

Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas

5

Análisis de puestos de trabajo y competencias laborales

ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO Y COMPETENCIAS LABORALES

www.aedcr.com/redempresasinclusivas



RED DE
EMPRESAS
INCLUSIVAS
COSTA RICA

Caja de Herramientas Empresas Inclusivas

Derechos de propiedad intelectual © 2015

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

Julio, 2015

Textos: Paula Antezana y Madai Linkimer

Diseño y diagramación: Carlos Picado y Fabricio Rivera

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

ISBN: 978-9968-794-68-8



www.aedcr.com/redempresasinclusivas

TABLA DE CONTENIDO

1. Guía para el análisis de puestos de trabajo y competencias laborales	4
Pasos para el análisis de puestos y competencias laborales del candidato	5
2. Principios orientadores	6
3. Anexo 1	8
4. Anexo 2	9
5. Referencias bibliográficas	10

Guía para el análisis de puestos de trabajo y competencias laborales

En el proceso de contratación de cualquier persona trabajadora, las empresas deben desarrollar mecanismos idóneos que les permita saber si están reclutando al mejor personal y si este cuenta con las competencias laborales necesarias para desempeñarse adecuadamente en los puestos de trabajo.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de recursos humanos y en la cual participan otras áreas de la empresa. Su objetivo es escoger a la persona más adecuada para el cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Usualmente, se utilizan técnicas como entrevistas, aplicación de pruebas psicométricas, verificación de referencias, visitas domiciliarias, etc. (Quintero, s.f.).

Cuando se va a contratar a personas con discapacidad, no hay necesidad de contar con un sistema diferente para determinar si las competencias y habilidades de la persona son adecuadas para el puesto de trabajo. La persona con discapacidad deberá ser sometida al mismo proceso de reclutamiento que tenga la empresa, pero teniendo presente el principio de equidad, en función del cual se realizarán los ajustes razonables pertinentes o se brindarán los apoyos que sean necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades para estos candidatos (Módulos 6).

Para gestionar la discapacidad al interior de la organización, una empresa deberá estar dispuesta a revisar todos sus procesos de contratación de personal (selección, reclutamiento, inducción) así como la promoción y permanencia en el empleo. En esa línea una de las primeras acciones que deberá realizar la empresa, es un análisis exhaustivo de sus puestos de trabajo para determinar qué personal demanda y si las estrategias que se están utilizando actualmente para reclutar y seleccionar personas son las más idóneas para atraer y retener al mejor talento más allá de las “etiquetas”. Esta caja de herramientas presenta una guía con algunos pasos básicos para realizar este análisis.

Principios orientadores para el análisis

El análisis de puestos de trabajo y competencias laborales debe regirse por los siguientes principios:

1. Debe prevalecer el enfoque de derechos humanos y no discriminación (Módulo 1).
2. La selección de personal debe realizarse mediante un análisis de las competencias y las capacidades de la persona, no enfatizando en su discapacidad.
3. Cada persona y cada situación tiene sus propias particularidades que deben ser analizadas de manera individualizada. Las herramientas (matrices, tablas, criterios) son guías u orientaciones, no camisas de fuerza.
4. Se debe tener presente que el puesto de trabajo debe adaptarse a la persona y no la persona al puesto de trabajo.
5. En el análisis de puestos es imprescindible determinar si la limitación o déficit en las capacidades puede ser solventada con apoyos o ajustes razonables. La realización de ajustes razonables es un derecho. (Módulo 6)
6. Se deben identificar las barreras del entorno de trabajo en que se desempeñaría la persona con discapacidad para identificar posibles riesgos sobre su salud ocupacional, el desempeño de sus tareas/funciones y la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

Pasos para el análisis de puestos y competencias laborales del candidato

Paso 1. Análisis del puesto de trabajo:

La empresa deberá revisar sus puestos de trabajo tomando como referencia los descriptores de cada puesto pero además considerando su ejecución práctica. El análisis deberá considerar al menos los siguientes criterios:

- a. funciones y tareas del puesto de trabajo
- b. recursos y herramientas utilizados para el trabajo
- c. descripción del entorno y condiciones de trabajo
- d. productos que se esperan del trabajo desempeñado
- e. competencias requeridas para el puesto y nivel de calificación
- f. otros elementos relevantes a considerar para desempeñar el puesto

Para facilitar el análisis de puestos se recomienda el uso de la Tabla 1 “Análisis de puestos de trabajo” (Anexo 1) y las Guías de Verificación de Accesibilidad que se presentan en el Módulo 3. Es importante destacar la importancia de que este análisis se realice de forma detallada con el fin de determinar con mayor exactitud la demanda del personal requerido y direccionar el proceso de reclutamiento y selección hacia la escogencia de la mejor persona para desempeñar adecuadamente el puesto, independientemente de que sea una persona con o sin discapacidad.

