

Rocío Carmita del Rocío Núñez López ^a; Dany Rivera Flores ^b; Julio Mocha Bonilla ^c

Empleabilidad en las personas no videntes

*Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 2 núm., especial,
mayo, ISSN: 2588-073X, 2018, pp. 478-499*

DOI: [10.26820/recimundo/2.esp.2018.478-499](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.478-499)

Editorial Saberes del Conocimiento

Recibido: 15/12/2017

Aceptado: 15/02/2018

- a. Universidad Técnica de Ambato; dannygriveraf@uta.edu.ec
- b. Universidad Técnica de Ambato; dannygriveraf@uta.edu.ec
- c. Universidad Técnica de Ambato; Ja.mocha@uta.edu.ec

RESUMEN

El objetivo principal: Analizar sobre la empleabilidad de las personas no videntes o discapacidad visual, dentro de las empresas sean estas públicas o privadas. La metodología aplicada en la investigación fue la modalidad de campo, se encuestó a 872 empresas de la zona tres. Se concluye que la consideración sobre la empleabilidad es muy baja para las personas no videntes, hacen que los empresarios tengan un poco de temor dentro del ámbito empresarial y laboral porque asumen que corren muy altos riesgos, más que en las personas que padecen de otras discapacidades, como son: auditivas, sordo mudas, hemiplejias, paraplejias, retardos mentales, entre otros, sin embargo las relaciones interpersonales, generan confianza entre los propietarios y colaboradores del área técnica y administrativa de las empresas. Sobre todo porque tienen que cumplir con la ley gubernamental del país.

Palabras claves: Habilidades, calidad, vida, oportunidad, derechos.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

ABSTRACT

The main objective: Analyze on the employability of the blind or visually impaired, within companies whether public or private, The method applied in the investigation was the field modality, surveyed 872 companies in the area three. It is concluded that the consideration on the employability is very low for the blind people, they make that the employers have a little fear in the business and labor scope because they assume that you run very high risks, more than in the people who suffer from other disabilities , as they are: auditory, mute deaf, hemiplejias, paraplegias, mental retardations, among others, nevertheless the interpersonal relations, generate confidence between the proprietors and collaborators of the technical and administrative area of the companies. Especially because they have to comply with the government law of the country.

Keywords: Cancer, cervix, prevention, sexuality, human papilloma virus, detection methods.

Introducción.

Propósito; Las personas que padecen problemas visuales son sujetos de vigilancia es necesario de mucha atención de acuerdo a la población existente Anaut, S. y Arza, J. (2015). Necesitan ser empleados para el logro de cumplimiento de su sobre vivencia.

Afirmó el Papa Juan Pablo II: “Los derechos y obligaciones son iguales para todos los seres humanos. La sociedad debe ayudar a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar todos sus dones; ésta es la base de las sociedades justas y solidarias”. Cora Inés Forcada Rojkin (2008)

Las empresas ofrecen trabajos para las personas no videntes, pero igual deben cumplir con algunos parámetros para dar seguridad y buen ambiente laboral, Adirón, F., (2010).

Lo organismos internacionales como el caso de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), la OIT (Organización internacional de trabajo) han logrado difundir la erradicación la discriminación y desigualdad de los entes productivos.

Importancia: Nuestro país de forma paulatina ha ido adecuando su ordenamiento jurídico, para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sea una realidad por cuanto en el año 1992 se dicta la Ley sobre Discapacidades con su respectivo Reglamento, que sería reformada posteriormente. Valenciano Canet, G. (2009).

Al hablar de discriminación se supone con ella una vulneración a los Derechos Humanos, ya que niega ciertos derechos civiles, sociales, culturales y políticos a determinados grupos o personas, atacando así a uno de los principios fundamentales de la declaración universal de

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

Derechos Humanos los cuales son un derecho de nacimiento y corresponden a todas las personas sin distinción. Echeita, G. y M. Sandoval, (2012).

En el año 1998, se dicta una Carta Magna que reconoce el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad, determinándose luego, la Reforma Sustancial del Código del Trabajo, en la que se establece un porcentaje obligatorio con el que debe contar el empleador tanto público como privado. Hasta que en 2008, se aprueba la Novísima Constitución de la República que dota de garantías abundantes, para la real aplicación de esta garantía. Chen, Y., Gao, W., Fang, G., Yang, C., Wang, Z.: CSLDS : Chinese Sign Language Dialog System. pp. 1 (2010).

