

# Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

4

RECLUTAMIENTO,  
SELECCIÓN E INDUCCIÓN

El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva

[www.aedcr.com/redempresasinclusivas](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas)



# RED DE EMPRESAS INCLUSIVAS

COSTA RICA

Caja de Herramientas Empresas Inclusivas

Derechos de propiedad intelectual © 2015

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Julio, 2015

Textos: Paula Antezana y Madai Linkimer

Diseño y diagramación: Carlos Picado y Fabricio Rivera

Está autorizada la reproducción total o parcial de esta publicación con propósitos educativos y sin fines de lucro, sin ningún permiso especial del titular de los derechos, con la condición de que se indique su fuente

ISBN: 978-9968-794-68-8



[www.aedcr.com/redempresasinclusivas](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas)

# TABLA DE CONTENIDO

1.	El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva	4
	Reclutamiento	8
	Selección de personal	9
	Orientación e inducción a las personas contratadas	11
2.	Anexo 1	13
3.	Anexo 2	15
4.	Referencias bibliográficas	16

# El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva



El proceso de reclutamiento, selección e inducción tiene por objetivo que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente. Para ello debe haber una confluencia entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. Una empresa inclusiva está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción de personal. Por ello, no solo basa esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación, sino que promueve la contratación de personal con discapacidad, derribando mitos y prejuicios (Recuadro 1).

Algunas formas de promover la contratación de personal con discapacidad son:

- Invitar a las personas con discapacidad a participar en sus procesos de selección.
- Desarrollar iniciativas o proyectos dirigidos a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, para lo cual puede buscar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones de y para personas con discapacidad, etc.
- Estar anuente a implementar ajustes razonables y a brindar las ayudas técnicas necesarias para posibilitar que las personas con discapacidad participen de sus procesos de selección e inducción.
- Capacitar y sensibilizar a su personal, en especial al de recursos humanos o quienes están encargados del reclutamiento, la selección e inducción.

Una empresa inclusiva deberá contar con una política de inclusión laboral, que promueva la diversidad en su personal y que procure la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las facetas de su quehacer: en su misión, visión, objetivos, en su relacionamiento con sus empleados/as, proveedores, clientes, socios, etc.

El desarrollo de políticas de contratación inclusivas le permite a las organizaciones el implementar acciones que favorezcan la atracción del recurso humano con mejor talento. Esto debido a que la empresa deberá realizar un autoanálisis de todos sus procesos de selección y reclutamiento para ver si estos efectivamente están atrayendo a las mejores personas y no por el contrario, excluyendo a potenciales trabajadores que podrían contribuir con la organización.

Figura 1. Lo que no es RSE



Guía: Autoanálisis para el diagnóstico empresarial  
anexo 1



De ahí que, las empresas inclusivas son conscientes de que contratar personal con discapacidad no es una cuestión de “caridad”, sino más bien una oportunidad para conseguir el mejor personal para su organización al estar convencidas de que estas pueden contribuir al desarrollo del país con su fuerza de trabajo y visualizar la inclusión laboral como una práctica regular de contratación que es congruente con su estrategia de negocio socialmente responsable. (Figura 1.)

Las empresas inclusivas reconocen el valor agregado que el recurso humano con discapacidad puede aportar a su organización. Por ello, todos sus puestos de trabajo en todos los niveles, están abiertos a aquellos candidatos talentosos que cumplan con los requerimientos del puesto, independientemente de su sexo/género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad, entre otros.

Algunas empresas han desarrollado instrumentos de autoanálisis para identificar si sus procesos de reclutamiento y selección son inclusivos de personas con discapacidad. El Recuadro 2, presenta algunos criterios que pueden tenerse presentes para realizar este análisis y el Anexo 1, contiene una Guía de Autoanálisis para el diagnóstico empresarial).

Recuadro 1. Algunos mitos y prejuicios comunes que evitan o limitan la contratación de personas con discapacidad.

