
Reflexiones y orientaciones para el acompañamiento de personas en situación de discapacidad en contexto de trabajo voluntario:

“Transitando hacia lo diverso”

Documento de capacitación del taller “formación para la promoción de la recreación, actividad física y deporte para personas con discapacidad intelectual”, financiado por FFOIP 2021.

Elaborado por: Israel Abello Guerra - Anna Kaeuffer

Proyecto financiado
por el FFOIP 2021



Reflexiones y orientaciones para el acompañamiento de personas en situación de discapacidad en contexto de trabajo voluntario: “Transitando hacia lo diverso”

Documento de capacitación del taller “formación para la promoción de la recreación, actividad física y deporte para personas con discapacidad intelectual”, financiado por FFOIP 2021.

Este documento tiene como propósito acercar a las voluntarias y voluntarios de la ONG MOVIENDO, a la perspectiva ética, teórica y práctica en el acompañamiento de personas en situación de discapacidad para la promoción de la recreación, actividad física y deporte, además de contribuir a la creación de espacios de desarrollo y participación cada vez más inclusivos y promotores de la diversidad.

Autoras:

Israel Abello Guerra. Profesora de Educación Diferencial.
Anna Kaeuffer. Profesora de Educación Diferencial.

Diseño: Agencia Creativa Vuela tu Cabeza

Registro de Propiedad Intelectual n° (pendiente) Valparaíso, 2021

Índice

1	INTRODUCCIÓN: ¡NO HAY RECETAS!	4
2	“SOMOS, PORQUE OTRXS ESTÁN SIENDO”: ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?	5
2.1	TENSIONES Y DIÁLOGOS SOBRE DIVERSIDAD.	7
3.0	“MÁS QUE UN VIRAJE, UN CAMBIO DE RUMBO”: ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?	9
4.0	“LA DIVERSIDAD ES LA NORMA, NO LA EXCEPCIÓN”: ACCESO UNIVERSAL.	12
5	“EL LENGUAJE CREA REALIDADES”: LENGUAJE Y BUEN TRATO.	14
5.1	¿QUÉ ES LO ADECUADO PARA EL TRABAJO CON FAMILIAS Y PERSONAS EN CONDICIÓN NEURODIVERSA?	17
6	“PERSPECTIVAS”: ENFOQUE DE DERECHO Y DE CICLO VITAL	18
6.1	CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	20
6.2	CIFRAS RELEVANTES.	21
7	“SINTETIZANDO IDEAS”: RELACIÓN ENTRE APOYOS, CONTEXTO Y DERECHOS.	22
8	“UNA MIRADA TEÓRICA”: DIAGNÓSTICOS Y PERFILES NEURODIVERSOS.	23
9	“NEURODIVERSIDAD”: ORIENTACIONES ESPECIALIZADAS PARA EL TRABAJO Y ACOMPAÑAMIENTO.	25
10	“LECTURA DE CONTEXTO”: ORIENTACIONES Y SUGERENCIAS PARA APROXIMARSE AL CONTEXTO DE LAS PERSONAS.	27
11	¡APLIQUEMOS LO APRENDIDO!: EJERCICIO DE ESTUDIO DE CASO.	29
12	APRENDER A APRENDER: CIERRE METACOGNITIVO.	31
13	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
14	ANEXOS: PROTOCOLOS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN CONTEXTUAL Y PERSONAL.	35

¡NO HAY RECETAS!

Al contrario de lo que comúnmente se cree el trabajo con personas que presentan características y/o condiciones que rompen con lo normativo, lo esperable, lo establecido, lo neurotípico es un desafío constante y no tiene forma de instructivo ni recetario, porque no hay recetas. Lo imperativo ante escenarios de educación formal, no formal, informal y trabajo voluntario, es que asumamos la inclusión como una ética necesaria para la transformación y la justicia social desde la perspectiva de derecho.

Entonces, ¿cómo materializar esa ética en los espacios educativos y de trabajo voluntario? Nuestra apuesta es que se realice a través del reconocimiento, valoración y promoción de la diversidad como parte esencial de la naturaleza humana y como oportunidad de aprendizaje y desarrollo.

Es este llamado ético y transformador, es el que ha permitido iniciaresteviajequemantienealaONG MOVIENDO “Transitando hacia lo diverso”, su inquietud por desarrollar el derecho al ocio y recreación en personas que se encuentran en situación de discapacidad ha permitido co-crear este material que intenta sentar las bases y dar el primer impulso en este viaje que invita a reflexionar e indagar de forma individual y colectiva para revisar lo que somos y lo que queremos ser integrando esta ética y aceptando que nuestra condición humana se explica en convivencia y comunidad, por lo que para transformar la sociedad se requiere consolidar la valoración de otro u otra, como legítimo otro u otra.

Con este horizonte ético, político y transformador te invitamos a ti que estás leyendo este material a que te sumes a este viaje y te permitas indagar, comprender, reflexionar y crear nuevas preguntas que te permitan materializar poco a poco lo que logres aprender.

Si estás listx para iniciar este viaje, te invitamos a dar vuelta esta página.

2.0

“SOMOS, PORQUE OTRXS ESTÁN SIENDO”



Para iniciar, te invitamos a disponerte a la lectura respondiendo a las siguientes preguntas: ¿qué es lo primero que viene a tu mente cuando piensas en la diversidad?, ¿qué implica?, ¿cuándo la percibes y/o experimentas?

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

Es la expresión de las diferencias que permite distinguir a las personas entre sí a partir de un sinfín de características o variables, como por ejemplo religión, intereses, raza, edad, género, orientación sexual, origen, entre otras. Dichas diferencias en esencia no implican segregación, exclusión, discriminación ni maltrato, si no que permiten saber lo que somos y al mismo tiempo identificarnos dentro de una colectividad. “Es aceptación del otro en tanto otro y en tanto posibilidad de vínculo de reciprocidad, complementariedad, corresponsabilidad e integración (Guédez, 2005: p. 113). La diversidad como desafío ocurre cuando se acepta y ejerce el derecho a ser diferente.



“La diversidad es diversidad en tanto que admite la inclusión y, de manera semejante, la inclusión es inclusión en tanto que acepta un compendio estructurado a partir de la diversidad. Sin embargo, en todos los casos, debe admitirse que estos factores deben distinguirse sin separarse y unirse sin confundirse”

(Guédez, 2005: p. 112)

Este diálogo entre diversidad e inclusión permite explorar estas diferencias en un entorno seguro, positivo y enriquecedor. Implica el común entendimiento superando la tolerancia simple para garantizar que las personas se empoderen y logren vivenciar y valorar sus diferencias plenamente dentro de los contextos en los que participan y se desarrollan (Global Diversity Practice, 2021, en la web).

Tabla N° 1: Sistematiza ejemplos que tolerancia simple y contrastes que promueven la valoración a la diversidad:

TOLERANCIA SIMPLE

“A mí no me incomoda la homosexualidad, mientras no se besen frente a mí.”

VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD

“Entiendo que las expresiones de afecto de las personas no dependen de mí y deseo generar un espacio en el cual todas las personas nos podamos sentir cómodas y seguras de expresar quienes somos y lo que sentimos.”

“Me parece lindo ver una pareja de personas en situación de discapacidad, pero no creo que deban casarse. ¿cómo podrían organizar todo lo que implica o tener hijos e hijas?”

