



## Tejiendo redes para una efectiva inclusión Weaving networks for an effective inclusion

Lic. Viviana Gabriela Yunes, Honorable Senado de la Nación Argentina,  
[sebysha@hotmail.com](mailto:sebysha@hotmail.com)

### Resumen

*El Honorable Senado de la Nación Argentina desarrolla un Programa de Inclusión para Personas con Discapacidad cumpliendo con la normativa vigente en la materia. Dicho Programa incluye, entre otros aspectos, el empleo y la capacitación del personal con discapacidad, reflejando resultados altamente satisfactorios: los empleados logran transferir lo aprendido a sus áreas de trabajo y además cuentan con un marco para la interacción grupal y el mejoramiento de su autodeterminación e independencia, como parte de su inserción en el mundo adulto. Tejiendo redes, plantea la importancia del progreso permanente para lograr una efectiva inclusión mejorando, a través de acciones, la calidad de vida laboral. Para ello, la Institución considera necesario trabajar sobre la sensibilización y capacitación del entorno de la persona con discapacidad. Este proyecto plantea la puesta en marcha de actividades formativas y de apoyo, brindando herramientas teóricas y prácticas a compañeros y directivos de los empleados con discapacidad, con el objetivo de contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales y laborales para disminuir las inseguridades propias de la dinámica relacional, dada entre personas con y sin discapacidad, proponiendo así eliminar o al menos reducir, las barreras, los prejuicios y los miedos de enfrentarse a un "otro" diferente.*

**Palabras clave:** *discapacidad, calidad de vida laboral, entorno.*

### Abstract

*The Honorable Senate of the Nation complies entirely with the provisions of current labour regulations, with regard to the percentage of disabled employees. Besides, since 2011 a Programme of Inclusion for Disabled People has been implemented in order to improve their quality of working life. Such programme, among other aspects, includes the employment and the training of these people with highly satisfactory results: the employees are able to transfer what they have learnt in their areas of work and, apart from that, they can relate to the rest of their mates and improve their self-determination and independency, as part of their integration into the adult world. In the framework of this programme, the project "Weaving networks for an effective inclusion", which main aim is an oriented training to improve workplace environments of disabled employees, has been built as an effective tool of labour market inclusion. This project aims to promote awareness with self-sustaining practices along the time to ensure their effectiveness. Support and training activities are proposed in order to offer workmates and leaders in direction of disabled people, theoretical and practical tools. This way, we will manage to improve interpersonal and labour relationships as well as reduce their own insecurities, proposing the removal or at least the reduction of barriers, prejudices and fears which make people feel afraid of facing someone "different".*

**Keywords:** *disability, quality of working life, environment*

## 1.- Introducción

Si pensamos en una verdadera y efectiva inclusión de personas con discapacidad en cualquier ámbito, surge el cuestionamiento acerca de qué o de quién depende. ¿Alcanza con tener buenas intenciones, o hay que ponerlas en práctica para llegar a cumplir esas metas?

Es por ello que nuestra Institución, el Senado de la Nación Argentina, ha comenzado a pensar en la discapacidad, no solo desde el cumplimiento de las normas, sino en cómo llegar a que todo el entorno laboral que presta servicios en el Organismo logre incluir, desde la concientización y la aceptación de las personas con discapacidad y poder así traspasar esa delgada línea entre lo “normal” y lo “anormal”.

Identificar qué está bien y qué está mal y así saber desde qué lugar debemos pararnos para modificar esa mirada negativa y estigmatizante que, algunas personas aún tienen, en lo que respecta a la persona con discapacidad y lograr transformarla una visión positiva e inclusiva desde una verdadera convicción, promoviendo acciones para ir tejiendo redes entre todos enfrentando situaciones simples y concebir, entender y aceptar su complejidad, para mejorar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad, esa es la meta.

## 2.- Fundamentación Teórica

En la actualidad, la inclusión educativa, social y laboral, da cuenta del paradigma de la complejidad aplicado específicamente a la concepción de la discapacidad, en función de lo cual, en lugar de considerar la discapacidad exclusivamente como un problema, trastorno o déficit del alumno o del trabajador, plantea entender a la persona con discapacidad en su entorno, en su contexto y de acuerdo con las interacciones que allí suceden.