- **Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos”:**

Diversas experiencias tanto en el ámbito público como privado demuestran que las personas trabajadoras con discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo. Si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las competencias laborales de la persona con discapacidad, incluyendo la previsión de los apoyos técnicos y ajustes razonables que sean necesarios, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral. En muchos casos, la alta motivación de la persona con discapacidad que se desempeña en un puesto de trabajo, es razón suficiente para que su rendimiento laboral sea satisfactorio. Todas las personas nos sentimos bien cuando somos productivas y estamos motivadas.

Recuadro 1. Algunos mitos y prejuicios comunes que evitan o limitan la contratación de personas con discapacidad.

- **“Mi empresa no es accesible para personas con discapacidad. No puedo hacer inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajo”.**  
La necesidad de contar con entornos accesibles y acordes con el diseño universal, es fundamental para que una empresa sea inclusiva y, además, es una obligación que se desprende de la Ley 7600. Por ello, la inversión para ser accesible, debería ser parte de los costos de funcionamiento de cualquier empresa. Por otro lado, las inversiones para adaptar una empresa no siempre son costosas en términos monetarios. Finalmente, es fundamental tomar en cuenta que las personas con discapacidad no son iguales, no es un grupo homogéneo y cada condición personal o deficiencia puede o no requerir adaptaciones del entorno. Si se realiza un análisis del puesto previo a la incorporación, se pueden determinar los ajustes razonables que sean necesarios realizar y el presupuesto requerido.
- **“El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad”.**  
Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todas las personas trabajadoras en igual medida. Se deberán establecer las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.
- **“Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente”.**  
Es importante saber que una discapacidad y una enfermedad son cosas distintas. Una discapacidad no es un estado de salud de la persona. Una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. La mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tiene una mayor propensión a contraer enfermedades. Podría haber una condición de salud crónica asociada a la discapacidad, pero esto no se puede generalizar.
- **“Las personas con discapacidad deben ser poco responsables”.**  
Las experiencias demuestran que la mayoría de las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas. Debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto les costó conseguir.
- **“Tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad”.**  
Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Se mejora la identificación del personal con los objetivos de la empresa, al observar el compromiso de ésta en la implementación de acciones inclusivas.

### Recuadro 1. Algunos mitos y prejuicios comunes que evitan o limitan la contratación de personas con discapacidad.

- **“Tendré inconvenientes legales si quiero despedir a una persona con discapacidad”.**  
Como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes si las causas del despido se encuentran debidamente justificadas. Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aun así, el desempeño de la persona trabajadora no es satisfactorio, no hay razones que justifiquen una acción legal por un despido con justa causa.
- **“Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad”.**  
Si la persona con discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende a tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales. Más aún, la empresa está aportando de manera significativa a la concientización de la sociedad y a derribar las creencias negativas que mantienen en la marginación a las personas con discapacidad.

Fuente: Incluyeme.com, 2014

### Recuadro 2. Autoanálisis: ¿Cómo estoy reclutando en este momento?

#### Revisión de documentación

1. Documentación en reclutamiento y selección:
  - Formulario de entrevista
  - Formulario de solicitud de referencias laborales
  - Batería de pruebas
  - Formulario de entrevistas técnica
  - Declaración de competencia
  - Matriz de funcionalidades del puesto
2. ¿Cómo vinculo esta información para que sea inclusiva?
3. ¿Qué información clave me falta para poder comenzar a reclutar de manera inclusiva?
4. ¿Cuál es mi procedimiento de reclutamiento y selección?
5. ¿Quién selecciona a los candidatos? Papel de recursos humanos

Fuente: Grupo Roble

# 1. Reclutamiento

La etapa de reclutamiento es el proceso de identificar e interesar candidatos y candidatas para llenar las vacantes de la organización. Para promover el acceso y participación de personas con discapacidad se recomienda tener presente lo siguiente:

