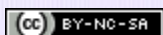


Aletheia
Revista de desarrollo
humano, educativo y
social contemporáneo
ISSN: 2145-0366
<http://aletheia.cinde.org.co/>

Directora General:
Martha Arango
Montoya

Editora:
Clara Inés Carreño
Manosalva
aletheia@cinde.org.co

Comité Editorial:
Alejandro Álvarez
Alfonso Torres
Esther Juliana Vargas
Jesús Luis Mendoza
Chamorro
Martha Suarez
Jiménez
Ofelia Roldán Vargas
Patricia Briceño



Aletheia es una revista
de la Fundación
Centro Internacional
de Educación y
Desarrollo Humano
www.cinde.org.co

En convenio con:



Recibido 25/05/2011

Evaluado 01/08/2011

Aceptado 12/09/2011

INCLUSIÓN LABORAL: UNA FORMA DE PROMOVER LA CIUDADANÍA EMANCIPADA¹

Nelly María Castillo Asprilla²

asprilla71@yahoo.com

Luz Marina Romero Morales³

luz_ma1966@hotmail.com

Alexandra Agudelo López⁴

alexandraagudelolopez@gmail.com

Cómo citar este artículo:

Castillo, N., Romero, L. M. y Agudelo, A. (2011). Inclusión laboral: una forma de promover la ciudadanía emancipada. En: *Aletheia, Revista de desarrollo humano, educativo y social contemporáneo*. [Revista electrónica], Vol 3, No 2 (2011) Sexto Número Revista Aletheia Disponible en: <http://aletheia.cinde.org.co/> [Consultado el día de mes de año].

Resumen

Este artículo analiza y reflexiona en torno a la manera como pueden converger el significado que trae consigo el concepto de ciudadanía con el de inclusión laboral, en un contexto laboral fundamentado desde una lógica capitalista, en la que la producción es el fin en sí mismo, y la capacidad de vocación inclusiva entre los diversos sectores sociales está mediada por la instauración de mecanismos institucionales que incitan a la aceptación de patrones de conducta homogéneos. Estos patrones, exigidos e inscritos en el funcionamiento del sistema social, favorecen a su vez pensamientos hegemónicos, incapaces de comprender, valorar y aceptar la diferencia como un proceso de emancipación que va en pro del desarrollo personal y colectivo, y así mismo, fomentan la libertad, la expansión de la subjetividad y la restitución de derechos individuales y sociales.

Palabras clave: ciudadanía, institucionalidad, inclusión laboral, exclusión laboral, integración, capitalismo, derechos sociales.

Abstract

LABORAL INCLUSION: A WAY TO PROMOTE EMANCIPATED CITIZENSHIP

This article aims to analyze and reflect on how the meaning can converge brings the concept of citizenship with the concept of inclusion work, based on a context from a capitalist logic, where production is an end in itself, and the ability vocation even among different social sectors is mediated by the establishment of institutional mechanisms that encourage the acceptance of uniform standards of conduct, required and registered with the operating system that lead to foster social hegemonic thoughts unable to accept and value difference as a emancipation process that goes towards personal development, freedom, expansion of subjectivity and the restoration of rights

Key words: citizenship, laboral inclusion, laboral exclusion, integration, capitalism, social rights.

¹ Este artículo se elaboró en el marco de la Maestría en Educación y Desarrollo Humano de Universidad de Manizales y el CINDE, 2011

² Consultora Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín. Licenciada en Educación Especial, del Tecnológico de Antioquia. Candidata a la Maestría en Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Manizales y el CINDE.

³ Psicóloga Alcaldía de Medellín - Colombia, especialista en Psicología Organizacional. Candidata a la Maestría de Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Manizales y el CINDE.

⁴ Rectora del Colegio Colombo Francés – Medellín Colombia. Licenciada en Educación Especial de la Universidad de Antioquia y Magister en Educación de la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad de Medellín. Candidata al Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y juventud, Universidad de Manizales y el CINDE. Asesora del CINDE.

Ciudadanía: una mirada desde la inclusión laboral

A partir de los procesos de democratización y de las reformas tendientes a establecer la regulación por el mercado, es cada vez más frecuente el uso del concepto de ciudadanía, junto con el de derechos sociales ligado a éste, como criterio para atender el bienestar social.