En el marco de este paradigma, y tomando las consideraciones de uno de sus principales exponentes; el antropólogo, sociólogo y filósofo Edgar Morín<sup>1</sup>; la problemática del conocimiento y por ende de la educación, se aborda desde una concepción sistemática del pensamiento.

Desde esta perspectiva Morín entiende el pensamiento como pensamiento complejo, considerando al sujeto capaz de abandonar lo simple y concebir su complejidad. El pensamiento de la simplicidad no logra separar lo uno de lo múltiple, en cambio el pensamiento complejo no resuelve en sí mismo los problemas, pero constituye una ayuda para la estrategia que puede resolverlos.

---

<sup>1</sup> Edgar Morin: Filósofo, antropólogo y sociólogo francés de origen judeo-español, nacido en París en 1921. Su pensamiento aborda el conocimiento como un proceso que es a la vez, biológico, cerebral, espiritual, lógico, lingüístico, cultural, social e histórico, mientras que la epistemología tradicional asume el conocimiento sólo desde el punto de vista cognitivo.

Trasladado a la perspectiva de las personas con discapacidad, el término complejidad, remite inmediatamente a la confusión o incapacidad para definir de manera simple, para nombrar de manera clara o para poner orden en las ideas. De hecho, la palabra complejidad lleva en su seno incertidumbre y desorden; todo ello, claro está, si se observa la realidad de forma lineal y dicotómica; pero en verdad se muestra la complejidad como un tejido (*complexus*) que presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple.

Dentro de este marco se puede entender la evolución en cuanto a las nuevas concepciones sobre la discapacidad ya que el planteamiento del pensamiento complejo ha tenido y tiene enormes consecuencias en el manejo de las ciencias, comprendiendo y explicando la realidad simultáneamente desde todas las perspectivas posibles.

En este sentido, el fenómeno específico de la discapacidad en general e intelectual en particular, también debe ser analizado desde un entendimiento transdisciplinar, evitando el habitual reduccionismo positivista, ya que la tradición de la modernidad, ha generado que muchas veces la sociedad desvalorice la discapacidad tomándola como una condición única que atrapa la totalidad de la persona y la ubica en un área minoritaria, instalando la idea de la limitación dentro del imaginario social.

Se naturaliza esta idea, entonces, desde un paradigma dicotómico, dual, centrado en el déficit completo o la normalidad completa; en donde se compara a las personas con limitaciones funcionales con un modelo sancionado como normal, sin tener en claro cuáles son las fronteras o atributos complejos respecto de esa supuesta normalidad.

*“Lo que no se puede pensar es la diferencia, en vez del déficit, como una entidad en sí, (Diferente, del latín di-ferens: dos caminos) como una condición cualitativa de un sujeto que va por otro camino. El déficit es una descripción cuantitativa de un objeto comparado con un modelo previo”. (González Castañón, 2001, p. 2)*

Así, el paradigma del déficit alude a una comprensión lineal y positivista, mientras que lo que el autor citado precedentemente llama paradigma de la diferencia remite a la diversidad y a la complejidad que implica pensar desde la multiplicidad.

No se trata pues, de marcar el déficit, sino de brindar diversidad de apoyos desde el entorno para mejorar la calidad de vida de las personas con limitaciones.

Por ello, entre otras cuestiones, es que el concepto de discapacidad ha ido evolucionando con el correr de la historia debido a los cambios en el pensamiento, las investigaciones realizadas desde diferentes ámbitos y los acuerdos internacionales que han llevado a comprenderla de diferentes maneras.

Actualmente se considera y acepta internacionalmente que:

*“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”. (OMS-CIF, 2001<sup>2</sup>).*

Esta definición permite sostener que si bien ciertas personas se encuentran afectadas y limitadas para llevar una vida según el patrón cultural vigente, esa limitación no

---

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS) Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF)

depende solo del individuo que la padece sino de las posibilidades de inclusión y promoción que la comunidad le ofrece y, en este sentido, las posibilidades que brinde o no el entorno laboral y social, resultan determinantes.

Hasta hace un tiempo, el modelo vigente era el denominado “Modelo Normalizador”, cuyo surgimiento histórico fue a mediados del siglo XX, luego de la Segunda Guerra Mundial. El mismo se caracterizó por la implementación de estrategias de integración de la persona con discapacidad y estaba basado en un paradigma positivista y unidireccional en el cual la norma es su eje y desde una mirada objetiva, se planifica desde afuera la vida de la persona con discapacidad, sin hacer pie en su independencia ni en sus propios deseos e intereses.