“Entiendo que todas las personas tenemos el derecho a casarnos y fundar una familia, siempre y cuando exista un libre y pleno consentimiento en la toma de decisiones filiales y reproductivas. –Creo que cada persona es libre de tomar sus decisiones, me gustaría que hubiera apoyo para todas las familias”.

2.1

TENSIONES Y DIÁLOGOS SOBRE DIVERSIDAD



Preguntas antes de la lectura: ¿generará el mismo impacto aproximarse a la realidad desde la tolerancia simple que si lo hacemos desde la valoración de las diferencias de las personas?, ¿cómo son las relaciones de poder en ambas situaciones?, ¿será que la tolerancia simple podrá beneficiar a voluntarixs y usuarios en el contexto de trabajo voluntario?, ¿cuáles son los riesgos?, ¿existen beneficios?

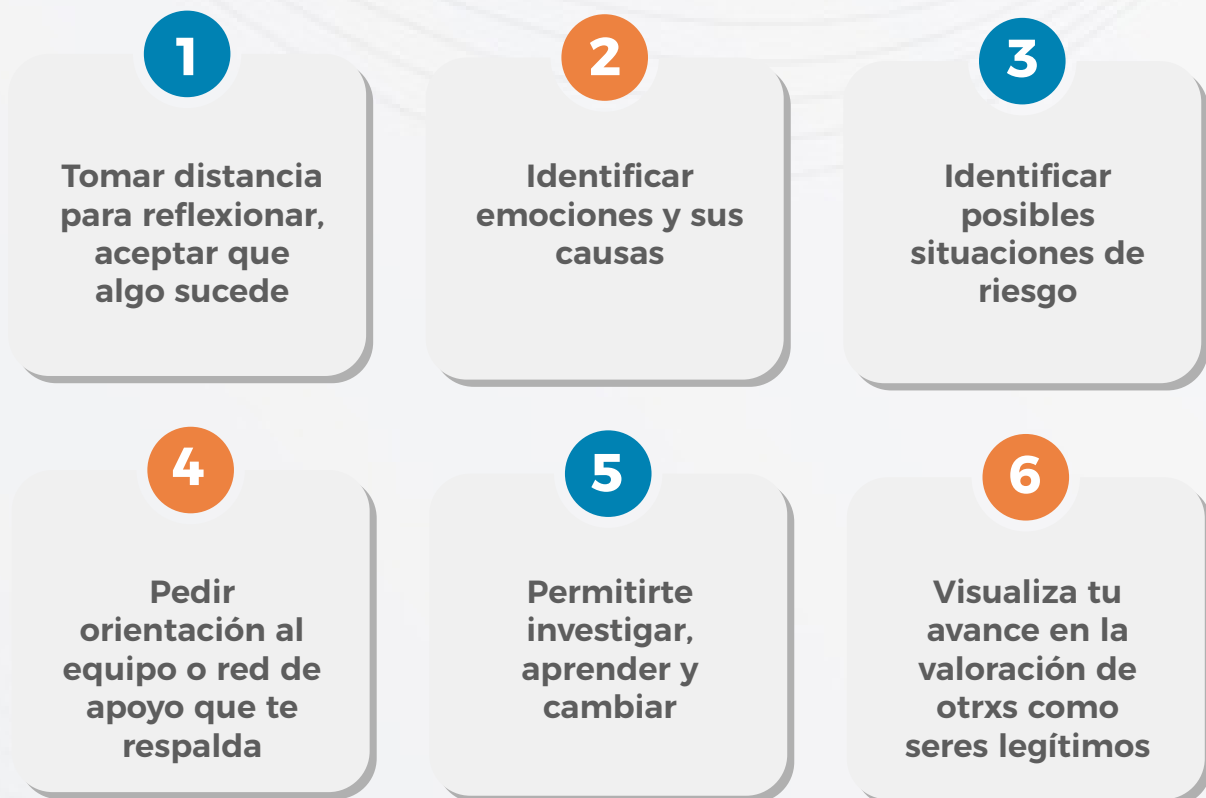
Creer que una persona en situación de discapacidad no puede asumir responsabilidades o riesgos, asumir que un chico homosexual puede ser un potencial peligro para sus pares por su orientación sexual, creer sin cuestionamiento alguno que los niños siempre van a preferir el deporte y que las niñas siempre van a preferir la danza, son ejemplos de sesgos que se contraponen a la capacidad de comprender las realidades con las que se trabaja, a la generación de propuestas de intervención atingentes a las comunidades e incluso podría desencadenar vulneraciones de derechos.



¿Qué podemos hacer si nos enfrentamos a algo que nos genera rechazo o distancia?, ¿cómo enfrentar algo que nos afecta de forma profunda en el contexto de trabajo voluntario?

Parte importante de nuestra realidad humana, es que dentro de nuestras características personales tenemos la oportunidad de aprender y por tanto cambiar. Si tu interés es transformar la realidad, ese proceso debe partir contigo. Sí, contigo. Pero como ese trabajo personal se realiza mientras la vida y nuestros roles transcurren, te invitamos a revisar el siguiente esquema que podría apoyarte ante situaciones que lleven al límite tus creencias y perspectivas sobre la diversidad y el trabajo voluntario y/o comunitario.

Esquema N°1: Sugerencias para enfrentar situaciones de alta complejidad:



Y recuerda, cuando nos enfrentamos a algo nuevo y distinto no hay recetas, pero hay condiciones éticas que podemos asumir para dialogar, compartir y colaborar de forma respetuosa y empática. Este camino puede ser muy desafiante, pero te invitamos a ser valiente y persistente.

3.0

“MÁS QUE UN VIRAJE, UN CAMBIO DE RUMBO”: ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?



Preguntas para realizar previo a la lectura:

¿Qué sabes sobre inclusión?, ¿es lo mismo hablar de integración que de inclusión?, ¿qué participación crees que te corresponde en la transformación social?

Los orígenes de la inclusión se remontan a marzo de 1990 en “La Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje, aprobados por la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos” (UNESCO, 1990).

Posterior a ese hito, y durante estos últimos años se han evidenciado avances en la materia a partir de los esfuerzos de las comunidades educativas, la academia nacional e internacional y ciertas bases legales que se van replicando, aunque con matices en diversos países.

La inclusión puede ser entendida como ética, como paradigma, como práctica, cultura, política pública, como derecho e incluso como ley, sin embargo, hay apreciaciones que transitan frecuentemente en si es un estado al cual aspirar o si son las acciones cotidianas. Lo cierto es que en el contexto chileno dichas apreciaciones dialogan y se tensionan de forma permanente, debido a que existe una profunda disarmonía en la forma de comprender el desarrollo de una sociedad por parte de autoridades, comunidades y el marco legal disponible. Las diferencias sustanciales tienen que ver con el conocimiento sobre la diversidad, pero más profundamente con las concepciones de ser humano y normalidad, que finalmente culminan en la generación de ciudadanía de primera y segunda categoría, así como a personas que se quedan al margen de dichas categorías lo que impide lograr la equidad y la justicia social para todas y todos.

La inclusión busca identificar y responder a las necesidades de la diversidad, generando acceso, progreso, participación y disfrute pleno de los derechos de las personas, teniendo en cuenta que hay ciertos grupos humanos que no se encuentran en igualdad de condiciones y no tienen acceso a las mismas oportunidades para su desarrollo integral debido a que han sido oprimidos, excluidos, discriminados y/o segregados. “Desde una mirada educativa la inclusión se concibe como un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todo el alumnado” (Booth y Ainscow, 2000: p. 9).

