público por sus propios medios.				
Posturas: posición en que realiza las actividades como permanecer de pie, sentado, agachado.				
Fuerza: capacidad para realizar esfuerzos físicos, levantar objetos pesados				

8.1. Destrezas físicas, movilidad general: aquí se incluyen las destrezas del área motriz (motora gruesa y fina) y sus elementos como la destreza manual, el desplazamiento, el acceso al transporte, la postura y la fuerza. Para cada elemento el instrumento contempla ejemplos de manera que sea de fácil ejecución para cualquier persona.

8.2

Autonomía personal	A	M	B	Observaciones
Tolerancia / adaptabilidad: capacidad para enfrentarse al estrés, al cansancio, a la exigencia, la rutina.				
Manejo de dinero: conoce el valor de la moneda, realiza pagos, devoluciones y además ahorra.				
Orientación en el entorno: tiene conciencia de dónde se encuentra, se orienta en su propio barrio y conoce el transporte público. Sabe dar y comprender direcciones.				
Responsabilidad: es capaz de aceptar las propias equivocaciones, llegar a tiempo a las actividades asignadas. Se hace responsable de alguna mascota. Mencione una situación en la que ha actuado responsablemente.				

8.2. Autonomía personal: contempla la independencia del oferente en la realización de actividades de la vida diaria en donde se toma en cuenta elementos de tolerancia, adaptabilidad, manejo del dinero, orientación en el entorno y responsabilidad. Para cada elemento el instrumento contempla ejemplos de manera que sea de fácil ejecución para cualquier persona.

8.3

Habilidad para las relaciones sociales	A	M	B	Observaciones
Relaciones Interpersonales: posee capacidad para relacionarse con otras personas y formar parte de grupos sociales, religiosos, comunitarios o deportivos.				
Trabajo en equipo: le gusta trabajar con otras personas para el cumplimiento de metas en común.				
Resolución de conflictos: es una persona que se comunica para arreglar los conflictos y propone soluciones que ayuden a todas las partes involucradas.				

8.3. Habilidad para las relaciones sociales: en este recuadro se valora la habilidad del oferente para establecer relaciones sociales, trabajar en equipo y resolver conflictos. Para cada elemento el instrumento contempla ejemplos de manera que sea de fácil ejecución para cualquier persona.

8.4

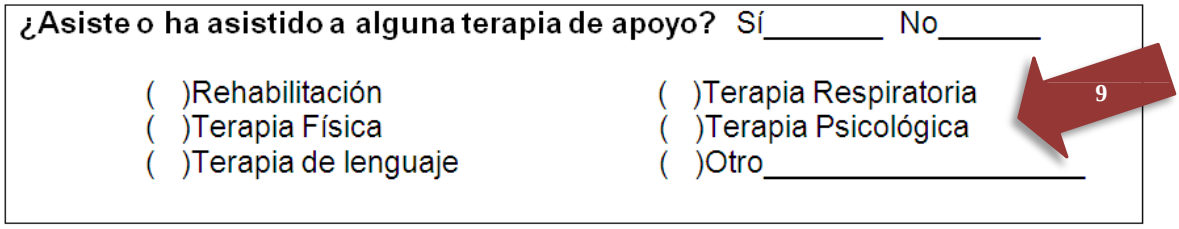
Habilidad para el aprendizaje	A	M	B	Observaciones
Aprendizaje / Razonamiento: tiene capacidad para solucionar problemas, aprender cosas nuevas con la práctica y el estudio, elegir entre diferentes opciones.				
Atención / concentración: es capaz de focalizar la atención en las tareas laborales a pesar de distracciones ambientales.				
Visión: ¿utiliza alguna ayuda técnica?				
Audición: ¿utiliza alguna ayuda técnica?				
Lectura: lee y entiende lo que lee.				
Escritura: escribe y entiende lo que escribe, expresa lo que necesita mediante la escritura.				
Operaciones básicas: sabe sumar, restar, dividir y multiplicar. Sabe manejar la calculadora.				
Discriminación de colores: reconoce los colores primarios.				
Uso de la computadora: utiliza programas básicos, redes sociales.				
Uso de teléfono: envía y recibe mensajes y llamadas con facilidad, reconoce los números de teléfono importantes.				

8.4. Habilidad para el aprendizaje: en esta sección se toma en cuenta la manera en que el oferente aprende así como su capacidad de razonamiento, atención y concentración. Además se valora el uso de algún apoyo o ayuda técnica en cuanto su visión, audición y operaciones básicas. Para cada elemento el instrumento contempla ejemplos de manera que sea de fácil ejecución para cualquier persona.