De igual manera, este análisis detallado permitirá la identificación de posibles barreras o apoyos del entorno que podrían limitar o por el contrario favorecer el desempeño de un trabajador/a con discapacidad en un determinado puesto de trabajo (Guía para la identificación de barreras y apoyos para desempeñar el puesto de trabajo, Anexo 2).

Paso 2. Evaluación y análisis del puesto de trabajo en función del perfil del candidato:

Como en cualquier proceso de reclutamiento, una vez analizado el puesto de trabajo y seleccionado el candidato más idóneo, se procede a “empatar” el perfil del puesto en función del perfil del candidato escogido. Al igual que en todos los procesos de selección, siempre existirá una pequeña brecha entre el perfil del puesto de trabajo y la persona seleccionada; y como es usual, para “cerrarla”, se implementará algún plan de formación o entrenamiento. (Recuadro 1)

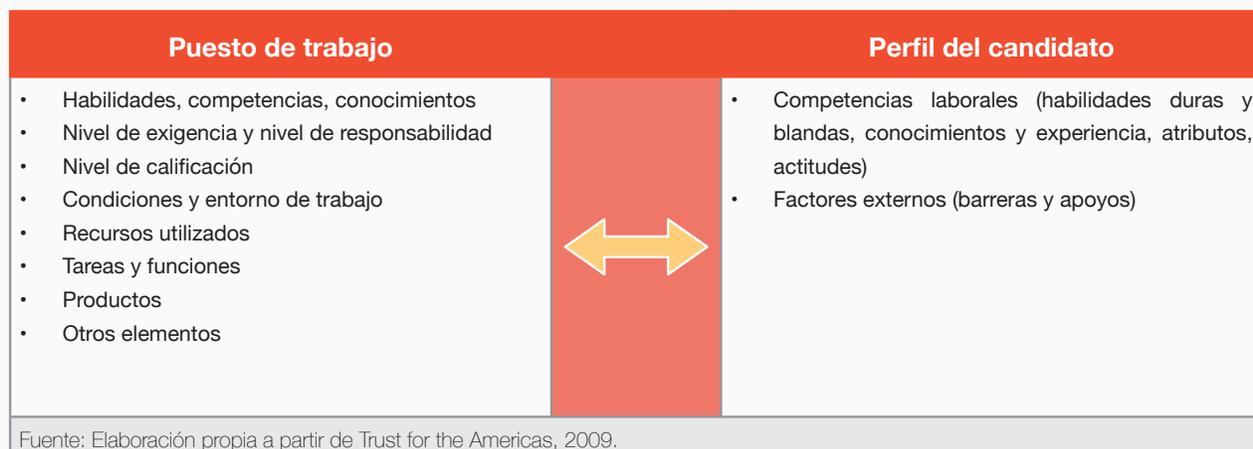
Si por el contrario, la brecha entre el perfil del puesto y el candidato es muy grande y esta no logra ser disminuida ni siquiera considerando la curva de aprendizaje que el desempeño de todo puesto implica, esto podría ser un indicador de que la selección de la persona no fue la más idónea para ese puesto de trabajo. En estos casos, habría que analizar las debilidades del proceso y considerar si la persona podría reubicarse en otro puesto.



