

# DISCAPACIDAD VISUAL, SUS HABILIDADES Y DESTREZAS



Uni-

**JORGE VLADIMIR GONZÁLEZ REYES**

Universidad Técnica de Ambato  
geoproduce1106@gmail.com

**ROCÍO NÚÑEZ LÓPEZ**

Hospital de Especialidades Renales  
rocionuniez@hotmail.com

**MEDARDO ANDRÉS PAREDES NÚÑEZ**

Universidad Técnica de Ambato  
andypa7@hotmail.es

**VERÓNICA PAREDES NÚÑEZ**

Universidad Autónoma de los Andes  
vero\_parredes@hotmail.com

Recibido: 04/07/2017

Aprobado: 26/09/2017

## Resumen

En el Ecuador hasta 2005 las personas con discapacidad visual estaban relegadas, esto ha con el Gobierno actual. Ahora pueden acceder a las empresas, casas comerciales, departamentos gubernamentales, instituciones educativas, a un grupo digno de acuerdo a sus capacidades y destrezas, además permite permiten la capacitación mayoritariamente, o en el mejor de los casos que estén empleados de acuerdo su preparación académica. Muchos son contratados en call center”, dice el director provincial de la (SETEDIS) “Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva de Discapacidades” David Vásquez, asegura que toda institución, empresa pública o privada por responsabilidad social, las mismas que deben debe asumir plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional. En este contexto, surge la inquietud de analizar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual que contribuyen a la inserción laboral. Se agrega que para que haya una auténtica inclusión laboral se deben cuidar muchos aspectos, como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, el buen trato y las relaciones de cordialidad y estima entre el personal con y sin discapacidad para que se genere un clima favorable. “Todos necesitamos cambiar de chip con respecto a la discapacidad y así modificar la actitud y el comportamiento hacia sus compañeros con discapacidad”. Cristian Pinos, quien lleva un mes y medio en una empresa estatal, reconoce que lo tratan bien, “me dicen ingeniero, pero más me gusta cuando me dicen Stephen Hawking. Debido a mi discapacidad no puedo sostener con mis manos los vasos y mis compañeros me ayudan”. El diseño de la investigación conserva un enfoque cualitativo- cuantitativo, además es un trabajo de tipo bibliográfico. Cuyos resultados fueron favorables puesto que las empresas tienen que cumplir con la ley de gobierno, para las personas con discapacidad, por cada 25 empleados 1 persona discapacitada formara parte de la empresa.

**Palabras clave:** valoración, habilidades, destrezas, discapacidad visual inserción laboral

## VISUAL DISABILITY, THEIR ABILITIES AND SKILLS

### Abstract

In Ecuador until 2005 people with visual impairment were relegated, this has been with the current government. They can now access companies, commercial houses, government departments, educational institutions, a group worthy of agreement s their abilities and skills, also allows the training mostly, or in the best of cases that are employed according to their academic preparation. Many are hired in the call center, “says the provincial director of the (SETEDIS)” Technical Secretary for the Inclusive Management of Disabilities “David Vásquez, assures that any institution, public or private company for social responsibility, the same that must be fully assumed A commitment to people with disabilities, by defining internal policies that guarantee diversity and inclusion as a corporate, corporate or institutional value. In this context, the concern arises to analyze the skills and abilities of the visually impaired people that contribute to the labor insertion. It is added that in order to have a genuine labor inclusion, many aspects must be taken care of, such as providing the technical and technological tools, good treatment and cordiality and esteem among staff with and without disabilities to generate a favorable climate. “We all need to change the chip with regard to disability and thus change the attitude and behavior towards their disabled peers”. Cristian Pinos, who has spent a month and a half in a state-owned company, acknowledges that he is treated well, “I’m called an engineer, but I like it better when Stephen Hawking is told. Due to my disability I cannot hold my glasses and my colleagues help me”. The research design retains a qualitative-quantitative approach, in addition it is a work of bibliographic type. Whose results were favorable since the companies have to comply with the law of government, for people with disabilities, for every 25 employees 1 disabled person will be part of the company.