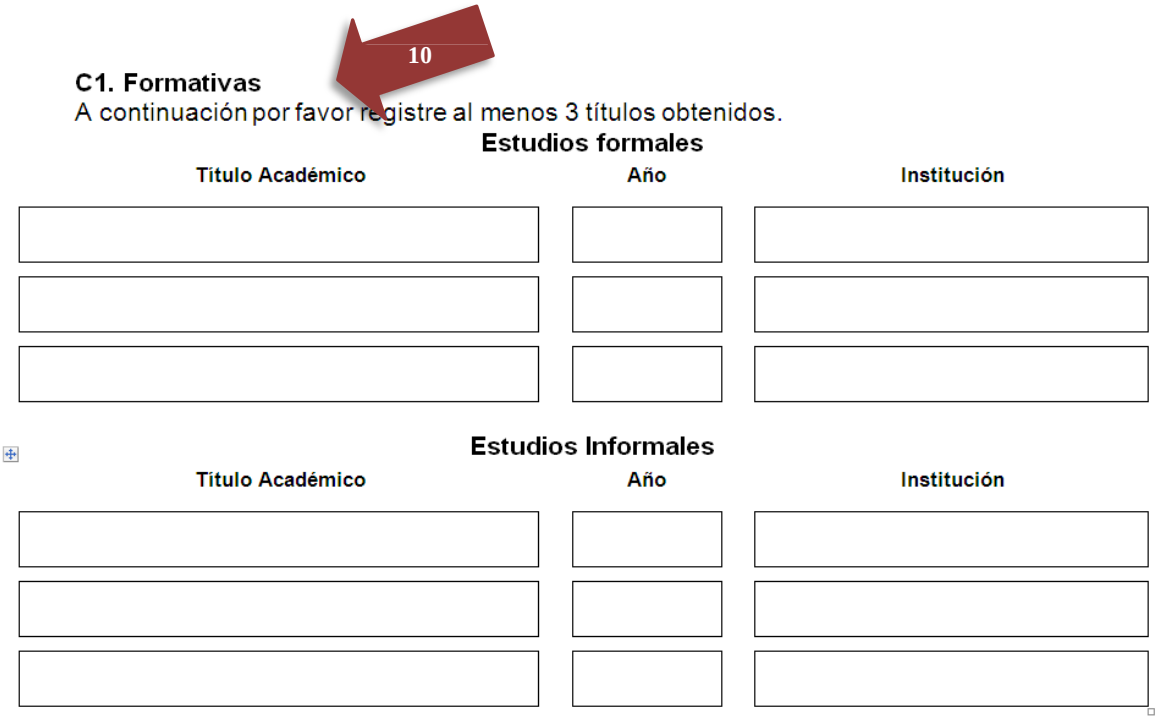
8.5

Habilidad por experiencia ¿Hay alguna habilidad que haya adquirido por experiencia?	¿Cómo desarrolló esa habilidad? (Cursos, familia, autoaprendizaje)

8.5. Habilidad por experiencia: incluye la adquisición de alguna habilidad a partir de la experiencia personal. Además se debe anotar la manera o el medio en que se adquirió dicha habilidad.



9. **Terapias de apoyo:** dentro de este recuadro se anota si el oferente ha asistido o asiste a alguna terapia que responda a las necesidades que le genera su condición.



10. **Competencias formativas:** aquí se deben registrar los tres últimos títulos, reconocimientos o diplomas que el oferente ha adquirido tanto en estudios formales como informales. Además se debe incluir el año de conclusión y la institución de egreso.

C2. Laborales

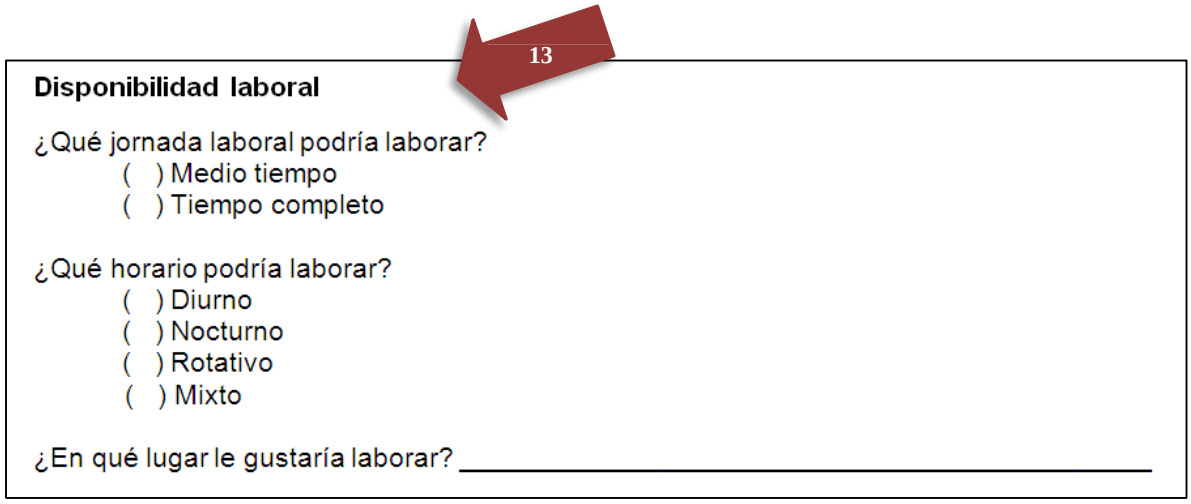
1. Empresa donde ha tenido experiencia laboral, incluya si ha trabajado de forma independiente, realizado trabajos comunales o pasantías.

Empresa	Ubicación de la empresa	Puesto	Tiempo laborado	Motivos de salida

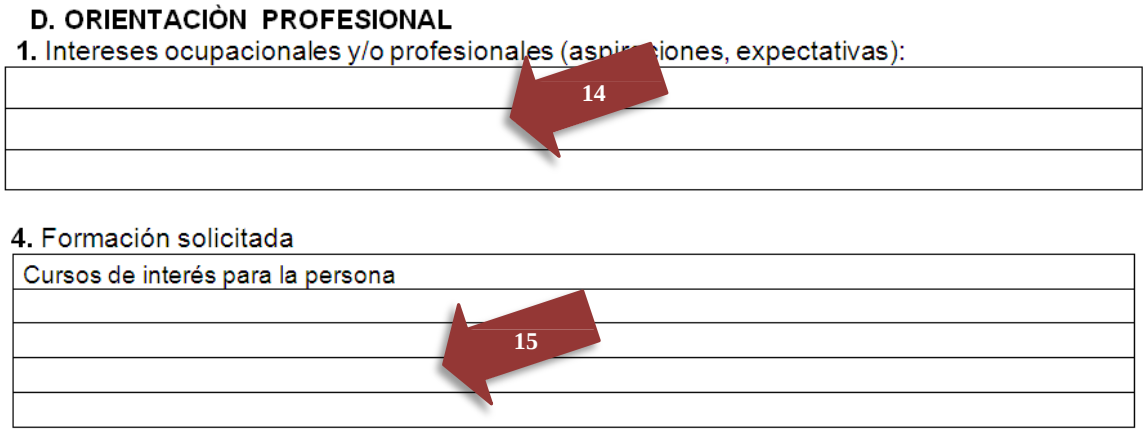
11. **Competencias laborales:** en este apartado se incluye toda la experiencia laboral del oferente tanto en puestos formales como independientes de trabajo. Para cada caso se debe contemplar la empresa o el lugar en donde realizó el trabajo, el puesto que desempeño, el tiempo laborado y el motivo por el cuál abandonó el empleo.

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados. Si no ha laborado, ¿cuáles son los apoyos o ayudas técnicas que requiere?

12. Anotar, dentro de este cuadro, la presencia de ayudas técnicas o apoyos recibidos en empleos anteriores. Si el oferente nunca ha trabajo se deben contemplar los apoyos o ayudas técnicas que requiere para el desempeño de sus labores.



13. **Disponibilidad laboral:** se debe anotar la preferencia del oferente en cuanto la jornada laboral (medio tiempo o tiempo completo), el horario (diurno, nocturno, rotativo y mixto) y el lugar en donde desea desempeñar sus labores.

