



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE

Barranquilla, Atlántico



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Tesis para obtener el título de grado:
MAGISTER EN GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE
COLOMBIA, BARRANQUILLA
Octubre, 2018



Autor:
NINA GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Director:
JORGE CERVERA CÁRDENAS

**DISEÑO DE UN MODELO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL
CENTRO DE OPORTUNIDADES DE BARRANQUILLA**



Planteamiento del Problema

Organización Mundial de la Salud (2017): *“Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Esas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos inferiores, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades. Hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. Las personas están discapacitadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos”.*

*En el mundo existen más de 1000 millones de personas con discapacidad (15%). (OMS - Banco Mundial, 2011).

*América Latina y el Caribe (Stang, 2011): 50 millones

*En Colombia 2.624.898 (6,3%) discapacidad y 454.822 (17,3%) tienen alguna limitación para oír (Naciones Unidas - CEPAL, 2014).

*En el Atlántico 50.226 tiene discapacidad - 12.503 se hallan en Barranquilla

*846 con alteración específica para oír (420 mujeres y 426 hombres) – DANE, 2005

Personas con discapacidad mayor probabilidad de estar desempleada. (53%) y (20%) hombre y mujer con discapacidad (Boletín Observatorio Nacional de Discapacidad, 2014)

En el Atlántico el 62,92% no tienen ingresos, el 23,92% goza de un ingreso mensual inferior a \$500.000 y el 2.23% un ingreso mayor a \$500.000. (Boletín Observatorio Nacional de Discapacidad, 2014)

En Colombia, el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad – PACTO DE PRODUCTIVIDAD, brinda apoyo en Barranquilla, al SENA, las agencias de empleo, las cajas de compensación y la Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo –están trabajando por la inclusión de personas con discapacidad



Planteamiento del Problema



Por todo lo anterior, se procede a formular la siguiente pregunta problema:

¿Cómo diseñar un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades de Barranquilla?



Objetivos

GENERAL

Diseñar un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades de Barranquilla.

ESPECIFICOS

- ✓ Caracterizar la población económicamente activa con discapacidad auditiva en el Distrito de Barranquilla.
- ✓ Diseñar un modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro De Oportunidades De Barranquilla
- ✓ Validar el modelo de selección por competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el Centro De Oportunidades De Barranquilla.





UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

Marco Teórico

“Discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. **Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalía (OMS, 1980)**

La Convención Sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006):
“Concepto que evoluciona social e históricamente y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”



Marco Teórico

Discapacidad auditiva es aquel estado en el cual existen trastornos o disminuciones en el funcionamiento auditivo, así como dificultad para percibir el sonido, especialmente la intensidad y el tono del mismo. La discapacidad auditiva se suele clasificar en tres grupos; **hipoacusia (-70DB)**, **sordera (+70DB)** y **cofosis**, que a su vez pueden ser unilaterales (un solo oído) o bilaterales (ambos oídos). (OMS, 2011)

Selección de personal
Según Zayas, P. (2010)
“seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo

Las competencias son el conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades, observables, medibles y evaluables, que permiten el desempeño exitoso de una persona en su puesto de trabajo, integrando el saber, el saber hacer y el saber ser, para alcanzar así, las metas y objetivos organizacionales.



Marco Teórico

Etapas proceso de selección por competencias:

- ✓ Reclutamiento
- ✓ Entrevista de selección
- ✓ Aplicación de Pruebas
- ✓ Visita domiciliaria
- ✓ Referenciación laboral, personal o familiar
 - ✓ Assessment Center
 - ✓ Prueba del Polígrafo
 - ✓ Exámenes médicos

MARCO CONTEXTUAL

Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo
"Centro de Oportunidades".
Creada en 2011.