**Keywords:** assessment, skills, skills, visual impairment, job insertion.



ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 11 N° 21. Julio-Diciembre 2017/ pp. 136-142

ISSN Versión electrónica 2443-4442, ISSN Versión impresa 1856-9153

Discapacidad visual, sus habilidades y destrezas

Jorge Vladimir González Reyes, Rocío Núñez López, Medardo Andrés Paredes Núñez y

Verónica Paredes Núñez

## Introducción

Las personas con discapacidad visual son un objetivo básico en la atención de la gran variedad humana existente “valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral” (Cáceres, C., 2011) puesto que se contó con la aprobación de las cámaras de comercio, cámara de industrial, empresarios, negocios, casas comerciales así como también con el equipo de investigadores, las diversas empresas empleadoras y en especial porque deben cumplir con las exigencias gubernamentales de los artículos establecidos y estatuidos sobre la obligación de dar empleo a las personas con discapacidad.

Esta estabilidad del perfil de las personas con discapacidad corre paralela a la recorrida 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).

Las personas con discapacidad visual enfrentan una serie de barreras, que va desde su movilidad, hasta el mismo desempeño laboral y su dependencia. La accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas OMS (2012). Tienen muchas trabas y a tantos obstáculos que se les presenta se ven desmotivados.

Para las personas con discapacidad visual, las calles de la ciudad se convierten en un campo de batalla, pues los espacios para los peatones, están llenas de obstáculos como vendedores ambulantes, carros atravesados a mitad, basura, u otros objetos con los que constantemente se golpean, sin contar con los peatones que los empujan

al pasar: “Aunque hay asientos asignados a minusválidos, la gente los ocupa aprovechando que no podemos reclamarlos” (Booth, T. y M. Ainscow, 2009), 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).

## Estado del arte

Discapacidad Visual Según la OMS (2012), la Discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro de los márgenes que se considera normal para la sociedad o el ser humano (López, R., 2012).

Se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, sobre todo la psicología, deficiencias físicas, sensoriales o anatómicas (Olmo. M y C. Hernández, 2011).

La discapacidad visual en un término genérico que abarca diversos tipos de problemas y dificultades visuales (Moreno, M., 2009). Tomando en cuenta la Clasificación Internacional de Enfermedades<sup>1</sup>, la función visual se subdivide en cuatro niveles: Visión normal · discapacidad visual moderada · discapacidad visual grave · ceguera en relación a la clasificación anterior la discapacidad visual moderada y grave corresponde al término comúnmente conocido como “baja visión”

(Mank, D., 2011), entendiéndolo a éste como una visión insuficiente para realizar una tarea deseada, aún con los mejores lentes correctivos (Booth, T. y M. Ainscow, 2009): Desde el punto de vista funcional, pueden considerarse como personas con baja visión aquellas que poseen un resto visual suficiente para ver la luz, orientarse por ella y emplearla con propósitos funcionales (Cáceres, C., 2011). Por otro lado la Organización Mundial de la Salud, OMS define como ceguera la visión de 20/400, considerando el mejor ojo y con la mejor corrección. (Echeita, G. y M. Sandoval, 2012): Se considera que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 o 0,1 en el mejor ojo y con la mejor corrección (López, R., 2012).

En el Ecuador la “valoración de habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral” (Olmo M y C. Hernández, 2011, p. 567), existen muchos trabajos que guardan relación con el tema investigado desde los diversos campos de estudios con la temática a tratar con una línea base a partir de la cual se inicia a esta investigación (Moreno, M., 2009), así como también existe divergencias porque cuando se da a conocer la importancia de la valoración de la empleabilidad de acuerdo a sus destrezas de las personas con discapacidad visual, (López, R., 2012). Existen oposiciones por su discapacidad y piensan que no son aptos y son menos que los demás e incluso se les explotan o son relegados por su condición (Booth, T. y M. Ainscow, 2009).

Para poder cumplir con este propósito nos hemos planteado un objetivo principal “valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral” (Adirón, F., 2010, p. 988), así también los objetivos secundarios los mismos que nos permitieron guiar la investigación lograr el objetivo

desea, así establecer el nivel de avance en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad visual (Adirón, F., 2010), fusionados tanto en la práctica como en la teoría (Anaut, S. y Arza, J., 2015): analizada y revisada para el logro de su comprensión adecuada, como es la empleabilidad en funciones afines y sin riesgo como son: negocios de calzado, imprentas, almacenes, librerías entre otros (Echeita, G. y M. Sandoval, 2012).

El estima y la discriminación, la ausencia de incentivos en las empresas y el bajo nivel de recursos asignado por el Estado, impiden una efectiva inclusión de las personas con discapacidad mental al mundo del trabajo. Para Anaut, S. y Arza, J. (2015) es necesaria una cultura de respeto y preocupación por la dignidad del ser humano, aunque sea distinto únicamente por su discapacidad visual.

