



MARCO PARA ACELERAR EL LOGRO DE LOS ODM

PLAN NACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA



MARCO DE ACELERACIÓN DE LOS ODM

Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica

Septiembre 2012

Derechos de Propiedad© Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

Todos los derechos reservados.

Diseño:

José Roberto Mendes

Origen de la Foto:

Origen de las Fotos incluidas en este informe: cortesía de: CNREE, "BLP-Fundación Pro Bono", la "Campaña Yo Puedo ¿Y Vos?", y "Dejando Huella por un Mundo Mejor" y PNUD Costa Rica.

La portada contiene un collage con varias imágenes que muestra a trabajadores con diferentes discapacidades en puestos operativos y administrativos como cajero de restaurante, asistente contabilidad, misceláneo, empaque, auxiliar de oficina. Las fotos fueron tomadas en su lugar de trabajo, en sus puestos y lugares de trabajo .

MARCO PARA ACELERAR EL LOGRO DE LOS ODM

PLAN NACIONAL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA



TABLA DE CONTENIDOS

PÁGINA DE CRÉDITOS	11
SIGLAS	12
AGRADECIMIENTOS	14
PRESENTACIÓN	16
INTRODUCCIÓN	18
Capítulo 1: La población con discapacidad en Costa Rica	22
1.1 Características generales de la población con discapacidad.....	23
1.2 Acceso a la educación.....	26
1.3 Acceso al transporte público.....	28
1.4 Ocupación de la población con discapacidad.....	29
1.4.1. Acceso al empleo.....	29
1.4.2. Tipo de ocupación.....	32
Capítulo 2: Marco normativo-institucional y políticas vigentes	34
2.1. Marco Normativo.....	35
2.1.1. Evolución y alcance.....	35
2.1.2. Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad.....	37
2.1.3. Ley 8861 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	38
2.1.4. Ley 5347 sobre la creación del CNREE.....	39
2.2. Políticas y planes nacionales.....	40
2.2.1. Plan Nacional de Desarrollo (PND).....	40
2.2.2. Política Nacional de Discapacidad (PONADIS).....	40
2.2.3. Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad.....	41
2.2.4. Política Nacional de Empleo.....	42
2.2.5. Política pública de fomento a la PYME y al emprendimiento.....	44
2.2.6. Política Nacional de Emprendimiento 2010-2014.....	44
2.2.7. Política Nacional sobre Cooperativismo.....	45
Capítulo 3: Principales intervenciones para aumentar el empleo de las personas con discapacidad ...46	
3.1. Formación de personas con discapacidad.....	47
3.1.1. Intervenciones para PcD del Ministerio de Educación Pública.....	47
3.1.2. Programa Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad.....	52
3.1.3. Formación Técnica del INA.....	55
3.1.4. Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Guell.....	56
3.1.5. Otros Servicios Educativos para Personas no Oyentes.....	57

3.1.6. Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK).....	57
3.1.7. CENAREC.....	58
3.1.8. Universidades Públicas.....	59
3.1.9. Apoyo del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).....	59
3.2. Empleadores Inclusivos.....	61
3.2.1. Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica.....	61
3.2.2. Ley 7092. Ley del impuesto sobre la renta. Incentivo a favor de la contratación de PcD.....	62
3.2.3. Ley 8862. Ley de inclusión y protección laboral de PcD en el sector público.....	62
3.3. Intermediación para la inclusión laboral.....	63
3.3.1. Sistema Nacional de Información, Orientación, e Intermediación de Empleo.....	63
3.3.2. Programa EMPLEATE.....	66
3.3.3. Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS.....	67
3.3.4. Proyecto “Facilitadores Laborales”.....	69
3.3.5. Proyecto “UNA oportunidad de empleo para personas con discapacidad”.....	70
3.3.6. Patronato Nacional de Ciegos (PANACI).....	71
3.3.7. Servicios de Rehabilitación -Terapia Ocupacional- Hospital Nacional Psiquiátrico.....	72
3.4. Emprendimiento.....	73
3.4.1. Emprendimientos productivos individuales y grupales del IMAS.....	73
3.4.2. Programa de Transferencia Monetarias Condicionada “Manos a la Obra” del IMAS....	74
3.4.3. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE).....	76
3.4.3. Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP).....	78
3.4.4. Emprendimiento del INA.....	79
Capítulo 4: Principales Cuellos de botella.....	82
4.1. Formación: oferta limitada para propiciar la empleabilidad.....	83
4.2. Expansión de la demanda laboral: pocos empleadores inclusivos.....	86
4.3. Intermediación para la inclusión laboral: esfuerzos aislados y pocos recursos disponibles.....	88
4.4. Emprendimiento: limitadas oportunidades de acceso.....	89
4.5. Gobernanza: debilidad en cumplimiento de la legislación y fiscalización.....	91
Capítulo 5: Plan para la Inserción Laboral de las PcD.....	94
5.1 Mayores oportunidades de formación para las PcD.....	95
5.2 Expansión la demanda laboral de PcD: aumento de empleadores inclusivos.....	98
5.3. Intermediación para la inclusión laboral de PcD.....	99
5.4. Impulso al emprendimiento de las PcD.....	101
5.5. Gobernanza.....	102

Matrices del Plan de Acción para la Inserción Laboral de PcD.....	104
Eje de intervención: Mayores oportunidades de formación para las PcD.....	104
Eje de intervención: Empleadores Inclusivos.....	106
Eje de intervención: Intermediación para la Inclusión Laboral.....	108
Eje de intervención: Emprendimiento.....	112
Eje de intervención: Gobernanza.....	112
 Matriz de cronograma y recursos del Plan de Acción para la Inserción Laboral de PcD.....	 114
Eje: Mayores oportunidades de formación para las PcD.....	114
Eje: Empleadores Inclusivos.....	116
Eje: Intermediación para la Inclusión Laboral.....	120
Eje: Emprendimiento.....	124
Eje: Gobernanza.....	126
 Matriz de Recursos totales Disponibles y Requeridos por Eje del Plan (US\$).....	 128
 Bibliografía.....	 129
 Anexo 1: Glosario.....	 135
 Anexo 2: Trabajos finales de graduación de la primera fase del Proyecto “UNA Oportunidad de Empleo para Personas con Discapacidad”.....	 136
 Anexo 3: Descripción del proceso para la aplicación de la metodología MAF al desarrollo del Plan de Acción.....	 137
Tabla A.3.1. Distribución de votos según intervenciones identificadas por las personas participantes del taller.....	141
Tabla A.3.2: Cuellos de botella sobre intermediación para la inclusión laboral.....	142
Tabla A.3.3 Cuellos de botella sobre formación.....	142
Tabla A.3.4: Cuellos de botella sobre normativa, políticas y planes.....	142
Tabla A.3.5: Cuellos de botella sobre coordinación, alianzas y redes.....	144
Tabla A.3.6: Cuellos de botella sobre disponibilidad de empleadores públicos y privados.....	144
Tabla A.3.7 Calificación inicial de soluciones de aceleración.....	146
Tabla A.3.8. Cuellos de botella según intervenciones priorizadas en el área de formación.....	148
Tabla A.3.9. Cuellos de botella según intervenciones priorizadas en el área de expansión de la demanda.....	150
Tabla A.3.10. Cuellos de botella según intervenciones priorizadas en el área de intermediación para la inclusión laboral.....	150
Tabla A.3.11. Cuellos de botella según intervenciones priorizadas en el área de emprendimientos.....	152
Tabla A.3.12. Matriz intervención, cuellos de botella y soluciones de aceleración priorizados.....	154

GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de la población total con discapacidad según tipo de discapacidad presente en la población. Año 2011.....23

Gráfico 2. Distribución porcentual* de la población con discapacidad.....25

Gráfico 3. Distribución porcentual de la población con discapacidad, por grupo de edad, según condición de actividad. Año 2011.....29

Gráfico 4. Distribución porcentual de la población de 15 a 35 años de edad, por condición de discapacidad, según condición de actividad. Año 2011.....30

Gráfico 5. Número de estudiantes con discapacidad matriculados en CAIPAD. Años 2005-2010.....54

CUADROS

Cuadro 1. Incidencia total de los tipos de discapacidades presentes en personas de 15 a 35 años de edad. Año 2011.....	24
Cuadro 2. Cantones con mayor cantidad de personas entre 15 y 35 años de edad con al menos una discapacidad. Año 2011.....	25
Cuadro 3. Distribución porcentual de la población de 15 a 35 años de edad según condición de discapacidad y nivel de escolaridad. Año 2011.....	27
Cuadro 4. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 a 35 años de edad, por tipo de discapacidad, según nivel de escolaridad. Año 2011.....	28
Cuadro 5. Distribución porcentual de la población de 15 a 35 años de edad, por tipo de discapacidad, según condición de actividad. Año 2011.....	31
Cuadro 6. Distribución porcentual de la población ocupada, según categoría ocupacional y condición de discapacidad. Año 2011.....	32
Cuadro 7. Distribución porcentual de la población de 15 a 35 años de edad ocupada según categoría ocupacional y condición de discapacidad. Año 2011.....	33
Cuadro 8. Estudiantes matriculados en los servicios de educación especial del sistema educativo según nivel, rama y sexo. Año 2011.....	48
Cuadro 9. Estudiantes matriculados en servicios de educación especial según nivel.....	49
Cuadro 10. Adecuaciones curriculares según tipo y niveles. Años 2005-2009.....	50
Cuadro 11. Poblaciones de interés institucional matriculadas por tipo de servicio y sector económico. Año 2010.....	56
Cuadro 12. Número de familias con personas con discapacidad beneficiadas y monto ejecutado....	61
Cuadro 13. Distribución de las actividades económicas de créditos PRONAMYPE, según sexo del beneficiario. Año 2011.....	77

TABLAS

Tabla 1. Competencias y responsabilidades asignadas a entidades del Estado según Ley 7.600 y su reglamento.....	37
Tabla 2. Modalidad, rango de matrícula, equipo profesional y jornada de trabajo de CAIPADs.....	54
Tabla 3. Beneficios Individuales que brinda el IMAS para población con discapacidad en condición de pobreza.....	60
Tabla 4. Cantidad de usuarios (as) insertos en empleo y áreas de trabajo.....	73
Tabla 5. Beneficios para el desarrollo de emprendimientos productivos individuales y grupales del IMAS y sus requisitos.....	75
Tabla 6. Cooperativas constituidas por y para personas con discapacidad en Costa Rica.....	78
Tabla 7. Cuellos de botella en la formación de personas con discapacidad.....	85
Tabla 8. Cuellos de botella para la expansión de la demanda laboral.....	87
Tabla 9. Cuellos de botella en la intermediación para la inclusión laboral.....	89
Tabla 10. Cuellos de botella en emprendimientos.....	91
Tabla 11. Cuellos de botella en la gobernanza (normativa, política y planes).....	93

RECUADROS

Recuadro 1. Marco normativo en materia de discapacidad y empleo ratificados por Costa Rica.....	36
Recuadro 2. Medidas que debe adoptar el Estado para el acceso al empleo, según el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	38
Recuadro 3. Principales funciones y responsabilidades del CNREE.....	39
Recuadro 4. Pacto Mundial por el Empleo en Costa Rica: El camino a seguir, posibles medidas.....	43
Recuadro 5. El Plan Nacional para III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional.....	52
Recuadro 6. Iniciativas Municipales en torno a la promoción del empleo y emprendimientos de las Personas con Discapacidad.....	65
Recuadro 7. Funciones de la Unidad de Equiparación de Oportunidades.....	68
Recuadro 8. Plataforma Virtual de Apoyo a Pymes del INA y servicios.....	80
Recuadro 9. Centros educativos meta para el programa de capacitación a docentes.....	96

PÁGINA DE CRÉDITOS

Equipo de trabajo encargado del desarrollo del Plan

Comité Directivo

Juan Manuel Cordero, viceministro de Trabajo y Seguridad Social

Luiza Carvalho, Coordinadora Residente del SNU y Representante Residente del PNUD

Lara Blanco, Representante Residente Auxiliar del PNUD (hasta Junio 2012)

Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Oficina de la OIT para Centroamérica

Equipo Técnico Nacional

Karol Acón Monge, consultora PNUD

Madai Linkimer, consultora PNUD/OIT

Catalina Fábrega, asesora del viceministro de Trabajo

Mauricio Dierckxsens, especialista principal de empleo OIT

Gerald Mora Muñoz, oficial de programas PNUD

Manuel Barahona, consultor PNUD

Kryssia Brade, oficial de coordinación del SNU

Equipo de acompañamiento internacional

Stefano Pettinato, centro regional de PNUD para América Latina

Almudena Fernández, dirección de Políticas para el Desarrollo del PNUD

Gonzalo Pizarro, dirección de Políticas para el Desarrollo del PNUD

Revisión Filológica

Thais Aguilar

SIGLAS

CAIPAD: Centro de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad
CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social
CENARE: Centro Nacional de Rehabilitación
CENAREC: Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva
CES: Consejo Económico y Social
CIAES: Comisión Interuniversitaria de Accesibilidad a la Educación Superior
CIDE: Centro de Investigación y Docencia en Educación
CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
CIMAD: Comisión Institucional en Materia de Accesibilidad y Discapacidad
CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
COMAD: Comisión Municipal de Accesibilidad
CPJ: Consejo de la Persona Joven
CTP: Consejo de Transporte Público
CTP: Colegios Técnico Profesionales
DGSC: Dirección General del Servicio Civil
DIGEPYME: Dirección General de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa
FODESAF: Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares
FONABE: Fondo Nacional de Becas
HNP: Hospital Nacional Psiquiátrico
IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social
INA: Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INFOCOOP: Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
IRPHK: Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller
ITCR: Instituto Tecnológico de Costa Rica
JICA: Agencia de Cooperación Internacional del Japón
JcD: Jóvenes con Discapacidad
LESCO: Lengua de Señas Costarricense
MAF: Marco de Aceleración de los ODM (MDG Acceleration Framework)
MEIC: Ministerio de Economía, Industria y Comercio
MEP: Ministerio de Educación Pública
MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ONG's: Organizaciones No Gubernamentales
OPcD: Organizaciones de y para Personas con Discapacidad
OIT: Organización Internacional del Trabajo
PANACI: Patronato Nacional de Ciegos
PcD: Personas con Discapacidad
PND: Plan Nacional de Desarrollo

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PYME: Pequeñas y Medianas Empresas

SNU: Sistema de las Naciones Unidas

SIOIE: Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo

UEOPcD: Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

UCR: Universidad de Costa Rica

UNA: Universidad Nacional

UNED: Universidad Estatal a Distancia

AGRADECIMIENTOS

El desarrollo del Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad ha sido elaborado gracias a las contribuciones y aportes de quienes participaron en las reuniones, talleres y sesiones de consulta, por lo que deseamos agradecer su participación a las siguientes personas:

Gilda Aguilar Montoya (MEP), Margarita Alvarado (Fundación Sergio Flores Arroyo), María Álvarez Villalobos (Municipalidad de Belén), Silvia Álvarez de Torres (Logosoft-Red Empresas Inclusivas CR), Ligia Araya Díaz (COINDIS), Ana Arce Sandí (Municipalidad de Cartago), Johana Arce Sancho (CPJ), Ana Lucía Blanco V. (MTSS), Olga Bermúdez Cornejo (Dirección General del Servicio Civil), Paolo Bertoglia (Banco Nacional), Maura Briceño Medina (Hospital Nacional Psiquiátrico), Ricardo Cartín M. (Cotesa), Ana Helena Chacón (Unión de Cámaras Empresariales), Liz Chacón Gamboa (INA), Sandra Chacón (MTSS), María Isabel Chamorro (INA), Kattia López Rojas (FEREPRODIS), Ana Lorena Chavez (MTSS), María Mercedes Enciso Rojas (Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad Paso Ancho), Orel Dixon (MTSS), Lisandro Fallas Moya (MEP), Teresa Fallas Valverde (Federación Costarricense de Organizaciones de Discapacidad), Cecilia Flores (IMAS), Martín Fonseca Obando (Municipalidad de Escazú), Jeffrey Gamboa Zuñiga (PANACI), Yorlery Gamboa (AED), Viviana Guillén Rojas (INA), Nataly Guzmán (Florex), Heidy Hernández Benavides (Municipalidad de Heredia), Leticia Hidalgo (PANACI), Bárbara Host Quirós (Universidad Nacional), Ericka Linares (AED), Rafael Martínez (CENAREC), Ligia Mata (Banco Nacional), Cristina Monge Acuña (Municipalidad de Santa Ana), Ana Montoya Cubero (CNREE), María Mora Garita (CAIPAD ANPREMF), Natalia Mora Delgado (Municipalidad de Santa Ana), Carlos Luis Muñoz (MTSS), Felipe Obando (CNREE), Estela Paguagua (Municipalidad de Heredia), Maritza Parini Enciso (Federación Costarricense de Organizaciones de Discapacidad), Gabriela Peralta (Municipalidad de Cartago), Saray Piedra (Riteve S y C-Red de Empresas Inclusivas CR), Alejandra Poveda Mata (Federación Costarricense de Organizaciones de Discapacidad), Karolina Quesada Fernández (Municipalidad de Belén), Maybel Quirós (CENAREC), Rosa María Quirós (MTSS), Ana María Ramírez (IMAS), Patricia Ramírez Zuñiga (MEP), Henry Quirós, Alejandra Rivera (POETA-The Trust for the Americas), Luis Gonzalo Rodríguez (MEP), Ronald Rodríguez Mena (Municipalidad de Escazú), Julio Rojas Chavarría (MEIC), Karla Rosales (MTSS), Anabel Rodríguez (Dirección General del Servicio Civil), Juan Pablo Salgado Figueroa (ANASCOR), Esmirna Sánchez Vargas (MTSS), Alejandra Salas (Grupo Roble), Emiliano Solano Solano (Coopesuperación), Jose Manuel Ulate (Municipalidad de Heredia), Liliana Umaña (APEDISPROSA), Tatiana Umaña (MTSS), Lilia Uribe (HNP), Teresa Valverde (FECODIS), José Zamora Pérez (Municipalidad de Desamparados), Fernando Zúñiga (ANASCOR).

Se extiende, también, el agradecimiento a las personas que gentilmente accedieron a ser entrevistadas, así como a los representantes del sector privado y de las personas con discapacidad que participaron en los grupos focales. Asimismo, se agradece a Almudena Fernández y Gonzalo Pizarro de la Dirección de Políticas para el Desarrollo del PNUD y a Stefano Pettinato del Centro Regional de PNUD para América Latina, por su valiosa retroalimentación durante todo el proceso.

PRESENTACIÓN

En el año 2000, 189 Estados miembros de las Naciones Unidas se adhirieron a la Declaración del Milenio, en la que se acordaron metas prioritarias para el desarrollo de los países estableciendo el 2015 como fecha de cumplimiento. Dichas metas fueron plasmadas en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que se convirtieron en un marco común de prioridades para la comunidad internacional con el fin de alcanzar mejores condiciones para la humanidad, mediante la reducción de la pobreza y el hambre, el fomento del acceso a la educación primaria, la igualdad de género, la salud y la sostenibilidad ambiental, todo esto fortaleciendo las alianzas para el desarrollo.

Las metas establecidas a escala internacional se convirtieron así en una base, dejando abierta la opción de poder adaptarlas a los retos y realidades de cada país. En esta línea, Costa Rica, como país destacado a nivel internacional con un alto desarrollo humano, presentaba en el momento de la definición de las metas internacionales, altos estándares de cumplimiento de cada una de ellas; como por ejemplo, el acceso universal a la educación primaria, por lo que decidió establecer metas nacionales sobre las cuales dar cuenta, la mayoría de ellas con retos más altos y considerando nuevos ámbitos, entre ellos la desagregación territorial.

Como parte de la rendición de cuentas que dan los países sobre el cumplimiento de los ODM, en el 2010 Costa Rica presentó el “II Informe sobre el estado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)”. Los resultados del seguimiento a los ODM, a partir de las metas nacionales que fueron establecidas, revelaron una serie de progresos alcanzados, pero igualmente señalaron importantes retos que todavía quedan por responder.

El país ha mostrado importantes esfuerzos para alcanzar el cumplimiento de dichas metas. Por ejemplo, logró cumplir las metas relativas a la cobertura de personas con acceso sostenible al agua para el consumo humano y potable. En relación con el objetivo de mejorar la salud materna, Costa Rica cumplió las metas de atención de partos hospitalarios (99,1%) y la atención prenatal de mujeres embarazadas (88,7%). Además, se encuentra cercana a alcanzar una tasa máxima de mortalidad materna en el ámbito nacional, de 2 por cada 10.000 nacidos vivos, aunque persiste el reto de llegar a este nivel en los ámbitos subnacionales.

Costa Rica también se encuentra próximo a tener una tasa máxima de mortalidad de niños menores de 5 años, de 2 por 1.000 y, si emprende fuertes esfuerzos, también estaría en ruta para cumplir en el 2015 las metas relativas a mejorar la cobertura de la educación secundaria, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, y el combate del VIH-SIDA, el paludismo y otras enfermedades.

Entre las áreas en las que el país encuentra mayores retos para cumplir con las metas del milenio, se incluye la reducción de la pobreza y la promoción del empleo. En el ámbito del empleo, la meta es alcanzar empleo pleno productivo y trabajo decente para todos. En el año 2010 se tenía una tasa de desempleo abierto del 7,3% y una tasa de ocupación de 54,8%. En estas áreas se prevé que si no se toman acciones en pro de la aceleración del progreso de las metas, no se logrará su cumplimiento para el 2015.

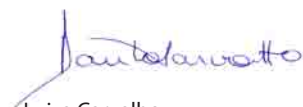
Con el fin de apoyar a los países para superar los rezagos en el cumplimiento de los ODM, las Naciones Unidas desarrolló la metodología denominada Marco para la Aceleración de los ODM (llamado MAF por sus siglas en inglés -MDG Acceleration Framework-), como herramienta para apoyar la aceleración en el progreso hacia la consecución de los ODM.

En Costa Rica, el Sistema de las Naciones Unidas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) decidieron implementar el MAF para acelerar el cumplimiento de la meta 1.3 “Lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, enfocando el esfuerzo en la aceleración del acceso al empleo a la población con discapacidad, para la cual las dificultades de encontrar empleo productivo y decente es mayor que el promedio nacional.

Mejorar las condiciones de empleo de la población con discapacidad está priorizado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2011-2014, así como en la implementación de acciones de otras instituciones como la Política Nacional en Discapacidad 2011-2021, desarrollada por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE); sin embargo, a la fecha no existe un plan consolidado que permita identificar y solventar los cuellos de botella que se presentan en este ámbito.

En respuesta a esta situación el Sistema de las Naciones Unidas en Costa Rica apoya el gran compromiso que muestra el Estado Costarricense por medio de la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad, liderada y coordinada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para atender la problemática en materia de empleo para la población con discapacidad, mediante una alianza de trabajo interagencial entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el MTSS con el fin de elaborar el presente plan, el cual ha sido desarrollado gracias a una amplia participación y apoyo de personas e instituciones representantes del Estado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), organizaciones de la sociedad civil, academia y sector privado.

Como resultado de esta gran alianza y de la participación de actores claves para aumentar las oportunidades de la población con discapacidad, tenemos el agrado de presentar este “Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica”, el cual deseamos sea un herramienta para potenciar el desarrollo humano de las personas con discapacidad.



Luiza Carvalho
Coordinadora Residente
Sistema de las Naciones Unidas



Sandra Pizsk
Ministra de Trabajo y Seguridad Social



INTRODUCCIÓN

Posan tres trabajadores con discapacidad que laboran como misceláneos en un centro comercial del área metropolitana costarricense. La toma se realizó en su lugar de trabajo.

Lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, en Costa Rica, se ha visto afectado en los últimos años debido al impacto de la crisis económica internacional que golpeó al país, con más fuerza, en los años 2009 y 2010. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), en el 2010 la tasa de desempleo abierto alcanzó niveles de 7,3% y en el 2011 fue de 7,7% (INEC, 2011). Adicionalmente, el 29,4% de la población ocupada indicó no contar con aseguramiento directo, 13,4% de los ocupados se enfrentan a subempleo por insuficiencia por horas¹ y, según estudios realizados por el Ministerio de Trabajo, 302.000 personas no reciben el salario mínimo.²

Si bien las dificultades en materia de empleo se extienden a toda la población, existen grupos poblacionales que son aún más afectados que otros. El acceso al empleo es particularmente difícil para la población con discapacidad, debido a varias razones, entre las que se encuentran, por ejemplo, los estigmas sociales, el bajo nivel de escolaridad y la limitada accesibilidad física en las instalaciones de trabajo. Según el Décimo Séptimo Informe del Estado de la Nación (2011)³, con base en la ENAH 2010, el 63,7% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas laboralmente, y entre quienes están dentro de la PEA, un 8,9% está desempleado⁴. El desempleo entre las personas con discapacidad no solo es mayor, sino que suele ser más duradero y en condiciones de inserción más precarias para aquellos que trabajan. Un tercio de las personas desempleadas con discapacidad ha estado en esa situación por más de un año, mientras las personas sin discapacidad representan un 12,9%.

Por ello, no es extraño que una parte de este grupo poblacional se sienta profundamente desalentado, a tal punto que desista en su búsqueda infructuosa de empleo.

Otro dato de suma relevancia es el hecho que la población con discapacidad es más propensa a caer en condiciones de pobreza, con respecto a la población que no posee ninguna discapacidad. Los hogares que tienen, al menos, una persona en situación de discapacidad, tienen mayores tasas de pobreza que el resto de los hogares y, además, existe una directa relación entre el número de discapacidades que tiene una persona y sus niveles de pobreza. Para el año 2010, la tasa de pobreza absoluta en personas con, al menos, una discapacidad era de 31,5%, de los cuales 8,4% se encuentra en pobreza extrema. Estas tasas son mayores que los hogares de la población sin discapacidades (24% en pobreza y 6,8% en pobreza extrema)⁵.

Con el fin de facilitar a los países herramientas para superar los rezagos y poder cumplir con los ODM, la Organización de las Naciones Unidas desarrolló la metodología denominada "Marco para la Aceleración de los ODM" (MAF por sus siglas en inglés -MDG Acceleration Framework-), la cual consiste en una herramienta para apoyar el diseño de planes de acción nacionales, que aceleren el ritmo de progreso hacia la consecución de los ODM, por medio de la ejecución de los siguientes cuatro pasos, una vez identificada la meta que se requiere acelerar:

¹ INEC (2011), "Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos, Julio 2010".

² MTSS (2011), "Situación Actual de los Salarios Mínimos en Costa Rica".

³ Estos resultados obtenidos deben ser interpretados a la luz de las preguntas formuladas en esta encuesta, no pueden ser comparados con otros estudios nacionales e internacionales de similar naturaleza.

⁴ PEN. Capítulo 2. Equidad e integración Social. Décimo séptimo Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: PEN, 2011, pp. 225-276.

⁵ Ídem.

- Identificar las intervenciones estratégicas que se han aplicado o se están, aplicando para intentar alcanzar la meta.
- Establecer la lista de cuellos de botella prioritarios que impiden la eficaz implementación de las principales intervenciones.
- Determinar soluciones factibles y de gran impacto para eliminar los principales cuellos de botella.
- Formular un plan de acción para la implementación y la supervisión de metas. Dicho plan de acción es un programa que se ajuste a las estrategias existentes, debe ser gestionado en el ámbito nacional y contar con socios estratégicos.

El proceso de elaboración del Plan, que se presenta en este documento, se basó en la aplicación del MAF, por medio de la realización de cuatro talleres cuyos resultados se complementaron con entrevistas a expertos, grupos focales y revisión de literatura. En estas actividades participaron representantes de organizaciones de personas con discapacidad, instituciones de Gobierno, academia, organizaciones no gubernamentales y el sector empresarial. El presente documento constituye el resultado de este proceso participativo, apoyado por una línea investigativa, en la que se identificaron retos y soluciones para el problema tratado.

Este documento está estructurado de la siguiente forma: el primer capítulo presenta una caracterización de la población con discapacidad en el país. El segundo capítulo hace un recorrido por el marco normativo-institucional y las políticas vigentes en materia de discapacidad. El tercer capítulo describe las intervenciones claves de cara a la inserción en el mercado de trabajo de la población con discapacidad y el establecimiento de emprendimientos. El capítulo cuatro resume los principales cuellos de botella que retardan u obstruyen el cometido de tales intervenciones, y, finalmente, el quinto capítulo presenta el Plan nacional para la inserción laboral para la población con discapacidad.



CAPÍTULO 1.

LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA

Dos personas con discapacidad sentadas en el suelo. Uno de ellos tiene ambas manos levantadas. Sobre sus piernas, tienen un letrero que dice accesibilidad para todos. Detrás de ellos, hay una manta rotulada con la leyenda: "3 de Diciembre: Día Internacional de las Personas con Discapacidad". La toma se hizo en una marcha alusiva al 3 de diciembre que se celebró en San José."

Los resultados del Censo Nacional de Población 2011 permiten conocer mejor la situación actual de esta población. Entre los hallazgos más destacados se encuentra que la proporción de la población con, al menos, una discapacidad es mayor que la reportada en el Censo 2000 y la Encuesta de Hogares 2010. Sin embargo, es importante señalar que dicho resultado debe verse e interpretarse con precaución debido a los cambios metodológicos y de medición aplicados entre los tres instrumentos.

Este capítulo describe las características más relevantes del grupo de personas con discapacidad en Costa Rica, enfocada especialmente en ciudadanas y ciudadanos con edades entre los 15 y 35 años, la cual fue identificada como la población meta para el Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad.

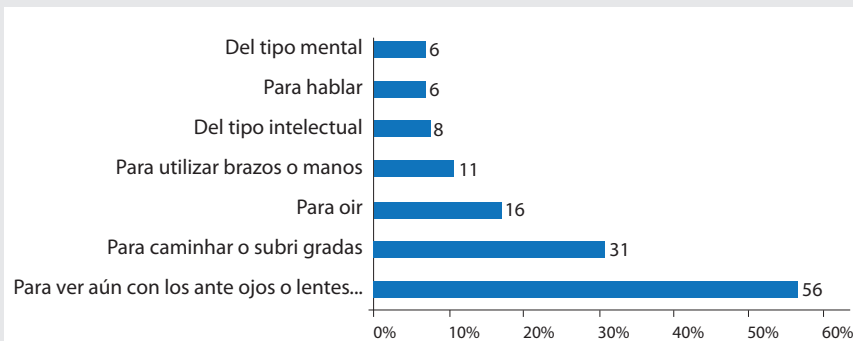
1.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

En Costa Rica, el X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2011, estimó que aproximadamente el 10,5% (452.859) de la población posee alguna discapacidad. Según sexo, las mujeres con discapacidad representan el 52%, mientras los hombres el 48%.

Por tipo de discapacidad, la más representativa corresponde a la limitación para ver aún con los anteojos o lentes puestos (56%), seguida de la dificultad para caminar o subir gradas (31%), las limitaciones auditivas (16%) y el impedimento para utilizar brazos o manos (11%). Las discapacidades mentales, para hablar e intelectuales, representan un menor porcentaje de personas en este grupo poblacional (Gráfico 1).

GRÁFICO 1.

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN TOTAL * CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD PRESENTE EN LA POBLACIÓN. AÑO 2011.



**Nota: Porcentaje calculado sobre la base de 452.849 personas con discapacidad. La suma de estos porcentajes no suma 100%, debido a que hay personas que pueden presentar más de una discapacidad.*

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del X Censo Nacional de Población, INEC, 2011.

Con respecto a la población meta del Plan, con edades entre los 15 y los 35 años, en el país hay 81.493 personas con, al menos, una discapacidad. En este grupo de edad, de manera similar a la población total, la discapacidad de visión, aun utilizando anteojos o lentes, es la que tiene una mayor prevalencia, seguida por la de tipo intelectual, que se muestra mucho más alta en el grupo de jóvenes que en toda la población. Lo anterior, podría deberse a que las recientes clasificaciones de discapacidad incluyen algunas limitaciones funcionales intelectuales y cognitivas que antes no eran consideradas como discapacidad,

aumentando así su incidencia en este grupo poblacional. En tercer lugar se encuentra la dificultad para caminar y subir gradas (Cuadro 1).

En cuanto a la distribución por regiones, el 64% de la población con discapacidad entre los 15 y 35 años se encuentran en la Región Central seguida por la Región Huetar Atlántica, la Brunca, la Huetar Norte, la Chorotega y, por último, la Pacífico Central (Gráfico 2).

CUADRO 1.

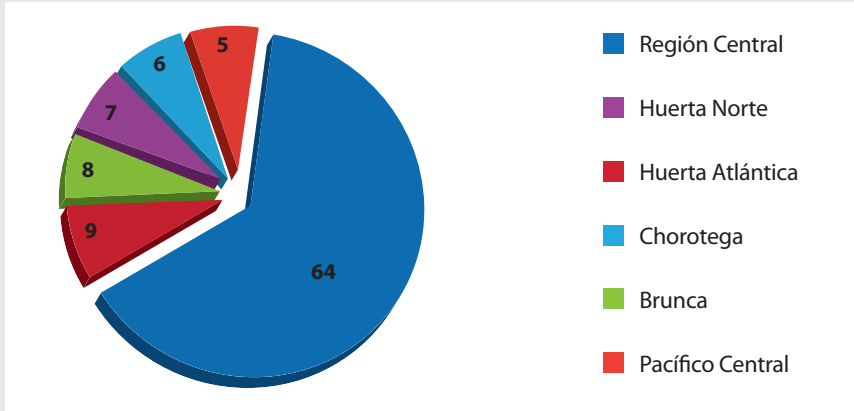
INCIDENCIA TOTAL DE LOS TIPOS DE DISCAPACIDADES PRESENTES EN PERSONAS DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD. AÑO 2011

Tipo de discapacidad	Número de personas
Visual	42.789
Intelectual	14.289
Caminar o subir gradas	13.036
Oír	7.320
Mental (intelectual, bipolar, otros)	6.941
Hablar	6.460
Utilizar brazos y manos	6.062

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población

GRÁFICO 2.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL* DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD, POR REGIÓN DE PLANIFICACIÓN EN LA QUE RESIDEN. AÑO 2011



*Nota: Porcentaje calculado sobre la base total de 81.493 personas.

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

Por otro lado, los diez cantones con mayor número de personas con, al menos, una discapacidad entre los 15 y 35 años, concentran el 38% de esta población.

El cantón de mayor peso es San José, con un 8%, seguido de Alajuela y Desamparados (5,5% cada uno) (Cuadro 2).

CUADRO 2.

CANTONES CON MAYOR CANTIDAD DE PERSONAS ENTRE 15 Y 35 AÑOS DE EDAD CON AL MENOS UNA DISCAPACIDAD. AÑO 2011.