Sara Gordon

Para iniciar, retomando la tesis propuesta por Freijeiro (2005; 64) en la que afirma que, si bien ciudadanía y clase social pueden leerse como una hipótesis histórica sobre el desarrollo de la ciudadanía moderna, resulta más adecuado analizarla como un modelo ideal, como una propuesta que encara la contradicción entre la igualdad formal del sistema democrático y la persistente desigualdad real del capitalismo de mercado. Un modelo que se supone busca además de garantizar un mínimo de bienestar, reducir el grado de conflicto social entre los procesos de exclusión e inclusión y entre ciudadanía y derechos.

Por consiguiente, y desde la óptica propuesta Tomas Humphrey Marshall (1998, p. 37), la ciudadanía es concebida como aquel estatus que se le concede a los miembros de una comunidad y que les permite hacerse partícipes activos de ella, independiente de sus condiciones particulares. Y, aunque no exista un principio universal que determine cuáles son sus derechos y obligaciones, este tipo de ciudadanía es una institución en desarrollo que sirve para calcular el éxito, hecho por el cual es objeto de continuas transformaciones y de innumerables aspiraciones. Desde esta lógica, como lo sustenta Eduardo Bustelo (1998, p. 241), el concepto de ciudadanía que se deriva de la racionalidad capitalista es aquel donde el individuo tiene un valor que obedece más a reconocimientos formales que a un ejercicio de una ciudadanía integral. Claro está, si lo miramos desde los tres tipos de derechos que plantea Marshall: los civiles, políticos y sociales⁵.

⁵ “El elemento civil consiste en los derechos necesarios para la libertad individual —libertad de la persona, libertad de expresión, de pensamiento y de religión, el derecho a la propiedad, a cerrar contratos válidos, y el derecho a la justicia; con el elemento político me refiero al derecho a participar en el ejercicio del poder político como miembro de un cuerpo investido de autoridad política, o como elector de los miembros de tal cuerpo. Las instituciones correspondientes son el parlamento y los concejos del gobierno local. Con el elemento social me refiero a todo el espectro desde el derecho a un mínimo de bienestar económico y seguridad al derecho a participar del patrimonio social y a vivir la vida de un ser civilizado conforme a los estándares corrientes en la sociedad. Las instituciones más estrechamente conectadas con estos derechos son el sistema educativo y los servicios sociales”. Tomado de: T.H. Marshall y T. B. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Editorial Alianza.

Hablar entonces de ciudadanía e inclusión en un contexto laboral, implica reconocer además de los derechos civiles y políticos, los derechos sociales, económicos y culturales que, enmarcados dentro de un tipo de ciudadanía, permiten no solo la adquisición y ampliación de estos derechos, sino la mejora en las condiciones de progreso colectivo no solo como derechos, sino como oportunidades asociadas a sujetos que se caracterizan por su diversidad. Todo ello busca, además de garantizar mayores niveles de participación desde la diferencia, la interculturalidad, y el multiculturalismo, propiciar mayores niveles en la calidad de vida para cada persona de acuerdo con sus condiciones particulares; abarcando así todo el espectro que va desde el derecho a la seguridad y a un mínimo de bienestar económico, hasta el de compartir plenamente la herencia social y vivir la vida de un ser civilizado conforme a los estándares predominantes de la sociedad (Marshall, 1998).

Ciudadanía y derechos

En la misma dirección, Sonia Fleury (2002) afirma que “los derechos civiles y las libertades políticas son los principales soportes del pluralismo y de la diversidad” (p. 69), incluyendo dentro de las libertades los derechos sociales, que son los que reflejan la participación, expresión y acceso a la información, y que están enmarcados en una autonomía mediada por el espacio público y las instituciones, las cuales consideramos son receptoras de esas individualidades que entran en juego en el contexto laboral a lo largo del ciclo vital del sujeto en la organización.

Es así como las empresas entran a formar parte del sujeto institucionalizado como un espacio de socialización, en el que su subjetividad es permeada por los tres tipos de derechos que propone Marshall, ya que es allí donde opera lo legislativo (derechos civiles), lo político (gobierno-jerarquías-conductos regulares-organigrama) y lo social (seguridad y bienestar), siendo los derechos sociales los más relegados, por estar articulados, por supuesto, a los derechos económicos y culturales.