Este modelo fue evolucionando y ya en la década de los 70’, comienza a considerarse a la persona en relación con su contexto; sobre todo, a partir del incipiente uso del concepto de apoyos dirigidos desde el entorno hacia el sujeto etiquetado como el “anormal” o “disfuncional”, con el objeto de adaptarlo a la norma social. Como podrá apreciarse, tampoco este modelo recoge la diversidad y potencialidad de cada individuo con discapacidad.

Fue entonces cuando comenzó a impulsarse la construcción del “Modelo Inclusivo”, enfocado al bienestar integral de la persona que, pretendía mejorar las intervenciones asociadas al modelo normalizador-integrador desde una perspectiva centrada en la persona y en una norma que se fue modificando, haciendo hincapié en los derechos y en la capacidad de autodeterminarse, de acuerdo a sus propias necesidades y deseos.

Esto hace que la inclusión, a diferencia del modelo normalizador, pretenda derribar todo tipo de etiquetamiento de las personas, ese etiquetamiento que durante tanto tiempo segregó, marginó y estableció diferencias sustanciales que promovieron desigualdad social, cultural y por supuesto también laboral.

En la llamada “era de inclusión” (Arnaiz Sánchez, 2003), el objetivo fundamental de quienes tienen la responsabilidad de trabajar con personas con discapacidad, es el de habilitarlas y capacitarlas para lograr una vida con autonomía e independencia.

De ésta manera, el enfoque social-ecológico-inclusivo de Calidad de Vida, necesita contar con la responsabilidad y el aporte de todos los actores sociales y comunitarios, incluyendo por supuesto los entornos de trabajo, para que las personas puedan desarrollarse dentro de su propio contexto. Es así que las instituciones educativas, de salud, los espacios laborales y, en general, los servicios públicos y comunitarios, necesitan realizar diferentes ajustes para favorecer la autonomía e independencia de todas las personas.

Así, el enfoque de Calidad de Vida, resulta francamente superior de la propuesta normalizadora, siguiendo la evolución paradigmática que se ha desarrollado en este trabajo, y resulta un instrumento de gran utilidad para la planificación y evaluación de los servicios y entornos en general, desde perspectivas centradas en la persona.

*“La calidad de vida se puede considerar en parte una extensión lógica del concepto de normalización pues tiene implicancias sobre las directrices de los estándares de servicios y condiciones de vida” (Brown, 1988, en Verdugo Alonso, 2003).*

El autor, definió la calidad de vida, a partir de los trabajos de Schalock (1996-1997-1999), que es hoy la más aceptada por la comunidad científica y profesional

internacional ya que ha sido el resultado de la revisión e integración progresiva de investigaciones que se han efectuado en el ámbito de la discapacidad intelectual:

*“Calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”. (Shalock, 1996-1997-1999. En: Verdugo Alonso, 2004, p. 104).*

Tal como se observa, este modelo disciplinar está compuesto por ocho dimensiones diferentes que, a su vez, se hacen operativas en la formulación de indicadores diferenciados; además

*“(...) se realiza desde un planteamiento basado en la teoría de sistemas, y con una propuesta de pluralismo metodológico en su medición. Se propone que las dimensiones ó indicadores se estructuren de acuerdo a un triple sistema: microsistema, mesosistema y macrosistema.*

*Estos sistemas comprenden la totalidad del sistema social y permiten desarrollar programas y planificaciones, así como evaluar, en los aspectos personales del individuo (micro), los funcionales del ambiente que le rodea (meso) y los indicadores sociales (macro). (Verdugo Alonso, 2004).*

El modelo ecológico está constituido, a su vez, por cuatro componentes: proceso, contexto, tiempo y persona. Asimismo hace mención a que la persona se ve influenciada por los tres sistemas que se mencionan en la cita, cada uno de ellos incluidos dentro del otro.

Así, el microsistema, hace referencia a las características propias del individuo, el mesosistema refleja la comunidad donde vive la persona y el macrosistema refiere a las influencias sociales, políticas y culturales de la sociedad en general.