Cuando el interés del equipo de trabajo es poder trabajar con personas en situación de discapacidad, hay que comprender que esa disminución de barreras para la participación, así como el acceso que queremos garantizar sucede cuando identificamos facilitadores y entregamos apoyos específicos. A continuación, algunas definiciones:

BARRERAS: Se refieren a las dificultades que experimenta cualquier persona en la interacción con otras y con el contexto en el cual vive, es decir, las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las circunstancias sociales y económicas que afectan a sus vidas. Pueden ser arquitectónicas, actitudinales, comunicacionales y organizacionales (Mella et al., 2014).

FACILITADORES: Son aquellos factores que, estando presentes, mejoran el funcionamiento y reducen las dificultades experimentadas. Pueden ser modificaciones ambientales, cambios políticos, recursos institucionales y contexto personal (Mella et al., 2014).

APOYOS: “Recursos y estrategias que promueven los intereses y el bienestar de las personas y que tienen como resultado una mayor independencia y productividad personal, mayor participación en una sociedad interdependiente, mayor integración comunitaria y una mejor calidad de vida” (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2007: p. 23)

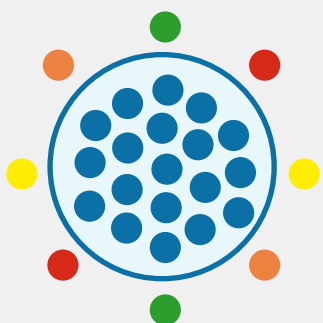
Cuando el despliegue de nuestro trabajo en comunidades no dialoga adecuadamente con la diversidad y ésta no se considera desde las fases iniciales de indagación y planificación, se corre el riesgo de que parte del grupo humano de interés sea excluido o segregado, es decir que no logre participar de las iniciativas. También puede suceder que, de forma paliativa atendamos a esa diversidad con sus respectivas necesidades de apoyo haciendo un grupo aparte pero dentro del contexto, lo que limita el potencial y la riqueza de las actividades propuestas y de la construcción de las relaciones humanas.



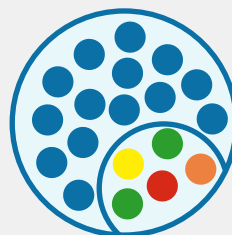
Todas las personas necesitamos apoyo en algún momento o ámbitos de nuestras vidas, los apoyos no son exclusivos para personas en situación de discapacidad.

Esquema N°2: Representaciones de exclusión, segregación, integración e inclusión.

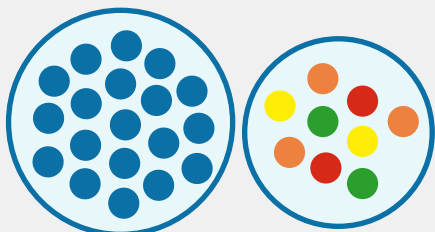
EXCLUSIÓN



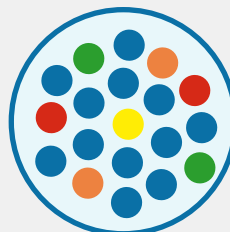
INTEGRACIÓN



SEGREGACIÓN



INCLUSIÓN



4.0

“LA DIVERSIDAD ES LA NORMA, NO LA EXCEPCIÓN”: ACCESO Y DISEÑO UNIVERSAL



Activemos nuestros conocimientos previos: ¿qué significa tener acceso?, ¿cuál podría ser la relación entre los conceptos acceso y universal?, ¿cómo se relacionan con el trabajo voluntario?

Tal y como se ha establecido en las páginas anteriores, el trabajo con la diversidad implica que le prestemos atención desde el inicio de nuestro trabajo, para darle el lugar que se merece y con ello evitar prácticas inadecuadas como segregación, exclusión o integración. Y para ello, existen estrategias metodológicas e insumos que se basan en el acceso universal. A continuación, algunos conceptos que te ayudarán a comprender:

ACCESIBILIDAD: Concepto que proviene del área de la arquitectura que se refiere al conjunto de características que deben tener los entornos, instalaciones, materiales y medios de comunicación para ser utilizados en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas considerando todas las formas de funcionamiento. (Corporación Ciudad Accesible, Boudeguer & Squella ARQ, 2010).

DISEÑO UNIVERSAL: “El concepto de accesibilidad ha ido evolucionando en la última década hasta llegar a un nuevo enfoque, donde lo principal reside en concebir el entorno y los objetos de forma “inclusiva” o apta para todas las personas. Surge así el concepto de Diseño Universal o Diseño para Todos” (Corporación Ciudad Accesible, Boudeguer & Squella ARQ, 2010: p. 14).

DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJES (DUA): Es un documento que, basado en el diseño universal, intenta dar respuesta y orientaciones para eliminar las barreras de acceso implicadas en el currículum utilizado comúnmente en educación formal (CAST, 2008) Su perspectiva de la diversidad como norma y no como excepción, ha permitido trasladar sus principios a diversas instancias y modalidades de educación para asegurar el acceso, disfrute y participación de todas y todas sin excepción. Existen tres principios fundamentales que guían el DUA, del manual del CAST -Centro de Tecnología Especial Aplicada (2008):



Proporciónar múltiples medios de representación: el qué del aprendizaje, considera presentar la información, instrucciones, etc. en diversas modalidades de acuerdo con las características del grupo.



Proporciónar múltiples medios de expresión: el cómo del aprendizaje, considera la diversidad de modalidades que se deben incorporar en las propuestas, para permitir la participación y expresión de lo aprendido.



Proporciónar múltiples medios de compromiso: el por qué del aprendizaje, considera que las personas requieren que se atienda a su emocionalidad e intereses para poder vincularse y motivarse con las modalidades de representación y expresión.

En conclusión, es imperativo que para trabajar con la diversidad demos respuesta a sus necesidades, asegurando su consideración desde la planificación de forma de asegurar que los esfuerzos del equipo estén calibrados con las y los usuarios, además de estar centrados en la inclusión quien materializa la diversidad como norma y no como excepción.

5.0

“EL LENGUAJE CREA REALIDADES”: LENGUAJE Y BUEN TRATO



Preparemos la lectura: ¿qué papel juega el lenguaje dentro de la convivencia humana?, ¿cuál es la forma correcta de referirse a la diversidad en contexto de trabajo comunitario?



EL LENGUAJE CREA REALIDADES: “El ser humano puede realizar una mirada sobre su emociionar, puede reflexionar porque habita el lenguaje. Todo vivir humano ocurre en conversaciones y es en ese espacio donde se crea la realidad en que vivimos”

Humberto Maturana

(citado en Organizaciones con Espíritu y Corazón, 2021, en la web).

Cuando nos disponemos a trabajar con personas en situación de discapacidad y nos posicionamos desde la perspectiva de la inclusión, asumimos desafíos que son propios de la convivencia humana y otros adicionales vinculados a sus experiencias de vida, condiciones de salud y a la discapacidad, como resultado de un contexto que excluye. Algunas de las complejidades que hemos podido observar en nuestra trayectoria como profesoras de educación diferencial es el uso público de los diagnósticos, así como su uso frecuente como adjetivos, ejemplo: el discapacitado, el sordo, etc., le dificultad en estas situaciones es que, en ambos casos, podrían constituirse como formas de maltrato en cuanto a la privacidad e integridad que yace en cada persona de manera inherente. Pese a ello y a la complejidad propia del uso de lenguaje como forma de comunicación, dejamos algunos ejemplos que pueden materializar esta reflexión sin perder de vista que el trabajo con la diversidad, de la cual todos y todas formamos parte, no busca controlar pues no hay recetas si no que perspectivas éticas fundamentales:

Tabla N° 2: “Lenguaje maltratante vs lenguaje inclusivo”.