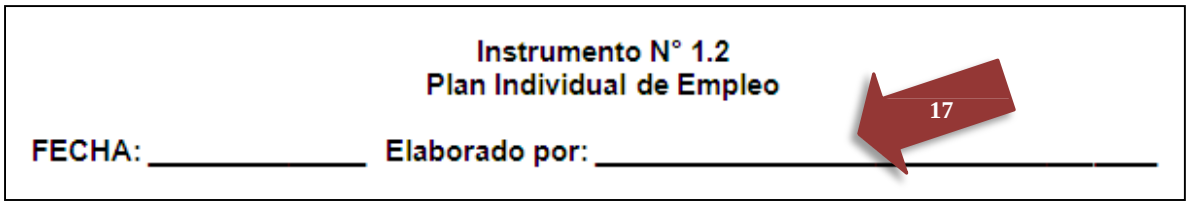


14. **Orientación profesional:** en este apartado se toma en cuenta las aspiraciones a nivel laboral que posee el oferente.

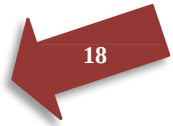
15. **Cursos de interés:** anotar en caso de que la personas presente algún interés en un curso que complemente su realidad laboral.

16. **Observaciones:** anotar cualquier observación durante el proceso o detalles que no contemple el instrumento.

Instrumento 1.2 "Plan Individual de Empleo"



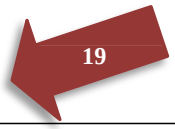
17. Esta sección debe ser completada con la fecha en que se aplica el instrumento y posteriormente con el nombre de la persona que aplica la entrevista.



A. Información Personal

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:		
Distrito:		
Teléfonos:	**E-mail:**	

18. **Información personal:** Este recuadro se completa con los datos personales del oferente de empleo, en este caso, la persona que aplica la entrevista puede tomar la información obtenida del instrumento 1.1 "Valoración de personas con discapacidad".



B. Información de la Empresa

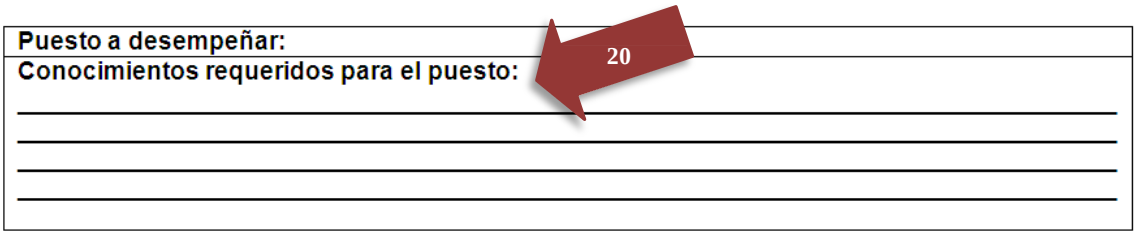
Nombre de la Empresa:		
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail:**

Información de la persona responsable en la empresa

Persona Responsable:		**Cargo:**
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

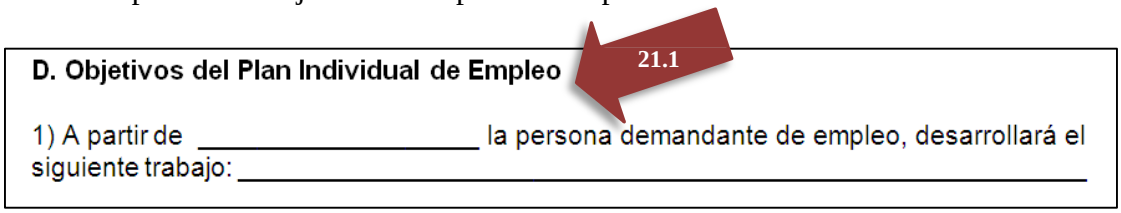
19. **Información de la empresa:** En esta sección se anotan los datos generales de la empresa que contrató los servicios de la persona con discapacidad. También se plasma los datos personales de quién en ese momento figura como responsable de la empresa.

C. Información del Puesto de trabajo

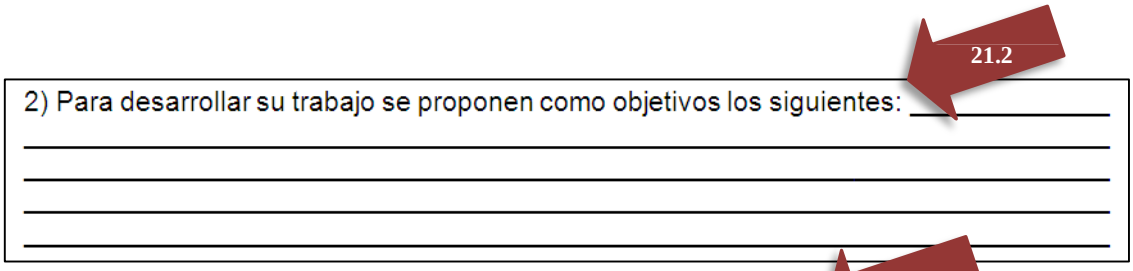


20. **Información del puesto de empleo:** Este recuadro incorpora información referente al puesto de empleo en el que se va a desempeñar la persona con discapacidad, el nombre del puesto y los requisitos que se requieren para este.

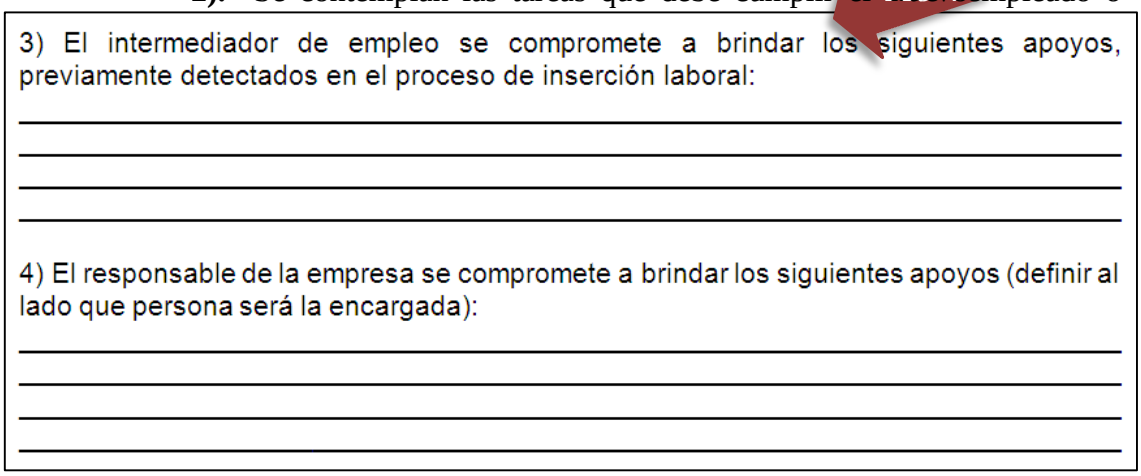
21. **Objetivos del plan individual de empleo:** Esta parte del instrumento se debe completar en conjunto con la persona empleadora.