Por su parte, las dimensiones básicas de calidad de vida de la persona que se ve influenciada desde todos los sistemas, debe entenderse como un conjunto de factores que forman parte del bienestar personal; del mismo modo, los indicadores hacen referencia a las percepciones, conductas o condiciones específicas que reflejan ese bienestar. Como se ha mencionado, las dimensiones son comunes a todas las personas, sin embargo, los indicadores son sensibles a la cultura y contextos en particular.

Así, la consideración de la calidad de vida se estructura como un potente concepto organizador y orientador de las prácticas y políticas sociales en general y laborales en particular, pero también, y sobre todo, como un gran objetivo perseguido especialmente por las personas que tienen necesidades específicas de apoyo, como lo son las personas con discapacidad intelectual.

En coherencia con este modelo las propias personas con discapacidad pueden expresar e incluso exigir que los apoyos que necesitan impacten positivamente en la mejora de sus condiciones de vida y en el logro de resultados que ellos mismos valoran como importantes.

Queda claro a partir de lo expuesto, que el constructo de apoyos, resulta central en el enfoque, dado que tanto la persona como sus entornos, necesitan ayudas para progresar en la construcción de una vida de calidad.

Asimismo, si se toma la concepción de Calidad de Vida desde la visión amplia del derecho de las personas respecto de lo que pueden y quieren hacer autodeterminadamente lo cual implica que, además de tenerse en cuenta la satisfacción material, debe considerarse fuertemente lo emocional, lo psicológico, y todas las dimensiones del enfoque para que la opción laboral productiva no apunte solamente al trabajo como fuente de ingreso, sino a la participación deseada en un espacio laboral que hace al bienestar integral.

Es por ello que en esta instancia cabe detenerse brevemente en la definición de la denominada Calidad de Vida Laboral, que constituye el eje central de nuestra tarea.

*“El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve.”* (Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo, 2010, p 95).

Si bien esta definición corresponde a una concepción amplia aplicable a cualquier trabajador, es relativamente nuevo su uso en el campo de la discapacidad y existen muy pocas investigaciones que lo hayan analizado.

*(...)” la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad se compone de los mismos factores e indicadores que son relevantes para la población en general, y manifiestan que de acuerdo con Goode (1989), la calidad de vida laboral acentúa la participación de los empleados en la solución de problemas y toma de decisiones referentes a su trabajo y estos valores son también aplicables al trabajador con discapacidad. “(Jenaro, Flores, González-Gil, Vega, Cruz, 2012, p 4).*

Asimismo se hace referencia a que si se quiere incrementar la calidad de vida laboral de éstas personas, se debe empezar por implicarlos en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, así como en la valoración de las propias condiciones laborales.

Al aplicar el enfoque señalado, específicamente al ámbito laboral, puede considerarse el principio rector para que las personas con discapacidad desarrollen su trabajo en condiciones tales que faciliten el derecho a la autodeterminación, la participación y la planificación de sus propias vidas; es decir, que el espacio laboral resulte un ámbito de desarrollo de la calidad de vida.

Se procura por ello, que las personas con discapacidad no sean solo sujetos de producción sino que se tenga en cuenta – tal como es esperable para cualquier persona – aspectos tales como la formación que el sujeto ha recibido para calificarse en dicho empleo, sus competencias y habilidades en general, su posibilidad de seguir formándose *in situ* y, sobre todo, sus intereses, deseos, capacidad de elegir, y la satisfacción de su propio proyecto de vida.

Por lo expuesto, resulta claro que debe pensarse a la persona con discapacidad que trabaja, no solo desde el cumplimiento de las normativas vigentes, sino sobre todo, en la manera en la que el empleador gestiona la dinámica de trabajo y la provisión de apoyos para construir una verdadera calidad de vida laboral.

### **3.- La experiencia en el Honorable Senado de la Nación Argentina**

Desde el año 1996, el Honorable Senado de la Nación comenzó a encuadrarse y a cumplir con la normativa Argentina sobre Protección Integral de las Personas con Discapacidad (Ley 22.431 de 1981 y Decreto N° 312/2010), implementando para ello un Programa de Inclusión y Formación de Personas con Discapacidad.

Hacia fines del año 2011, el Programa adquiere un nuevo impulso tras la incorporación de una importante cantidad de esta población a la planta permanente del Honorable Senado de la Nación Argentina, superando así ampliamente el 4 % que exige la mencionada Ley.