Posición	Cantón	Absolutos	Porcentaje*
1	San José	6.532	8,0
2	Alajuela	4.472	5,5
3	Desamparados	4.464	5,5
4	San Carlos	2.653	3,3
5	Heredia	2.651	3,3
6	Goicoechea	2.635	3,2
7	Cartago	2.625	3,2
8	Pérez Zeledón	2.545	3,1
9	Pococí	2.527	3,1
10	La Unión	1.990	2,4

*Nota: Porcentaje calculado sobre la base total de 81.493 personas.

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

1.2 ACCESO A LA EDUCACIÓN

Investigaciones recientes indican que en las últimas décadas el país ha avanzado en la apertura de oportunidades educativas para la población con discapacidad⁶, especialmente después de la entrada en vigencia de la Ley 7.600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en 1996 y la emisión de su reglamento en 1998, tal y como lo muestra un significativo incremento de esta población en los servicios educativos en todo el país.

No obstante, aun persisten retos importantes para que las personas con discapacidad logren un acceso pleno a las oportunidades educativas que ofrece el país. En un estudio realizado para el Decimoséptimo Informe Estado de la Nación con base en la ENAHO 2010, Pacheco (2011), muestra que la principal razón por la cual las personas con discapacidad no asisten a la educación, es, precisamente, por su condición de discapacidad (59%). En el caso de la población sin discapacidad, la principal razón es la falta de interés (33,4%). La dificultad para costear el estudio es la segunda razón para no asistir, expresada por ambos grupos (15,5%, para quienes no tienen discapacidad y 11,7%, para la población con discapacidad). La tercera razón en el caso de la población sin discapacidad es que les cuesta el estudio (11,2%) y que no le interesa (10,3%) en el caso de las PcD.

Los datos del Censo 2011 evidencian el bajo nivel educativo de una porción importante de la población con, al menos, una discapacidad. El 9% de las personas con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años no saben leer ni escribir; el 5% no ha realizado estudios formales, el 29% cursó algún grado o completó la educación primaria, el 41% cursó la educación secundaria y el 19% tiene estudios superiores (completos o incompletos).

Si comparamos esta situación con el nivel educativo alcanzado por las personas sin discapacidad, se observa que las personas jóvenes sin discapacidad tienen una proporción de analfabetismo de tan solo 1%, en comparación con el 9% de las personas con discapacidad. Asimismo, el 12% de ellas tienen como máximo estudios primarios, lo que es 17 puntos porcentuales más bajo que las personas con discapacidad. Para los niveles educativos superiores, se invierte la situación y la proporción de quienes han cursado, al menos, un año de educación superior supera en 8 puntos a la de la población sin discapacidad (Cuadro 3).

⁶ CNREE y JICA: 2006; POETA: 2009.

CUADRO 3.**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD SEGÚN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y NIVEL DE ESCOLARIDAD. AÑO 2011**

Nivel de Escolaridad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Ningún grado	5,5	1,4
Enseñanza especial	5,4	0,1
Primaria incompleta	9,9	9,5
Primaria completa	19,2	3,2
Secundaria (técnica y académica) incompleta	26,3	38,2
Secundaria (técnica y académica) completa	14,4	19,9
Parauniversitaria y universitaria	19,4	27,8
Total	100	100

Nota: Porcentaje calculado sobre la base total de 81.493 personas.

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

Si se analiza el nivel de escolaridad de las personas con edades entre los 15 y 35 años, según tipo de discapacidad, se observa que existen diferencias en los niveles de escolaridad alcanzados. Tal y como se puede ver en el Cuadro 4, las personas con limitaciones para ver, utilizar brazos y manos, caminar, subir gradas y oír, han tenido mayor éxito de inserción en el sistema educativo, a juzgar por la proporción que logran cursar los estudios secundarios y superiores. Las que presentan menores niveles de escolaridad son aquellas con limitaciones para hablar, con discapacidad intelectual o con discapacidad mental.

CUADRO 4.**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD, POR TIPO DE DISCAPACIDAD, SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD. AÑO 2011**

Nivel de escolaridad	Tipo de discapacidad						
	Caminar o subir gradas	Hablar	Intelectual	Mental	Oír	Utilizar brazos y manos	Ver
Total (n) *	13.036	6.460	14.289	6.941	7.320	6.062	42.789
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ningún grado	7,4	19,4	18,0	12,1	7,7	9,5	1,6
Primaria completa o menos	39,3	32,9	28,4	36,3	35,0	37,9	22,4
Secundaria completa o incompleta	36,3	25,5	26,2	32,4	39,3	35,2	46,0
Superior	11,8	4,8	3,3	9,1	12,4	10,5	29,0
Enseñanza especial	5,1	17,4	24,1	10,2	5,6	6,8	1,0

Nota: *El total no corresponde necesariamente al número de personas con discapacidad, ya que una persona puede presentar más de un tipo de discapacidad.

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

1.3 ACCESO AL TRANSPORTE PÚBLICO

Uno de los grandes obstáculos que presentan las personas con discapacidad para potenciar su capital social y desarrollar un perfil laboral competitivo que les permita acceder a un empleo calificado y digno, es la existencia de servicios de transporte público accesibles.

Según datos del Consejo de Transporte Público (CTP) al 2010, el 50% de la flotilla vehicular pública modalidad autobús, tenía reportado plataforma elevadora de acceso para ciudadanas y ciudadanos con discapacidad, de acuerdo con la reforma del artículo 46 Bis del reglamento de la Ley 7.600. Sin embargo, este porcentaje no garantiza necesariamente que estas plataformas estén en buen estado. Todo ello hace que muchas

personas con discapacidad deban utilizar, como solución alternativa, servicios de transporte privado para trasladarse diariamente a servicios educativos, de salud y empleo, lo cual tiene un impacto significativo en sus ingresos, que suelen ser, generalmente, medios y bajos.⁷

Es importante destacar que la garantía de un transporte público accesible para todas las personas, incluidas aquellas que presentan una discapacidad, resulta fundamental para que este sector de la población pueda incluirse en todas las esferas de la vida y garantizar su participación social.

⁷ CNREE, JICA y OdD: 2006; citado por POETA: 2009.

1.4 OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

1.4.1. ACCESO AL EMPLEO

El acceso de la población con discapacidad al empleo ha mejorado en los últimos años, aunque aún hay mucho por hacer para que esta población pueda participar con plenitud en la esfera laboral.

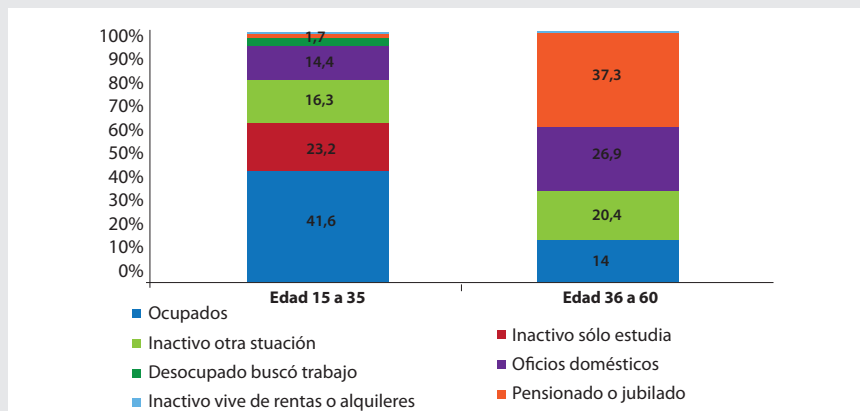
Según datos del Censo 2011, un 58% de la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años carece de empleo. Alrededor de la cuarta parte se encuentra estudiando, el 14% trabaja en oficios domésticos no remunerados, el 2% está pensionada o pensionado, el 3% busca empleo y el 16% está "inactiva por otro tipo de situación" (Gráfico 3). El restante 42% tiene trabajo remunerado.

Los jóvenes con discapacidad de 15 a 35 años se encuentran más activos laboralmente que la población con discapacidad de mayor edad (de 36 a 60 años). Los datos del Censo muestran una diferencia en la ocupación de 28 puntos porcentuales en favor de la población joven con discapacidad ocupada, en comparación con la población de mayor edad (Gráfico 3).

La distribución de ocupaciones entre jóvenes y personas de mayor edad es distinta. El porcentaje del grupo de jóvenes que realizan oficios domésticos no remunerados es significativamente menor al de adultos (14% comparado con 27%, respectivamente). Por su parte, hay un mayor porcentaje de las personas de 36 a 60 años en condición de pensionadas o jubiladas (37% en comparación con 2% de las jóvenes) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. AÑO 2011



Nota: Porcentajes calculados sobre la base total de 81.493 personas con edades entre los 15 y 35 años y 164.554 con edades entre los 36 a 60 años.

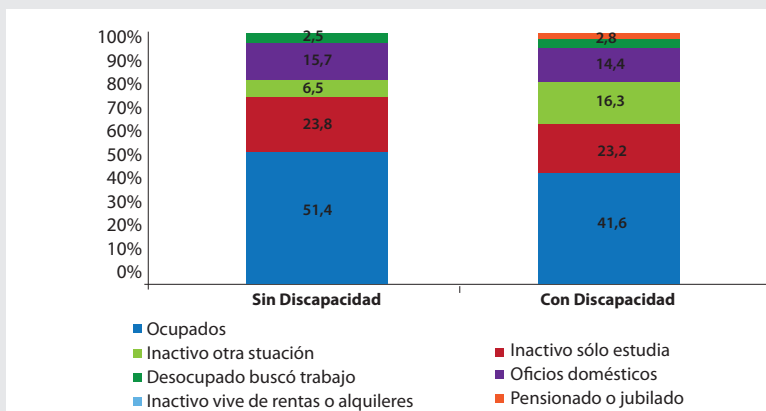
Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

Las grandes diferencias en la estructura de las ocupaciones que realiza la población joven con respecto de la de mayor edad, pueden interpretarse como un indicio de que las oportunidades de inserción laboral han mejorado para quienes tienen alguna discapacidad. Esto posiblemente esté relacionado con mejores oportunidades para educarse y con los esfuerzos que se han impulsado en el país para apoyar a la población con discapacidad para que acceda al mercado laboral y, en general, a mejorar su participación en la sociedad.

Los logros alcanzados son significativos pero insuficientes, ya que aún persisten problemas de discriminación, limitado acceso y exclusión para que las personas con discapacidad se integren de manera plena a las actividades económicas. Los datos muestran que esta población tiene una participación en actividades económicas más baja, en comparación con las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad. Por ejemplo, la proporción de ocupados es diez puntos porcentuales mayor para las personas jóvenes sin discapacidad en relación con las personas jóvenes con discapacidad (Gráfico 4).

GRÁFICO 4.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD, POR CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. AÑO 2011



Nota: Porcentajes calculado sobre la base total de 81.493 personas con discapacidad y 1.505.424 sin discapacidad con edades entre los 15 y 35 años.

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 9 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2010, revelan que el desempleo entre las personas con discapacidad no solo es mayor, sino que suele ser más duradero y en condiciones de inserción más precarias para aquellos que trabajan.

En el primer caso, un 33% de los desempleados con discapacidad ha estado en esa situación por más de un año, mientras los demás desocupados representan un 13%.⁸

⁸ PEN. Capítulo 2. Equidad e integración Social. Decimo séptimo Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: PEN, 2011, pp 225-276.

Por su parte, aquellas personas con discapacidad que trabajan, suelen hacerlo en condiciones más desventajosas que el resto de la población, ya que suelen carecer de salario fijo, aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro de riesgos del trabajo y pago de horas extra. En su caso, un 45% lo hace en actividades informales de trabajo, en contraste con el 29% de la población del país que no presenta discapacidad.⁹

Las dificultades para conseguir empleo son más agudas para las personas que tienen algunos tipos de discapacidad. El diagnóstico sociolaboral realizado por POETA en el 2009, concluye que unas de las más afectadas son las personas con “retardo mental” o “parálisis cerebral”. Esto podría deberse a que esta población, en promedio, requiere de apoyos más generalizados en sus procesos de formación y de acceso al empleo, con respecto al resto de personas con otras discapacidades. Asimismo, su participación social se encuentra más limitada por las barreras actitudinales, de espacio físico, apoyos educativos y ayudas técnicas que demandan a lo largo de su vida. Los resultados del

Censo 2011 confirman que, del grupo de personas con discapacidades intelectuales de 15 a 35 años, estas son las que tienen una menor proporción de ocupados (12%) y una mayor proporción de “Inactivos por otra situación” (40%) (Cuadro 5).

La siguiente proporción más baja de ocupados la tiene el grupo de personas con limitación para hablar (21%) y es seguida muy de cerca con las personas con discapacidades mentales (22%). El grupo con discapacidad visual es el que tiene una mayor proporción de ocupados (50%), lo cual posiblemente se asocie con que son el grupo con mayor logro educativo, como se expuso anteriormente (Cuadro 5).

El mayor porcentaje de desocupados jóvenes con discapacidad que buscaron trabajo pertenece al grupo de discapacidad mental, seguido por la discapacidad intelectual, para caminar y subir gradas y para utilizar brazos y manos. Las menores proporciones de desocupados que buscan trabajo corresponden a los jóvenes con tipos de discapacidad visual, auditiva y para hablar (Cuadro 5).

CUADRO 5.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD, POR TIPO DE DISCAPACIDAD, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.

Condición de actividad	Tipo de discapacidad						
	Caminar o subir gradas	Hablar	Intelectual	Mental	Oír	Utilizar brazos y manos	Ver
Total (n)	13.036	6.460	14.289	6.941	7.320	6.062	42.789
Total (%)	100	100	100	100	100	100	100
Ocupados	39	21	12	22	41	37	50
Desocupado buscó trabajo: había trabajado antes	3	2	2	3	2	3	2
Desocupado buscó trabajo primera vez	1	0	1	1	0	0	1
Pensionado(a) o jubilado(a)	4	4	4	4	2	4	1
Solo estudia	17	22	28	20	22	18	25
Se dedica a oficios domésticos	15	15	14	15	18	14	14
Inactivo otra situación	22	35	40	34	15	24	9

Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 11 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

⁹ Idem.

1.4.2. TIPO DE OCUPACIÓN

De manera similar a lo que ocurre con la población general, las personas con discapacidad se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%), que en el sector público (15%). Como se verá más adelante, esta diferencia de 27 puntos porcentuales parece estar influenciada por una mayor flexibilidad en las reglas de contratación del sector privado, así como el congelamiento de las plazas del sector público por la directriz 13-H.¹⁰

Más de una tercera parte de la población con discapacidad (36%) trabaja por cuenta propia o son patronos, lo cual resulta más alto que para las personas sin discapacidad (26%). Estos datos reflejan que el emprendedurismo constituye una opción viable para las personas con discapacidad (Cuadro 6).

La opción del autoempleo y el establecimiento de un negocio propio también es más recurrida entre las personas jóvenes con discapacidad (21% como trabajadores por cuenta propia y patronos), en comparación con los jóvenes sin discapacidad (18%) (Cuadro 7).

Las personas jóvenes también encuentran más oportunidades de empleo en la empresa privada (61%), que en el sector público (14%) y, como es notorio, esta diferencia entre la participación en ambos sectores es mucho más fuerte para el caso de los jóvenes. Por su parte, los trabajadores por cuenta propia tienen una menor importancia relativa entre la población joven, que entre las personas de mayor edad (Cuadro 7).

CUADRO 6.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL Y CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. AÑO 2011

Categoría ocupacional	Sin discapacidad	Con al menos una discapacidad	Total
Total (n)	1.529.075	145.200	1.674.275
Total (%)	100	100	100
Patrono(a)	6,4	7,8	6,5
Trabajador(a) por cuenta propia	19,9	28,0	20,6
Empleado(a) de empresa privada	53,0	41,9	52,1
Empleado(a) del sector público	15,3	15,1	15,3
Empleado(a) de casas particulares	4,4	5,5	4,5
Ayudante sin recibir pago	1,0	1,6	1,1

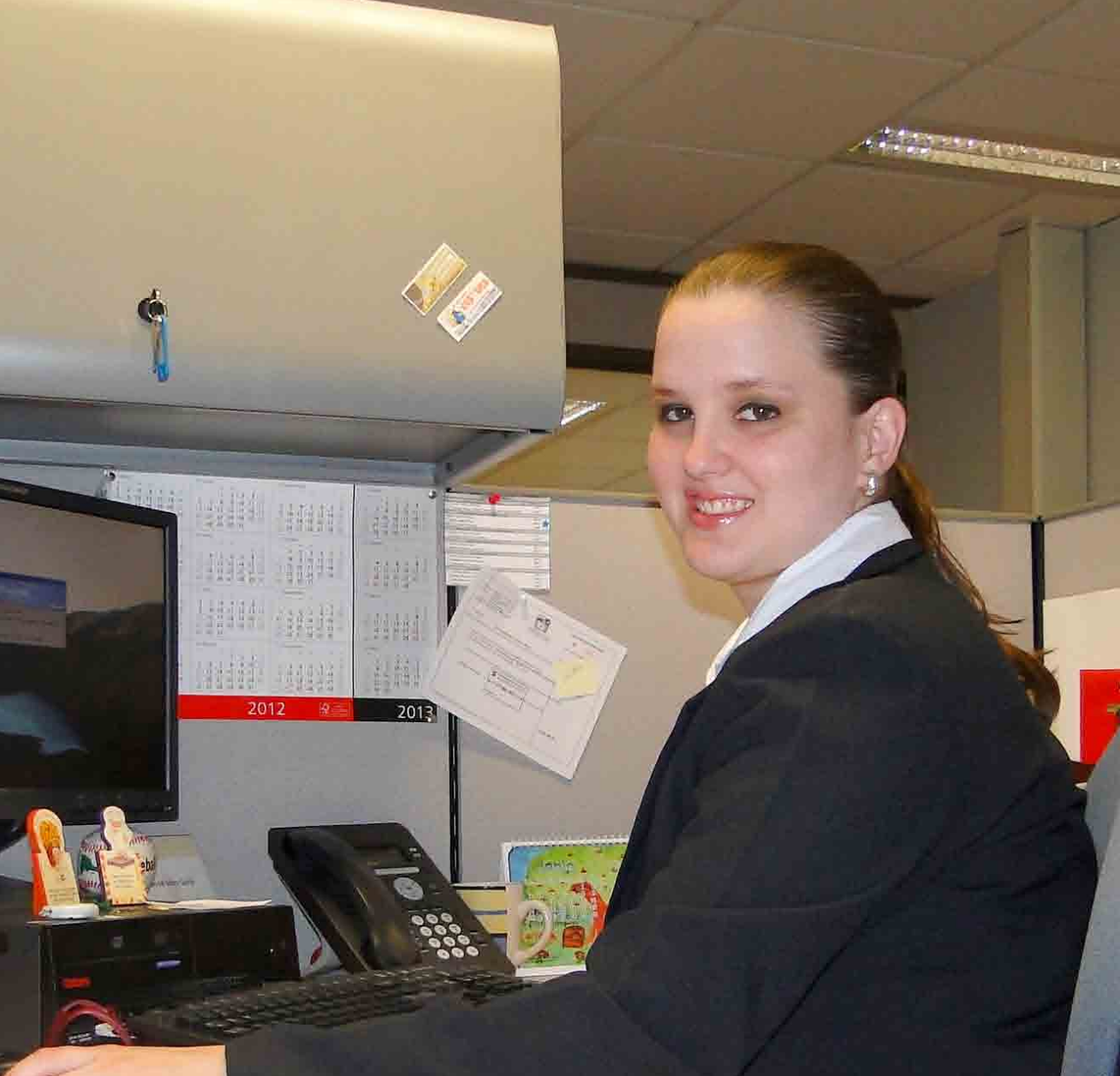
Fuente: Elaboración propia con base en consulta del 11 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.

¹⁰ La directriz presidencial N° 13-H de febrero del 2011 congeló la contratación de nuevos puestos en el sector público debido a los problemas financieros que enfrenta el Gobierno.

CUADRO 7.**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 15 A 35 AÑOS DE EDAD OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL Y CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. AÑO 2011**

Categoría ocupacional	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total
Total (n)	774.353	33.888	808.241
Total (%)	100	100	100
Patrono(a)	4,1	4,7	4,1
Trabajador(a) por cuenta propia	14,2	16,0	14,3
Empleado(a) de empresa privada	64,0	60,6	63,9
Empleado(a) del sector público	13,1	13,8	13,1
Empleado(a) de casas particulares	3,4	3,3	3,4
Ayudante sin recibir pago	1,1	1,7	1,1

Fuente: *Elaboración propia con base en consulta del 12 de Julio del 2012, de la base de datos Censos de Población y Vivienda 2011 del Centro Centroamericano de Población.*



CAPÍTULO 2.

MARCO NORMATIVO- -INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS VIGENTES

Trabajadora con discapacidad, asistente de contabilidad en empresa de banca y finanzas. En la fotografía se observa sentada en su puesto de trabajo (escritorio).

Costa Rica cuenta con un robusto y moderno cuerpo de normativa y políticas que regulan las distintas actividades relacionadas con el acceso efectivo de personas con discapacidad al trabajo, resolviendo su discapacidad en la ejecución y el cumplimiento pleno de la normativa existente.

A continuación se presenta el cuerpo normativo y políticas vigentes en tres temas que se encuentran estrechamente ligados a la problemática tratada: la discapacidad, el trabajo y el emprendimiento. Los tres temas cuentan con distintos entes retores en el país; en materia de discapacidad, la rectoría corresponde al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE); en materia de trabajo, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y en el tema de emprendimiento, al Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC).

2.1. MARCO NORMATIVO

Esta sección realiza un recuento del actual marco normativo en materia de atención a las personas con discapacidad.

2.1.1. EVOLUCIÓN Y ALCANCE

Según el informe nacional sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad,¹¹ Costa Rica cuenta con un marco normativo que procura el respeto y potenciación de los derechos de las personas con discapacidad, su acceso a la educación, a la salud, el trabajo, los espacios físicos, la información y comunicación, la participación social y política, y a poseer una calidad de vida digna, libre de discriminación y violencia.

El país ostenta una legislación general que contempla a toda la ciudadanía, y una específica para la población con discapacidad. El recuadro 1 resume los principales instrumentos jurídicos internacionales ratificados por Costa Rica en materia de discapacidad, algunos de ellos son vinculantes y otros brindan orientaciones al respecto. Asimismo, se destacan también los instrumentos internacionales específicos en tema de empleo; las principales leyes, reglamentos, decretos y directrices en este tema, incluida la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) 2011- 2021, aprobada durante el 2011.

¹¹ CNREE: 2011.

RECUADRO 1. Marco normativo en materia de discapacidad y empleo ratificados por Costa Rica

Instrumentos jurídicos internacionales

- Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la Organización Mundial del Trabajo (1960).
- Convenio N° 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos de la Organización Internacional del Trabajo (1977).
- Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (1985), aprobado mediante Ley N° 7219 de 18 de abril de 1991.
- Declaración de Cartagena de Indias sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área lberoamericana (1992).
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad (1999), Ratificada por la República de Costa Rica mediante la Ley N° 7948, publicada en el diario oficial La Gaceta N° 238 del 8 de diciembre de 1999 y puesta en vigor por la Organización de Estados Americanos (OEA) el 14 de setiembre del 2001.
- Programa de acción para el decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2007), ratificada por la República de Costa Rica mediante la ley N° 8661, publicada en el diario oficial La Gaceta N° 187 del lunes 29 de setiembre del 2008.
- Reglas de Brasilia de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad (2008).

Leyes, Reglamentos, decretos, directrices y políticas públicas nacionales

- Constitución Política de la República de Costa Rica (1949).
- Ley N° 7092 sobre el impuesto a la renta e Incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Art. 8 (1988).
- Ley Constitutiva de la Defensoría de los Habitantes (1992).
- Ley General de Policía (artículos 10, 16, 17) (1994).
- Ley Reguladora de los Servicios Públicos (1996).
- Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996), publicada en el diario oficial La Gaceta N° 112 del 29 de mayo de 1996.
- Protocolos de accesibilidad del Tribunal Supremo de Elecciones (2002).
- Reglamento a la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1998). Decreto 26831-MP, publicado en La Gaceta del lunes 20 de abril de 1998.
- Reglamento a la Ley N° 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad (1998).
- Directriz Presidencial N° 27 que garantiza los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida (2001) y que decreta la conformación de las comisiones institucionales en materia de discapacidad (CIMAD).
- Ley para asegurar en los espectáculos públicos, espacios exclusivos para personas con discapacidad (2004).
- Directriz Presidencial N° 14. Creación de la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad (2006).
- Ley 8862 sobre reserva del 5% de puestos vacantes en el sector público (2010).
- Reglamento Ley N° 8862 sobre reserva del 5% de puestos vacantes en sector público (2011).
- Política nacional en discapacidad (PONADIS) 2011- 2021.
- Directrices, circulares y protocolos institucionales.

Fuente: CNREE y JICA: 2006; CNREE: 2011.

2.1.2. LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley 7600 de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad fue aprobada el 29 de mayo de 1996 y su reglamento el 20 de abril de 1998, mediante el decreto 26.831-MP, y constituye el instrumento que establece las bases jurídicas y materiales para adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

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

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

Por su parte, el reglamento de la citada ley, en los capítulos de acceso al trabajo y educación, le designa una serie de competencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad al MTSS, al INS, al CNREE y a la Dirección General del Servicio Civil (DGSC); así como al MEP, al INA y a las Universidades públicas y privadas, quienes deben garantizar una formación educativa, técnica, profesional y vocacional que sea accesible para que esta población y les permita ser competitiva en el mercado de trabajo y lograr una vida digna. La tabla 1 registra los artículos de referencia de esta ley y su reglamento que destacan estas responsabilidades y competencias.

TABLA 1.

COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES ASIGNADAS A ENTIDADES DEL ESTADO SEGÚN LEY 7.600 Y SU REGLAMENTO

Entidad	Marco legal	
	Ley 7600	Reglamento
MTSS	Art. 30, 56, 59, 60, 62-63	Art. 66 al 81
CNREE		Art. 5, 59, 60, 62-63, 79, 87
DGSC		Art. 59, 60, 62-63, 83 al 89
MEP	Art. 14 -22, 25, 59, 60, 62-63	Art. 31 al 52
INA	Art.47 -50, 56, 59, 60, 62-63	Art. 53 al 57
INS		Art. 56,59,60, 62-63,70, 86 y 89
ONGs de PcD	Art. 12, 13, 26	Art. 79
Universidades Públicas y Privadas	Art. 57, 58 al 60, 62-63	Art. 58 al 65
Empleadore	Art. 23, 27, 59, 60, 62-63, 75	Art. 67 y 82

Fuente: Ley 7600 y su reglamento: 1996; 1998.

2.1.3. LEY 8861 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo, fue ratificada por Costa Rica mediante la Ley N° 8661, publicados en el diario oficial La Gaceta N° 187 del 29 de setiembre del 2008. Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

En materia de empleo, el artículo 27 de esta Convención sugiere que los Estados deberán salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas que la adquieran en el empleo, adoptando medidas necesarias que permitan que este sector de la población se gane la vida por medio de un trabajo elegido libremente y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. De igual forma, los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones, contra el trabajo forzoso u obligatorio. El recuadro 2 contiene las medidas que menciona el citado artículo 27 de esta Convención.

RECUADRO 2. Medidas que debe adoptar el Estado para el acceso al empleo, según el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en todos los ámbitos relativos a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, a circunstancias de trabajo justas y favorables, y, en particular, a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al empleo.
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Promover la adquisición, por parte de las personas con discapacidad, de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Fuente: Ley 8861: 2008.

2.1.4. LEY 5347 SOBRE LA CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) se crea por medio de la Ley 5347 del 3 de diciembre de 1973, y su reglamento en 1981, como la entidad rectora en materia de discapacidad en el país. Su misión es la de planificar, coordinar, asesorar y fiscalizar las actuaciones de todos los actores sociales involucrados en el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad, con el fin de lograr el cumplimiento de sus derechos y el respeto de su dignidad inherente en la sociedad costarricense.¹²

El recuadro 3 resume las principales funciones y responsabilidades que le adjudican al CNREE la Ley 5347, la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, Ley 7948 de aprobación de la Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, y Ley 8861 de aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

RECUADRO 3. Principales funciones y responsabilidades del CNREE

- Servir de instrumento coordinador y asesor entre las organizaciones públicas y privadas que se ocupen de la rehabilitación y la educación especial (Ley 5347) y la coordinación, apoyo, supervisión y representación en materia de discapacidad en el país (Ley 7600).
- Coordinar un Plan nacional de rehabilitación y educación especial que integre sus programas y servicios con los planes específicos de salud, educación y trabajo, evitando duplicidades y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles (Ley 5347).
- Promover la formación de profesionales especialistas en rehabilitación y educación especial, en conexión con las universidades y entidades que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo (Ley 5347).
- Fomentar medidas que aseguren las máximas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad (Ley 5347).
- Organizar el Registro Estadístico Nacional de Personas con Discapacidad para su identificación, clasificación y selección (Ley 5347).
- Motivar, sensibilizar e informar acerca de los problemas, necesidades y tratamiento de la población que requiere de rehabilitación y educación especial (Ley 5347).
- Gestionar, en coordinación con los ministerios respectivos, la provisión anual de los fondos necesarios para la atención debida de los programas de rehabilitación y educación especial, asegurando su utilización para los fines establecidos (Ley 5347)¹³.
- Rendir cuentas sobre el cumplimiento de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, mediante la elaboración de un informe (Ley 7948).
- Supervisar el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y rendir cuentas sobre ella mediante un informe país (Art. 33 Ley 8861).

Fuente: CNREE y JICA: 2006; CNREE: 2011.

¹² <http://www.cnree.go.cr/acerca-del-cnree/marco-estrategico/mision.html>

¹³ <http://www.cnree.go.cr/acerca-del-cnree.html>

2.2. POLÍTICAS Y PLANES NACIONALES

En esta sección se realizará un recuento de las políticas y planes desarrollados en Costa Rica en diferentes áreas de acción, que tienen vínculo directo o indirecto con el empleo o emprendimiento de las personas con discapacidad.

2.2.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)

El Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, vigente en la actualidad, tiene entre sus objetivos el “mejoramiento de la empleabilidad de la fuerza de trabajo”, especialmente de grupos vulnerables. En particular, propone impulsar “un programa de empleabilidad con participación del INA y el MTSS, orientado a mejorar la condición del 20% de la población desempleada, con acciones específicas para las personas discapacitadas”.¹⁴

2.2.2. POLÍTICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (PONADIS)

La Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) constituye el marco político de largo plazo que establece la dirección estratégica del Estado Costarricense, para lograr la efectiva promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.¹⁵

La PONADIS tiene como propósito general que en el 2021 (año del Bicentenario de la Independencia), Costa Rica sea reconocida nacional e internacionalmente como un país líder en la promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, evidenciado en la construcción de una sociedad con altos índices de desarrollo inclusivo, visibles mediante la accesibilidad, la participación efectiva de las personas con discapacidad en las esferas sociales,

dentro de un marco de respeto a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, autonomía y vida independiente.

Este propósito se desagrega en cinco aspiraciones en correspondencia con cada uno de los cinco ejes de la PONADIS, a saber:

Institucionalidad democrática: Las personas con discapacidad que habitan el país cuentan con un Estado que reconoce, respeta, promueve sus derechos y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico. Para ello, fortalece la institucionalidad y provee los recursos necesarios para la ejecución de la presente política y sus estrategias, dirigidas al desarrollo inclusivo de esta población.

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

Educación: Las personas con discapacidad tienen a su disposición un sistema educativo inclusivo de cobertura nacional, caracterizado por la calidad, la equidad y la participación ciudadana de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, constituyéndose en un elemento clave de movilidad social ascendente.

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

¹⁴ Gobierno de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014*. San José: 2011, pp. 53.

¹⁵ CNREE: 2011:26.

Personas, organizaciones y entorno inclusivo:

Las personas con discapacidad se desenvuelven en un entorno nacional inclusivo que cuenta con la aportación virtuosa de la red de recursos (institucionales, municipales, nacionales, regionales y locales, públicos y privados) disponibles para impulsar el desarrollo y la participación plena de esta población en todos los ámbitos sociales.

2.2.3. COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

La Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad se crea por medio de la directriz presidencial N° 14 del 20 de noviembre del 2006, adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, para que ejecute acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país en igualdad de condiciones y oportunidades.¹⁶

La Comisión está conformada por representantes del MTSS –funge como coordinador-, MEP, CN-REE, INA, DGSC, IMAS, Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS), Unión de Cámaras de Costa Rica y Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica (FEREPRODIS).

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:¹⁷

- Asesorar y coordinar con la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, las acciones relacionadas con la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Proponer un proyecto de ley que regule la contratación de las personas con discapacidad en el sector público y el accionar de los talleres laborales y centros ocupacionales.
- Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la empleabilidad de esta población.
- Analizar y evaluar los diferentes programas, proyectos y acciones que se realizan en el país en materia de empleo y proponer acciones para lograr la transversalidad de la discapacidad.
- Promover el desarrollo de proyectos de promoción de empleo que permitan articular acciones de las diferentes instituciones y sectores, y demostrar la viabilidad y factibilidad de la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Coordinar para desarrollar desde las instituciones competentes, acciones de asesoría y capacitación a empleadores del sector público y privado.
- Elaborar recomendaciones en materia de generación de empleo para la población con discapacidad y elevarlas a las instancias competentes.
- Revisar los informes sobre contratación de personas con discapacidad que emitan las instituciones del Poder Ejecutivo que estén contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley 8862 y su reglamento.

¹⁶ Directriz N°14-MTSS: 2006, <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Directriz014MTSS.pdf>

¹⁷ Idem: 2006

2.2.4. POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO

Desde los 80, el país impulsa de forma sostenida políticas económicas de apertura e inserción en la economía mundial. Ahora bien, la política económica no ha incluido, de forma explícita, una política de empleo como variable central, dirigida a adecuar la oferta a la demanda de empleos de calidad.

El Consejo Superior del Trabajo (CST), órgano tripartito para el abordaje del empleo en el país, compuesto por representantes del sector laboral, del sector empresarial y del sector gubernamental, ha impulsado diversas iniciativas para establecer un marco institucional que vele por los asuntos relacionados al empleo en el país.

En ese contexto, en el 2008 se publicó un decreto ejecutivo reestableciendo el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, como órgano rector de la política de empleo. Sin embargo, esta iniciativa aún no se ha logrado concretar.

Empero, bajo ese espíritu ha funcionado hasta ahora, aunque de manera muy incipiente, una plataforma electrónica de intermediación, orientación e información de empleo administrada por el INA.