Las diversas empresas que ofertan empleabilidad y sobre todo porque deben cumplir con los artículos establecidos y estatuidos gubernamentalmente el de dar empleabilidad a las personas con discapacidades. López, R., (2012).

Esta estabilidad del perfil de las personas con discapacidad va paralelamente a la recogida en materia de discriminación, pobreza y exclusión social. Cáceres, C., (2011).

La rigidez al cambio en un contexto de fuertes desajustes solo puede entenderse desde la comprensión de una apariencia epidérmica o bien de las dificultades para detectar cambios en el corto plazo cuando el empeoramiento más intenso ya se había producido (Recalde, 2015).

Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas OMS (2012).

La poca accesibilidad de las personas con discapacidad visual, a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador Booth, T. y M. Ainscow

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla (2009): y las demás normas infra constitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad Olmo. M y C. Hernández, (2011).

Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, Arizábal, M., (2009) pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas Cáceres, C., (2011).

Importancia del problema.

Es importante desde nuestra perspectiva, frente a la discapacidad visual, la sociedad está tomando conciencia sobre el aspecto laboral para las personas no videntes. Se están dando una importancia significativa hacia las personas invidentes, haciendo centros comerciales y rampas especializadas para esta población.

Para las personas no videntes se está construyendo herramientas que le permiten acceder a la información por medio del sistema braille, el libro hablado y las nuevas tecnologías.

Pero si las personas no videntes se quieren movilizar tienen que tener mucho cuidado porque no hay muchos instrumentos adecuados como son rampas, semáforos inteligentes. La propuesta de movilidad es importante porque cuestiona la labor del Estado, que tiene un plan especializado para el invidente, pero no lo desarrolla.

Las personas no videntes como todos los seres humanos tienen los mismos derechos, que en este caso se están evadiendo al no proceder con las normatividades propuestas.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

El método empleado lo describimos la manera como se va a aplicar así como las definiciones, las categorizaciones, operacionalización de las variables utilizadas en el estudio, los diferentes tipos de estudio, las diferentes metodologías empleadas, lo que permitirá a los lectores una evaluación fiable y con validez de sus resultados, además nos permitirá que los investigadores logremos replicar el estudio, de las personas con discapacidad visual: Alrededor de un 65% de las personas con discapacidad visual son mayores de 50 años y el 35% corresponde a las edades de 5 a 49 años.

Las primeras entrevistas y encuestas que aplicadas fueron en la Provincia de Tungurahua, para posteriormente aplicar a nivel de toda la zona tres correspondiente a nuestro País del Ecuador como son: Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza, Bolívar

El diseño de la investigación conserva un enfoque cualitativo- cuantitativo, además es un trabajo de tipo bibliográfico, por las fuentes documentales y libros en las bibliotecas utilizadas y de campo puesto que se realiza a nivel nacional principalmente en la zona tres del país.

Un software de bolsa de empleo para las personas no videntes. Progreso académico, la tecnología se utiliza como, conocimientos y estructuras. Análisis del plan de estudios para crear conocimiento.

El tema de la investigación e interacción en la vida de conectividad y Triángulo de conversación., identificación del grupo focal. Colaborar a través de redes sociales y medir el impacto de la bolsa de empleo. Urquijo, M.E. y Carranza-Dueñas, R. (2013).

Mediante el desarrollo laboral, se va produciendo hechos de soporte personalizado a las individuos con dificultades visuales que lo solicitaron para resolver problemas concretos

importantes peticiones son las empresas particulares como son almacenes de diversos negocios de calzado, bazares, restaurantes, tiendas de abarrotes, micro mercados, empresas de lácteos. En la misma línea, se informó al personal de administración y servicios de sus características y problemas más frecuentes, proporcionándoles recursos concretos para abordarlas.

Para atender las necesidades de la ordenación y conformación de las tareas ocupacionales y las derivadas de sus dificultades específicas para relacionarse e interactuar con los demás.

Los resultados del plan de trabajo diseñado en un software desde el ámbito laboral como desde el ámbito personal y social. Académicamente, el mismo que superara las expectativas de las personas que padecen discapacidades visuales.

