

## Un llamado desde la neurodiversidad a partir del primer nivel sala cuna

Por **María Schwerter Poblete**,  
docente de Técnico en Educación Especial del  
Centro de Formación Técnica Santo Tomás  
Puerto Montt.

**T**ranscurridos ya más de 10 años acompañando tanto a profesores de Educación Diferencial como a Técnicos en Educación Especial en formación, en diferentes establecimientos educacionales, y desde la propia perspectiva como Educadora Diferencial, docente de las instituciones de Santo Tomás Puerto Montt, ha sido posible ir construyendo algunas percepciones sobre las actuales necesidades del proceso de inclusión en educación dentro de la realidad local.

Teniendo en consideración tanto lo que demandan las políticas nacionales de Educación Especial como la realidad de la práctica pedagógica al interior de las aulas, se puede afirmar que los desafíos son numerosos. Estos surgen a partir de la necesidad de brindar los apoyos que requieren las aulas diversificadas, lo que unido a la cantidad de estudiantes presentes por curso/nivel, genera escenarios educativos de alta complejidad.

En atención al mensaje que expresan docentes de distintos niveles educativos, se destaca la necesidad de capacitación en favor del desarrollo integral de cada niña/o, en la que uno de sus principales retos se encuentra no solo en poder asegurar su presencia y participación en las aulas, sino que también en promover “logros de aprendizaje” acordes con las necesidades individuales.

En base a testimonios de los mismos docentes, se señala la imperiosa necesidad de fortalecer los roles que cumplen los equipos multidisciplinarios desde la atención temprana, para contar con tiempos y espacios en favor de las aulas inclusivas, desde el nivel parvulario. Esto abarca procesos de detección temprana y puesta en marcha de respuestas educativas específicas que requieren un diálogo permanente y colaborativo para el logro de las metas de inclusión.

Los docentes dan cuenta, igualmente, de la falta de disponibilidad de personal especializado que les demanda el día a día. Estas incluyen, entre otras, la necesidad de atención individual, la realización de ajustes en las rutinas diarias y componentes del currículum. Frente a lo señalado, el llamado es a resguardar la calidad de los apoyos ofrecidos a la neurodiversidad, en donde las acciones puedan más bien centrarse en la prevención de

probables situaciones críticas, para favorecer el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes.

Según los desafíos descritos y la necesidad de poder contar con personal especializado en las aulas, desde la institución formativa se espera contribuir desde el presente año, a través de la incorporación de estudiantes de Técnico en Educación Especial de nivel Superior a jardines infantiles de la localidad, desde el rol de practicantes. La propuesta se sustenta tanto en su proceso formativo, el que desarrolla competencias en diversas áreas, con un sólido sello valórico, como en las políticas institucionales de vinculación con el medio e innovación.

### CARTA AL DIRECTOR

## Se está perdiendo el foco del espíritu de la Ley Karin

**E**l enfoque preventivo de la Ley Karin se manifiesta en varias directrices y requiere de la creación de ambientes laborales seguros, a través de la capacitación regular y la sensibilización sobre conductas inapropiadas. Estas acciones permiten que los trabajadores estén informados sobre sus derechos y las vías para denunciar cualquier forma de acoso.

No obstante, a pesar del espíritu original que promueve la ley, en la práctica se ha observado que la atención se ha centrado más en los mecanismos de denuncia y sanción que en la prevención misma. Este énfasis en las denuncias, aunque importante, puede llevar a una respuesta reactiva en lugar de proactiva, lo que limita el impacto de la normativa en la creación de un entorno laboral libre de acoso y violencia desde el inicio. Para lograr una verdadera transformación en los espacios de trabajo, es fundamental redoblar los esfuerzos en la prevención, promoviendo una cultura organizacional de respeto y cero tolerancia hacia cualquier forma de acoso.

Para lograr una verdadera transformación es fundamental redoblar los esfuerzos en la prevención, promoviendo una cultura organizacional de respeto y cero tolerancia donde todos estemos seguros.

**Pedro Matamala**,  
abogado laboral de Provoste Matamala