- En el proceso de oferta de empleo (p.e. anuncios), la empresa podría incluir una mención sobre su compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades para los candidatos y las candidatas, con o sin discapacidad.
- Procurar recibir el mayor número posible de solicitudes de personas con discapacidad calificadas. Para ello, se podría difundir la oferta de empleo en instancias como el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) (Figura 2), organizaciones de personas con discapacidad, universidades, etc. Es importante cerciorarse que las ofertas de empleo se difundan al público en un formato accesible para todas las personas (página impresa, radio, Internet).
- Caracterizar los puestos de trabajo según las funciones a desempeñar, el nivel educativo requerido, los conocimientos, experiencia, habilidades, aptitudes, etc.
- Cuando haya un candidato o candidata con discapacidad que cuente con las calificaciones para el puesto, la empresa debería estar en disposición de realizar los ajustes razonables al lugar de trabajo, al puesto de trabajo y a las condiciones de trabajo con el fin de potenciar al máximo las capacidades de esa persona. Para ello, se podría recibir asesoría y orientación de profesionales en diversas áreas (terapia ocupacional, arquitectura, diseño industrial, etc), de otras empresas con experiencia en la contratación de personas con discapacidad, de instituciones públicas o privadas, de organizaciones de personas con discapacidad, y sobre todo, de las mismas personas con discapacidad que son quienes mejor conocen sus necesidades y potencialidades.

Figura 2: Sitio Web SIOIE



Fuente: <http://www.buscoempleocr.com>



## 2. Selección de personal

En esta etapa se realizan las entrevistas y pruebas para escoger al candidato o candidata más idónea para cubrir la vacante. Al respecto se recomienda lo siguiente:



- Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las personas con discapacidad, de tal manera que puedan demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. El criterio de selección debe ser examinado de manera cuidadosa para garantizar que no se excluyan inadvertidamente a las personas con discapacidad.
- Es fundamental que el equipo encargado de la realización de las entrevistas, pruebas, pre-selección y selección final, esté adecuadamente capacitado y orientado en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos y las candidatas con discapacidad durante este proceso.
- Para la realización de entrevistas y pruebas de selección se deben efectuar los ajustes razonables para que la participación de las personas con discapacidad se dé en un marco de equidad e igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si se requiere intérprete de lenguaje de señas, o material en Braille o en formato de audio, etc. Para ello, se podría solicitar a los candidatos y las candidatas que indiquen con anticipación si tienen requerimientos específicos o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista o prueba de selección.

En el Recuadro 3 se presentan algunas recomendaciones generales a tomar en cuenta para aplicar entrevistas de trabajo a personas con discapacidad mientras en el Recuadro 4 se resumen algunas recomendaciones específicas para aplicarlas a personas con deficiencias físicas, visuales, auditivas e intelectuales, con la advertencia de que estas sugerencias deben considerarse sólo como guía con orientaciones sobre posibles requerimientos. Previo a la entrevista, el proceso de reclutamiento deberá considerar como parte de su práctica regular el consultar a los futuros entrevistados/as sobre posibles requerimientos o apoyos para efectuar su entrevista de trabajo sin barreras.



