



Visibilizando prácticas pedagógicas con enfoque diferencial

Making visible the pedagogical practices with a differential approach / Visibilizando práticas pedagógicas com abordagem diferencial

Ángela Patricia Castaño Marín¹

RESUMEN: El presente artículo hace referencia al proyecto de investigación “Prácticas pedagógicas con Enfoque Diferencial para instructores SENA”, el cual estuvo orientado a facilitar y fortalecer la formación profesional integral de aprendices con diversidad funcional intelectual, como estrategia de inclusión social y laboral, ajustándose a las Políticas del “SENA Incluyente”. En este trabajo se referencia el concepto de disCAPACIDAD partiendo de una visión que observa el POTENCIAL y no la carencia, enmarcándolo en el respeto a la diferencia, bajo el concepto de personas con **diversidad funcional**²; estrategia aprobada por el Centro de Comercio y Servicios del SENA (SENNOVA), Regional Caldas. **Palabras clave:** Diversidad funcional, disCAPACIDAD, enfoque diferencial, Inclusión, SENA, prácticas pedagógicas.

SUMMARY: This article refers to the research project “Pedagogical practices with differential approach for the SENA instructors”, which aimed to facilitate and strengthen comprehensive vocational training for apprentices with intellectual functional diversity, as a strategy for social and labor inclusion, adjusting to the “SENA Inclusive” policies. In this article, the concept of disCAPACITY is referenced from a vision that observes the POTENTIAL and not the lack of, framing it in the respect to the difference, under the concept of people with functional diversity; an strategy approved by the Trade and Services Center of SENA (SENNOVA), Regional Caldas.

Keywords: Functional diversity, disABILITY, differential approach, Inclusion, SENA, pedagogical practices. **RESUMO:** O presente artigo faz referência ao projeto de pesquisa “Práticas pedagógicas com Abordagem Diferencial para instrutores SENA”, que visou facilitar e fortalecer a formação profissional integral de aprendizes com diversidade funcional intelectual, como estratégia de inclusão social e no trabalho, ajustando-se às Políticas do “SENA inclusivo”. Neste trabalho aborda-se o conceito de deficiência desde uma perspectiva que observa o POTENCIAL e não a carência, inscrevendo-o no respeito à diferença, sob o conceito de pessoas com diversidade funcional; estratégia aprovada pelo Centro de Comercio e Serviços do SENA (SENNOVA), em Caldas. **Palavras-chave:** Diversidade funcional, deficiência, abordagem diferencial, inclusão, SENA, práticas pedagógicas.

Fecha de recepción: 9 de mayo de 2017 / Fecha de aprobación: 5 de junio de 2017

Introducción

El proyecto de investigación “Prácticas Pedagógicas con Enfoque Diferencial” expone, en una primera parte, las reflexiones presentadas en los marcos legislativos y curriculares del Ministerio de Educación Nacional, frente a las metodologías activas que trabajan el ámbito formativo y laboral de las personas con diversidad funcional, concepto que busca la ruptura del paradigma de discapacidad; en este sentido, como lo refiere Novoa, se busca que:

Las entidades orientadas a manejar un lenguaje de derechos e inclusión en la sociedad han de centrar sus esfuerzos de forma clara y contundente en cómo la sociedad tiene que transformarse, en lugar de mantener discursos cosméticos adversos e insistir en transformar (¿o normalizar?) a la persona diversa (2016).

Por otro lado, el proyecto expone, en una segunda parte, algunas recomendaciones finales para los instructores, buscando con ello influir positivamente, tal como lo refiere la Ley 1618 de 2013, en el reto de hacer efectivo el acceso de las personas en condición de disCAPACIDAD a todos los escenarios de la vida cotidiana bajo principios de equidad.

Como productos, la investigación presenta una cartilla y un CD accesible, en los cuales es posible encontrar elementos que permiten al lector reconocer las características específicas, y más frecuentes, de aprendizaje y de personalidad en los aprendices con diversidad cognitiva, relacionándolas con prácticas pedagógicas desde el enfoque diferencial. En tal sentido, se debe recordar un elemento

fundamental en la comprensión del enfoque diferencial en discapacidad: no se trata de ver las condiciones de vulnerabilidad que enfrenta una persona con discapacidad, sumadas a las que vive por pertenecer además a otro grupo diverso, sino de entenderlas como una particular condición de vulnerabilidad en la que interactúan las características de cada una de dichas condiciones y que demanda una atención diferencial (Cárdenas, 2015).