En el contexto del Pacto Mundial por el Empleo, en Costa Rica, la OIT y PNUD formularon una serie de recomendaciones en materia de política de empleo que se recogen en el Recuadro 4.

RECUADRO 4. Pacto Mundial por el Empleo en Costa Rica: El camino a seguir, posibles medidas. Algunos lineamientos sugeridos por OIT y PNUD

1. Afrontar problemas estructurales: vulnerabilidad externa, concentración de ingresos y política salarial, brechas de desarrollo entre las regiones, encadenamientos productivos para mejorar productividad, mejorar la articulación del sector exportador y el resto de la economía, brechas de género, empleo juvenil, migraciones, entre otros.

2. Política Nacional de Empleo para Articular Producción y Empleo

- Analizar las barreras a la productividad: las necesidades en el desarrollo de capital humano para atender a las necesidades del sector privado y la productividad potencial afectada por la falta de formación adecuada de mano de obra.
- Fortalecer la formación técnica y profesional para una oferta formativa adecuada a las necesidades del sector privado.
- Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo: perfil bajo, cobertura aún muy baja; fortalecer relaciones con el sector privado.
- Fortalecer la administración del trabajo, en particular la inspección del trabajo, para promover la cultura de cumplimiento de los derechos laborales y su relación con el aumento de la productividad y la competitividad.
- Desarrollar las cadenas de valor para integrar adecuadamente a las MIPYMES en los encadenamientos productivos (turismo, agroindustria, zonas francas, etc.).
- Promover adecuados servicios financieros y no financieros (servicios de desarrollo empresarial) a las MIPYMES; desarrollar la formación empresarial.
- Mejorar el entorno empresarial, para promover empresas sostenibles.
- Estadísticas continuas por tamaño de empresas (encuesta de establecimientos).
- Atención especial al empleo juvenil: emprendimiento, empleabilidad, orientación e inserción laboral.
- Promover equidad de género por medio de la Red Nacional de Cuido: extendiendo la infraestructura de cuidado para reducir las barreras a la inserción laboral de las mujeres y promover generación de empleo en la construcción y operación de los centros de cuidado (desarrollar experiencias innovadoras de gestión de infraestructura de cuidado).
- Atención especial a los flujos laborales migratorios.
- Implementar la Política Institucional de Género del MTSS y difundir las buenas prácticas empresariales en materia de equidad de género en el empleo.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en las MIMYPES y la cobertura de la seguridad social, en especial en el ámbito rural.

3. Política Nacional de Salarios

- Forjar acuerdos tripartitos: nuevo consenso en torno a los parámetros que deben regir la política de salarios mínimos del país.

4. Diálogo social

- Fortalecimiento del Consejo Superior de Trabajo; revitalizar el Consejo Económico y Social (CES) como espacio de diálogo.
- Participación activa de los interlocutores sociales en la definición, validación y puesta en marcha de las políticas de empleo.

Fuente: OIT-PNUD, 2010.

2.2.5. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO A LA PYME Y AL EMPRENDIMIENTO

La política pública de fomento a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y al emprendimiento 2010-2014 data de julio del 2010 y tiene por objetivo general fortalecer la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas costarricenses, mediante una estrategia de regionalización para que se integren y mejoren su productividad dentro del parque empresarial, aprovechando las oportunidades que ofrecen el mercado local y la apertura comercial.

De este objetivo general derivan cuatro objetivos específicos, a saber:

a) Involucrar el eje PYME como parte de la estrategia de mejora en la competitividad de Costa Rica y como uno de los receptores primordiales de las acciones que se desarrollen en este campo.

b) Consolidar la institucionalidad de la red de apoyo PYME como un mecanismo eficiente para establecer y ejecutar instrumentos de fomento a la PYME, así como fortalecer el liderazgo del MEIC por medio de su Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME), en la definición de estrategias e implementación de programas, como parte de la institucionalidad del apoyo a la PYME.

c) Desarrollar y ejecutar programas que complementen diversos instrumentos de apoyo a PYME, con un enfoque de encadenamientos en torno a sectores o actividades que, a partir del logro de mejoras competitivas, desarrollen su potencial para consolidarse como actores productivos eficientes en el contexto de la competencia internacional actual.

d) Desarrollar las PYME y el emprendimiento en zonas estratégicas del país, por medio de una estrategia de regionalización, vinculada con sectores y áreas prioritarias que favorezcan el desar-

rollo de encadenamientos productivos originados en las zonas.

En términos de las áreas de acción de la política PYME, la administración Chinchilla Miranda definió ocho:

- Fortalecimiento de la rectoría
- Emprendimiento
- Articulación productiva
- Servicios de desarrollo empresarial
- Acceso a financiamiento
- Acceso a mercados
- Regionalización
- Innovación y desarrollo tecnológico

La acción interrelacionada en estas ocho áreas procura contribuir con el incremento de la producción, la creación de empleo formal y la democratización de la economía.

2.2.6. POLÍTICA NACIONAL DE EMPRENDIMIENTO 2010-2014

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

Asimismo, esta política toma como referente el reglamento N° 33.111 que destaca que dentro de las funciones de la Dirección General de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME), están la de desarrollar proyectos y programas en los campos de la cultura empresarial y desarrollo de emprendedores; y el Art. 6 de la Ley N° 8634, que establece que el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), también está llamado a impul-

sar el desarrollo de emprendimientos de jóvenes, mujeres y otros sectores prioritarios.¹⁸

La Política Nacional de Emprendimiento tiene por objetivo estratégico, promover el fomento de una cultura emprendedora, estimulando el desarrollo del espíritu emprendedor y de las competencias necesarias, de manera que se logren visualizar oportunidades productivas para desarrollar ideas innovadoras y exitosas.¹⁹

Sus ejes transversales comprenden los mismos ejes que orientan la política pública de apoyo a las PYME 2010-2014, para la ejecución de cada uno de los programas y acciones propuestos, tales como apoyo a mujeres emprendedoras, apoyo a personas jóvenes, innovación y tecnología, compromiso con el ambiente, interculturalidad, marca regional y fomento de esquemas asociativos en emprendedores.

La Política Nacional de Emprendimiento se estructura en ocho grandes áreas estratégicas: fomento emprendedor, articulación institucional, sistema nacional de incubación, sistema de información y monitoreo, banca de oportunidades o instrumentos de financiamiento para emprendedores, acompañamiento emprendedor, innovación y desarrollo tecnológico para emprendedores, y fomento de emprendimientos hacia la exportación.

2.2.7. POLÍTICA NACIONAL SOBRE COOPERATIVISMO

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

En concreto, el objetivo estratégico 1.3 apunta a incrementar la constitución de nuevas empresas cooperativas con proyectos viables, factibles y necesarios, así como el fortalecimiento de las cooperativas existentes de reciente constitución, que generen nuevos puestos de trabajo con implicación en sus territorios y articulados en redes que potencien capacidades y oportunidades a sus habitantes.

La acción estratégica correspondiente es:

1.3.1. Articular las acciones institucionales y regionales para el adecuado acompañamiento de los emprendimientos, con especial atención a áreas estratégicas definidas: cuidado y protección de los más vulnerables, proyectos ambientales, investigación e innovación, generación de puestos de trabajo a jóvenes, mujeres, adultos mayores y población con discapacidad, así como aquellos nichos de negocios potencialmente cooperativizables en los diferentes sectores y regiones del país (educación, centros de cuidado, servicios de cuidado a domicilio, salud, acueductos rurales, turismo rural, generación alternativa de energía)

Por otro lado, en el Plan Operativo Institucional 2012 del Departamento de Promoción del INFOCOOP, la institución se compromete a identificar 18 emprendimientos nuevos en el 2012, todo ello en el contexto de promover iniciativas de cooperativización en áreas estratégicas: vivienda, cuidado, asistencia a domicilio, seguridad alimentaria, educación, proyectos ecoamigables, turismo rural, acueductos rurales, producción alternativa de energía, salud, residuos sólidos, dando especial énfasis en el fortalecimiento empresarial y de gobierno cooperativo.

¹⁸ MEIC. Política Nacional de Emprendimiento "Costa Rica Emprende" 2010-2014. San José: MEIC, 2010

¹⁹ Idem



CAPÍTULO 3.

PRINCIPALES INTERVENCIONES PARA AUMENTAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

BC

Persona con discapacidad que posee una pequeña empresa de artesanías. La toma se realizó en una Feria de Artesanías en San José. El retratado aparece sentado en un stand realizando un tejido en el sitio.

En los talleres realizados para la elaboración del presente Plan se identificaron inicialmente cinco grandes áreas de intervención relacionadas de manera directa o indirecta con el empleo de la población con discapacidad: 1) intermediación laboral para la inclusión laboral, 2) formación y educación; 3) normativa jurídica, políticas y planes vigentes; 4) coordinación, alianzas y redes, y 5) disponibilidad de empleadores públicos y privados. Posteriormente, por medio de otras consultas con expertos se agregó el “emprendimiento” como una nueva área de intervención relevante para propiciar el aumento en el autoempleo de personas con discapacidad.

Debido a que el área de “normativa jurídica, políticas y planes vigentes” y la de “coordinación, alianzas y redes” atañen a las demás áreas de intervención, se decidió incorporarlas de manera transversal según la temática.

A continuación, se presentan las intervenciones más relevantes para cada uno de los cuatro ejes identificados, comenzando por las intervenciones en materia de formación de personas con discapacidad, continuando con las encargadas de expandir el número de empleadores inclusivos, esto es seguido de los servicios de intermediación para la inclusión laboral y, finalmente, se presentan las iniciativas que procuran fomentar y facilitar el emprendimiento de proyectos productivos.

3.1. FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La educación y formación es esencial para la exitosa inserción y permanencia de las personas en el mercado laboral. En el país se ha venido avanzando progresivamente en hacer más accesibles los servicios educativos para las personas que presentan discapacidades. Tanto el MEP, como las

instituciones públicas que brindan servicios de educación técnica y las universidades públicas, han venido implementando una serie de acciones y estrategias en aras de ofrecer una educación más accesible para este público, de acuerdo con la legislación vigente. Este es el caso de la aplicación de adecuaciones curriculares y la creciente disponibilidad de apoyos educativos para que la población estudiantil, en general, tenga acceso a ellas en igualdad de oportunidades.

Seguidamente, se describen las intervenciones para hacer los servicios educativos más inclusivos a las personas con discapacidad.

3.1.1. INTERVENCIONES PARA PCD DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

La Ley 7600 establece como obligación del Estado asegurar que la población con discapacidad residente en el país, reciba los servicios de educación en el sistema regular nacional y no de forma segregada. De acuerdo con el Informe País sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad,²⁰ durante la última década el Ministerio de Educación Pública ha estado desarrollando programas y servicios para que los docentes dispongan de los instrumentos y de los materiales necesarios, con el fin de atender de forma más eficaz y satisfactoria al estudiantado con discapacidad.

Para el 2011, según datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Educación Pública (2012), un total de 16.989 estudiantes con alguna discapacidad se encontraron matriculados en los servicios de atención directa, en las modalidades de preescolar, primaria, secundaria y educación para el trabajo, a través de los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD). El cuadro 8 muestra la distribución de estudiantes con discapacidad matriculados para ese año según nivel y rama.

²⁰ CNREE: 2011

CUADRO 8.**ESTUDIANTES MATRICULADOS EN LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL SISTEMA EDUCATIVO SEGÚN NIVEL Y RAMA. AÑO 2011.**

Nivel	Total	Hombre	Mujeres	Rama		
				Pública	Privada	Privada-subvencionada
Educación Preescolar	3.036	1.779	1.257	3.022	0	14
Educación primaria	4.713	2.834	1.879	4.662	8	43
Educación secundaria	7.893	4.668	3.225	7.798	9	86
Educación para el trabajo CAIPAD	1.347	790	557	695	0	652
Total	16.989	10.071	6.918	16.177	17	795

Fuente: Departamento de Análisis Estadístico. Indicadores Educativos MEP, 2012. Recuperado de: http://www.mep.go.cr/Indicadores_Educativos/ZONA-DEPENDENCIA-1.html

Algunos de estos servicios y programas se describirán a continuación como parte de las intervenciones estratégicas priorizadas por los expertos/as consultados en la categoría formación y educación.

Servicios para estudiantes con discapacidad

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

El servicio de atención directa atiende de manera regular al estudiantado con discapacidad en una institución de educación general básica y ciclo diversificado, de educación especial o de un centro de atención para adultos. Por su parte, el servicio de apoyo fijo se brinda en una sola institución, cumpliendo la función de soporte permanente o temporal para el estudiantado matriculado en ese centro educativo, ya sea de educación

general básica y ciclo diversificado o de educación especial. En este tipo de servicio los estudiantes con discapacidad, asisten tanto a los servicios educativos regulares de la institución, como al servicio educativo de apoyo.

Finalmente, el servicio de apoyo itinerante cumple la función de soporte temporal o permanente, a los estudiantes de diferentes instituciones educativas, de educación general básica y ciclo diversificado o de educación especial. Implica que el docente que atiende este servicio se traslade periódicamente a cada institución, a la comunidad o al domicilio, para atender a aquellos estudiantes matriculados, quienes además, asisten a los servicios educativos regulares en la institución y servicios educativos de apoyo.²¹

²¹ CNREE: 2011

El Informe País sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad²² indica que los servicios de apoyo que tiene a disposición el MEP son ofrecidos por personal docente fijo o itinerante, especializado en audición y lenguaje, discapacidad múltiple, discapacidad intelectual, problemas de aprendizaje, trastornos emocionales y de conducta, discapacidad visual y sordo ceguera. Una alta proporción de estos servicios funciona en el I y II ciclo de la educación general básica -primaria- (EGB) y en una menor proporción en centros de educación especial y en centros educativos de secundaria, especialmente para estudiantes con discapacidad visual, auditiva y de lenguaje. Recientemente, este informe menciona que se ejecutan experiencias piloto de atención de personas con discapacidad intelectual en este último nivel.

Según datos del Departamento de Estadística del MEP, la población estudiantil matriculada en servicios de atención directa, en el 2008, correspondió a 14.236 estudiantes; en el 2009 fueron 14.815 y en el 2010, 15.055 (Cuadro 9). Por su parte, para esos mismos años, el total de estudiantes matriculados en los servicios de apoyo fijo e itinerante correspondió a 82.986, 90.349 y 85.505 respectivamente.

En general se puede observar que existe una tendencia hacia el incremento de estudiantes con discapacidad en servicios regulares, hecho que evidencia una “propensión hacia prácticas más inclusivas en el sistema educativo nacional” tal y como lo afirma el informe de la Convención.²³

CUADRO 9.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN SERVICIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL SEGÚN NIVEL. AÑOS 2005-2010

Año	Preescolar	I y II Ciclo	III Ciclo y Educación Diversificada	Total
2005	2.569	6.028	5.436	14.033
2006	2.666	5.683	6.361	14.710
2007	2.682	5.809	6.474	14.965
2008	2.673	5.430	6.133	14.236
2009	2.770	5.306	6.739	14.815
2010	2.807	4.960	7.288	15.055

Fuente: Departamento de Análisis Estadístico MEP: 2011.

²² Idem: 2011

²³ Idem: 2011: 77

En lo relativo a la aplicación de adecuaciones curriculares, los datos del Departamento de Estadística del MEP demuestran que, en total, se formularon unas 660.348 adecuaciones entre los años 2005 a 2009, distribuidas de la siguiente manera: 122.026, para el año 2005; 136.440 para el 2006; 133.933 en el 2007; y 131.507 y 136.442, para el 2008 y 2009, respectivamente (Cuadro 10).

Siguiendo las estimaciones de ese mismo departamento, las adecuaciones del tipo “no significativas” son las que han mostrado el mayor crecimiento en la última década. En el año 2000, 68 estudiantes de cada mil tenían una adecuación “no significativa”, mientras para el 2009, esta cifra fue de 117 estudiantes por cada mil.²⁴

CUADRO 10. ADECUACIONES CURRICULARES SEGÚN TIPO Y NIVELES. AÑOS 2005-2009

Adecuación	2005	2006	2007	2008	2009
Preescolar					
De acceso	958	1.201	729	789	1.012
No significativa	2.268	2.931	1.831	1.638	1.865
I y II ciclos					
De acceso	7.199	7.884	8.028	8.116	8.158
No significativa	69.328	74.225	72.835	72.027	73.272
Significativa	7.855	9.172	9.271	9.486	9.756
Escuelas nocturnas					
De acceso	66	10	3	11	0
No significativa	75	161	17	59	137
Significativa	4	5	0	6	1
III ciclo y educación diversificada					
De acceso	2.506	2.584	2.006	1.843	2.008
No significativa	30.591	36.349	37.459	35.374	37.753
Significativa	1.176	1.918	1.754	2.158	2.480
Total	122.026	136.440	133.933	131.507	136.442

Fuente: Departamento Estadística MEP: 2010

²⁴Departamento Estadística del MEP. Adecuaciones curriculares en educación tradicional. Boletín 5-10. San José: 2010. Recuperado de: <http://www.mep.go.cr>

Tercer Ciclo, Educación Diversificada (IV ciclo) y Colegios Técnicos y Académicos

En las últimas décadas, el MEP se ha abocado a proyectos de secundaria que fomenten la permanencia de los estudiantes, equiparando oportunidades para las personas con discapacidad en tercer ciclo, educación diversificada (IV ciclo) y colegios académicos y técnicos.

El 3 de julio del 2002, se aprueba la Ley 8283 para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular y de los servicios de III y IV ciclos de educación especial. Esta Ley se crea para, por un lado, financiar la compra de ayudas técnicas requeridas por estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular o especial, que posean la necesidad de dichos recursos; y, por otro, para financiar la apertura en todas las instituciones educativas del país de nuevos servicios de III y IV ciclos de educación especial, construcción de aulas y talleres, y la remodelación y ampliación de los existentes, a través de la compra de equipos y materiales requeridos para la formación de los estudiantes con discapacidad.²⁵

Según la citada ley, los servicios de III y IV ciclo de la educación especial deberán desarrollar además de lo establecido por el plan de estudios (Recuadro 5) aprobado por el Consejo Superior de Educación, proyectos productivos acordes con las características de cada región y promoverán el desarrollo de microempresas y de trabajo cooperativo en diversas áreas de especialidad técnica.²⁶

Para el 2011, según datos del Departamento Estadístico del MEP, se encontraban matriculados un total de 7.893 estudiantes con discapacidad en el III ciclo y educación diversificada.

²⁵ Ley 8283: 2002. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley8283.pdf>

²⁶ Los artículos 7, 8 y 9 autorizan a las municipalidades, para que asignen recursos económicos y materiales y consignen en su presupuesto subvenciones a favor de los servicios mencionados, para la apertura, ampliación y creación de aulas y talleres, así como para ejecutar proyectos productivos que favorezcan la aplicación y el desarrollo del plan de estudios respectivo. Al INA para que destine recursos económicos, humanos, de equipo y materiales a favorecer la formación técnica de las personas con discapacidad y al CNREE para que asigne recursos que apoyen los servicios de III y IV ciclos de educación especial

RECUADRO 5. El “Plan Nacional para III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional”

En el 2002 una evaluación del plan de estudios III y IV ciclos educación especial propuso su revisión con el propósito de valorar su congruencia con la Ley 7600 y las nuevas perspectivas sobre la discapacidad. Se designó una comisión para realizar este trabajo, la cual en el 2007 elevó una propuesta al Consejo Superior de Educación que se denominó Plan Piloto: “III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional”. Este Plan consistió en la aplicación del “Plan Nacional para III Ciclo y IV Ciclo Diversificado Vocacional” en 5 colegios (Técnico de Calle Blancos, Técnico Profesional de Puntarenas, Liceo de Moravia, Liceo del Sur y Liceo Ricardo Fernández Guardia) durante el 2008.

Los logros atribuidos al plan fueron los siguientes: mayor alfabetización, avance en el nivel que cursaban el estudiantado y mayor matrícula en el siguiente nivel, mejoras significativas en la comunicación, mayor claridad en los procesos de exploración, elección de la formación, adiestramiento en áreas donde se tenía habilidad para el logro posterior del empleo, diversificación de las propuestas de formación en los centros educativos, niveles más altos de satisfacción en los docentes, disminución en la deserción estudiantil, mayor participación de las familias y oferta segregada pero favoreciendo prácticas más inclusivas.

A inicios del 2009 el Consejo Superior de Educación decidió aprobar el nuevo plan de estudios en las áreas técnica, académica, pre-práctica y práctica supervisada.

Fuente: Patricia Ramírez, Departamento de Educación Especial, MEP.

3.1.2. PROGRAMA CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS ADULTAS CON DISCAPACIDAD

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

El propósito de creación de este programa es ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años, una opción de dedicación personal, social, ocupacional o productiva que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejorar su calidad de vida²⁷.

Los objetivos de este programa son:

- Brindar a las personas adultas con discapacidad que requieren de apoyos prolongados o permanentes y a sus familias, una atención integral que les permita gozar de una mejor calidad de vida.
- Apoyar la labor de las organizaciones no gubernamentales en su empeño por conseguir servicios adecuados para las personas adultas con discapacidad.
- Alcanzar el compromiso real del Estado para la oficialización, la dotación de recursos y el control de calidad de los servicios que ofrezcan.
- Motivar la creación de nuevos servicios para adultos con discapacidad en todo el territorio nacional.
- Enriquecer los servicios para adultos con discapacidad existentes con lineamientos orientadores, supervisión, compromisos de capacitación, y dotación de recursos humanos y materiales, acordes con las necesidades de las personas usuarias²⁸.

²⁷ Aguilar, Gilda. *Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)*. Ponencia en Maestría de Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad. San José: UCR, Junio 2005

²⁸ *Idem*: 2005

Su población objetivo son personas con discapacidad mayores de 18 años bajo dos modalidades de atención A y B. La primera modalidad (A), contempla aquellas personas con discapacidad que tienen posibilidades de involucrarse, al menos, parcialmente en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en algunas áreas de su vida cotidiana. Mientras tanto, la segunda modalidad (B), se refiere a aquellas personas que no han tenido la oportunidad de participar de otros servicios y además de aquellas egresadas de centros de educación especial que requieren apoyos prolongados y permanentes para el desempeño en la mayoría de las actividades ocupacionales y de su vida cotidiana²⁹. La Tabla 2 presenta ambas modalidades según rango de matrícula, equipo profesional y jornada de trabajo.

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. En el caso de esta última área de trabajo, se brinda capacitación en habilidades sociales, comunicación, autodirección, habilidades y destrezas específicas para desarrollar diferentes oficios que posibiliten a la persona el adquirir conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse adecuadamente en un puesto real de trabajo. Este proceso de formación puede ejecutarse dentro del local en el que se implementa el programa o bien, en el sitio de trabajo-empresa o la comunidad o, incluso, en la modalidad protegida de carácter permanente o transitorio, según cada situación particular.

En el 2011, en el país operaban 28 CAIPADs, 10 en la modalidad A, 12 en la modalidad B, 1 en las dos modalidades (A y B) y 5 como talleres laborales. De acuerdo con su ubicación geográfica, por provincia, 11 se encuentran en Alajuela, 10 en San José, 4 en Heredia y 3 en Cartago.

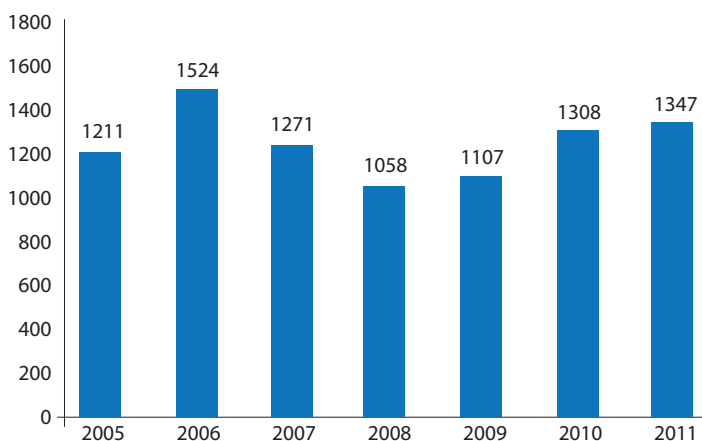
Para el 2011, un total de 1.347 personas adultas con discapacidad estaban matriculadas en este programa, de ellas, 790 eran hombres y 557 mujeres. El gráfico 5 muestra el número de estudiantes con discapacidad matriculados en este programa entre el 2005 y el 2010.

²⁹ *Idem*: 2005

TABLA 2.**MODALIDAD, RANGO DE MATRÍCULA, EQUIPO PROFESIONAL Y JORNADA DE TRABAJO DE CAIPADS**

Modalidad	Rango de matrícula	Equipo Profesional	Jornada de trabajo
A	60-90	1 director de EE* 2 profesores de EE 2 profesores rama técnico profesional 1 técnico en producción Terapeuta Ocupacional	Jornada regular de 8 horas diarias y 40 lecciones de 60 minutos
B	30-42	1 director de EE* 1 profesor de EE 1 profesor rama técnico profesional 1 Terapeuta ocupacional 1 Terapeuta físico 1 Trabajador social	

Fuente: Aguilar: 2005

GRÁFICO 5.**NÚMERO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD MATRICULADOS EN CAIPAD. AÑOS 2005-2010**

Fuente: Departamento Estadística del MEP: 2011

3.1.3. FORMACIÓN TÉCNICA DEL INA

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es la entidad rectora de formación y capacitación de los recursos humanos que demanda el país. Brinda servicios de capacitación y formación profesional a las personas mayores de 15 años y también a personas jurídicas, para fomentar el trabajo productivo en todos los sectores de la economía y contribuir con ello, al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico-social del país.³⁰

El INA trabaja en 12 núcleos de formación: agropecuario, comercio y servicios, industria alimentaria, industria gráfica, industria textil, mecánica de vehículos, metalmecánica, náutico pesquero, procesos artesanales, sector eléctrico, tecnología de materiales y turismo.

El 10 de mayo del 2007, el INA aprobó el reglamento de apoyo educativo cuyo objetivo es regular la aplicación de apoyos educativos, en el marco de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad en Costa Rica y garantizar la equiparación de oportunidades de las personas con necesidades educativas especiales que atiende la institución, en todos los modos y modalidades de la oferta de servicios de capacitación y formación profesional del INA.³¹

Dicho reglamento establece que el INA deberá incluir en sus Planes Operativos Anuales (POA) y presupuestos, acciones, proyectos, medidas y recursos que aseguren el acceso oportuno y la equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad que reciban servicios en esta institución.

El artículo 4 de ese reglamento institucional, establece que el INA debe contar con cuatro cuerpos colegiados para atender las necesidades educativas especiales de las personas con discapacidad, asignándole a cada uno de ellos una serie de funciones dirigidas a la consecución de este fin. Estos comités son: la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), el Comité de Apoyo Educativo (CAE), el Comité de Apoyo Educativo Regional (CAE Regional) y el Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI).

El informe anual "INA en cifras 2010", reporta que para ese año, el total de personas con discapacidad matriculadas fue de 2.835, lo que corresponde a un 0,9 % de la población total de esa institución. Por sector económico, estas personas se encontraron matriculadas en comercio y servicios 1.507, industrial 924 y agropecuario 404 (Cuadro 11).

³⁰ Web INA. <http://www.ina.go.cr>

³¹ INA. Reglamento de apoyo educativo. Recuperado de: http://www.ina.ac.cr/Contraloria%20Serv/Reglamentos/apoyo_educat.html

CUADRO 11.**POBLACIONES DE INTERÉS INSTITUCIONAL MATRICULADAS POR TIPO DE SERVICIO Y SECTOR ECONÓMICO. AÑO 2010**

Población	Total	Tipo de Servicio			Sector económico		
		Formación profesional y capacitación técnica	Asistencias técnicas certificables	Pruebas de certificación	Agropecuario	Industrial	Comercio y servicios
Adultos mayores (1)	4.327	3.751	501	75	1.731	1.596	1.000
Con Discapacidad	2.835	2.689	93	53	404	924	1.507
Indígenas	1.884	1.745	113	26	331	807	746
Jóvenes (2)	226.026	210.111	7.421	8.496	14.934	60.912	150.182
Migrantes	10.387	9.467	506	414	841	4211	5.335
Privados de libertad	1.557	1.547	4	6	425	489	643
Total INA (3)	301.001	275.306	13.849	11.846			

Notas: (1): Corresponde a las personas con edad de 60 años y superior.

(2): Corresponde a las personas con edad entre los 15 y los 35 años.

(3): El total no corresponde a la suma aritmética de las partes, dado que se da un traslape de poblaciones.

Fuente: INA en cifras 2010. Cuadros 1.23 y 1.24. Gestión total del INA.

3.1.4. CENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL FERNANDO CENTENO GUELL

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

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

El centro educativo cuenta con tres departamentos para la atención de las personas con discapacidad: el Departamento de Audición y Lenguaje que atiende a personas no oyentes y a estudiantes con sorderoquera; el Departamento de Retraso Mental, que vela por la población con retraso mental y estudiantes con sorderoquera, y el Departamento de Deficientes Visuales, que atiende a estudiantes con baja visión, no videntes y sorderociegos con retos múltiples.³²

³² Recuperado de http://www.sorderoquera.org/vc3/organizaciones/costa_rica/fernando_centeno_guell.php

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

3.1.5. OTROS SERVICIOS EDUCATIVOS PARA PERSONAS NO OYENTES³³

En adición a la oferta educativa ya descrita en los apartados anteriores orientada a la población con discapacidad, también existen algunos servicios educativos especialmente dirigidos a población no oyente, estos son:

1. El Servicio Educativo para Sordos Adultos (SESA): de los cuales actualmente operan dos: SESA Liceo Nocturno José Joaquín Jiménez Núñez, en la provincia de San José y SESA Liceo Nocturno Alfredo González Flores en Heredia. En el caso de este último, únicamente atiende estudiantes en I y II ciclo.

2. El proyecto: "Atención a estudiantes Sordos a través de una propuesta específica de Educación Abierta". El proyecto evolucionó de una propuesta educativa virtual a una presencial, en la cual se cuenta al menos con un docente con especialidad en la educación de la persona no oyente.

Este se desarrolla en cuatro centros educativos del país: Colegio México (Dirección Regional San José Norte), Liceo Manuel Benavides (Dirección Regional Heredia), Liceo de San Carlos (Dirección Regional San Carlos) y Colegio Gregorio José Ramírez (Dirección Regional de Alajuela). La inclusión de estudiantes sordos en el III ciclo y Diversificado en Colegios Bilingües.

3.1.6. INSTITUTO DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL HELLEN KELLER (IRPHK)

El Instituto de Rehabilitación y Formación Profesional Helen Keller (IRFHK) es una dependencia del Ministerio de Educación Pública creada a través del Decreto Ejecutivo N°16.831-MEP del 05 de febrero de 1986, para atender las necesidades de formación educativa, funcional y profesional de la población adolescente y adulta con discapacidad visual del país.³⁴

El IRPHK brinda servicios de apoyo a la población con discapacidad visual mayores de 14 años, mediante distintos procesos como los que se presentan a continuación.³⁵

- Proceso de Admisión y Orientación Personalizada (PAOP): su objetivo es promover la toma de decisiones del usuario y de su familia sobre las opciones de apoyo institucional y del entorno que mejoren su calidad de vida.
- Proceso Funcional: servicio dirigido a la adquisición del máximo nivel de autonomía personal y social, mediante técnicas para la vida independiente como movilidad, alfabetización, participación comunitaria, entre otros.

³³ Esta sección se desarrolló con base en comunicaciones orales y escritas con Patricia Ramírez, quien labora en el Departamento de Educación Especial del MEP.

³⁴ Decreto h16.831: 986.

³⁵ Web IRPHK Recuperado de <http://www.freewebs.com/institutohelenkeller>

- Proceso Funcional-académico: su finalidad es brindar asesoría técnica especializada en adaptaciones y servicios de apoyo a estudiantes incluidos en el sistema educativo formal (III y IV ciclos) y de bachillerato a distancia, tales como: transcripciones al Braille, material didáctico adaptado en relieve o ampliado, libro hablado, acceso físico, entre otros.
- Proceso de apoyo a comunidades organizadas: servicio dedicado a la asesoría y otros apoyos a comunidades organizadas para el desarrollo de estrategias dirigidas a promover la vida independiente y la equiparación de oportunidades
- Proceso Socio-Laboral: procura propiciar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de actitudes y destrezas para el empleo y la inserción laboral. Dentro de este servicio, se ofrece asesoramiento técnico especializado para las adaptaciones al puesto de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad visual.

3.1.7. CENAREC

CENAREC es el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva. Es un órgano de mínima desconcentración del Ministerio de Educación Pública y creado en el año 2002. Su principal objetivo es "cumplir su misión de ser El Centro Nacional de Recursos, que en el marco de la educación inclusiva y junto a las personas con discapacidad, potencia su desarrollo y participación activa en la sociedad, mediante la articulación con diversos actores sociales."³⁶

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

- Poner a disposición de la comunidad nacional un servicio de información relacionado con la autonomía personal y la atención educativa de las personas con necesidades educativas especiales.

- Ofrecer a los usuarios un servicio de asesoría sobre ayudas técnicas, por medio de una muestra de los elementos requeridos por los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Propiciar los procesos de capacitación del recurso humano involucrado en la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Llevar a cabo, estudios sobre las variables relacionadas con la atención educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales y dar respuestas a las mismas, sobre bases más científicas; y brindar recomendaciones al Ministerio de Educación Pública y al Consejo Superior de Educación para la definición de políticas en el campo de la educación especial.
- Fomentar la expansión de los servicios del Centro Nacional de Recursos mediante la creación de Centros Regionales Afiliados.³⁷

Seguidamente se resume la oferta de servicios del CENAREC:

- Hace accesibles materiales educativos para las PcD.
- Recopila, clasifica y pone a disposición del público un centro de recursos con materiales sobre procesos educativos inclusivos.
- Ofrece cursos sobre discapacidad, educación inclusiva, Braille y LESCO, entre otros.
- Realiza asesorías en productos de apoyo, adaptación, diseño, adquisición y capacitación en su uso, a estudiantes con necesidades educativas asociadas a la discapacidad, sus familiares, docentes y otros profesionales.
- Desarrolla investigaciones científicas sobre la atención educativa de la población estudiantil con discapacidad en Costa Rica.

³⁶ Página web oficial: <http://cenarec.org> consultada el 12 de abril del 2012.