Dentro del mismo plan de las tareas ocupacionales, se tomaron arbitrajes para resolver situaciones puntuales aparecidas en la interacción con sus compañeros, en su desempeño de trabajo, la situación de forma intencional y planificada, proporcionando información relevante a las personas con dificultades visuales y solicitando su ayuda para facilitar su inclusión Bouzid, Y., Jemni, M.

El cuidado a las necesidades de las personas con discapacidades visuales mirando desde la perspectiva de su ámbito personal y social a través de la necesidad de ser insertados en el campo laboral tiene que ser insertados en las diversas áreas de acuerdo a sus destrezas u habilidades Bejot Y, Benatru I, Rouaud O, Fromont A, Besancenot JP, Moreau T.

Las intervenciones con los empresarios o dueños de empresas locales o comerciales, se cristalizaron en una charla en la que se apartó con muy buena información acerca de las

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

necesidades de las persona no videntes, así como de sus áreas fuertes y sus posibles dificultades, brindándoles recursos para poder afrontar con éxito en las situaciones concretas que logran provocarse en el desarrollo de su desempeño laboral. Rodríguez Muñoz, V. M I

Metodología.

Se trabajó con una muestra de 872 personas no videntes, resultado de la aplicación para el cálculo de la muestra.

El método empleado lo describimos la manera como se va a aplicar así como las definiciones, las categorizaciones, operacionalización de las variables utilizadas en el estudio, los diferentes tipos de estudio, las diferentes metodologías empleadas, lo que permitirá a los lectores una evaluación fiable y con validez de sus resultados, además nos permitirá que los investigadores logremos replicar el estudio, de las personas con discapacidad visual: Alrededor de un 65% de las personas con discapacidad visual son mayores de 50 años y el 35% corresponde a las edades de 5 a 49 años.

Las primeras entrevistas y encuestas que aplicadas fueron en la Provincia de Tungurahua, para posteriormente aplicar a nivel de toda la zona tres correspondiente a nuestro País del Ecuador como son: Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza, Bolivar.

El diseño de la investigación conserva un enfoque cualitativo- cuantitativo, además es un trabajo de tipo bibliográfico, por las fuentes documentales y libros en las bibliotecas utilizadas y de campo puesto que se realiza a nivel nacional principalmente en la zona tres del país.

Un software de bolsa de empleo para las personas no videntes. Progreso académico, la tecnología se utiliza como, Conocimientos y estructuras. Análisis del plan de estudios para crear conocimiento

El tema de la investigación e interacción en la vida de conectividad y Triángulo de conversación., identificación del grupo focal. Trujillo, F., Caballero, S. O (2013). Colaborar a través de redes sociales y medir el impacto de la bolsa de empleo.

El cuidado a las necesidades de las personas con discapacidades visuales mirando desde la perspectiva de su ámbito personal y social a través de la necesidad de ser insertados en el campo laboral tiene que ser insertados en las diversas áreas de acuerdo a sus destrezas y habilidades

Las intervenciones con los empresarios o dueños de empresas locales o comerciales, se cristalizaron en una charla en la que se apartó con muy buena información acerca de las necesidades de las persona no videntes, así como de sus áreas fuertes y sus posibles dificultades, brindándoles recursos para poder afrontar con éxito en las situaciones concretas que logran provocarse en el desarrollo de su desempeño laboral.

Mediante el desarrollo laboral, se va produciendo hechos de soporte personalizado a las individuos con dificultades visuales que lo solicitaron para resolver problemas concretos originados en la interacción con los colaboradores de las empresas en el desarrollo laboral, las más importantes peticiones son las empresas particulares como son almacenes de diversos negocios de calzado, bazares, restaurantes, tiendas de abarrotes, micro mercados, empresas de lácteos.

En la misma línea, se informó al personal de administración y servicios de sus características y problemas más frecuentes, proporcionándoles recursos concretos para abordarlas.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

Dentro del mismo plan de las tareas ocupacionales, se tomaron arbitrajes para resolver situaciones puntuales aparecidas en la interacción con sus compañeros, en su desempeño de trabajo, la situación de forma intencional y planificada, proporcionando información relevante a las personas con dificultades visuales y solicitando su ayuda para facilitar su inclusión Mirallas Martínez JA. (2010).