En ese sentido, se debe subrayar que el perfil del candidato siempre deberá ser evaluado en función de las competencias laborales que este posea (habilidades duras y blandas, conocimientos, experiencia laboral, actitudes, atributos) y su capacidad para llevar a cabo de forma efectiva las actividades laborales que comprenden el puesto de trabajo que va a desempeñar, como se hace con cualquier otro trabajador/a. Además, se debe considerar un análisis de los factores externos que podrían favorecer o limitar un desempeño adecuado del puesto por parte del trabajador/a con discapacidad. Para este análisis se recomienda el uso de la herramienta Tabla 2. “Identificación de barreras y apoyos para desempeñar el puesto de trabajo” (Anexo 2)

El siguiente Recuadro, presenta algunos aspectos centrales que se deben tener presentes a la hora de analizar el puesto de trabajo y el perfil del candidato con discapacidad. Es importante indicar que al igual que cualquier otro proceso de reclutamiento, las competencias laborales del candidato con discapacidad se identificarán por medio de los instrumentos o técnicas de selección que la empresa tenga destinadas para este efecto, siempre y cuando se realicen los ajustes pertinentes que permitan evaluarlos en igualdad de oportunidades.

Recuadro 1. Análisis del puesto de trabajo y del perfil del candidato



Paso 3. Implementación de ajustes razonables:

En caso de ser necesario para garantizar que el trabajador/a con discapacidad se desempeñe adecuadamente en el puesto de trabajo se deberán implementar ajustes razonables. (Módulo 6)

En el Recuadro 2 se describen algunos otros métodos para el análisis de puestos de trabajo y competencias/habilidades/adaptación de la persona trabajadora.

Recuadro 2. Algunos métodos para el análisis de puestos de trabajo y competencias/habilidades/adaptación de la persona trabajadora

El portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables (ADAPTyAR: <http://adaptyar.ibv.org/>) ha sistematizado una serie de métodos que permitan comparar las características del puesto de trabajo y las competencias de las personas, para detectar el grado de ajuste entre ambos. Se destacan los siguientes:

- **ADAPTyAR:** Adaptación del Puesto de Trabajo y Ajustes Razonables (MSPS/IBV). ADAPTyAR es una metodología básica que facilita el proceso de inserción laboral y adaptación del puesto de trabajo. Para ello, ADAPTyAR consta de diversos cuestionarios para recoger y valorar información referente al puesto de trabajo, a la persona con discapacidad y a la interacción entre ambos (más información: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/como-funciona-adaptyar>).
- **TUTOR-DIS.** Es un software cuyo objetivo es facilitar la integración laboral y la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual. Está compuesto por diferentes módulos que permite diseñar actividades de refuerzo y aprendizaje para el trabajador, posibilitan gestionar los tiempos de trabajo mediante alarmas, citas y avisos personalizados, facilitan el proceso de comunicación, además de permitir localizar espacialmente y gestionar la evolución del trabajador (Más información: <http://tutor-dis.ibv.org/>).
- **APTRA:** Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas (Fundación ONCE), es una herramienta de apoyo e información sobre recomendaciones y ayudas técnicas para la adecuación de puestos de trabajo que van a ser o están siendo desempeñados por personas con discapacidad (más información: <http://aptra.portaento.es/aptra/index.aspx>).
- **ESTRELLA:** Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (IMSERSO). Es un sistema de valoración de capacidades y orientación profesional que trata de integrar todos los procesos que acompañan a las personas en su trayectoria laboral; el sistema se complementa con una aplicación informática diseñada para agilizar las actuaciones, tanto de los técnicos de orientación profesional como de los departamentos de recursos humanos de las empresas (más información: http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf).

Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/otros-metodos/metodos-de-adaptacioninsercion>