Sus líneas de intervención:

- Ruta Empleabilidad (empleo – formación)
 - Ruta Desarrollo Empresarial
 - Dos rutas de atención diferencial: a personas en condición de discapacidad y Víctimas del Conflicto Armado

MARCO LEGAL

- Artículo 13 de la Constitución Política (igualdad de todos los ciudadanos).
- Convenio No. 159 de 1983 (readaptación profesional)
- Decreto 970 de 1994 (readaptación profesional)
- Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998 (normas carrera administrativa)
- Ley 762 del 2002 (Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad).
- Ley 1346 del 2009 (Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad).

Leyes: deducciones y beneficios a empresas que contraten personas con discapacidad:

- Ley 361 de 1997 / artículo 31: deducir renta el 200% del salario y prestaciones sociales-
- Ley 1429 de 2010 - reglamentada por el Decreto 4910 de 2011: beneficios tributarios



Metodología

- ✓ **Enfoque de Investigación:** cuantitativo (recolección y análisis datos para dar respuesta a pregunta problema)
- ✓ **Tipo de Estudio:** Descriptivo (describir modelo de selección)
- ✓ **Método de Investigación:** Es de diseño no experimental descriptivo – analítico (no manipulación intencional de variables, describir modelo de selección a partir del análisis)
- ✓ **Diseño de Investigación:** De corte transversal (recolección de datos en un solo momento)
- ✓ **Población y Muestra:** personas con discapacidad auditiva adscritos al Centro de Oportunidades / Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.
- ✓ **Técnicas e Instrumentos:**
 - a) Lista de Chequeo para El Diagnóstico Preliminar de Facilitadores y Barreras para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
 - b) Análisis y descripción del puesto de trabajo
 - c) Informe de entrevista de selección por competencia (incidente crítico, situacional, focalizada).
 - d) Batería de pruebas psicotécnicas
 - e) Informe Assessment Center
 - f) Informe de referenciación laboral, familiar y personal
 - g) Informe de visita domiciliaria
 - h) Informe final de selección



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

Resultados



<https://www.apccolombia.gov.co/historia/haciendo-de-la-equidad-el-adn-de-las-empresas>

CAPITULO I. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL DISTRITO DE BARRANQUILLA



Del total de **846** personas que presentan discapacidad en los oídos, **841** tienen su área de residencia en la cabecera municipal (**424** hombres y **417** mujeres) y **5** la tienen en el Centro Poblado (**2** hombres y **3** mujeres)

08 001 BARRANQUILLA: Según área de residencia y sexo, según estructuras o funciones corporales que presentan alteraciones

Estructuras o funciones corporales	Total			Cabecera municipal			Centro poblado			Rural disperso		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	12.503	5.882	6.621	12.387	5.807	6.580	113	73	40	3	2	1
El sistema nervioso	2.538	1.343	1.195	2.502	1.319	1.183	35	23	12	1	1	0
Los ojos	1.658	735	923	1.637	723	914	21	12	9	0	0	0
Los oídos	846	426	420	841	424	417	5	2	3	0	0	0
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	60	32	28	59	32	27	1	0	1	0	0	0
La voz y el habla	1.577	874	703	1.560	863	697	16	11	5	1	0	1
El sistema cardiorrespiratorio y las defensas	1.783	603	1.180	1.777	599	1.178	6	4	2	0	0	0
La digestión, el metabolismo, las hormonas	277	92	185	275	90	185	2	2	0	0	0	0
El sistema genital y reproductivo	152	86	66	149	84	65	3	2	1	0	0	0
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	3.023	1.454	1.569	3.005	1.442	1.563	18	12	6	0	0	0
La piel	159	64	95	156	61	95	3	3	0	0	0	0
Otra	430	173	257	426	170	256	3	2	1	1	1	0



De las 846 personas con discapacidad auditiva, **19** están en edades de 0 a 4, **116** de 5 a 9, **164** de 10 a 14, **273** de 15 a 44, **75** de 45 a 59 y **199** de 60 años en adelante. El mayor número de la población está agrupado en la edad de 15 a 44 años, edad en la cual la población se encuentra económicamente activa.