Entrevista libre de barreras  
libere las de su empresa también

### Recuadro 3. Sí y NO: Recomendaciones generales para entrevistas de trabajo a personas con discapacidad

 SÍ	 NO
Tome en cuenta que no todas las personas con discapacidad son iguales, algunas requerirán únicamente que se garantice la igualdad de oportunidades y no discriminación.	En la entrevista no formule preguntas que no haría a una persona sin discapacidad. Evite centrarse en la discapacidad, a menos de que sea necesario para la realización de ajustes razonables y ayudas técnicas.
Hable sobre la discapacidad con la mayor naturalidad y respeto, dirigiéndose de manera directa a la persona entrevistada no a su acompañante (en caso de que esté presente). Si tiene dudas pregunte sobre el uso de los términos apropiados para referirse a la discapacidad. Por ejemplo, personas con discapacidad y no “personas discapacitadas”, “minusválidos”, “personas con capacidades diferenciadas o diferentes” o “personas con diversidad funcional” (Anexo 2)	Elimine cualquier pregunta de carácter médico que no esté estrictamente justificada por los requisitos inherentes al trabajo.
Pregunte sobre los requisitos o condiciones que requiere esa persona en particular para desempeñar el trabajo cómodamente.	No haga suposiciones o presunciones basadas en “creencias” o prejuicios acerca de las personas con discapacidad. Por ejemplo, no dé por un hecho que siempre necesitará ayuda o que es digno de admiración, lástima y simpatía de su parte.
Hable con naturalidad, utilice las frases que siempre acostumbra, por ejemplo puede decir “nos vemos” a una persona con discapacidad visual.	No finja entender algo relacionado con la discapacidad si tiene dificultades para hacerlo. Pedir una aclaración no debería generar incomodidad.

Fuente: Tomado parcialmente de: <http://www.conocimientosweb.net/portal/article1438.html>



30 minutos es la duración promedio de una entrevista de trabajo. Para todos una entrevista de trabajo es algo tenso y nos pone aunque sea un poco nerviosos, especialmente si la necesidad de ese trabajo es relevante en nuestras vidas.

Para la población con discapacidad de Costa Rica, en las pocas ocasiones en las que se les incluye en los procesos de selección de las empresas, muchas veces, las entrevistas, pruebas o demás no son aptas para ser realizadas por todas las personas incluyendo personas con discapacidad.

Afíliase en: [aedcr.com/redempresasinclusivas](http://aedcr.com/redempresasinclusivas)

Ahí encontrará las herramientas necesarias para eliminar las barreras de los procesos de selección, y así tener entrevistas libres de discriminación y de prejuicios.

30 minutos libres simbolizan el derecho a una entrevista de trabajo bajo prácticas inclusivas, que le dará una oportunidad a las personas con discapacidad y a su empresa de aprovechar talento y potencial para ser más competitiva.

DIFERENTES  
CONDICIONES  
IGUALES  
OPORTUNIDADES

RED DE  
EMPRESAS  
INCLUSIVAS  
COSTA RICA



Recuadro 4. Algunas recomendaciones específicas para entrevistas de trabajo a personas con discapacidad según tipo de deficiencia

Deficiencias físicas	Deficiencias sensoriales auditivas	Deficiencias sensoriales visuales	Deficiencias intelectuales
Realice la entrevista en un lugar accesible para la persona entrevistada. Antes de brindar ayuda, pregunte a la persona si la necesita.	Antes de la entrevista, averigüe si el/la candidata/a sabe leer los labios y procure situarse de cara a la persona durante la reunión y cuando le guíe por las instalaciones donde se realizará la misma.	Identifíquese y presente a todas las personas que se encuentren en el lugar de la entrevista.	Preste total atención a la persona entrevistada. En lugar de corregirle, animele. No muestre una expresión de inquietud.
No manipule las ayudas técnicas que utilice la persona (silla de ruedas, muletas, bastones, etc.), a menos de que se le pida.	Si la persona llega con un/a intérprete no le hable a él/ella, diríjase directamente a la persona a entrevistar.	Cuando le invite a sentarse, coloque la mano de la persona entrevistada en el respaldo o el brazo de la silla y brinde indicaciones verbales acerca de la disposición de la sala.	Formule preguntas que requieran respuestas cortas o un movimiento de cabeza
Cuando hable de pie con una persona que está en silla de ruedas o con muletas más de unos cuantos minutos, siéntese para estar a la altura de los ojos de dicha persona.	Resista la tentación de hablar como si esa persona tuviera dificultades para expresarse; no levante la voz. En muchos casos, elevar el volumen de voz no hace la diferencia.	<p>Antes de moverse de un lado a otro, informe a la persona entrevistada de lo que va a hacer.</p> <p>Si está realizando una entrevista en grupo, mencione el nombre de la persona a la que se vaya a dirigir.</p> <p>Si el/la candidata/a tiene perro guía, no lo alimente, no lo acaricie, ni lo distraiga.</p>	
Fuente: Tomado parcialmente de: <a href="http://www.conocimientosweb.net/portal/article1438.html">http://www.conocimientosweb.net/portal/article1438.html</a>			