Lenguaje maltratante inadecuado	Lenguaje inclusivo - teórico
Retardado, retrasado, lento, tonto, mongólico, enfermito, idiota, etc.	Persona en situación de discapacidad intelectual, Síndrome de Down
Sordo mudo *Sordo o sordito	Persona en situación de discapacidad auditiva – Sordo
Impedido, discapacitado, limitado, tullido, deforme, incapacitado, etc.	Persona en situación de discapacidad motora
*Ciego o cieguito	Persona en situación de discapacidad visual
*Autista y Asperger	Autista y Asperger, persona que presenta Trastorno del Espectro Autista (TEA).
Utilizar este tipo de palabras para describir u ofender a las personas.	No utilizar diagnósticos para describir a las personas.

IMPORTANTE: Nudos críticos sobre el recuadro de “LENGUAJE MALTRATANTE VS LENGUAJE INCLUSIVO”.

- No todo lo que es bueno para la academia es bueno para las personas que experimentan una situación de discapacidad y su entorno.
- No todo lo que es “maltratante” es percibido como tal.
- *En el caso particular de las personas en situación de discapacidad auditiva, visual y/o que presenten la condición de Trastorno del Espectro Autista (TEA), han desarrollado comunidades en las que las “etiquetas” poseen un valor incalculable sobre su identidad, por lo que podría ser correcto utilizar como adjetivo su diagnóstico.
- El desarrollo del lenguaje oral, está estrechamente relacionado con la audición. En general personas en situación de discapacidad auditiva pueden ver afectado su lenguaje oral, por lo que es incorrecto referirse a ellas como “sordo mudo”.
- Siempre hay que indagar y conocer a la persona y su contexto antes de mencionar la postura que tenemos sobre el lenguaje y diagnósticos.
- No todas las personas que se encuentran en una situación de discapacidad están conscientes o de acuerdo con ello, por lo que no debemos abordar ese tema de forma directa, a menos que estén las condiciones para ello.
- Si su labor no es terapéutica o especializada, no es adecuado indagar sobre elementos que pueden ser de esta magnitud, para ello hay otras instancias diseñadas dentro de las redes de apoyo disponibles para las personas.

5.1

¿QUÉ ES LO ADECUADO PARA EL TRABAJO CON FAMILIAS Y PERSONAS EN CONDICIÓN NEURODIVERSA?

Orientaciones fundamentales:

- Las personas no siempre están diagnosticadas o saben de su diagnóstico, por lo que debemos esperar a que ellas o su familia nos lo reporte.
- Los diagnósticos no deben usarse para etiquetar y pueden servir para una primera aproximación y para comprender ciertos elementos sobre una persona. No debemos quedarnos solo con la teoría, puesto que antes que nada son personas.
- El lenguaje construye realidades, es decir que con su uso estamos impactando la creación de la realidad de esa persona, necesitamos que la persona sepa que la estamos respetando y valorando.
- También podría ser adecuado referirnos a necesidades de apoyo. Por ejemplo, el día de hoy en el taller, nos dimos cuenta de que su hija necesita apoyo para expresar su deseo jugar, etc.
- ¿Cómo abordar el trabajo con familias que tienen otro lenguaje, otro paradigma y comprensión sobre la diversidad y sus expresiones? Recomendamos buscar el espacio y momento adecuado para transmitir e invitar a compartir estos valores, utilizando otro lenguaje, más cercano. Ser capaces de aceptar que no siempre nos toca estar en lo correcto ni liderar todos los cambios que pueden requerir más tiempo. Tener en cuenta esta pregunta: ¿por qué quiero mostrar otra forma para referirse a su hijo o hija?



Y recuerda siempre: lo correcto académicamente no necesariamente es lo correcto para quienes viven la discapacidad.

6.0

PERSPECTIVAS: ENFOQUE DE DERECHO Y DE CICLO VITAL:



Activemos conocimientos previos: ¿qué sabes sobre la perspectiva o enfoque de derechos?, ¿cómo se vincula con la diversidad e inclusión?, ¿por qué es importante considerar la perspectiva del ciclo vital en el trabajo voluntario?

PERSPECTIVA DE DERECHO: “El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación” (UNFPA, 2021, en la web).

Hay dos argumentos principales en favor del enfoque basado en los derechos humanos. Un argumento intrínseco, que reconoce que esta perspectiva es la correcta desde el punto de vista moral o jurídico, y el argumento instrumental, que reconoce que un enfoque basado en los derechos humanos conduce a resultados mejores y más sostenibles en materia de desarrollo humano (Agost, et al., 2013, como se cita en Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017; p. 17).

Específicamente en cuanto al trabajo con niñas, niños y jóvenes “Implica reconocer al niño, niña y adolescente, como sujeto de derechos, con necesidades y deseos específicos que deben ser cubiertos, con capacidad de expresarlos, con posibilidad de participar en las decisiones que los incumben y gozar de cierto grado de autonomía progresiva, modulado de acuerdo con el momento del desarrollo en el que se encuentra” (Ministerio de Salud, 2021: p. 11).



Figura N°1. Mirada Ecológica del Enfoque de Derecho en NNA. (Fuente: Elaboración propia en base a UNICEF, 1999; Swick y Williams, 2006, como se cita en Ministerio de Salud, 2021).

¿SERÁ QUE EN LA ADULTEZ TENEMOS LAS MISMAS NECESIDADES QUE EN LA NIÑEZ?

El paradigma de derecho de niñas, niños y jóvenes deja al descubierto la necesidad de considerar la etapa del desarrollo en la que se encuentra la persona, lo que permitirá diseñar, calibrar y graduar las actividades que se desarrollarán de acuerdo con la autonomía, independencia y autodeterminación que le corresponda evitando con ello que la persona se sienta subestimada o sobrepasada por el desafío que se le presenta. Lo mismo ocurre con el contenido de los recursos que se utilizarán, además del uso del lenguaje necesario para acompañar y compartir.

Ante el trabajo con personas en situación de discapacidad, no es adecuado en ningún caso tratarles como niños o niñas. Graduar la complejidad de las propuestas que se levanten desde el trabajo voluntario no es lo mismo que infantilizar.

Esquema N°3 “Perspectiva del ciclo vital”



6.1

CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con el objetivo de profundizar sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, dejamos una selección de elementos que pueden ser de interés para el equipo de la ONG y para quienes tengan interés en saber más sobre el vínculo de las metas de Moviendo y esta convención que muestra un norte sobre esta materia.

“Artículo 1: El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008).

Esta convención en la que Chile figura como uno de los países firmantes, está compuesta por 50 artículos entre los que abordan uno en particular que se vincula directamente con los objetivos de la ONG, es el artículo 30 “Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008).

En este artículo se indican que Los Estados adoptarán las siguientes medidas:

- ✓ Promover la participación en actividades deportivas
- ✓ Asegurar participación en actividades deportivas y recreativas, alentando que se les ofrezca igualdad de condiciones.
- ✓ Asegurar acceso a instalaciones deportivas, turísticas y recreativas.
- ✓ Igualdad de acceso para la niñez con y sin discapacidad a actividades lúdicas, recreativas, deportivas y de esparcimiento.
- ✓ Asegurar acceso a servicios de las actividades mencionadas.