08 001 BARRANQUILLA: Según grupos de edad, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas

Dificultades para	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14	De 15 a 44	De 45 a 59	De 60 años
				años	años	años	y más
Total	15.712	491	1.408	1.563	4.709	2.214	5.327
Pensar, memorizar	2.464	68	290	337	1.016	310	443
Percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas	1.688	33	96	145	334	263	817
Oír, aún con aparatos especiales	846	19	116	164	273	75	199
Distinguir sabores u olores	89	7	19	11	29	9	14
Hablar y comunicarse	1.716	82	312	329	707	112	174
Desplazarse en trechos cortos por prob. respiratorio o del corazón	1.872	25	53	56	232	377	1.129
Masticar, tragar, asimilar y transformar los alimentos	329	16	46	32	84	50	101
Retener o expulsar la orina, tener relaciones sexuales, tener hijos	226	5	22	17	66	30	86
Caminar, correr, saltar	3.021	101	143	151	890	504	1.232
Mantener piel, uñas y cabellos sanos	388	11	48	41	118	53	117
Relacionarse con las demás personas y el entorno	518	16	76	89	236	46	55
Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	850	31	64	57	262	131	305
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	683	30	25	34	176	126	292
alimentarse, asearse y vestirse por sí mismo	518	36	72	62	143	40	165
Otra	504	11	26	38	143	88	198



Según la estructura o función corporal afectada los oídos comprende una población total de **476** personas, de ellas **13** están en edades de 0 a 4, **161** de 5 a 14, **170** de 15 a 44, **52** de 45 a 59 y **80** personas que presentan más de 60 años. (**222 personas económicamente activa**)

08 001 BARRANQUILLA: Según Grupos de edad, con relación a la principal estructura o función corporal afectada

Principal estructura o función corporal afectada	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 14 años	De 15 a 44 años	De 45 a 59 años	De 60 años y más
Total	8.053	203	1.197	2.368	1.339	2.946
El sistema nervioso	1.867	53	413	872	263	266
Los ojos	1.063	18	145	193	167	540
Los oídos	476	13	161	170	52	80
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	11	0	3	4	1	3
La voz y el habla	513	19	228	194	32	40
El sistema cardiorrespiratorio y las defensas	1.363	17	45	112	296	893
La digestión, el metabolismo, las hormonas	109	3	5	34	27	40
El sistema genital y reproductivo	85	0	3	28	17	37
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	2.379	77	171	711	451	969
La piel	67	0	15	24	10	18
Otra	120	3	8	26	23	60



476 personas con discapacidad auditiva en Barranquilla (5 tienen menos de 3 años, 34 poseen un preescolar incompleto, 26 preescolar completo, 136 primaria incompleta, 67 primaria completa, 85 secundaria incompleta, 0 secundaria completa, 1 con carrera técnica o tecnológica incompleta y 3 con carrera técnica o tecnológica completa. Sin títulos universitarios 4 personas y 2 con título universitario; 107 no poseen ningún nivel educativo y 6 no presentan información.

BARRANQUILLA: Según nivel educativo alcanzado, con relación a la principal alteración en estructuras o funciones corporales afectadas

Principal estructura o función corporal afectada	Total	Preescolar completo	Básica primaria	Básica primaria	Básica secundaria	Básica secundaria	Técnico o tecnológico	Técnico o tecnológico	Universitario sin	Universitario con	Postgrado incompleto	Postgrado completo	Ninguno	Sin información
			incompleta	completa	incompleta	completa	incompleto	completo	título	título				
Total	8.053	197	2.022	1.321	1.443	21	41	106	87	23	16	9	2.315	108
El sistema nervioso	1.867	50	429	192	285	1	9	19	13	6	3	2	709	26
Los ojos	1.063	21	304	188	184	4	8	13	10	3	1	0	277	18
Los oídos	476	26	136	67	85	0	1	3	4	2	0	0	107	6
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	11	0	5	0	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0
La voz y el habla	513	57	131	24	43	1	0	2	4	0	0	0	181	11
El sistema cardiorrespiratorio y las defensas	1.363	8	404	325	238	3	3	22	18	3	2	1	312	7
La digestión, el metabolismo, las hormonas	109	2	21	16	28	0	1	6	3	1	3	0	25	1
El sistema genital y reproductivo	85	2	18	14	29	0	0	3	3	0	0	0	16	0
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	2.379	29	528	464	484	11	19	32	31	8	7	6	657	37
La piel	67	2	19	9	20	1	0	0	0	0	0	0	13	2
Otra	120	0	27	22	43	0	0	6	1	0	0	0	16	0