### 3. Orientación e inducción a las personas contratadas

Una vez que se ha seleccionado en el puesto de trabajo a una persona con discapacidad, procede la etapa de brindar la orientación e inducción adecuadas tanto a la persona recién contratada como a las demás personas trabajadoras de la empresa. Algunas recomendaciones son las siguientes:

- Se debe ofrecer orientación sobre la empresa, los bienes o servicios que brinda, el entorno laboral, el puesto de trabajo, etc., del mismo modo que a una persona trabajadora sin discapacidad.
- La información básica del trabajo, de la empresa, los manuales internos, el reglamento de personal, los procedimientos internos que sigue la empresa, las medidas de seguridad, etc. deben presentarse en formatos accesibles a las personas con discapacidad (p.e. en Braille o en formato de audio, de ser necesario para personas con deficiencias visuales).

- Al contratar a una persona con discapacidad, la empresa asume el compromiso de realizar los ajustes razonables que sean necesarios en el entorno laboral, el lugar de trabajo, los horarios de trabajo o de formación.
- Es muy importante involucrar en el proceso al resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa, muy en especial a las personas que trabajarán más de cerca con la persona con discapacidad contratada. Debe tomarse en cuenta que la contratación de personal con discapacidad supone un crecimiento de la empresa en términos de inclusión y de diversidad, por lo cual todo el personal debe participar y beneficiarse de ese proceso, además de crear un ambiente favorable a la contratación de personas con discapacidad y derribar los mitos y prejuicios que puedan existir en relación con las personas con discapacidad.
- Desarrollar periódicamente módulos de formación para el personal orientados a fortalecer la inclusión en la cultura organizacional (véase el Módulo 7).
- Establecer, mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan identificar áreas de mejora en los procesos de contratación y promoción, y en la cultura organizacional.

# Anexo 1

módulo 4

## Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

### Guía Autoanálisis para el diagnóstico empresarial

#### Autoanálisis #1

1. ¿Qué define su Filosofía Organizacional?
2. ¿Qué definen sus valores? ¿Qué conductas transmiten sus valores hacia la gente?
3. ¿Los valores organizacionales que posee su empresa son inclusivos? Si no lo son, ¿podrían serlo a través de un nuevo concepto o interpretación del ya existente?
4. ¿Qué tanta importancia le da su empresa a la cultura organizacional?
5. Si sus valores no dicen en concreto nada relacionado a la inclusión, ¿puede verse este tema dentro de un área de la cultura que vea la responsabilidad social?
6. Si no tengo una cultura organizacional definida aún, ¿cómo promuevo la inclusión? (políticas)
7. ¿Tengo una misión y visión en el Departamento de Recursos Humanos? (Atraer, mantener y retener)
8. ¿Estoy vendiendo la inclusión a lo interno y a lo externo de la organización?

Fuente: Grupo Roble

**Anexo 1**  
módulo 4**Caja de  
Herramientas** para  
Empresas Inclusivas

## Guía Autoanálisis para el diagnóstico empresarial

**Autoanálisis #2****Subsistema de Recursos Humanos: Reclutamiento y Selección****Antecedentes:**

- Aprobación de la Gerencia General para la contratación de Personas con Discapacidad
- Comunicación previa a las jefaturas y mandos medios
- Sensibilización a la organización, trabajar Cultura Organizacional