Desde la premisa del derecho al trabajo, comienza nuestro cuestionamiento sobre el ejercicio de los derechos inclusivos en los contextos laborales, donde las habilidades y el ser de la persona resultan subvalorados frente a los prototipos físicos o culturales. Esta situación, evidente en gran parte desde los procesos de selección y admisión de personal empresarial, buscan homogeneizar la planta de los empleados y empleadas, caracterizando en primera instancia a su población en su forma de vestir, estrato social, género, forma física, entre otros aspectos que surgen de estereotipos sociales que no permiten la visibilización de la diversidad hacia el interior de la organización.

Estos procedimientos empresariales le niegan al sujeto la posibilidad de acceder a un espacio, al cual tiene derecho desde el ejercicio de su ciudadanía; sin embargo, los sujetos que logran pasar el filtro estandarizado por una empresa en su proceso de selección, entran a ser parte de

un sistema laboral a través del cual serán objeto de manipulación en la homogeneidad. Esto plantea un hecho grave y preocupante: que una empresa con este tipo cultura, genera una doble

exclusión que va desde el sujeto que se rechaza, quizás desde la lectura de su *curriculum vitae* o la entrevista que no le permite el ingreso, o porque al ingresar, se le negará la posibilidad de su expansión subjetiva, al someterse a un único molde de existencia y experiencia.

De esta manera se ilustra cómo el derecho al trabajo puede llegar a ser o no reconocido en la institucionalidad, en particular, desde el enfoque de derechos, como lo sostiene Karina Batthyány: “Los procesos de inclusión y exclusión pueden ser fluctuantes y contradictorios” (2004, p. 38), distinguiendo la ciudadanía formal como aquella definida por la pertenencia a un Estado y a una Nación, y la ciudadanía real, relacionada con la participación política y cívica vinculada a los procesos de democratización. Ambos conceptos, en el caso de la institucionalidad laboral, entran en interacción desde el momento en que el sujeto quiere acceder y desde el momento en que ya ha ingresado, desconociéndose quizá espacios de democratización y participación desde la pluralidad, e inhibiendo así la expansión de la subjetividad, que en última instancia será lo que le posibilitara al ser humano institucionalizado concebirse como un ser divergente e incluido en la empresa. Porque: ¿de qué le sirve a un ser humano decir que pertenece a una organización cuando le toca ocultar su nacionalidad y/o su regionalidad, para no ser juzgado o rechazado?, o, por qué, ¿para conservar un empleo tiene que ocultar el color de su cabello, unas medidas corporales, que no hacen parte de la esencia de ellos o ellas?, o, ¿qué decir de las personas con discapacidad que, además de ser observados como extraños, ni siquiera los puestos de trabajo están diseñados para que laboren en condiciones óptimas?. ¿A caso hablar de derechos solo hace referencia a la satisfacción de necesidades básicas?

Perspectiva de derechos desde el enfoque de integración e inclusión

Las perspectivas de ciudadanía desde estos tres enfoques de derechos, planteados anteriormente por Marshall, permiten introducir los conceptos de integración e inclusión, poniendo en evidencia la brecha entre ambos, que va desde una perspectiva de ciudadanía asistida a una perspectiva de ciudadanía emancipada.

Al observar y analizar la aplicación del primer concepto, el de integración en la institucionalidad laboral, el sujeto es considerado como poseedor de una ciudadanía asistida, en la cual sus derechos están ligados a la satisfacción de unas necesidades básicas como son alimentación, vestido, vivienda, entre otras, y en donde sus intereses particulares son sometidos a la esfera pública. Esto significa garantizar unos niveles de participación caracterizados por la sola presencia del sujeto en determinados espacios empresariales y productivos, con el agravante de que estas estructuras organizacionales se sostienen en concepciones que son poco flexibles a las necesidades sociales y personales del sujeto que entra a ser parte de la cadena productiva.

Al contrario, en una perspectiva enfocada en la inclusión de las diferencias individuales, estas se asumen como un aspecto fundamental de la propia concepción humana, donde los derechos son los que prevalecen y les permiten a cada uno y una ser parte activa de esta, permitiendo así hacer modificaciones y adaptaciones adecuadas a las necesidades y expectativas de los sujetos y del contexto.