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

El Centro de Oportunidades / Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo atendió en el año 2016 a 104 personas con discapacidad auditiva, de las cuales 42 son hombres y 62 son mujeres. En el año 2017 fueron atendidos 213 usuarios sordos, de ellos 161 hombres y 52 mujeres, todos ellos mayores de edad y en su mayoría bachilleres

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD AUDITIVA ATENDIDA EN EL CENTRO DE OPORTUNIDADES – OFICINA DE INCLUSIÓN Y DESARROLLO PRODUCTIVO				PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA CONTRATADAS POR EMPRESAS
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	CONTRATADOS
2.016	104	42	62	17
2.017	213	161	52	55



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico



<http://inteligenciapetrolera.com.co/inicio/clientes-discapacidad-auditiva-visual-mintic-codensa-implementan-canales-atencion-mas-incluyentes/>

CAPITULO 2. DISEÑO UN MODELO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL CENTRO DE OPORTUNIDADES DE BARRANQUILLA.



Teniendo como base la población objeto de la investigación, el modelo integra las siguientes etapas:





Diseño del modelo de selección y formatos que lo sustentan:

Diagnóstico Preliminar de Facilitadores y Barreras para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

- [Lista de Chequeo para El Diagnóstico Preliminar de Facilitadores y Barreras para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad](#)

Análisis y descripción del puesto de trabajo

- [Formato de Análisis y descripción del puesto de trabajo](#)

Entrevista de selección por competencia

- [Listado preguntas orientadoras por tipo de entrevistas](#)

Aplicación de pruebas

- [Listado de batería de pruebas y competencias / elementos que evalúan](#)

Realización de Assessment Center

- [Formato Assessment Center](#)

Realización de referenciación laboral, personal y/o familiar

- [Formato para referenciación laboral](#)
- [Formato de referenciación familiar y/o personal](#)

Realización de la visita domiciliaria

- [Formato de visita domiciliaria](#)

Informe final de selección

- [Formatos Informe de Selección Final](#)

[Otros \(lista interpretes Barranquilla - recomendaciones](#)



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

CAPITULO 3. VALIDACIÓN DEL MODELO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL CENTRO DE OPORTUNIDADES DE BARRANQUILLA



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEL CARIBE
Barranquilla, Atlántico

Panel de Expertos



JOSE L. BRIEVA PADILLA: Traductor e intérprete de lengua de señas colombiana (LSC) – español / Gestor social y Consultor experto en políticas públicas de discapacidad.

GEOVANNI ANGEL JIMENEZ GALEANO: Interprete de la lengua de señas Colombiana LSC - Capacitador en Rehabilitación - Gestor proyecto Integración del Sordo.

ILEANA MARGARITA PALMA RESTREPO: Profesional en psicología con énfasis en psicología organizacional. Experiencia laboral en selección de personal.

CARMEN LUCIA ALTAMAR PERNETT: Psicóloga. Especialista en psicología organizacional y del trabajo. Experiencia laboral en selección de personal.

