



INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO LABORAL UNIVERSITARIO

(Integration Of Disabled People Working In The Context University)

Albornoz, Desireé

Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela
dalbornoz@ujgh.edu.ve

González, Jessica

Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela
jessicagonzalezlemus@yahoo.es

Recibido: 03/04/2014

Aceptado: 06/05/2014

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad mostrar un análisis crítico descriptivo del proceso de integración de las personas con discapacidad en el contexto laboral universitario como realidad venezolana. Tomando en cuenta los criterios de Álvarez (2012), Casado (2004), Echeita (2007), entre otros. Se enmarcó en un paradigma interpretativo-cualitativo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación participante, considerando conductas y procesos de integración en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Finalmente, se concluyó que actualmente las universidades deben hacer transformaciones administrativas y organizacionales, en función de lograr la inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad, mediante la ejecución de acciones que incluyan a todo el personal.

Palabras clave: integración, personas con discapacidad, contexto universitario.

ABSTRACT

This article has the purpose to analyze the critical description of the integrate process of disabled people en areas of work environment at universities in Venezuela. Taking as base the visions of Álvarez (2012), Casado (2004), Echeita (2007), among others. This paper work was addressed under the paradigms qualitative / descriptive. The observation of data recalled was the used technique by the participants, observing the behavior and the integrated processes of young and adults with discapacity. As a conclusion we have that universities must conduct and organize the total integration of people with discapacity, thus through the applications of effective actions and programs direct applied to this population.

Keywords: integration, disabled people, university context.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales recursos de las organizaciones indiferentemente de su naturaleza, es el capital humano. Es por ello que toda empresa debe velar por garantizar



el reconocimiento, respeto y calidad de vida para quienes la integra. Sin embargo, hoy en día en las organizaciones se observa la ausencia de acciones en que apoyen la inclusión e integración de personas con discapacidad y aplicación de políticas laborales que garanticen el cumplimiento de las normas y leyes establecidas, así como también la responsabilidad del patrono con respecto a la responsabilidad social.

De igual forma, es importante acotar que hoy en día, las organizaciones deben velar por la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral apoyándose en la solidaridad y el respeto mutuo. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008), citado por Castro y Becerra (2012), la responsabilidad social de las empresas en los procesos de integración “son un conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirmen los principios y valores por los que se rigen”.

En esta investigación se plantea una serie de reflexiones en torno a la integración laboral de personas con discapacidad en la realidad venezolana, cuya situación incluso se ha cuestionado desconociendo que ello está sustentado en leyes, artículos y resoluciones como: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley de Educación Universitaria, Ley para las Personas con Discapacidad. Además, se apoya en las posiciones teóricas de aportes de Álvarez (2012), Samariego (2009), Urmeneta (2010) Echeita (2007); referente a la temática de estudio.

En este sentido, la investigación se enmarca bajo un paradigma interpretativo-cualitativo observando el escenario natural. Esta se centra en la realidad educativa universitaria, pretendiendo interpretar y comprender el significado de las intenciones de dicha sustentación legal desde la óptica de la objetividad, en función del desempeño real que viven las personas con discapacidad inmersas en el contexto laboral universitario. Para ello, se utilizó como técnica de recolección de datos y la observación participante considerando conductas para efectos de realizar un análisis e interpretación posterior que facilite la descripción de los acontecimientos encontrados.

MARCO LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entre las leyes que regulan en materia de discapacidad encontramos la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual en su artículo 81 señala que “toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria”, y las instituciones del Estado junto a la sociedad debe garantizar el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promover su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones.

De igual forma en la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Art. 2, se establece que : “El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”.



Asimismo, Venezuela desde el año 2007 mostró un avance laboral en cuanto a las personas discapacitadas a través de la promulgación de una ley para las personas discapacidad, dicho instrumento señala en su Art. 9 que: “ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad”.

Dicho artículo establece:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Esta misma ley, cumpliendo con las políticas laborales que den paso a la responsabilidad social empresarial, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad permanente establece en su Artículo 28:

“los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras”.