Para atender las necesidades de la ordenación y conformación de las tareas ocupacionales y las derivadas de sus dificultades específicas para relacionarse e interaccionar con los demás.

El soporte brindado es el de sesiones semanales y una hora diaria en las cuales se trabajaron en una observancia de diversos conflictos de aspecto laboral.

Los resultados del plan de trabajo diseñado en un software desde el ámbito laboral como desde el ámbito personal y social. Académicamente, el mismo que superara las expectativas de las personas que padecen discapacidades visuales.

Resultados.

Cualidades personales para acceder a un empleo: imagen, empatía, atención, escucha, cooperación y apoyo para el interés común

Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo: morales, instrumentales, intelectuales, afectivos, sociales.

En lo referente a los conocimientos teórico-profesionales, se considera:

Habilidades laborales. Relacionadas con la adquisición de destrezas y la capacidad de resolución práctica de los sujetos en su puesto de trabajo

Actitudes favorables al trabajo. Nos referimos a la disposición positiva hacia el trabajo que puede presentar el empleado, y que se traduce en la dedicación, la constancia, entre otros.

Interés. Sería la atracción sentida por el aspirante hacia el empleo.

Disponibilidad. La tiene quien, en momentos concretos, acepta desplazarse a otros lugares o ciudades, y prestar sus servicios en horarios o circunstancias especiales por requerimientos de la empresa.

Muestra a investigarse	frecuencia
Personas con discapacidad visual	499
Padres de familia con hijos con discapacidad visual	100
Empresarios de la ciudad de Ambato	100
Oftalmólogos	10

Discusión.

Trabajamos con 872 empresas a nivel nacional de la central del país, tanto casas comerciales, financiera, nivel particular y gubernamental, y los Docentes investigadores hemos aplicado encuestas en las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza, Bolívar, se trabajó de acuerdo a las necesidades de cada provincia, sobre todo al desempeño y condiciones de la provincia considerando las destrezas y habilidades que creemos que las personas con discapacidad visual pueden emplearse y no tengan dificultades en su empleabilidad. Con una considerando la ley gubernamental que exige que se les de empleo y de acuerdo al número de empleados que poseen en las empresas.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

En este apartado es la sección de resultados realizados, los mismos son datos relevantes recogidos y el análisis sobre los datos aplicados. Dar los resultados para posteriormente justificar, recomendar y concluir plasmándose con los resultados logrados.

El estudio es descriptivo puesto que se realizó el análisis de los resultados obtenidos en el estudio.

La verificación de la hipótesis valoración de habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral a partir de la aplicación del Chi cuadrado; además de contar con la aplicación de la estadística donde se indica que el 88 % de personas con discapacidad visual necesitan empleos de acuerdo a sus destrezas y capacidades intelectuales, para este proceso asegura el avance de las encuestas tanto a empresarios como a personas no videntes que tienen desarrollados sus destrezas y habilidades, indagando a los empresarios cuales son los puestos de trabajo que lograrían ocupar las personas con discapacidades visuales y de igual forma a las personas no videntes

Una vez presentado los resultados estamos en condiciones de evaluar, interpretar, principalmente a lo que se refiere a la hipótesis. Se interpreta y se obtienen los resultados que se lo extrae tanto de las conclusiones fundamentamos las consecuencias teóricas y prácticas de los resultados obtenidos y lo llevamos a la discusión

Conclusión.

Este trabajo se provoca a partir de los hechos conocidos en los procesos de valoración de habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral, y sobre todo un trato indiscriminado de parte de la sociedad y el entorno que lo rodea.

La demostración que se resume en un trabajo realizado mediante las ideas principales referente a lo investigado, explicitando y evidenciando con los resultados anteriormente expuestos, con su discusión correspondiente los mismos que se exponen y se extraen resultados a discutir para lograr mejor el estatus de vida de las personas no videntes. Moreno, M., (2009)

Mediante esta investigación constatamos la necesidad de vencer ciertas carencias en la WEB. Esta dificultad para las personas con dificultades visuales, hace que superemos y logremos cumplir con el objetivo deseado como el acceder a los sitios WEB y encontrar una bolsa de empleo en la que les puede convenir para poder emplearse con seguridad al campo laboral de acuerdo a las destrezas y capacidades.