1). Se coloca la fecha del momento mismo en el que se completa este instrumento.

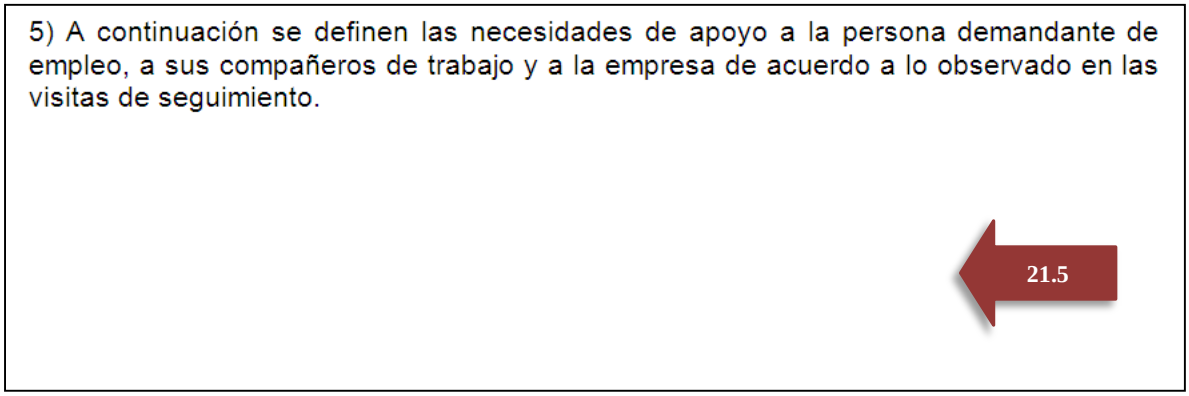


2). Se contemplan las tareas que debe cumplir el nuevo empleado o



empleada de la empresa.

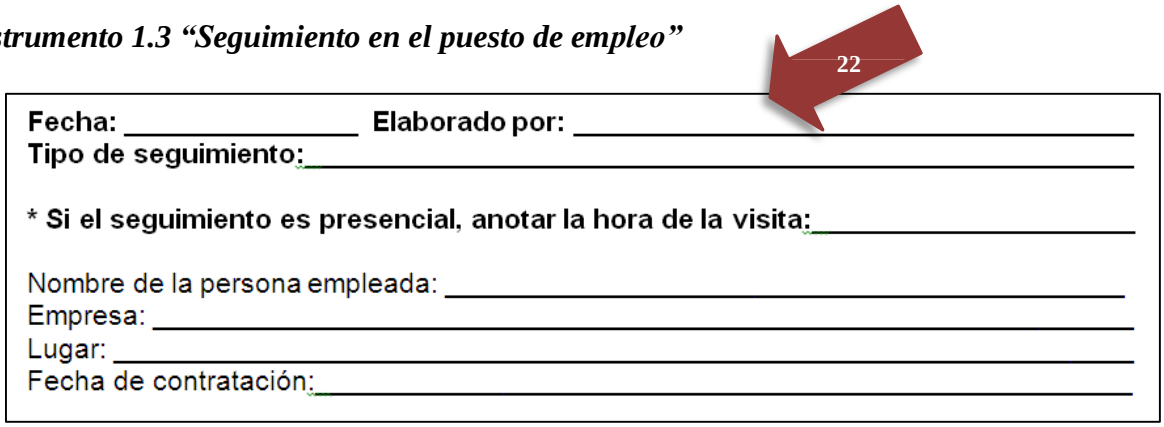
3) y 4). Se anotan los acuerdos establecidos entre la persona intermediadora de empleo y el empleador o la empleadora, con respecto a los apoyos que se le brindarán al oferente.



5) Este punto se completa de forma posterior a las visitas de seguimiento. Se contemplan todas las necesidades que surgen a raíz de las observaciones que realiza el intermediador de empleo. Estas limitaciones pueden centrarse no solo en la persona con discapacidad, sino también en compañeros de trabajo, jefes, empresa, entre otros.

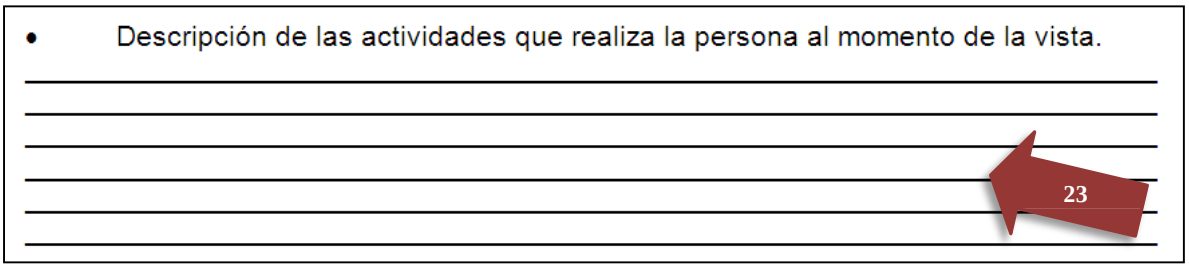
6) Se anexan todas las crónicas de las visitas de seguimiento que realiza la persona intermediadora de empleo, si toma fotos pueden ser incorporadas en esta sección.

