

Haciendo Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad

Un Manual para Facilitadores

Kenji Kuno

Haciendo Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad

Haciendo Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad

Un Manual para Facilitadores

Kenji Kuno



Publicado por
MPH Group Publishing Sdn Bhd
Lote 1, 1r Piso, Bangunan TH, No. 5 Jalan Bersatu 13/4
46200 Petaling Jaya, Selangor, Malasia
Email: mphpublishing@mph.com.my

Distribuido por
MPH Distributors Sdn Bhd
Planta Baja, Bangunan TH, No. 5 Jalan Bersatu 13/4
46200 Petaling Jaya, Selangor, Malasia
Email: distributors@mph.com.my

MPH Distributors (S) Pte Ltd
No. 12 Tagore Drive, Habitat Warehouse, Singapur 787621
Email: sales@mph.com.sg

Copyright © 2012 Kenji Kuno
Ilustraciones © 2012 Fumi Watanabe

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este libro podrá ser reproducido en ninguna forma o por ningún medio sin previo permiso del autor.

Perpustakaan Negara Malasia Cataloguing-in-Publication Data

Kuno, Kenji

Haciendo Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: un manual para facilitadores / Kenji Kuno
Serie de Manuales (Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID). Nº 6)
ISBN 978-967-415-876-7

1. Personas con Discapacidad—Capacitación de. 2. Igualdad en la Educación.

I. Título. II. Serie.

362.4

Traducido al Español e Impreso por
Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA)
Oficina de JICA en Paraguay
Av. Mariscal López 3794 esq. Cruz del Chaco, Edificio CITIBANK Center piso 5, Asunción – PARAGUAY

Serie de Manuales de la CID

- No.1. Capacitándolos a ellos y a nosotros: Una Guía para la Igualdad Social en la Sociedad, por Liz Carr, Paul Darke y Kenji Kuno
- No.2. Promoviendo la Igualdad en la Discapacidad: De la Teoría a la Práctica, por Kevin McLaughlin y Kenji Kuno
- No.3. Igualdad en la Discapacidad e Inclusión: Haciendo una Diferencia, por Sue Rickell, Yuko Yokotobi y Kenji Kuno
- No.4. Mempromosi 'Igualdad en la Discapacidad': Dari Teori kepada Praktikal, por Kevin McLaughlin y Kenji Kuno (en idioma malasia??)

La serie de Manuales de la CID No. 1 al 4 están publicados por Utusan Publications

- No.5. Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: Acciones para el Cambio, editado por Liz Carr, Paul Darke y Kenji Kuno, MPH Publishing
- No.6. Haciendo Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: Un Manual para Facilitadores, por Kenji Kuno, MPH Publishing

Contenidos

Prefacio	vii
Introducción	ix
Capítulo Uno: Introducción a la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID)	1
Capítulo Dos: Discapacidad: Modelo Social de Discapacidad	16
Capítulo Tres: Hacer Plan de Acción: Posibilitar entorno Agentes de Cambio	32
Capítulo Cuatro: Metodología y Método de la CID.....	46
1. Aprendizaje Participativo Facilitado	47
2. Diseño y Estructura de la CID	55
3. Presentación	67
4. Facilitación	78
5. Hacer Diapositivas y Visuales	91
Capítulo Cinco: Ejemplo de la CID.....	106
Conclusión	121
Anexo	123
Más Recursos de Aprendizaje	1

Prefacio

Este es el sexto libro de una serie de manuales de Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID) para facilitadores de la CID. Esta serie de Manuales de la CID se publica como parte del Proyecto sobre Discapacidad, implementado por la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y el Departamento de Servicios Sociales, Ministerio de la Mujer, Familia y Desarrollo Comunitario de Malasia. Este proyecto, el proyecto para apoyar la participación de las Personas con Discapacidad, se implementa para promover la participación e inclusión de las Personas con Discapacidad e incorporación de la perspectiva sobre Discapacidad en las intervenciones de desarrollo. Éste proyecto ha sido diseñado en base al concepto del Modelo Social de Discapacidad, y la CID es uno de los componentes clave del proyecto. También se creó el Foro de la CID en 2005 como una red de facilitadores de la CID como parte de este proyecto. Se formaron más de 100 facilitadores de catorce países fueron formado por este y otros proyectos de la JICA en los últimos siete años. Están trabajando activamente en la CID en esos países, que son Malasia, Tailandia, Singapur, Indonesia, Nepal, Bangladesh, Pakistán, Kirguistán, Maldivas, Afganistán, Filipinas, Costa Rica, Papúa Nueva Guinea, e India.

La principal parte de este libro está basado en un módulo de curso de capacitación por dos semanas que el proyecto en Malasia desarrolló. Abarca el Modelo Social de Discapacidad y la metodología de Aprendizaje Participativo Facilitado .

Realmente espero que este libro brinde información útil e ideas sobre la CID. También espero comentarios y sugerencias. Por favor visita la pagina web del Foro de la CID en <http://detforum.com> y deja tu comentario.

Por último pero no menos importante, quisiera reconocer las invaluable contribuciones de todas las personas que han sido parte del desarrollo del fundamento de nuestros cursos de formación de facilitadores de la CID, y el compromiso vigoroso de los facilitadores de la CID que están participando en el desarrollo de sociedades inclusivas en todo el mundo. También quisiera expresar mi gratitud a todos los que han apoyado y sido parte del proyecto y han contribuido en este libro. Este libro no se habría desarrollado sin sus contribuciones y apoyo. Muchas gracias.

Al igual que he promovido en series anteriores, creo que el elemento esencial para trabajar en la Discapacidad es el “SPICE (CONDIMENTO)”: “Social Participation (la participación social)”, “Inclusion in the Community (la inclusión en la comunidad)” y “Empowerment (el empoderamiento)” de todas las Personas con Discapacidad. ¡Tu participación y acompañamiento por “CONDIMENTAR” nuestro trabajo en la Discapacidad es muy necesaria!

Kenji Kuno
Kuala Lumpur, Malasia
Marzo de 2012

Introducción

Este libro se ha desarrollado en base al contenido del curso de la Capacitación para Formar Facilitadores (CFF) de la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID), curso de los Foros de la CID por dos semanas de duración. Este curso se propone traer a los participantes a un punto de partida y mostrar un camino claro para convertirse en facilitadores de la CID. Es imposible formar un/a facilitador/a perfecto de la CID con curso de solo dos semanas. Los participantes deben tener una comprensión lógica sobre la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social como fundamento principal, y deben conocer los contenidos de la CID. También necesitan conocer la metodología de Aprendizaje Participativo Facilitado (APF) que incluye destrezas generales de presentación y facilitación. Este curso de capacitación de dos semanas tiene como objetivo que los participantes adquieran un nivel mínimo en el que puedan conducir sesiones básicas de la CID.

Como podrás ver en un programa de este curso de capacitación en el Anexo 1, más de la mitad del curso son sesiones prácticas sobre métodos y discusiones facilitadas. De hecho, solo estas sesiones de práctica y trabajos interactivos en grupos pueden crear un proceso del aprendizaje por descubrimiento facilitado. Este diseño del curso hace que nuestra capacitación sea única y efectiva. Traté de rediseñar estos módulos y ejercicios lo más posible con el propósito de incluir auto aprendizaje y autodescubrimiento en este libro, aunque fue muy difícil reflejar puntos de aprendizaje y procesos de descubrimiento que definitivamente necesitan el proceso de aprendizaje por interacción facilitado. A continuación, un rápido resumen de los puntos importantes de los componentes esenciales de este libro.

Discapacidad: Modelo Social de Discapacidad

La verdadera naturaleza de la “Discapacidad” no está ni en las limitaciones funcionales de los individuos, ni en dificultad de funcionamiento de los mismos que surge directamente de esas limitaciones. La “Discapacidad” es opresión, discriminación, exclusión social y restricción en la participación. Esta visión de la Discapacidad como construcción social claramente pasa del enfoque de que la persona con Discapacidad es “el problema” al enfoque de que es la sociedad la que debe eliminar las barreras que impiden la inclusión plena. Esta perspectiva de la “Discapacidad” se llama Modelo Social de Discapacidad, y es el fundamento conceptual de la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID).

Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad

La CID tiene como objetivo facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio para desarrollar nuestra sociedad para ser más inclusiva y **que posibilite entorno accesible**. La CID busca que la Discapacidad se entienda desde la perspectiva del Modelo Social. Contribuye a identificar las barreras que existen en la sociedad y facilita medidas proactivas para eliminar estas barreras. La CID utiliza aprendizaje participativo facilitado, o aprendizaje por descubrimiento, como un enfoque para todas las capacitaciones.

La CID:

- Convierte los participantes en agentes de cambio
- Promueve la visión de Discapacidad como cuestión de desigualdad, exclusión y barreras de participación social
- Examina las barreras impuestas a las Personas con Discapacidad en la sociedad
- Cuestiona estereotipos, mitos y malentendidos sobre la Discapacidad
- Promueve cambios sociales inclusivos y acciones proactivas, en vez de imponer soluciones individualistas y reacciones
- Está orientada a la acción, no orientada al conocimiento

La CID NO es:

- Un ejercicio de simulación de deficiencias
- Dar información sobre las condiciones médicas de las personas

Aprendizaje Participativo Facilitado (APF)

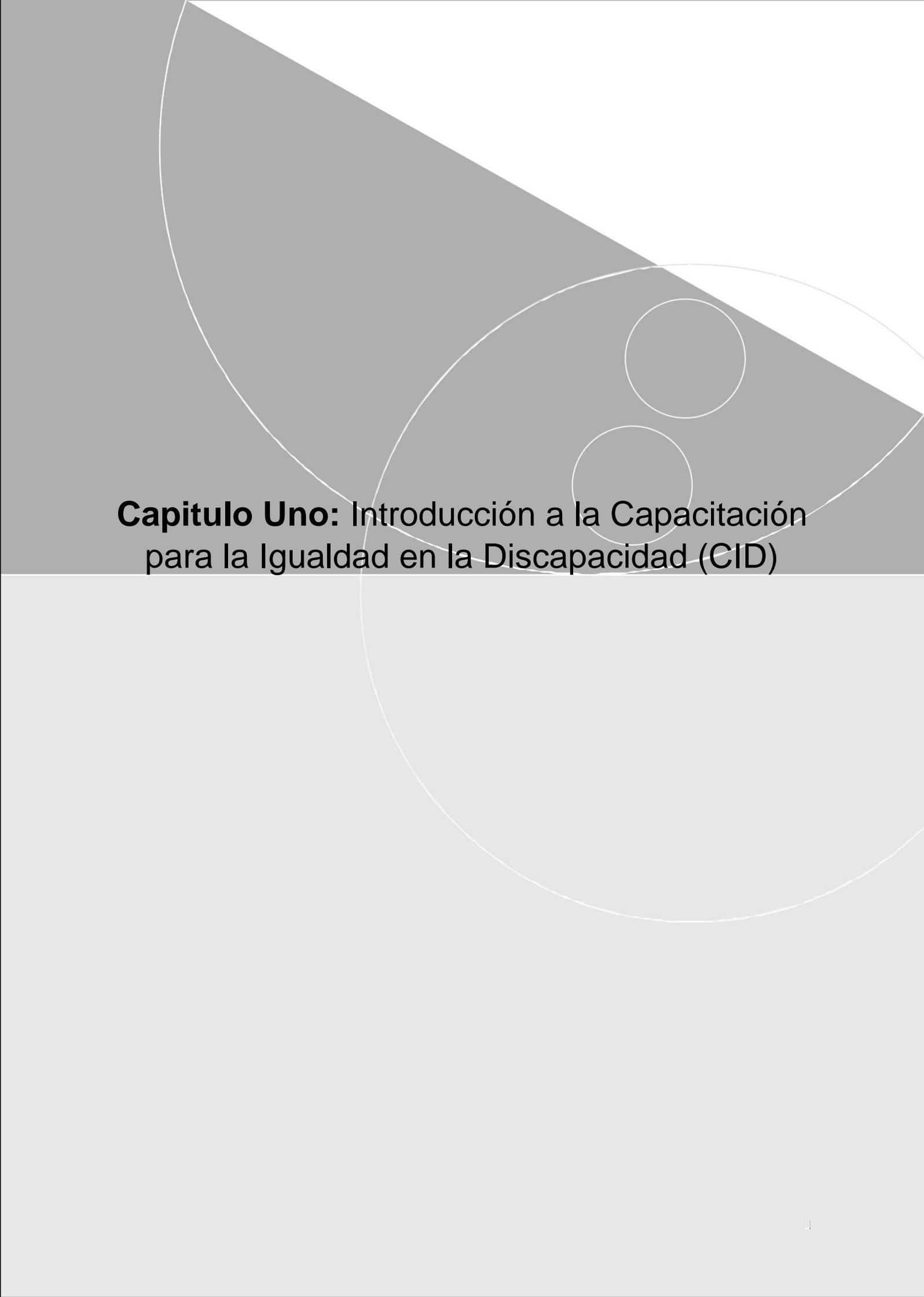
APF es una metodología de la CID del Foro CID. APF es uno de los métodos de aprendizaje por descubrimiento, que orienta como resultado de la CID, los participantes hacen acciones proactivas hacia la Discapacidad en vez de una simple acumulación de conocimientos o reacciones a la Discapacidad. Enfatiza un proceso de descubrimiento como método de aprendizaje, mediante el uso de varios enfoques como planteamiento de problemas. El método APF del Foro CID es único. Está desarrollado en base a la teoría de aprendizaje para la acción de Paulo Freire, es decir, concientización o conciencia crítica, junto con una combinación de varios métodos y enfoques tales como el Pensamiento Lógico, la Formación Efectiva de Thomas Gordon, y el Coaching.

Objetivo y Estructura del Libro

Este libro busca dar a los lectores una idea sobre cuál es el contenido de la Capacitación para Formar Facilitadores (CFF) de la CID propuesto por Foro CID, y cómo está diseñado, estructurado e implementado. Contiene dos componentes básicos: aspecto de contenido – Modelo Social de Discapacidad y Hacer Plan de Acción; y aspecto metodológico – APF. La estructura y flujo de este libro no es lo mismo que CFF de la CID. Puedes encontrar un programa actual de CFF de la CID en el Anexo 1.

Todos los facilitadores de la CID deben tener conocimientos sobre Discapacidad según el Modelo Social, y destrezas en la metodología APF. Sin embargo, no todas las Personas con Discapacidad son capaces de explicar lógica y claramente su propia experiencia a otros desde la perspectiva del Modelo Social y estimular a que otros inicien acciones proactivas para evitar y romper Discapacidades, aunque hayan experimentado la Discapacidad. Algunos, muchos de ellos, no tienen mucha experiencia en hablar en público, y mucho menos en hacer presentaciones sobre Discapacidad y ser facilitadores de trabajo en grupo para el aprendizaje por descubrimiento. Todos los facilitadores de la CID deben apropiarse de la perspectiva del Modelo Social, y ser capaces de conducir una CID con métodos de APF.