No solo en la Web no se ofrece muchas oportunidades para los sujetos con discapacidades visuales no existen ofertas a través de ningún otro recurso.

Razón para crea un sitio web basado con los estándares de accesibilidad de la web, logrando beneficiarse de las redes sociales y del Internet en el campo de la empleabilidad.

El caos de la modernidad está en la empleabilidad de las redes las actividad son utilizadas todos los días mediante el internet o los sitios de la WEB por medio de sus computadoras, sus tabletas personales, los correos electrónicos, el Facebook, las mismas que están programadas para personas con discapacidad visual.

Esta investigación pretende extender la visión del cómo se compondrán los sitios web, dándoles la oportunidad de crear un sitio donde ellos puedan acceder a buscar empleos de acuerdo a sus necesidades o de sus capacidades el cual no se compondrá solo para las personas con discapacidades visuales sino también de la parte de otras discapacidades asi como auditiva. Mank,

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

D., (2011). Y por qué no decirlo que se puede crear su propia empresa donde ofertan sus propios productos mediante el uso del internet y de tras de su computadora esperan clientes que necesitan las ofertas de sus productos lo que se constituiría una empresa que compra y vende a través del sitio la web.

Anexos.

Gráficos, tablas e imágenes:

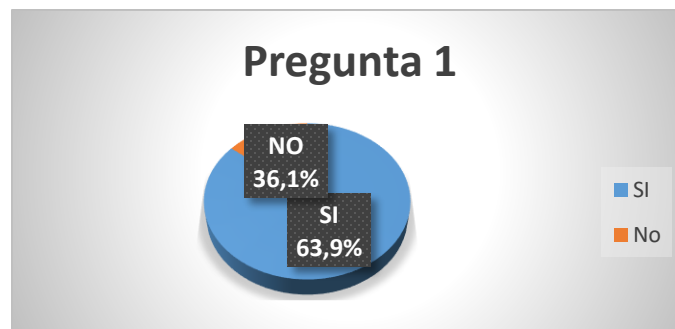
PREGUNTA 1.

Como propietario de la empresa Ud. estaría en capacidad de darle trabajo a una persona con discapacidad.

Tabla 1:

Opciones	Resultados	Porcentaje
SI	558	63,9
NO	314	36,1
Total	872	100%

Gráfico 1:



Análisis:

De las 872 personas encuestadas el 63,9% respondió que, si contrataría a personas discapacitadas, el 36,1% por su parte respondió que no a la misma pregunta.

PREGUNTA 2.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

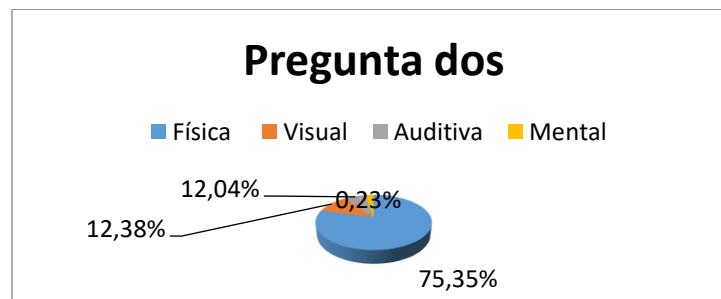
Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

A qué tipo de persona con discapacidad lo insertaría en su área laboral

TABLA 2

Opciones	Resultados	Porcentaje
Física	657	75,35
Visual	108	12,38
Auditiva	105	12,04
Mental	2	0,23
Total	872	100

GRÁFICO 2



Análisis:

De las 872 personas encuestadas el 75,35% respondió que aceptaría en su nómina de empleados a personas con discapacidad Física, mientras que el 12,38% dijeron visual, el 12,04% auditiva y el 0,23% respondió que Mental.

PREGUNTA 3.