Reunión panel de expertos para socializar el proyecto de ejecución de un modelo de selección de personal por competencias para personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades



Encuesta aplicada a panel de expertos

ENCUESTA VALIDACIÓN MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN EL CENTRO DE OPORTUNIDADES

A continuación seleccione la opción que considere más acorde a las afirmaciones enunciados en relación con el modelo de selección de personal por competencias para personas con discapacidad auditiva en el Centro de Oportunidades

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. El modelo reúne todas las etapas de un proceso de selección de personal en las empresas					
2. El modelo se ajusta a los requerimientos y particularidad de la población sorda					
3. El modelo es claro y fácilmente aplicable					
4. Es pertinente la aplicación del modelo a la población con discapacidad					
5. Tomaría usted este modelo para su aplicación en procesos de selección inclusivos					

A continuación explique los motivos por los cuales no estuvo totalmente de acuerdo en algunas de las afirmaciones (responder solo si hubo ítems en los cuales su selección fue otra a totalmente de acuerdo):

Recomendaciones y sugerencias:



Resultados encuesta de validación del modelo

PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. El modelo reúne todas las etapas de un proceso de selección de personal en las empresas	2	2	0	0	0
2. El modelo se ajusta a los requerimientos y particularidad de la población sorda	4	0	0	0	0
3. El modelo es claro y fácilmente aplicable	4	0	0	0	0
4. Es pertinente la aplicación del modelo a la población con discapacidad	4	0	0	0	0
5. Tomaría usted este modelo para su aplicación en procesos de selección inclusivos	4	0	0	0	0



Conclusión

“La igualdad de oportunidades es, sin duda, un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestras sociedades. Para las personas con discapacidad, dicho principio se ha traducido en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda de la normalización en todas las esferas de su vida. En los años pasados, se produjo una importante evolución en la aplicación de ese principio en entornos como el sanitario o el escolar. En el momento actual, un ámbito clave para la inclusión lo constituye el entorno laboral. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, si bien se encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990)”.

Genera un gran impacto, no solo a la población con discapacidad, también a la dinámica empresarial y productiva, a la sociedad en general al convertirse en un ejemplo de respeto hacia la diferencia e inclusión.

Se aporta a la disminución de la tasa de desempleo de las personas que presentan alguna discapacidad.

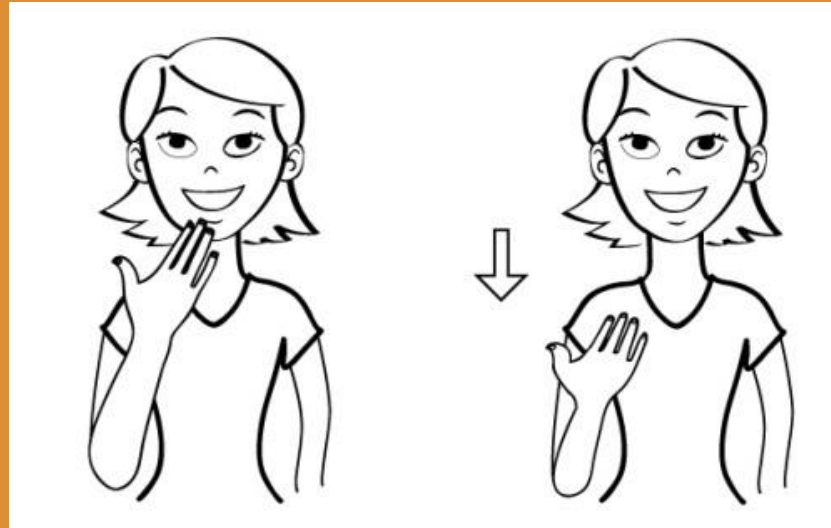
Motiva a las empresas a la contratación de personas con discapacidad auditiva

Este que al ser pionero en Barranquilla generará un impacto a la ciudad, a la población con discapacidad auditiva, se convertirá en guía o ejemplo para entidades públicas, privadas, centros de empleos, toda vez que se adapta a la particularidad de la comunidad sorda.