Este libro te da una idea del diseño y la estructura de la CFF de la CID. Sin embargo, leer este libro no te convierte en facilitador/a de la CID. Si quieres ser facilitador/a de la CID, te recomiendo asistir a un curso de capacitación de la CID, ya sea del foro CID o cualquier otra organización que conduzca la CFF de la CID.

The background features a large, light gray circle on the left side, partially overlapping a larger, light gray circle on the right side. A diagonal line runs from the top-left corner towards the middle-right edge, separating a dark gray triangular area from a white area. Two smaller, light gray circles are positioned within the dark gray area, one above the other.

Capítulo Uno: Introducción a la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID)

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Cuál es el propósito de la CID?
2. ¿Cuál es el contenido de la CID?
3. ¿Cuál es el método de la CID?
4. ¿Cómo explica la CID la Discapacidad?
5. ¿Qué puede ser la CID para personas sin Discapacidad, y qué puede ser para Personas con Discapacidad?
6. La CID NO es.....
7. ¿Cuáles son las diferencias entre la CID y la CCD (Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad)?
8. ¿Cuáles son las limitaciones de los ejercicios de simulación y la CCD?
9. ¿Por qué Hacer Plan de Acción es un componente de la CID?
10. ¿Quién es un/a facilitador/a de la CID?
11. ¿Cuáles son los tres factores principales para ser un/a facilitador/a de la CID?

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 13)



Introducción a la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID)

Yo no sé. → Yo sé. → Yo puedo. → Yo hago.

CID = Obtener la perspectiva del Modelo Social + Desarrollar acción que posibilita entorno accesible e inclusiva

CID = Contenido (Modelo Social) + Proceso (Aprendizaje Facilitado)

CID ≠ Propaganda

El objetivo final de la CID es facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio mediante un proceso de concientización (Conciencia Crítica): Yo no sé → yo sé → yo puedo → yo hago. Al hacerlo, los participantes sin Discapacidad se convierten en aliados de las Personas con Discapacidad para permitir una sociedad inclusiva y posibilitar la **participación plena e igualitaria**.

Para lograr esta meta, la CID tiene dos objetivos o componentes principales. El primero es estimular a los participantes a tener una vista alternativa de la Discapacidad, que la examine como una cuestión social, es decir, el Modelo Social de Discapacidad. Aunque esta es la parte principal de la CID, no es suficiente para completar la CID. Un componente igualmente importante es facilitar a los participantes desarrollar su propio plan de acción concreto, para romper y evitar construir las barreras que obstaculizan la participación de las Personas con Discapacidad en su trabajo y en sus vidas. Generalmente, los llamados seminarios de sensibilización o concienciación sobre Discapacidad contienen sólo el primer componente. Sin embargo, esos seminarios no facilitan el desarrollo de acciones de los participantes. La CID no es ni una conferencia para contribuir a aumentar los conocimientos de los participantes acerca de la Discapacidad ni una crítica al gobierno. La CID busca desafiar los valores que uno tiene sobre la Discapacidad, y facilitar el desarrollo de las acciones inclusivas de cada participante para romper barreras sociales.

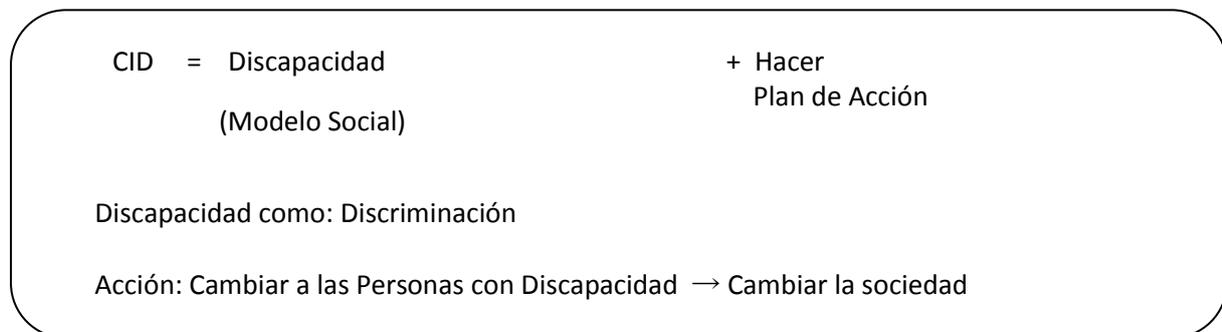
La CID le da el mismo valor al contenido y al proceso de aprendizaje. Las personas no cambian sus valores y acciones por la fuerza. Estos se cambiarán sólo si y cuando las personas tomen conciencia de sus errores y de la importancia de vistas y acciones alternativas. Por lo tanto, para asegurar esos cambios en los participantes de la CID, tienen la misma importancia brindar una explicación lógica sobre la Discapacidad en los contenidos, el autodescubrimiento y la oportunidad de reflexión en el proceso de aprendizaje.

Por lo tanto, la CID no se debe tomar como una herramienta de propaganda para imponerle el Modelo Social a los participantes. La CID es, más bien, un proceso educativo para asistir a los participantes reflexionar internamente y considerar o reconsiderar críticamente sus valores convencionales sobre la Discapacidad.

Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID):

- Comprende que la Discapacidad es una cuestión social sobre derechos, discriminación e igualdad, más bien que las características funcionales de una persona.
- Se basa en el Modelo Social de Discapacidad, no en el Modelo Médico.
- Busca apoyar a los participantes para que aprendan causas y mecanismos que causan la Discapacidad, y para que con acciones cambien la sociedad a un más justa e inclusiva; en vez de crear simplemente conciencia y cambiar comportamientos superficiales.
- Evita usar ejercicios de simulación que sólo llevan a la comprensión y el énfasis en la "incapacidad (deficiencia)" y limitaciones funcionales de los individuos con Discapacidad.

Componentes y Contenido de la CID



No hay una estandarización de contenidos en los cursos de la CID. Sin embargo, dos componentes principales de la CID son: módulos sobre la perspectiva del Modelo Social y Hacer Plan de Acción. Todo el contenido de la CID está hecho para facilitar que los participantes adquieran paso a paso la perspectiva del Modelo Social de Discapacidad, y una transformación para que sean agentes de cambio en el logro de una sociedad inclusiva.

Sin embargo, el contenido se debe rediseñar para cada curso de la CID, ajustándose a las necesidades, el tipo y la cantidad de participantes. Las explicaciones teóricas del Modelo Social de Discapacidad comparado con el Modelo Individual, podrían ser el contenido principal para profesionales de rehabilitación, mientras que las actividades y juegos para identificar barreras sociales podrían ser más efectivos para niños en edad escolar. El Capítulo Cinco da un ejemplo de contenido de la CID.

Métodos de la CID

Aprendizaje Participativo Facilitado
Aprendizaje por Descubrimiento

Si yo lo ESCUCHO .	Si yo lo ().	Si yo lo ().	Si yo lo ().
Yo lo OLVIDO .	Yo lo ().	Yo lo ().	Yo lo ().

La CID usa el enfoque de Aprendizaje Participativo Facilitado como marcos de sus métodos. Estos métodos se buscan facilitar el proceso de autodescubrimiento, que lleva al cambio de acción personal. Por lo tanto, en la CID se usan varios enfoques y herramientas para estimular ese aprendizaje, como juego de roles, discusión, actividades, talleres y juegos. El recuadro anterior explica estas diferencias de impacto en el proceso de aprendizaje. Intenta poner verbos en los paréntesis. Las respuestas están en la nota al pie de página.¹

CID y Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad (CCD)

CCD = lo que las Personas con Discapacidad no pueden hacer → cómo ayudar
CID = Por qué son discriminadas las Personas con Discapacidad → cómo romper barreras

La CID es diferente al enfoque de conciencia sobre Discapacidad tradicionalmente practicado, llamado Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad (CCD); que generalmente usa ejercicios de simulación de deficiencias como herramienta principal. Una diferencia fundamental entre estos dos tipos de capacitación es que la CCD se enfoca en el aspecto funcional de las Personas con Discapacidad, es decir, lo que las Personas con Discapacidad no pueden hacer, mientras que la CID trata la Discapacidad como discriminación social y desigualdad. La CCD fue desarrollada en base al Modelo Individual de Discapacidad, que considera las deficiencias como las causas de los diversos problemas que enfrentan las Personas con Discapacidad. Por otro lado, la CID se basa en el Modelo Social de Discapacidad, que considera que la causa principal de los problemas que enfrentan las Personas con Discapacidad son las instituciones sociales que les discapacitan.

La CCD no sólo busca enseñar a los participantes cómo ayudar a las Personas con Discapacidad cuando tienen un problema. No presta mucha atención a las razones por las cuales enfrentan problemas y dificultades. Por otro lado, la CID busca facilitar a los

¹ Desde la izquierda: Si yo lo (veo), yo lo (recuerdo). Si yo lo (hago) , yo lo (entiendo). Si yo lo (descubro/desarrollo), yo lo (uso). De David Werner & Bill Bower (1982) Helping Health Workers Learn, Hesperian Foundation, Palo Alto, (Part Two-1)..

participantes aprender por qué se crean esas barreras y cómo romper o evitar la creación de instituciones sociales e infraestructuras que les discapacitan.

Otra diferencia importante es la posición de los participantes en cada modalidad de capacitación. En la CCD, se considera que los participantes tienen una posición neutra, que no tienen relación directa con la cuestión de Discapacidad: “una tercera persona de buena fe”. Esta persona desea aprender cómo ayudar a las Personas con Discapacidad, porque en el marco del Modelo Individual, que es la base teórica de la CCD, la Discapacidad se percibe como una cuestión de limitación funcional o incapacidad. Por otro lado, en la CID, se espera que los participantes se identifiquen a sí mismos como opresores o discriminantes, que contribuyen a la creación de una sociedad que les discapacitan, con o sin intención, aunque esto se deba principalmente a la ignorancia e indiferencia a las cuestiones y necesidades de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, la CID también enfatiza la transformación desde esa posición de “victimario” a una de “agente de cambio”, para reformar la sociedad a una más inclusiva y justa, apoyando el desarrollo de su propio plan de acción mediante su propia voluntad y poder.

La CID se concentra más en la pregunta de por qué se hacen esas barreras que les discapacitan, en vez de simplemente identificar y hacer una lista de esas barreras. Se trata de entender “por qué” tenemos que hacer algo, en vez de “qué” tenemos que hacer. El lema “Ayudemos a las Personas con Discapacidad”, no contribuye a eliminar las barreras que les discapacitan. Al contrario, podría contribuir a mantener las barreras institucionales, estimulando actitudes paternalistas y poniendo atención a un lado las causas reales de la Discapacidad.

Acción Proactiva o Reacción

Reacción = mantener las barreras

Acción proactiva = prevenir y eliminar barreras → cambio social

Es útil saber cómo asistir o ayudar a las Personas con Discapacidad cuando sea necesario, lo que llamamos “etiqueta” hacia las Personas con Discapacidad. Sin embargo, si a las personas les basta solo esto, eso no producirá cambio social.

Sin duda, es importante dar una mano cuando las Personas con Discapacidad necesitan ayuda. Sin embargo, aunque esa reacción ayuda a la Persona con Discapacidad a subir “ese escalón”, nunca eliminará esta u otras barreras en la sociedad. A la larga, la CID busca hacer a los participantes para que sean conscientes de su propia ignorancia discriminativa y de la indiferencia que, directamente u indirectamente, contribuyen a construir las barreras sociales. A fin de lograr una sociedad inclusiva, es esencial que los participantes examinen las causas de las barreras y que desarrollen su propia acción proactiva, para evitar y romper esas barreras que les discapacitan en sus vidas diarias.

Limitación de los Ejercicios de Simulación

Los ejercicios de simulación enfatizan:

- **Un aspecto funcional, NO uno social**
- **La incapacidad de los individuos, NO sus capacidades**
- **Qué es una barrera, NO por qué ha hecho esa barrera**

Los ejercicios de simulación, es decir, sentar a personas sin Discapacidad en sillas de ruedas o cubrirles los ojos para experimentar cómo se moverían, sólo ilustran la experiencia de las dificultades funcionales, no la experiencia de desigualdad o discriminación causada por una sociedad exclusiva. El énfasis en esas experiencias puede hacer que la comprensión de la Discapacidad se limite a aspectos funcionales, y puede dificultar a las personas para que sean conscientes de que la Discapacidad es una cuestión de derechos e igualdad.

Además, los ejercicios de simulación brindan sólo una experiencia de un impedimento instantáneo y súbito que generalmente lleva a la incapacidad y a la desorientación. Estos ejercicios solo enfatizan lo que las personas no podrían hacer si de pronto tuvieran estas deficiencias. Esto puede crear connotaciones negativas hacia las Personas con Discapacidad, como si fueran seres incapaces o menos capaces, aunque definitivamente este no es el caso de muchas personas que viven vidas capaces e independientes.

Es verdad que los ejercicios de simulación se pueden usar para experimentar las barreras físicas de la sociedad, como gradas y escalones. Sin embargo, los ejercicios de simulación frecuentemente sólo se usan para identificar lo que es una “barrera”, y terminan simplemente enseñando a los participantes cómo ayudar a otros a subir gradas o cómo guiar a una persona ciega. La CID enfatiza la importancia de examinar las causas de por qué ha hecho esas barreras, y facilita acciones para eliminarlas y evitar su creación. Las limitaciones de los ejercicios de simulación también se discuten en artículos en las notas al pie de página.²

¿Por qué el Modelo Social?

Modelo social = Explica la Discapacidad como discriminación

Sólo el Modelo Social de Discapacidad puede explicar de forma lógica la Discapacidad como discriminación, opresión y exclusión social hacia las Personas con Discapacidad. Ayuda a

² French, S. (1992), Simulation Exercises in Disability Awareness Training: A Critique” [Traducción del título: Ejercicios de simulación en la Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad], *Disability & Society* 7(3): 257-266. and Kiger. G. (1992), Disability Simulations: Logical, Methodological and Ethical Issues [Traducción del título: Simulaciones de la Discapacidad: Cuestiones lógicas, metodológicas y éticas] , *Disability & Society* 7(1): 71-78.

aclarar las diversas barreras sociales que restringen la participación a corriente principal de las Personas con Discapacidad.

El Modelo Individual de Discapacidad tiene dos características principales. En primer lugar, distingue a las personas como las llamadas “normales” o “anormales” (es decir, personas con deficiencias), estableciendo un estándar para definir a las personas en estos dos grupos según su condición física. Debido a que define “normal” como una condición o un ser apropiado, por consiguiente considera que las Personas con Discapacidad son seres inapropiados e inferiores. En segundo lugar, se espera que las Personas con Discapacidad lleguen a ser “normales”, y que la “rehabilitación (en un sentido estrecho, terapia)” sea considerada el único camino correcto hacia esta “normalidad” funcional.

Por otro lado, el Modelo Social de Discapacidad tiene otras nociones principales. El Modelo Social de Discapacidad lo hace explícito que las condiciones funcionales de las personas son diversas, y de hecho, no todos pueden llegar a ser lo que llaman “normal” según su función física, aún después de diez o veinte años de “rehabilitación (terapia)”. Por lo tanto, el único enfoque apropiado para lograr la participación plena de todas las Personas con Discapacidad es eliminar las barreras que obstaculizan la participación de las Personas con Discapacidad en nuestra sociedad.