Instrumento 1.3 "Seguimiento en el puesto de empleo"

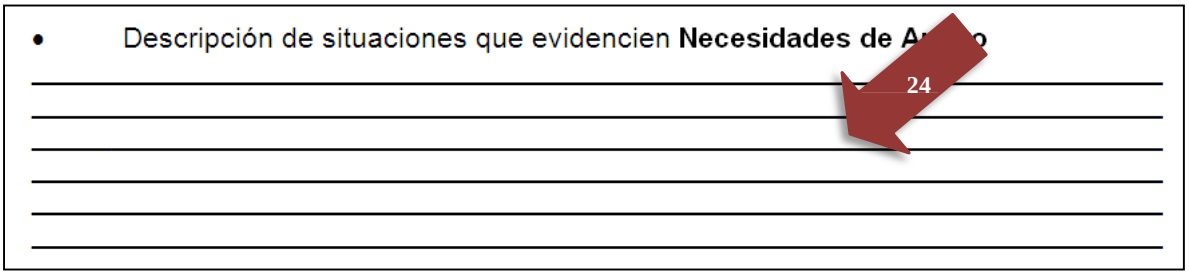


22. En esta sección se deben incluir los datos que se solicitan: la fecha en que se realiza el seguimiento, la persona encargada de llevar a cabo este proceso, el tipo de seguimiento que se lleva a cabo (presencial, vía telefónica o correo

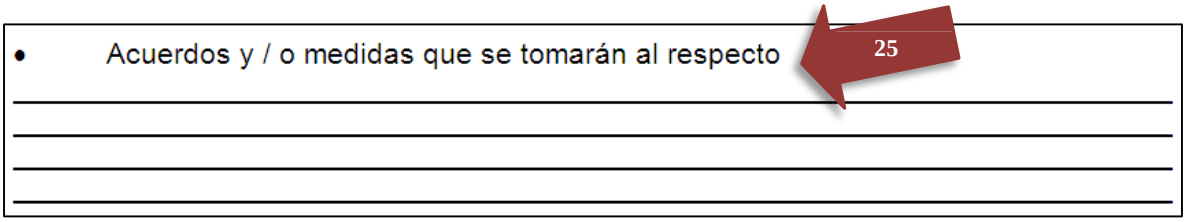
electrónico. Luego se coloca el nombre de quien es demandante de empleo, la empresa en la cual comienza a laborar, el lugar en dónde ésta se ubica y la fecha de contratación de la persona con discapacidad.



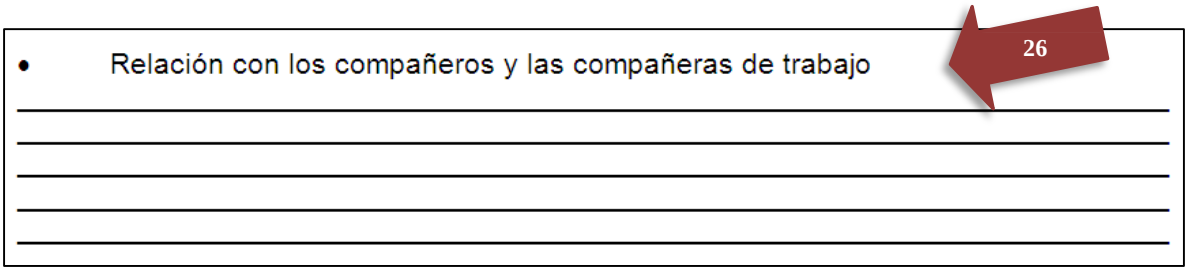
23. Describir cada una de las labores que realiza la persona con discapacidad que ha sido empleada, durante la visita de seguimiento.



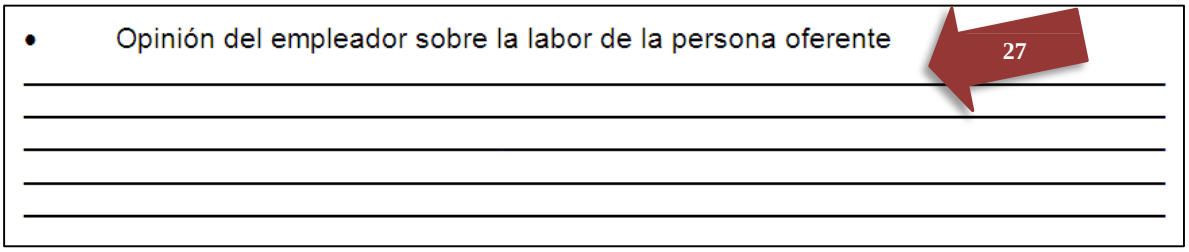
24. Anotar las situaciones que reflejan la necesidad de algún tipo de apoyo que se deba brindar a la persona con discapacidad, empleadores o compañeros para mejorar en cualquiera de estas áreas la estancia y la labor de la persona con discapacidad en el empleo.



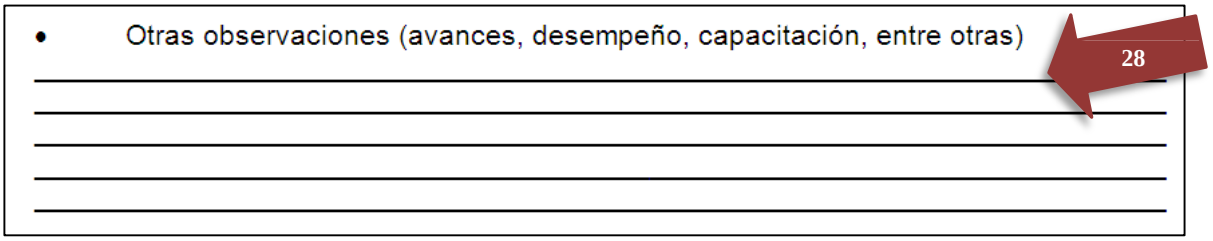
25. En esta sección se escriben los acuerdos tomados entre la persona empleadora y la encarga del realizar el seguimiento, para solventar las necesidades detectadas y escritas en el punto anterior.



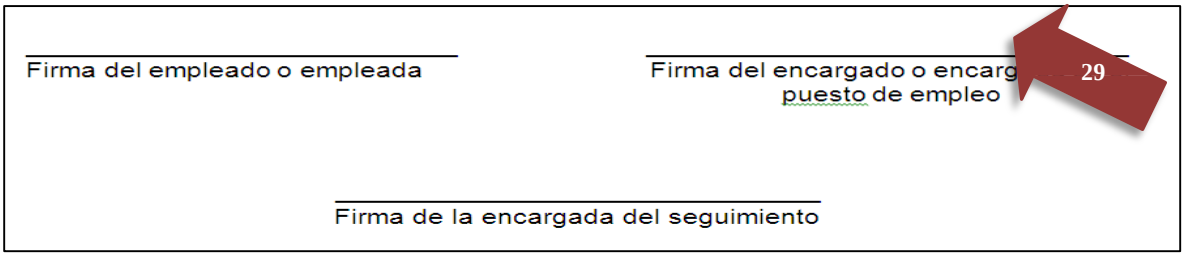
26. En esta parte del instrumento se describe la relación que existe entre la persona con discapacidad que fue empleada y sus compañeros de trabajo (Existe aceptación, hay compañerismo, hay empatía, entre otros). La información puede ser obtenida solo de la observación durante la visita o bien, por medio de preguntas a los distintos empleados y jefes.