A su vez, refieren su interés y acciones específicas para los Estados firmantes en materia de mujeres en situación de discapacidad, niñez en situación de discapacidad, la igualdad ante la ley, la no discriminación, participación en la vida pública y política, entre otros.

6.2

CIFRAS RELEVANTES:

Esquema N°4: Cifras relevantes sobre la población en situación de discapacidad en Chile.

20%

De la población adulta en Chile se encuentra en situación de discapacidad.

10%

De las personas del primer quintil se encuentra en situación de discapacidad.

24,8%

De las personas en situación de discapacidad se encuentran en situación de pobreza multidimensional. Sin embargo un 19,9% de la población sin discapacidad se encuentra en la misma situación social.

29,2%

De las personas en situación de discapacidad participa de alguna organización social, sin embargo solo el 27% de las personas sin discapacidad lo hace.

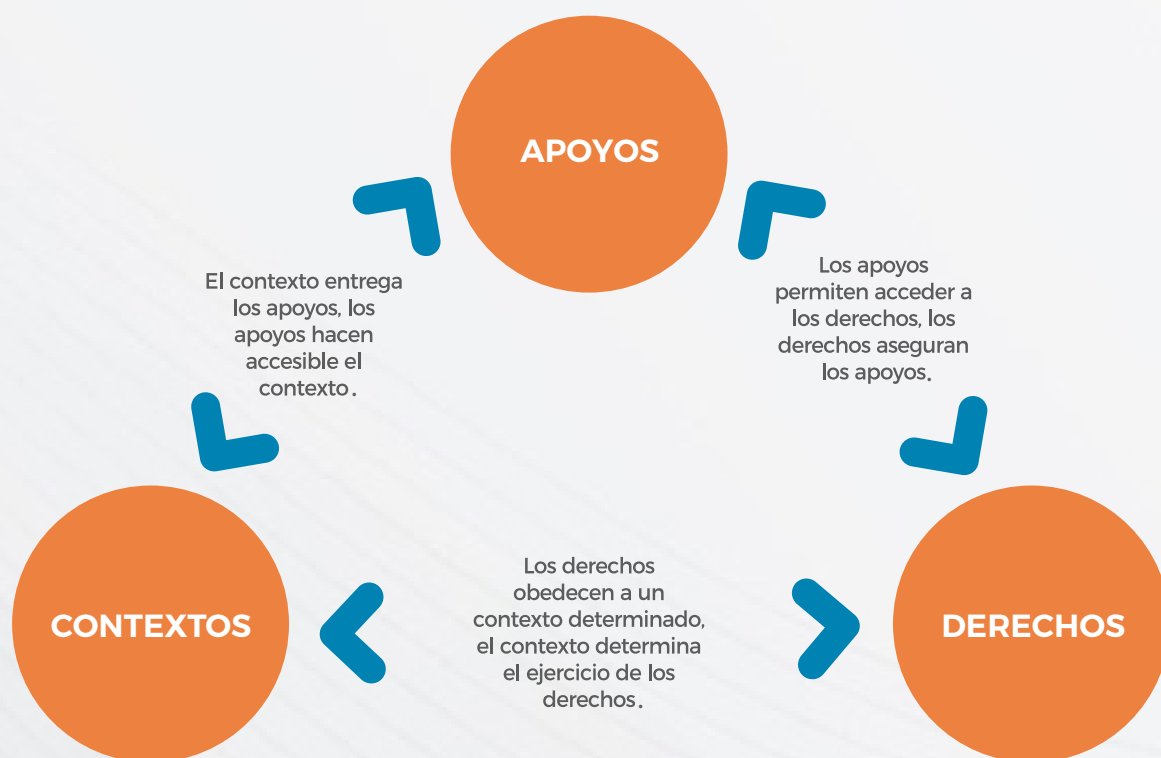
Fuente: Elaboración propia con datos de SENADIS, 2019, en la web

7.0

“SINTETIZANDO IDEAS”: RELACIÓN ENTRE APOYOS, CONTEXTO Y DERECHOS.

En síntesis, se puede decir que cuando se desarrollan propuestas para trabajar y acompañar a personas que se encuentran en situación de discapacidad, hay que considerar su contexto y los apoyos que requieren para participar, teniendo en cuenta su condición como sujetos de derecho. Estos tres elementos se interrelacionan permitiendo establecer que el contexto determina la visibilización, garantía y ejercicio de los derechos de una cultura o grupo humano, a través de barreras y facilitadores, por su parte, los apoyos permiten acceder y ejercer los derechos, mientras que los derechos aseguran que se entreguen ciertos apoyos necesarios para el desarrollo humano. Y finalmente, el contexto determina la entrega de apoyos pertinentes a las necesidades de las personas y a la vez los apoyos hacen accesible el contexto. Cuando esta triada interactúa de forma armónica y estos elementos confluyen con responsabilidad ética, se potencia el bienestar integral y el desarrollo multidimensional de las personas y comunidades.

Esquema N°5: Propuesta de relación entre contexto, apoyos y derechos.



En el trabajo con personas que presentan condiciones neurodiversas nos encontramos con diferentes perfiles y diagnósticos que dependiendo de cada caso podemos relacionarlos con la discapacidad. Pero ¿qué es la discapacidad?, ¿cómo se genera? y ¿cómo se relaciona con las barreras y facilitadores?

Podemos decir que la discapacidad es el resultado entre la interacción del funcionamiento humano, las características personales y un contexto específico en el cual se generan diferentes barreras y facilitadores. Es decir, si el contexto no está diseñado a partir del paradigma de acceso universal, necesariamente se generará una situación de discapacidad. En este mismo sentido, dependiendo de las características del contexto, cualquier persona puede experimentar una situación de discapacidad, como por ejemplo tener lenguaje oral y visitar una comunidad de personas que solo se comunican a través de lengua de señas o en otro idioma desconocido para el sujeto en cuestión. De esta forma, cada diagnóstico, forma de funcionamiento y/o perfil neurodiverso expresa características que podrían enfrentar contextos discapacitantes.

a**DISCAPACIDAD INTELECTUAL (DI):**

“Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones importantes tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Estas limitaciones comienzan antes de los 18 años.

El funcionamiento intelectual también se conoce como “inteligencia”. Se trata de una capacidad intelectual que incluye varias habilidades (por ejemplo, aprendizaje, razonamiento, resolución de problemas...).

La conducta adaptativa es un conjunto de habilidades que las personas aprenden y utilizan en sus vidas diarias” (American Association on Intellectual and Development Disabilities, 2021, en la web)

b TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN CON HIPERACTIVIDAD (TDAH):

“Patrón persistente de inatención y/o hiperactividad-impulsividad que interfiere con el funcionamiento o el desarrollo...” (American Pshychiatric Association, 2014; p.59). Para confirmar el diagnóstico, debe presentarse durante 6 meses o más comportamientos de inatención y/o hiperactividad e impulsividad (American Pshychiatric Association, 2014).

c TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA):

Se caracteriza por la presencia de alteraciones persistentes en la comunicación y en la interacción social, podría presentar patrones restrictivos y repetitivos del comportamiento, intereses restringidos y no se explican mejor por discapacidad intelectual o retraso global del desarrollo. (American Pshychiatric Association, 2014).