¿Por qué un Plan de Acción?

“Yo sé.” → “Yo hago.”

Reacción → Acción proactiva

Sentido de culpa → Agente de cambio

Hay tres razones principales por las que "Hacer Plan de Acción" es un componente indispensable de la CID. Primero, la CID no sólo busca facilitar que los participantes entiendan la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social, sino también facilitar para que sean agentes de cambio en la creación de una sociedad justa e inclusiva. “Yo sé” no es suficiente. Si no se incluye correctamente hacer plan de acción, muchos quedan sintiendo que: “Ahora entiendo lo que es la Discapacidad, pero no sé qué hacer o cómo hacerlo”; o “Creo que el gobierno debe hacer la acción necesaria (no yo, no es asunto mío)”. El propósito final de la CID es lograr una sociedad justa e igualitaria para todos, no sólo aumentar los conocimientos de un individuo e información sobre la Discapacidad.

“Conocer” no es suficiente. Necesitamos actuar. Pero, ¿qué espera la CID de las personas luego de la capacitación? Ese es el segundo punto. La CID espera que los participantes piensen y realicen acciones inclusivas, que posibilitan entorno accesible y proactivas para romper diversas barreras que encuentran diariamente en sus propias vidas, no sólo reaccionar para dar una mano a las Personas con Discapacidad frente a unas gradas o un cruce peatonal. El ambiente, la situación y la capacidad de cada participante son diferentes y no hay un único plan de acción listo para todos. Cada persona debe hacer su

propio plan de acción para romper las barreras que discapacitan. Este proceso ayuda a los participantes a absorber la teoría y el concepto del Modelo Social que han aprendido en las situaciones reales de sus vidas.

Similar a otros tipos de Capacitación sobre la discriminación, los participantes sin Discapacidad de la CID que entienden la Discapacidad correctamente, podrían tener un sentimiento de culpa y considerarse un/a opresores de las Personas con Discapacidad debido a su ignorancia e indiferencia discriminativa. Además de esto, podrían sentirse frustrados por no poder resolver ese sentimiento constructivamente. El modulo de hacer plan de acción ayudan a los participantes a transformarse de opresores a agentes de cambio activos, desarrollando sus propios planes de acción concretos y realizables.

¿Quién es un Facilitador/a de la CID?

Facilitador/a de la CID = Experiencia de la Discapacidad + Comprensión del Modelo Social de Discapacidad + Habilidad de hacer capacitación y facilitación

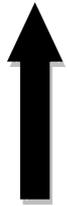
Facilitador/a de la CID = Experto/a en educación sobre la Discapacidad

Sólo pueden convertirse en facilitadores de la CID las personas que tienen experiencia de la Discapacidad, que entienden el Modelo Social de Discapacidad y tienen la capacitación apropiada y habilidad de facilitación.

Tener experiencia personal de la Discapacidad, es decir, la experiencia de discriminación y exclusión social como se describe en el Modelo Social, es el requisito más indispensable para ser un/a facilitador/a de la CID, pero no es suficiente. También es esencial saber usar la perspectiva del Modelo Social para explicar esa experiencia de manera lógica, y diseñar y entregar procesos educativos a participantes de varias edades y antecedentes. Por lo tanto, los dos componentes principales de la Capacitación para Formar Facilitadores (CFF) de la CID son el Modelo Social de Discapacidad y la habilidad de hacer capacitación (es decir, saber hacer facilitación y presentaciones). La CID emplea enfoques de Aprendizaje Participativo Facilitado. Requiere que los facilitadores tengan un conjunto apropiado de habilidad de hacer facilitación y presentación.

No hay un sistema de certificación oficial de facilitadores de la CID. Las diversas organizaciones preparan sus cursos de capacitación para facilitadores de la CID. Se está discutiendo sobre si personas sin Discapacidad pueden ser facilitadores de la CID. Algunos sugieren que las personas sin Discapacidad pueden ser facilitadores de la CID, aunque la mayoría cree que los facilitadores de la CID deben ser las Personas con Discapacidad.

Seis Niveles para ser un/a Facilitador/a de la CID



6. Capaz de facilitar para llevar a los participantes a la acción
5. Capaz de hacer que las personas descubran el Modelo Social
4. Capaz de hacer que las personas entiendan lo que es el Modelo Social
3. Capaz de explicar lógicamente lo que es el Modelo Social
2. Capaz de hablar sobre el Modelo Social
1. Capaz de entender por tí mismo el Modelo Social de Discapacidad

Si quieres ser un/a facilitador/a de la CID, debes poder hacer facilitación para que los participantes descubran las perspectivas que explica el Modelo Social de Discapacidad, y liberarte de las ideas del Modelo Médico. Un/a facilitador/a de la CID también debe ser capaz de facilitar la transformación de los participantes en agentes de cambio, que puedan cambiar la sociedad a una más inclusiva y que posibilite entorno accesible. Todos los facilitadores de la CID deben alcanzar este nivel de conocimiento y habilidad de capacitación.

¿Quién debe participar en la CID?

La CID es para todos

La CID es para : Personas sin Discapacidad = Facilitar la acción inclusiva para romper barreras

: Personas con discapacidad = Empoderamiento

La CID es para todos. La CID le permite a las personas sin Discapacidad conseguir la perspectiva del Modelo Social y desarrollar acciones proactivas e inclusiva para romper diversas barreras, para que puedan contribuir a crear una mejor sociedad para todos. La CID también brinda un proceso de empoderamiento para que las Personas con Discapacidad venzan la visión discriminativa de las personas sin Discapacidad que han internalizado a través de desarrollar una teoría lógica alternativa sobre la Discapacidad.

Programa de la CID

Propósito: Identificar las barreras que les discapacitan + acción que posibilita entorno accesible

Duración: ½ a 2 días

Métodos: Aprendizaje Participativo Facilitado

Contenido: Modelo Social de Discapacidad + Hacer Plan de Acción

Propósito:

La meta final de la CID es facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio. Para lograr esa meta, la CID tiene dos objetivos esenciales. El primero es estimular una visión alternativa de la Discapacidad en los participantes, que examine la Discapacidad como una cuestión social, es decir, conseguir la perspectiva del Modelo Social de Discapacidad. El segundo objetivo es facilitar que los participantes se desarrollen acciones que posibiliten entorno accesible para romper las barreras sociales, basándose en el Modelo Social de Discapacidad.

Duración del curso:

Se sugiere un mínimo de dos días para hacer un curso efectivo de la CID. También se recomienda una sesión de seguimiento luego de cierto tiempo, para apoyar y monitorear la implementación de los planes de acción de los participantes. Sin embargo, en la práctica, son comunes los cursos de medio día a un día de duración.

Conclusión

CID = No dar respuestas, sino preguntas para seguir pensando

La percepción de la mayoría de las personas hacia las Personas con Discapacidad está fuertemente influenciada por la noción del Modelo Médico, muy arraigado y conectado al capitalismo y la meritocracia, que domina los valores de la actual sociedad mundial. Por lo tanto, no es sólo un “modelo”, sino una parte intrínseca de valores fundamentales convencionales que no se pueden cambiar con un sólo curso de la CID de medio día o un día entero. Lo que sí puede hacer la CID es brindar una oportunidad para que los participantes comiencen a pensar críticamente sobre la Discapacidad, y a considerar sus propios valores desde perspectiva alternativa. La CID les puede facilitar seguir pensando, presentándoles problemas y brindándoles herramientas para examinar la Discapacidad y las cuestiones que enfrentan las Personas con Discapacidad.

Hoja Resumen: ¿Qué es la CID?

1. ¿Cuál es el propósito de la CID?

Hacer a las personas para que sean agentes de cambio (al descubrir una nueva comprensión de la Discapacidad, es decir, el Modelo Social, y una acción proactiva y que posibilita entorno accesible para cambiar la sociedad a una más inclusiva y equitativa.)

2. ¿Cuál es el contenido de la CID?

Discapacidad (Modelo Social) y Hacer Plan de Acción

3. ¿Cuál es el método de la CID?

Aprendizaje Participativo Facilitado (APF)
Aprendizaje por Descubrimiento

4. ¿Cómo explica la CID sobre la Discapacidad?

Exclusión social, Desigualdad, Opresión, Discriminación, Restricción en la participación (plena)

5. ¿Qué puede ser la CID para personas sin Discapacidad, y qué puede ser para Personas con Discapacidad?

Para personas sin Discapacidad: Educación sobre la Discapacidad
Para Personas con Discapacidad: Empoderamiento

6. La CID NO es...

Propaganda, Agitación, Discurso/Conferencia, Protesta

7. ¿Cuáles son las diferencias entre la CID y la CCD (Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad)?

CCD: LO QUE las Personas con Discapacidad “no pueden” hacer y cómo ayudarles.
CID: POR QUÉ son discriminadas las Personas con Discapacidad y cómo ROMPER barreras, y CREAR una sociedad inclusiva y que posibilita entorno accesible.

8. ¿Cuáles son las limitaciones de los ejercicios de simulación y la CCD?

La CCD (Simulación) se centra en:

- Solo aspectos funcionales, NO sociales
- Incapacidad de las personas, NO capacidades
- Qué es una barrera, NO por qué se hacen

9. ¿Por qué Hacer Plan de Acción es un componente de la CID?

Para pasar de “Yo sé” a “Yo hago/actúo”

Para que las acciones pasen de la reacción a la acción proactiva

Para liberar a los participantes del sentimiento de culpa y pasar a ser aliados de las Personas con Discapacidad como agentes de cambio

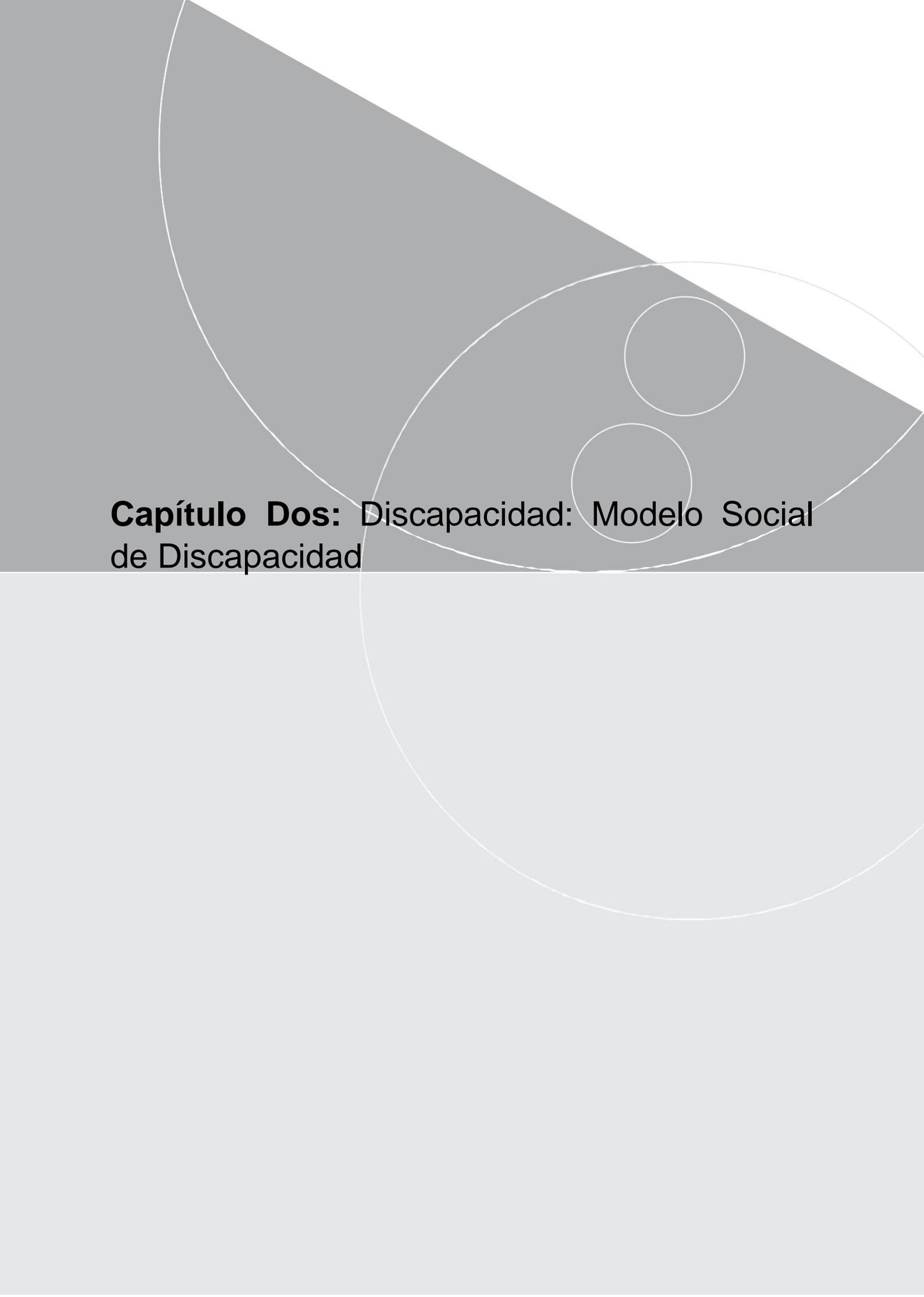
10. ¿Quién es un/a facilitador/a de la CID?

Personas con Discapacidad que tienen los tres factores
Educadores en Discapacidad

11. ¿Cuáles son los tres factores principales para ser un/a facilitador/a de la CID?

Experiencia en la Discapacidad (en cuanto a discriminación,
exclusión, desigualdad)
Comprensión del Modelo Social
Habilidad de hacer facilitación



The background features a diagonal split between a dark grey upper-left section and a light grey lower-right section. Overlaid on this are several white-outlined geometric shapes: a large circle on the left, a large circle on the right, and two smaller circles stacked vertically within the right-hand circle.

Capítulo Dos: Discapacidad: Modelo Social de Discapacidad

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Cómo explican la Discapacidad el Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad?
2. ¿Puedes explicar la diferencia entre el Modelo Médico y el Modelo Social en los siguientes puntos:
 - Lugar de la Discapacidad
 - Causa de la Discapacidad
3. ¿Qué es deficiencia y Discapacidad en la perspectiva del Modelo Social?
4. ¿Cuál es la relación entre deficiencia y Discapacidad, según el Modelo Médico y el Modelo Social?
5. ¿Cuáles son las diferencias conceptuales entre estas dos expresiones: Personas con Discapacidad y personas discapacitadas (por la sociedad)?
6. ¿Cómo redefine el Modelo Social el significado de “personas discapacitadas”?
7. Completa la siguiente matriz.

	Modelo Médico	Modelo Social
Personas		
Causa de la Discapacidad		
Lugar de la Discapacidad		
Proceso		

8. ¿Cómo ve el Modelo Social la noción de “Normal” y “Especial”?
9. Responde las siguientes preguntas frecuentes:

- ¿Dice el Modelo Social que la rehabilitación (médica) no es necesaria?
- ¿No quieres volver a caminar?
- Así, se necesitan ambos el Modelo Médico y el Modelo Social. (Nuestra ONG brinda rehabilitación vocacional, no terapia médica. Entonces, hacemos el Modelo Social.)