Se sabe sobre la relevancia que tiene para cualquier ser humano obtener un trabajo digno que le permita desarrollarse y crecer durante el transcurso de su vida; pero el desafío reside en que éste logro aporte al sostenimiento y la mejora de su calidad de vida y que ese puesto de trabajo le genere a la persona una real inclusión dentro del sistema laboral y de su comunidad.

Por ello, una de las propuestas para alcanzar esta realidad, tuvo lugar con la implementación de la capacitación en servicio para el personal con discapacidad, derecho éste ya consolidado hasta ese momento, para todos los demás empleados de la Institución.

El Programa viene arrojando resultados altamente positivos, ya que las actividades a las que el personal asiste los satisface por un lado, como así también en cuanto a que ellos pueden transferir lo que aprenden a sus situaciones reales de trabajo, y al mismo tiempo les brindan un marco para la interacción social, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y sobre todo, para que las personas involucradas ejerciten su autodeterminación al verse impulsadas a tomar sus propias decisiones y a satisfacer sus necesidades personales de modo autónomo.

Si bien se ha avanzado mucho, aún quedan cuestiones a trabajar en lo atinente a cómo se predispone la organización y qué significado y alcance se le otorga a la inclusión de este grupo de personas en los procesos de trabajo y en los ámbitos sociales que se generan como consecuencia de ello.

Por este motivo se ha comenzado a implementar en la Institución, el Proyecto Tejiendo Redes: éste plantea la importancia del progreso permanente para lograr una efectiva inclusión mejorando, a través de acciones diversas, la calidad de vida laboral.

Para ello, se consideró necesario trabajar sobre la sensibilización y capacitación del entorno que recibe a los grupos del Programa de Inclusión, así como, entrenarlo para que esté en condiciones de contribuir al crecimiento de dicho Programa en el Honorable Senado de la Nación Argentina.

Este Proyecto plantea la puesta en marcha de actividades formativas y de apoyo, brindando herramientas teóricas y prácticas a compañeros y directivos de los

empleados con discapacidad, con el objetivo de contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales y laborales para disminuir las inseguridades propias de la dinámica relacional, dada entre personas con y sin discapacidad, proponiendo así eliminar o al menos reducir, las barreras, los prejuicios y los miedos de enfrentarse a un “otro” diferente.

Este compromiso, debe reflejarse tanto en nuestras actitudes cotidianas como así también en la existencia de un ámbito concreto de reconocimiento y legitimación de especialistas en materia de discapacidad, que lideren el proceso de inclusión en la Institución y que sean efectivos referentes para toda la comunidad laboral, acompañando los procesos de incorporación del trabajador con discapacidad en las distintas Áreas, sensibilizando acerca de la igualdad en la dignidad, enseñando a diseñar programas de trabajo en base a las posibilidades y no en función de las limitaciones y promoviendo de este modo el trabajo en red desde una lógica transversal en la que todos asumamos la responsabilidad de incluir.

Es por ello que se ha conformado un equipo de profesionales (psicólogos, asistentes sociales, educadores, médicos laborales, etc.) comprometidos con la inclusión para sostener esta tarea.

Con la implementación de esta propuesta formativa se espera contar con más y mejor disposición de Directivos y compañeros debidamente capacitados en el manejo de situaciones relacionadas con su desempeño laboral y social para la recepción e incorporación del personal con discapacidad, así como también sumar capacitadores para el fortalecimiento del Programa.

El propósito de estas acciones es brindar a directivos y empleados de la Institución saberes, herramientas y apoyos, promoviendo que ellos se desenvuelvan con solvencia y serenidad en la incorporación y trato cotidiano del personal con discapacidad, sintiéndose respaldados por una red de pares que sostiene idénticos principios de inclusión.

Los objetivos que se aspiran lograr son, que los participantes:

- Conozcan la normativa vigente en materia de discapacidad y las obligaciones de los empleadores.
- Adquieran conocimientos sobre las diferentes patologías y su relación con las posibilidades concretas de desarrollo de tareas en el ámbito laboral.
- Reconozcan diversas herramientas para el manejo emocional y la contención afectiva de las personas con discapacidad y de los integrantes de las Áreas donde se incorporan.
- Valoren el compromiso de integrar una comunidad de práctica que ofrezca la oportunidad de compartir saberes y experiencias relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.
- Incorporen saberes específicos concernientes a la capacitación de este sector del personal.
- Consensúen indicadores de calidad que permitan evaluar y comunicar la marcha del los procesos de capacitación para Inclusión y promover la mejora continua.