De esta manera, cabe señalar los instrumentos internacionales, tal como es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cabe destacar que este instrumento es una resolución unánime que fue adoptada en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el objetivo de esta resolución es garantizar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales como el derecho a la vida, a la seguridad social, al trabajo y a la educación.

Los derechos humanos son reconocidos con aceptación universal, estos son considerados constitucionalmente como garantía jurídica, su defensa va orientada a asegurar a las personas su dignidad como ser humano, desde el punto de vista individual y social.

Las personas con necesidades especiales merecen ser tratadas con dignidad y respeto y son partícipes de los mismos derechos que cualquier persona.

El principio de la igualdad de los derechos se traduce al hecho de que las necesidades de cada persona tienen igual importancia. Esas necesidades deben orientar la base de la planificación de la sociedad y que todos los recursos empleados permitan la misma oportunidad de participación. Las personas discapacitadas son miembros de la sociedad, y como tal, tienen el derecho de recibir el apoyo que necesitan para lograr la estabilidad social, laboral y profesional que merecen, sin distingo alguno.



Por lo antes mencionado, cabe destacar que la fuerza laboral de personas con discapacidad muestra niveles muy bajos de inclusión. Son pocas las organizaciones que se preocupan por brindar la contratación, el adiestramiento, condiciones físicas, adaptación e inclusión de personas con discapacidad, lejos de verlo como un compromiso ético, humano y social; lo ven como una inversión generadora de pocos resultados favorables. Así mismo, el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo señala el término de discriminación como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

En consecuencia, todos los instrumentos legales y doctrinas señaladas van en función de brindar la protección jurídica los derechos económicos y sociales con el firme propósito de lograr la igualdad, equidad y aceptación de las personas discapacitadas, para quienes la contratación en el ámbito laboral se ve solo como un compromiso legal asumido para evitar sanciones. Mas no para proteger y mejorar su bienestar social.

DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN

Es importante que, antes de señalar los aspectos relativos a la investigación objeto de estudio, sean clarificados los términos integración y discapacidad; el primero, se puede entender como un proceso natural que es inherente a cualquier ser humano desde que nace y durante su desarrollo hasta que muere. Estar integrado socialmente significa, satisfacer la equiparación de los derechos de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito personal como en su entorno social, promoviendo de esta manera que las mismas puedan asumir sus responsabilidades y obligaciones como ciudadano.

De esta manera, la integración social involucra la interrelación instituida entre los grupos que conforman la sociedad: familia, educación y empleo, en este sentido, señala la condición de persona como ente predominantemente social al propiciar cambios que le permiten intervenir en la vida social, económica, política y cultural como miembros de ella, contribuyendo de esta forma al bienestar común.

Por su parte, la inclusión es el modo en el cual el ámbito laboral les da respuesta a todas las personas con o sin discapacidad en función de fortalecer sus competencias durante su desarrollo profesional buscando un mejor desempeño.

Según la Organización Mundial de la Salud (2008) la discapacidad es, "toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma, o dentro del margen considerado normal para el ser humano".



En Venezuela este término ha sido abordado desde diversos enfoques entre los cuales Aramayo (2003), lo define como: “una compleja problemática determinada por la magnitud de las limitaciones y problemas, individuales y colectivo que incluye todo tipo de privaciones, limitaciones, debilidades y restricciones del contexto social. Esa es la problemática que hace tan compleja la discapacidad”.

Para sustentar dicho criterio vale señalar que la Ley para Personas con Discapacidad (2007) prevé en su artículo 5 la definición de discapacidad como:

“Condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencian una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente”.

EJES FUNDAMENTALES DE EMPLEO COMO PROCESO DE INTEGRACIÓN

Para hablar del proceso de integración de personas discapacitadas al ámbito laboral, se puede señalar las modalidades y ejes fundamentales del empleo de individuos planteada por Casado (2004), entre las cuales se encuentra:

- Empleo fomentado: mediante el establecimiento de ayudas o estímulos económicos a los empresarios que faciliten la integración laboral de los individuos como por ejemplo la reducción de la cuota patronal de la seguridad social.
- Empleo selectivo: reinserción en la misma empresa de los trabajadores con discapacidad permanente, la cual se traduce al hecho de que hay que admitir y asumir las consecuencias de los hechos sucedidos en el trabajo.
- Empleo reservado: mediante la reservación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Empleo protegido: puestos de trabajo que solo deben ser ocupados por personas con discapacidad.