10. ¿Puedes explicar la diferencia entre “modelo” y “enfoque (intervención)”?
11. ¿Qué puntos se necesitan subrayar para explicar la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social?
12. ¿Qué técnicas se deben usar en la explicación y construcción de diagramas?
13. ¿Cuáles son los puntos para volver a desarrollar tu historia desde la perspectiva del Modelo Social?



(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 31)

Introducción al Modelo Social de Discapacidad

Modelo Social de Discapacidad

¿Qué?: Fundamento de la CID

Discapacidad como discriminación construida por la sociedad
contra Personas con deficiencias

¿Por qué?: Esencial para crear acciones inclusivas y posibilitar

Meta de aprendizaje: Entender el Modelo Social al menos hasta el nivel 4

¿Qué es el Modelo Social de Discapacidad?

El Modelo Social de Discapacidad es un fundamento sobre Discapacidad en la CID. Al ser un modelo, nos da una explicación lógica sobre cómo se crea la Discapacidad y su naturaleza, es decir, la Discapacidad es una discriminación construida por la sociedad hacia personas con deficiencias.

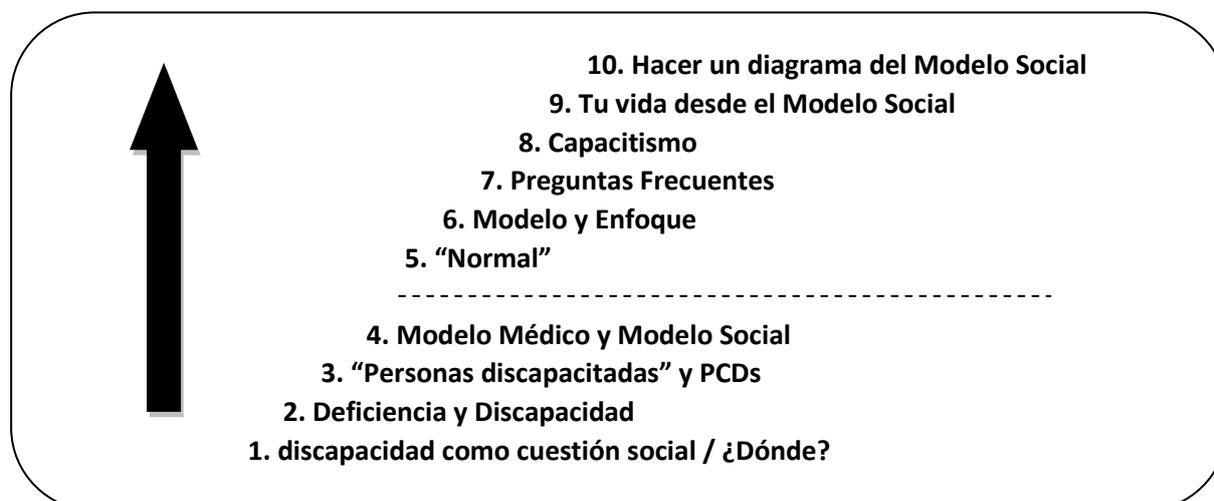
¿Por qué incluye la CID el módulo del Modelo Social de Discapacidad?

El Modelo Social de Discapacidad es el principal fundamento conceptual sobre Discapacidad, con el fin de crear una sociedad inclusiva y que posibilita entorno accesible. Sin tener esta perspectiva y comprensión de la Discapacidad, los participantes de la CID no son capaces de desarrollar acciones inclusivas y que posibilitan entorno accesible.

¿Cuáles son las metas de este aprendizaje?

El Foro CID desarrolló 10 niveles o pasos para entender el Modelo Social de Discapacidad. Para ser un/a facilitador/a de la CID, debes llegar por lo menos al nivel 4. Sin embargo, el nivel 4 en realidad es un nivel mínimo de comprensión del Modelo Social, y debes tener una plena comprensión del Modelo Social para realizar una CID efectiva.

10 Niveles de Comprensión del Modelo Social de Discapacidad



Estos son los 10 niveles o pasos para entender el Modelo Social de Discapacidad. Esto fue desarrollado para diseñar la capacitación sobre el Modelo Social paso a paso para participantes de CFF de la CID, y para monitorear y evaluar sus logros si son capaces de conducir la CID como facilitadores. La capacidad de un/a facilitador/a de la CID es evaluada en base a los niveles de comprensión del Modelo Social y la adquisición de habilidad de hacer capacitación, lo cual se explica en el capítulo 3.

Nivel 1: La Discapacidad está en la Sociedad, NO en la Persona

¿Qué es Discapacidad? / ¿Dónde está la Discapacidad?



El primer y más importante paso en la comprensión del Modelo Social es entender que la Discapacidad está en la sociedad y no en la persona. Por lo tanto, la responsabilidad en la solución pasa de las personas con deficiencias a la sociedad.

Nivel 2: Deficiencia y Discapacidad

Modelo Médico:	Deficiencia → Discapacidad
Modelo Social:	Deficiencia Discapacidad

El Modelo Social define el significado de “Discapacidad” como segregación construida por la sociedad e impuesta a personas con deficiencias, es decir, exclusión social y restricción en la participación. En cambio, “Deficiencia” se define como limitaciones funcionales (diferencias)

de las personas. El Modelo Médico, tomado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un marco para la clasificación de la discapacidad en la década de los 80 como Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), establece una relación causal directa entre deficiencias y discapacidad. Por otro lado, el Modelo Social no reconoce la relación causal directa entre deficiencias y Discapacidad, aunque sí considera que ambos son cuestiones, pero cuestiones distintas.

A continuación se presentan definiciones principales de la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social:

“Discapacidad es algo impuesto además de nuestras deficiencias, por la forma en que somos innecesariamente aislados y excluidos de la participación plena en la sociedad. ...y la Discapacidad como la desventaja o restricción de actividades causada por la organización social contemporánea, que le da poca o no tiene nada en cuenta de las personas que tienen deficiencias físicas, excluyéndolas de la participación en el corriente principal de las actividades sociales (La Unión de las Personas con Deficiencias Físicas contra la Segregación [UPIAS] 1975: 14).³”

“La Discapacidad es la desventaja o restricción de actividades causada por factores sociales, que le dan poca o no tiene nada en cuenta de las personas que tienen deficiencias, excluyéndolas del corriente principal de las actividades sociales (Organización Mundial de las Personas con Discapacidad: DPI)”

Nivel 3: Personas Discapacitadas y Personas con Discapacidad

Personas Discapacitadas (por la Sociedad) Personas con Discapacidad Personas con Deficiencia

El Modelo Social usa intencionalmente el término “Personas Discapacitadas” en vez de “Personas con Discapacidad” con el fin de reflejar el hecho de que las personas han “Discapacitadas” por la sociedad. Como se explica arriba, el Modelo Social distingue claramente deficiencias como limitaciones funcionales que están en las personas, y Discapacidad como discriminación construida por la sociedad contra las personas con ciertas condiciones. El movimiento de “People-first (Personas Primero) promueve el término “Personas con Discapacidad” porque explica que la Discapacidad es solo una parte de la persona. Sin embargo, el Modelo Social no puede aceptar la noción de que la Discapacidad está en la persona. La Discapacidad son barreras construidas por la sociedad y están en la sociedad, no en la persona. Por ejemplo, el gobierno del Reino Unido utiliza el término “Personas Discapacitadas” en documentos oficiales, reflejando el fuerte movimiento de

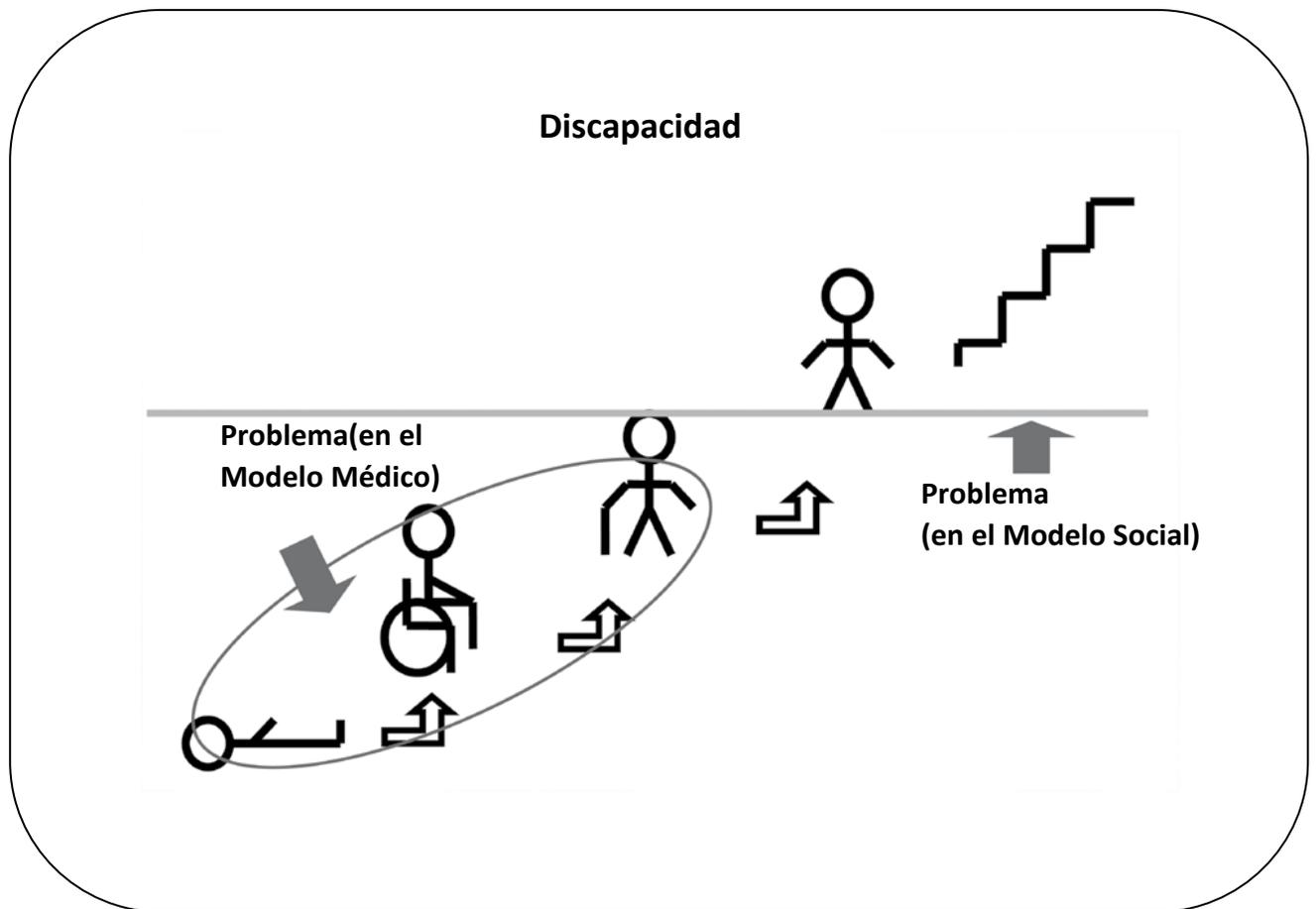
³ UPIAS (1975) Fundamental Principles of Disability (Principios Fundamentales de la Discapacidad).

Discapacidad en el Reino Unido, que a su vez refleja el concepto del Modelo Social de Discapacidad.

Sin embargo, en el Modelo Social sí se las puede llamar a las personas con deficiencias para referirse a personas que tienen una deficiencia, por ejemplo, las personas con deficiencias físicas, ya que la deficiencia es la condición funcional de la persona.

* En este manual utiliza el término “Personas con Discapacidad” en vez de “Personas Discapacitadas (por la sociedad)” pero la base de todo es el Modelo Social.

Nivel 4: El Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad (1)



Hay dos puntos fundamentales de diferencia conceptual entre el Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad: Cómo definir la condición de las “personas” (aceptar o no el concepto de “normal”); y el proceso de solución de la Discapacidad.

En primer lugar, el Modelo Médico acepta el concepto de normal, es decir, se puede dividir a las personas en dos categorías, normal y no normal, es decir, las personas discapacitadas son personas “anormales”. Y a esas personas “anormales”, es decir, a las Personas con Discapacidad, en el Modelo Médico se las ve como el “problema” o como los que tienen el problema. Entonces, este modelo cree que las personas deben ser o volverse a

“normales” mediante la recuperación funcional como proceso esencial o requisito previo para “reintegrarse” a la sociedad, que es el camino para solucionar la Discapacidad.

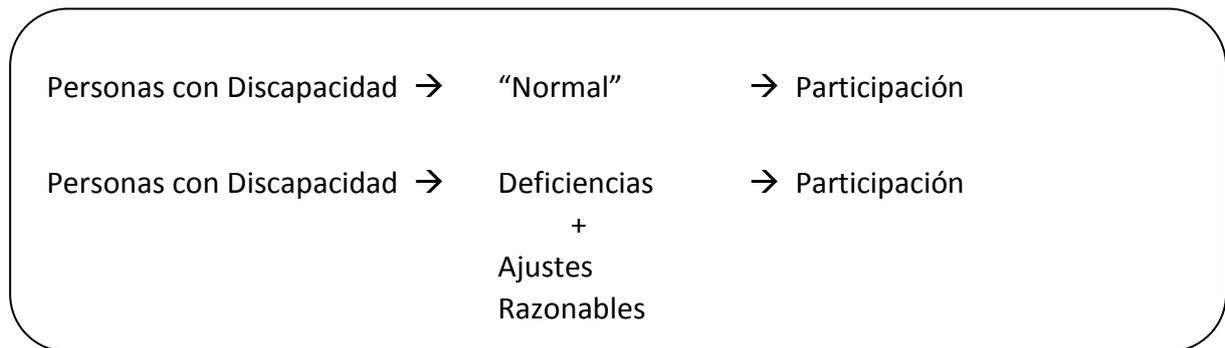
Por otro lado, el Modelo Social rechaza el concepto de “normal”. No acepta la idea de dividir a personas en dos categorías, “normal” y “anormal”. En cambio, valora la diversidad de las personas en cuanto a su estructura y funciones. Una sociedad que no puede incluir a personas con distintas condiciones funcionales es responsable de su fracaso en la inclusión. De ahí que el proceso de resolver la Discapacidad es hacer que la sociedad sea más inclusiva a través de romper las barreras y la creación de Ajustes Razonables, sin que ciertas condiciones funcionales sea un requisito previo para la inclusión y la igualdad en la participación social.