³⁷ Decreto 30.224 MEP, creación del CENAREC, 2002. Recuperado de: <http://scm.oas.org/pdfs/2007/DIL/Costa%20Rica%20-%20Anexo%2010%20Decreto%2030224%20Creaci%C3%B3n%20CENAREC.htm>

3.1.8. UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Existen diversas iniciativas que se han realizado en el ámbito de las universidades públicas del país, para propiciar una mayor accesibilidad a la educación superior por parte de las personas con discapacidad. En el actual Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (PLANES) se incluyen dentro del eje cobertura y equidad, el impulso de proyectos que favorezcan y mejoren las condiciones de las personas con discapacidad en las universidades. Asimismo, existe la Comisión Interuniversitaria de Accesibilidad a la Educación Superior (CIAES), que tiene por finalidad la articulación de políticas de accesibilidad en la Educación Superior en los procesos de admisión y permanencia de estudiantes con necesidades educativas especiales o discapacidad, propiciando su acceso en igualdad de oportunidades.

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

En el estudio básico sobre las necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica³⁸ se menciona que en el 2005, los reportes de las universidades públicas indicaron que el número de estudiantes con discapacidad había crecido significativamente: la UCR tenía matriculados 155 estudiantes con discapacidad, el ITCR, 95 estudiantes; la UNED, 92; y la UNA, 37.

No obstante, el Informe País sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad³⁹ manifiesta que en lo que se refiere al acceso a la educación superior, la cuantificación del número total de estudiantes matriculados con discapacidad se encuentra limitada por la no obligación de declarar la discapacidad o bien que los estudiantes no solicitan servicios de apoyo. Con respecto a los centros de formación técnica y educación superior privada, no se tienen estadísticas que puedan retratar la condición de accesibilidad de sus servicios.

3.1.9. APOYO DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL (IMAS)

El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), dentro de sus programas sociales de beneficios individuales, apoya con la transferencia de subsidios económicos a personas con discapacidad en condición de pobreza y pobreza extrema, para cubrir los gastos de acceso a servicios educativos y de formación laboral, especialmente, en lo que se refiere al transporte y compra de ayudas técnicas para garantizar su permanencia en ellos.

Entre sus programas sociales, podemos mencionar el programa Avancemos y el programa de capacitación técnica, laboral y de formación humana y personal⁴⁰. En cuanto a Avancemos, su objetivo es promover la permanencia y reinserción en el sistema educativo formal de adolescentes y jóvenes, incluidos aquellos que presenten alguna discapacidad, pertenecientes a familias que tienen dificultades para mantener a sus hijos en el sistema educativo por causas económicas.

³⁸ Citado por POETA 2009; CNREE, JICA y Odd: 2006.

³⁹ CNREE: 2011.

⁴⁰ Web IMAS. <http://www.imas.go.cr/>

El requisito de ingreso para el programa es que las personas beneficiarias deben encontrarse matriculados en el sistema educativo en las modalidades siguientes: académico diurno o nocturno, Colegios Técnicos Profesionales (CTP), Nuevas Oportunidades, IPEC-Académica, Taller Pre-vocacional, Bachillerato por madurez, Educación Abierta, Formal a Distancia, Tele-secundaria, CINDEA, y/ CAIPAD.

Por su parte, el programa de capacitación pretende incorporar a las personas beneficiarias en condición de pobreza y pobreza extrema en procesos socioeducativos o de capacitación técnica, laboral, académica, formación humana y personal, a través de la entrega de un subsidio económico que permita apoyar en los costes de estos procesos, para garantizar su permanencia en estos y potenciar así su perfil de empleo.

La tabla 3 resume la oferta de beneficios individuales brindada por el IMAS para personas en condición de pobreza y pobreza extrema, incluyendo, aquellas que presentan discapacidad.

El cuadro 12 presenta el número de familias con personas con discapacidad apoyadas por el IMAS a través de sus diversos beneficios entre los años 2001 a 2010 y el monto ejecutado.

TABLA 3.

BENEFICIOS INDIVIDUALES QUE BRINDA EL IMAS PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN CONDICIÓN DE POBREZA

Tipo de Beneficio	Descripción
Atención de necesidades básicas y de formación a la familia	Complementar el ingreso familiar al cubrir necesidades básicas (incluido servicios de apoyo y ayudas técnicas, medicamentos, dieta especial), deudas atrasadas, veda, procesos de formación humana y socioeducativos, atención a la niñez.
Emergencias	Resolver necesidades básicas relacionadas con la situación de emergencia como adquisición de alimentos, pago de alquiler domiciliario, enseres del hogar, vestido, mobiliario básico, otros.
Avancemos	Atención de gastos de estudios, necesidades básicas de la población adolescente y joven en condición de pobreza, riesgo, vulnerabilidad o exclusión social, matriculada en el sistema de educación formal en sus diferentes modalidades.
Capacitación	Incorporar en los procesos de capacitación técnica, laboral a personas de manera individual, que les permita adquirir o fortalecer conocimientos y capacidades humanas, habilidades, destrezas y capacidades para su incorporación al mercado laboral y productivo o para el desarrollo de formas asociativas de producción.
Mejoramiento de vivienda	Recursos económicos a familias destinados a mejoras, ampliaciones, reparaciones, mantenimiento, implementación, terminaciones y otros, en viviendas propias, para la compra de materiales de construcción, pago de mano de obra, transporte, permisos, planos de construcción e inspección de obra y otros.

Fuente: Información suministrada por Ana María Ramírez del área de discapacidad. IMAS: 2012.

CUADRO 12.**NÚMERO DE FAMILIAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD BENEFICIADAS Y MONTO EJECUTADO**

Año	N° Familias	Monto e jecutado
2001 -2007	119.194	20.371.225.253
2008	11.481	3.472.999.310
2009	17.108	6.309.808.487
2010	17.884	6.579.122.358
Total General		36.733.155.408

Fuente: Información suministrada por Ana María Ramírez del área de discapacidad. IMAS: 2012

3.2. EMPLEADORES INCLUSIVOS

De gran relevancia para la inclusión laboral es contar con empleadores dispuestos a contratar a personas con discapacidad, lo cual se dificulta en muchos casos producto de prejuicios, mitos y miedos, junto con condiciones propias de los ambientes laborales.

Las tres intervenciones que se exponen en este apartado, procuran formas de aumentar la demanda por trabajadores con discapacidad entre los empleadores.

3.2.1. RED DE EMPRESAS INCLUSIVAS DE COSTA RICA

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

El objetivo de esta red es contribuir con la ampliación y fortalecimiento de la participación de las personas con discapacidad en el desarrollo del país, con su fuerza de trabajo y a la realización plena de sus derechos humanos, en alianza con las instituciones públicas competentes y organizaciones de la sociedad civil.⁴¹

⁴¹AED. Ficha Informativa Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica. San José: AED, 2011

A la fecha, la Red está conformada por 37 empresas de diferentes sectores (servicios, banca y finanzas, comercio, turismo, tecnología), comprometidas con la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad. Su lanzamiento formal a escala nacional, se realizó en marzo del 2010, con apenas cinco empresas integrantes, con resultados positivos como el empleo de 110 personas con discapacidad –entre todos sus miembros– y la capacitación de más de 400 representantes de diversas empresas.

La Red es coordinada por la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y un Comité Directivo conformado por las cinco empresas. Durante el año, organiza ocho encuentros anuales con sus miembros para realizar actividades de capacitación y asesoría en temas relacionados con empleo y discapacidad, diseño universal, legislación en la materia, servicio al cliente inclusivo, derechos humanos, responsabilidad social empresarial y diversidad, entre otros. También, en estos encuentros realiza procesos de interaprendizaje y espacios de reflexión entre empresas que incentiven las mejores prácticas de gestión de la diversidad al interior de sus organizaciones para que estas sean inclusivas de personas con discapacidad.

3.2.2. LEY 7092. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. INCENTIVO A FAVOR DE LA CONTRATACIÓN DE PCD

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

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

3.2.3. LEY 8862. LEY DE INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE PCD EN EL SECTOR PÚBLICO

La Ley 8862 de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público fue aprobada el 11 de noviembre del 2010,⁴² como una acción afirmativa que promueva la inclusión de trabajadores con discapacidad en el empleo en el sector público del país, a través de la reserva de al menos 5% de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad “siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.”⁴³

El 21 de marzo del 2011 se aprueba su reglamento mediante el decreto N° 36.462 MP-MTSS, con el objeto de regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N° 8.862, con el fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.⁴⁴

⁴²Ley 8861: 2010. Recuperado de: http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_8862.pdf

⁴³Artículo único, Ley 8861: 2010

⁴⁴Reglamento Ley 8862: 2011. Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/364-decreto-36462.html>

El ámbito de aplicación de esta ley es obligatoria para todo el sector público, comprendido por el Poder Ejecutivo y cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluida la Procuraduría General de la República, el Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, el Poder Judicial y todos sus órganos, el Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos, las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas.

El reglamento dispone de un conjunto de medidas reglamentarias orientadas a asegurar la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales por parte de las instituciones contempladas en él, para garantizar su cumplimiento efectivo e inmediato y facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

3.3. INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Los resultados de los grupos focales realizados con la participación de empleadores y personas con discapacidad indican que las intervenciones en el área de la intermediación para la inclusión laboral son clave para lograr una exitosa inserción laboral de las PcD. El acompañamiento por parte de intermediadores o facilitadores laborales tanto a la PcD como a las empresas en el proceso de contratación, se considera una necesidad primordial en el país, al menos hasta que las empresas logren instaurar políticas y prácticas inclusivas para PcD, así como capacitar a sus colaboradores sobre el tema.

3.3.1. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN, E INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO

El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) se crea a través del decreto N° 34.936 del 17 de diciembre del 2008, para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, de información, orientación e intermediación en la materia que faciliten el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo⁴⁵.

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

Los objetivos principales del SIOIE son:

- Disponer de una plataforma electrónica única, con cobertura nacional, para la búsqueda de empleos y de capital humano, de forma gratuita y con criterios de transparencia y de fomento de la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la atención de todas las personas usuarias a través de una unidad de intermediación

⁴⁵Decreto 34.936: Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo. San José: La Gaceta N° 244, 17 de diciembre del 2008.

próxima a su residencia o por una unidad de atención telemática.

- Disponer de una red nacional de entidades e instituciones que colaboran en los procesos de intermediación e inserción laboral.
- Facilitar el acceso a las personas usuarias del Sistema, los servicios de capacitación y formación profesional.
- Generar y actualizar información que permita realimentar el Sistema y los procesos de formación, orientación e inserción profesional.

El SIOIE articula una red de servicios de intermediación laboral ofrecidos en diversas entidades alrededor de todo el país, teniendo a su disposición una base de datos que contiene los recursos humanos que realizan intermediación en las siguientes entidades:⁴⁶

- Red Municipal de Servicios de Empleo conformada por 22 Municipalidades con Bolsa de Empleo. Entre ellas: Alajuela, Belén, Carillo, Cartago, Coronado, Coto Brus, Curridabat, Desamparados; Escazú; Goicoechea; Heredia; La Cruz; Liberia; Montes de Oca; Nicoya; Orotina, Puntarenas, San Isidro, Heredia, Santa Ana, Santa Cruz, Turrialba y Upala.
 - Servicios de intermediación laboral de 115 colegios técnicos profesionales de todo el territorio nacional.
 - Servicios de intermediación laboral de 10 sedes del INA: Sede Central Uruca, Sedes Regiones Brunca, Chorotega, Huetar Atlántica, Huetar Norte, Occidental, Pacífico Central, Oriental, Sedes Regional Cartago y Heredia.
 - Ventanillas Únicas del UNFPA y OIM.
 - Observatorio de Mercado Laboral del MTSS.
 - 11 Ventanillas de empleo del programa "Empléate" ubicadas en los gobiernos locales de San José, Desamparados, Santa Ana, Alajuela, Cartago, Heredia, Belén, Liberia, Puntarenas y Escazú.
- El recuadro 6 presenta algunos ejemplos del trabajo realizado por las municipalidades.

Por otra parte, el Sistema posee una plataforma electrónica de intermediación, orientación e información de empleo que se crea en el marco del Proyecto Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en alianza con el MTSS, el INA y el MEP. Su lanzamiento oficial se realizó el 18 de agosto del 2009.

Actualmente, dicha plataforma se aloja en el link www.buscoempleocr.com el cual es administrado a través de la Unidad de Servicio al Cliente del INA. Esta herramienta es un servicio público que promueve y facilita la vinculación laboral entre el sector empleador y personas en busca de empleo, bajo los principios de gratuidad e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su acceso a este derecho.

Recientemente, la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, como ente rector ante las instituciones que conforman el SOIE, ha venido articulando acciones (Ej: recibir y tramitar aplicaciones laborales, atender usuarios con discapacidad, entre otros) con las bolsas de empleo de distintas municipalidades del país, incorporadas en este sistema, con el fin de apoyar la colocación en puesto de trabajo de personas con discapacidad.

⁴⁶Información tomada de la página <http://www.buscoempleocr.com/empleos/about/contactenos.aspx>

RECUADRO 6. Iniciativas Municipales en torno a la promoción del empleo y emprendimientos de las Personas con Discapacidad

Municipalidad de Santa Ana

- Cuenta con una bolsa de intermediación empleo que atiende entre sus beneficiarios a personas con discapacidad.
- Implementan un proyecto denominado "Santa Ana Accesible", en el cual han estado trabajando con empresas y otros locales para que éstas incorporen el tema de Ley 7600 en términos de espacio físico.

Municipalidad de Belén

- El servicio de intermediación de empleo de Belén inició en el año 2000, desde esta fecha se ha venido complementando y fortaleciendo el servicio a través de coordinación de capacitaciones sociolaborales como técnicas para búsqueda de empleo, servicio al cliente, manipulación de alimentos, inglés, cómputo, inspección de calidad, etc.
- En el 2008 se inició con el Plan de Desarrollo Económico Local el cual tiene como fin fortalecer el emprendedurismo en el Cantón a través de capacitaciones como plan de negocios, mercadeo, contabilidad y financiamiento para la Pequeña Empresa, además, sesiones de Acompañamiento (coaching) Empresarial y Ferias de Emprendedurismo.
- En el 2011 se inauguró el Centro de Comercialización de Arte y Artesanía dentro de las instalaciones de la Estación del Ferrocarril (Patrimonio Nacional) este Centro está a cargo de la ASAABE (Asociación de Arte y Artesanía Belemita) experiencia de Asociatividad exitosa promovida por esta Unidad.
- Para el 2013 se proyecta diversificar el servicio de intermediación de empleo para personas con discapacidad.

Municipalidad de Escazú

- Coordinó con la empresa Grupo Roble, que es miembro de la Red de empresas inclusivas de Costa Rica, para organizar una feria de empleo.
- Ofrecen servicios de intermediación de empleo a través de su bolsa de empleo local.
- En año 2002 comenzaron un programa de emprendimientos e ideas productivas, un programa de becas y establecieron un área dedicada a la educación técnica para el empleo de la población en general.

Municipalidad de Cartago

- Coordina con personal de la Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS para referir candidatos con discapacidad y promover la participación de empresas en la contratación de personas con discapacidad.
- Coordina con el Liceo Braulio Carrillo de Educación Especial algunas capacitaciones de empleo con jóvenes especiales que están por graduarse.

Municipalidad de Heredia

- Tiene un programa de Promoción del Empleo y Autoempleo a través de Oficina de la mujer con mujeres empresarias.
- Implementa un proyecto para que Heredia sea más accesible, el cual incluye el desarrollo de una política municipal. Asimismo han estado construyendo rampas en el cantón central de Heredia.
- Realizó una Feria de Empleo en la que participaron personas con discapacidad.
- Posee Comité en Materia de Discapacidad

Municipalidad de Desamparados

- La Municipalidad de Desamparados tiene una Oficina De Intermediación Laboral la cual Coordina con personal de la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para referir candidatos con discapacidad, además se invita a Empresas de la zona a participar en el reclutamiento de personas con discapacidad del cantón.

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por las Municipalidades.

3.3.2. PROGRAMA EMPLEATE

El programa “Empléate” surge como una estrategia liderada por el MTSS para promover el acceso de jóvenes vulnerables al trabajo decente. 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 plazo⁴⁷.

La población beneficiaria de este programa son las personas entre 17 y 24 años de edad, en condiciones de pobreza que no estudian ni trabajan, principalmente, residentes en los 15 cantones prioritarios de atención establecidos por la Administración Chinchilla Miranda.

El programa “Empléate” se basa en cinco ejes de intervención:

a. Prospección: consiste en identificar oportunamente las necesidades futuras del mercado de trabajo con el fin de facilitar armonización de la oferta y demanda de empleo. Para ello, se articulan los esfuerzos de investigación del MTSS, MEP, Universidades e INA y se procura la activa participación/colaboración del sector privado.

b. Empleabilidad: procura reforzar la capacidad de un individuo para insertarse y mantenerse en un puesto de trabajo. 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. Algunas entidades participantes son: MTSS, INA, MEP y Municipalidades que hayan suscrito convenios con el MTSS.

c. Orientación: consiste en una serie de acciones programadas y estructuradas para facilitar que los jóvenes en búsqueda de empleo accedan en las mejores condiciones al mercado de trabajo. Este componente se aborda a través de los servicios de empleo del MTSS.

d. Intermediación: es el proceso de vinculación entre los jóvenes en busca de oportunidades laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), a través de información, orientación y seguimiento. Se articula por varios medios como Ferias de Empleo y el Sistema Nacional de Información, Orientación, e Intermediación de Empleo (SIOIE), a través de la página web buscoempleocr.com.

e. Inserción: se concreta mediante la contratación de los jóvenes (empleo asalariado) o el autoempleo. En este componente, se promueve el establecimiento de alianzas público-privadas y la creación de un marco legal que estimule la participación de las empresas en programas de formación dual.

En el marco de “Empléate” el MTSS ha asumido la ejecución directa de tres programas a saber:

- **Ventanilla “Empléate”:** surge como una plataforma de atención con enfoque de juventudes desde donde se implementan las acciones contempladas en la estrategia general, incluyendo varios procesos que pasan por el análisis de la demanda ocupacional insatisfecha, la empleabilidad, la orientación e inserción laboral, así como la promoción de la inserción laboral.

- **AVANCEMOS +:** Nace por la demanda insatisfecha de empleo en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TICS). Tiene como objetivo la formación e inserción de jóvenes de escasos recursos, de 17 a 24 años de edad, que habitan en comunidades vulnerables y que han finalizado sus estudios de secundaria. Este programa ofrece dos años de estudios e incluye formación técnica en el área de tecnologías de información y comunicación, así como el aprendizaje de inglés básico en centros de estudio que deben contar con el aval de la industria a través de la Cámara respectiva (CAMTIC).

⁴⁷ Tomado del resumen ejecutivo proporcionado por el MTSS.

Ofrece una beca de aproximadamente 200.000 colones mensuales. El proceso de selección de personas beneficiarias se coordina entre la ventanilla “Empléate” y el Fondo Nacional de Becas (FONABE).

- **POR MI (XMI):** El Programa XMI tiene por objetivo la formación para el trabajo, promoviendo el desarrollo de capacidades para la integración al mercado laboral. Está orientado a jóvenes de 18 a 24 años que no estudian ni trabajan, de escasos recursos, ya sea en condición de pobreza o pobreza extrema. Este programa permite a las personas beneficiarias llevar cursos de formación para el trabajo en alguna de las áreas de mayor demanda del mercado laboral y en centros de estudio avalados por el INA.

Para la implementación de “Empléate” se cuenta con recursos de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAYME) y del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). El total de los recursos disponibles rondan los 22.000 millones de colones para el período administrativo 2011-2014.

3.3.3. UNIDAD DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL MTSS

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

La misión de esta unidad es la de formular lineamientos políticos para la atención de personas con discapacidad y coadyuvar a la consecución

de la tarea de transversalizar, el enfoque de equiparación de oportunidades, no discriminación en el empleo y accesibilidad a los servicios ministeriales, en todas las áreas del accionar del MTSS, a través de la implementación de acciones de promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional, que requieran la prestación de servicios con equidad y no discriminación en razón de discapacidad⁴⁸.

El recuadro 7 contiene las funciones establecidas vía decreto para esta unidad.

Para cumplir con las funciones estipuladas, en la actualidad, la Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS cuenta con un recurso humano conformado por dos profesionales asignadas de forma permanente, más el apoyo de un profesional de la Dirección Nacional de Empleo, que se encuentra destacado para apoyar en el cumplimiento de lo estipulado por la Ley.

Según el Informe País sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad,⁴⁹ las principales acciones realizadas por el Estado costarricense en materia de empleo han sido reportadas por el MTSS a través de esta unidad, principalmente y su respuesta ha estado orientada a la asesoría y capacitación a diferentes actores sociales.

Con profesionales, empleadores, estudiantes y público en general, la UEOPcD ha trabajado en temas como legislación en materia de discapacidad, incentivos fiscales, equiparación de oportunidades, accesibilidad, derechos laborales e inclusión en el empleo, entre otras. Con las autoridades superiores de ese Ministerio, ha trabajado en la definición y diseño de políticas, estrategias y acciones en la temática de discapacidad.

⁴⁸ Art. 2, Decreto 30.391-MTSS: 2002. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/53-decreto-30391-mtss-unidad-de-equiparacion-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social.html>

⁴⁹ CNREE: 2011

RECUADRO 7. Funciones de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS

- Formular lineamientos de política pública de atención a personas con discapacidad en el área laboral, para asesorar a las Autoridades Superiores.
- Identificar las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad que accedan los servicios que presta la institución.
- Velar para que el MTSS garantice a través de todas sus dependencias, la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso de sus servicios, a personas con discapacidad.
- Coordinar con entes internos y externos, la capacitación para el empleo y sobre derechos y obligaciones laborales, a las personas con discapacidad.
- Sensibilizar y capacitar funcionarios del MTSS para la atención de usuarios con alguna discapacidad.
- Diseñar estrategias de promoción y sensibilización dirigidas al sector empleador privado y público para lograr mayor disposición para la colocación en el empleo de personas con discapacidad, en función de su potenciación económica y social.
- Coordinar técnicamente la Comisión Permanente de Equiparación de Oportunidades, como un medio para transversalizar el enfoque de igualdad de oportunidades en todas las acciones que ejecute el MTSS.
- Llevar a cabo los acuerdos tomados por la Comisión Permanente de Equiparación de Oportunidades.
- Apoyar a las autoridades de la institución en la toma de decisiones claves para el desarrollo integral de las personas con discapacidad en el ámbito de competencia de la institución.
- Establecer alianzas estratégicas con instancias claves de la institución fomentando valores y prácticas institucionales de equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad.
- Impulsar procesos de asesoría y capacitación sobre la aplicación práctica de la visión de equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad en la gerencia y planificación estratégica en los procesos administrativos internos.
- Coordinar con CNREE, la promoción y aplicación de políticas públicas para la equiparación de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad en el ámbito sectorial e institucional.
- Asesorar el proceso de formulación del Plan de Acción estratégico, dirigido a transformar la cultura organizacional, hacia una prestación de servicios y unas relaciones laborales con enfoque de equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad.
- Respalda el diseño de un mecanismo de seguimiento y evaluación de las acciones que realiza el MTSS, dentro del marco de la Ley N° 7600 y su Reglamento.
- Difundir, entre sectores y personas claves, los compromisos de la institución con la equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad.
- Coordinar y desarrollar acciones en conjunto con las unidades para la equiparación de oportunidades y no discriminación de otros ministerios e instituciones autónomas para el intercambio de experiencias, que realicen su trabajo.
- Coordinar la elaboración de informes sobre avances en materia de equiparación de oportunidades y no discriminación a personas con discapacidad, obtenidos por la institución, para presentar ante los entes competentes.
- Recibir y canalizar para su evacuación o resolución, hacia las instancias competentes, de consultas y quejas de funcionarias, funcionarios y usuarias y usuarios, en razón de discriminación por discapacidad ó dificultad de acceso a los servicios institucionales.
- Brindar atención, orientación y seguimiento a los casos de denuncia por discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, que hayan sido presentadas ante la Unidad y canalizadas hacia las instancias competentes.

Fuente: Art. 4, Decreto N°30.391-MTSS: 2002 Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/53-decreto-30391-mtss-unidad-de-equiparacion-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social.html>

En esa misma línea, este informe destaca que durante el 2008, dentro de las acciones de capacitación ejecutadas en los temas mencionados en el párrafo anterior, esta unidad atendió a un total de 196 personas, representantes de empleadores, profesionales y estudiantes. Asimismo, dio servicio a unas 220 personas con discapacidad trabajadoras de manera personalizada y telefónica, brindando asesoría sociolaboral.⁵⁰

Por otra parte, con el fin de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, también se destacan la realización de otras acciones como: la coordinación con organizaciones para PcD, asesorías técnicas a empresas, facilitación laboral, concientización del potencial laboral de las PcD y coordinación para apoyar a proyectos emprendedores de las PcD.⁵¹

3.3.4. PROYECTO “FACILITADORES LABORALES”

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

Del 20 al 24 de noviembre del 2010, se realizó en la Federación de Organizaciones Voluntarias (FOV) el primer taller denominado: “El rol del entrenador laboral y su proceso de apoyo en el desarrollo de habilidades y destrezas en la po-

blación con discapacidad”, con la asistencia de 70 personas. Posteriormente, del 29 de noviembre al 2 de diciembre de ese mismo año, dicho taller fue replicado en Pérez Zeledón, contando con la presencia de 44 personas.⁵²

El objetivo de este taller fue impulsar el empleo y facilitar la incorporación laboral de personas con discapacidad en los lugares de trabajo, además de procurar el desarrollo y el mejoramiento de la figura del entrenador laboral. Este proceso de capacitación permitió formar personas expertas que apoyaran el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, utilizando la estrategia de desarrollo inclusivo basado en la comunidad.⁵³

Una vez finalizado este proceso, en el marco de ese proyecto, se seleccionaron cinco profesionales participantes de este taller, tres funcionarios del MTSS (uno del departamento de Recursos humanos, uno de la Dirección Nacional de Empleo y uno de la Unidad de Equiparación de Oportunidades), una terapeuta ocupacional de la Fundación Servio Flores Arroyo y un funcionario del Hellen Keller. El objetivo fue que este grupo de profesionales fungieran como “facilitadores laborales” para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país y replicaran este conocimiento, bajo la dirección y en coordinación con el MTSS.

⁵⁰CNREE: 2011 y MTSS. *Presentación Ministra Sandra Pisk Seminario “Avanzando en la Recuperación Económica y Social con Desarrollo Sustentable, Trabajo Decente e Inclusión Social”*. Información suministrada por Ana Lorena Chaves, Unidad de Equiparación de Oportunidades. San José: UEOPcD, s.f.

⁵¹Idem: 2011

⁵²Chaves, Ana Lorena. *El Facilitador Laboral (Job Coach) un aporte a los procesos de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Costa Rica*. Documento suministrado por la Unidad de Equiparación de Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad. San José, MTSS, s.f.

⁵³Chaves: s.f.

Las principales funciones del “facilitador laboral” fueron:

- 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.

Según Ogawa, la función del “Job Coach” es “transformar el enfoque de rehabilitación vocacional desde la evaluación y capacitación antes del empleo, a la capacitación y apoyo continuo en sitios de trabajo reales”.⁵⁴

3.3.5. PROYECTO “UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

El Proyecto “UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad” fue aprobado en el año 2008, por la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y las Direcciones de Investigación y Extensión de la Universidad Nacional. Sin embargo, es en febrero del 2009, que inicia su

implementación, con el fin de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo costarricense.⁵⁵

El proyecto tiene como objetivos específicos:

- Desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Propiciar acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad que egresan de la educación diversificada, la educación especial y la educación superior.
- Facilitar acciones de información y formación a empresarios y sus empleados, así como a programas de educación especial, particularmente el III ciclo y IV ciclo diversificado vocacional y los Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD).
- Propiciar la participación en el proyecto, de estudiantes de la UNA, tanto de prácticas de cursos como de trabajos finales de graduación.
- Brindar recomendaciones a la División de Educación Básica del CIDE de la UNA y a entidades gubernamentales.

De acuerdo con la M.Sc. Bárbara Holst, coordinadora de este proyecto, los componentes de extensión e investigación han sido desarrollados en el Centro de Atención Integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD) Servio Flores Arroyo, ubicado en Río Segundo de Alajuela.

⁵⁴Ogawa, Iroshi. *¿Qué es Job Coach? Capacitación Facilitadores Laborales organizado por JICA y MTSS*. San José: Noviembre, 2010.

⁵⁵Holst, Bárbara. *Proyecto Una oportunidad de Empleo para Personas con Discapacidad. Resumen de proyecto*. San José: CIDE-UNA, 2011

El proyecto se ha desarrollado en 4 etapas. La primera inició en el 2009 y se diseñó y construyó una serie de instrumentos diagnósticos para la inserción laboral de personas adultas con discapacidad; los instrumentos incluyeron desde la información sobre las necesidades y potencialidades de los jóvenes, pasando por la entrevista a los empresarios, hasta definir los puestos de trabajo.

Una vez desarrollados los instrumentos y la metodología de inserción laboral, en el 2010 se procedió con la segunda etapa del proyecto que consistió en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad en empresas privadas. En esta etapa empieza el proceso laboral de los jóvenes y se define un Plan Individual de Empleo, en el que se establecen objetivos de trabajo de la empresa y de los responsables de la colocación. A partir de ahí, se establece un seguimiento a las personas en sus nuevos empleos y se define el apoyo natural antes de finalizar el proceso.

Posteriormente, la tercera etapa del proyecto procuró la inserción en las prácticas de 11 años del IV ciclo diversificado vocacional de jóvenes del Colegio de Santa Ana, el Liceo de Moravia, el Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC) de Barva y el Colegio Técnico Profesional (CTP) de Flores.

Finalmente, para el 2011, se desarrolló una cuarta etapa del proyecto que buscó adaptar la metodología, a instancias como la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Municipalidad de Belén y al IV ciclo del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell.

Es importante destacar que el trabajo ejecutado desde la segunda etapa de este proyecto ha sido posible gracias al apoyo de estudiantes de la carrera de licenciatura de educación especial

de esta universidad, quienes han realizado nueve trabajos finales de graduación con población adulta con discapacidad y jóvenes de los colegios mencionados.

En el Anexo 2 se enlistan los títulos de estos trabajos finales de graduación que se han enmarcado en la primera fase del Proyecto.

El proyecto desarrolló una serie de productos que comprenden: 6 folletos y 4 videos informativos, 5 manuales sobre el proceso de inclusión laboral dirigida a facilitadores laborales de CAIPAD y otras entidades, docentes de IV ciclo diversificado vocacional, empleadores, padres de familia y jóvenes con discapacidad, 2 manuales sobre microempresas, un CD con documentos de importancia sobre el tema y 3 instructivos y 9 instrumentos del Método Estrella (CR) el cual ha sido adaptado para Costa Rica.

En febrero del 2012 se inició la fase II del Proyecto cuyo objetivo es promover y desarrollar acciones de docencia, extensión e investigación con instituciones públicas, gobiernos locales, empresas privadas, profesores, estudiantes universitarios y cualquier otra entidad que así lo solicite, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.3.6. PATRONATO NACIONAL DE CIEGOS (PANACI)

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

⁵⁶Art 1. Ley 2171. Recuperado de: http://www.panaci.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=57

Aparte de brindar servicios de capacitación, el PANACI, también realiza coordinaciones interinstitucionales para que instituciones, empresas y organizaciones acojan a personas con discapacidad visual en puestos de autogestión o empleo competitivo. Para los años 2010 y 2011, el PANACI capacitó a un total de 200 personas con discapacidad en diferentes temas y ubicó a 49 en puestos de autogestión y empleo competitivo.

3.3.7. SERVICIOS DE REHABILITACIÓN -TERAPIA OCUPACIONAL- HOSPITAL NACIONAL PSIQUIÁTRICO

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

La población meta de estos servicios son las personas mayores de 18 años con discapacidad mental, que son atendidas en el servicio Hospital Diurno del HNP, residen en diferentes modalidades del Programa de Servicios de Convivencia Familiar del CNREE y son referidos por los diferentes niveles de atención de la CCSS, incluyendo la consulta externa de ese mismo centro de salud. Para el 2012, la población atendida por este departamento constaba de 182 personas.

El Servicio de Rehabilitación del HNP cuenta con talleres ocupacionales donde se capacita y prepara a los pacientes en el desarrollo de diversas actividades productivas, como hidroponía, textiles, elaboración de abonos, ebanistería, confección de piñatas y alcancías y técnicas de reciclaje.⁵⁷

En los últimos años se ha implementado, en coordinación con el MEP, un proyecto de educación abierta que para el año 2012 cuenta con 95 personas matriculadas en diferentes niveles educativos, que van desde la alfabetización, primaria, secundaria y bachillerato. De igual manera, dos personas usuarias se encuentran realizando un proceso universitario con la Universidad Nacional (UNA) y la Universidad de Costa Rica (UCR). De estos, uno ya obtuvo su pregrado y se encuentra cursando maestría.

En cuanto a formación técnica, este departamento ha coordinado con diferentes núcleos de capacitación del INA, logrando formar en cuatro años a 141 usuarios de estos servicios en áreas como panadería, manipulación de alimentos, soldadura, manejo de plantas ornamentales, dibujo artístico y artesano, manejo de inventarios, internet, herramientas informáticas y MIPYMES.

El número de personas que logró insertarse laboralmente del 2007 al 2011, fue de 42 y en diversas modalidades que van desde el empleo competitivo hasta el empleo con apoyo (Tabla 4). Del total mencionado, 28 han desarrollado microproyectos empresariales, distribuidos de la siguiente manera: 11 de reciclaje, 7 de pulpería y 10 con parqueos.⁵⁸

⁵⁷Información suministrada por Lic. Maura Briceño y Dra. Lillia Uribe.

⁵⁸Idem.

A partir del 2008, debido a las dificultades que presenta esta población para insertarse en un empleo competitivo –principalmente por estereotipos alrededor de la población con discapacidad mental–, el servicio de rehabilitación realiza

una serie de gestiones con el INFOCOOP y otras entidades para crear una Cooperativa de Servicios Múltiples de los Usuarios del HNP (COOPESI), que este año ya cuenta con su personería jurídica y 51 asociados.

TABLA 4. CANTIDAD DE USUARIOS (AS) INSERTOS EN EMPLEO Y ÁREAS DE TRABAJO

Año	Cantidad de Usuarios	Áreas de Trabajo
2007	1	Restaurante de comidas rápidas
2008	1	Muelle
2009	1	Restaurante comidas rápidas
2010	17	Recicladora (7) Mantenimiento de zonas verdes y elaboración de abono de forma temporal (7) Supermercado (2) Restaurante comidas rápidas (1)
2011	22	Empresa de seguridad (1) Empresa de tubos plásticos (1) Empresa de Empaque (1) Panadería (1) Restaurante (1) Pulpería (8) Parqueo (7) Dibujante arquitectónico (1) Turismo(1)
Total	42	

Nota: Según información suministrada por el Servicio de Rehabilitación del HNP, actualmente solo 4 usuarios se encuentran laborando formalmente en empresas privadas y 15 en empleo con apoyo por medio de AUSDI (pulpería y parqueo).