Análisis de puestos de trabajo

Tabla 1. Análisis de puestos de trabajo

Nombre de la ocupación o puesto (depende de la descripción que tenga la empresa)	Podría ser: misceláneo, chofer, oficinista, profesional 1, etc.
Ubicación geográfica	Lugar donde se ejecutarán las labores.
Ubicación organizacional/ administrativa	Unidad, sección, área, departamento.
Descripción de las funciones y/o tareas del puesto	Qué y cómo lo hace, grado de complejidad. Incluir un detalle de todas las tareas que se realizan en el puesto, incluido aquellas que se realicen de forma esporádica. Además, identificar todas aquellas tareas y funciones relevantes para el puesto que no están anotadas en el descriptor pero que son parte del quehacer diario. Para identificar estas tareas se recomienda entrevistar a algún trabajador/a que desempeñe ese puesto y/o observar las labores realizadas en el entorno real de trabajo
Recursos y Herramientas utilizados para realizar el trabajo	Detallar recursos, herramientas, tecnología, mobiliario y equipo utilizado para desempeñar las tareas y funciones en el puesto de trabajo.
Condiciones de trabajo	Circunstancias en que el trabajador desempeña su labor: horario diurno o nocturno, sujeto a presión.
Entorno de trabajo	Lugar o espacio físico donde se realizan las funciones y tareas (oficina, planta de producción, zona agrícola, sala de espera, restaurante), factores ambientales.
Nivel de Calificación	Desde un nivel no calificado hasta uno en el que se requiere de la especialización
Competencias requeridas	Listado de competencias que son esenciales para el desarrollo del puesto, en términos de conocimientos, habilidades duras y blandas, y conductas observables requeridas para el puesto. Incluir además, el nivel de responsabilidades y de exigencia requeridos para desempeñar las funciones y tareas del puesto
Productos de su trabajo	Para qué realiza el trabajo, cuáles son los procesos, los productos, la importancia y magnitud de lo que hace. Considerar los riesgos que posibles errores en su desempeño podrían representar para la empresa
Otros elementos relevantes para desempeñarse en el puesto de trabajo:	Procesos mentales, de sensorio-percepción, de motricidad gruesa, de motricidad fina, de comunicación u otras habilidades muy específicas que sean necesarios para desempeñar el puesto satisfactoriamente.

▶ **REGRESAR AL MÓDULO 5**

Guía Identificación de barreras y apoyos para desempeñar el puesto de trabajo

Nombre del Puesto

Anotar el nombre del puesto

Identificación de barreras y/o apoyos para desempeñar las tareas o funciones

Identificar las barreras que podrían existir para desempeñar las tareas y funciones centrales del puesto y posibles ajustes razonables que podrían implementarse para garantizar una ejecución eficiente sin riesgos laborales (salud ocupacional o riesgos de “errores” en el desempeño como sucede con cualquier trabajador/a). A continuación se presentan algunos ejemplos para orientar el análisis:

- Las tareas y funciones del puesto pueden desempeñarse efectivamente con el apoyo de dispositivos tecnológicos de manera efectiva sin afectar la salud ocupacional del trabajador
- Las tareas del puesto no se desempeñan en entornos internos y externos que contengan condiciones topográficas y de accesibilidad o de otra índole que impliquen barreras insalvables que representen un riesgo para la salud ocupacional de la persona.
- Se requiere el uso de maquinaria o equipo cuya ejecución por parte del trabajador representa o no un riesgo operativo y para la salud ocupacional del trabajador.
- Las funciones y tareas del puesto exigen un bajo, medio o alto nivel de manejo del estrés y control de impulsos.
- Las funciones y tareas del puesto exigen interacciones interpersonales complejas diarias con diversos públicos, extroversión, alto nivel de motivación y alta disposición a vivir nuevas experiencias y cambios.
- Se requiere un alto sentido de responsabilidad, capacidad de resolución de problemas y una alta tolerancia a la frustración para desempeñarse en el puesto.
- Las tareas y funciones vitales del puesto si bien requieren de agudeza visual, podrían desempeñarse con el uso de lentes, lupas, software como lectores de pantalla, amplificadores de imágenes).
- Las tareas y funciones propias y centrales del puesto requieren de la percepción y diferenciación de todo el espectro de colores, supervisión de calidad de imágenes (revisión de documentos escritos a mano), percepción de la forma y tamaño de los objetos -ejemplo supervisión de procesos de producción en línea y diseño de productos concretos-
- El entorno de trabajo donde se realizan las labores es muy iluminado o por el contrario con poca luz.
- Las tareas y funciones del puesto no requieren la discriminación de sonidos, tonos y estímulos acústicos para el proceso productivo.
- Para el desempeño del puesto es vital la localización de fuentes de sonido y la discriminación del habla (ejemplo, recepción de llamadas telefónicas para atender público).
- La recepción y producción de mensajes en el puesto puede hacerse a través de lectura labial, lengua de señas u otros dispositivos tecnológicos (mensajes de texto vía teléfono, chat, correo electrónico, u otras formas de comunicación escrita) y/o con el apoyo de un intérprete de lengua de señas.
- La calidad, articulación, fluidez y velocidad del habla es primordial para el puesto y no podría sustituirse por intérprete de lengua de señas u otros ajustes porque el proceso productivo requiere respuestas inmediatas o simultáneas (por ejemplo, agente de call center).