Hablar de inclusión en un contexto laboral, es reafirmar la subjetividad y reconocer que existen otras formas de vivir y convivir desde las condiciones particulares de cada sujeto, y que en ello, los ciudadanos deben participar activa y decididamente en la búsqueda de una institucionalidad democrática en la que se atiendan de forma conjunta los principios de reconocimiento, participación y redistribución, tendiendo así a una democracia concertada, donde las políticas sean negociadas con los diferentes actores sociales.

Hablar de inclusión de acuerdo con Ascensión Finet Mira (2006) es hablar de un concepto global y universal de derechos para el conjunto de los ciudadanos. Significa entender y aceptar la necesidad de respetar las diferencias individuales como parte natural de la riqueza de la propia concepción humana y eso atañe a todos los ámbitos de la vida en sociedad y a todas las personas que forman parte de ella. De esta manera, al tomarse la Inclusión como un proceso, se hace referencia a que las y los ciudadanos deben ser parte activa de la sociedad, sin la existencia de la actual separación entre ciudadanos de una sociedad ordinaria y ciudadanos de una sociedad especial.

Llevando esta reflexión al contexto laboral podríamos decir que este proceso a nivel administrativo y organizacional en una empresa debe promover el diseño e implementación de valores, políticas y prácticas que garanticen el desarrollo humano y socioeconómico de sus miembros, buscando así la equiparación de oportunidades para todas las personas, potenciando sus capacidades y reconociendo sus diferencias como un valor y no como una dificultad.

Desde esta perspectiva la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), bajo el lema “acceso y calidad” planteó la inclusión como un proceso distinto al de la integración haciendo referencia al modo en que la institución debe dar respuesta a la diversidad; fundamenta su argumento en el supuesto básico de que hay que modificar el sistema para que responda a las necesidades de todos y todas, en vez de que sean las personas quienes deban adaptarse al sistema. Esta visión institucional para la inclusión podría pensarse que se sustenta en un modelo social en donde las características del sistema o el contexto son las que deben favorecer la adaptación de las personas al medio, de acuerdo con las especificidades de cada uno, lo que implicaría cambiar el modelo médico tradicional, donde la persona era la responsable de su proceso de integración, por uno que dependa de las instituciones creadas para ello.

Esto conlleva a concluir que son las instituciones las que deben comenzar a identificar cuáles son las barreras actitudinales, arquitectónicas, personales, entre otras, que impiden el acceso, la equiparación de oportunidades y el desempeño de las personas con características diversas en los diferentes espacios, concretamente en el laboral. Así dicha organización corresponda a instituciones “

que requieren de un proceso de cambio permanente, basado en un conjunto de principios claramente articulados y que han de ser vistos desde la perspectiva del desarrollo de la totalidad de los sistemas, lo que implica: movilizar la opinión pública, construir consensos, realizar análisis situacionales, modificar la legislación, cambiar las estructuras administrativas y apoyar los proyectos locales (2004, p. 26).

Desde estas implicaciones el análisis situacional se convierte en uno de los aspectos fundamentales para avanzar en la implementación de políticas y prácticas inclusivas. Justamente, “este análisis se centra en identificar las oportunidades que existen en el sistema laboral para el desarrollo de prácticas inclusivas” o cuáles son las barreras ideológicas y prácticas que generan la exclusión, concepto empleado para referirse a los nuevos perfiles de la desigualdad y la marginación.

Inclusión laboral y ciudadanía emancipada

Así pues, un modelo empresarial de gestión humana centrada en el sujeto, va mas allá de una concepción de ciudadanía asistida, puesto que los empleados y empleadas son considerados más que una pieza de producción como verdaderos actores, desde una dimensión individual y societaria, que reconoce fundamentalmente los intereses, las necesidades individuales y la participación democrática de estos en dicho contexto.

Frente a este modelo de ciudadanía, Fleury (2004, p. 74) plantea una articulación entre innovación social e institucionalidad, en la que predomina la participación como una opción de democracia concertada “en torno de consensos estratégicos, donde las políticas sean negociadas con los diferentes actores envueltos en el proceso y cuyos intereses sean afectados”. Articulando este planteamiento al sector empresarial, Myrta Casanova (2008), desde su modelo de gestión de la diversidad, considera que este tiene un gran componente inclusivo, planteando las políticas de conciliación como un compromiso por parte de la empresa con sus integrantes, un acuerdo serio que trasciende el factor económico, y su concepción como única fuente de satisfacción.