27. En esta sección se debe plasmar la opinión tanto personal como en el área laboral que la persona empleadora tenga de el o la oferente de empleo. (Responsabilidad, puntualidad, personalidad, entre otros)



28. Tomar en cuenta otras observaciones o situaciones relevantes que no estén contempladas dentro del instrumento.



29. Al final de la visita; la persona contratada, su encargado en el puesto de empleo y quién realiza el seguimiento deben de firmar el documento, de esta manera,

queda plasmado que aprueban lo descrito en este.

Instrumento 2 "Entrevista a Empresas"

30. Primeramente se anota la fecha en que se lleva a cabo la entrevista y la persona encargada de la misma.

31. **Identificación y localización:** completar puntualmente los datos que se solicitan de la empresa y de la *persona contacto 1 y 2*, quienes pueden ser localizados como representantes de la empresa, en algún punto del proceso en caso de ser necesario.

32. **Información general:** Esta información responde a datos específicos de la empresa.

32.1 Sector económico: Se marca la opción correspondiente de acuerdo al tipo de actividad económica de la empresa y se describe la función de la misma.

32.2 Recursos humanos: En esta sección se completa la información que se solicita, si hay o no la presencia de personas con discapacidad laborando para la empresa y en la línea en blanco se marca con una equis (X) el tipo de discapacidad y si es del caso, se anota la cantidad de funcionarios con la misma. En caso de tener una respuesta negativa, se pasa a completar la sección del punto *33 "En caso de no tener personal con discapacidad"*

32.3 Esta pregunta tiene la finalidad de plasmar la experiencia de los empresarios en tener dentro de su personal, colaboradores con discapacidad. Lo ideal es justificar el por qué esta se cataloga como buena o mala.

32.3 Es importante anotar si el personal recibe capacitación y si la respuesta es positiva, se debe escribir la temática y la información que se otorga mediante dicha estrategia.

33. **En caso de no tener empleados con discapacidad. (**esta sección se completa en caso de que en el punto "*32.2 Recursos humanos"* la persona empleadora haya declarado no contar con personal con discapacidad)

33.1 En esta sección se completa cada una de la preguntas con la información que brinde la persona empleadora. En los espacios delimitados con la palabra "*comente*" se anotan las opiniones o justificaciones respecto a la interrogante planteada.

33.2 La pregunta número nueve tiene el propósito de conocer en que mes o época del año, se tiene pensado contratar personal para laborar en la empresa. De esta manera, en dicho lapso la persona intermediadora de empleo puede acercarse nuevamente al lugar para ofrecer la inserción laboral de PCD.

34. **Puestos disponibles:** En el recuadro, al lado izquierdo se anotan todos y cada uno de los puestos disponibles que ofrece la empresa. Del lado derecho, los requisitos que deben cumplir los oferentes para aspirar ha dicho puesto.

35. **Factores de riesgo:** en esta parte del instrumento se pretende conocer situaciones y aspectos de la empresa que puedan afectar la condición de salud o de discapacidad de las personas oferentes.

Para completar las interrogantes se marca con una equis (x) en los pequeños cuadros ubicados a la izquierda de cada rubro de acuerdo a la información que brinde la persona empleadora.

Los rubros delimitados en cada interrogante, se ubican de menor a mayor grado según corresponda. (Bajo, medio, alto / insuficiente, suficiente, excesivo / ningunas, pocas, moderadas, muchas)

36. **Observaciones:** En esta sección se anota información relevante brindad por la persona empleadora u otros colaboradores de la empresa que hayan participado en la entrevista, y que no se contempla en las preguntas del instrumento.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, G. (2004) Del exterminio a la Educación Inclusiva: una visión desde la Discapacidad. V Congreso Educativo Internacional: de la educación tradicional a la educación inclusiva, Universidad Interamericana. Recuperado desde http://www.inclusioneducativa.org/content/documents/PROCESO_HISTORICO.doc

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de Costa Rica.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/biblioteca/Paginas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Costa%20Rica.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1955). *Ley 1860: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/marco-juridico.html

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092: Ley del impuesto sobre la Renta.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://caravan.websitewelcome.com/~poetacr/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=84

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). *Ley 7600: Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.* San José, Costa Rica. Recuperado desde http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/LEY_7600_Y_SU_REGLAMENTO.pdf

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). *Ley 8662: Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. San José. Recuperado desde: http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_8862.pdf

Asociación Española de Empleo con apoyo. (2008). *El Empleo con apoyo*. Recuperado desde: http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html

Barton, L. (1996). *Discapacidad y Sociedad.* (2ª. Ed.). Madrid: Ediciones Morata.

Chaverri, E. (2009). *Currículo Digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.* Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA). p. 21,29.

Confederación de Autismo de España (2004). *Guía de empleo con apoyo para persona con autismo.* Madrid: Confederación de Autismo España. Recuperado desde

http://www.autismo.org.es/NR/rdonlyres/ecoplparreqgfugfaab7qvuiljfwjz343662cbhz6bghyg6ylm2a3znlmlqwxqrunr34vc7yokmkbn/GuaECAParte1.pdf

Díaz, L., Eroles, C., Felperín, A., Ferreres, C., Lozano, C. y Molero, P. (2002). *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* (1ª. ed.). Buenos Aires: Espacio Editorial.

Estrada, A. (s.f) *Las competencias y su vinculación con la formación*. Recuperado desde http://apc.ubiobio.cl/noticias/view_vistas.shtml?cmd%5B18%5D=i-26-186c0c942ef7c1c636bc1863f976f45d

Hernández, A. (2004). *Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno.Aquichan 4 (004), 61-63.*

Heron, Robert. (2005) *Análisis del empleo y del trabajo: directrices para identificar empleos para personas con discapacidades, OIT.* Recuperado desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_111487.pdf

Holst, B., Hidalgo, A., Alfaro, P. y Alvarado, M. (2011). *Instructivo Nº 1: Personas con Discapacidad que buscan empleo*. CIDE-División de Educación Básica, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Heredia.

Hoslt, B. y Madrigal, A. (2012) *Informe de Investigación y Extensión del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para personas con Discapacidad*, código: 051406. CIDE, División de Educación Básica, Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Heredia.