3.4. EMPRENDIMIENTO

3.4.1. EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS INDIVIDUALES Y GRUPALES DEL IMAS

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

Cada uno de estos beneficios se otorga según una serie de requisitos específicos establecidos por esta entidad. La tabla 5 presenta los requisitos específicos y objetos de financiamiento de estos beneficios.

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

3.4.2. PROGRAMA DE TRANSFERENCIA MONETARIAS CONDICIONADA “MANOS A LA OBRA” DEL IMAS

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

Según el artículo 3 de ese decreto ejecutivo, la población objetivo de este programa son las personas costarricenses y las extranjeras que permanezcan legalmente en el país, bajo la categoría de residente permanente, mayores de 15 años, en condición de pobreza o de riesgo y vulnerabilidad social, según la normativa establecida por el IMAS y que se encuentren sin empleo, que necesiten apoyo económico para cubrir necesidades básicas, mientras logran insertarse o reinsertarse en el mercado laboral. Dentro de este grupo tienen prioridad las mujeres jefas de hogar, los afectados por desastres o emergencias y otras personas con problemas específicos de empleo⁶⁰, como las personas con discapacidad.

“Manos a la Obra” tiene cinco componentes de acción:

- a. La transferencia monetaria mensual condicionada a la participación en proyectos comunales.
- b. Un bono inicial único para la compra de herramientas, equipo de protección y uniformes.
- c. El reembolso del pago de la póliza individual de riesgos ocupacionales.
- d. Orientación, capacitación o apoyo para la inserción o reinserción laboral.
- e. Seguro de salud por el Estado según se estipula en este decreto y en la legislación vigente.

Los montos de las transferencias, bonos y reembolsos son definidos por el IMAS, de acuerdo con su normativa interna. Los beneficiarios pueden recibir la transferencia hasta por un plazo de un año, prorrogable, dependiendo de la duración de los proyectos en que participen y de la disponibilidad de recursos que tenga el IMAS.

Entre las entidades que pueden presentar proyectos, además de los que organice y ejecute directamente el IMAS, se encuentran las municipalidades y concejales de distrito, las asociaciones de desarrollo comunal, las asociaciones de CEN-CINAL y otros centros de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, las asociaciones administradoras de acueductos rurales (ASADAS), los comités municipales y locales de emergencia, las asociaciones de bienestar social, las asociaciones solidaristas, las cooperativas, los programas PRONAE y Empléate del MTSS, el INA, las Juntas de Educación, las juntas administrativas o cualquier entidad pública o privada que realice labores de interés social, siempre y cuando estén legalmente constituidas, incluidas aquellas que estén conformadas por personas con discapacidad

⁶⁰ Decreto ejecutivo 36.870-MP-G-MBSF-MTSS, Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra” del 17 de noviembre del 2011

TABLA 5.
BENEFICIOS PARA EL DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS INDIVIDUALES Y GRUPALES DEL IMAS Y SUS REQUISITOS

	OBJETIVO DEL FINANCIAMIENTO	REQUISITOS ESPECÍFICOS
1. Emprendimientos productivos individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de maquinaria y equipo, materia prima, capital de trabajo. • Apoyo en la comercialización. • Construcción de obras de infraestructura productiva. • Capacitación técnica, empresarial y organizacional. • Pago de gastos de implementación (planos, permisos de construcción, pólizas, mano de obra). • Reparación o mantenimiento de equipo. • Otros gastos que el inicio o consolidación de una actividad productiva demande. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación formulario correspondiente. • Factura proforma de bienes o servicios a adquirir u oferta de venta con peritaje. • Copia del permiso de funcionamiento de Ministerio de Salud cuando corresponda. • Copia patente Municipalidad. • Informe registral de propiedad o contrato de autorización uso de suelo (cuando terreno es recursos para actividad productiva). • Autorización a pago de proveedores.
2. Emprendimientos productivos grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de maquinaria y equipo, materia prima, capital de trabajo. • Apoyo en la comercialización • Construcción de obras de infraestructura productiva. • Pago de gastos de implementación, reparación o mantenimiento de equipo. • Otros gastos que el inicio o consolidación de una actividad productiva demande. • Proyectos dirigidos a proporcionar un capital financiero a la organización para préstamos a productores (Fondos Locales). • Creación de fondos semillas que impulsen, desarrollen y/o fortalezcan, a través de organizaciones de base, procesos de compra y venta de productos, con el fin de incrementar las oportunidades de competencia de aquellos productores beneficiados. 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de integrantes del grupo que se beneficie directamente con el proyecto propuesto debe cumplir con el puntaje establecido para calificar en la Ficha de Información Social (FIS) del IMAS. • Para Fondos Locales y Fondos Semilla el 100% de los beneficiarios directos debe calificar en condición de pobreza (previo estudio IMAS). • Presentación de formulario correspondiente firmado por representante legal, acompañado de propuesta de proyecto. • Nota de profesionales u organizaciones que indique que son responsables técnicos del proyecto (ministerio, municipalidad, instituciones autónomas, programas público o privados, otros). • Aval técnico del sector público o perito privado para el precio y calidad de maquinaria de segundo uso con los recursos solicitados. • Si es necesario, propuesta de solicitud de capacitación presentada por la organización para la ejecución del proyecto o programa propuesto. • Documento emitido por entidades participantes donde consten los aportes de contrapartida para la ejecución del proyecto (económico, financiero, en especie, asesorías, entre otros). • La organización no debe poseer procesos judiciales de cobro que puedan afectar el patrimonio transferido por la institución. • Otros requisitos y avales según el tipo de proyecto.⁵⁹

⁵⁹Información suministrada por Lic. Maura Briceño y Dra. Lillia Uribe.

3.4.3. PROGRAMA NACIONAL DE APOYO A LA MICROEMPRESA (PRONAMYPE)

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

PRONAMYPE fue creado mediante el decreto ejecutivo N° 21455-MEIC-MTSS del 15 de julio de 1992 y opera bajo la figura de un Fideicomiso (02-99 MTSS/PRONAMYPE/BPD), en el cual el Banco Popular y de Desarrollo Comunal es Fiduciario, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el Fideicomitente y los microempresarios son los Fideicomisarios. Los recursos para financiar las operaciones provienen del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) vía convenio.

Su población objetivo son las personas costarricenses de escasos recursos económicos que no han tenido acceso al Sistema Bancario Tradicional y que están en capacidad de desarrollar un microemprendimiento productivo en cualquier actividad económica (agricultura, ganadería, comercio, industria y servicios). Esto incluye a mujeres jefas de hogar, personas jóvenes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

PRONAMYPE se constituye en una opción de financiamiento con condiciones adaptadas a la condición socioeconómica de su población objetivo, por medio de dos productos principales, créditos con condiciones blandas a microempresarios de escasos recursos económicos y capacitaciones microempresariales.

El monto máximo de crédito por persona física es de cinco millones (5.000.000) de colones. Los créditos se otorgan bajo condiciones diferenciadas

y flexibles a cada beneficiario y a una tasa de interés anual fija del 10%. Las garantías que se solicitan para los créditos son hipotecarias, prendarias o fiduciarias, por un plazo máximo de ocho años.

En el área de capacitación, la población meta son personas de escasos recursos económicos con deseos de llevar a cabo actividades empresariales, como jóvenes de colegios técnicos y telesecundarias. Los programas se ejecutan por medio de capacitadores especialistas quienes son elegidos luego de un proceso de contratación externa. Los temas de las capacitaciones se encuentran ligados al desarrollo y mejoramiento de la microempresa, como inglés, desarrollo de ideas productivas, destrezas empresariales, computación y manejo de cajas chicas, entre otros.

Durante el 2011, en el componente de créditos en condiciones blandas para microempresarios, PRONAMYPE colocó 718 operaciones crediticias, para una inversión total de 1.432.679.075 de colones, mientras que en el componente de capacitación microempresarial se beneficiaron a 1.703 personas en todo el país, para una ejecución presupuestaria de 186.355.670 de colones.⁶¹

En el componente de crédito, los recursos se colocaron mediante la participación de 17 organizaciones intermediarias distribuidas en todo el territorio nacional, con las cuales PRONAMYPE ha establecido convenio y son, principalmente, cooperativas. Según actividades económicas, en operaciones de índole agrícola se realizó una inversión de más de 926,32 millones de colones, lo que constituyó un 64,65% del total de los créditos colocados; asimismo, aproximadamente 149,95 millones de colones se colocaron en créditos de índole ganadera (10,46% del total girado) y alrededor de 188,89 millones de colones para comercio (13,17% del total girado) (Cuadro 13).

⁶¹ PRONAMYPE: Informe de Acciones realizadas durante el 2011. San José: Enero 2012.

CUADRO 13.**DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE CRÉDITOS PRONAMYPE, SEGÚN SEXO DEL BENEFICIARIO. AÑO 2011**

Actividad económica	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
Agricultura	637.759.831	288.569.750	926.329.581
Comercio	44.390.000	144.508.494	188.898.494
Ganadería	108.901.000	41.053.320	149.954.320
Industria	50.383.341	32.683.339	83.066.680
Servicios	47.150.000	37.280.000	84.430.000
Total general	888.584.172	544.094.903	1.432.679.075

Fuente: Unidad Técnica de Apoyo, PRONAMYPE, 2012

En cuanto a la distribución de créditos otorgados por sexo, se realizó una inversión de más de 544,09 millones de colones en mujeres empresarias (38% del total colocado), mientras se formalizaron unos 888,58 millones de colones en créditos para hombres (62% del total colocado). Por actividad económica, los hombres obtuvieron la mayoría de las solicitudes en actividades como agricultura y ganadería, mientras que las mujeres focalizaron la mayoría de los créditos en comercio y servicios.

Según información suministrada por PRONAMYPE, no se tienen registros de créditos otorgados a personas con discapacidad. Es a partir del año anterior, que en conjunto con la UEO, este programa ha empezado a implementar experiencias de capacitación para grupos de personas con discapacidad, en destrezas empresariales con el fin de consolidar proyectos productivos. Por ejemplo, en Térraba se capacitó a un grupo

de indígenas con discapacidad que querían desarrollar una tamalera, en Turrialba otro grupo tuvo apoyo para desarrollar un café y en Buenos Aires de Puntarenas se subvencionó a un grupo que quiere desarrollar una fábrica de artefactos como sillas de ruedas y bastones, así como otros que son demandados por las personas con alguna discapacidad.

Por último, durante el año anterior desarrollaron un convenio con una cooperativa de personas no videntes (COOPECIVEL R.L), a través del PANACI, para que fungir como intermediaria de PRONAMYPE en el otorgamiento de créditos a sus asociados⁶². Hasta la fecha, aún no se han otorgado créditos a través de esa cooperativa a sus asociados.

⁶² Información suministrada por Sandra Chacón, Directora Ejecutiva PRONAMYPE.

3.4.3. INSTITUTO DE FOMENTO COOPERATIVO (INFOCOOP)

Como se señaló en el Capítulo 2, el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) procura articular acciones institucionales y regionales para acompañar adecuadamente los emprendimientos, con especial atención en áreas estratégicas que incluyan la generación de puestos de trabajo para población con discapacidad.

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

De acuerdo a información suministrada por esta entidad, en el país se encuentran conformadas 5 cooperativas por y para personas con discapacidad; ellas son: COOPEAPAD R.L, COOPECIVEL R.L, COOPRESCO R.L, COOPESI R.L y Coopesuperación R. L (Tabla 6).

En el 2008, el INFOCOOP realizó la investigación titulada “Diagnóstico de la población con discapacidad para definir estrategias de desarrollo desde el INFOCOOP”, que tomó como muestra a 37 cooperativas pertenecientes a los sectores de transportes, servicios educativos, ahorro y crédito, turismo y salud, determinando que menos del 1% de los asociados de las cooperativas encuestadas son personas con discapacidad.

El estudio propone que el INFOCOOP y el movimiento cooperativo deben crear alianzas con actores sociales del sector discapacidad, para propiciar la generación de empleos de calidad para esta población, en el marco del cooperativismo.

TABLA 6.

COOPERATIVAS CONSTITUIDAS POR Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COSTA RICA

Nombre cooperativa	Ubicación	Actividad	N° Asociados
1.COOPEAPAD R.L: Cooperativa Autogestionaria de Personas Activas con Discapacidad	Gravilias, Desamparados	Reciclaje	ND
2.COOPECIVELR.L.: Cooperativa Nacional de Ciegos y Discapacitados Vendedores de Lotería y Servicios Múltiples	San José	Venta de lotería	60
3.COOPRESCO R.L: Cooperativa Prevocacional al Servicio de la Comunidad	Abangares, Puntarenas	Producción de pollos, cerdos y artesanía	29
4.COOPESI: Cooperativa de Servicios Múltiples de los usuarios/as de los servicios del HNP	Pavas, San José	Abono orgánico, hidroponía, vivero y finca en primera fase	51
5.Coopesuperación R.L: Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente	San Pablo, Heredia	Prestación de servicios de atención telefónica para el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)	67

ND: No disponible

Fuente: INFOCOOP: 2012

3.4.4. EMPRENDIMIENTO DEL INA

El Programa de Atención para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Programa MIPYME) fue establecido en el 2000 por el INA, para atender las necesidades de capacitación de las empresas de este segmento empresarial. El objetivo de este programa es coadyuvar en el mejoramiento de la competitividad y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mediante la promoción, coordinación y evaluación de servicios de capacitación y formación profesional dirigidos a dichas empresas, acordes con las necesidades del entorno económico nacional y mundial.⁶³

Para ingresar al proceso de atención de este programa, la empresa debe contar con el Diagnóstico de MIPYME o con el Perfil del Emprendedor, elaborados por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). Para brindar estos servicios a escala nacional, el INA ha establecido una red de personas enlaces y mecanismos de coordinación en los núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos y las Unidades Regionales, de forma tal que se facilite la atención de las MIPYME.

Las áreas de atención de este programa son las siguientes: promover el desarrollo empresarial, procurar la formalización de empresas, información especializada para MIPYME, evaluación y seguimiento.

Dentro de la oferta formativa regular, el INA tiene a su disposición el módulo "Ideas de Negocios" el cual se dirige a los empresarios o a las personas que tienen una idea de negocios, para proveerles de herramientas básicas para el manejo de una micro, pequeña o mediana empresa.

Dicho módulo es impartido por dos profesionales, uno en administración de empresas que brinda la capacitación en administración básica y contabilidad, y un ingeniero industrial que se encarga de capacitar y asesorar en procesos productivos.

Asimismo, a partir del 2009, el INA tiene a disposición la Plataforma Virtual de Apoyo a Pymes, herramienta tecnológica de punta desarrollada por la misma entidad para satisfacer necesidades específicas de la micro, pequeña y mediana empresa de Costa, para fortalecer su gestión con miras a lograr una mayor competitividad, rentabilidad y posicionamiento en el mercado nacional o internacional (Recuadro 8).

En cuanto al número de personas con discapacidad atendidas por este Programa, no se cuenta con estadísticas disponibles al respecto.

⁶³Información tomada de la página <http://www.ina.ac.cr/PYMES/>

RECUADRO 8. Plataforma Virtual de Apoyo a Pymes del INA y servicios

A través del link (<http://www.inapymes.com>), el INA pone al alcance de las Pymes asesorías virtuales gratuitas como además los siguientes servicios:

Caja de herramientas:

- Elaboración de planes de negocios en línea
- Proyecciones Financieras
- Conciliaciones Bancarias
- Elaboración de Planillas
- Facturas digitales
- Cuadro de amortización
- Elaboración del plan FODA
- Plan de Mercadeo
- Otras

Chat: Especialistas en PYMES responden preguntas sobre temas de interés para el sector.

Foros: se realizan foros de discusión con temas del momento permitiéndole a los empresarios y empresarias exponer su opinión.

Vinculación Productiva: las/as usuarios/as pueden establecer un vínculo comercial entre las empresas registradas.

Fuente: Web INAPYMES

CAPÍTULO 4.

PRINCIPALES CUELLOS DE BOTELLA

Trabajador con discapacidad de la Cruz Roja Costarricense. En la foto se observa sentado en su sitio de trabajo, atendiendo la central de radios. Junto a él, de pie se ve a una compañera suya de trabajo interactuando con él.

El presente capítulo expone los principales cuellos de botella por área de intervención. Presenta los factores que influyen en una limitada oferta formativa para propiciar una mayor empleabilidad de la población con discapacidad. Asimismo, identifica los retos para expandir la demanda laboral para PcD, señala los problemas de dispersión y de carencia de recursos humanos calificados en el área de intermediación laboral y expone la falta de condiciones apropiadas para impulsar el emprendimiento en las PcD. Finalmente, muestra las barreras para la gobernanza, las que pasan por un vacío de coordinación y una carencia de instancias y recursos para el monitoreo de la implementación de decisiones.

4.1. FORMACIÓN: OFERTA LIMITADA PARA PROPICIAR LA EMPLEABILIDAD

En materia de formación, uno de los principales cuellos de botella que se identifica es que la oferta formativa disponible para la población con discapacidad en el país, es limitada para propiciar la empleabilidad de este sector. 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 blandas⁶⁴ básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables.

Uno de los elementos que está relacionado con lo anterior, es la formación del personal que labora en los servicios educativos, particularmente los CAIPAD, el tercer y cuarto ciclo prevocacional y, en general, los servicios que presta el MEP a esta población. Un segmento importante de este personal no cuenta con la formación requerida para implementar adecuadamente los planes de estudio que intentan dejar atrás la visión médica-biológica de la discapacidad y, más bien, se dirigen a promover el desarrollo de habilidades, valores y actitudes para que las PcD puedan desenvolverse en todos los ámbitos de su vida.

Los docentes que laboran en los CAIPAD y en los prevocacionales presentan debilidades de formación para lograr los niveles adecuados de alfabetización funcional de sus estudiantes. Asimismo, se carece de una mayor cantidad de especialistas que apoyen a los docentes que trabajan con los distintos tipos de discapacidad, tales como intérpretes de lengua de señas, formadores capacitados en LESCO, profesionales capacitados en valorar y certificar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad, entre otros. Otro elemento a considerar es que quienes cuentan con formación en educación especial no son formados para trabajar con personas adultas con discapacidad, por lo que tienden a infantilizar el trabajo que se realiza con las personas adultas que poseen algún tipo de discapacidad.

⁶⁴Entre las competencias básicas requeridas por el actual mercado laboral, se encuentran: trabajo en equipo, capacidad para trabajar bajo presión, comunicación asertiva, relaciones interpersonales para el trabajo, tolerancia diaria a una jornada laboral y registro permanente del control de asistencia, elaboración de un currículum vitae, etc; y el fortalecimiento de habilidades y destrezas vocacionales e identificadas como “fuertes” en estas personas para orientar su desarrollo técnico y profesional en la vida adulta.

La escasez de recurso humano especializado, además de estar ligado a recursos financieros, también contiene un componente de insuficiencia de especialistas en ciertas áreas, como por ejemplo los terapeutas ocupacionales, encargados de certificar las competencias de las personas con discapacidad, psicólogos con conocimientos en discapacidad para formular adecuaciones curriculares, pruebas psicométricas inclusivas y otros apoyos educativos, así como terapeutas de lenguaje, entre otros.

En paralelo a la escasez de recursos humanos especializados, se evidencia además insuficientes apoyos técnicos, financieros y materiales requeridos por los estudiantes con discapacidad (Ej: software accesibles, libros de texto, adaptaciones a los equipos e infraestructura, adaptaciones a los materiales de estudio, etc.). En el país se ha mejorado la oferta de este tipo de servicios de apoyo, pero la forma de acceder a ellos resulta poco conocida y, a veces, poco oportuna, lo que hace que no se aprovechen en todo su potencial. Por lo tanto, la falta de divulgación de los apoyos técnicos y financieros para las PcD, así como una mayor agilidad en su otorgamiento, constituyen cuellos de botellas para que más PcD adquieran servicios de formación.

Como resultado de las anteriores limitantes, se registran muchas PcD no alfabetizadas o que carecen de habilidades académicas y funcionales básicas, pero que sí están interesadas en obtener un empleo. Ellas buscan el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para encontrarlo; no obstante, al no contar con estas "habilidades básicas" se topan con grandes dificultades para colocarse aun en puestos no calificados. Esto se debe a que, incluso para los empleos menos calificados, en el mercado laboral se solicita que las personas estén alfabetizadas.

Actualmente, ni el MTSS, ni el MEP cuentan con una respuesta clara y eficaz para apoyar a las personas con discapacidad que salieron del sistema educativo formal pero no lograron alfabetizarse.

Por otro lado, el INA es la institución que tiene el mandato de formar para el trabajo, pero las PcD encuentran grandes dificultades de acceder al INA debido a que muchas de ellas no cuentan con los requisitos que solicitan para inscribirse en sus ofertas formativas⁶⁵. Para apoyar la inclusión de las PcD en el INA se ha creado el Servicio de Coordinación en Discapacidad (SECODI), descrito anteriormente en la sección sobre intervenciones. Sin embargo, en los grupos focales y entrevista con personas expertas se indica que, aun con la existencia del SECODI, persisten dificultades por parte de las PcD para acceder a servicios del INA de manera oportuna.

Finalmente, es preciso señalar que aun cuando los servicios educativos son cada vez más accesibles para esta población, persiste la necesidad de ampliar su cobertura y accesibilidad en todos los niveles y ciclos educativos, desde la estimulación temprana hasta la vida adulta, especialmente en las regiones periféricas del país, pues actualmente se encuentra muy concentrada en la Gran Área Metropolitana, en detrimento de las oportunidades de aquellas personas que residen en las regiones periféricas.

La tabla 7 resume los cuellos de botella en relación a la formación de personas con discapacidad y la tabla A.3.8. del Anexo 3, presenta los principales cuellos de botella según las intervenciones priorizadas en el área formativa.

⁶⁵ Para ingresar a la oferta formativa del INA se solicita primaria completa o superior.

TABLA 7.**CUELLOS DE BOTELLA EN LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

CATEGORÍA	CUELLOS DE BOTELLA
Política y planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas educativas para el desarrollo de planes de formación y educación para estudiantes con discapacidad (EcD), contemplan pocos contenidos sobre orientación vocacional y competencias laborales de personas con discapacidad.
Presupuesto y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • No se asigna presupuesto para contratar más especialistas para mejorar la calidad de la formación de personas con discapacidad.
Oferta efectiva de ByS	<ul style="list-style-type: none"> • Formación impartida por centros orientados a PcD no propicia la vida independiente de personas con discapacidad. • Oferta curricular no siempre incluye servicios de apoyo sobre el rol de las familias en el empoderamiento de la formación y vida independiente de PcD desde un enfoque de derechos humanos. • Limitada cobertura y accesibilidad de servicios de formación para las personas con discapacidad especialmente en regiones periféricas. • Carencia de recurso humano para brindar servicios educativos de apoyo a los estudiantes con discapacidad en todos los ciclos y niveles desde preescolar hasta la educación superior y técnica, de forma descentralizada, de calidad e inclusiva. • Debilidad en la formación de los docentes y personal que laboran en el tercer y cuarto ciclo diversificado vocacional y CAIPADs para la adecuada preparación de los EcD para la vida independiente y el empleo. • Escasez de personal para poder valorar habilidades y competencias de personas con discapacidad. • La oferta formativa no logra alfabetizar exitosamente a PcD en su niñez y juventud y no hay respuestas para alfabetizar a personas adultas con discapacidad. • La oferta curricular que se imparte en formación técnica y para el trabajo no se ajusta a la demanda laboral local, regional y nacional. • Limitados servicios de apoyo educativo para garantizar el cumplimiento de adecuaciones curriculares significativas, no significativas y de acceso a los estudiantes con discapacidad, en todos los niveles y ciclos de educación, formación técnica y superior.
Utilización de ByS (demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Faltan medios efectivos de movilización hacia el lugar de estudio. • Limitada infraestructura accesible para atender estudiantes con discapacidad. • Insuficiencia en el monto de beneficios económicos para apoyar a las personas con discapacidad en condición de pobreza que les permita costear necesidades especiales de esta población y garantizar su permanencia. • Escasa divulgación de servicios de apoyo educativo y formativo para PcD.
Transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Falta articulación entre entidades y continuidad en los planes de formación de las personas con discapacidad a lo largo de su vida. • Persiste poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.

4.2. EXPANSIÓN DE LA DEMANDA LABORAL: POCOS EMPLEADORES INCLUSIVOS

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

En opinión de personas expertas consultadas, esta situación se agudiza aun más debido a que en la mayoría de las universidades públicas y privadas nacionales, el currículo para la formación de especialistas en recursos humanos no incluye la formación en procesos de selección y reclutamiento inclusivos de esta población y mucho menos su inducción e integración en la cultura organizacional. Esto se convierte en una gran limitante pues aumenta la probabilidad de que quienes empleen, tengan menos conciencia sobre las necesidades particulares de este grupo para garantizar sus derechos laborales.

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

Unido a lo anterior, se identificó también como una dificultad el que pocas instituciones y empresas asignen en sus presupuestos anuales dinero para efectuar ajustes razonables para los puestos en que se pretende contratar a personas con discapacidad y hacer inclusivos sus servicios y edificios.

De igual manera, en congruencia con los cuellos de botella mencionados, se identifica la escasez de servicios de asesoría técnica y espacios de intercambio para empresas inclusivas en todo el territorio nacional, que permitan que los empleadores obtengan la información y el acompañamiento necesario para derribar mitos y creencias erradas con respecto a la inclusión laboral de las PcD, como además, la limitada disponibilidad de herramientas que les faciliten realizar estos procesos.

Desde el punto de vista de los empleadores participantes en los grupos focales y talleres desarrollados, la escasez de incentivos que realmente resulten atractivos, es otro aspecto que debe tomarse en cuenta a manera de acción afirmativa que promueva una mayor demanda de trabajadores con discapacidad.

La poca coordinación o desfase entre los programas de formación y las necesidades del mercado laboral, es otra de las limitaciones señaladas como significativa para los empleadores. De acuerdo con ellos, aunque la concientización es muy importante para la apertura de puestos vacantes para PcD al interior de una organización, si no se hace paralelo a una mejor oferta formativa de este sector poblacional, es muy poco lo que los empleadores podrían hacer para contratar a estos trabajadores en empleos competitivos. Esto si se toma en consideración los requisitos académicos, niveles de exigencia y cualificaciones específicas exigidas para determinados puestos.

En el ámbito público, la ley N° 8662 que decreta que se deben contratar personas con discapacidad en, al menos, 5% de los nuevos puestos públicos no es eficaz porque de acuerdo con la directriz presidencial N° 13-H de febrero del 2011, se congeló la contratación de nuevos puestos en el sector público debido a los problemas financieros que enfrenta el Gobierno. La directriz indica que debido a que el Estado se encuentra aplicando políticas de austeridad, el Poder Ejecutivo considera prioritario mantener el nivel de empleo público. Por consiguiente, no se autoriza, la creación de

plazas ni la suplencia de aquellas que queden vacantes, exceptuando los casos que sean de interés prioritario para el Estado.

A continuación, la tabla 8 presenta los principales cuellos de botella para la expansión de la demanda laboral de PcD; en A.3.9 del Anexo 3 se profundiza sobre los cuellos de botella según intervenciones priorizadas en esta área.

TABLA 8. CUELLOS DE BOTELLA PARA LA EXPANSIÓN DE LA DEMANDA LABORAL

CATEGORÍA	CUELLOS DE BOTELLA
Política y planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Directriz presidencial N°13-H que tiene “congeladas” las plazas en el sector público.
Presupuesto y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de asesoría técnica y espacios de intercambio para empresas inclusivas circunscritos a la región central del país. • Insuficiente concientización de empleadores en relación con la contratación de personas con discapacidad por falta de recursos financieros. • Pocas instituciones y empresas asignan en sus presupuestos anuales dinero para efectuar ajustes razonables para los puestos en que se pretende contratar a personas con discapacidad y hacer inclusivos sus servicios y edificios.
Oferta efectiva de ByS	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de servicios de acompañamiento y apoyo técnico para la contratación e interacción con personas con discapacidad. (Ej: facilitadores laborales, terapeutas ocupacionales, formación de personal de recursos humanos). • Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar la asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales. • Limitada infraestructura accesible para personas con discapacidad en empresas e instituciones públicas. • Limitada cobertura en zonas periféricas de la Red de Empresas Inclusivas.
Utilización de ByS (demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de información para que empresarios puedan localizar personas con discapacidad que buscan empleo. • Poca información y conocimiento de Ley 7092 para el sector empleador sobre trámites y procedimientos.
Transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Poca articulación intrasectorial y coordinación entre programas de formación, necesidades del mercado laboral y facilitación laboral. • Escasos incentivos que resultan atractivos a las empresas para que contraten a PcD. • Poco compromiso y posicionamiento del tema en la agenda pública.

4.3. INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL: ESFUERZOS AISLADOS Y POCOS RECURSOS DISPONIBLES

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.

En el primer caso, la escasez de recurso humano disponible para ejecutar servicios de intermediación laboral adecuada para personas con discapacidad, incluye tanto la falta de personal con conocimientos técnicos en materia de discapacidad, como recursos financieros y de apoyo –herramientas– para que puedan cumplir con este objetivo. La carencia de este recurso se presenta en gobiernos locales con bolsas de empleo, en la Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS, en la Dirección Nacional de Empleo de esa misma entidad y en los CAIPAD. Esto afecta la capacidad ejecutiva de estas entidades para brindar servicios de acompañamiento, asesoría y facilitación laboral a empleadores y personas con discapacidad que así lo requieran.

La carencia de recurso humano se da también en la falta de servicios de certificación de competencias laborales de personas con discapacidad, cuya labor es realizada por profesionales en terapia ocupacional. El expandir las instancias que certifiquen las competencias laborales de las PcD, es especialmente importante para que las organizaciones puedan realizar ajustes razonables a los puestos de trabajo y evaluar los perfiles

de competencias de aquellos trabajadores que no han tenido acceso a la educación formal, con el fin de garantizar que las inserciones laborales sean lo más exitosas posibles.

Por otra parte, el segundo gran cuello de botella en esta área de intervención es que los esfuerzos que se realizan con los recursos disponibles son aislados y no aprovechan el potencial de sinergias de quienes trabajan de manera formal e informal en esta área. En términos de política, normativa y planeamiento, existen suficientes instrumentos para apoyar la labor de intermediación laboral; no obstante, no se logra su efectiva implementación. Asimismo, hay carencia de procedimientos, protocolos, mecanismos de monitoreo y evaluación, así como falta de articulación entre instituciones que trabajan en el tema.

Otra limitación que impide lograr una oferta efectiva de servicios de intermediación laboral, la constituye la carencia de perfiles de puestos demandados por las empresas. Se requiere conocer las características de los puestos en que los empleadores estarían dispuestos a contratar, para así poder trabajar sobre los perfiles de competencias o de salida de las PcD en los servicios de formación. Por otro lado, también hace falta información centralizada de personas con discapacidad en edad productiva desempleada o en busca de empleo, en la figura de una “bolsa de trabajo”. Lamentablemente, persiste una escasa disposición de empleadores locales para la contratación de PcD.

Entre los cuellos de botella que afectan el uso de los servicios de intermediación laboral para las PcD, se encuentra además la poca información sobre la oferta de estos servicios, en formatos accesibles para PcD y para empleadores. La solución a este problema debe ir en paralelo a la expansión de las capacidades para la atención, en vista de que la promoción de los servicios de intermediación podría disparar la demanda por estos, la cual no se podría atender con la escasez de recurso humano que se tiene en la actualidad.

La tabla 9 puntualiza los cuellos de botella en la intermediación para la inclusión laboral, mientras que la tabla A.3.10 del Anexo 3, detalla aquellos según intervención priorizada para esta área.

TABLA 9.

CUELLOS DE BOTELLA EN LA INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

CATEGORÍA	CUELLOS DE BOTELLA
Política y planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas estatales de empleo no son inclusivas de toda la población. Sus mecanismos, procedimientos, protocolos y estrategias de divulgación no se diseñan e implementan en formatos y medios accesibles que garanticen a las personas con discapacidad un acceso efectivo a la información.
Presupuesto y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • No se asigna presupuesto para financiar insumos, especialmente personal y recursos especializados. • Los recursos existentes no son aprovechados para maximizar servicios para personas con discapacidad.
Oferta efectiva de ByS	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzos aislados no aprovechan sinergias por parte de quienes trabajan de manera formal e informal en la intermediación laboral. • No existen estudios ni diagnósticos que retraten el perfil de competencias de la población con discapacidad en edad productiva, en relación con la demanda de puestos de trabajo y posibilidades de hacerlos complementarios. • Falta información centralizada de personas con discapacidad en edad productiva desempleada o en busca de empleo (bolsa de trabajo). • Escasez de instancias que certifiquen las competencias laborales de las personas con discapacidad. • Escasez de personas capacitadas para realizar la facilitación laboral y recursos complementarios para su trabajo. • Limitado conocimiento por parte de intermediadores laborales de bolsas municipales de empleo para atender y gestionar las solicitudes de empleo de personas con discapacidad. • Falta de información y de concientización a empleadores del nivel local para la contratación de personas con discapacidad. • Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores o facilitadores laborales.
Utilización de ByS (demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa información sobre los servicios de intermediación laboral en formatos accesibles para personas con discapacidad y empleadores.
Transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones aisladas por parte de distintas instituciones y sectores. • Brechas en la formación y percepción de intermediadores laborales y requerimientos y aceptación de empresas. • Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.

4.4. EMPRENDIMIENTO: LIMITADAS OPORTUNIDADES DE ACCESO

Uno de los cuellos de botellas transversales en el área de emprendimiento, es que las personas con discapacidad poseen limitadas oportunidades de acceso a programas de asesoría y capacitación en el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras, así como a capital semilla que les permita generar proyectos productivos individuales o grupales.

En general, hay poca divulgación sobre los servicios y programas que existen sobre oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para el desarrollo de proyectos productivos por parte de personas con discapacidad y sus familiares. Esto incide sobre la utilización (demanda) de los servicios, quedando en evidencia que las PcD ignoran estas oportunidades.

Por otra parte, en cuanto a la oferta efectiva de estos servicios, una de las grandes limitaciones es que existe poco personal capacitado para atender y asesorar a este sector poblacional, tomando en cuenta sus necesidades particulares. Una gran parte del personal encargado de programas como PRONAMYPE, "Manos a la Obra" y emprendimientos individuales y grupales del IMAS, INA Emprendimientos, entre otros, carece de conocimientos técnicos para brindar este apoyo de manera adecuada.