Al tiempo, el material desarrollado desglosa los momentos de inducción y formación, asociándolos con el procedimiento de ejecución de la Formación Profesional Integral SENA, de acuerdo con el proyecto formativo. Finalmente, expone algunos aspectos relevantes a tener en cuenta cuando se sigue el principio de la inclusión, ajustados a la propuesta de la Universidad de Harvard sobre Diseño Universal de Aprendizaje-DUA; así, se invita a reflexionar sobre el desarrollo profesional y la formación continua de los instructores y de otros profesionales en torno a las características de los aprendices y las estrategias de articulación con el mundo productivo, mientras se motiva a continuar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre inclusión laboral de personas con diversidad funcional.

Marco conceptual

El principio conceptual del estudio busca redimensionar la definición de disCAPACIDAD Cognitiva, a partir de las propuestas de Miguel Ángel Verdugo Alonso (2010), quien plantea la idea de que el retraso mental no es una característica innata de un individuo, sino el resultado variable de la interacción entre las capacidades intelectuales de la persona y el ambiente; así, la concepción actual se ajusta a

un modelo biopsicosocial, que se manifiesta antes de los 18 años.

De igual manera, durante el estudio se identifican características motrices, morfo fisiológicas, psicológicas, de relación social y comunicación, planteadas por Navis Sepúlveda (2006); las cuales son complementadas por los aportes de Wehmeyer en su texto *A Comprehensive Guide to Intellectual and Developmental Disabilities* (2017), que presenta una guía práctica orientada al trabajo con personas en situación de discapacidad intelectual y de desarrollo a lo largo de su vida.

Dado lo anterior, se parte de ideas cuyo principio es la existencia de habilidades y potencialidades, de modo que, si se dispone de los apoyos necesarios, la persona con disCAPACIDAD pueda obtener resultados personales satisfactorios en su calidad de vida. Es justamente la ruptura de dicho paradigma el eje fundamental del concepto de diversidad funcional propuesto en el Foro de Vida Independiente.

Así, una vez presentados los conceptos, es posible revisar las diferentes herramientas que, desde educación inclusiva, permitirán alcanzar los objetivos, partiendo de las propuestas del propio Ministerio de Educación Nacional (2017), que ha desarrollado un conjunto de orientaciones de carácter técnico, pedagógico y administrativo desde una actualización de los lineamientos que publicó en (2006), hasta afirmar que:

Las orientaciones pedagógicas se refieren a todas las acciones que deben realizarse en el aula y con los estudiantes, para facilitar, potenciar y estimular sus procesos de aprendizaje. En esa medida, se vinculan con los procesos de caracterización pedagógica de los estudiantes cuando llegan

al establecimiento educativo, los ajustes razonables, las flexibilizaciones curriculares y otras adaptaciones que deben proveerse para que esta persona culmine exitosamente su proceso formativo en todos y cada uno de los niveles de la educación formal. Exigen que todos los establecimientos educativos reformen su Proyecto Educativo Institucional bajo una perspectiva de diversidad y atención a la diferencia, y propendan a generar ambientes pedagógicos en los que participen todos los estudiantes, más allá de sus particularidades culturales, lingüísticas, personales, sociales, entre otras (MEN, 2017, p.12).

Todo, enmarcado en un enfoque de derecho, visibilizando una directa relación entre inclusión y enfoque diferencial, tal como lo describe Fernández (2003):

El enfoque inclusivo reconoce y valora las diferencias individuales y las concibe como una fuente de enriquecimiento y de mejora de la calidad educativa. En el proceso de enseñanza-aprendizaje estas diferencias se hacen aún más presentes; todos los alumnos tienen unas necesidades educativas comunes, que son compartidas por la mayoría, unas necesidades propias, individuales y, dentro de éstas, algunas que pueden ser especiales, que requieren poner en marcha una serie de ayudas, recursos y medidas pedagógicas especiales o de carácter extraordinario, distintas de las que requieren la mayoría de los alumnos. (p. 4).

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo del marco teórico implicó cuatro teorías: constructivismo (Letona, 2008); teoría de las inteligencias múltiples (Shannon, 2013); estilos de aprendizaje (Tecnológico de Monterrey, s.f) y DUA, Diseño Universal de aprendizaje (Fundacion Sidar, 2007); todas ellas relacionadas con prácticas pedagógicas cuyo principio es el enfoque diferencial, tendientes a facilitar un modelo inclusivo en los ambientes de aprendizaje, al interior de la Formación Profesional Integral.