Asimismo, Casado (2004) señala los factores que afectan el empleo de personas con discapacidad, entre los cuales están: la presencia, tipo y severidad de la discapacidad; la presencia de múltiples desventajas en cuanto al género, bajos ingresos; edad; condición de vida; educación; adiestramiento; tipos de ocupaciones; actitud de las otras personas, incentivos o, en algunas veces, el poco estímulo del gobierno. Esto se traduce al incumplimiento de la responsabilidad social que debe estar presente en todas las organizaciones.

En consecuencia, las organizaciones cumplen con estos procesos de integración en el ámbito laboral cuando reaccionan voluntariamente ante los requerimientos de grupos sociales, no sólo por imperativos legales sino porque dentro de este grupo social encontramos personas con discapacidad que tienen deberes y derechos al igual que el resto, pero el problema se presenta precisamente porque en la actualidad estos deberes y derechos son vulnerados.

Lógicamente, en las empresas la integración de personas con discapacidad no debe limitarse simplemente a cumplir con una determinada obligación, sino que la misma debe ir más allá tomando decisiones beneficiosas siendo de esta forma socialmente responsables en el cumplimiento de su compromiso legal como moral.

En el mismo orden de ideas, firmada por el ministro Luis Acuña y. Según el boletín informativo del referido Ministerio Del Poder Popular Para La Educación Superior Despacho Del Ministro, la resolución número 2.417, publicada en la Gaceta Oficial número 38.731 del 23 de julio del 2007, se fundamenta en lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley para las Personas con Discapacidad (LPD) y otras leyes de la República, considerando los acuerdos establecidos en las declaraciones internacionales suscritas por Venezuela, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999, y más cerca aún en el análisis de la situación educativa de este grupo de personas que se realizó con la participación de países de Latinoamérica y el Caribe, en 2009.

Asimismo, esta resolución establece, “la prioridad en la dotación a las instituciones de educación universitaria de recursos tecnológicos y ayudas técnicas, tales como impresoras Braille, software y bastones, entre otros, que permitan a los miembros de las misma que presenten algún tipo de discapacidad actuar independientemente y lograr el mejoramiento continuo de su desempeño”.

Otro elemento determinado en la resolución consiste en instruir a la directiva de los institutos y colegios universitarios, así como exhortar a las autoridades de las universidades nacionales (públicas y privadas) a diseñar políticas públicas afirmativas a favor del mejoramiento continuo del desempeño de las personas con discapacidad en la educación universitaria. Esto también incluye realizar adecuaciones de los programas de formación y capacitación, considerando la incorporación de ejes transversales sobre la diversidad, discapacidad y accesibilidad.

Es por ello que ante esta realidad se hace necesario formular las siguientes interrogantes: ¿Las universidades poseen una estructura física adecuada para la accesibilidad de trabajadores con discapacidad?; ¿Existe en las universidades equipos técnicos multidisciplinarios para atender las necesidades de los trabajadores con discapacidad? ¿El personal directivo y administrativo posee una actitud cordial, franca y dispuesta para colaborar en los procesos de integración de estas personas? Para dar respuestas a estas preguntas las universidades debe reconocer las discrepancias, dar

valor a las personas por lo que son y no por como son, deben confiar en sus potencialidades y capacidad de mejorar e integrarse en el contextos laboral universitario.