Margallo, F., Gil, C., Rubio, E. y Jiménez, E. (2006). *Valoración, Orientación e Inserción Laboral de personas con Discapacidad: Método Estrella.* Recuperado desde http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica.* Recuperado desde http://www.pnud.or.cr/images/stories/Plan20Nacional2020Insercion20Laboral20PcD20final.pdf

Montero, C. (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.* San José: EUNED.

Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Recuperado desde http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Organización de las Naciones Unidas ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Recuperado desde http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.* Recuperado desde http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp

Organización de las Naciones Unidas ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Recuperado desde http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud: CIF*. Recuperado desde http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/desarrollohumano/oms-clasificacion-01.pdf

Palacios, A. (2008). *El Modelo Social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.* Madrid. Recuperado desde http://www.isalud.com/htm/pdf/34-El- modelo-social-de-discapacidad.pdf

Real Academia Española (RAE). (2001). *Diccionario de la Real Academia Española* (22ª ed.). Recuperado desde http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=habilidades

Seminarium International (2013) Las competencias y su vinculación con la formación. Recuperado desde http://www.seminarium.com/noticias/habilidades-blandas-su-importante-rol-en-las-empresas/

Valdevenito, M. (s.f.) *Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal*. Recuperado desde http://www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf

Verdugo, M. y Schalock, R. (2009). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: instrumentos y estrategias de evaluación.* Salamanca, Amarú Ediciones (Publicaciones del INICO).

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo.* p. 13.

Apéndices

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo
Tomado y adaptado del Método Estrella- CR

Instrumento N° 1.1
Valoración de personas con discapacidad

FECHA: _____
Persona responsable: _____
Fecha de contratación:_____

Posibles ocupaciones
1._____
2._____
3._____
4._____

E. DATOS PERSONALES

A.1 Identificación y Localización

Apellidos		**Nombre**	
Cédula	**Fecha de nacimiento:**	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:			**Distrito**
Teléfono celular	**Teléfono Fijo**	**Teléfono Contacto**	**E-mail:**

A.2 Limitaciones

¿Existe alguna **valoración diagnóstica** extendida por un médico? ¿Cuál es?
¿Existe alguna situación de riesgo asociada a su condición de salud que pueda interferir en el empleo? (mareos, alergias, disposición a infecciones)

A.3 Aspectos personales de Interés

¿Recibe algún tratamiento? Sí_____No_____
( ) Farmacológico
( ) Psicológico
( ) Psiquiátrico Nombre del medicamento

_____

Efectos secundarios_____

_____

¿Recibe pensión? Sí_____No_____
¿Qué tipo?

( )Régimen no contributivo
( )Pensión por orfandad de la CCSS
( )Pensión por PC Severa de la CCSS
( )Pensión por Autismo de la CCSS
( )Beca del CNREE
( )Beca del Instituto Mixto de Ayuda Social IMAS
( )Otra_____

¿Posee Licencia? Si_____No_____ Tipo de Licencia_____

¿Posee Vehículo? Si_____No_____ Tipo de Vehículo que posee_____

F. PERFIL BASICO

B1. Actividades y Participación:

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

Destrezas físicas: movilidad general	A	M	B	Observaciones
Movilidad general: movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco.				
Destreza Manual: manipulación de objetos pequeños, escritura, abrochar, marcar teclas pequeñas.				
Desplazamiento: subir y bajar escaleras, correr, uso de muletas, bastón, silla de ruedas.				
Acceso al transporte: de acuerdo a su movilidad, utiliza el transporte público por sus propios medios.				
Posturas: posición en que realiza las actividades				

como permanecer de pie, sentado, agachado.				
Fuerza: capacidad para realizar esfuerzos físicos, levantar objetos pesados				

Autonomía personal	A	M	B	Observaciones
Tolerancia / adaptabilidad: capacidad para enfrentarse al estrés, al cansancio, a la exigencia, la rutina.				
Manejo de dinero: conoce el valor de la moneda, realiza pagos, devoluciones y además ahorra.				
Orientación en el entorno: tiene conciencia de dónde se encuentra, se orienta en su propio barrio y conoce el transporte público. Sabe dar y comprender direcciones.				
Responsabilidad: es capaz de aceptar las propias equivocaciones, llegar a tiempo a las actividades asignadas. Se hace responsable de alguna mascota. Mencione una situación en la que ha actuado responsablemente.				

Habilidad para las relaciones sociales	A	M	B	Observaciones
Relaciones Interpersonales: posee capacidad para relacionarse con otras personas y formar parte de grupos sociales, religiosos, comunitarios o deportivos.				
Trabajo en equipo: le gusta trabajar con otras personas para el cumplimiento de metas en común.				
Resolución de conflictos: es una persona que se comunica para arreglar los conflictos y propone soluciones que ayuden a todas las partes involucradas.				

Habilidad para el aprendizaje	A	M	B	Observaciones
Aprendizaje / Razonamiento: tiene capacidad para solucionar problemas, aprender cosas nuevas con la práctica y el estudio, elegir entre diferentes opciones.				
Atención / concentración: es capaz de focalizar la atención en las tareas laborales a pesar de distracciones ambientales.				
Visión: ¿utiliza alguna ayuda técnica?				
Audición: ¿utiliza alguna ayuda técnica?				
Lectura: lee y entiende lo que lee.				
Escritura: escribe y entiende lo que escribe, expresa lo que necesita mediante la escritura.				

Operaciones básicas: sabe sumar, restar, dividir y multiplicar. Sabe manejar la calculadora.				
Discriminación de colores: reconoce los colores primarios.				
Uso de la computadora: utiliza programas básicos, redes sociales.				
Uso de teléfono: envía y recibe mensajes y llamadas con facilidad, reconoce los números de teléfono importantes.				

Habilidad por experiencia ¿Hay alguna habilidad que haya adquirido por experiencia?	**¿Cómo desarrolló esa habilidad?** (Cursos, familia, autoaprendizaje)

¿Asiste o ha asistido a alguna terapia de apoyo? Si_____No_____

( )Rehabilitación
( )Terapia Física
( )Terapia de lenguaje
( )Terapia Respiratoria
( )Terapia Psicológica
( )Otro_____

C. COMPETENCIAS

C1. Formativas

A continuación por favor registre al menos 3 títulos obtenidos.