Igualmente, otra gran barrera identificada es que la oferta crediticia bancaria disponible no es "sensible" a la discapacidad, es decir, no se ajusta a su realidad. Por ejemplo, las garantías que solicitan (fiduciarias, prendarias, hipotecarias), tasas de interés y otros requisitos, excluyen las posibilidades de acceso de las PcD. Sumado a ello, aunque en el país, entidades como PRONAMYPE poseen créditos "blandos" para personas en condición de pobreza, aun no se cuenta con programas que ofrezcan capital semilla para que estos puedan tener un apoyo inicial en el desarrollo de sus proyectos productivos, tomando en cuenta la dificultad que estas personas tienen para cumplir con lo establecido por las entidades financieras.

La tabla 10 resume los cuellos de botella en esta área. En la tabla A.3.11 del Anexo 3 se pueden encontrar los cuellos de botella según intervenciones priorizadas para emprendimientos.

TABLA 10. CUELLOS DE BOTELLA EN EMPRENDIMIENTOS

CATEGORÍA	CUELLOS DE BOTELLA
Política y planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Poca divulgación de alcances de política nacional de emprendimiento.
Presupuesto y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta crediticia bancaria no es “sensible” a la discapacidad. • Capital semilla no disponible para que PcD desarrollen proyectos productivos.
Oferta efectiva de ByS	<ul style="list-style-type: none"> • Poco personal capacitado para atender y asesorar proyectos productivos de PcD. • Altas tasas de interés y solicitud de garantías que no se encuentran conforme a la situación de la mayor parte de PcD.
Utilización de ByS (demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Poco conocimiento sobre oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para el desarrollo de proyectos productivos por parte de PcD, poca divulgación sobre los servicios que se tienen a disposición en medios accesibles.
Transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Limitadas oportunidades de acceso a programas de asesoría y capacitación para el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras y a capital semilla.

4.5. GOBERNANZA: DEBILIDAD EN CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y FISCALIZACIÓN

En materia de gobernanza, cabe destacar que el país cuenta con un marco legal y político bastante bueno en comparación con otros países latinoamericanos. El problema es que este no se cumple en toda su extensión. La poca información y conocimiento de estos instrumentos jurídicos, planes y políticas por parte de los diferentes actores claves del Estado y de la sociedad civil, es una de las razones para ello. A esto se le une la carencia de voluntad política o priorización del tema al interno de algunas instituciones y limitaciones financieras.

También, como barrera a la gobernanza, prevalece una ausencia de información actualizada de personas con discapacidad en todas sus dimensiones y, en particular, la información relevante para facilitar su acceso al empleo.

Las entrevistas a profundidad con personas expertas y los talleres participativos, dejaron en evidencia la existencia de vacíos en la articulación institucional y programática en los esfuerzos para la inserción laboral de la población con discapacidad. 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.

La Comisión de Empleabilidad es el mecanismo instaurado para propiciar una mejor coordinación interinstitucional en materia de empleo de las personas con discapacidad. De acuerdo con las personas consultadas, el último año ha sido una experiencia positiva, especialmente, en lo que se refiere a la elaboración del reglamento a la Ley 8862 y a la visibilidad que este tema ha tenido en la agenda política de la actual administración, especialmente, en el MTSS. No obstante, se destaca que la articulación real y coordinación ágil entre todos los actores sociales involucrados en el tema, aún es una tarea pendiente.

Una de las limitaciones que posee esta Comisión es que algunos de los representantes que participan no son tomadores de decisión de alto nivel,

por lo que su incidencia en lo que respecta a las competencias de la entidad que representan, es baja. Quizás por esto se percibe una baja voluntad política en las instituciones participantes para priorizar la ejecución de decisiones tomadas en el seno de la Comisión.

El trabajo efectivo de esta Comisión también se encuentra restringido por falta de mecanismos y recursos para garantizar un seguimiento efectivo de las decisiones que se tomen y que facilite la articulación de las acciones de las distintas entidades representadas en la Comisión.

La tabla 11, resume los principales cuellos de botella detectados en la gobernanza vinculada con la normativa, políticas y coordinación de planes.

TABLA 11.**CUELLOS DE BOTELLA EN LA GOBERNANZA (NORMATIVA, POLÍTICA Y PLANES)**

CATEGORÍA	CUELLOS DE BOTELLA
Política y planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existen políticas y normativas pero hay una brecha respecto a su aplicación efectiva. • Poca priorización del tema de discapacidad en la agenda pública. • Poca representatividad de tomadores de decisión de alto nivel en la Comisión de Empleabilidad.
Presupuesto y financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • No se asigna presupuesto para tener personal que ejecute acciones en red o de manera intra-intersectorial, ni para el seguimiento del cumplimiento de la normativa y planes.
Oferta efectiva de ByS	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de articulación programática y en la ejecución de iniciativas relacionadas con la inserción laboral de las PcD o el apoyo a iniciativas de emprendimiento de esta población. • Falta información entre los diferentes actores para lograr articulación y trabajo en red. • Falta personal con competencias adecuadas para dar seguimiento de la ejecución de los planes, políticas y normativas vigentes en el tema de empleo y discapacidad en las instancias que formalmente poseen este mandato.
Utilización de ByS (demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente información y conocimiento de políticas, planes y normas existentes, así como concientización de la realidad de las PcD.
Transversales	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un ente que regule efectivamente el cumplimiento de la normativa. • Desarticulación intrasectorial e institucional afecta el cumplimiento efectivo de normativa. • No existe un brazo coordinador operativo de las decisiones tomadas por la Comisión de Empleabilidad. • No se cuenta con estadísticas unificadas, confiables y válidas a nivel nacional sobre la población con discapacidad. Entre estas se incluyen estadísticas que permitan conocer la tasa de inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad a nivel nacional, regional, local y por programas. Cada programa lleva sus datos de forma individualizada y según sus criterios institucionales.

CAPÍTULO 5.

PLAN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PCD

Trabajadora con discapacidad, auxiliar de oficina, en empresa de revisión vehicular.
En la fotografía se observa sentada en su puesto de trabajo (escritorio).

Los anteriores capítulos constituyen la base para la formulación de soluciones que permitan acelerar la inserción laboral de las PcD. Las soluciones propuestas se enfocan en eliminar los cuellos de botella más importantes identificados.

El Plan procura alcanzar cinco objetivos:

1. Potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral.
2. Expandir la demanda laboral de personas con discapacidad a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos.
3. Fortalecer los servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad mediante la creación de herramientas y el trabajo en red.
4. Fomentar el desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad a través de la gestión de servicios de asesoría técnica, capacitación y créditos, que sean accesibles a esta población, promoviendo sus capacidades emprendedoras.
5. Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones dirigidas hacia la inserción laboral de Personas con Discapacidad.

Seguidamente se expondrán de forma breve las acciones de solución de aceleración propuestas según eje.

5.1 MAYORES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PARA LAS PCD

El eje 1. Mayores oportunidades de formación para las PcD, procura potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la gestión de procesos de formación dirigidos a desarrollar las competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral.

En respuesta a la debilidad en la formación de los docentes del tercer y cuarto ciclo prevocacional, liceos académicos y los Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), el plan propone implementar un programa de capacitación dirigido al personal docente, los orientadores y el personal de dirección de 56 centros educativos que poseen ofertas educativas y de formación de estudiantes con discapacidad (ver Recuadro 9).

Se decidió concentrar la atención en los docentes de los 39 centros prevocacionales y del IPEC que el Ministerio de Educación ya había seleccionado como prioritarios, para apoyarlos con mayor intensidad en el proceso de implementación de los nuevos programas de estudio. Los CAIPAD seleccionados son aquellos Tipo A, los que por su modalidad atienden a una población que, por las características de sus discapacidades, tienen mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

RECUADRO 9. Centros educativos meta para el programa de capacitación a docentes

Liceos Académicos y Técnicos

1.	C.T.P. Acosta	21.	Liceo Alajuelita
2.	C.T.P. Buenos Aires	22.	Liceo Ambientalista
3.	C.T.P. Calle Blancos	23.	Liceo Braulio Carrillo Colina
4.	C.T.P. Carlos Ml. Vicente	24.	Liceo de Coronado
5.	C.T.P. de Flores	25.	Liceo de Escazú
6.	C.T.P. de Parrita	26.	Liceo de Frailes
7.	C.T.P. de Pococí	27.	Liceo de Moravia
8.	C.T.P. La Suiza	28.	Liceo de Poás
9.	C.T.P. Liberia	29.	Liceo de San Carlos
10.	C.T.P. Nicoya	30.	Liceo de Tarrazú
11.	C.T.P. Padre Roberto Evans	31.	Liceo del Sur
12.	C.T.P. Puerto Viejo	32.	Liceo El Purral
13.	C.T.P. Puntarenas	33.	Liceo León Cortés Castro
14.	C.T.P. Puriscal	34.	Liceo Martha Mirambel (Athenas)
15.	C.T.P. San Isidro	35.	Liceo Miramar
16.	C.T.P. Santa Cruz	36.	Liceo Paraíso
17.	C.T.P. Upala	37.	Liceo Pavas
18.	Colegio Dr. Ricardo Moreno C.	38.	Liceo Ricardo Fernández Guardia
19.	Colegio Gravilias	39.	Liceo Santa Ana
20.	Colegio Miguel Araya Venegas		

Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad

1.	ACOPANE Guadalupe	9.	Taller Protegido Alajuela
2.	ACOCONE Coronado	10.	Serbio Flores
3.	Paso Ancho	11.	ATAICA Grecia
4.	Gravilias	12.	AYUMISANCA, San Carlos
5.	San Ignacio	13.	Turrialba, URP
6.	APNAE, Alajuela	14.	San Ramón El Sol Brilla
7.	ACEFOPAVAS	15.	Talita Cumí, Naranjo
8.	APRODISA	16.	Zarcelero APAMAR

IPEC

Institutos Profesionales de Educación Comunitaria (IPEC) Barva.

Fuente: MEP: 2012

En los colegios que imparten el III ciclo y ciclo diversificado vocacional, se buscará, primero, consolidar la comprensión por parte de los equipos (docentes, director y orientador) del marco filosófico que sustenta el nuevo plan de estudios (visión derechos humanos, nueva visión de discapacidad y diversidad, autonomía personal vs. sobreprotección, inclusión social e inclusión laboral). Luego, se llevarán a cabo capacitaciones

para fortalecer la formación de los docentes de educación especial para desarrollar destrezas en el campo de lecto-escritura. En el caso de los docentes de artes industriales y educación para el hogar del Plan Nacional (III ciclo y ciclo diversificado vocacional), el énfasis será en fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes requeridas por el mercado laboral.

En cuanto a los CAIPAD, en donde se concentran personas con tipos de discapacidad más “severas” (modalidad B) en comparación con la población de los prevocacionales, se capacitará a los docentes de educación especial para fortalecer la formación de los estudiantes en aspectos como la lecto-escritura y en la preparación para su vida más independiente y en comunidad. En lo relacionado con lo técnico, se enfatizará en el desarrollo de una actividad laboral y emprendimientos productivos, lo cual estará liderado desde el eje de emprendimiento de este plan.

La segunda línea de trabajo procura una respuesta para la población con discapacidad que solicita ayuda al MTSS para su inserción laboral, pero que aun no cuenta con la educación básica requerida para aplicar por puestos considerados como “no calificados”, y para la población que recién se gradúa de los servicios educativos que necesita orientación laboral. En este caso, el plan pretende establecer dos protocolos de coordinación entre el MTSS y el MEP; en el primer caso, para encausar estas personas con discapacidad hacia una opción educativa que les permita mejorar su perfil de empleabilidad, y, en el segundo, para orientarlas a los servicios de apoyo existentes para la inserción laboral.

La tercera línea de trabajo está orientada al diseño e implementación de una campaña de divulgación sobre la oferta de formación técnica y educativa para personas con discapacidad brindada por el INA, el MEP, OPcD y subsidios del IMAS y FODESAF. Lo que se procura con esta estrategia de divulgación es que esta información llegue directamente a la población con discapacidad, para que conozca y aproveche, en mayor medida, las oportunidades de formación técnica y educativa provistas por el INA y el MEP, así como los subsidios económicos que existen a su disposición para costear el transporte, materiales y otros rubros, especialmente para la población en condición de pobreza y de pobreza extrema.

El Plan contempla un proyecto piloto para articular los tres ejes: formación, intermediación y empleadores inclusivos. En materia de formación, se planea capacitar a un grupo de 120 jóvenes con discapacidad en áreas que tengan demanda en los sectores de dispositivos médicos, tecnologías de información, comunicación, turismo y otros sectores que se identifiquen como potenciales empleadores (los otros ejes del proyecto piloto se explicarán en las siguientes secciones).

Estas capacitaciones serán impartidas por el INA, Cenfotec u otro centro educativo que se considere adecuado para desarrollar una formación de alta calidad para los participantes del proyecto y que les facilite su posterior inserción laboral. Paralelo a ello, se gestionarán subsidios económicos para aquellas PcD en condición de pobreza que lo requieran, con el fin de garantizar su acceso y permanencia en estos procesos formativos. En esta área se prevé la participación del programa “Empléate”, el Consejo de la Persona Joven (CPJ), FONABE y el IMAS, quienes cuentan con recursos financieros para apoyar el financiamiento de la formación de capacidades en las personas jóvenes, incluidas aquellas que presenten alguna discapacidad.

5.2 EXPANSIÓN LA DEMANDA LABORAL DE PCD: AUMENTO DE EMPLEADORES INCLUSIVOS

El eje 2, Empleadores inclusivos, se dirige a expandir la demanda laboral de PcD, mediante el reclutamiento de más empleadores para la inclusión de esta población. Se plantea replicar la experiencia de la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica en zonas periféricas del país (Brunca y Chorotega)⁶⁶ como espacio de asesoría técnica y de intercambio de buenas prácticas entre empleadores sobre el tema. Para ello, una acción estratégica que debe implementarse en la primera fase de este proceso, es la búsqueda de recursos para financiar esta actividad, pues como se mencionó en el capítulo anterior, es uno de los principales cuellos de botella que impiden replicar y consolidar esta experiencia significativa.

El Plan incluye el desarrollo de una campaña de concientización e información sobre la contratación de PcD que pretende impactar a unos 130 a 180 empleadores. Esta campaña contemplará, por un lado, el diseño e implementación de una estrategia de capacitación al sector empresarial de zonas periféricas (GAM, regiones Brunca y Chorotega) y, por otro, la producción y la divulgación de información sobre la inclusión laboral de PcD, los incentivos fiscales que brinda la Ley 7092, los ajustes razonables a puestos de trabajo, los mitos sobre PcD y la Ley 8862 que fija una cuota de empleo para las PcD en el sector público, entre otros.

Para ejecutar las anteriores acciones, se pretende la articulación de las empresas inclusivas con la red de intermediadores laborales –que se pretende construir en el marco de este plan–, para facilitar la referencia de candidatos con discapacidad en los procesos de selección, reclutamiento, contratación e inducción de la población objetivo.

Los principales socios en estas dos líneas de trabajo son la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y la Red de Empresas Inclusivas (REI) –como líderes del proceso, dada su experiencia en el tema–, con apoyo de entidades gubernamentales como la Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS, el CNREE, Cámaras Empresariales del país (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE) y Bolsas de Empleo de los Gobiernos Locales, señaladas en el eje de intermediación laboral, de la siguiente sección.

Otra acción que se engloba en este eje del plan es la organización de un reconocimiento anual para aquellas empresas que instauren prácticas significativas en el tema de inclusión de personas con discapacidad. Este reconocimiento procura elevar los incentivos a los empleadores que adopten estas prácticas y promocionar culturas organizacionales más inclusivas. Quien tendrá el liderazgo de esta parte del proyecto será el MTSS, como ente rector en la materia, con el apoyo de la AED-REI, la UEOPcD, las Cámaras Empresariales del país y los gobiernos locales.

⁶⁶Se escogió la zona Brunca al ser la tercera región con mayor cantidad de personas con discapacidad y por ser el lugar donde se aplica el Proyecto Kaloie, que estableció las bases para mejorar las condiciones de las PcD. Se escogió la zona Chorotega por tener una amplia base de empresas dedicadas al turismo, sector que se eligió como parte del proyecto piloto, por haberse demostrado en experiencias internacionales su potencial para emplear a PcD.

Finalmente, dentro de este eje, se contemplan actividades que corresponden a la expansión de demanda laboral para el proyecto piloto, mencionado en el eje de formación. En este caso lo que se pretende es identificar unas 50 empresas de los sectores de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, y turismo, para integrar dicho proyecto. La idea es que esta acción permita ampliar la participación del sector empresarial en el programa “Empléate” y, además, en la Red de Empresas Inclusivas (REI) a través del establecimiento de coordinaciones con CINDE y otras cámaras empresariales (industrias, turismo, dispositivos médicos, TICs). Eventualmente, se podrían incluir otros sectores empresariales interesados en formar parte de esta iniciativa.

5.3. INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PCD

El eje 3, Intermediación laboral propone como acciones de aceleración, en primer lugar, la creación de una Red de intermediadores laborales que sirva como espacio de intercambio de buenas prácticas y de articulación de los servicios de intermediación que actualmente se encuentran funcionando en el país.

Esta solución pretende llenar el vacío existente a escala nacional en términos de un espacio de coordinación que permita fortalecer las acciones de los intermediadores laborales “directos” que conforman el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación en el Empleo (SIOIE), que incluyen personal de los CAIPADs, los Colegios Prevocacionales, los Colegios Técnicos y Profesionales, los servicios de intermediación del INA, las Bolsas Municipales de Empleo, las Organizaciones de Personas con Discapacidad, el Hospital Nacional Psiquiátrico (que posee un

programa para la reinserción a la comunidad de personas con discapacidad mental), la Dirección Nacional de Empleo, el programa “Empléate” y otras instancias del MTSS.

Dentro de las actividades que se planean desarrollar, está la capacitación a 10 bolsas de empleo – incluidas las participantes del programa “Empléate” – de diferentes gobiernos locales (San José, Desamparados, Alajuela, Cartago, Heredia, Belén, Escazú, Pérez Zeledón, Santa Ana, San Vito, Coto Brus), en la temática de intermediación laboral con población con discapacidad, con el fin de fortalecer sus capacidades técnicas y así apoyar la inclusión laboral de este sector de la población.

A su vez, como proyecto piloto, se procura impulsar la creación de 5 redes locales de intermediación laboral en los cantones de San José, Desamparados, Heredia, Escazú y Belén. Estas comunidades han sido seleccionadas debido a que en ellas se identifican potenciales redes de apoyo, tales como Colegios Técnicos Profesionales, Liceos Académicos, CAIPADs, bolsas de empleo municipales, proyectos específicos de Organizaciones de Personas con Discapacidad (OpcD), entre otros, que posibilitarían la conformación de espacios de intercambio y articulación en red a escala comunitaria. Las dos líneas de trabajo mencionadas anteriormente, pretenderían tener un impacto sobre 1.200 a 1.600 PcD insertas laboralmente a través de las Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales seleccionadas, y a unas 200 a 240 PcD mediante los CAIPADs participantes, en estas comunidades.

Otro importante componente en materia de facilitación laboral es el desarrollo de una caja de herramientas para intermediadores laborales y empleadores, que permita que estos puedan acceder a guías, manuales y diversos instrumentos que faciliten los procesos de contratación de PcD y su promoción en el empleo. Dichas “herramientas” tomarán en cuenta contenidos como conceptos claves en discapacidad, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, ajustes razonables a puestos de trabajo, enfoque sobre derechos humanos, responsabilidad social y empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con personas con discapacidad, directorio de recursos, servicios y productos en empleo, entre otros. Estos son algunos ejemplos de herramientas sugeridas tanto por OpcD, como empleadores participantes, de grupos focales efectuados en el marco de este plan. Las recientes experiencias del proyecto “UNA Oportunidad de Empleo” y de la Asociación Empresarial para el Desarrollo con la Red de Empresas Inclusivas, pueden brindar importantes aportes en el proceso de diseño y construcción de estas herramientas.

Por otra parte, una de las acciones más importantes en este eje es la búsqueda de financiamiento para fortalecer el trabajo de la Dirección Nacional de Empleo y el programa Empléate del MTSS, en la certificación de competencias de PcD y el desarrollo de acciones de asesoría y acompañamiento a empleadores y potenciales trabajadores con discapacidad, mediante de la figura de “facilitador laboral”. Como se apuntó en el capítulo anterior, la escasez de estos servicios y de recurso humano capacitado para realizar esta labor, es uno de los grandes cuellos de botella para lograr un mayor impacto en la inserción laboral de las PcD. Por ello, este Plan procura fortalecer las capacidades de las distintas unidades del MTSS que realizan intermediación laboral para atender a la población con discapacidad.

Dentro de las tareas habilitantes para realizar una efectiva labor de facilitación laboral, se buscará reducir el desincentivo que existe actualmente cuando las PcD logran conseguir empleo, que se relaciona con el miedo a perder un ingreso fijo –“pensión por discapacidad” – por algo incierto, como es el inicio de un nuevo empleo. En este sentido, se abogará por una medida que permita garantizar a las PcD que pueden recuperar su pensión por discapacidad, en el caso que ocurra una pérdida de empleo.

Por último, dentro del eje de intermediación laboral, el proyecto piloto “Empléate Inclusivo” procura apoyar la inserción laboral de personas jóvenes con discapacidad, como parte de la labor que han venido realizando en el marco de este programa. Lo que busca este proyecto es insertar a 225 jóvenes con discapacidad en empresas de cuatro sectores: dispositivos médicos, tecnologías de la información y comunicación, industrias y turismo. Algunos de estos jóvenes participarán en las capacitaciones que se planean en el Eje 1, pero otros podrán utilizar los servicios de intermediación laboral sin necesidad de haber participado de las capacitaciones ofrecidas.

5.4. IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO DE LAS PCD

El eje 4, Emprendimiento se dirige a fomentar el desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad a través de la gestión de servicios de asesoría técnica, capacitación y créditos, que sean accesibles a esta población, promoviendo sus capacidades emprendedoras y de administración de emprendimientos.

La primera acción que se propone es incorporar dentro del Programa Cultura Emprendedor, la formación y generación de capacidades personales empresariales de las PcD, vinculándola con la solución de aceleración A.1 “Programa de capacitación sobre visión de autonomía, independencia y derechos de PcD y competencias técnicas y académicas, del personal de tercer y cuarto ciclo diversificado vocacional y CAIPADs”, explicada en el eje de formación.

En un primer momento del proyecto, se pretende identificar los docentes y personal de CTPs, colegios académicos y CAIPADs que estarían siendo seleccionados por el MEP para participar de esta iniciativa. Posteriormente, se implementarían las capacitaciones en temas como, fomento de una cultura emprendedora, espíritu emprendedor, identificación de oportunidades y desarrollo de ideas y planes de negociaciones, entre otros; tomando en cuenta las necesidades y realidades de las PcD. Estas actividades estarían siendo lideradas por el MEP con apoyo del INA, MEIC, CNREE y OPcDs.

Por otra parte, como respuesta a las limitadas oportunidades de acceso de las PcD, a programas de asesoría y capacitación para desarrollar proyectos productivos, el plan propone desarrollar un programa piloto de acompañamiento y consolidación de emprendimientos individuales

y grupales en un CAIPAD, la sección de Terapia Ocupacional de los Servicios de Rehabilitación del HNP y un CTP. El proyecto tendría un impacto en 300 PcD, distribuidas de la siguiente manera: 160 del HNP, 60 del CAIPAD Serbio Flores y 80 estudiantes de un colegio prevocacional que sería seleccionado por el MEP. La meta es que, al menos, 150 PcD logren desarrollar y consolidar proyectos productivos individuales y grupales al finalizar el 2015.

La primera acción que se plantea en esta línea de trabajo, consiste en la realización de un diagnóstico que permita identificar el perfil de esta población meta, para determinar posibles proyectos productivos e ideas de negocios que podrían generarse y así iniciar las correspondientes acciones de asesoría, capacitación y acompañamiento para el diseño de los respectivos planes de negocios.

Para la puesta en marcha de estos proyectos productivos se recurrirá a los recursos ordinarios que posee el IMAS a través de sus programas “Manos a la Obra” y emprendimientos individuales y grupales, y a recursos del PRONAMYPE del MTSS. De igual manera, en el tema de asesoría y acompañamiento se pretende coordinar con el programa MYPE-INA, el departamento de promoción del INFOCOOP y asesoría del MEIC.

Finalmente, la última actividad propuesta en este eje, vinculada con las dos anteriores, es la compilación y comunicación de la oferta existente de oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos por parte de PcD. En este caso, lo que se persigue alcanzar es la divulgación de esta oferta existente en formatos y medios que sean accesibles para esta población. Esto permitirá que las PcD logren tener acceso a estos recursos financieros disponibles para desarrollar los proyectos productivos que se plantean en el proyecto piloto descrito líneas arriba.

5.5. GOBERNANZA

El Plan procura atender dos importantes cuellos de botella que dificultan la implementación efectiva de soluciones. El primero de ellos es la falta de coordinación interinstitucional que resulta no solamente en bajos niveles de sinergia, sino en la imposibilidad de avanzar en algunas soluciones. El segundo cuello es el bajo nivel de seguimiento y ejecución que tienen las decisiones tomadas, los planes y, en general, la normativa establecida en este tema.

Para atender estos cuellos de botella se contempla un sistema de gobernanza cuya estructura y funciones se describen a continuación:

1. Coordinación y Dirección General del Plan: estará a cargo de la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad. Su rol será la de tomar decisiones estratégicas para la implementación del Plan, coordinar con los más altos jerarcas de las instituciones y velar por la implementación del Plan. Esta Comisión estará apoyada por un(a) coordinador(a) de la ejecución e institucionalización del Plan.

2. Comisión Coordinadora de cada uno de los Ejes: estará constituida por representantes de las instituciones que tienen un rol en la ejecución de los programas correspondientes al Eje. Le corresponderá coordinar y alinear los programas dentro de cada eje del presente plan. Para ello, tendrá un coordinador (a) de la Comisión quien será el encargado de convocar a reuniones, tomar nota de acuerdos, entre otros. El Plan contará con cuatro comisiones coordinadoras correspondiente a los siguientes ejes: Formación, Expansión de la Demanda Laboral, Intermediación para la Inclusión Laboral, Emprendimientos, tal y como se describe en la tabla 12:

3. Unidad de Monitoreo y Seguimiento: será conformada por representantes de las siguientes organizaciones: REI-AED (1), OPcD (2), CNREE (1), la Defensoría de los Habitantes (1) y en calidad de observadores OIT (1) y PNUD (1). Su rol será el de dar seguimiento a la ejecución del plan y preparar y divulgar un informe cuatrimestral sobre su aplicación. Esta Unidad será responsable de coordinar el mejoramiento de las estadísticas en relación con la inserción laboral y la permanencia en el puesto de las personas con discapacidad que se realicen por parte de diferentes instituciones participantes del Plan.

A continuación, se expone la matriz que presenta la relación entre las áreas de intervención, los cuellos de botella priorizados, las soluciones de aceleración y las instituciones que estarían involucradas en su implementación.

TABLA 12.**COMISIONES COORDINADORAS DE EJE DEL PLAN E INTEGRANTES**

Comisión Eje	Coordinador-líder	Integrantes
Formación	Dirección Curricular del MEP	CENAREC, IMAS, Dirección Curricular MEP, Departamento de Educación Especial del MEP, SECODI del INA, UNA Oportunidad de Empleo, Empléate, CNREE.
Expansión de la Demanda Laboral	AED-REI	AED-REI, UEOPcD-MTSS, Empléate.
Intermediación para la Inclusión Laboral	Vice-Ministerio de MTSS	UEOPcD del MTSS, Vice-Ministerio del MTSS, Dirección Nacional de Empleo, SIOIE, Bolsas de Empleo en Gobiernos Locales.
Emprendimientos	Vice-Ministerio de MTSS	MEIC, PRONAMYPE, INFOCOOP, IMAS (Emprendimientos), INA (Emprendimientos), Dirección Curricular MEP, UNA Oportunidad de Empleo, Hospital Nacional Psiquiátrico, CAIPAD Servio Flores, Colegio Prevocacional.

MATRICES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PCD

EJE DE INTERVENCIÓN: MAYORES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PARA LAS PCD

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
a.1. Limitada oferta formativa para propiciar la empleabilidad de la población con discapacidad: debilidad en la formación de los docentes y personal que laboran en el tercer y cuarto ciclo diversificado vocacional y CAIPADs para la adecuada preparación de los EcD para la vida independiente y el empleo.	a.1. Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos.	a.1. Programa de capacitación sobre visión de autonomía, independencia y derechos de PcD, habilidades académicas funcionales y blandas para empleabilidad, al personal de tercer y cuarto ciclo diversificado vocacional y CAIPADs.		Estudiantes: 3.000 - 3.500 estudiantes con discapacidad (EcD) beneficiados Centros educativos: 50-60 Centros beneficiados Personal: 180-250 docentes, orientadores, directores capacitados - IIS_12: 4 CE, 300 EcD, 30 P - IS_13: 8 CE, 600 EcD, 40 P - IIS_13: 8 CE, 600 EcD, 40 P - IS_14: 8 CE, 600 EcD, 40 P - IIS_14: 8 CE, 600 EcD, 40 P - IS_15: 8 CE, 600 EcD, 40 P - IIS_15: 2 CE, 150 EcD, 20 P	Estudiantes beneficiados: 0 estudiantes con discapacidad (EcD) anualmente. Centros educativos beneficiados: 0 Personal capacitado: 0 docentes, orientadores, directores capacitados. Fuente: MEP: 2012
a.2. Limitada oferta formativa para propiciar la empleabilidad de la población con discapacidad: alfabetización y formación básica.	a.2. Oferta efectiva de bienes y servicios: gobernanza del sector.	a.2. Protocolos de coordinación entre MTSS y MEP para atender las necesidades de formación básica de PcD que solicitan apoyo del MTSS para buscar empleo y para apoyar la inserción laboral de quienes se gradúan.		100-150 PcD en opciones educativas del MEP - IIS_12: 0 - IS_13: 20 EcD - IIS_13: 20 EcD - IS_14: 20 EcD - IIS_14: 20 EcD - IS_15: 20 EcD - IIS_15: 20 EcD	0 Personas con discapacidad en opciones educativas de alfabetización y formación básica
a.3. Escasa divulgación de servicios de apoyo educativo y formativo para PcD.	a.3. Utilización bienes y servicios: Accesibilidad (información sobre el servicio).	a.3.1 Campaña de divulgación sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Servicios provistos por el INA (para individuos con discapacidad y para grupos productivos). • Servicios educativos del MEP y de Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPcD). • Subsidios económicos del IMAS y FODESAF. 		300-600 PcD más en cursos de formación profesional y capacitación técnica INA (3.135-3.335 PcD total en el INA). 150-200 PcD adicionales participando en opciones educativas del MEP y OpCd. 1.500 PcD con subsidios adicionales para formación de PcD. - IIS_12: 0 - IS_13: 50 INA, 40 MEP/OPcD, 500 IMAS - IIS_13: 100 INA, - IS_14: 100 INA, 80 MEP/OPcD, 500 IMAS - IIS_14: 100 INA - IS_15: 100 INA, 80 MEP/OPcD, 500 IMAS - IIS_15: 100 INA	- INA: 2.835 PcD Fuente: Anuario estadístico del INA: 2011). - MEP: 16.363 PcD Fuente: Departamento Estadística MEP (MEP:2011.Indicadores Educativos: Datos del 2010). - OPcD: N.D. - IMAS: PcD beneficiadas total con beca estudio N.D.
a.4. Poca coordinación entre: programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.	a.4. Transversal: Coordinación y alineación.	a.4. Proyecto Piloto: coordinación de cursos para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, industrias y turismo.		120 PcD adicionales formadas en industria de dispositivos médicos, TICs y Turismo. - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 20 PcD - IIS_13: 20 PcD - vIS_14: 20 PcD - IIS_14: 20 PcD - IS_15: 20 PcD - IIS_15: 20 PcD	0 Personas con discapacidad formadas en dispositivos médicos, TICs, turismo. Fuente: Empléate MTSS: 2012

EJE DE INTERVENCIÓN: EMPLEADORES INCLUSIVOS

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
b.1. Servicios de asesoría técnica y espacios de intercambio para Empresas Inclusivas circunscritos a la región central del país.	b.1. Presupuesto y financiamiento.	b.1. Diseñar estrategia de fundraising para solventar expansión de la REI y los servicios de asesoría técnica y espacio de intercambio de prácticas significativas en inclusión de PcD, en zonas periféricas (zona Brunca, área metropolitana y Chorotega).		20-25 empresas participando en REIs periféricas (Fuente: POETA y AED) - IIS_12: 0 Empresas - IS_13: 4 Empresas - IIS_13: 4 Empresas - IS_14: 4 Empresas - IIS_14: 4 Empresas - IS_15: 4 Empresas - IIS_15: 4 Empresas	37 Empresas adheridas en REI. (Fuente AED:2012)
b.2. Insuficiente concientización de empleadores en relación con la contratación de PcD	b.2. Presupuesto y financiamiento	b.2. Diseñar estrategia de fundraising para financiar campaña de concientización a empleadores sobre ventajas, mitos e información para la contratación de PcD (zona Brunca, área metropolitana y Chorotega).		130-180 representantes de empleadores (RE) (Fuente: POETA) - IIS_12: 0 RE - IS_13: 30 RE - IIS_13: 30 RE - IS_14: 30 RE - IIS_14: 30 RE - IS_15: 30 RE - IIS_15: 30 RE	273 representantes de empleadores capacitados y concientizados. (Fuente: POETA: 2011)
b.3. Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales.	b.3.1 Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos y gobernanza del sector. b.3.2 Presupuesto y financiamiento: movilización de recursos.	b.3. Diseñar y colocar en línea una Caja de Herramientas para empleadores sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, responsabilidad social, empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.		130-180 representantes de empleadores (RE) (Fuente: POETA) - IIS_12: 0 RE - IS_13: 30 RE - IIS_13: 30 RE - IS_14: 30 RE - IIS_14: 30 RE - IS_15: 30 RE - IIS_15: 30 RE	273 representantes de empleadores capacitados y concientizados. (Fuente: POETA: 2011)
b.4. Escasos incentivos para que empresas contraten a PcD.	b.4 Transversal: compromiso y posicionamiento del tema en la agenda pública.	b.4. Reconocimiento o premio a las empresas por prácticas inclusivas para PcD.		20-30 Empresas reconocidas (Fuente: MTSS) - IIS_12: 0 Empresas - I y II S_13: 10 Empresas - I y II S_14: 10 Empresas - I y II S_15: 10 Empresas	20 Empresas reconocidas. (Fuente MTSS: 2011)
b.5. Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.	b.5. Transversales: Coordinación y alineación.	b.5. Proyecto piloto: coordinación para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de la información y comunicación, industrias y turismo (se vincula a actividad a.4 y c.4).		40- 60 empresas (Fuente: Empleate-MTSS) - IIS_12: 0 Empresas - IS_13: 10 Empresas - IIS_13:10 Empresas - IS_14: 10 Empresas - IIS_14: 10 Empresas - IS_15: 10 Empresas - IIS_15: 10 Empresas	12 Empresas miembros de red programa "Empleate". (Fuente AED: 2012)

EJE DE INTERVENCIÓN: INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
<p>c.1. Esfuerzos aislados que no aprovechan potencial de sinergias por parte de quienes trabajan (de manera formal e información) en la intermediación laboral.</p> <p>c.2. Escasez de personas capacitadas para realizar la facilitación laboral de PcD.</p> <p>c.3 Brechas en la formación y percepción de intermediadores laborales y requerimientos y aceptación de empresas .</p>	<p>c.1. Oferta efectiva de bienes y servicios: gobernanza del sector.</p> <p>c.2. Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos.</p> <p>c.3. Transversales: coordinación y alineación.</p>	<p>c.1. Crear una red de intermediadores laborales para promover buenas prácticas de colaboración entre programas e iniciativas existentes.</p>		<p>1200-1620 PcD en Bolsas de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 270 PcD - IIS_13: 270 PcD - IS_14: 270 PcD - IIS_14: 270 PcD - IS_15: 270 PcD - IIS_15: 270 PcD <p>10 Bolsas de Empleo Municipales capacitadas: San José, Desamparados, Alajuela, Cartago, Heredia, Belén, Escazú, Pérez Zeledón, Santa Ana, San Vito, Coto Brus.</p> <p>5 redes locales constituidas: San José, Desamparados, Heredia, Escazú, Belén</p> <p>200-240 PcD en CAIPADs</p> <ul style="list-style-type: none"> - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 40 PcD - IIS_13: 40 PcD - IS_14: 40 PcD - IIS_14: 40 PcD - IS_15: 40 PcD - IIS_15: 40 PcD 	<p>N.D Número de personas con discapacidad insertas en empleo por programas: Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales, CAIPADs.</p>
<p>c.4. Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales.</p>	<p>c.4.1 Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos y gobernanza del sector.</p> <p>c.4.2 Presupuesto y financiamiento: movilización de recursos.</p>	<p>c.4. Diseñar y colocar en línea una Caja de Herramientas para intermediadores laborales sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, responsabilidad social, empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.</p>		<p>1200-1620 PcD en Bolsas de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 270 PcD - IIS_13: 270 PcD - IS_14: 270 PcD - IIS_14: 270 PcD - IS_15: 270 PcD - IIS_15: 270 PcD <p>10 Bolsas de Empleo Municipales capacitadas: San José, Desamparados, Alajuela, Cartago, Heredia, Belén, Escazú, Pérez Zeledón, Santa Ana, San Vito, Coto Brus.</p> <p>200-240 PcD en CAIPADs</p> <ul style="list-style-type: none"> - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 40 PcD - IIS_13: 40 PcD - IS_14: 40 PcD - IIS_14: 40 PcD - IS_15: 40 PcD - IIS_15: 40 PcD 	<p>N.D Número de PcD insertas en empleo por programas: Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales y CAIPADs.</p>

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
c.5. Escasez de servicios de facilitación laboral.	c.5.1 Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos. c.5.2 Presupuesto y financiamiento: movilización de recursos	c.5. Aumentar las capacidades institucionales para establecer servicios de facilitación laboral dentro del MTSS.		1200-1620 PcD en Bolsas de Empleo - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 270 PcD - IIS_13: 270 PcD - IS_14: 270 PcD - IIS_14: 270 PcD - IS_15: 270 PcD - IIS_15: 270 PcD	N.D
c.6. Escasez de servicios de certificación de competencias para PcD.	c.6.1 Oferta efectiva de bienes y servicios: recursos humanos. c.6.2 Presupuesto y financiamiento: movilización de recursos.	c.6. Establecer servicios accesibles de certificación de competencias para PcD.		10 Bolsas de Empleo Municipales capacitadas: San José, Desamparados, Alajuela, Cartago, Heredia, Belén, Escazú, Pérez Zeledón, Santa Ana, San Vito, Coto Brus 200-240 PcD en CAIPADs - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 40 PcD - IIS_13: 40 PcD - IS_14: 40 PcD - IIS_14: 40 PcD - IS_15: 40 PcD - IIS_15: 40 PcD	N.D Número de certificación de competencias de PcD.
c.7. Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.	c.7. Transversal: Coordinación y alineación.	c.7. Proyecto piloto: emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, industrias y turismo (se vincula a la actividad a.4. y la b.5).		180-225 PcD (Fuente: Empleado-MTSS) IIS_12: 15 PcD IS_13: 35 PcD IIS_13: 35 PcD IS_14: 35 PcD IIS_14: 35 PcD IS_15: 35 PcD IIS_15: 35 PcD	N.D Número de JcD que han sido insertados en empleo en programa "Empléate".