Esta actividad está destinada a todas las Direcciones de la Institución y su personal tanto de niveles operativos y directivos, incluyendo asimismo el colectivo docente que se desempeña en los talleres y cursos para el personal con discapacidad.

Para el desarrollo esta tarea se ha diseñado una planificación de contenidos relacionados con la discapacidad y la inclusión, como por ejemplo, diferencias entre integración e inclusión, importancia del entorno en la mejora de la calidad de vida laboral, gestión de situaciones conflictivas y manejo de la emocionalidad, etc., y en base a ello se trabaja desde la práctica con los destinatarios de la actividad.

Asimismo, entre los productos de la realización de la actividad, se encuentra la elaboración de una guía de orientación, la que tiene por finalidad ser un documento básico de información útil para la comunidad del Senado de la Nación, respecto de las dependencias para consultar frente a las diversas inquietudes que pueden surgir en relación con el personal con discapacidad. Incluye datos tales como números de contacto del gabinete psicológico, de la Dirección de Capacitación y Formación profesional, Medicina Laboral entre otros relevantes.

#### **4.- Reflexiones finales**

Dada la importancia del tema tratado en el presente Proyecto, cabe destacar la responsabilidad asumida por las autoridades, para realizar el trabajo en red entre todas las áreas que conforman la Institución.

Este logro representa, no meramente la sujeción y el cumplimiento de la normativa vigente, sino que fundamentalmente denota la voluntad institucional de liderar y gestionar un proceso de compromiso para involucrar a todos los actores, en el camino de hacer efectivo el valor de la igualdad y la dignidad para que la inclusión plena de las personas con discapacidad sea una realidad laboral.

De esta manera, queda expresado nuestro trabajo basado en la concientización del entorno sobre la importancia de la programación y provisión de los apoyos necesarios para promover el desarrollo de una cultura laboral colaborativa, apoyada en el esfuerzo mancomunado por superarse y mejorar la calidad de vida laboral de todos y de cada uno independientemente de las diferencias.

#### **5.- Bibliografía**

Arnaíz Sánchez, P. (2003). *Educación inclusiva: Una escuela para todos*. Málaga. Aljibe

Cáceres Rodríguez, C. (2004). *Sobre el concepto de Discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. *Auditio: Revista electrónica de audiología*, noviembre 2004, vol.2 (3), pp. 74-77. (Rescatado de: <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>)

De Jesús M., Andrade, R. Martínez, D. y Méndez, R. (2007). *Re- pensando la educación desde la complejidad. (Síntesis)*. Texto completo en: Red de Revistas Científicas para América Latina y el Caribe, España y Portugal. Universidad Autónoma de México. Disponible en: [www.redalyc.uaemex.mx](http://www.redalyc.uaemex.mx)

- Decreto 312 (2010) *Sistema de Protección Integral de los discapacitados - Reglamentación de la Ley Nº 22.431*. República Argentina.
- Flores, N., Jenaro Río, C. González -Gil, F. García-Calvo P. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Universidad de Salamanca.
- González Castañón, D. (2001). *Déficit, diferencia y discapacidad*. Revista Topía nº 5. Buenos Aires.
- Jenaro Río, C., Flores, N., González-Gil F., Vega, V. Cruz, M. (2012). *Valoración de la calidad de vida laboral por parte del trabajador con discapacidad*. VIII Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Universidad de Salamanca.
- Ley 22431 (1981) *Sistema de protección integral de los discapacitados*. República Argentina
- Morín, E. (1995). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona. Gedisa.
- OMS (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Asamblea Mundial de la Salud.
- Verdugo Alonso, M. A. (2003). *Calidad de vida*. Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca. Instituto de Integración en la Comunidad (INICO).
- Verdugo Alonso, M. A. (2004). *Cambios conceptuales en la discapacidad*. Presentación en el II Congreso Internacional de Discapacidad Intelectual: *Enfoques y realidades: Un desafío*. Medellín. Publicaciones de la Universidad de Salamanca. INICO.
- Verdugo Alonso, M. A. (dir.) (2006) *Cómo mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y Estrategias*. (Capítulo III). España. Amarú Ediciones