Nivel 4: El Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad (2)

	Modelo Médico	Modelo Social
Meta	Volver a la Normalidad (ideal/ el camino único)	Lograr participación
Solución	Rehabilitación (regreso a la sociedad)	Cambio social
Percepción	Pensamiento Condicionado (pensamiento de déficit)	Pensamiento de Progreso (pensamiento de la capacidad)
Proceso de Solución	Discapacitado “normal” ↓ Participación ↓	Deficiencias + Ajustes Razonables = Participación

La tabla de arriba resume las diferencias conceptuales entre los dos modelos de Discapacidad. Es imposible integrar el Modelo Médico y el Modelo Social en un solo modelo, ya que ambos tienen fundamentos completamente distintos para entender la Discapacidad, aunque hay quienes dicen que esa “integración” es posible.

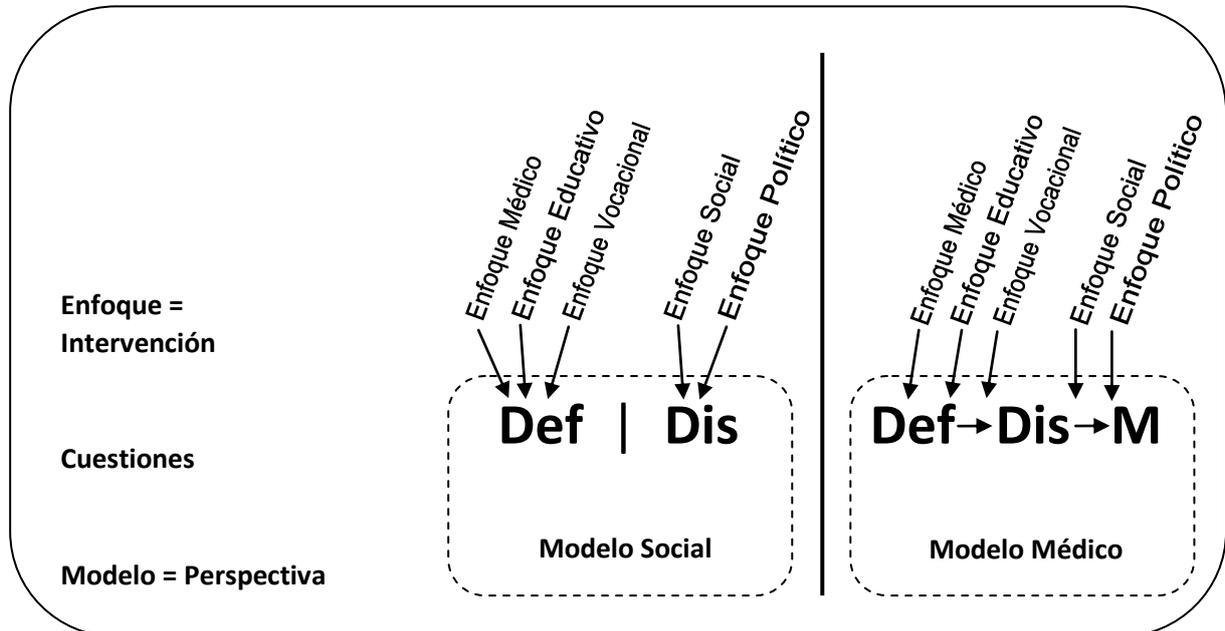
Nivel 5: Concepto de “Normal”



El Modelo Social rechaza el concepto de “normal” que divide a las personas en dos categorías. Por lo tanto, no establece una condición para ser “normal” no es un requisito de proceso o condición para la igualdad en la participación.

Los facilitadores de la CID deben liberar a los participantes de dos estereotipos muy comúnmente malentendidos, creados por la influencia del Modelo Médico, que son: suponer que las personas deben ser normales, y que el proceso de solución de la Discapacidad es hacer que las Personas con Discapacidad sean funcionalmente “normales” mediante la “rehabilitación”, para lograr la participación igualitaria en la sociedad.

Nivel 6: Modelo y Enfoque



(Def = Deficiencia, Dis = Discapacidad, M = Minusvalía)

La mayoría de las críticas al Modelo Social de Discapacidad se deben al malentendido o confusión entre “Modelo” y “Enfoque”. El Modelo Social de Discapacidad y el “enfoque social” son completamente diferentes. Esa confusión ocurre porque ambas palabras “médico (o individual)” y “social” se usan en cuanto a los modelos de Discapacidad. Se podría evitar

esa confusión si se usaran otros términos, por ejemplo “modelo normalidad de Discapacidad” para el Modelo Médico y “modelo diversidad en Discapacidad” para el Modelo Social.

Un “modelo” es un marco o percepción para explicar situaciones y relaciones o mecanismos conceptuales de factores. Por otro lado, un enfoque es un conjunto de métodos o intervenciones. El enfoque médico (o Individual) y el enfoque social están dentro del alcance del Modelo Social de Discapacidad, ya que el enfoque médico e individual son formas correctas de intervenciones para la cuestión de deficiencias, así como el enfoque social lo es para la cuestión de la Discapacidad respectivamente. Por otro lado, el Modelo Médico de Discapacidad y el Modelo Social de Discapacidad no pueden integrarse, ya que ambos son marcos de Discapacidad completamente diferentes, es decir, explicaciones completamente diferentes sobre la Discapacidad.

Nivel 7: Preguntas Frecuentes en la CID

Resistencia y Malentendido

¿Dice que la rehabilitación (terapia) no es necesaria?

¿No quisieres volver a caminar?

Así, se necesitan ambos el Modelo Médico y el Modelo Social. (Yo hago rehabilitación vocacional, no rehabilitación médica. Entonces, hago el Modelo Social, ¿verdad?)

Estas tres preguntas se expresan con frecuencia, por el malentendido del Modelo Social de Discapacidad. Y todos los facilitadores de la CID deben ser capaces de responder correctamente corrigiendo ese malentendido sobre el Modelo Social. A continuación se presentan ejemplos de respuestas a estas preguntas frecuentes.

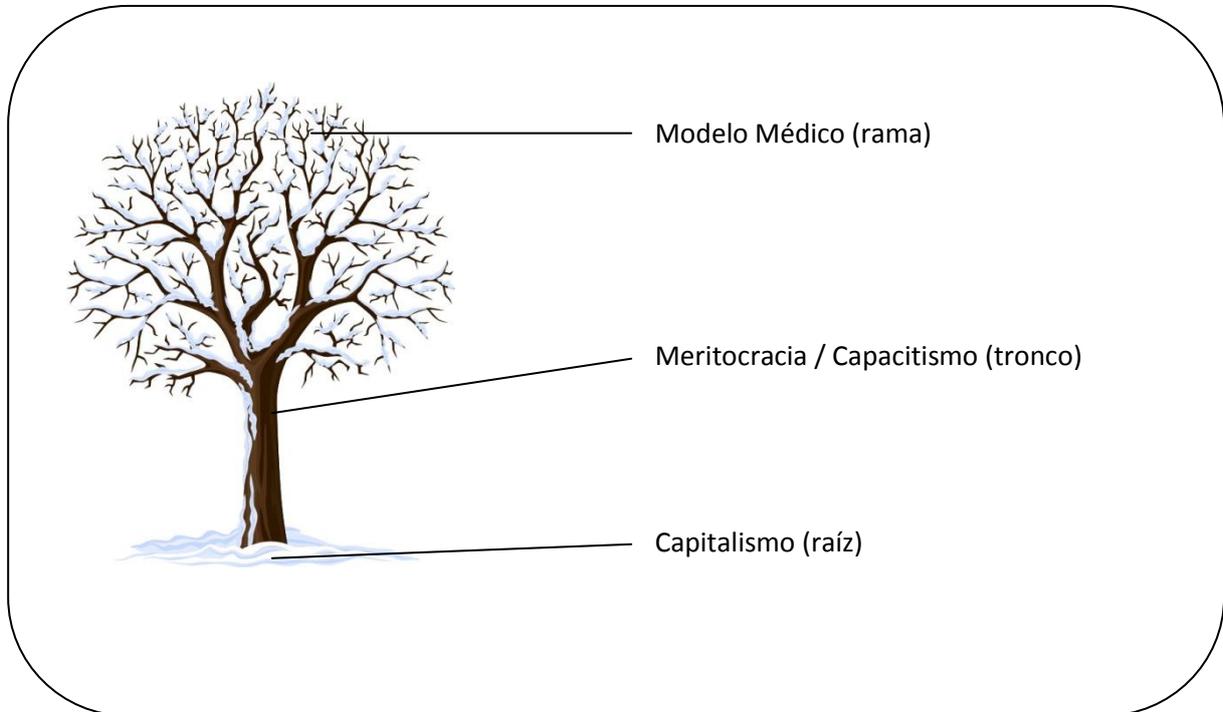
Para la pregunta 1: La terapia es un enfoque importante y efectivo para tratar las cuestiones de las deficiencias de las personas. Sin embargo, la terapia no funciona en el aspecto de la Discapacidad que definitivamente necesita enfoques para romper barreras sociales que no tienen relación con la terapia para las personas.

Para la pregunta 2: Hay que diferenciar entre deficiencias (limitaciones funcionales) y Discapacidad (segregación y exclusión social). El deseo de volver o no volver a caminar es elección de la persona en cuanto a su capacidad física (deficiencia) pero no es una cuestión de Discapacidad.

Para la pregunta 3: No. Aunque los "enfoques" médico y social son necesarios para la intervención en cuestiones de deficiencia y Discapacidad respectivamente, el Modelo Médico (Individual) y el Modelo Social no pueden combinarse o integrarse en un solo

modelo de Discapacidad. (*Modelo Médico y Modelo Individual son el mismo modelo de Discapacidad. Estos términos se usan indistintamente.)

Nivel 8: Capacitismo y Discapacitismo



El discapacitismo se describe como tener una actitud que desvaloriza o diferencia Discapacidad a través de valuación de cuerpo sin Discapacidad igual que normalidad⁴. Algunos usan el término capacitismo indistintamente con el término discapacitismo.

La CID desafía el concepto de capacitismo, que tiene el mismo fundamento que el Modelo Médico. Los facilitadores de la CID deben hacer que los participantes cambien su percepción sobre la Discapacidad del Modelo Médico al Modelo Social. Sin embargo, el Modelo Médico de Discapacidad no es solo un modelo de Discapacidad, sino que está fuertemente arraigado a un valor estándar general de las personas, especialmente a la meritocracia, que también tiene sus raíces en el Capitalismo. Por lo tanto, desafiar el concepto de Modelo Médico es desafiar la meritocracia y el Capitalismo que son el fundamento de facto del valor estándar en la sociedad corriente. Por lo tanto para los facilitadores de la CID no es fácil desafiar el concepto del Modelo Médico.

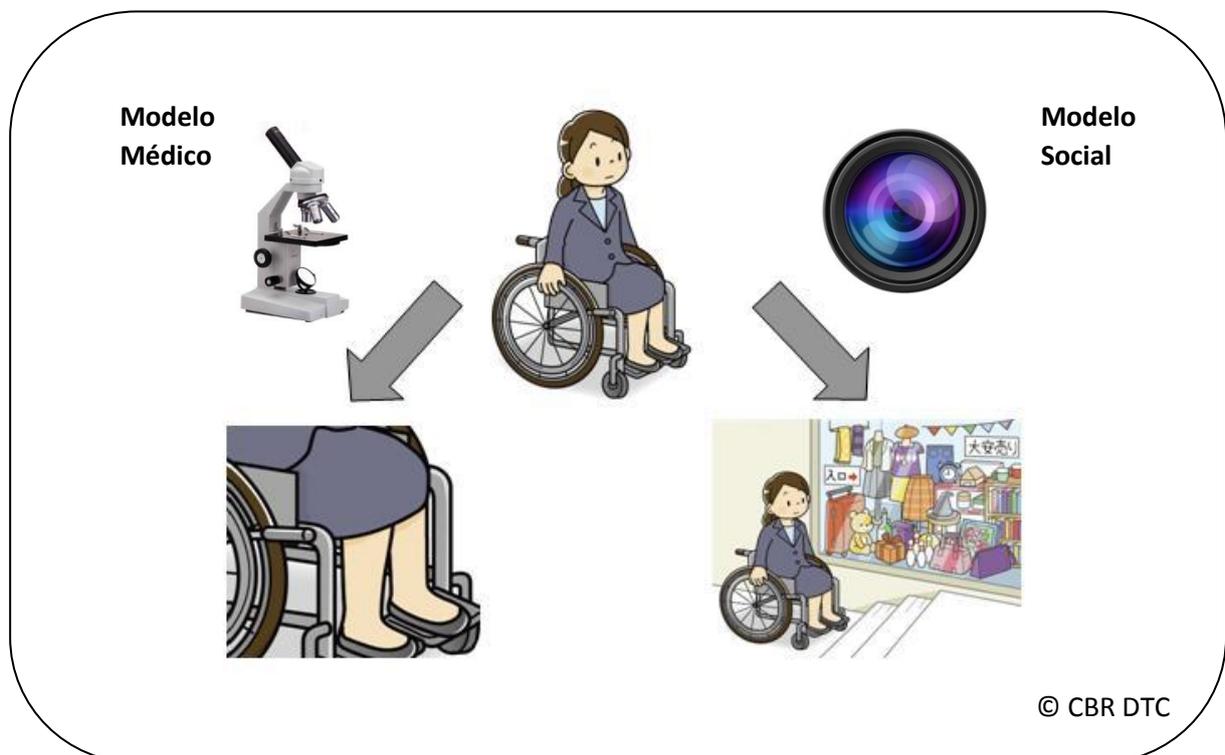
⁴ (Campbell, F (2008) Refusing Able(ness) (traducción: Rechazando capacidad), MC Journal v11 (3)

Nivel 9: Tu Vida desde la Perspectiva del Modelo Social

Modelo Social	Modelo Médico
“¿Cuál es el problema con la SOCIEDAD?”	“¿Cuál es tu problema?”
“No pude ir a la escuela porque la escuela no era accesible y no me brindaba ninguna infraestructura de apoyo.”	“No pude ir a la escuela porque no pude subir las escaleras.”

Las oraciones anteriores muestran la diferencia como ver la situación desde las perspectivas del Modelo Médico y del Modelo Social. El Modelo Médico trata de ver la Discapacidad y la causa en la persona, y el Modelo Social en la sociedad. Los facilitadores de la CID deben ser capaces de describir la situación desde la perspectiva del Modelo Social. Generalmente esto se puede usar como un ejercicio para descubrir la perspectiva del Modelo Social en la CID.