EJE DE INTERVENCIÓN: EMPRENDIMIENTO

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
d.1. Limitadas oportunidades de acceso a programas de asesoría y capacitación para el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras, a condiciones de crédito blando y a capital semilla.	d.1.1 Transversal: Coordinación y alineación de servicios requeridos para facilitar el emprendimiento de PcD. d.1.2. Utilización de bienes y servicios: falta de iniciativa emprendedora.	d.1.1. Proyecto capacitación "Cultura Emprendedora" a docentes de centros participantes. d.1.2. Proyecto acompañamiento y consolidación de emprendimientos individuales y grupales de PcD en CAIPAD- HNP-CTP.		CAIPAD Serbio Flores: 60 PcD, 20 Emprendimientos de PcD (EPcD). CTP sugerido por MEP: 20 PcD, EpcD. HNP: 160 PcD, 20 EPcD - IIS_12: 0 PcD - IS_13: 10 PcD - IIS_13: 10 PcD - IS_14: 10 PcD - IIS_14: 10 PcD - IS_15: 10 PcD - IIS_15: 10 PcD	Emprendimientos individuales y grupales N.D. 5 Cooperativas de PcD constituidas al 2012. (INFOCOOP: 2012)
d.2. Poco conocimiento sobre oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos.	d.2.1. Utilización de bienes y servicios: accesibilidad y eficacia interna.	d.2.1 Compilación y comunicación de oferta existente de oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos de PcD.			

EJE DE INTERVENCIÓN: GOBERNANZA

Cuello de botella	Tipo de cuello de botella	Solución de aceleración		Impacto	Línea Base
e.1. Falta de ejecución de las decisiones tomadas en relación con la promoción de la inclusión laboral de PcD.	e.1. Transversales: coordinación y alineación.	e.1 Establecimiento de estructura de gobernanza para el Plan de Acción.		600-800 PcD insertas en empleo (350 a 465 anuales al 2015). 60 Emprendimientos de PcD.	N.D.
e.2. Falta información sobre la inserción laboral de PcD.	e.2. Transversal: coordinación y alineación.	e.2. Elaborar sistema para documentar la inserción y permanencia laboral de PcD facilitada por cada organización y forma de compartir esta información con otras organizaciones de la Red de facilitación laboral y aplicarlo de forma permanente.		Disponible tasa de inserción laboral de PcD y otras estadísticas.	ND.

MATRIZ DE CRONOGRAMA Y RECURSOS DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PCD

EJE: MAYORES OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PARA LAS PCD

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo								
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IIS 2013	IIS 2013	IIS 2014	IIS 2014	IIS 2015	IIS 2015		
a.1. Proyecto de capacitación sobre visión de autonomía, independencia y derechos de PcD habilidades académicas funcionales y blandas para la empleabilidad, al personal de tercer y cuarto ciclo diversificado vocacional y CAIPADs.	a.1. Identificar los temas de las capacitaciones.	Dirección Curricular del MEP* , Departamento de Educación Especial del MEP, Dirección de Desarrollo Curricular, CENAREC, UNA Oportunidad de Empleo, División de Educación Básica de la UNA, Emprendedurismo de la UNA, Dirección de Educación Técnica del MEP, Departamento de Personas Jóvenes y Adultas del MEP, CAIPADs.		\$16.000	\$109.000	\$93.000									
	a.2. Diseñar capacitaciones.			Recursos ordinarios de MEP (N.D)											
	a.3. Ejecución de capacitaciones.			UNA Oportunidad de Empleo (\$3000).											
a.2. Protocolos de coordinación entre MTSS y MEP para atender a las necesidades de formación básica de PcD que solicitan apoyo del MTSS para buscar empleo y para apoyar la inserción laboral de quienes se gradúan.	a.2.1. Establecer responsables de construir protocolos.	Dirección Curricular del MEP* , UEO, Departamento de Educación Especial del MEP, CAIPADs, SIOIE, Empléate, UNA Oportunidad de Empleo, Bolsas de empleo municipales, INA-Intermediación.		\$5.000	\$5.000	0									
	a.2.2. Diseñar protocolos.			Recursos ordinarios de MTSS, UNA y MEP											
	a.2.3. Puesta en marcha Comité (reunión trimestral).														
a.3.1 Campaña de divulgación sobre: • Servicios provistos por el INA (para individuos con discapacidad y para grupos productivos). • Servicios educativos del MEP y de Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPCD). • Subsidios económicos del IMAS y FODESAF.	a.3.1. Diseño estrategia de divulgación de servicios para EcD .	CENAREC* , INA, UEOPcD, Dpto Educación Especial y CIMAD del MEP con apoyo de Instituto Hellen Keller, Servicios Educativos para Adultos Sordos (SESA), III y IV Ciclo del MEP, CAIPADs, OPCD, CNREE, CIMAD del IMAS, SECODI y CIMAD INA, PANACI, COINDIS y Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales.		\$3.000	\$3.000	0									
	a.3.2. Puesta en marcha de estrategia de divulgación.			\$5.000			\$15.000	\$10.000							
a.4. Proyecto Piloto: coordinación de cursos del INA para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, industrias y turismo.	a.4.1. Identificar grupo de PcD participantes del proyecto.	Empléate* con apoyo de SECODI-INA,OPcD, CAIPADs, III y IV ciclo, UEOPcD, POETA, OPCD, REI-AED, CINDE.		\$205.000	\$205.000	0									
	a.4.2. Gestionar subsidios económicos para financiar transporte y otros para PcD participantes que lo requieran.			Recursos ordinarios de MTSS, INA, IMAS.											
	a.4.3. Solicitud de apertura de cursos e implementación de capacitaciones.			72 millones "Empléate". 30 millones (CPJ -2012).											

EJE EMPLEADORES INCLUSIVOS

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo									
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015			
b.1 Expandir la REI y los servicios de asesoría técnica y espacios de intercambio de prácticas significativas en inclusión de PcD, en zonas periféricas (zona brunca, y chorotega).	b.1.1. Diseñar estrategia de fundraising para financiar expansión de REI.	AED-REI* con apoyo de Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE), Gobiernos Locales.		\$2.000	\$2.000											
	b.1.2. Replicar la estrategia de creación y consolidación de REI en zonas periféricas (Brunca y Chorotega).	AED-REI* con apoyo de UEOPcD, CNREE, OPcD, Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE), Gobiernos Locales.		\$5.000	\$46.000	\$41.000										
b.2. Campaña de concientización a empleadores sobre ventajas, mitos e información para la contratación de PcD (zona Brunca, Gran Área Metropolitana y Chorotega)	b.2.1 Diseñar estrategia de capacitación al sector empresarial de zonas periféricas para expandir la REI, servicios de asesoría técnica y espacios de intercambios de buenas prácticas (GAM, regiones Brunca y Chorotega).	REI-AED* con apoyo de la UEOPcD, CNREE, Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE), Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales, OPcD, POETA.		\$2.000	\$2.000	0										
	b.2.2. Implementación de capacitaciones al sector empresarial de zonas periféricas en contratación de personas con discapacidad, ajustes a puestos de trabajo, procesos de selección y contratación inclusivos, legislación en materia de discapacidad, y difusión de la REI, entre otros.	REI-AED* con apoyo de la UEOPcD, CNREE, Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE), Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales, OPcD, POETA.		\$4.000	\$15.000	\$11.000										
b.2. Campaña de concientización a empleadores sobre ventajas, mitos e información para la contratación de PcD.	b.2.3. Diseño y publicación de fascículos informativos en medios digitales e impresos posicionados en el sector empresarial sobre inclusión laboral de PcD (Ley 7092, ajustes razonables a puestos de trabajo, mitos sobre PcD, etc) Boletín Cámara Industrias, Financiero.	AED-REI*, con apoyo de UEOPcD, CNREE, OPcD y Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE).		\$1.000	\$1.000	0										

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo									
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015			
b.3. Diseñar y colocar en línea una Caja de Herramientas para empleadores sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, responsabilidad social, empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.	b.3.1. Diseño Caja de Herramientas para empleadores.	AED-REI* con apoyo del CNREE, UEOPcD, OpcD, UNA Oportunidad de Empleo.		\$3.000	\$13.000	\$10.000										
b.3. Reconocimiento-premio a las empresas por prácticas inclusivas para PcD.	b.3.1. Organizar anualmente un reconocimiento a empresas inclusivas de PcD en diferentes categorías.	MTSS*, AED-REI con apoyo de la UEO, CNREE, Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE), Gobiernos Locales.		\$1.000 Recursos ordinarios de MTSS, REI-AED.	\$6.000	\$5.000										
b.4. Proyecto piloto: coordinación para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de la información y comunicación, industrias y turismo (se vincula con la actividad a.4 y c.4).	b.4.1. Identificar 50 empresas interesadas en formar parte del plan piloto CINDE-CAMTIC-REI.	AED-REI* con apoyo de Empléate y Cámaras Empresariales (CANAECO, CANATUR, UCCAEP, CAMTIC, Red Nacional de Pequeños Hoteles, PROTUR, Cámara de Industrias, CINDE).		\$6.000 Recursos ordinarios de AED-REI y "Empléate".	\$6.000	0										
	b.4.1. Capacitación y asesoría técnica a empresas interesadas en contratar personal con discapacidad (plan piloto: desarrollo plan de trabajo al interior empresa).	AED-REI* con apoyo de "Empléate", UEOPcD, CNREE, CENAREC, OpcD.		\$2.000 Recursos ordinarios de AED-REI, UEOPcD, CNREE, CENAREC, OpcD	\$15.000	\$13.000										

EJE INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo							
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015	
c.1. Crear una red de intermediadores laborales para promover buenas prácticas y colaboración entre programas e iniciativas existentes.	c.1.1. Capacitar a 10 Bolsas de Empleo de Gobiernos Locales en Caja de Herramientas (aprovechar encuentros de Bolsas en MTSS).	UEOPcD* con apoyo de CNREE, Gobiernos Locales, OPcD, CENAREC, AED-REI.		\$1.000 Recursos ordinarios de UEOPcD, SIOIE, CNREE, OpC, CENAREC.	\$5.000	\$4.000								
	c.1.2. Conformar 5 redes locales de intermediación laboral (San José, Desamparados, Heredia, Escazú, Belén).	UEOPcD*, Empléate, REI-AED, Hellen Keller, PANACI, POETA SIOIE (Prevocacionales, Gobiernos Locales con Bolsas de Empleo, HNP, DNE) CNREE y OpC.		\$1.000 Recursos ordinarios de MTSS, AED-REI, Gobiernos Locales, OPcD, POETA.	\$1.000	0								
	C.1.3. Puesta en marcha y sostenibilidad de redes locales.	UEOPcD*, Empléate, REI-AED, POETA, Gobiernos Locales, Hellen Keller, PANACI, POETA, SIOIE, (Prevocacionales, Gobiernos Locales con Bolsas de Empleo, DNE) CNREE, OPcD y HNP.		\$5.000 Recursos ordinarios de MTSS, AED-REI, Gobiernos Locales, OPcD, POETA, HNP.	\$7.000	\$2.000								
c.2. Desarrollo de caja de herramientas para facilitadores e intermediadores laborales.	c.2.1. Diseñar, preparar y colocar en línea una Caja de Herramientas para intermediadores laborales sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, RSE, Empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.	UNA Oportunidad de Empleo*, REI-AED*, POETA, UEOPcD, CNREE, CENAREC, Dirección General de Servicio Civil, Cámaras Empresariales, INA, SIOIE.		\$6.000 Recursos ordinarios de MTSS, AED-REI, POETA, CNREE, CENAREC.	\$16.000	\$10.000								
c.3. Aumentar las capacidades institucionales para establecer servicios de facilitación laboral dentro del MTSS.	c.3.1. Búsqueda de financiamiento para contratar este personal. c.3.2. Gestionar mecanismos interinstitucionales para que estos servicios se establezcan formalmente en el país.	Comisión de Empleabilidad con apoyo de MTSS, CNREE, OpC, AED-REI.		N.D	\$72.000	\$72.000								

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo								
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015		
c.4. Establecer servicios accesibles de certificación de competencias para PcD.	c.4.1. Búsqueda de financiamiento para contratar este personal. c.4.2. Gestionar mecanismos interinstitucionales para que estos servicios se establezcan formalmente en el país.	Comisión de Empleabilidad con apoyo de MTSS, CNREE, OpcD, AED-REI.		N.D	\$72.000	\$72.000									
c.5. Proyecto piloto: emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, Tecnologías de Información y Comunicación, industrias y turismo (se vincula con la actividad a.4 y la b.4).	c.5.1. Identificar puestos de trabajo disponibles para PcD en las 50 empresas interesadas en formar parte del plan piloto.	Empléate* con apoyo de AED-REI.		\$9.000 Recursos ordinarios de Empléate AED-REI, POETA, Cámaras Empresariales.	\$9.000	0									
	c.5.2. Construcción de un perfil de candidatos a beneficiarse de plan según demanda (se vincula a C.5.1). C.5.3. Referencia de estos candidatos a empresas interesadas en contratar personal con discapacidad para su inserción laboral.	Empléate* con apoyo de Bolsas de Empleo, UEO, III Ciclo y IV Ciclo, CTPs y Académicos, CAIPADs.		\$9.000 Recursos ordinarios de Empléate, UEO, III y IV Ciclo, CTPs y Académicos, CAIPADs.	\$9.000	0									

EJE: EMPRENDIMIENTO

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo									
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015			
d.1.1 Proyecto Capacitación Cultura Emprendedora a docentes para la formación y generación de capacidades personales y empresariales de emprendedores con discapacidad.	d.1.1.Implementar capacitaciones a los docentes de centros educativos seleccionados en temas de emprendimiento, fomento de una cultura emprendedora, espíritu emprendedor, oportunidades, ideas, planes de negocios, entre otros, tomando en cuenta las necesidades y realidades de las PcD (se vincula con la actividad a.1).	MEP e INA* con apoyo del MEIC, PRONAMYPE, INFOCOOP. Despacho Vice-Ministerio MTSS-		\$10.000 Recursos ordinarios MEP, INA, MEIC, PRONAMYPE, INFOCOOP.	\$23.000	\$13.000										
d.1.2. Proyecto de acompañamiento y consolidación de emprendimientos individuales y grupales de PcD.	d.1.2 Implementar proyecto de acompañamiento y consolidación de emprendimientos individuales y grupales de PcD, articulando acciones entre los servicios que se encuentran a disposición (CAIPAD, CTP y HNP).	MEIC* con apoyo de IMAS (Manos a la Obra, Emprendimientos individuales y grupales), INA-Emprendimientos, INFOCOOP, MTSS-PRONAMYPE, UNA Oportunidad de Empleo, MEP.		\$332.000 \$6.000 INFOCOOP \$6.000 MEIC \$6.000 INA \$6.000 UNA Oportunidad de Empleo. \$270.000 PRONAMYPE (2013-2015). \$20.000 Manos a la Obra (2013-2015). \$18.000 Emprendimientos IMAS (2013-2015).	\$332.000	0										
d.2.1. Compilación y comunicación de oferta existente de oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos por parte de PcD (CAIPAD-HNP-CTP).	d.2.1 Diseñar estrategia de divulgación de oferta existente para PcD en formatos y medios accesibles (se vincula con actividad d.2).	MEIC* con apoyo de CNREE, MEP, OPcD, IMAS, INFOCOOP, MTSS-PRONAMYPE-UEOPcD, UNA Oportunidad de Empleo.		\$3.000 Recursos ordinarios de MEIC, IMAS, INFOCOOP, MTSS, PRONAMYPE..	\$3.000	0										
	d.2.2 Implementación de la estrategia (se vincula con actividad d.2).	MEIC* con apoyo de CNREE, MEP, OPcD, UEOPcD, IMAS, INFOCOOP, MTSS-PRONAMYPE.		\$3.000 Recursos ordinarios de MEIC, IMAS, INFOCOOP, MTSS, PRONAMYPE.	\$5.500	\$2.500										

EJE GOBERNANZA

Solución de aceleración	Actividad	Socios responsables		Presupuesto			Tiempo							
				Disponible	Total Requerido	Brecha	IIS 2012	IS 2013	IIS 2013	IS 2014	IIS 2014	IS 2015	IIS 2015	
E.1. Establecimiento de estructura de gobernanza para el Plan de Acción.	e.1. Presentación del Plan a Tomadores de Decisión.	Despacho Viceministerio*		0 Recursos ordinarios MTSS.	0	0								
	e.2. Lanzamiento del Plan.	Despacho Viceministerio-UEO*, CNREE, OpcD.		\$1.000 Recursos ordinarios MTSS.	\$2.000	\$1.000								
	e.3. Definir internamente estrategia para coordinar el plan dentro de la Comisión de Empleabilidad.	Comisión Empleabilidad.		0 Recursos ordinarios MTSS y entidades miembros Comisión Eje.	0	0								
	e.4. Definir internamente estrategia para asumir la Coordinación de la Ejecución del Plan y cada uno de sus ejes.	Despacho de Viceministerio y UEO*		0 Recursos ordinarios MTSS-UEOPcD.	0	0								
E.1. Establecimiento de estructura de gobernanza para el Plan de Acción.	e.5. Conformación de Comisión de Seguimiento, puesta en marcha y definición de estrategia para asumir el monitoreo del Plan.	CNREE* con apoyo de OPcD, REI-AED, PNUD, OIT.		\$2.000 Recursos ordinarios CNREE, OPcD, REI-AED, PNUD, OIT.	\$4.000	\$2.000								
	e.6. Fortalecimiento de Gestión en Monitoreo de OpcD.	CNREE* con apoyo de PNUD, OIT.		0	\$25.000	\$25.000								
	e.5. Designación de Coordinador de Proyecto.	Despacho Viceministerio* con apoyo de OIT, PNUD.		0	\$108.000	\$108.000								
	e.6 Materiales y equipo.	Despacho Viceministerio* con apoyo de OIT, PNUD.		\$10.000	\$25.000	\$15.000								

MATRIZ DE RECURSOS TOTALES DISPONIBLES Y REQUERIDOS POR EJE DEL PLAN (US\$)

Eje	Total Requerido	Recursos disponibles	Brecha
Formación	337.000	234.000	103.000
Expansión de la demanda: aumento de empleadores inclusivos	106.000	26.000	80.000
Intermediación laboral	191.000	31.000	160.000
Emprendimiento	363.500	348.000	15.500
Gobernanza	162.000	18.000	144.000
Total	1.157.500	655.000	502.500

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, Gilda: "Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD)". Ponencia en Maestría de Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad. UCR, San José, Costa Rica, Junio 2005.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) y Tribunal Supremo de Elecciones (TSE): "Proceso electoral costarricense accesible a las personas con discapacidad y adultas mayores". San José, Costa Rica. 2005.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE): Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA) y Observatorio del Desarrollo (OdD) UCR: "Estudio básico sobre las necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica". San José, Costa Rica. 2006.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y Agencia Internacional Japonesa (JICA): "Prácticas de Investigación aplicadas al Análisis de Información en Discapacidad". San José, Costa Rica. 2006.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) y Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA): "Derechos Humanos de la Población con Discapacidad". San José, Costa Rica. 2006.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE): "Informe Anual de Cumplimiento de las Metas Institucionales de las Acciones Estratégicas 2009 contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo y del periodo 2006-2010". San José, Costa Rica. 2009.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE): "Informe País sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad: Documento básico común". Heredia, Costa Rica. 2011.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación (CNREE): "Política Nacional en Discapacidad 2011-2021". San José, Costa Rica. 2011.

Chaves, Ana Lorena: "El Facilitador Laboral ("Job Coach"), un aporte a los procesos de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Costa Rica". San José, Costa Rica. S.f.

Fundación para las Américas: "Empresas Inclusivas: Guía de Información Básica para facilitar la inserción laboral de Personas con Discapacidad a Puestos de Trabajo". Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA). San José, Costa Rica. 2009.

Holst, Bárbara: "Proyecto Una oportunidad de Empleo para Personas con Discapacidad. Resumen de proyecto". CIDE-UNA, San José, Costa Rica. 2011.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA): "INA en cifras 2010". San José, Costa Rica. 2012.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): "Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos, Julio 2011". San José, Costa Rica. 2011.
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): "Censo Nacional de Población 2011". San José, Costa Rica. 2011.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC): "Censo de Población 2011. Censo Nacional de Población". San José, Costa Rica. 2012.

INFOCOOP: "Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) para el periodo del 2011-2015". San José, Costa Rica. 2011.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC): "Política Pública de Fomento a las PYME y el Emprendedurismo 2010-2014". San José, Costa Rica. 2010.

Ministerio de Economía, Industria y Comercio. Política Nacional de Emprendimiento (MEIC): "Costa Rica Emprende 2010-2014". San José, Costa Rica. 2010.

Ministerio de Educación Pública (MEP): "Adecuaciones curriculares en educación tradicional Boletín 5-10". Departamento Estadística. 2010. <http://www.mep.go.cr> (último acceso: 13 de febrero de 2012).

Ministerio de Planificación (MIDEPLAN): "Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: María Teresa Obregón Zamora". San José, Costa Rica. 2010.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS): "Situación de los Salarios Mínimos en Costa Rica". San José, Costa Rica. 2011.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS): Empleate. Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad. 2011 - 2014. San José, Costa Rica. 2011.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS): "Facilitador Laboral". San José, Costa Rica. 2011. Presentación en power point.

Ogawa, Iroshi: "¿Qué es Job Coach? Capacitación a Facilitadores Laborales organizado por JICA y MTSS". San José, Costa Rica. 2010. Sin publicar. Presentación en power point.

Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud y CNREE: "La Discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas". San José, Costa Rica. 2004.

Pacheco, José Francisco: "Tendencias en el sector salud y perfil de la persona con discapacidad". Ponencia del Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica. 2011.

Presentación Unidad de Equiparación de Oportunidades: "Seminario Avanzando la Recuperación Económica y Social con Desarrollo Sustentable, Trabajo Decente e Inclusión Social". San José, Costa Rica. sin publicar, s.f. 5.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Destrabando el progreso: aceleración de los ODM en la recta final hacia 2015. Lecciones aprendidas de los países piloto del Marco de Aceleración de los ODM. Nueva York. 2010.

Programa Estado de la Nación (PEN): "Décimo séptimo Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible". San José, Costa Rica. 2011.

Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA): "Situación socio-laboral de las personas con discapacidad". San José, Costa Rica. 2009.

Programa Nacional de la Mediana y Pequeña Empresa (PRONAMYPE): "Informe de Labores realizadas durante el 2011". San José, Costa Rica. 2012.

United Nations. MDG Acceleration Framework. New York. 2011.

United Nations. Marco para Acelerar el Logro de los ODM: Nota operacional. Nueva York. 2011.

OTRAS REFERENCIAS

Ficha Informativa Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica. AED, San José, 2011.

Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD). Aprobado por Consejo Superior de Educación en sesión 61-2000, 14 de diciembre del 2000 y modificado en la sesión 37-2003, 28 de agosto del 2003.

Decreto N°16.831-MEP. Creación del Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller. Poder Ejecutivo, 5 de febrero de 1986. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.freewebs.com/institutohellenkeller/>

Decreto N° 30 391. Institucionalización de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Poder Ejecutivo, 30 abril del 2002. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/53-decreto-30391-mtss-unidad-de-equiparacion-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social.html>

Decreto N° 34 936. Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo. La Gaceta N° 244, 17 de diciembre del 2008. San José, Costa Rica.

Decreto N° 36. 462 MP-MTSS. Reglamento Ley 8862. Poder Ejecutivo, 21 de marzo del 2011. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/364-decreto-36462.html>

Decreto 30.224 MEP, creación del CENAREC, 2002. Recuperado de: <http://scm.oas.org/pdfs/2007/DIL/Costa%20Rica%20-%20Anexo%2010%20Decreto%2030224%20Creaci%C3%B3n%20CENAREC.htm>

Decreto ejecutivo 36.870-MP-G-MBSF-MTSS, Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra”, del 17 de noviembre del 2011. San José, Costa Rica.

Directriz Presidencial N° 27 sobre Políticas Nacionales que garantizan el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y mejora de su calidad de vida. Poder Ejecutivo, 30 de enero del 2001. San José, Costa Rica.

Directriz N° 10-MTSS. Instruye a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo para que Atienda las Denuncias que se Presentan Contra el Irrespeto a la Igualdad entre Personas, de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

Directriz Presidencial N° 14-MTSS. Creación Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. Poder Ejecutivo, 20 de noviembre del 2006. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Directriz014MTSS.pdf>

Directriz N°13-H. Directriz dirigida al sector público. Poder Ejecutivo, 04 de marzo del 2011. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.gaceta.go.cr/pub/2011/03/04/ALCA13-A_04_03_2011.pdf

Ley 2171. Creación del Patronato Nacional de Ciegos. Casa Presidencial, 30 de octubre de 1957. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.panaci.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=57

Ley 5347 sobre la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Recuperado de: http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_5347.pdf

Ley 7092. Impuesto de la renta e incentivos a Empleadores que contraten Personas con Discapacidad. La Gaceta del 19 de mayo de 1988. San José, Costa Rica.

Ley 8283. Ley para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la Formación de Estudiantes con Discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV ciclos de Educación Especial. La Gaceta N° 127, 3 de julio del 2002. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley8283.pdf>.

Ley 8661. Aprobación de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. La Gaceta N° 187, 29 de setiembre del 2008. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley8661.pdf>

Ley 8882. Inclusión y protección laboral al sector público. La Gaceta, 11 de noviembre del 2010. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_8862.pdf

Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y Reglamento Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Recuperado de http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/LEY_7600_Y_SU_REGLAMENTO.pdf

Reglamento Ley 8862: 2011. Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/364-decreto-36462.html>

Reglamento de apoyo educativo en el Instituto Nacional de Aprendizaje. Aprobado por la Junta Directiva del INA. Unidad de Secretaría Técnica, 10 de mayo del 2007. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.ina.ac.cr/Contraloria%20Serv/Reglamentos/apoyo_educat.html

Reglamento de participantes en servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje. La Gaceta N°62, 31 de marzo de 2008. San José, Costa Rica.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

Banco Central de Costa Rica:
<http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr>

Busco Empleo CR:
<http://www.buscoempleocr.com>

Centro Centroamericano de Población (CCP):
<http://ccp.ucr.ac.cr>

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial: <http://www.cnree.go.cr>

Fundación Servio Flores Arroyo:
<http://fundacionserviofloresarroyo.org>

Instituto Mixto de Ayuda Social:
<http://www.imas.go.cr>

Instituto Nacional de Aprendizaje:
<http://www.ina.go.cr>

Instituto de Rehabilitación Profesional
Hellen Keller:
<http://www.freewebs.com/institutohelenkeller/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC):
<http://www.inec.go.cr>

Patronato Nacional de Ciegos:
<http://www.panaci.go.cr>

Programa del Estado de la Nación Costa Rica.
Compendio estadístico. Estadísticas de Acceso al Sistema Educativo. Estadísticas Sociales.
Demografía y Desarrollo Humano:
<http://www.estadonacion.or.cr>



ANEXOS

Persona con discapacidad estudiante de un CAIPAD del área metropolitana. En la fotografía se observa a este sentado empacando cremas y cepillos dentales.

ANEXO 1: GLOSARIO

Accesibilidad: concepto multidimensional ligado al principio jurídico de equiparación de oportunidades, que implica que todas las esferas de la participación social que conforman el entorno se encuentren a disposición de todas las personas, incluyendo las que presentan una discapacidad, propiciando su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad como la información y comunicación, el espacio físico, los servicios de apoyo y ayudas técnicas, lo jurídico, el transporte, la tecnología, el área administrativa, las políticas, normas y procedimientos organizacionales y las actitudes.⁶⁷

Adecuación curricular: es el acomodo o ajuste de la oferta educativa a las características y necesidades de cada uno de los alumnos y alumnas, con el fin de atender las diferencias individuales de estos.

Adecuaciones de acceso: consisten en la modificación y uso de sistemas alternativos de comunicación, infraestructura, recursos materiales o formas de presentar la información, adecuadas a las características y necesidades de los alumnos.

Adecuaciones curriculares no significativas: son ajustes en los contenidos de las materias, no modifican los objetivos del plan de estudios del alumnado. En la evaluación se puede aplicar una “prueba específica”.

Adecuaciones curriculares significativas: son modificaciones importantes del plan de estudios del alumnado, en las que se eliminan contenidos y objetivos generales, que son considerados como básicos en las diferentes asignaturas, y se seleccionan otros que respondan a las características particulares de cada estudiante.

Diseño Universal: estrategia que se sigue dentro del sector tecnológico de productos y servicios para conseguir un entorno físico más fácil de usar, en general, para toda la población, incluyendo las personas que poseen una discapacidad y las personas adultas mayores. El diseño universal o “diseño para todas y todos” está estrechamente vinculado al principio de accesibilidad, pues permite que tanto las personas con discapacidad como el resto de la población, puedan gozar del acceso a los diferentes ámbitos de la sociedad, de forma oportuna, segura y eficaz.⁶⁸

⁶⁷ Lépiz: 1999; citado por Fundación para las Américas: 2009.

⁶⁸ García: 2003; citado por Fundación para las Américas: 2009.