Bibliografía

- Abellan, A., & Hidalgo, R. (10 de Junio de 2011). *Definiciones de Discapacidad en España*. Obtenido de Informes Portal Mayores: <http://www.imersomayores.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bolilla: Mc Graw Hill.
- Colombia Aprende. La Red del Conocimiento. (Mayo de 2013). *Atención educativa a personas con discapacidad y capacidades o con talentos excepcionales*. Recuperado el 22 de Junio de 2018, de colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320688.htm
- Corral, F. (2007). Reclutamiento y Selección por Competencias. *Escuela de Negocios - EOI*, 5.
- Davila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. Colombia: Mc Crac Hill.
- De Ansorena, A. (2005). *15 pasos para la selección de personal*. Editorial Paidós. Barcelona: Paidós Iberica.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (8 de Septiembre de 2006). *DANE - Censo 2005*. Obtenido de Discapacidad Personas con Limitaciones Permanentes: <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>
- Dessler, G. (2001). *Administración del Personal*. México: Pearson Educación.
- Díaz, C., Goycoolea, M., & Cardemil, F. (Noviembre de 2016). Hipoacusia: Trascendencia, Incidencia y Prevalencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 27, 731 - 739. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311664242_HIPOACUSIA_TRASCENDENCIA_INCIDENCIA_Y_PREVALENCIA
- Díaz, M. (2005). *Selección por Competencias*. Colombia: Fundación Gestión Humana Colombia.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (Tercera ed.). España: McGrawHill.
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*.
- Faletty, P. (2016). La importancia de la detección temprana de la hipoacusia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 745 - 752. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864016301079>
- Forcada, C. (Noviembre de 2015). La Inserción de Personas con Discapacidad en el mercado Laboral Privado. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 18(35).
- Hernández, B. (2012). La Selección de Personal, algunas consideraciones frente a sus practicas. *Semestre Económico*, 15, 173-186.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, S., Vázquez, J., & Gaité, L. (2008). La Clasificación Internacional del funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). *Unidad de Investigación en Psiquiatría de Cantabria*.
- López, R. (Diciembre de 2010). La Selección de Personal basada en Competencias y su relación con la Eficacia Organizacional. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 129-152. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
- Lozar, J. C. (2015). *III Jornada sobre Empleo y Discapacidad Acciones para un empleo cualificado*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.
- Ministerio de Salud. (31 de Diciembre de 2014). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Boletin-ond-4.pdf>
- Naciones Unidas - CEPAL. (2014). *Informe Regional sobre la medición de la Discapacidad - Una Mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Navarro, R. (2018). Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad. *Cmo de la Hornera - Universidad de la Laguna*.
- Nunan, I. (2013). *Discapacidad auditiva*. Recuperado el 12 de Junio de 2018, de Bureau de la Traduction - TERMIUM Plus®: https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/caleid/index-fra.html?lang=fra&lettr=indx_autr8pBvPzhQWW-A&page=9M9ZE_ugb9ZE.html
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo - OIT*. Argentina, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- Organización Mundial de la Salud - Banco Mundial. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta: OMS.
- Pabón, S. (1 de Marzo de 2009). La Discapacidad Auditiva. ¿Cómo es el niño sordo? *Innovación y Experiencias Educativas*(16). Obtenido de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/.../pdf/.../SABINA_PABON_2.pdf
- Pacto de Productividad. (s.f.). *Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad*. Recuperado el 16 de Junio de 2018, de Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad: www.pactodeproductividad.com/
- Palacio, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca S.A.
- Paredes, M. (2016). Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. *IUS ET VERITAS*. Obtenido de <http://ius360.com/privado/laboral/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>
- Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica. (Julio de 2015). *Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica*. Obtenido de Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica: www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2002). *Manual para diseñar estructuras curriculares y módulos de formación para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral*. Bogotá: SENA - Dirección de Formación Profesional.
- Stang, M. (Abril de 2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del desconocimiento jurídico a la desigualdad real. *Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL*.
- Zayas, P. (2010). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal* (Gratuita ed.). Obtenido de www.eumed.net/libros/2010e/826/
- Zayas, P., & Baes, R. (2009). Selección de personal. Métodos para evaluarla. *Contribuciones a la Economía*



<https://sindromededownalmundo.wordpress.com/2012/03/29/educando-un-hijo-no-importa-si-tiene-o-no-sindrome-de-down/>

GRACIAS