Las expresiones del trastorno generalmente se muestran durante los primeros años de vida y dependen del desarrollo, la edad de los y las niñas y su contexto (Fundación Adana, 2021)

d DISCAPACIDAD MOTORA (DM):

“Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras* presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.” (Ministerio de Educación, 2008; p.7).

Es decir, “que emerge producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable” (Ministerio de Educación, 2008; p.7).

e DIVERSIDAD FUNCIONAL:

Supone una transformación ética y política, pues surge desde las personas que viven y experimentan una forma de funcionamiento diferente, está exento de connotaciones negativas y surge desde el propio colectivo. Rechaza la norma y el enfoque biomédico y capacitista de la “discapacidad” y materializa una visión desde dentro, es decir, recoge la voz de quienes la experimentan (Arnau, 2018).

IMPORTANTE: Utilizar el concepto de diversidad funcional puede ser adecuado, siempre y cuando se use adecuadamente y ninguna persona que la experimente se sienta incómoda con ello.

9.0

“NEURODIVERSIDAD”: ORIENTACIONES ESPECIALIZADAS PARA EL TRABAJO Y ACOMPAÑAMIENTO.

El buen trato y la atención a la diversidad como ya hemos expuesto no tiene respuestas únicas porque se posiciona sobre el principio de la diversidad y ésta no es controlable, ni tampoco busca homogenizar, muy por el contrario, busca preservar y promover la diferencia. Sin embargo, a lo largo de este libro, hemos podido establecer ciertos mínimos éticos y perspectivas que pueden garantizar un buen trato a la diversidad en su amplio sentido, ya que la incorpora como norma y no como excepción. En ese mismo sentido, dentro del trabajo colaborativo, comunitario y voluntario y en particular con personas en situación de discapacidad debemos de forma imperativa evitar prácticas de sobreprotección, asistencialismo y subestimación. Lo anterior se debe a que si dichos conceptos se consideran dentro de la metodología de trabajo se corre el riesgo de desarrollar actividades poco estimulantes, descontextualizadas y de paso podemos incomodar a las y los usuarios con la propuesta que se realiza, lo que en definitiva es contraproducente a los objetivos de quienes facilitan las experiencias de taller.



Tabla N°3: Sugerencias generales para la planificación y desarrollo de actividades.

PERFILES NEURODIVERSOS Y/O DIAGNÓSTICOS				
Consideraciones y Orientaciones	Discapacidad Intelectual	Trastorno de Déficit Atencional	Trastorno del Espectro Autista	Discapacidad Motora
Lenguaje simple, literal y concreto.	✓	✓	✓	
Segmentar instrucciones	✓	✓	✓	
Segmentar actividades	✓	✓	✓	✓
Evitar el uso de lenguaje connotativo o figurado	✓	✓	✓	
Apoyar el lenguaje oral con imágenes	✓	✓	✓	
Apoyar el lenguaje oral con material concreto	✓	✓	✓	
Considerar intereses	✓	✓	✓	✓
Considerar características personales	✓	✓	✓	✓
Considerar edad y escolaridad	✓	✓	✓	✓
Considerar perfil sensorial	✓	✓	✓	✓
Considerar estado de salud	✓	✓	✓	✓
Considerar perfil psicomotor			✓	✓
Considerar formas de comunicación	✓		✓	
Informar sobre el cronograma y las actividades para anticipar.			✓	
Incorporar actividades que se puedan realizar en movimiento		✓		
Evitar saturar de información para dar paso a la concentración	✓	✓	✓	✓
Evitar distractores			✓	

IMPORTANTE: La información entregada en la tabla N°3, se levanta a partir de las necesidades que se presentan recurrentemente en el trabajo con personas que presentan dichas condiciones, sin embargo, lo esencial es poder conocer a cada persona y analizar colaborativamente la pertinencia de las sugerencias propuestas. Al mismo tiempo, invitamos a no perder de vista que pueden presentarse condiciones médicas de forma simultánea que desafiaran a los equipos a encontrar nuevas necesidades que considerar a la hora de planificar.

**¿CÓMO PODEMOS RECOGER INFORMACIÓN DEL CONTEXTO
Y PARA QUÉ LO HACEMOS?**

Conocer el contexto y las personas que van a participar en las actividades que se pretende proponer y realizar permite anticipar y prevenir situaciones complejas durante el desarrollo de estas. Habilita la posibilidad de aproximarse a sus realidades, redes y desarrollar una propuesta atinente a sus intereses, características y necesidades, más aun considerando su rol en la generación o superación de barreras para la participación de las personas.

A continuación, se proponen dos opciones que pueden ser de ayuda y que de acuerdo con las necesidades del equipo de trabajo pueden utilizarse de manera complementaria:

**ESQUEMA N°6: Herramientas de recogida de información
observación participante y entrevista****Observación
participante**

Es una estrategia de recolección de información proveniente de la antropología y la sociología, en ella la persona que observa se inserta en un grupo determinado dejando atrás sus prejuicios y va recogiendo la información y conocimiento en el medio natural en contacto con los propios sujetos observados, intentando experimentar los fenómenos tal y como los perciben las personas de la colectividad observada (Vitorelli et al. , 2014)

Entrevista

Se conoce como entrevista de conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en un rol de entrevistador y entrevistado, o investigador y sujeto de estudio a fin de que el primero obtenga del segundo información sobre un asunto particular. Suele adoptar el formato de una conversación coloquial (Díaz-Bravo, Torruco-García y Martínez-Hernández, 2013).

Continuando con las metodologías cualitativas e intentando profundizar y aproximarse al conocimiento sobre las comunidades beneficiarias del trabajo voluntario que se pretende realizar, a continuación, presentamos el estudio de caso, herramienta que favorece el análisis y la comprensión de la realidad de forma más específica, permitiendo construir hipótesis de acción para planificar el trabajo con las colectividades.

Arnal, Del Rincón y Latorre opinan que el estudio de casos “debe considerarse como una estrategia encaminada a la toma de decisiones. Su verdadero poder radica en su capacidad para generar hipótesis y descubrimientos, en centrar su interés”

Fuente: Elaboración propia con información de Dirección de Investigación e Innovación Educativa - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2021, en la web)

Esquema N°7: Características de la herramienta de estudio de casos.

Permite resolver situaciones de forma hipotética

Puede involucrar trabajo colaborativo

Implica creatividad, innovación y tolerancia

Conlleva analizar, comunicar, planificar y tomar decisiones

Fuente: Elaboración propia con información de Dirección de Investigación e Innovación Educativa - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2021, en la web de Estudios Superiores de Monterrey, 2021, en la web

Este viaje pronto terminará, pero antes, te presentamos un desafío final. Ahora que has leído todo el documento te invitamos a una última reflexión. Ponemos a tu disposición un caso para que lo leas y a partir de preguntas orientadoras, te pedimos que reflexiones sobre la situación descrita. Recuerda: No hay recetas, ni una única solución. Intenta aplicar los criterios propuestos y si es necesario, vuelve atrás para revisar el material. El interés final es que puedas comprender más que memorizar.

Presentación del caso:

“Te encuentras en la cancha de una junta vecinal, desarrollando un taller de deportes al aire libre, tienes slakline, skate y un circuito. Están presentes niños, niñas y jóvenes de entre 6 y 14 años, quienes se encuentran bajo el cuidado tuyo y de tu equipo. Hay buen clima.