**¿Cómo estoy reclutando en este momento?**

## Revisión de documentación:

1. Documentación en Reclutamiento y selección:
  - a. Solicitud de empleo
  - b. Formulario de entrevista
  - c. Formulario de solicitud de referencias laborales
  - d. Batería de pruebas
  - e. Formulario de entrevista técnica
  - f. Declaración de la competencia
  - g. Matriz nivel de exigencia y habilidades por puesto
  - h. Perfiles de puestos y Descriptores de puesto
2. ¿Cómo vinculo esta información para que sea inclusiva?
3. ¿Qué información clave me falta para poder comenzar a reclutar de manera inclusiva?
4. ¿Cuál es su procedimiento de reclutamiento y selección?
5. ¿Quién selecciona a los candidatos? Papel de Recursos Humanos

Fuente: Grupo Roble

 **REGRESAR AL MÓDULO 4**

# Anexo 2

módulo 4

## Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

### Terminología adecuada e inadecuada para referirse a las personas con discapacidad

Término inadecuado	Sugerido
Víctima de.... Que sufre de... Afectada por... Persona con problemas de...	Persona con discapacidad
Minusválido Inválido Discapacitado Persona con capacidades especiales Persona con capacidades diferentes o diferenciadas Personas con diversidad funcional	Persona con discapacidad
Deficiente mental Retardado mental	Persona con discapacidad intelectual
Enfermo mental	Persona con discapacidad psicosocial o mental
Maníaco-depresivo	Persona con bipolaridad
Epiléptico	Persona con epilepsia
Espástico	Persona con parálisis cerebral
El ciego El ciegoito	Persona que es ciega Persona con discapacidad visual
El sordo El mudo	Persona sorda Persona con discapacidad auditiva
Persona con problemas para caminar, para moverse	Persona con discapacidad física
Parqueo para minusválidos/baño para minusválidos	Parqueo accesible/baño accesible
Fuente: Elaboración propia a partir de OACDH, 2014; citado por OIT, PNUD y UNA, 2015	

▶ **REGRESAR AL MÓDULO 4**

# Referencias bibliográficas

- AECA (2003): *Comisión de Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de: <http://www3.uji.es/~munoz/AECA.DOC>
- Arias, M. (2009): *Educación, trabajo y diferencias en el tamiz de la organización social: Conversaciones abiertas*, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092, Aprobación del impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1996). *Ley 7600, Aprobación de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa 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*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). *Ley 8661, Aprobación de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2010). *Ley 8862, Aprobación de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2011). *Reglamento Ley 8862, Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1998). *Reglamento de la Ley 7.600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. San José
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1988). *Reglamento de la Ley 7092 del Impuesto sobre la Renta*. San José
- Awes, G. (2001): *El diseño de las profesiones y el perfil profesional*, Universidad de Talca, Talca.
- CNREE, CFIA (2010): *Guía integrada para la verificación de la accesibilidad al entorno físico*, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, San José.
- CNREE (2013): *Términos correctos sobre discapacidad*. En <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/terminologia-adecuada/terminos-correctos-sobre-discapacidad.html>
- Employer Assistance & Resource Network (2014): *A Toolkit for Establishing and Maintaining Successful Employee Resource Groups*, [http://www.askearn.org/refdesk/Workplace\\_Culture/Employee\\_Resource](http://www.askearn.org/refdesk/Workplace_Culture/Employee_Resource)



- Fundación Once(2014): *Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad*, <http://rsed.fundaciononce.es/cuestionario.aspx>
- Grupo Roble Costa Rica (2010): *Política laboral interna para la prevención y sanción de conductas discriminatorias*, Recursos Humanos, San José.
- IMEPE (s.f.): *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*, Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica, Alcorcón, España.
- IMSERSO (2008): *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*, Informe final, Gobierno de España, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Secretaría de Estado de Política Social, España. Recuperado de: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/factoresadaptpuestos.pdf>
- Mendieta, A. (2013): *Política para empresas inclusivas: Una oportunidad de negocios*, POETA-Red de empresas inclusivas, San José.
- Ministerio de Sanidad y Política Social (s.f.): *Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables*, ADAPTyAR, <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacioninsercion>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): *Libro Blanco por un nuevo paradigma, el diseño para todos, hacia la plena igualdad de oportunidades*, España
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). (2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica*. San José: MTSS.
- MLDM, TKA (2014): *Barreras Arquitectónicas.es*, <http://www.mldm.es/BA/02.shtml>
- OCDE (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to skills policies*. Obtenido de: <http://skills.oecd.org>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Guía de formación*. Serie de capacitación profesional N°19. Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra
- ONU (Organización de las Naciones Unidas). (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Organización Internacional del Trabajo (2002): *Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