LOS MODELOS DE LA DISCAPACIDAD

Los principales modelos de la discapacidad que plantea que Palacios y Romañach (2006) pueden resumirse en los siguientes:

Modelo del Destino: este modelo se plantea como “Prescindencia o Castigo Divino”, implica que una persona nace con discapacidad a causa del destino, como castigo divino o como forma de purificar el propio karma. Así pues, implica que no se puede o podía ser de otra manera, ya que no es fácil sustraerse a la propia visión del mundo de la discapacidad. Asimismo, implica que no se puede ni se debe, en algunos casos, hacer nada para cambiar su suerte, y por tanto hay que aceptar el hecho como un designio externo al individuo.

Modelo Médico-Rehabilitador: con los avances de la ciencia, la mejora de la condición humana, y la aceptación de los principios humanistas, se empieza a considerar a las personas con discapacidad como aquellas que tienen derecho a la vida, aunque sean individuos incompletos o que tengan que ser “curadas” de su enfermedad o falta. (El origen lo provocó tal enfermedad o tal accidente) se considera que se podrá modificar, “deshacer” o reparar el daño.

Modelo Social: el modelo social pone el acento sobre las causas sociales de la discapacidad y considera que la discapacidad “engloba las deficiencias como limitaciones en la actividad o restricciones en la participación”.

Fue en el año 2001 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) (citado por Romañach, 2006), le dio el impulso definitivo y saltó a la palestra en materia de discapacidad, logrando un gran eco: según la nueva teoría, la discapacidad no es el problema de una deficiencia en la persona, sino que tiene que ver con la interacción que ese individuo (con esa deficiencia concreta) pueda tener con su medio concreto y su nivel de participación social, en función de las facilidades (facilitadores) o las barreras u obstáculos de los que disponga, con el fin de lograr su participación en la sociedad.

Modelo de las Capacidades: se basa en las teorías de Nussbaum (1988; citado por Romañach, 2006) relativas al “enfoque de las capacidades”, quien desde la filosofía moral reivindica la “justicia social” y pondera un modelo en el que todo el mundo pueda sentirse incluido y tratado con justicia.

Es decir, no se reivindica la mera existencia, sino la existencia con justicia. Por ello, el progreso ha de ser justo, y debe garantizar el disfrute de las diez capacidades humanas básicas, que son las que otorgan dignidad a la vida y a la persona humana (vida; salud física; integridad física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno).

Modelo de la Diversidad: es un modelo incipiente, aún en desarrollo, teorizado por personas con discapacidad y que aporta una nueva óptica complementaria al modelo



social, el cual trasciende: se trata de aceptar la diversidad de la especie humana, y no entrar en el binomio “capacidad-discapacidad” que al fin y al cabo siempre será comparativo y perjudicial para la persona con discapacidad.

Asimismo, defienden que hay que entrar de lleno en el concepto de la dignidad inherente que destila la concepción actual de los derechos humanos, y la aceptación de la diversidad inherente también al ser humano, llegando a proponer un concepto nuevo (diversidad funcional y “persona con diversidad funcional”) para denominarse. Sin embargo en Venezuela tanto en la CRBV como el LPD el término aceptado es Persona con Discapacidad.

INTEGRACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO LABORAL UNIVERSITARIO

Sobre este aspecto, Aguilar (2000), Feliz y Ricoy (2004), citados por Álvarez (2012), refieren que “la institución universitaria se convierte en un modelo de referencia para la comunidad, donde refleje con transparencia la puesta en práctica de verdaderas políticas y acciones de igualdad”.

En el mismo orden de ideas, expresa Álvarez (2012) que es necesario “un enfoque global interactivo contextual de integración, donde se asuma el compromiso, garantizar las mejoras respecto a la situación y fortalecimiento de todas las medidas necesarias para la igualdad y desarrollo social de las personas con discapacidad”. Esto se traduce a un trabajo profundo y reflexivo de la problemática presente en este ámbito laboral universitario y proponer acciones contundentes para la solución oportuna de las necesidades presentes en las personas con discapacidad, desde un enfoque inclusivo e integrador.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología aplicada en la investigación, se presentan las etapas de búsqueda de material documental y revisión bibliográfica.

De igual forma, para la organización del material seleccionado, registro y análisis de la información se utilizó como técnica de recolección de datos la observación participante, considerando conductas y procesos de integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral dentro del contexto universitario.