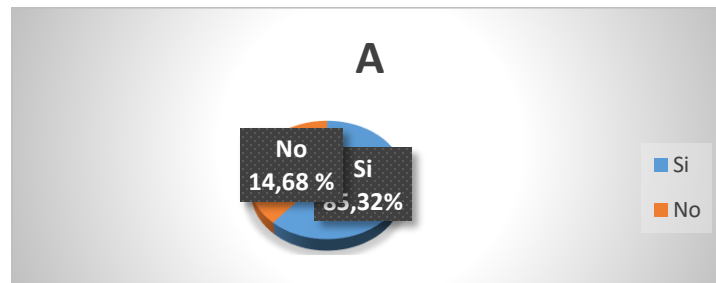
Dentro de la cadena de producción del CALZADO cuál de estas actividades detalladas a continuación podría realizar una persona con discapacitado visual:

De las bandas de terminación del calzado, puede colocar en orden.

TABLA 3

Opciones	Resultados	Porcentaje
Si	744	85,32
No	128	14,68
Total	872	100

GRÁFICO 3



Análisis:

De las 872 personas encuestadas el 85,32 % respondió que si realizaría la terminación del calzado, el 14,68% por su parte respondió que no a la misma pregunta.

Dar acabado al calzado

TABLA 4

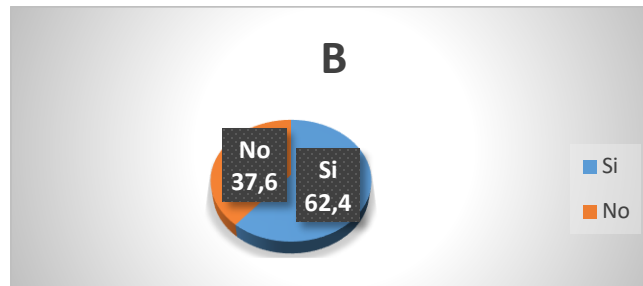
Opciones	Resultados	Porcentaje
Si	544	62,4
No	328	37,6
Total	872	100

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

GRÁFICO 4



Análisis:

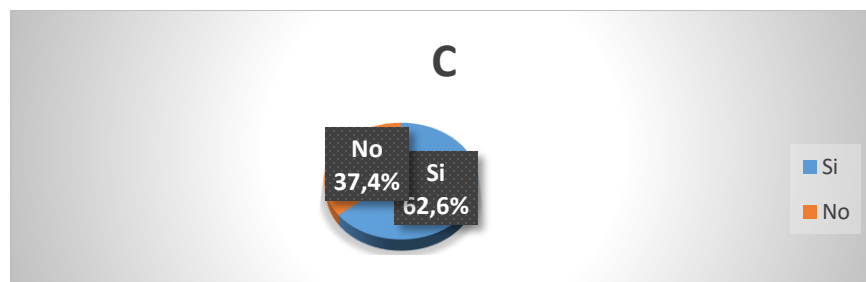
De las 872 personas encuestadas el 62,4% respondió que, si ocuparía a estas personas para dar acabado mientras que 37,6 % por su parte respondió que no a la misma pregunta.

Realizar la limpieza a cada par de calzado

TABLA 5

Opciones	Resultados	Porcentaje
Si	546	62,6
No	326	37,4
Total	872	100

GRÁFICO 5



Análisis:

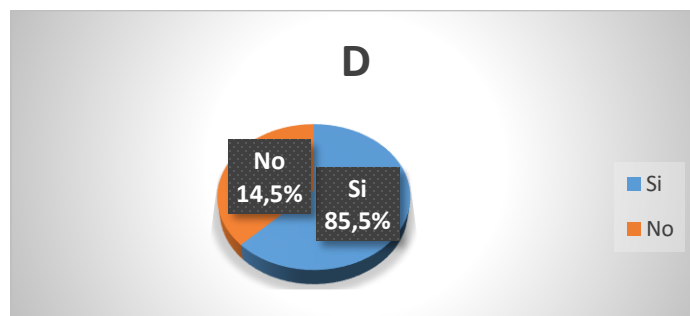
De las 872 personas encuestadas el 62,6% respondió que, si realizaría la limpieza del calzado, el 37,4% por su parte respondió que no a la misma pregunta.

Empacar en fundas o en cajas de cartón

TABLA 6

Opciones	Resultados	Porcentaje
Si	745	85,5
No	127	14,5
Total	872	100

GRÁFICO 6



Análisis:

De las 872 personas encuestadas el 85,5% respondió que, si a empacar fundas y el 14,5% por su parte respondió que no a la misma pregunta.