▶ **REGRESAR AL MÓDULO 5**

Referencias bibliográficas

- AECA (2003): *Comisión de Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de: <http://www3.uji.es/~munoz/AECA.DOC>
- Arias, M. (2009): *Educación, trabajo y diferencias en el tamiz de la organización social: Conversaciones abiertas*, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1988). *Ley 7092, Aprobación del impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1996). *Ley 7600, Aprobación de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1999). *Ley 7948, Aprobación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). *Ley 8661, Aprobación de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2010). *Ley 8862, Aprobación de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2011). *Reglamento Ley 8862, Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. San José.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1998). *Reglamento de la Ley 7.600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. San José
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1988). *Reglamento de la Ley 7092 del Impuesto sobre la Renta*. San José
- Awes, G. (2001): *El diseño de las profesiones y el perfil profesional*, Universidad de Talca, Talca.
- CNREE, CFIA (2010): *Guía integrada para la verificación de la accesibilidad al entorno físico*, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, San José.
- CNREE (2013): *Términos correctos sobre discapacidad*. En <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/terminologia-adecuada/terminos-correctos-sobre-discapacidad.html>
- Employer Assistance & Resource Network (2014): *A Toolkit for Establishing and Maintaining Successful Employee Resource Groups*, http://www.askearn.org/refdesk/Workplace_Culture/Employee_Resource

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

- OIT (2013): *Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA, Santiago de Chile
- OMS (1999): *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*, Recuperado en <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/e7dtgzftjd4jnvspx4sjjwlnqi4s5prvneethaofuwaxciwtfj7lqyj4to7yet4dryo gntjb5einw6fyfgyvmwh53ha/C>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y Universidad Nacional (2015). *Caja de herramientas Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad*. Oficina Internacional del Trabajo, San José
- Quintero, A. (s.f.): *Selección de personal por competencias*, http://cmap.upb.edu.co/rid=1227502343677_657199519_11734/D-08%20COMPETENCIAS%20Selecci%C3%B3n%20por%20Competencias.doc
- Palacios, Agustina (2008): *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Ediciones CINCA, Madrid.
- Suter, Rhiannon, et. al. (2007): *Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business*, Cornell University, ILR School, Gladnet Collection, United Kingdom.
- Tobón, S. (2005): *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, Eco ediciones, Bogotá.
- Trust for the Americas (2009): *Currículo digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Organización de Estados Americanos. Fundación para las Américas
- Trust For the Americas. (2009): *Guía de información básica para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad a puestos de trabajo*, POETA, OES, San José: POETA. OEA.
- Trust for the Americas. (2010): *Guía regional de accesibilidad para empleadores*, OEA, BID, Washington D.C.
- UNESCO (2005): *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*, United Nations
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2012): *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Training Guide, Professional Training Series, No. 19, New York and Geneva.
- Vallarino, N. (2010): *Análisis de los factores que mejoran el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la gestión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en la Ciudad de Panamá, años 2006 a 2009*, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, San José.
- Varios (2014): *Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad*, <http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>
- Viquez, M. (2012). *Guía para la inspección y diagnóstico de condiciones de accesibilidad en lugares de trabajo y negocios*, <http://www.slideshare.net/AEDCR/gua-para-inspeccion-y-diagnostico-de-condiciones-de-accesibilidad-en-lugares-de-trabajo-y-negocios#>
- Vogel, Nadine (2011): *“Disability Employee Resource Groups”*, in Diversity Journal, <http://www.diversityjournal.com/5688-disability-employee-resource-groups/>

Sitios Web consultados

Adaptar.

<http://adaptyar.ibv.org>

Adapta Empleo.

<http://www.adaptaempleo.es>

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

<http://aptra.port talento.es/aptra/index.aspx>

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

<http://www.aedcr.com>

Atención a la deficiencia auditiva.

<http://www.oiresclave.org>

Busco Empleo.

<http://buscoempleocr.com>

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

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

Conocimientos Web.

<http://www.conocimientosweb.net>

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

<http://www.oitcinterfor.org>

Employer Assitance and Resource Network.

<http://www.askearn.org>

Inclúyeme:

<http://www.incluyeme.com>

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

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

Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras.

<http://bancadis.ibv.org>

Job Accommodation Network (JAN):

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

Servicio de información sobre discapacidad (SID).

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

TUTOR-DIS.

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