Se realizó el análisis e interpretación, lo cual facilitó la representación de los acontecimientos hallados permitiendo iniciar cambios gerenciales e implementar acciones que involucren a todo el personal. Asimismo, lograr la promoción e integración de las personas con discapacidad impulsando planes, programas, proyectos mediante un trabajo en equipo entre los actores de contexto universitario, Estado y sociedad.

CONCLUSIONES

En la investigación se plantea el hecho de que si todas las organizaciones adoptaran una postura considerable ante la posición de asumir su responsabilidad en velar por los intereses de las comunidades un clima generoso impregnaría toda la sociedad.

Por otro lado, cuando las normas y valores éticos son parte de la cultura de una organización ayudan a los miembros a resistirse a los actos egoístas y a darse cuenta que son parte de algo mayor que ellos mismos.

Es importante que en el contexto universitario se lleve a cabo un trabajo coordinado, acoplado con la totalidad de la comunidad universitaria, desde los directivos hasta todo el entorno, de manera que se puedan desarrollar políticas, programas y acciones orientadas a crear una plataforma operativa que le permita a las personas las mismas condiciones de igualdad; es decir, facilitar que a estas personas se les garantice un mejor desarrollo durante su rol productivo.

Las universidades deben hacer transformaciones administrativas y organizacionales en función de lograr la inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad, mediante la ejecución de acciones que incluyan a todo el personal. Esto se debe porque en la actualidad solo una pequeña parte de estas incorpora a personas con discapacidad, con el motivo de prever sanciones o realizar trabajos que va acorde a los beneficios de la empresa, no por obtener crecimiento y reconocimiento de ellas como parte del compromiso social y moral que deben proyectar las instituciones hoy en día.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2012). Tutoría Universitaria para una Educación Inclusiva. Guía de Buenas prácticas para la Orientación de Estudiantes con Necesidades Educativas Específicas. España. Editorial Narcea.
- Aramayo, M. (2003). Un modelo Social Venezolano de la Discapacidad: De la conceptualización a la acción. Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2007). Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial N°38.598 de fecha 5 de enero. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria Número 6.076, 07 de mayo de 2012. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de Venezuela No.5.453 Extraordinario de fecha 24-03-2000. Venezuela.



- Casado, D. (2004). Apuntes sobre discapacidad y envejecimiento. En: Dell, A.; Corbacho, M. y Serrat, M. Alternativas de la diversidad social: las personas con discapacidad. Argentina. Editorial Espacio.
- Castro, A. y Becerra, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. Pensamiento & Gestión. Número 32. (Pp. 1-26).
- Echeita, G. (2007). Educación para la Inclusión o Educación sin exclusión. España. Editorial Narcea.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2007). Lineamientos sobre el pleno ejercicio del derecho de las personas con discapacidad a una educación superior de calidad. Gaceta Oficial N° 38.731 Resolución 2.417 de fecha 23 de julio. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2013). Anteproyecto de Ley de Educación Universitaria (FCJP, 2013) Última actualización. Documento en línea. Disponible en: http://www.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=508 . Consulta: 11/04/2014.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Documento en línea. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>. Consulta: 05/04/2014.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Documento en línea. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Consulta: 05/04/2014
- Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Documento en línea. Disponible en: http://www.derechos.org/pw/wp-content/uploads/convenio_111.pdf. Consulta: 05/04/2014.
- Organización Mundial de la Salud (2008). Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Documento en línea. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dpbe19992c.htm>. Consulta: 05/04/2014.
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la Perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Documento en línea. Disponible en: <http://www.scholarlyexchange.org/ojs/index.php/InterSoc/article/viewFile/2712/2122>. Consulta: 05/04/2014.
- Samaniego, P. (2009). Personas con Discapacidad y acceso a los Servicios a Educativos en Latinoamérica y el Caribe. Análisis de la Situación. España. Editorial Cinca.



Urmeneta, X. (2010). Discapacidad y Derechos Humanos. Norte de Salud Mental. Volumen VIII, número 38. (Pp. 65-74).