Metodología

Se realizó una investigación con enfoque mixto que permitió conocer la esencia de la realidad social en su marco natural. La muestra estuvo conformada por 4 instituciones de inclusión de personas con Diversidad Funcional Intelectual en edad productiva, 10 instructores, 5 equipos pedagógicos, 23 cuidadores, 50 aprendices con diversidad cognitiva y 4 empresas del gremio hotelero. El proceso de selección de los participantes se realizó mediante el muestreo no probabilístico

Las técnicas seleccionadas para recopilar la información fueron: entrevistas guiadas (cualitativo)

a cuatro (4) grupos de la muestra, excepto al grupo de aprendices, a quienes se les aplicó el Test de Estilos de Aprendizaje de KOLB (cuantitativo), con el cual se definiría la tendencia para el estilo de aprendizaje. La muestra se dividió en 2 grupos: el primero, conformado por cuidadores, equipos pedagógicos, instructores y empresas, a quienes se les aplicó el instrumento cualitativo, y el segundo grupo, conformado por aprendices con Diversidad Funcional Intelectual en edad productiva, quienes respondieron el instrumento cuantitativo. Luego de esto, se procedió al análisis de la información.

Resultados

En el grupo 1 fue posible identificar que los aprendices con Diversidad Funcional Intelectual en edad productiva se instruyen cuando cuentan con el acompañamiento constante de un compañero, el cuidador o el instructor. Tal aprendizaje se dio más fácilmente cuando se relacionó con habilidades, gustos y preferencias, a partir de la ejecución de tareas vinculadas con la experiencia, la observación directa en ambientes reales y potenciando todos los canales sensoriales.

Por otra parte, el proceso requiere de adaptaciones que incluyan estrategias activas, las cuales permitan aprender haciendo, interactuando y fomentando actitudes democráticas en torno a experiencias directas y reales; para ello se deben implementar apoyos técnico-pedagógicos, desarrollo profesional y otros materiales. Finalmente, para el grupo uno se pudo concluir que las evaluaciones realizadas a los aprendices son procesos continuos de observación, reflexión, orientación y revisión.

En el caso del grupo 2, integrado por jóvenes o aprendices con Diversidad Funcional Intelectual, se encontró que el 29% de ellos prefiere mirar y atender cuando están aprendiendo, según las categorías que se exponen a continuación en la **Tabla 1**.

El 29% de los educandos con Diversidad Cognitiva aprende mejor cuando atiende y observa cuidadosamente; el 28% lo hace cuando trabaja duramente para que las cosas sean realizadas; mientras que el 30% cuando se siente responsable de ellas durante la actividad; 26% es reservado y tranquilo mientras se instruye y el 22% tiene sentimientos y reacciones fuertes cuando lo hace, buscando razones sobre lo que sucede. El 30% de los alumnos con Diversidad Cognitiva aprende a través de observaciones, el 28% con acciones, el 21% con razonamientos y el 20% restante con sentimientos.

Por otra parte, se observó que 27% del grupo está abierto a nuevas experiencias cuando aprende, el 25% prefiere hacer las cosas directamente o analizarlas dividiéndolas en sus partes y el 23% restante tiene

Tabla 1. Resultados del grupo 2 a la pregunta ¿Cuándo aprendo, qué prefiero?

CUANDO APRENDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA	PORCENTAJE ACUMULADO
Prefiero valerme de mis sensaciones y sentimientos	101	20%	101	20%
Prefiero mirar y atender	143	29%	244	49%
Prefiero pensar en las ideas	130	26%	374	75%
Prefiero hacer cosas	126	25%	500	100%
Σ	500	100%		

en cuenta todos los aspectos relacionados. Además, 31% de la muestra se considera como una persona activa durante el proceso de aprendizaje, 30% se ve a sí mismo como ser responsable y 28% se toma su tiempo antes de actuar cuando aprende, o prefiere ver los resultados a través de su propio trabajo.

De la misma forma, se concluyó que el 28% del grupo con Diversidad Cognitiva aprende mejor a través de las relaciones con sus compañeros o de la práctica de los temas tratados, mientras que un 27% lo hace cuando prueba personalmente la tarea. Por último, se encontró que 27% de la muestra aprende mejor cuando analiza las ideas, el 26% cuando es cuidadoso, el 24% cuando es receptivo y de mente abierta, y el 22% cuando es práctico.