Para iniciar y motivar han dispuesto de música y a pedido de los niños, niñas y jóvenes, han dejado que alguno de ellxs elija una canción. Comienza a sonar el alto parlante y te das cuenta de que han puesto un reggaetón con alto contenido de violencia sexual. En ese momento gran parte de ellos y ellas están coreando la canción, mientras que un niño se aísla del grupo. Tanto tú como lxs voluntarixs se dan cuenta de que se encuentra muy molesto, irritable, conmocionado y no quiere hablar ni que lo toquen. Las únicas palabras que logra decir luego de unos minutos es que se quiere ir a casa.”



Preguntas para orientar el análisis:

- ? ¿Qué puedes hacer?
- ? ¿Cómo pueden volver a involucrarlo en el taller?
- ? ¿Será necesario involucrarlo otra vez?
- ? ¿Será necesario y/o prudente contactar a la familia?
- ? ¿Es el momento de intervenir o indagar más sobre lo que siente? y ¿eres la persona indicada para indagar más? Sí, no, por qué.
- ? ¿Cómo debería estar compuesto tu equipo de trabajo para poder dar respuesta a la situación?
- ? ¿Qué características debería tener el grupo humano que te acompaña? ¿por qué?
- ? ¿Se pudo evitar la situación?
- ? ¿Cuál es el conflicto?
- ? ¿Hay alguna información que podría haber anticipado que sucedería la situación descrita?
- ? ¿Te parece necesario compartir lo sucedido con su familia?, si tu respuesta es sí, ¿por qué lo harías?
- ? ¿Qué harías con los demás niños, niñas y jóvenes mientras se desata esta situación que no le fue indiferente a ninguna de las personas presentes?



Todas las preguntas propuestas, buscan que puedas mirar en detalle la complejidad de la situación hipotética descrita, de modo de permitirte analizar este caso considerando los múltiples factores que se deben tener en cuenta a la hora de trabajar desde, con y para la diversidad. Esperamos que el material sea de ayuda para tu trabajo como voluntario o voluntaria, pero también para la vida, pues todas y todos somos necesarios para transformar la realidad y lograr la equidad y la justicia social que tanto se requiere. Y recuerda siempre no hay recetas.

Parte final: ¿QUÉ ES LA METACOGNICIÓN?

La Metacognición es el proceso que permite tomar conciencia sobre la forma en que pensamos sobre nuestras estrategias de pensamiento al servicio del aprendizaje y de la capacidad para conocer. Es “pensar sobre nuestro pensamiento”. Esta capacidad nos permite identificar cuáles son nuestras dificultades y facilidades para aprender y para expresar lo aprendido, así como para identificar si las estrategias y procedimientos que realizamos para resolver un problema o ejercicio son efectivas para el logro de nuestros objetivos. Nos permite “aprender a aprender” y transitar hacia el aprendizaje autónomo, entendiendo que aprendemos todo el tiempo. El origen del significado de la palabra procede de la raíz “meta” que quiere decir “más allá” y del verbo latino “cognoscere”, que significa “conocer”, lo que en definitiva quiere decir “ir más allá del conocimiento”.

A continuación, te presentamos preguntas finales que buscan que puedas analizar el proceso que has llevado a cabo a partir de la lectura de este libro, para que tomes conciencia de los eventuales aprendizajes que has logrado construir, así como de las nuevas interrogantes que se van contigo para seguir indagando, cambiando y aprendiendo. Desde ya agradecemos tu voluntad y compromiso con la diversidad y la transformación social.

- ¿Qué piensas sobre el contenido de este libro?
- ¿Cuál es el impacto que tiene sobre ti y tu desarrollo personal el contenido de este libro?
- ¿Qué has aprendido sobre ti con esta lectura?
- ¿Qué fue lo que te pareció más positivo y/o interesante de este libro?
- ¿Qué parte se te hizo más fácil comprender? ¿por qué?
- ¿Cómo explicarías lo que has aprendido con este libro?
- ¿Cuál fue el apartado que desafió más tus creencias previas a la lectura?
- ¿En qué otras situaciones de tu vida puedes usar lo que has aprendido a través de esta lectura?

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2007). Escala de Intensidad de Apoyos – SIS (Manual). España: TEA Ediciones S.A

American Association on Intellectual and Development Disabilities (2021). Definición de discapacidad intelectual. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de https://www.aaid.org/docs/default-source/intellectualdisability/aaid_spanish.pdf?sfvrsn=3a383721_0

American Psychiatric Association (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, quinta edición, DSM-5. España: Editorial Médica Panamericana.

Álvarez, Carmen & San Fabián, José Luis (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa, *Gazeta de Antropología*, 28 (1), artículo 14. Recuperado en 07 de octubre de 2021 de https://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html

Arnau, María Soledad (2018). ¿Sexualidad en la diversidad o diversidad en la sexualidad? Nuevos retos para una nueva cultura sexual. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, p. 7-27. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de <https://revistas.uam.es/revIUEM/article/view/10386/10503>

Booth, Tony & Ainscow, Mel (2000). Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Bristol, Reino Unido: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE)

CAST - Centro de Tecnología Especial Aplicada (2008). Universal design for learning guidelines version 1.0 (versión castellana para uso interno en los estudios de Magisterio. UAM). Recuperado en 04 de agosto de 2021 de <https://educacioninclusivapfciensf.jimdofree.com/normatividad/dise%C3%B1o-universal-del-aprendizaje/>

Corporación Ciudad Accesible, Boudegue & Squella ARQ (2010). Ciudades y Espacios para todos, Manual de Accesibilidad Universal, Recuperado en 04 de agosto 2021 de https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2012/06/manual_accesibilidad_universal1.pdf

Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 07 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.

Fundación Adana (2021). Trastornos del Espectro Autista (TEA). Sitio web institucional. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de <https://www.fundacionadana.org/definicion-y-tipos-tea/>

Global Diversity Practice (2021), sitio web organizacional, <https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/>

Guédez, Víctor. (2005). La diversidad y la inclusión: Implicaciones para la Cultura y la Educación. SAPIENS, 6(1), 107-132. Recuperado en 04 de agosto de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100007&lng=es&tlng=es

Mella, Sandra et. Al (2014). Percepción de facilitadores, barreras y necesidades de apoyo de estudiantes con discapacidad en la Universidad de Chile, Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, Vol. 8, N° 1, pp. 63 – 80

Ministerio de Educación, Gobierno de Chile (2008). Guía de apoyo técnico-pedagógico: necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia. Necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad motora. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Subsecretaría de Derechos Humanos, Gobierno de Chile (2017). Guía para la incorporación del enfoque de derechos humanos en políticas públicas. Recuperado en 04 de agosto 2021 de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2020/11/InformeFinalPP.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobierno de Chile (2008). Decreto 201, Promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Recuperado en 04 de agosto 2021 de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>

Ministerio de Salud – Subsecretaría de Salud Pública, Gobierno de Chile (2021). Recomendaciones para la implementación del programa de acompañamiento para niños, niñas y adolescentes trans y género no conforme. Recuperado en 04 agosto 2021 de <https://diprece.minsal.cl/wp-content/uploads/2021/05/RECOMENDACIONES-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DEL-PROGRAMA-DE-ACOMPANAMIENTO-PARA-NINOS-NINAS-Y-ADOLESCENTES-TRANS-Y-GENERO-NO-CONFORME.pdf>