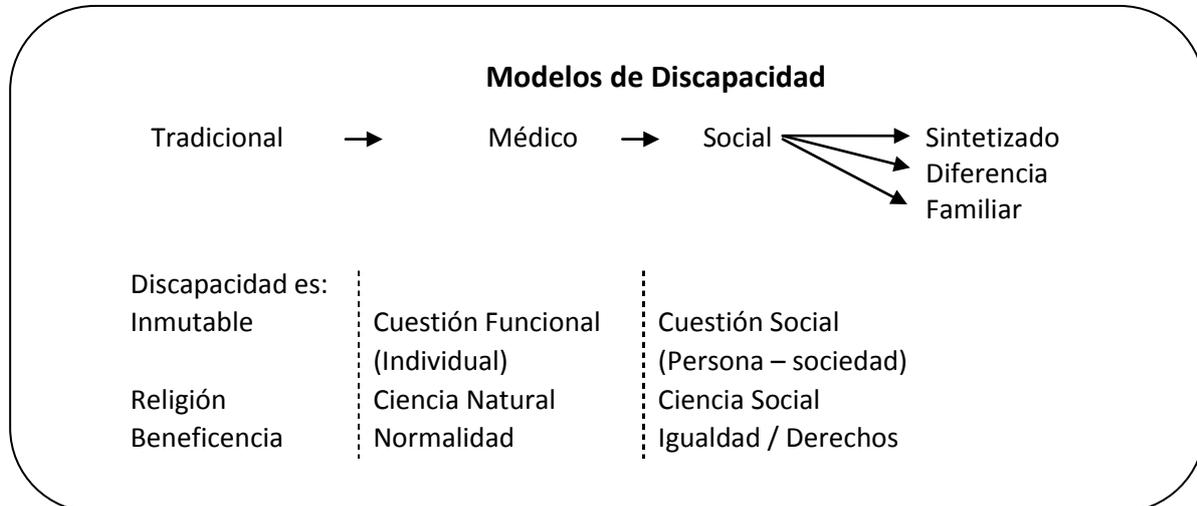
Nivel 10: Diagrama del Modelo Social



Los facilitadores de la CID deben ser capaces de desarrollar imágenes visuales y diagramas que expliquen las diferencias entre el Modelo Médico y el Modelo Social. Las imágenes visuales siempre ayudan a los participantes videntes a entender la idea principal del Modelo Social. En la CID hay varios ejemplos que explican el Modelo Social o diferencias entre los

dos modelos de Discapacidad con diagramas, fotos e ilustraciones. Las ilustraciones o diagramas usados en este capítulo son algunos ejemplos, incluyendo el de arriba.

Otros Modelos de Discapacidad



Aunque se puede tener la discusión más importante sobre Discapacidad en la comparación entre el Modelo Médico y el Modelo Social, los facilitadores de la CID deben conocer otros modelos de Discapacidad en discusión adelante. El modelo sintético está desarrollado en base al intento de sintetizar el Modelo Médico y el Modelo Social opuestos, lo cual presentó una proposición de tesis y antítesis. Uno de esos ejemplos es la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS. El Modelo Diferencia se refiere a varios modelos, desarrollados en base a las críticas al Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad, es decir, el Modelo Social de las Deficiencias, Modelo Cultural, Modelo Afirmativo, Modelo Inclusión, y el Modelo Postmoderno. El Modelo Familiar de Discapacidad sostiene que esta no afecta solo a las Personas con Discapacidad sino también a sus familiares. Sostiene que aunque experimentan la Discapacidad en forma diferente, se debe reconocer y abordar como Discapacidad, ya que la Discapacidad es un concepto más grande que cuestiones simplemente físicas y funcionales, porque también es una cuestión social⁵.

⁵ Puedes encontrar más detalles de estos modelos en la Parte 4 del Liz Carr, Paul Darke y Kenji Kuno (2012), Disability Equality Training (traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad), MPH Publishing.

Conclusión

CDPD de la ONU

“...la discapacidad... resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas refleja la perspectiva del Modelo Social de Discapacidad en su explicación del significado de Discapacidad. Se puede usar como un marco aceptable y común de Discapacidad para cualquiera que trabaje sobre Discapacidad.

Hoja Resumen:

Discapacidad: el Modelo Social de Discapacidad

1. ¿Cómo explican la Discapacidad el Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad?

Puntos:

- Modelo Médico de Discapacidad:
- Las personas deben ser “normales”: Las personas se dividen en “normales” y “anormales (las Personas con Discapacidad)”
- El problema son las Personas con Discapacidad (las Personas con Discapacidad tienen problemas)
- Hacer "normales" a las Personas con Discapacidad mediante la rehabilitación

El Modelo Social de Discapacidad:

- Las personas son diversas: No se puede dividir a las personas en dos categorías, “Normales” y “Anormales”
- El problema es dividir a las personas en dos categorías, se ha convertido en la norma y la sociedad las creó solo para dar gusto a cierto tipo de personas, es decir, personas “normales” construidas por la sociedad.
- Cambiar esas normas discriminativas y que la sociedad sea más equitativa e inclusiva.

2. ¿Puedes explicar la diferencia entre el Modelo Médico y el Modelo Social en los siguientes puntos?

Lugar de la Discapacidad:

- Modelo Médico de Discapacidad: en la persona
- Modelo Social de Discapacidad: en la sociedad (ambiente, normas sociales, mentalidad de las personas)

Causa de la Discapacidad:

- Modelo Médico de Discapacidad: deficiencias
- Modelo Social de Discapacidad: barreras construidas por la sociedad (normas/valores)

3. ¿Qué es deficiencia y Discapacidad en la perspectiva del Modelo Social?

- Deficiencias: diferencias físicas, intelectuales o psicosociales
- Discapacidad: desigualdad construida por la sociedad e impuesta a las personas que tienen deficiencias (o a grupos de personas a los que la sociedad o las normas sociales consideran diferentes).

4. ¿Cuál es la relación entre deficiencia y Discapacidad, según el Modelo Médico y el Modelo Social?

- Modelo Médico de Discapacidad: relación causal entre deficiencias (causa) y Discapacidad (resultado)
- El Modelo Social de Discapacidad: ambos son cuestiones, pero son independientes (no hay relación causal)

5. ¿Cuáles son las diferencias conceptuales entre estas dos expresiones: Personas con Discapacidad y personas discapacitadas (por la sociedad)?

PcD: Primero la persona. Pero la Discapacidad (como diferencias físicas, intelectuales o psicosociales) está en la persona.

Personas discapacitadas (por la sociedad): las personas están discapacitadas por la sociedad. La Discapacidad no está en la persona, sino que se impone a un grupo de personas vistas o categorizadas como “diferentes”.

6. ¿Cómo redefine el Modelo Social el significado de “personas discapacitadas”?

Antes: significa persona sin capacidad, persona incapaz, y persona inválida. Después: persona que está discapacitada por la sociedad

7. Completa la siguiente matriz.

	Modelo Médico	Modelo Social
Personas	Pueden dividirse en normales y “anormales (las Personas con Discapacidad)” Ser "normal" es la condición ideal	Diversidad
Causa de la Discapacidad	Deficiencias	Barreras construidas por la sociedad / Normas
Lugar de la Discapacidad	En las personas	En la sociedad
Proceso	Discapacitado → “normal” → Participación	Deficiencias + Ajustes Razonables = participación

8. ¿Cómo ve el Modelo Social la noción de “Normal” y “Especial”?

- No está de acuerdo con el concepto de “Normal”, porque las personas son diversas, con diferentes condiciones.
- No hay personas “normales”.
- Ser "normal" es una norma construida por la sociedad para excluir a personas con ciertas condiciones como “anormales”.
- No está de acuerdo con “Especial”, sino que promueve un estándar inclusivo (universal e inclusivo)

9. Responde las siguientes preguntas frecuentes:

- ¿Dice el Modelo Social que la rehabilitación (médica) no es necesaria?

No. La rehabilitación médica es importante como intervención o enfoque de las cuestiones de deficiencias (distinguiendo entre deficiencia y Discapacidad). Pero mejorar las deficiencias mediante la rehabilitación no es una solución a la Discapacidad.

Deficiencia y Discapacidad son cuestiones diferentes.

- **¿No quieres volver a caminar?**

Sí o No (depende de la persona). Puede ser que yo quiera caminar. Pero por favor no me impongas la capacidad de caminar como condición para ir a la escuela. La exclusión de la escuela debería solucionarse como una cuestión de exclusión hacia personas con diferentes condiciones.

- **Así, se necesitan ambos el Modelo Médico y el Modelo Social. (Nuestra ONG brinda rehabilitación vocacional, no terapia médica. Entonces, hacemos el Modelo Social.)**

No. Por favor no confundas modelo con enfoque (intervención).

10. ¿Puedes explicar la diferencia entre “modelo” y “enfoque (intervención)”?

(Ver la explicación del Nivel 6).

11. ¿Qué puntos se necesitan subrayar para explicar la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social?

(Ver la explicación del Nivel 9).

12. ¿Qué técnicas se deben usar en la explicación y construcción de diagramas?

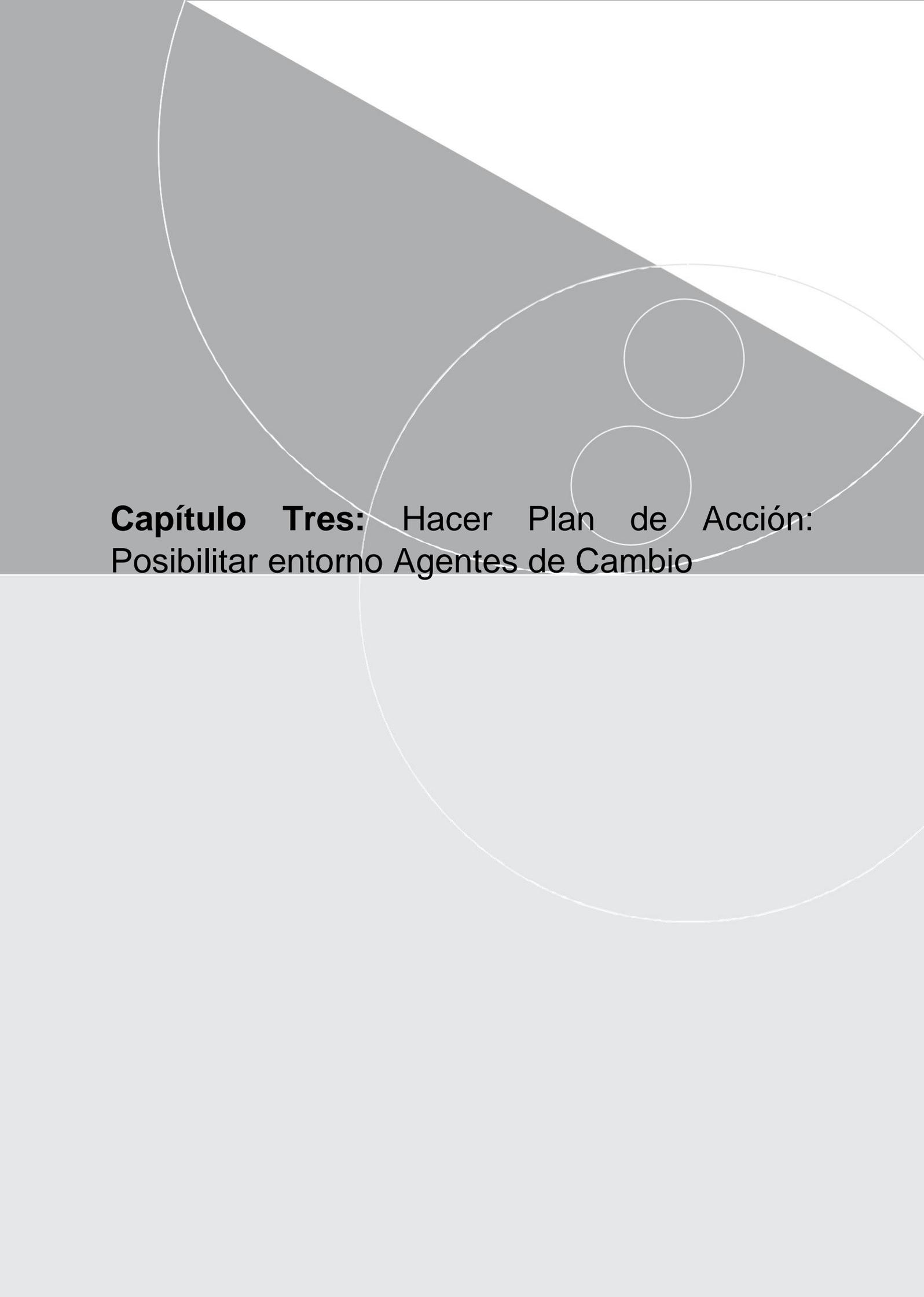
Simplificación

Comparación

13. ¿Cuáles son los puntos para volver a desarrollar tu historia desde la perspectiva del Modelo Social?

- Cómo las barreras o normas construidas por la sociedad te han discapacitado (es decir, te han sacado oportunidades).
- Por qué se necesita cambio social en vez de recuperación (extendiendo tu experiencia a otras Personas con Discapacidad y próxima generación)
- No te concentres demasiado en el aspecto de la deficiencia e historia médica.
- Cuidado con usar tu propia “historia exitosa” (cómo has superado con tu esfuerzo propio).



The background features a diagonal split between a dark grey upper-left section and a light grey lower-right section. Overlaid on this are several white-outlined circles of varying sizes. A large circle is positioned in the upper right, partially overlapping the dark grey area. Two smaller circles are stacked vertically below it, also overlapping the dark grey area. A very large circle is centered in the lower half of the page, overlapping both the light and dark grey sections.

Capítulo Tres: Hacer Plan de Acción:
Posibilitar entorno Agentes de Cambio

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Por qué es necesario Hacer Plan de Acción en la CID?
2. ¿Qué acciones deberíamos alentar en Hacer Plan de Acción?
3. ¿Qué acciones NO deberíamos alentar en Hacer Plan de Acción?
4. Explicar la “Solución de Caja Abierta”.
5. Explicar el “Enfoque Doble Vía”.
6. Explicar el “Enfoque Empoderamiento y Posibilitar Entorno Accesible”.
7. Explicar “Enfoque de Romper y Construir”.
8. ¿Qué puntos debes tener en cuenta cuando facilitas Hacer Plan de Acción?

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 46)



Introducción a Hacer Plan de Acción

Qué?: Uno de los dos módulos fundamentales de la CID
Ser agentes de cambio
Facilitar acciones inclusivas

Por qué?: la CID es una capacitación orientada a la acción

Meta de aprendizaje: Capaz de diseñar y conducir un módulo de Hacer Plan de Acción para varios participantes

¿Qué es Hacer Plan de Acción?

Hacer Plan de Acción es uno de los dos módulos fundamentales de la CID. Es un proceso esencial para los participantes, para que sean agentes de cambio. El/la facilitador/a de la CID debe facilitar acciones inclusivas, que posibilitan entorno accesible y proactiva para el cambio social en relación al trabajo y las vidas de los participantes. Se alienta el “Pensamiento de Progreso” en vez de “Pensamiento Condicionado”. El proceso puede ser un ejercicio colectivo o individual.

¿Por qué la CID tiene un módulo de Hacer Plan de Acción?

La CID es una "capacitación" orientada a la acción, es decir, se espera que los participantes sean agentes de cambio identificando acciones que pueden realizar para crear una sociedad inclusiva. La CID no es una conferencia para solamente enseñar sobre Modelo Social de Discapacidad como conocimiento. Al participar en el primer módulo de la CID, es decir, la perspectiva del Modelo Social, los participantes se identificarán a sí mismos como causa de Discapacidad, es decir, ellos son los que crean barreras que restringen la participación igualitaria de las Personas con Discapacidad. La CID no debe detenerse en este punto. La CID debe liberar a los participantes del sentimiento de culpa y convertirlos en aliados de las Personas con Discapacidad siendo agentes de cambio.