Luego de analizar la información, se sumaron las respectivas columnas de cada respuesta y se encontró que el estilo de aprendizaje con mayor puntuación, en los jóvenes/ aprendices con diversidad cognitiva en edad productiva, es la Experimentación Activa, con un 27%, seguido de la Observación Reflexiva, con un 27%; hecho que coincide con las prevalencias identificadas en el grupo muestral 1, las cuales, de acuerdo con la categorización sobre cómo aprende un joven con Diversidad Cognitiva en edad productiva, dan

a entender que lo hace con mayor facilidad cuando ejecuta las tareas solicitadas mediante la experiencia y la observación directa, en ambientes reales y potenciando todos los canales sensoriales; la información debe llegar con diversidad funcional intelectual por distintos canales perceptuales.

Cuando el instructor oriente procesos de formación que incluyan personas con diversidad funcional intelectual, encontrará situaciones comunes en ambos casos, relacionadas con los estilos de aprendizaje, que pueden definirse principalmente como acomodador y divergente. Sin embargo, es importante recordar que dichos estilos, junto a las aptitudes, son tan únicos como la personalidad, lo cual, en definitiva, amplía la perspectiva y conduce a la ruptura del paradigma excluyente, tornándole equitativo desde el respeto a la individualidad y el reconocimiento de la diferencia, elementos que se potencian en el marco de una cultura incluyente, donde cabemos todos.

Conclusiones

La posibilidad de flexibilizar los currículos y los procesos que facilitan la inclusión de las personas con diversidad funcional en los contextos formativos y laborales, encuentra su camino en el Diseño Universal de

Aprendizaje, DUA, que propone, desde un enfoque científico, guiar la práctica educativa, de manera que:

a) [Proporcione] flexibilidad en las formas en que la información es presentada, en los modos en los que los estudiantes responden o demuestran sus conocimientos y habilidades, y en las maneras en que son motivados y se comprometen con su propio aprendizaje; b) [Reduzca] las barreras en la enseñanza, [proporcionando] adaptaciones, apoyos y desafíos apropiados, y [mantenga] altas expectativas de logro para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades y a los que se encuentran limitados por su competencia lingüística en el idioma de enseñanza (CAST, 2011, p. 5).

Así, se hace necesaria la adaptación de perfiles en torno a las habilidades y características de la población con diversidad funcional, dando cumplimiento a la Resolución 1726 del SENA de agosto de 2014³, proponiendo los siguientes ajustes razonables:

- Flexibilidad de tiempos.
- Flexibilidad de técnicas.
- Motivación y empatía.
- Potenciación de los canales sensoriales.

De acuerdo a las características de las personas con diversidad funcional intelectual, y su manera de relacionarse con el medio, es importante referenciar todas aquellas prácticas pedagógicas que permitan la construcción del aprendizaje a través de la observación y la experimentación directa en ambientes reales, haciendo accesibles los procesos de formación. Por tanto, como se observa en la *Figura 1*, un aprendizaje inclusivo requiere de un ambiente activo; es así como se espera flexibilizar los currículos y las estrategias, permitiendo que el aprendiz, desde su condición, vista en términos de capacidad, habilidad y/o potencial, pueda acceder y participar en la construcción del aprendizaje, independiente de su estilo, permitiéndole SER útil y productivo en su saber-hacer, de tal manera que pueda acceder desde su interacción en cualquier contexto.

De esta manera, la investigación presenta herramientas consolidadas en la cartilla *Prácticas Pedagógicas con Enfoque Diferencial*, en la cual se invita a reflexionar sobre el desarrollo profesional y la formación continua de los instructores, en torno a las características de los alumnos y las estrategias de articulación con el mundo productivo. El reto para los primeros está en la implementación de estas y otras prácticas pedagógicas que faciliten la ejecución de la formación profesional integral, teniendo en cuenta las diferentes capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas de los aprendices; visibilizando el enfoque desde la potencialidad, no desde la carencia.