Entre los obstáculos para una verdadera inserción, destacan el estigma y discriminación, la ausencia de incentivos en las empresas y el bajo nivel de recursos asignado por el estado a los programas de inclusión (Adirón, F., 2010). La Reforma Previsional de 2008 intentó generar incentivos al permitir a las personas discapacitadas mantener su pensión básica de invalidez en caso de recibir un ingreso laboral inferior al salario mínimo (Booth, T. y M. Ainscow, 2009): sin embargo, al mismo tiempo la Ley 18.600 sobre Discapacidad establece que la remuneración puede ser libremente convenida entre las partes, “no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo” (Echeita, G. y M. Sandoval, 2012).

En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Para todos los efectos se

entenderá por: (Cáceres, C., 2011) a) Vida Independiente: a) El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible (Mank, D., 2011).

El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad (Olmo. M y C. Hernández, 2011). Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen” (Moreno, M., 2009). Los edificios de uso público y aquéllos que, sin importar su carga de ocupación, presten un servicio a la comunidad; toda nueva edificación colectiva (por ejemplo, departamentos, oficinas y locales comerciales); las obras que el Estado o los particulares ejecuten en el espacio público al interior de los límites urbanos y los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público (por ejemplo, vías públi-

cas, pasarelas peatonales, parques y plazas), deberán ser accesibles y utilizables en forma autónoma y sin dificultad por personas con discapacidad (Schneider, W.; Schumann-Hengsteler, R. y Sodian, B).

Las normas que señalen las medidas de accesibilidad que deban cumplirse, deberán ser dictadas por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo dentro del plazo de 9 meses, contado desde la publicación de la Ley 20.4220. En caso de incumplimiento ¿Cuál es el mecanismo de sanción que se puede aplicar? Se puede ejercer la acción especial contemplada en la Ley ante el Juzgado de Policía Local del domicilio del afectado. Tratándose de los medios de transporte público de pasajeros y de los bienes nacionales de uso público, deberán ser accesibles y utilizables por las personas con discapacidad dentro del plazo de 8 años contado desde la publicación de la Ley (Olmo. M y C. Hernández, 2011).

### Metodología

El método empleado lo describimos de la manera como fue aplicado las categorizaciones y la operacionalización de las variables, los diferentes tipos de estudio, las metodologías empleadas, lo que permitirá a los lectores una evaluación fiable y con validez de sus resultados, además nos permitió a los investigadores el logro de la réplica sobre 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, según la OMS ( Organización Mundial de la Salud).

Las primeras entrevistas y encuestas que fueron aplicadas en la Provincia de Tungurahua, posteriormente fue aplicada a nivel de toda la zona 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 utilizados de las bibliotecas, y de campo puesto que se realiza a nivel nacional principalmente en la zona tres del país. Es decir en el lugar de los hechos.

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.

El cuidado que requieren las personas con discapacidades visuales son divergentes, 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 incluidos en las diversas áreas de acuerdo a sus destrezas y habilidades (Bejot Y, Benatru I, Rouaud O, Fromont A, Besancenot JP, Moreau T., 2007).

Las intervenciones con los empresarios o dueños de empresas, locales comerciales, entre otros, se cristalizaron en una charla en la que se apartó con muy buena información acerca de las necesidades de las personas 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, 2010).

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.

Dentro del mismo plan de las tareas ocupacionales, se tomaron arbitrajes para resolver situaciones puntuales o parecidas 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 (Bouزيد, Y., Jemni, M., 2013).

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, es necesario conocer cuál es su desenvolvimiento. O con que se siente más a gusto o más satisfecho cuando trabaja o realiza un trabajo.

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.

### **Discusión**

El grupo investigador trabajamos con 890 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, Chimbor-

zo, 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.

Los resultados obtenidos, son datos relevantes recogidos y realizados, desarrollado un 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 obtenido los resultados estamos en condiciones de evaluar e interpretar, principalmente con lo que se refiere a la hipótesis. Se interpretó y se obtuvieron los resultados que se lo extrajo de las conclusiones. Fundamentamos las consecuencias teóricas y prácticas de los resultados obtenidos y lo llevamos a la discusión.

Abrimos la sección del debate con los empresarios, con el firme propósito de brindar un apoyo y resaltar nuestra hipótesis las mismas que se les conoce como hipótesis primarias y secundarias, lo que podemos contextualizar además con los trabajos anteriores presentados aclarando sus conclusiones.