Una empresa entonces, con un enfoque de ciudadanía emancipadora e incluyente, centra sus políticas en dar respuesta al cómo su contexto propicia el ejercicio de la ciudadanía, desde una perspectiva democrática, donde existe un conjunto de relaciones de reciprocidad entre los miembros que la componen, permitiendo evidenciar de este modo una relación armoniosa entre libertad y equidad. Frente a este concepto de ciudadanía C.B. Macpherson (1993, 1997) ha definido dos dimensiones sobre las cuales la democracia debe fundarse: una, es a qué idea de hombre responde, y la otra, a qué teoría ética justificativa sigue. Es así como en el contexto de

institucionalidad, Guillermo Campero (2007) plantea, dentro de los componentes de la ciudadanía, la que denomina ciudadanía institucional, está constituida por todas las reglas de procedimiento que permiten la participación de las personas.

Las políticas organizacionales incluyentes a la luz de este planteamiento de ciudadanía institucional, permitirán procedimientos estables y reconocidos, que conlleven a operacionalizar la ciudadanía política y social (ver Ilustración 1.). Tal como se refiere Campero (2007) sobre las políticas y la diversidad, en el lugar de trabajo, los derechos y oportunidades deben ser configurados de acuerdo con los sujetos, que se caracterizan por ser diversos; es decir, que las empresas deberán según la diversidad de su planta, permitir que sus políticas sean permeables en el marco de lo que significa e implica la inclusión y la gestión de la diversidad, ya que

el régimen político no garantiza por sí mismo la evolución de la sociedad; son las prácticas y las orientaciones de los actores las que pueden profundizar la democracia, y en que concepto se apoya, afirma el mismo autor, en que la diversidad es un valor intrínseco de la libertad, y que la igualdad que reúne libertades diversas es un producto de aquella, porque supone e implica las libertades de todos (Campero, 2007, p. 136).

Ilustración 1. Componentes de las políticas de organización incluyentes.



Se reconoce de esta forma la prioridad de los derechos sociales planteado por Marshall, más la integración de estos con los derechos civiles y políticos alrededor de la equidad y libertad, con lo que, como lo anuncia Campero (2007), la ciudadanía podrá acercarse más a niveles emancipadores que permitan mayor liberación del capitalismo organizado, protagonizado en los años 70's, en el cual solo el Estado, posterior a las luchas de movimientos sociales, llegó a garantizar algunos derechos sociales, desde las políticas sociales del Estado del Bienestar (prestaciones de sanidad, educación y asistencia social), generando ganancias en materia de subjetividad, que es la esencia de la ciudadanía emancipadora.

En esta línea y con el fin de enfatizar la importancia de la subjetividad en la construcción histórica de ciudadanía y la inclusión, la teoría democrática propuesta por Santos (1998) plantea la politización del espacio de la producción, de forma que trascienda la relación de poder enmarcado en la explotación generada en estos contextos sociales de fabricación como lo es el laboral. Este planteamiento de democracia que contempla el espacio global, político, doméstico y productivo, como espacios políticos estructurales, promueve la heterogenización y descaracterización de relaciones en el campo productivo basadas en la explotación y la “plusvalía económica”, visibilizando otro tipo de plusvalías, étnicas, sexuales, culturales y políticas. Argumenta además este autor al respecto que si “esta nueva impureza de las relaciones de producción contribuye a la creciente desactualización del movimiento obrero tradicional, crea por otro lado oportunidades insospechadas para inculcar ciudadanía en el espacio de producción, sosteniendo que “mientras menos sea el trabajador solo trabajador, más viable es el tránsito político y simbólico entre el trabajador – ciudadano y el ciudadano-trabajador” Santos (1998).

Esta politización del trabajo influye significativamente en las relaciones que construyen las personas alrededor de la producción, configurándose un tejido simbólico que caracteriza la cultura organizacional, enlazándose, en palabras de Santos (1998), las plusvalías étnicas, sexuales, culturales y políticas, que al permitirse emerger de manera libre y espontánea conllevan a un ejercicio de ciudadanía fundamentado en el reconocimiento, base primordial de la inclusión, pues de lo contrario desdibujaría la particularidad del otro en el sitio de trabajo, revertida en fenómenos excluyentes, asistidos y solo integradores, en nombre de “míticas solidaridades”, como las nombra este autor, sería un acto de despolitización y desarme político, si entendemos la ciudadanía también como la “conciencia subjetiva, psicológica de vinculación a la comunidad” (Peña, 2008, p. 38).