Finalmente, se espera que la transferencia de las prácticas pedagógicas con enfoque diferencial genere una sensibilización en los asistentes frente al tema de diversidad

funcional, de tal forma que se vea al otro con características diferentes reconociendo que ellas no son una carga para el sistema, sino que, por el contrario, son la fortaleza de una comunidad con enorme potencial para desenvolverse en diferentes roles. Esto, para romper el paradigma de victimización que cubre a las personas en condición de discapacidad, y para generar, en la práctica, estrategias y acciones de inclusión en espacios educativos, sociales y laborales, desde una cultura incluyente.

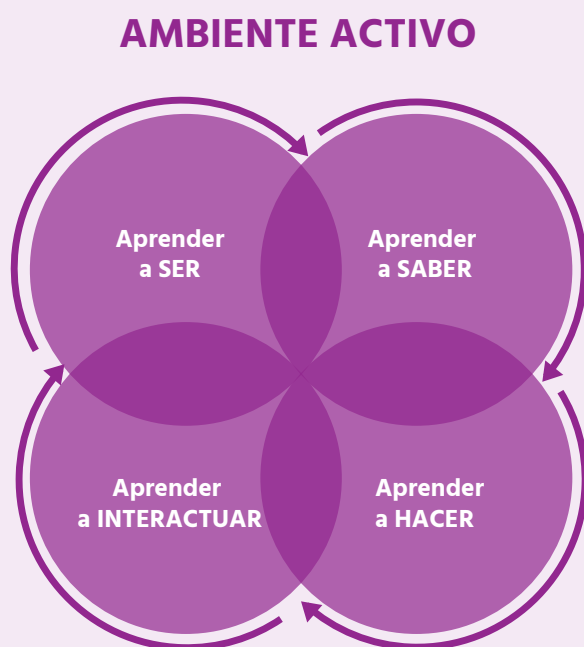
Procedencia de la investigación

El Primer Informe mundial sobre disCAPACIDAD, presentado el 9 de junio de 2011, describe las dificultades que enfrentan quienes han sido caracterizados de esta forma, sus obstáculos para acceder a servicios sanitarios, de educación, empleo e información. Se estima que mil millones de personas en el mundo viven con disCAPACIDAD y que una quinta parte de dicha población experimenta dificultades considerables.

Para atender dicha situación, el país aprobó, mediante la Ley 1346 de 2009, ratificada en 2011, la Convención sobre los Derechos de las Personas con disCAPACIDAD, entendiendo que lo allí planteado funciona como instrumento facilitador para el ejercicio de los derechos reconocidos en el sistema universal, de tal forma que las personas con disCAPACIDAD los disfruten plenamente y en igualdad de condiciones. La convención es un instrumento general que facilita el reconocimiento y cumplimiento efectivo, de manera general y específica, de sus derechos.

A ello se suma la promoción de la Ley 1618 de 2013, con la cual el Estado pretende garantizar y asegurar el ejercicio efectivo

Figura 1. Ambiente activo e inclusivo



Nota. Fuente: Elaboración propia



Centro de Servicios Financieros, foto: Diego Calderón

de los derechos de las personas con disCAPACIDAD, mediante la adopción de medidas y políticas desde un enfoque de inclusión que busca eliminar toda forma de discriminación en el país. Esto va de la mano con la adhesión a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con disCAPACIDAD, que promueve el “Pacto de Productividad”, un programa empresarial de promoción laboral para esta comunidad liderado por el Banco Interamericano de Desarrollo, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, el Ministerio de Trabajo, el SENA y las fundaciones Saldarriaga Concha y Corona; entidades que entienden, como Margaret Chan, Directora de La Organización Mundial de la Salud, que:

La discapacidad forma parte de la condición humana [...] Casi todos nosotros tenemos alguna discapacidad, temporal o permanente, en algún momento de la vida. Hemos de esforzarnos más en romper los obstáculos que segregan a las personas con discapacidades, que en muchos casos las arrinconan en los márgenes de la sociedad (OMS, 2011).

Por ello la iniciativa busca atender especialmente la situación de desempleo entre las personas con disCAPACIDAD, el cual es significativamente elevado, de por lo menos el doble, frente al del resto de la población, llegando en algunos países a una proporción aún mayor. En medio de tal panorama, el Marco Estratégico Interinstitucional del SENA, buscando aportar al mejoramiento de la productividad de esta comunidad, estructuró el Programa SENA Incluyente desde el año 2013 y, fiel a su filosofía de la formación para el trabajo, la generación de ingresos y/o la intermediación laboral, fortaleció sus actividades de acuerdo con los lineamientos establecidos desde la Dirección General, a partir de la Resolución 1726 de agosto de 2014, cuyo objetivo es garantizar la equiparación de oportunidades de acceso a toda la Ruta Integral del SENA para esta población.