- OIT (2013): *Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA, Santiago de Chile
- OMS (1999): *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*, Recuperado en <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/e7dtgzftjd4jnvsp4sjjwlnqi4s5prvneethaofuwaxciwtfj7lqyj4to7yet4dryo4gntjb5einw6fyfgvmwh53ha/C>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y Universidad Nacional (2015). *Caja de herramientas Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad*. Oficina Internacional del Trabajo, San José
- Quintero, A. (s.f.): *Selección de personal por competencias*, [http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677\\_657199519\\_11734/D-08%20COMPETENCIAS%20Selecci%C3%B3n%20por%20Competencias.doc](http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677_657199519_11734/D-08%20COMPETENCIAS%20Selecci%C3%B3n%20por%20Competencias.doc)
- Palacios, Agustina (2008): *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Ediciones CINCA, Madrid.
- Suter, Rhiannon, et. al. (2007): *Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business*, Cornell University, ILR School, Gladnet Collection, United Kingdom.
- Tobón, S. (2005): *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, Eco ediciones, Bogotá.
- Trust for the Americas (2009): *Currículo digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Organización de Estados Americanos. Fundación para las Américas
- Trust For the Americas. (2009): *Guía de información básica para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad a puestos de trabajo*, POETA, OES, San José: POETA. OEA.
- Trust for the Americas. (2010): *Guía regional de accesibilidad para empleadores*, OEA, BID, Washington D.C.
- UNESCO (2005): *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*, United Nations
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2012): *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Training Guide, Professional Training Series, No. 19, New York and Geneva.
- Vallarino, N. (2010): *Análisis de los factores que mejoran el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la gestión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en la Ciudad de Panamá, años 2006 a 2009*, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, San José.
- Varios (2014): *Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad*, <http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>
- Viquez, M. (2012). *Guía para la inspección y diagnóstico de condiciones de accesibilidad en lugares de trabajo y negocios*, <http://www.slideshare.net/AEDCR/gua-para-inspeccion-y-diagnostico-de-condiciones-de-accesibilidad-en-lugares-de-trabajo-y-negocios#>
- Vogel, Nadine (2011): *“Disability Employee Resource Groups”*, in Diversity Journal, <http://www.diversityjournal.com/5688-disability-employee-resource-groups/>

## Sitios Web consultados

Adaptar.

<http://adaptyar.ibv.org>

Adapta Empleo.

<http://www.adaptaempleo.es>

Adaptación de Puestos de Trabajo, Recomendaciones y Ayudas Técnicas (APTRA).

<http://aptra.portaento.es/aptra/index.aspx>

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

<http://www.aedcr.com>

Atención a la deficiencia auditiva.

<http://www.oiresclave.org>

Busco Empleo.

<http://buscoempleocr.com>

Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Inerlecular, A.C

<http://www.confe.org.mx>

Conocimientos Web.

<http://www.conocimientosweb.net>

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTEFOR).

<http://www.oitcinterfor.org>

Employer Assitance and Resource Network.

<http://www.askearn.org>

Inclúyeme:

<http://www.incluyeme.com>

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). Catálogo de Normas Técnicas.

<http://inteco.or.cr/esp/centro-documentacion/catalogo-de-normas>

Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras.

<http://bancadis.ibv.org>

Job Accommodation Network (JAN):

<http://askjan.org/espanol/espanol.htm>

Servicio de información sobre discapacidad (SID).

<http://sid.usal.es/default.aspx>

TUTOR-DIS.

<http://tutor-dis.ibv.org>