De esta manera, se deja abierta la reflexión en torno a cómo promover en las organizaciones, ciudadanías menos homogeneizadas, que traspasen la dirección de la ciudadanía asistida, la igualdad y la operacionalización solo de los derechos constitucionales. Esto, partiendo de que el espacio laboral se constituye para el sujeto en un complemento socializador, ya que gran parte del tiempo vital lo orienta a la productividad en un contexto en permanente relación con un otro, llámese empresa, cliente o lugar de fabricación, siendo a su vez este espacio, fuente de lógicas que permitirán el ejercicio o no del reconocimiento, en donde emerge la probabilidad de que ciudadanía e inclusión conlleven a mayores y mejores niveles de dignidad humana.

Bibliografía

- Adoración, A. (2009). *La Gestión de la Diversidad en las empresas*. España: Ediciones españolas.
- Alicia, G. (2000). Foro Montevideo diversidad. España.
- Barros, P de los Ríos, D y Torche, F (1996), *Lecturas sobre la exclusión social*, ETM N° 31. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Bustelo, E (1998), Expansión de la ciudadanía y construcción democrática. En: *Propuesta para sociedades incluyentes*. Bogotá: editores Unicef.
- Calderón, F. (2007). *Ciudadanía y desarrollo humano*. Argentina: (1ra edición) editores siglo XXI.
- Calderón, F (2008). *Los patrones de exclusión e inclusión social*. Buenos Aires: Ediciones Siglo XXI.
- Fleury, S. (2004). Ciudadanías, exclusión y democracia en la nueva sociedad. Colombia.
- Gacitúa, E. y Davis, S. (2000), “Introducción pobreza y exclusión social en América Latina y el Caribe en América Latina”. En: *Exclusión social y reducción de la pobreza en A. L y el Caribe*, Flacso- Banco Mundial.
- T.H. Marshall y T. B. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Editorial Alianza.
- Peña, J. (2008). Nuevas perspectivas de ciudadanía. En: *Ciudad y ciudadanía Senderos contemporáneos de la filosofía política*. Madrid: Ed. Trota.
- Restrepo, R (2008). *Responsabilidad social, Nueva Teoría, Nuevas Prácticas*. Colombia: edición Universidad de San Buenaventura.
- Robert, S (2008). *Séptimas olimpiadas de investigación, en personas con discapacidad, la nueva definición del concepto de discapacidad*. España: editorial.
- Varela, F (2005). *Ciudadanía, derechos y bienestar: un análisis del modelo de ciudadanía*. Chile.

Revistas

- (s.a.). (2003), "La expansión de la ciudadanía". En: *Inclusión social e nuevas ciudadanía: condiciones para la convivencia y seguridad democráticas*. Medellín: Ed. Pontificia Universidad Javeriana.
- (2004), "Construcción de ciudadanía en entornos de desigualdad". En: Binetti, Carlo & Fernando Carrillo. *Democracia con desigualdad - una mirada de Europa hacia América Latina*. Medellín: BID.
- (2004). "El reto de la inclusión social", Vanguardia Dossier - Potências emergentes: China, India, Brasil y Sudáfrica, Julho-Setembro.
- (2004), "Inclusión Social y Democracia Deliberativa en América Latina". Encuentro de Egresados del Programa INDES - Honduras, "*La Inclusión Social: una Perspectiva de Gerencia Social en las Estrategias de Reducción de la Pobreza*", 15-17 Abril.
- (2005), "Inclusión Social y Democracia Deliberativa en América Latina". En: Canudas, Rocío del Carmen & Marcos Lorenzelli. *Inclusión Social una Perspectiva para la Reducción de la Pobreza*. Honduras: Indes.
- Soriano, M. y Herrera, M. (2005). De las versiones modernas de la ciudadanía a la ciudadanía de las autonomías sociales de la postmodernidad. En: *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*. N° 112, 2005, págs. 43-74. España.
- Tercer congreso internacional de discapacidad, (2006, septiembre 20 al 23). Inclusión: oportunidades para todos. En: *Reflexiones en torno a una sociedad inclusiva*. Medellín, Colombia.
- UNESCO, (2004). Temario Abierto sobre Educación Inclusiva – Materiales de Apoyo para Responsables de políticas educativas- Santiago de Chile, traducción al español.