**ANEXO 2: TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN DE LA PRIMERA FASE DEL PROYECTO
“UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

1. Seminario “Creación de una metodología que permita desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad cognitiva”, presentado el 19 de setiembre del 2011 y aprobado con nota final de 10 por Estibaliz Robles, Daniela Acuña, Cindy Vásquez.
2. Seminario “El autorreconocimiento del derecho laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, teniendo como alternativa la microempresa con apoyo familiar”, presentado el 29 de agosto del 2011 y aprobado con nota final de 10 por Sofía Durán, María Barrera, Nathalia Castillo, Laura Aguilar.
3. Tesis “Creación de una metodología que permita el desarrollo de microempresas para personas con discapacidad visual”, por Patrick Rodríguez, 2009-2010.
4. Seminario “Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado”, presentado el 6 de octubre del 2011 y aprobado con nota final de 10 por Ma. Laura Castillo, Merlyn Jara, Paola Calvo y Ma. Fernanda Navarro.
5. Seminario “El proceso de inclusión laboral como medio para el mejoramiento de la calidad de vida de un grupo de estudiantes con discapacidad del cantón de Santa Ana”, por Laura Alpizar y Melissa Chinchilla, 2010-2011.
6. Práctica supervisada “El proceso de inclusión laboral como medio para el mejoramiento de la calidad de vida de un grupo de estudiantes con discapacidad del cantón de Flores y del programa PROIN de la Universidad de Costa Rica”, por Dayana Vargas (2010-2011).
7. Práctica supervisada “Metodología para inclusión laboral para personas con discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, por Graciela Navarro y Cynthia Araya (2011-2012).
8. Práctica supervisada “Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la Municipalidad de Belén”, por Paola Arias (2011-2012).
9. Práctica supervisada “Cómo lograr una efectiva inclusión laboral de estudiantes del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell”, por Susana Murillo e Ingrid Calderón (2011-2012).

ANEXO 3: DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PARA LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA MAF AL DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

El proceso de elaboración del Plan de Acción se basó en la aplicación del Marco para la Aceleración de los Objetivos del Milenio (MAF por sus siglas en inglés). Como parte de este, se realizaron cuatro talleres participativos cuyos resultados se complementaron con entrevistas a personas expertas, grupos focales y revisión de literatura. En estas actividades participaron representantes de organizaciones de personas con discapacidad, instituciones de Gobierno, academia, organizaciones no gubernamentales y el sector empresarial.

Como primera etapa de este proceso se inició con la identificación de las intervenciones más importantes de acuerdo con las asistentes y los asistentes a los talleres, los cuales se exponen a continuación:

Intervenciones para estimular el empleo de personas con discapacidad

1. La articulación de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS con las bolsas de empleo de distintas municipales del país, para apoyar la colocación de personas con discapacidad.
2. La experiencia del Programa Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), de la Fundación Servio Flores Arroyo (FSFA), donde se trabaja la formación para el trabajo de personas con discapacidad para facilitar su inclusión laboral.
3. Proyecto “Una oportunidad de Empleo” coordinado actualmente por la Universidad Nacional (UNA) y operado en conjunto con FSFA. El objetivo de este proyecto es promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.
4. El proyecto “Facilitadores Laborales” que actualmente es coordinado por el MTSS.
5. Patronato Nacional de Ciegos (PANACI) capacita y forma en emprendedurismo y puestos de formación a población con discapacidad visual. Asimismo, realiza coordinaciones interinstitucionales para que instituciones acojan a estas personas en puestos de auto-gestión.

Intervenciones en el área de formación y educación inclusivas

1. La experiencia del MEP en materia de discapacidad, respondiendo a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) en un marco y paradigma de derecho.

El MEP se ha abocado a proyectos de secundaria que fomenten la permanencia de los estudiantes, equiparando oportunidades para PcD en Tercer Ciclo y Diversificada, Colegios Académicos y Técnicos, se brinda el apoyo para dicha permanencia. El Cambio de Plan de Estudios de Tercer Ciclo y educación diversificada que se conoce como Pre-vocacional. “Hay compromiso al 2013 de generalizar este proyecto, pero debido a la situación del país no se ha podido cumplir”, agregó el participante representante del MEP. (Ver Ley 8283, fortalecimiento III y IV Ciclo Educación Especial MEP <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley8283.pdf>)

- Reforzamiento de mecanismos y planes de acción para salir a vida laboral por parte de Colegios Técnicos y CAIPAD en formación por competencias de personas con discapacidad.
- El Departamento de Educación Especial del MEP articula con el Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRHP) con miras a dar herramientas a las PcD y que estas puedan incluirse en ambiente laboral.
- Servicios de Educación Especial como tal del MEP.
- Expansión de la Educación Técnica a más colegios; transformación de Colegios Académicos a Técnicos y ampliación de cobertura de Colegios Nocturnos.

2. Formación para el trabajo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en educación no formal para PcD.

3. Programas de la Universidad Santa Paula (USP) y para personas con discapacidad en carreras universitarias.

4. Formación en Tecnologías de Información y Comunicación para personas con discapacidad a través de 7 Centros POETA.

5. Apoyo del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) en la educación formal y técnica de las personas con discapacidad, a través de su apoyo con subsidios económicos para ayudas técnicas y otros gastos de acceso a servicio.

6. Creación de Asesoría de Desarrollo Social en Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el trabajo de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) del INA para incluir PcD en sus servicios.

Intervenciones en el área de normativa jurídica, políticas y planes vigentes

1. Ley 7092, incentivo a favor de la contratación de PcD (Art. 8) y reglamento (Art. 12)

La participante comenta: "el país cuenta con suficiente legislación en tema y tema de inclusión. Prueba de eso es que la Ley 7092 es anterior a la Ley 7 600 que establecía incentivo fiscal como acción afirmativa a lo que es la contratación de Pcd".

2. Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades y su Reglamento, con competencias bien definidas en tema de empleabilidad que le corresponden tanto al MTSS como a la Dirección Empleo y otras instituciones.

3. Ley 8862 de inclusión y protección laboral del sector público: 5% de plazas vacantes se reservan a personas con discapacidad. Posibilidad al sector publico costarricense (Ver Ley 8862, http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Ley_8862.pdf).

4. Política pública en la materia 2011- 2021.

5. Creación de la Comisión de Empleabilidad para Personas con Discapacidad a través de la Directriz Presidencial N° 14 (Ver Directriz 14, <http://www.cnree.go.cr/images/documentos/legislacion/Directriz014MTSS.pdf>).

6. Inclusión en el Plan Nacional de Desarrollo de algunas acciones que permitan visibilizar el tema en acciones concretas y específicas como "dar mayor capacitación a PcD para que puedan acceder al mundo de trabajo, apuntadas a zonas específicas en el país".

7. Experiencia desarrollada por Unidad de Equiparación de Oportunidades (2001). Acciones de la Unidad de Equiparación de Oportunidades como visitas al empleador, respuesta efectiva a empleadores, perfiles de puestos, buenas prácticas de coordinación; seguimiento, guía y orientación al empleador y oferente para la inserción al puesto de trabajo de esta población.

Intervenciones en el área de disponibilidad de empleadores

1. Creación de Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica en el marco del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), 2010.

Intervenciones en el área de intermediación laboral

1. Acciones de intermediación laboral para vincular a la empresa con las personas con discapacidad oferentes en el marco del Proyecto POETA y en alianza con el MTSS y la Red de Empresas.

2. Servicio de colocación laboral en los años 70 y 80.

3. Ferias de Empleo para Personas con Discapacidad.

Intervenciones en el área de acceso al crédito para personas con discapacidad

1. Fideicomiso con el Banco Nacional que otorga apoyo a población en condición de pobreza que tenga discapacidad.

2. Programa microempresario.

Intervenciones en el área de divulgación y acceso a información en materia laboral

1. Experiencia del MTSS de grabación de CD con derechos laborales para personas no videntes. Estos van a ser subidos al sitio web para que conozcan sus derechos.

2. Networking entre el público interesado en el tema.

3. Divulgación de Ley 7600 y 8661 para que se vean acciones concretas.

A partir de la lista anterior, se aplicó una reagrupación de las menciones en las que los participantes procedieron a votar por las intervenciones que consideraban prioritarias. La Tabla A.3.1 muestra cómo fueron distribuidos los votos según cada grupo de intervenciones identificadas por cada participante del Taller.

Posterior a la identificación de las intervenciones se realizó, mediante la modalidad de trabajo en grupos, el ejercicio de identificar los cuellos de botella según cada una de las categorías e intervención asignada a cada grupo de trabajo, la cual se presenta en los cuadros Tabla A.3.1 a Tabla A.3.6.

Con la identificación de los cuellos de botella se continuó con la etapa de plantear las soluciones potenciales para atender dichos problemas, las cuales fueron valoradas y ponderadas considerando dos criterios i) impacto y ii) factibilidad.

En el caso del rubro i) impacto, se utilizó como ejes de análisis la magnitud, velocidad, sostenibilidad e impactos adversos de cada una. Por otro lado en ii) factibilidad se consideró la gobernanza, capacidad, disponibilidad de fondos y factores adicionales.

Para cada uno de los rubros anteriores se le solicitó a los asistentes que calificaran en una escala de 1 a 5, siendo 5 la nota mayor, las cuales posteriormente fueron promediadas para efectos de identificar el orden de prioridad. En la siguiente tabla A.3.7 se presenta el resultado de este proceso .

TABLA A.3.1. DISTRIBUCIÓN DE VOTOS SEGÚN INTERVENCIONES IDENTIFICADAS POR LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEL TALLER

#	Intervenciones	Participantes																			Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Intermediación para la inclusión laboral	1		2		2	1	2		1	2	2	2	2	2	1	1	1	2		24
2	Formación	1		2		1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	21
3	Normativas, políticas y planes	2	2		2				2			1				1		1	1		12
4	Coordinación y alianzas y redes				1	1	2						1	1	1	1	1			2	11
5	Disponibilidad de empleadores públicos y privados		2		1					2									1		6
6	Comunicación																1				1
7	Acceso a crédito							1													1
8	Representación política																				0

Nota: Para seleccionar las intervenciones prioritarias, los participantes podían emitir su voto a través de 4 puntos. Estos puntos se podían asignar o distribuir según la (s) intervención (es) que ellos consideraban más prioritaria (s)

TABLA A.3.2: CUELLOS DE BOTELLA SOBRE INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Política y planeamiento	Presupuesto y financiamiento		Oferta efectiva de bienes y servicios	Utilización de bienes y servicios (demanda)	Transversales
<ul style="list-style-type: none"> Articulación intrasectorial y entre sectores (público y privado). Articulación interinstitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar los recursos existentes y otras alternativas. 		<ul style="list-style-type: none"> Definición de perfiles de la demanda y oferta (para hacer perfiles desde el mercado). Información y comunicación inclusiva que le llegue a toda la población y que esa información sea el mecanismo para que haya armonización entre demanda y oferta. 	<ul style="list-style-type: none"> Armonización entre la demanda y la oferta. 	Presupuesto y financiamiento.

TABLA A.3.3 CUELLOS DE BOTELLA SOBRE FORMACIÓN

Política y planeamiento	Presupuesto y financiamiento		Oferta efectiva de bienes y servicios	Utilización de bienes y servicios (demanda)	Transversales
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de diseños curriculares a nivel MEP, universidades, INA. Preparación para el mundo laboral de las personas con discapacidad (incluirla en las instituciones). Programa curricular universitario en administración de recursos humanos contemple la capacitación para la contratación de PcD. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de mayor cobertura y accesibilidad para las personas con discapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> Oferta efectiva de bienes y servicios, que se incluye en recursos humano. Formación de educadores en detección de habilidades y competencias de PcD. No hay oferta efectiva de servicios de capacitación para PcD. Falta de Terapeutas Ocupacionales que puedan ofrecer sus servicios para inclusión de PcD. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilización de bienes y servicios y compartir recursos para maximizar recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación a padres de PcD para autonomía. Formación de formadores. Formación de otros profesionales. Formación vocacional de niños, jóvenes y adultos con discapacidad.

TABLA A.3.4: CUELLOS DE BOTELLA SOBRE NORMATIVA, POLÍTICAS Y PLANES

Política y planeamiento	Presupuesto y financiamiento		Oferta efectiva de bienes y servicios	Utilización de bienes y servicios (demanda)	Transversales
<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de PcD en los procesos de formulación de política pública, normas y planes. Sensibilización y conocimiento de políticas, planes y normas existentes. Vacío en fiscalización para asegurar el cumplimiento de la normativa y el desarrollo de planes y programas. No existe un ente que regule el cumplimiento de esa normativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario el entrenamiento y seguimiento a cargo de personal especializado para entrenamiento de inclusión de PcD. Congelamiento de plazas vacantes por Directriz Presidencial N°13-H que afecta el cumplimiento y la implementación de una norma afirmativa. Presupuesto para tener personal de fiscalización de la misma normativa de las personas que eventualmente estarían en los procesos de inclusión laboral. Incentivo fiscal en riesgo ante nuevo plan fiscal. Se considera fundamental rescatar esta única acción afirmativa para el sector empleador. 		<ul style="list-style-type: none"> Contar con el recurso humano capacitado y sensibilizado, para lograr hacer transversales los diferentes servicios. Carencia de facilitadores laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Plazas para atender demanda son insuficientes. No se cuenta con recurso humano para dar seguimiento a planes y normativa. Los facilitadores laborales existentes van a requerir asesoría y acompañamiento a futuro. Falta de asesoría y divulgación de servicios. Sin embargo, se menciona que la divulgación de los mismos podría disparar la demanda esta no se podría atender con el recurso humano existente. 	La no articulación intrasectorial e institucional se debe trabajar para garantizar el cumplimiento efectivo de lo planteado.

TABLA A.3.5: CUELLOS DE BOTELLA SOBRE COORDINACIÓN, ALIANZAS Y REDES

Política y planeamiento	Presupuesto y financiamiento		Oferta efectiva de bienes y servicios	Utilización de bienes y servicios (demanda)	Transversales
<ul style="list-style-type: none"> Existen políticas y normativas pero no están muy claras. Se señala que entidades de estos sectores van y asisten a diferentes reuniones y se comprometen pero o no les permiten ejecutar o no pueden dar el seguimiento adecuado. Existen muchos esfuerzos pero no hay articulación. Hay legislación pero no se le da seguimiento a las mismas. Falta compromiso y alineación. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay presupuesto porque no hay una real coordinación de alianzas y redes. 		<ul style="list-style-type: none"> Existen diversos profesionales trabajando en el tema pero de forma independiente. Falta información entre los diferentes actores para lograr articulación y trabajo en red. No existe una red real, unos trabajan por un lado y otros por otro. No hay una entidad coordinadora que se dedique a servir de guía para esta articulación. 	<ul style="list-style-type: none"> No se menciona demanda pues se indica que estas redes no existen en este momento. 	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de trabajo por medio del Ministro (MTSS). Se llegan a acuerdos pero no todos dan seguimiento que se requiere. No se aprovechan espacios de coordinación. No se da el seguimiento de forma formal.

TABLA A.3.6: CUELLOS DE BOTELLA SOBRE DISPONIBILIDAD DE EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS.

Política y planeamiento	Presupuesto y financiamiento		Oferta efectiva de bienes y servicios	Utilización de bienes y servicios (demanda)	Transversales
<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con leyes como la Ley 8862, pero el cuello de botella es la directriz presidencial N° 13-H que tiene congelada las plazas en el sector público. Ley 7092 pero existe poca divulgación para el sector empleador sobre trámite y procedimientos. Se encuentra en riesgo por nuevo plan fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de presupuesto de acuerdo a prioridades. Divulgación Carencia de facilitadores laborales capacitados. Carencia de recursos materiales, viáticos, transportes, material promocional para dar seguimiento y acompañamiento a empleadores y PcD en su empleabilidad. 		<ul style="list-style-type: none"> Gran demanda del servicio pero carencia de oferta <i>"con dos personas haciendo trabajo de hormiga"</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor articulación intrasectorial. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de principales actores de articulación MEP-INA-MTSS. Carencia de terapeutas ocupacionales en educación privada y pública (formación).

TABLA A.3.7 CALIFICACIÓN INICIAL DE SOLUCIONES DE ACELERACIÓN

Solución Potencial	Impacto					Factibilidad				
	Magnitud	Velocidad	Sostenibilidad	Impacto adverso	Promedio	Gobernanza	Capacidad	Disponibilidad de fondos	Factores adicionales	Promedio
Flexibilizar y adecuar los perfiles de ingreso al INA de las PcD.	4,00	3,50	4,00	3,50	3,75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Fortalecer la Red de Empresas Inclusivas, las asesoría a empresas y difusión de experiencias.	4,00	4,00	4,00	3,50	3,88	2,00	4,00	4,00	3,50	3,38
Orientación vocacional en colegio, primaria y otras.	4,00	4,00	4,00	3,50	3,88	4,00	4,00		2,50	3,25
Fascículos informativos sobre inclusión laboral de PcD.	4,00	4,00	3,50	4,00	3,88	2,00	4,00	3,50	3,50	3,25
Universidades tengan cursos de inclusión laboral de PcD.	4,00	3,00	4,00	3,50	3,63	3,50	3,50	3,00	3,00	3,25
Capacitar al sector empresarial en torno al incentivo de la ley 7092.	4,00	4,00	3,00	4,00	3,75	2,00	4,00	3,00	3,50	3,13
Crear sello de empresa inclusiva.	2,50	2,50	3,50	3,50	3,00	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50
Involucrar al sector privado en el diseño de políticas y acciones relativas a la inclusión de PcD.	4,00	3,50	4,00	3,00	3,63	2,00	3,50	3,50	2,50	2,88
Mapeo de puestos demandados por el mercado.	4,00	4,00	3,00	3,50	3,63	3,00	2,50	2,50	3,00	2,75
Fortalecer CAIPADs con facilitador laboral y articularlos con las bolsas municipales de empleo.	4,00	3,00	3,00	2,50	3,13	3,50	3,50	2,00	2,50	2,88
Fortalecer el programa de Gestores de Empleo y Facilitadores Laborales que tiene el MTSS.	4,00	3,00	3,00	3,00	3,25	3,00	3,00	2,00	2,00	2,50
Oficinas de intermediación laboral municipal: capacitar y formar al personal para atender a PCD.	4,00	2,50	3,00	2,00	2,88	2,00	3,00	2,50	2,50	2,50
Municipalidades incentivos locales a las empresas que incluyen a PcD.	2,00	2,00	2,00	4,00	2,50	1,50	3,00	3,50	2,00	2,50
Asesorar a empleadores públicos sobre la Ley 8862.	4,00	3,50	4,00	3,50	3,75	2,00	2,00	1,50	2,00	1,88
Base de datos para la intermediación laboral que estén interconectadas entre sí.	3,50	2,50	3,00	3,50	3,13	1,00	2,50	2,00	2,00	1,88
Suspender no eliminar pensión al encontrar empleo.	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,50	2,00	1,00	2,00	1,63
Armonizar perfiles entre INA, MEP, Universidades.	2,00	2,00	1,50	2,00	1,88	1,50	2,00	1,00	1,00	1,38
Realizar monitoreo periódico para medir avance de las acciones.	2,00	2,00	1,50	2,00	1,88	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50

Posterior a la identificación inicial de cuellos de botella y soluciones potenciales, se acompañó el proceso con una revisión bibliográfica sobre los temas identificados, además de realizar una serie de entrevistas y grupos focales, de las cuales se fueron considerando y depurando las intervenciones, cuellos de botella y soluciones, así como valorar con mayor detalle las posibilidades de implementar las soluciones propuestas.

Como resultado de este proceso surgieron matrices que ligaban las intervenciones, cuellos de botella y soluciones, mismas que fueron consultadas de manera iterativa con los participantes y expertos mediante talleres y retroalimentación individual.

Seguidamente se presentan las matrices que detallan los cuellos de botella específicos, según intervención, que se presentan en cuerpo del presente documento.

TABLA A.3.8. CUELLOS DE BOTELLA SEGÚN INTERVENCIONES PRIORIZADAS EN EL ÁREA DE FORMACIÓN

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
1. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta curricular desfasada con respecto a la demanda empresarial. • Oferta curricular no se encuentra adaptada a las necesidades educativas especiales de población con discapacidad a nivel regional y local. • Poca accesibilidad de edificios y sedes regionales. • Limitadas competencias de instructores y personal encargado de la bolsa de empleo del INA, servicio al cliente y ventanillas para atender a participantes con discapacidad. • Poca información y comunicación de oferta curricular en formatos accesibles a población con discapacidad.
2. MEP	
2.1. Servicios para Estudiantes con Discapacidad MEP	<ul style="list-style-type: none"> • Limitada accesibilidad de los espacios educativos en términos de infraestructura para personas con movilidad reducida. • Escasez de recurso humano que pueda dar apoyo itinerante en el sistema de educación regular. Escasez de servicios de educación más especializados en regiones periféricas del país por concentración en el área metropolitana.
2.2. Tercer Ciclo y Diversificada y Colegios Técnicos y Académicos MEP	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recursos materiales y humanos capacitados para los colegios prevocacionales. • Carencia de Colegios Técnicos Profesionales ubicados en distintas regiones del país que incluyan la formación para el trabajo de EcD y opciones de inclusión laboral. • Carencia de base de datos de perfiles de competencias laborales de estudiantes con discapacidad matriculados con miras a fortalecer sus capacidades para ser más empleables. • Desfase del currículo de cursos que se imparten con respecto a las necesidades de la demanda laboral local, regional y nacional.

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
2.3. CAIPAD	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso recurso humano dedicado a la promoción de oportunidades de empleo en empresas y otras alternativas para la inclusión laboral de las personas usuarias a nivel local. • Ausencia de una base de datos de perfiles de competencias laborales de esta población con miras a fortalecer sus capacidades (perfil de salida) para ser más empleables. • Desfase entre la formación para el trabajo que se brinda y la demanda local, regional y nacional. • Debilidad en el personal para alfabetizar funcionalmente a la población con PcD.
3. Centro Nacional de Educación Fernando Centeno Guell	<ul style="list-style-type: none"> • Poco recurso humano para atender la demanda de EcD. • Poca cobertura en regiones periféricas.
4. Instituto de Rehabilitación Profesional Hellen Keller (IRPHK)	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recursos materiales y humanos para trabajar la formación para el trabajo de personas con discapacidad y opciones de inclusión laboral. • Ausencia de un sistema de información con perfiles de competencias laborales de personas con discapacidad con miras a fortalecer sus capacidades para ser más empleables (perfiles de salida). • Desfase que presenta el currículo de cursos que se imparten con la demanda laboral local, regional y nacional.
5. Servicios Educativos para Sordos Adultos (SESA)	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recurso humano especializado en Lengua de Señas Costarricense (LESCO) y alfabetización de adultos con discapacidad. • Carencia de recursos financieros para ampliar la cobertura a zonas periféricas.
6. CENAREC	<ul style="list-style-type: none"> • Falta divulgación de sus servicios a nivel nacional.
7. Universidades Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • El costo de los apoyos educativos especiales que se derivan de adecuaciones curriculares de EcD como por ejemplo, compra de materiales, fotocopias, software específicos como JAWS, zoom text, no siempre están cubierto por las ayudas económicas que se les brindan a EcD. Esto incide sobre su nivel de acceso a la información y su aprovechamiento. • Ausencia de información sobre los estudiantes universitarios que se han graduado en pregrado y posgrado profesional para lograr conectar esta oferta laboral con la demanda. • No existe un registro fiel del total de EcD matriculados en las universidades públicas y los apoyos educativos que estos reciben. Los EcD no están obligados a declarar su discapacidad cuando ingresan o permanecen en estas casas de enseñanza.
8. IMAS	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de información y comunicación sobre beneficios económicos en formatos accesibles a población con discapacidad. • Poca adecuación de los beneficios a las necesidades específicas de población con discapacidad para determinar línea de pobreza (gastos de transporte especial, ayudas técnicas, medicamentos especializados fuera del cuadro básico de la CCSS, etc.). • Falta incluir en los beneficios a EcD el costo de apoyos educativos especiales que se derivan de sus adecuaciones curriculares (por ejemplo, compra de materiales, fotocopias, software específicos como JAWS, zoom text), como parte de las ayudas económicas otorgadas.

TABLA A.3.9. CUELLOS DE BOTELLA SEGÚN INTERVENCIONES PRIORIZADAS EN EL ÁREA DE EXPANSIÓN DE LA DEMANDA

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
1. Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> • Limitada difusión de la red a nivel nacional, regional y local (aun muchos empleadores desconocen de la iniciativa). • Insuficiente articulación de la red con otros actores claves en el tema. • Escasez de servicios suficientes para asesorar, capacitar y acompañar a empleadores en el proceso de contratación. • Escasez de suficientes guías, manuales e instrumentos que faciliten el proceso de contratación de PcD. • Poco atractivo de los incentivos para contratación de personas con discapacidad.
2. Ley 7092, incentivo a favor de la contratación de PcD (Art. 8) y reglamento (Art. 12)	<ul style="list-style-type: none"> • No es un incentivo suficientemente atractivo para los empleadores para promover la contratación de PcD.
3. Ley 8862 de inclusión y protección laboral del sector público y su reglamento	<ul style="list-style-type: none"> • No puede ser aplicada por la reciente publicación de la Directriz N° 13-H de febrero del 2011, que indica que debido a que el Estado se encuentra aplicando políticas de austeridad, el Poder Ejecutivo considera prioritario mantener el nivel de empleo público y no hacer nuevas contrataciones salvo casos calificados así por el gobierno.

TABLA A.3.10. CUELLOS DE BOTELLA SEGÚN INTERVENCIONES PRIORIZADAS EN EL ÁREA DE INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
1. Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación en el Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formatos tecnológicos poco accesibles para PcD. Por ejemplo, página web no cumple con los estándares, triple A, establecidos por la W3C, para garantizar el acceso a todos los contenidos de la página sin barreras. • Divulgación de servicios no se realiza por medios que alcancen directamente a audiencia con discapacidad, tales como páginas web, revistas o instituciones que tengan relación directa con esta población. • Limitada capacidad técnica que poseen los intermediadores incluidos en el sistema, para ofrecer servicios adecuados a personas con discapacidad, especialmente el recurso que hay en las municipalidades y ventanillas. • Poca cobertura del sistema de información con respecto a la PcD en condición de desempleo o buscando trabajo.
2. Empléate	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de servicios no se realiza por medios que alcancen directamente a audiencia con discapacidad, tales como páginas web, revistas o instituciones que tengan relación directa con esta población. • Poco personal capacitado para atender las necesidades de personas con discapacidad desde este programa.

TABLA A.3.10. CUELLOS DE BOTELLA SEGÚN INTERVENCIONES PRIORIZADAS EN EL ÁREA DE INTERMEDIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
3. Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de recurso humano. • La limitada articulación entre el accionar de la Unidad de Equiparación de Oportunidades, la Dirección Nacional de Empleo y el SIOIE para ejecutar de forma más ágil y coordinada la colocación laboral de personas con discapacidad a nivel nacional. • Falta de profesionales como terapeutas ocupacionales, psicólogos y especialistas en salud ocupacional en la Unidad que puedan apoyar el proceso de inclusión laboral de esta población, específicamente, en dos tareas: por un lado, realizar cuando corresponda, evaluaciones de perfiles de competencias de personas con discapacidad y por otro, evaluaciones de puestos y lugares de trabajo, dirigidas a identificar y recomendar los ajustes razonables que deben implementarse para insertar a un trabajador con discapacidad en una determinada posición.
4. Proyecto Facilitadores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • No existe claridad en la forma en que se puede canalizar el apoyo de estos profesionales en las empresas y con las personas con discapacidad que lo requieran. • No existe claridad sobre los mecanismos de coordinación interinstitucional para maximizar y replicar este conocimiento. • Poca disponibilidad de tiempo y recursos de los y las profesionales capacitados en esta metodología. • Carencia de mecanismos de coordinación para canalizar apoyos a empresas y personas con discapacidad que requieran del acompañamiento de esta figura.
5. Proyecto UNA Oportunidad de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Poca difusión de los resultados alcanzados por este proyecto.
6. PANACI	<ul style="list-style-type: none"> • Limitada cantidad de recurso humano para realizar más promoción de oportunidades de empleo con empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel local, tanto en la modalidad de empleo competitivo, como a través de encadenamientos productivos de los microemprendimientos que las usuarias y los usuarios desarrollan a través de sus servicios. • Servicios especializados para población con discapacidad visual, se encuentran centralizados en el área metropolitana donde se ubican sus oficinas centrales, con poca presencia en otras regiones del país.
7. HNP	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios especializados de terapia ocupacional para PcD concentradas en el Gran Área Metropolitana. • Limitada articulación con programas que permitan el desarrollo de proyectos productivos.

TABLA A.3.11. CUELLOS DE BOTELLA SEGÚN INTERVENCIONES PRIORIZADAS EN EL ÁREA DE EMPRENDIMIENTOS

Intervenciones priorizadas	Cuellos de botella
<p>1. Emprendimientos productivos individuales y grupales del IMAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poco personal con formación técnica para brindar asesoría a PcD que deseen desarrollar un proyecto productivo • Cobertura limitada porque el beneficio aplica solo para PcD en condición de pobreza según regulación del IMAS • Poca divulgación de estos beneficios que se dirija a PcD.
<p>2. Programa de Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra” del IMAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poca divulgación de programa. • Cobertura limitada porque el beneficio aplica solo para PcD en condición de pobreza y desempleo que cumplan con lo estipulado por IMAS.
<p>3. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta personal con formación técnica para brindar asesoría y capacitación a PcD que deseen desarrollar un proyecto productivo. • Beneficio aplica solo para PcD en condición de pobreza. • Poca divulgación de servicios y requisitos accesible a PcD. • No ofrece capital semilla. • Garantías solicitadas no aplican para la realidad de todas las PcD.
<p>4. Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poco personal capacitado para atender y brindar asesoría a PcD. • Escasez de servicios de acompañamiento para que PcD puedan organizarse y cumplir con requisitos establecidos para conformación (propuesta de cooperativa).
<p>5. Emprendimiento del INA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta curricular no adaptada a necesidades de PcD. • Plataforma Virtual de apoyo a PYME no es accesible a PcD. • Poca divulgación de servicios de apoyo a emprendimientos dirigida a PcD.

De igual manera, la siguiente tabla presenta las soluciones de aceleración propuestas en este documento, según los cuellos de botella e intervenciones priorizadas que dieron fundamento al presente plan.

TABLA A.3.12. MATRIZ INTERVENCIÓN, CUELLOS DE BOTELLA Y SOLUCIONES DE ACELERACIÓN PRIORIZADOS

Eje de intervención	Cuello de botella priorizado		Solución de aceleración
1. Formación	Limitada oferta formativa para propiciar la empleabilidad de la población con discapacidad, debilidad en la formación de los docentes y personal que laboran en el III y IV ciclos diversificados vocacionales y CAIPADs para la adecuada preparación de los EcD para la vida independiente y el empleo.		Programa de capacitación sobre visión de autonomía, independencia y derechos de PcD, habilidades académicas funcionales y blandas para empleabilidad, al personal del III y IV ciclos diversificados vocacionales y CAIPADs.
	Limitada oferta formativa para propiciar la empleabilidad de la población con discapacidad, alfabetización y formación básica.		Protocolos de coordinación entre MTSS y MEP para atender las necesidades de formación básica de PcD que solicitan apoyo del MTSS para buscar empleo y para apoyar la inserción laboral de quienes se gradúan.
	Escasa divulgación de servicios de apoyo educativo y formativo para PcD.		Campaña de divulgación sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Servicios provistos por el INA (para individuos con discapacidad y para grupos productivos). • Servicios educativos del MEP y de Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPcD). • Subsidios económicos del IMAS y FODESAF.
	Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.		Proyecto Piloto de coordinación de cursos para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, industrias y turismo.
2 Aumento de la demanda: Empleadores Inclusivos	Servicios de asesoría técnica y espacios de intercambio para Empresas Inclusivas circunscritos a la región central del país.		Diseñar estrategia de fundraising para solventar expansión de la REI y los servicios de asesoría técnica y espacio de intercambio de prácticas significativas en inclusión de PcD, en zonas periféricas (zona Brunca, Gran Área Metropolitana y Chorotegea).
	Insuficiente concientización de empleadores en relación con la contratación de PcD. Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales.		Diseñar estrategia de fundraising para financiar campaña de concientización a empleadores sobre ventajas, mitos e información para la contratación de PcD (zona Brunca, Gran Área Metropolitana y Chorotegea).
	Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales.		Diseñar y colocar en línea una Caja de Herramientas para empleadores sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, responsabilidad social, empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.
	Escasos incentivos para que empresas contraten a PcD.		Reconocimiento o premio a las empresas por prácticas inclusivas para PcD.
	Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.		Proyecto piloto de coordinación para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de la información y comunicación, industrias y turismo.

Eje de intervención	Cuello de botella priorizado		Solución de aceleración
3. Intermediación laboral	Esfuerzos aislados que no aprovechan potencial de sinergias por parte de quienes trabajan (de manera formal e información) en la intermediación laboral.		Crear una red de intermediadores laborales para promover buenas prácticas de colaboración entre programas e iniciativas existentes.
	Escasez de personas capacitadas para realizar la facilitación laboral de PcD.		
	Brechas en la formación y percepción de intermediadores laborales, de requerimientos y aceptación de empresas.		
	Limitada disponibilidad de herramientas para apoyar asesoría y acompañamiento a empleadores y facilitadores laborales.		Diseñar y colocar en línea una Caja de Herramientas para intermediadores laborales sobre ajustes razonables a puestos de trabajo, legislación, procesos de selección y reclutamiento inclusivos, diseño universal, conceptos básicos sobre discapacidad, enfoque de derechos humanos, responsabilidad social, empresas inclusivas, consejos básicos para interactuar con PcD, directorio de recursos, servicios y productos en empleo y discapacidad, entre otros.
	Escasez de servicios de facilitación laboral.		Aumentar las capacidades institucionales para establecer servicios de facilitación laboral dentro del MTSS.
	Escasez de servicios de certificación de competencias para PcD.		Establecer servicios accesibles de certificación de competencias para PcD.
	Poca coordinación entre programas de formación, necesidades de mercado laboral y facilitación laboral.		Proyecto piloto para emplear a grupos de PcD en la industria de dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, industrias y turismo.
4. Emprendimiento	Limitadas oportunidades de acceso a programas de asesoría y capacitación para el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras, a condiciones de crédito blando y a capital semilla.		Proyecto capacitación "Cultura Emprendedora" a docentes de centros participantes. Proyecto acompañamiento y consolidación de emprendimientos individuales y grupales de PcD en CAIPAD- HNP-CTP.
	Poco conocimiento sobre oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos.		Compilación y comunicación de oferta existente de oportunidades de financiamiento y apoyo técnico para proyectos productivos de PcD.
5. Gobernanza	Falta de ejecución de las decisiones tomadas en relación con la promoción de la inclusión laboral de PcD.		Establecimiento de estructura de gobernanza para el Plan de Acción.
	Falta información sobre la inserción laboral de PcD.		Elaborar sistema para documentar la inserción y permanencia laboral de PcD facilitada por cada organización y forma de compartir esta información con otras organizaciones de la Red de facilitación laboral y aplicarlo de forma permanente.