Para el sector laboral se categorizaran las actividades que posibilitan la inserción laboral ya sea en: talleres textiles o de confección, en talleres de pintura, en talleres de carpintería, de calzado.

Empleabilidad en las personas no videntes

Vol. 2, núm. Esp., (2018)

Rocío Carmita del Rocío Núñez López; Dany Rivera Flores; Julio Mocha Bonilla

Bibliografía.

- Anaut, S. y Arza, J. (2015): “La exclusión social en los hogares con algún miembro con discapacidad durante el período de crisis en España”, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 7-28. Doi: Fecha de recepción: 18-02-2015 Fecha de aceptación: 13-05-2015 (Anaut, 2015)
- Adirón, F., (2010) *¿Qué es la inclusión?: La diversidad como valor*. Brasil.
- Ainscow M. (2009): *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Indexforinclusion. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva
- Arizábal, M., (2009) *Estudios sobre Derechos Fundamentales*. Madrid, España.
- Bejot Y, Benatru I, Rouaud O, Fromont A, Besancenot JP, Moreau T, et al. Epidemiology of stroke in Europe: Geographic and environmental differences. *J Neurol Sci*. 2007; 262(1-2): 85–8.
- Booth, T. y M. Ainscow (2009): *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Indexforinclusion. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva.
- Bouزيد, Y., Jemni, M.: An avatar based approach for automatically interpreting a sign language notation. In: *IEEE 13th Int. Conf. Adv. Learn. Technol. ICALT*, pp. 92–94 (2013)
- Cáceres, C., (2011) “Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS”, año 10, número 27, vol. 2(3), pp. 74-77.
- Chen, Y., Gao, W., Fang, G., Yang, C., Wang, Z.: *CSLDS : Chinese Sign Language Dialog System*. pp. 1 (2010)
- Cora Inés Forcada Rojkin es Licenciada en Relaciones Laborales en la UCEL. Actualmente se desempeña como Analista de Recursos Humanos en Wiener Laboratorios S.A.I.C. E-mail: cora.forcada@wiener-lab. Com
- Echeita, G. y M. Sandoval, (2012): “Educación inclusiva o educación sin exclusiones”, año 10, número 327, vol. 5(2), pp. 27-28.
- Hernández, C. (2011) *Diversidad cultural y educación: la perspectiva antropológica en el análisis del contexto escolar*. Alicante, España.
- López, R., (2012). *Educación de alumnos con necesidades educativas especiales. Fundamentos y actualidad*. Editorial pueblo y educación. Playa ciudad de la Habana.
- Mank, D., (2011) *Inclusión, cambio organizacional, planificación centrada en la persona y apoyos naturales*, Colombia

Mirallas Martínez JA. (2010) Efectividad de las ondas de choque extracorpóreas basada en la evidencia. *Rehabilitacion*. 2005; 39(2): 52–8.

Moreno, M., (2009) *Políticas y Concepciones en Discapacidad: un binomio por Explorar*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Olmo. M y C. Hernández, (2011) *Diversidad cultural y educación: la perspectiva antropológica en el análisis del contexto escolar*. Alicante, España.

OMS (2012). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud*. Ginebra: OMS

3 ONU y Banco Mundial. *Informe mundial sobre la discapacidad (según las estimaciones de la población mundial en 2010)*

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf (01/11/11)

Recalde, Marino (2015) “La Cámpora buscaba esta noche mostrarse entusiasta” Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez Muñoz, V. M. (Coord.) (2010). *Atención a los estudiantes con discapacidad en la Universidad. Orientaciones para el profesorado*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Trujillo, F., Caballero, S. O (2013).: 3D data sensing for hand pose recognition. 23 rd Int. Conf. Electron. Commun. Comput. CONIELECOMP, pp. 109–113 (2013)

Urquijo, M.E. y Carranza-Dueñas, R. (2013). *Autismo en la educación superior*. *Ciencia y Futuro*, 3(1), pp. 63-77.

Valenciano Canet, G. (2009). *Construyendo un concepto de educación inclusiva: una experiencia compartida*. En M^a. P. Sarto y M^a. E. Venegas (Coords.). *Aspectos clave de la Educación Inclusiva (Cap. 1, pp. 13-25)*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.