¿Cuáles son las metas de tu aprendizaje?

Debes ser capaz de diseñar y conducir eficazmente un módulo de Hacer Plan de Acción para varios participantes.

Estructura y Flujo de Hacer Plan de Acción

Ejercicios de Preparación

Pensamiento de Progreso

Acción Proactiva

Enfoque Doble Vía

Enfoque Inclusivo

Empoderamiento y Posibilitar

Romper y Construir

Ajustes Razonables

“Nada sobre Nosotros Sin nosotros”

Ejercicio Principal

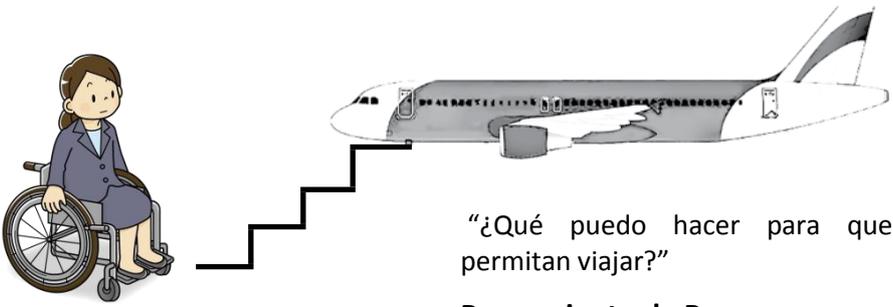
Hacer Plan de Acción

La CID busca facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio para desarrollar una sociedad inclusiva. ¿Qué acciones deben facilitar los facilitadores de la CID? ¿Quieres que los participantes “rehabiliten” a las Personas con Discapacidad, o que pongan a las Personas con Discapacidad en instituciones residenciales? No. Lo que queremos promover como acciones de la CID es posibilitar a los participantes a ser aliados de las Personas con Discapacidad para promover cambio social inclusivo. Pensamiento de progreso y la acción proactiva son fundamentos de la acción. El Enfoque Doble Vía es un marco de acción. El enfoque inclusivo, Empoderamiento y Posibilitar entorno accesible, Romper y Construir y los Ajustes Razonables son enfoques concretos para la acción inclusiva.

Además, se debe promover respetar y realizar la participación de las Personas con Discapacidad en la toma de decisiones y el proceso de planificación de las acciones, como prácticas la más importante.

Los conceptos y acciones mencionados arriba se aprenden mediante aprendizaje por descubrimiento en ejercicios de preparación. Luego, como ejercicio principal de Hacer Plan de Acción, se desarrollan acciones factibles y concretas que realmente harán después de la CID, relacionadas con sus trabajos y sus vidas. Este proceso transforma a los participantes de “opresores” a aliados de las Personas con Discapacidad siendo agentes de cambio.

Pensamiento de Progreso



“Lo siento mucho, pero no puede. Si puede hacer A, B y C, podrá viajar. (por su seguridad, señora)”

Pensamiento Condicionado

“¿Qué puedo hacer para que le permitan viajar?”

Pensamiento de Progreso

Antes que nada, el/la facilitador/a de la CID debe comenzar la sesión de Hacer Plan de Acción para desarrollar actitudes positivas y activas de los participantes, hacia hacer acciones para transformarse de opresores a agentes de cambio como aliados de las Personas con Discapacidad.

Un/a facilitador/a de la CID facilita los participantes para que ellos descubran el poder del pensamiento de progreso para desarrollar soluciones y acciones creativas, en

comparación al pensamiento condicionado, que no conduce a soluciones sino que mantiene el estado de la actual sociedad exclusiva y discriminativa. Pensamiento de progreso es una forma de pensamiento creativo para resolver el problema. Los participantes deben obtener esta forma de pensar para ser agentes de cambio que crearán una sociedad inclusiva y que posibilita entorno accesible.

Sin embargo, el pensamiento condicionado generalmente influye en nuestras ideas, y esto establece “requisito o estándar justo”, por ejemplo, la capacidad funcional de caminar para hacer o ser. Por ejemplo, generalmente las aerolíneas exigen que los pasajeros puedan caminar, subir escaleras y erguirse como requisito para viajar en esa aerolínea. Si no puede, no admiten al pasajero. La CID debe desafiar esas formas de pensamiento y acción exclusivas. Pensamiento condicionado no crea soluciones, solo produce excusas para no hacerlo. Aunque para los facilitadores de la CID es un gran desafío facilitar el cambio de pensamiento condicionado a pensamiento de progreso, los facilitadores de la CID deben facilitar este proceso aplicando ejercicios de aprendizaje por descubrimiento al comienzo de este módulo.

Los facilitadores de la CID pueden mostrar a los participantes varios ejemplos de acciones inclusivas sobre cómo desarrollar algunas ideas concretas de lo que pueden y van a hacer como acciones inclusivas en esta etapa, o justo antes de Hacer Plan de Acción.

Acción Proactiva, NO Reacción

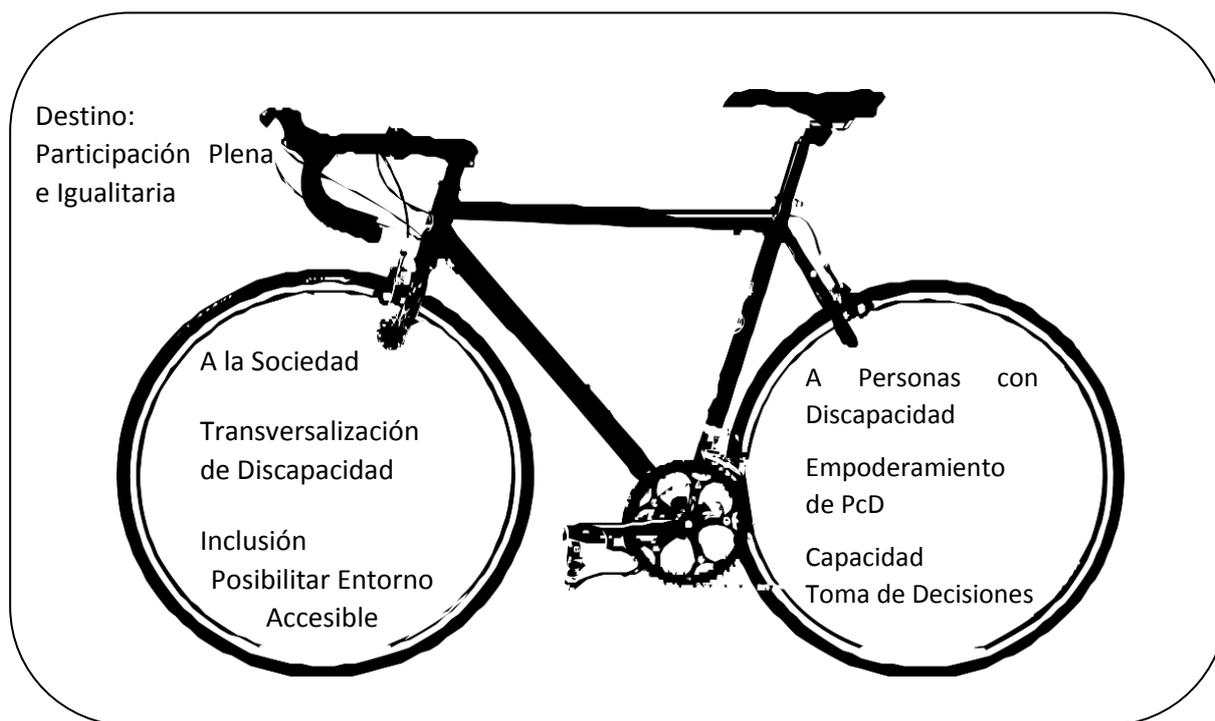
“Si usted ve a un bebé se está ahogando, usted se lanzará para salvarlo, y si ve a un segundo y a un tercer bebé ahogándose, usted hará lo mismo. Pronto estará tan ocupado salvando bebés que nunca mirará hacia arriba donde alguien está tirando los bebés al río”. (Wayne Elwood)

Los facilitadores de la CID deben promover acciones proactivas en lugar de reacciones. Veamos la diferencia entre las dos. Si hubiera escalones frente a una tienda, reacción es levantar la silla de ruedas cada vez que viene un cliente usuario de silla de ruedas. Por otro lado, acción proactiva es modificar las escaleras a una rampa. Reacción es acción después de que ocurre un “problema”. Acción proactiva es una acción antes de que ocurra un problema, es decir, prevención.

La reacción no resuelve la existencia del “problema (escaleras)” que limitan el movimiento libre de los usuarios de silla de ruedas. Sin embargo, la acción proactiva se encarga del problema en sí mismo, es decir, elimina el “problema (escaleras)”. Por supuesto que son necesarias las reacciones para ayudar a las Personas con Discapacidad cuando están en problemas. Sin embargo, la CID debe promover acciones proactivas para facilitar romper las barreras, en vez de permitir la existencia de tales barreras. La reacción permite la permanencia de esas barreras. Solo la acción proactiva rompe las barreras.

La historia de arriba se usa como análisis para que los participantes descubran qué acción se necesita para Hacer Plan de Acción.

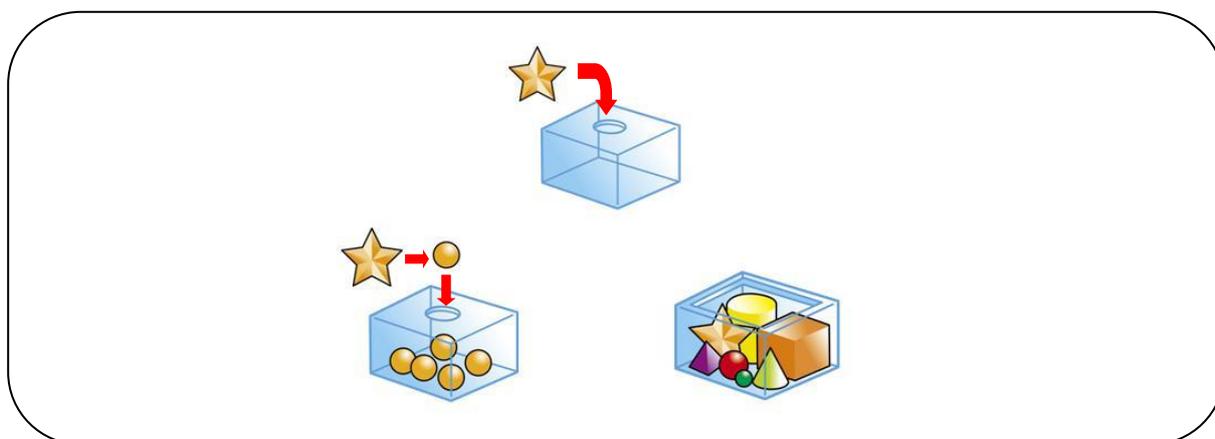
Enfoque Doble Vía



El Enfoque Doble Vía es un marco de acción para lograr la participación plena e igualdad de oportunidades mediante la transversalización (inclusión y posibilitar entorno accesible) y empoderamiento. Varias agencias de desarrollo, como la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID), toman este marco como marco de acción en la Discapacidad y el desarrollo.

En la sección Enfoque Empoderamiento y Posibilitar Entorno Accesible, se explica el enfoque inclusivo y tres significados diferentes de empoderamiento.

Enfoque Inclusivo / Posibilitar el Cambio Social



Dos de los estereotipos más comunes sobre la solución de la Discapacidad son: las Personas con Discapacidad deben recuperarse para ser funcionalmente “normales” mediante la “rehabilitación” para participar en la sociedad; y las Personas con Discapacidad necesitan

servicios “especiales” y “separados”, por ejemplo “educación o escuelas especiales”. Estos malentendidos se deben corregir en la CID.

Dos modelos distintos de Discapacidad proponen dos acciones opuesta para resolver la Discapacidad. El Modelo Médico de Discapacidad promueve “cambiar a las Personas con Discapacidad para encajar en la sociedad”. Por otro lado, el Modelo Social de Discapacidad alienta “cambiar la sociedad para que sea más inclusiva y **que posibilite entorno accesible**”.

En el diagrama de arriba, una estrella representa a las Personas con Discapacidad y una caja representa a la sociedad. Una sociedad inclusiva posibilita a todas las personas formar una parte de la comunidad, independientemente de sus diferencias. Por otro lado, una comunidad exclusiva necesita ciertos requisitos previos como condición para formar la parte de la comunidad. Por lo tanto, todo aquel que no cumpla con esos requisitos es excluido de la comunidad.

La gente suele tener la idea de establecer servicios especiales y separados para las Personas con Discapacidad como una solución, por ejemplo, escuelas especiales, transporte especiales, empleos especiales, etc, en vez de hacer que todos los servicios existentes sean más inclusivos.

Los facilitadores de la CID deben facilitar para que los participantes descubran posibilidades de enfoque inclusivo a diferencia del enfoque separado (segregado) orientado a la recuperación. Este es el primer paso para desarrollar el fundamento de construir acciones inclusivas en Hacer Plan de Acción, desafiando el “malentendido” más común y los estereotipos más fuertes sobre resolver la Discapacidad, es decir, las Personas con Discapacidad supuestamente deben recuperarse para ser “funcionalmente normales” para participar en la sociedad, y que se necesitan enfoques especiales y separados.

Enfoque Empoderamiento y Posibilitar Entorno Accesible



En la parte superior hay un Kanji japonés. El Kanji es un ideograma, es decir, similar a los caracteres chinos. ¿Puedes adivinar lo que significa este símbolo? Este símbolo describe una situación en la que un árbol está atrapado en una caja, y por lo tanto no puede crecer. Esta letra significa “en problema”. ¿Cómo puedes solucionar esta situación, es decir, cómo puedes hacer que el árbol crezca libremente? Hay al menos dos maneras. Si alguien saca la caja, el árbol podrá crecer libremente. Este tipo de acción se llama posibilitar entorno

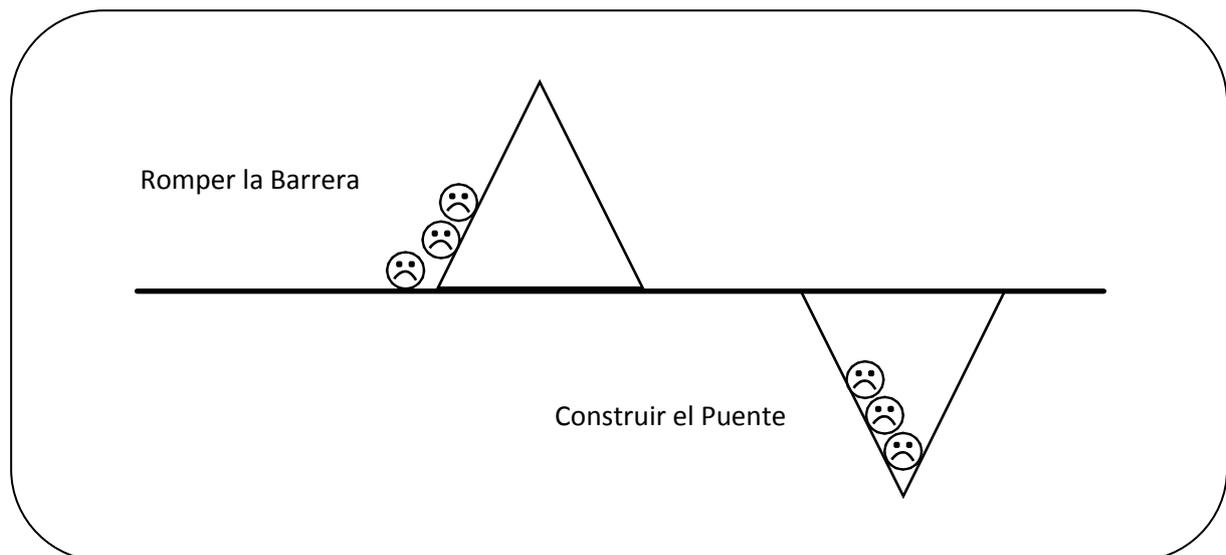
accesible. Si el árbol llegar a ser lo suficientemente fuerte para romper la caja por sí solo, el árbol también puede crecer. Este tipo de acción se llama empoderamiento.