Estudios formales

Título Académico	**Año**	**Institución**

Estudios Informales

Título Académico	Año	Institución

C2. Laborales

3. Empresa donde ha tenido experiencia laboral, incluya si ha trabajado de forma independiente, realizado trabajos comunales o pasantías.

Empresa	Ubicación de la empresa	Puesto	Tiempo laborado	Motivos de salida

Ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados. Si no ha laborado, ¿cuáles son los apoyos o ayudas técnicas que requiere?

Disponibilidad laboral

¿Qué jornada laboral podría laborar? ( ) Medio tiempo
( ) Tiempo completo

¿Qué horario podría laborar? ( ) Diurno
( ) Nocturno
( ) Rotativo
( ) Mixto

¿En qué lugar le gustaría laborar? _____

ORIENTACIÒN PROFESIONAL

1. Intereses ocupacionales y/o profesionales (aspiraciones, expectativas):

4. Formación solicitada

Cursos de interés para la persona

5.Observaciones

CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo
Tomado y adaptado del Método Estrella-
Instrumento N° 1.2
Plan Individual de Empleo

CR

FECHA:_____Elaborado por: _____

A. Información Personal

Cédula	**Apellidos**	**Nombre**
Fecha de nacimiento:	**Edad:**	**Sexo:**
Dirección:		
Distrito:		
Teléfonos:	**E-mail:**	

B. Información de la Empresa

Nombre de la Empresa:		
Dirección:		
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail:**

Información de la persona responsable en la empresa

Persona Responsable:		**Cargo:**
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

C. Información del Puesto de trabajo

Puesto a desempeñar:
Conocimientos requeridos para el puesto:

D. Objetivos del Plan Individual de Empleo

1) A partir del_____la persona demandante de empleo, desarrollará el siguiente trabajo: _____

2) Para desarrollar su trabajo se proponen como objetivos los siguientes: _____

3) El intermediador de empleo se compromete a brindar los siguientes apoyos, previamente detectados en el proceso de inserción laboral:

4) El responsable de la empresa se compromete a brindar los siguientes apoyos (definir al lado que persona será la encargada):

5) A continuación se definen las necesidades de apoyo a la persona demandante de empleo, a sus compañeros de trabajo y a la empresa de acuerdo a lo observado en las visitas de seguimiento.

6) Anexos de crónicas de seguimiento

C isión de Educación Básica Proyecto UNA oport p
adaptado del Método Estrella
Instrumento N° 1.3
Seguimiento en el puesto de trab CR

Fecha:_____ Elaborado por: _____
Tipo de seguimiento: _____

*** Si el seguimiento es presencial, anotar la hora de la visita:_____**

Nombre de la persona empleada: _____

Empresa: _____

Lugar: _____

Fecha de contratación:_____

- Descripción de las actividades que realiza la persona al momento de la vista.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

- Descripción de situaciones que evidencien **Necesidades de Apoyo**

_____
_____
_____
_____
_____
_____

- Acuerdos y / o medidas que se tomarán al respecto

_____

_____

_____

_____

- Relación con los compañeros y las compañeras de trabajo

_____

_____

_____

_____

_____

- Opinión del empleador sobre la labor de la persona oferente

_____

_____

_____

_____

_____

- Otras observaciones (avances, desempeño, capacitación, entre otras)

_____

_____

_____

_____

_____ _____

Firma del empleado o empleada

Firma del encargado o encargada en el puesto de empleo

_____

Firma de la encargada del seguimiento

CIDE - División de Educación Básica Proyecto UNA oportuni
Tomado y adaptado del Método Estrella-

Instrumento N° 2

Entrevista a Empresas

CR

Fecha:_____Entrevistador(a): _____

A. Identificación y Localización

Nombre de la Empresa:			
Razón social:		**Gerente o Presidente:**	
Dirección:			
Provincia:	**Cantón:**	**Distrito:**	
Teléfono:	**Fax:**	**E-mail**	**Sitio Web**

Persona Contacto 1:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**
Persona Contacto 2:	**Cargo:**	
Teléfonos:	**Fax:**	**E-mail:**

B. Información general

Sector económico:

☐ Agricultura ☐ Industria ☐ Construcción ☐ Servicios ☐ Comercio

Descripción: _____

Recursos Humanos:

1. ¿Hay en la empresa empleados con alguna discapacidad? ☐ Sí ☐ No

2. ¿Qué tipo de discapacidad tienen?

____Discapacidad física
____Discapacidad mental
____Discapacidad auditiva
____Discapacidad intelectual
____Discapacidad visual
____Otros

3. ¿Cómo describe su experiencia al contratar personas con discapacidad en su empresa?

_____

_____

_____

4. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben capacitación o seguimiento? ☐ Sí ☐ No

Observaciones: _____

_____

En caso de no tener empleados con discapacidad

5. ¿Conoce la ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad?

☐ Sí ☐ No Comente: _____

6. ¿Conoce la Ley 7092 de incentivo a los empleadores?

☐ Sí ☐ No Comente: _____

7. ¿Está en disposición de contratar personas con discapacidad para la empresa en un corto plazo?

☐ Sí ☐ No Comente: _____

Si responde afirmativamente, ¿Qué apoyos requeriría usted para ello?

_____

_____

8. ¿Considera que las personas trabajadoras de la empresa necesitan capacitación en cuanto discapacidad? ☐ Sí ☐ No

¿Qué tipo de capacitación?

_____

_____

_____

_____

9. Proyección estimada de contratación de personal para la empresa

_____

_____

10. Puestos disponibles

Puesto a desempeñar:	**Requisitos requeridos para el puesto:**

10. **Factores de Riesgo**

¿Cómo es la iluminación?
☐ Insuficiente ☐ Suficiente ☐ Excesiva

¿Hay ruido?
☐ Bajo ☐ Medio ☐ Alto

¿Hay vibraciones? :
☐ Ninguna ☐ Pocas ☐ Moderadas ☐ Muchas

¿Hay contaminantes?

☐ ¿Polvo? ☐ ¿Humo? ☐ ¿Aire acondicionado? ☐ ¿Otros?_____

☐ Bajo	☐ Bajo	☐ Bajo	☐ Bajo
☐ Medio	☐ Medio	☐ Medio	☐ Medio
☐ Alto	☐ Alto	☐ Alto	☐ Alto

¿Hay que subir y bajar gradas?

☐ Ninguna ☐ Pocas ☐ Moderadas ☐ Muchas

¿Se requiere esfuerzos físicos?

☐ Bajo ☐ Medio ☐ Alto

Observaciones