Organizaciones con Espíritu y Corazón (2021). Sitio web organizacional: <https://oecorazon.wordpress.com/2021/05/07/habitando-nuestro-conversar-humberto/>

SENADIS – Servicio Nacional de Discapacidad, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile (2019). Ministerio de Desarrollo Social y Familia entrega resultados de Encuesta Casen sobre discapacidad y diagnóstico releva desafíos en materia de inclusión laboral y pobreza. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/7910/ministerio-de-desarrollo-social-yfamilia-entrega-resultados-de-encuesta-casen-sobre-discapacidad-y-diagnostico-relevadesafios-en-materia-de-inclusion-laboral-y-pobreza

UNESCO (1990). Declaración Mundial sobre Educación para Todos y Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa

UNFPA - Fondo de Población de las Naciones Unidas (2021). Sitio web organizacional: <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

Vitorelli Diniz, Lima Fagundes et al. (2014). Hablando de la Observación Participante en la investigación cualitativa en el proceso salud-enfermedad. Index de Enfermería, 23(1-2), p. 75-79. Recuperado en 04 de agosto de 2021 de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962014000100016&lng=en&nrm=iso&tlng=en

14

PROTOSLOS PARA LA SISTEMATIZACIÓN
DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN
CONTEXTUAL Y PERSONAL.

1

Identificación de la institución/ organización / familia / grupo humano:

Nombre de la institución / organización / familia / grupo humano

Dónde se ubica / dirección, contacto y/o sitio web

Personas que conforman la institución

Rango de edad del grupo humano que conforma la institución

Rango de edad de usuarios / beneficiarios

Misión

Visión

Ejes de trabajo

¿Con qué decretos trabajan? (aplicable para instituciones educativas)

Financiamiento

Profesiones / oficios de las personas de la institución

Otras informaciones relevantes

Responsable de esta información:

Nombre de quién rellenó con la información:

Nombre de la persona que entregó la información:

Fecha:

Procedencia

- De dónde provienen los usuaries
- *dejar registro si alguno viene de un hogar y/o red sename

Edad o rango etario**Diagnósticos de salud y perfiles cognitivos**

- Condiciones médicas
- Diagnósticos Cognitivos

¿Quiénes componen el grupo?

- ¿cuántas mujeres?
- ¿cuántos hombres?
- ¿Otros?

Otras características que reúnen los y las usuaries

- intereses
- pasatiempos
- ¿trabajan?
- habilidades tecnológicas

Responsable de esta información:**Nombre de quién rellenó con la información:****Nombre de la persona que entregó la información:****Fecha:**

Tabla de información individual y relevante

A continuación les dejamos a disposición una tabla para ser rellenada con información individual y relevante sobre las / los usuaries. Recomendamos que las categorías puedan ser respondidas con un **SÍ o un NO.**

[illegible]

Observaciones

Responsable de esta información:

Nombre de quién relleno con la informaci3n:

Nombre de la persona que entregó la información:

Fecha:

Considerando los objetivos y las actividades de próximos talleres y a partir del conocimiento del contexto y de los/las usuaries ¿cuál podrían ser eventuales barreras y facilitadores para el trabajo?

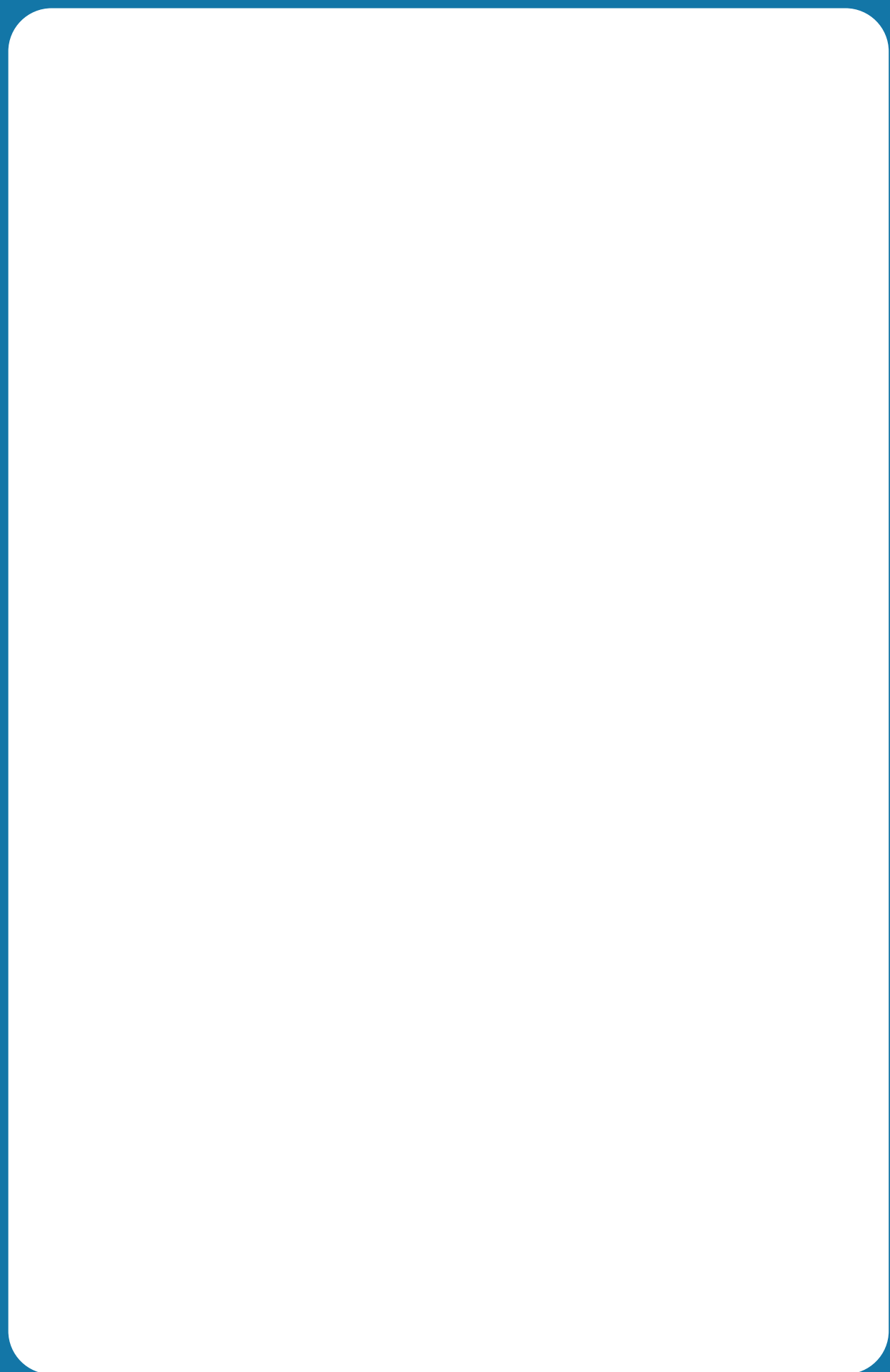
 Barreras Aparentes	 Facilitadores Aparentes
• • • • • •	• • • • • •

Responsable de esta información:

Nombre de quién rellenó con la información:

Nombre de la persona que entregó la información:

Fecha:





Síguenos  @ONGMoviendo  @ongmoviendo

Proyecto financiado
por el FFOIP 2021