Se interpretaron los resultados de la investigación y se explica tomando en cuenta la validez, impresiones, sesgamientos, debilidades de la aplicación. Para dar una explicación de los resultados, este análisis crítico debe tener en cuenta las diferencias entre la población objetivo y la muestra.

### **Resultados**

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.

En esta responsabilidad laboral demostramos la necesidad de superar ciertas carencias en el W3C. Esta manifestación de inconformidad se expone tomando como base en los requerimientos modernos de los individuos con discapacidad visual con el objetivo de detectar que aquellas personas lo pueden acceder a los sitios WEB y encontrar una bolsa de empleo en la que les puede convenir para poder emplearse con seguridad.

En la Web o el Internet no ofrece muchas oportunidades para los sujetos con discapacidades visuales o que no están disponibles a través de ningún otro recurso, no ofrece independencia y libertad. Sin embargo, si no se crea un sitio web basado con los estándares de accesibilidad web, se puede estar excluye a un buen número de la población que puede lograr beneficiarse de las redes

sociales y del Internet.

Hoy por hoy en el caos de la modernidad gran actividad se realiza todos los días mediante el internet o los sitios de la WEB por medio de sus computadoras personales, 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 su empleo el cual no se compondrá solo de la parte visual sino también de la parte auditiva. Y por qué no decirlo que se puede crear su propia empresa donde ofertan sus productos por 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.

## Referencias

Anaut, S. y Arza, J. (2015): "La exclusión social en los hogares# 3 (1): 7-28. Doi:  
Adirón, F., (2010) ¿Qué es la inclusión?: La diversidad como valor. Brasil.  
Arizábal, M., (2009). Estudios sobre Derechos Fundamentales. Madrid, España.  
Bejot Y, Benatru I, Rouaud O, Fromont A, Besancenot JP, Moreau T. (2007). et al. Epidemiology of stroke in Europe: Geographic and environment al differences. J Neurol Sci.  
Booth, T. y M. Ainscow. (2009). Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Indexforinclusion. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva.  
Bouid, 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)  
Trujillo, F., Caballero, S. O.: 3D data sensing for hand pose recognition. 23rd Int. Conf. Electron. Commun. Comput. CO-NIELECOMP, pp. 109-113 (2013)  
Chen, Y., Gao, W., Fang, G., Yang, C., Wang, Z.: CSLDS: Chinese Sign Language Dialog System. pp. 23.  
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.  
Echeita, G. y M. Sandoval. (2012). *Educación inclusiva o educación sin exclusiones*, año 10, número 327, vol. 5(2), pp. 27-28.  
López, R., (2012). Educación de alumnos con necesidades educativas especiales. Fundamentos y actualidad. Editorial pueblo y educación. Playa ciudad de la Habana.

Ioppolo F., Rompe JD, Furia J, Cacchio A. Clinical application of shock wave therapy (SWT) in musculo skeletal disorders. Eur J Phys Rehabil Med. 2014; 50(2): 217-30.

Mank, D., (2011). Inclusión, cambio organizacional, planificación centrada en la persona y apoyos naturales, Colombia.

Mirallas Martínez J.A. 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.

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.

Romeo P., Lavanga V., Pagani D., Sansone V. Extracorporeal Shock Wave Therapy in Musculo skeletal Disorders: A Review. Med Princ Pract.

Ruiz Vargas, J.M. y Belinchón, M. (2000). El autismo como trastorno de la función ejecutiva. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Schneider, W.; Schumann-Hengesteler, R. y Sodian, B. (2014). Young Children's Cognitive Development: Interrelationships Among Executive Functioning, Working Memory, Verbal Ability and Theory of Mind. Psychology Press.

Schmitz C, Császár NBM, Milz S, Schieker M, Maffulli N, Rompe JD, et al. Efficacy and safety of extracorporeal shock wave therapy or orthopedic conditions: A systematic review on studies listed in the PEDro data base. Br Med Bull. 2015.

Thrift AG, Cadilhac DA, Thayabaranathan T, Howard G, Howard VJ, Rothwell PM, et al. Global stroke statistics. Int J Stroke. 2014.

Urquijo, M.E. y Carranza-Dueñas, R. (2013). Autismo en la educación superior. Ciencia y Futuro.

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

Williers, J. y Szatmari, P. (2014). Autism and Asperger Syndrome, Language Use. New York: Springer.

Wing, L. (1981). Asperger's Syndrome: A Clinical account. Psychological Medicine.