Dichos esfuerzos llevaron a que el SENA, Regional Caldas –Centro de Comercio y Servicios–, iniciara un proceso de sensibilización para la comunidad educativa y el sector productivo (Empresas vinculadas a la etapa práctica), fortaleciendo conceptos en temas de diversidad funcional, desde los lineamientos ya mencionados de la Resolución 1726 de agosto de 2014. Con ello busca implementar programas de formación que permitan la profesionalización y participación activa en políticas públicas que beneficien el cumplimiento de los derechos de las personas con disCAPACIDAD en Colombia, para así superar la discriminación creando condiciones de igualdad de oportunidades, fortaleciendo un talento

humano cualificado y calificado, capaz de satisfacer las necesidades del sector en el manejo adecuado y eficiente de procesos y servicios.

Referencias

- Cárdenas, A. (2015). *Enfoque diferencial y discapacidad*. Bogotá: MINSALUD.
- CAST. (2011). *Pautas sobre el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)*. Obtenido el 2 de marzo de 2017 desde http://www.educadua.es/doc/dua/dua_pautas_2_0.pdf
- Chan, M. (2011). *Organización mundial de la Salud. Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes*. Obtenido desde http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/
- Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1618 del 27 de febrero de 2013*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Fernández, A. (2003). Educación Inclusiva: Enseñar y Aprender entre la diversidad. *Revista Digital Umbral*, pp. 3-10.
- Fundacion Sidar - Acceso Universal. (2007-Octubre 7). *Principios del Diseño Universal o Diseño para Todos*. Obtenido desde <http://www.sidar.org/recursos/desdi/usable/duet.php>
- Letona, P. C. (2008-Agosto 20). *Slideshare*. Obtenido desde <https://es.slideshare.net/PACCHL/teorias-basicas-del-constructivismo-presentation>
- Michael, L., y Wehmeyer, I. (2017). *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities*. Kansas: Publishing Company Incorporated.
- MEN. (Febrero de 2017). *Ministerio de Educación Nacional. Orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva*. Obtenido desde http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360293_foto_portada.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (Julio de 2006). *Colombia aprende*. Obtenido desde http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-320691_archivo_5.pdf
- Novoa, J. A. (2016-Junio 6). *Foro de Vida Independiente FVID*. Obtenido desde <http://forovidaindependiente.org/tag/diversidad-funcional/>
- OMS. (2011). *Primer Informe Mundial sobre disCAPACIDAD*. Obtenido desde http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Romañach, J., y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término por la lucha de la dignidad de la diversidad del ser humano*. Obtenido el 2 de marzo de 2017 desde http://www.asoc-ies.org/vidaindepen/docs/diversidad%20funcional_vf.pdf
- SENA. (2014). *Resolución 1726 del SENA, agosto de 2014*. Obtenido desde http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_1726_2014.htm
- Sepúlveda, R. N. (2006). *Estrategias metodológicas para la promoción de factores de la salud a través de la actividad física adaptada en personas con discapacidad cognitiva entre los 15 y 24 años*. Obtenido desde <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/125-%20estrategias.pdf>
- Shannon, A. M. (2013-Marzo 8). *La teoría de las inteligencias*. Obtenido desde <http://www.mecd.gob.es/dctm/redele/Material-RedEle/Biblioteca/2014bv15/2014-BV-15-01AliciaMarieShannon.pdf?documentId=0901e72b818c6a9e>
- Tecnológico de Monterrey. (s.f). *Modelo de David Kolb, aprendizaje basado en experiencias*. Obtenido desde http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_2/modelo_kolb.htm
- Verdugo, M. A. (2010). últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre discapacidad intelectual*, p. 7-21.

Notas

- 1 Especialización en Pedagogía y Docencia, Fundación Universitaria del Área Andina (Pereira). Fonoaudióloga, Universidad Católica de Manizales. Contratista, SENNOVA, Líder Línea de Investigación Pedagogía e inclusión. apcastano9@misena.edu.co
- 2 Término presentado en el modelo de vida independiente de los autores Romañach y Lobato (2005), para dignificar a las personas con diversidad funcional.
- 3 “Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad” (SENA, 2014).