Posibilitar entorno accesible es hacer que la sociedad será más inclusiva (sociedad significa comunidad, normas, leyes, entorno, etc.). El empoderamiento es hacer más fuertes a las Personas con Discapacidad. Sin embargo, empoderamiento tiene tres significados diferentes:

- Obtener capacidades y destrezas.
- Toma de decisiones: Conseguir el poder de tomar decisiones sobre uno mismo y sobre la comunidad.
- Concientización o Conciencia Crítica: ser agentes de cambio. (Los tres pasos de la concientización son: darse cuenta de la condición desigual de la sociedad, reconocer que esa situación (o sociedad) puede cambiar, y actuar para cambiar la sociedad.)

Generalmente las personas piensan que empoderamiento solo significa una capacidad, o toma de decisiones, y no se incluye la concientización. En este módulo tienes que facilitar que los participantes descubran que empoderamiento es también concientización.

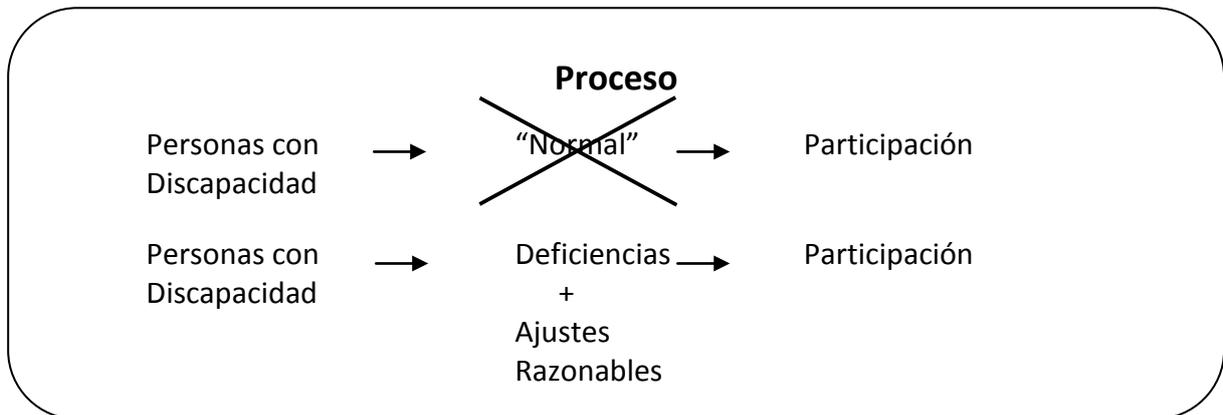
Enfoque Rompiendo Barreras y Construyendo Puentes



Se necesitan dos enfoques para hacer que nuestra sociedad sea más equitativa, inclusiva y **que posibilite entorno accesible** para lograr la participación plena de las Personas con Discapacidad. El primer enfoque es romper varias barreras físicas, sociales, ambientales y legislativas, por ejemplo escalones o escaleras, actitudes negativas, y prácticas o políticas exclusivas. Sin embargo, esto no es suficiente. Es igualmente importante crear servicios de apoyo que posibilitan las Personas con Discapacidad a participar en nuestra sociedad, servicios necesarios pero no disponibles o existentes, por ejemplo servicios de intérpretes de lengua de señas, provisión de asistentes personales, publicaciones en braille, etc. Aunque generalmente la insuficiencia de servicios que posibilitan entorno accesible, no es considerada como una barrera para la participación social, se debería tratar y considerar

como barreras que limitan la participación igualitaria de las Personas con Discapacidad. Los facilitadores de la CID deben facilitar para que los participantes tomen conciencia de ambos tipos de barreras y acciones, es decir, romper barreras y construir puentes mediante la creación de servicios necesarios.

Ajustes Razonables



La mayoría de las personas está de acuerdo en que la meta es lograr la participación de las Personas con Discapacidad. Pero los procesos son diferentes. ¿Qué pondrías como proceso de participación en la caja de arriba? Muchas personas ponen "ser normal" o "recuperarse" como proceso necesario para participar en la sociedad, debido a la influencia del Modelo Médico de Discapacidad. Por otro lado, el Modelo Social promueve la práctica de "Ajustes Razonables" como proceso para lograr la participación, por ejemplo mediante la disponibilidad de servicios como intérprete de lengua de señas.

Mucha gente acepta la siguiente oración sin ninguna duda: "las Personas con Discapacidad deben ser normales (o estar funcionalmente recuperadas) para participar en la sociedad". Sin embargo, la misma gente se ríe de la siguiente oración: "Las mujeres deben ser hombres para participar en la sociedad" y "Las personas negras deben volverse blancas para participar en la sociedad". ¿Por qué se espera que solo las Personas con Discapacidad sean "normales" para tener igualdad de oportunidades de participar en la sociedad? De alguna manera, la cuestión de segregación contra personas de una categoría construida por la sociedad se transfigura a la cuestión de capacidad de las personas. Esta "mistificación" debe ser corregida en este módulo.

Nada Sobre Nosotros Sin Nosotros: Participación de las Personas con Discapacidad

Los facilitadores de la CID deben enfatizar la participación de las Personas con Discapacidad en el proceso de planificación, toma de decisiones, monitoreo y evaluación como factor indispensable. No deben desarrollarse acciones solamente a partir de ideas de personas sin Discapacidad.

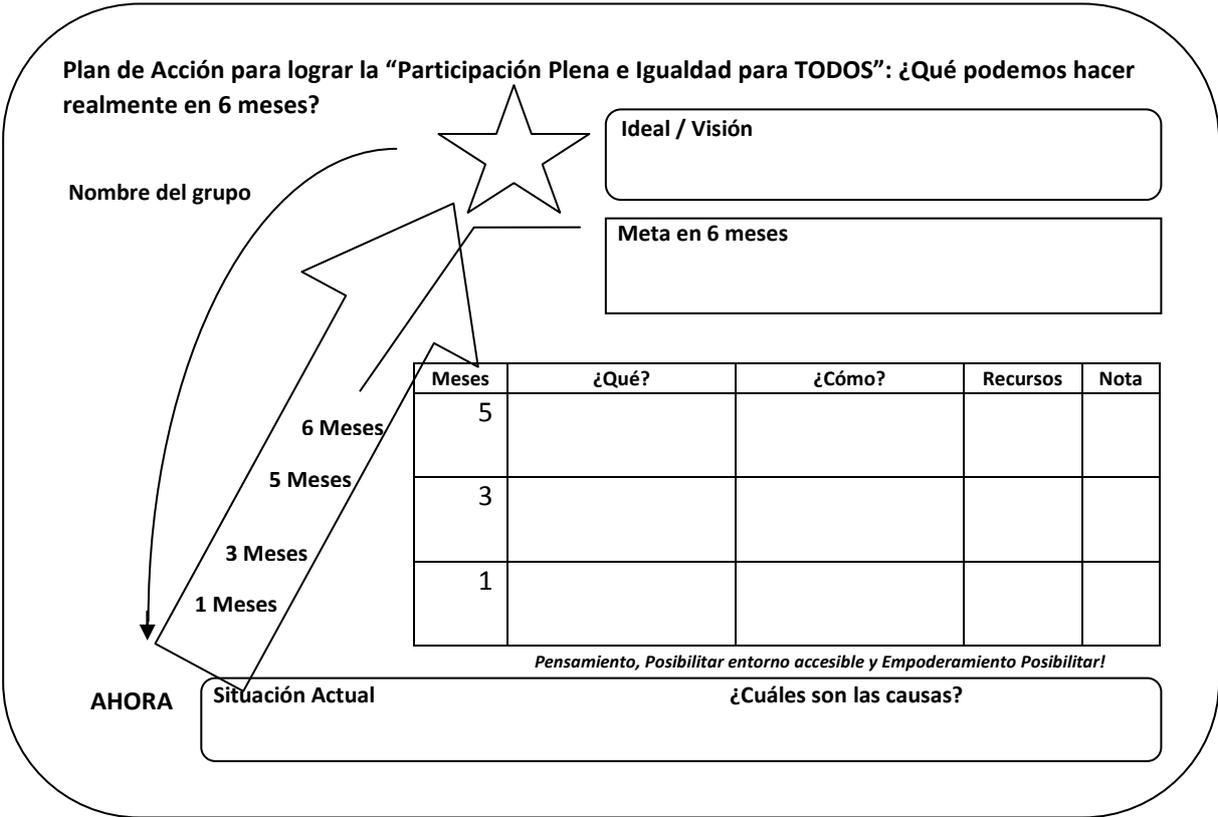
Tenemos evidencia más que suficiente de los servicios, actividades y productos que fueron desarrollados para las Personas con Discapacidad no satisfacen sus necesidades debido a que las Personas con Discapacidad no estuvieron involucradas en el proceso de desarrollo. El objeto que parece una silla de ruedas en la parte superior es un ejemplo. Este fue desarrollado por miembros de una organización de beneficencia para ser entregado a centros y organizaciones para las Personas con Discapacidad en Malasia. Esto parece una silla de ruedas, pero no se puede usar como silla de ruedas por la falta de componentes fundamentales para funcionar como silla de ruedas, por ejemplo componentes de seguridad, fuerza en la estructura, etc. Esto ocurrió porque fue construido sin consultar a usuarios de silla de ruedas durante el proceso de desarrollo.



Ejemplos de Inclusión y Acciones que Posibilitan Entorno Accesible

Podrías mostrar ejemplos de acciones inclusivas y que posibilitan entorno accesible. Las imágenes de arriba son algunos ejemplos. Los puntos para mostrar ejemplos son: relacionados con el empleo y la vida de los participantes, variedad de actividades para ampliar el alcance de participantes de pequeña a gran escala de acciones, ejemplos claros que promueven la inclusión y posibilitar entorno accesible, y NO la recuperación funcional como condición.

Hacer Plan de Acción



Como último ejercicio del módulo de Hacer Plan de Acción, alienta a los participantes a desarrollar un plan de acción real a ser realizado después de la CID, ya sea en forma individual o en grupo. En este ejercicio se deben aplicar todos los conceptos y enfoques aprendidos en los ejercicios de preparación. Este plan debe ser realista y factible.

En la parte superior hay una matriz que utiliza el Foro CID para Hacer Plan de Acción (ver Anexo 5). A continuación se presenta el flujo de un plan con esta matriz.

- Identificar la visión
- Analizar la situación actual a partir de la visión
- Establecer una meta concreta con un período objetivo
- Desarrollar el plan paso a paso

Recursos necesarios (recursos humanos y financieros) deben tenerse en cuenta. Se recomienda trabajo colectivo en vez de trabajo individual para que el mismo proceso de creación del plan sea un proceso de descubrimiento.

Conclusión

La CID es una capacitación orientada a la acción

Meta de la CID: Los participantes sean aliados de las Personas con Discapacidad como agentes de cambio para crear una sociedad inclusiva.

La CID no es solo la enseñanza del Modelo Social

Módulo de la CID: (etapa de aprendizaje)	Modelo Social (Sentimiento de culpa)	→ →	Hacer Plan de Acción (agentes de cambio)
---	---	--------	---

Acciones promovidas:

Enfoque Doble Vía

Pensamiento de progreso

Acción proactiva

Cambio social inclusivo y que posibilita entorno accesible

“Nada sobre nosotros sin nosotros”

La CID es una capacitación orientada a la acción y no solo una conferencia o seminario para añadir conocimiento sobre el Modelo Social de Discapacidad. Hacer Plan de Acción es uno de los dos módulos fundamentales y un proceso para facilitar a los participantes a ser agentes de cambio como aliados de las Personas con Discapacidad. Las acciones promovidas son el cambio social inclusivo y que posibilita entorno accesible y la acción proactiva. Se necesita el pensamiento de progreso para ser creativos en el desarrollo de soluciones. Las acciones deben ser concretas y factibles en relación al empleo y las vidas de los participantes mismos. Debes recordar a los participantes la importancia de la participación de las Personas con Discapacidad en el proceso de planificación y toma de decisiones. “Nada sobre nosotros sin nosotros (nosotros = las Personas con Discapacidad)”!

El objetivo del módulo de Hacer Plan de Acción es facilitar a que los participantes supere al sentimiento de culpa mediante obtención de la perspectiva del Modelo Social (ser conscientes de que “Yo” soy la causa de la Discapacidad) y liberarlos para que se conviertan en agentes de cambio.

Un concepto de Enfoque Doble Vía es un marco de acción, que consiste en el empoderamiento de las Personas con Discapacidad en cuanto a concientización (es decir, ser agentes de cambio) y la transversalización de la Discapacidad (es decir, crear una sociedad inclusiva y que posibilita entorno accesible).

Hoja Resumen: Hacer Plan de Acción

- 1. ¿Por qué es necesario Hacer Plan de Acción en la CID?**
 - Apoyar a los participantes para que sean agentes de cambio.
 - Apoyar a los participantes a pasar de la etapa del “sentimiento de culpa” a la etapa “Sí podemos”.
- 2. ¿Qué acciones deberíamos alentar en Hacer Plan de Acción?**

Cambio social, enfoque inclusivo, y acción proactiva.
- 3. ¿Qué acciones NO deberíamos alentar en Hacer Plan de Acción?**

La recuperación funcional como condición, enfoque segregado, y reacción.
- 4. Explicar la “Solución de Caja Abierta”.**

Cambiar la sociedad para que sea inclusiva. NO cambiar a las Personas con Discapacidad para que “encajen” en la sociedad.
- 5. Explicar el “Enfoque Doble Vía”.**

Su meta es lograr la participación plena e igualdad de todas las Personas con Discapacidad tomando “transversalización (posibilitar entorno accesible e inclusión)” de la sociedad y “empoderamiento” de las Personas con Discapacidad.
- 6. Explicar el “Enfoque Empoderamiento y Posibilitar Entorno Accesible”.**

Empoderamiento: para las Personas con Discapacidad (tres paradigmas de poder y empoderamiento):

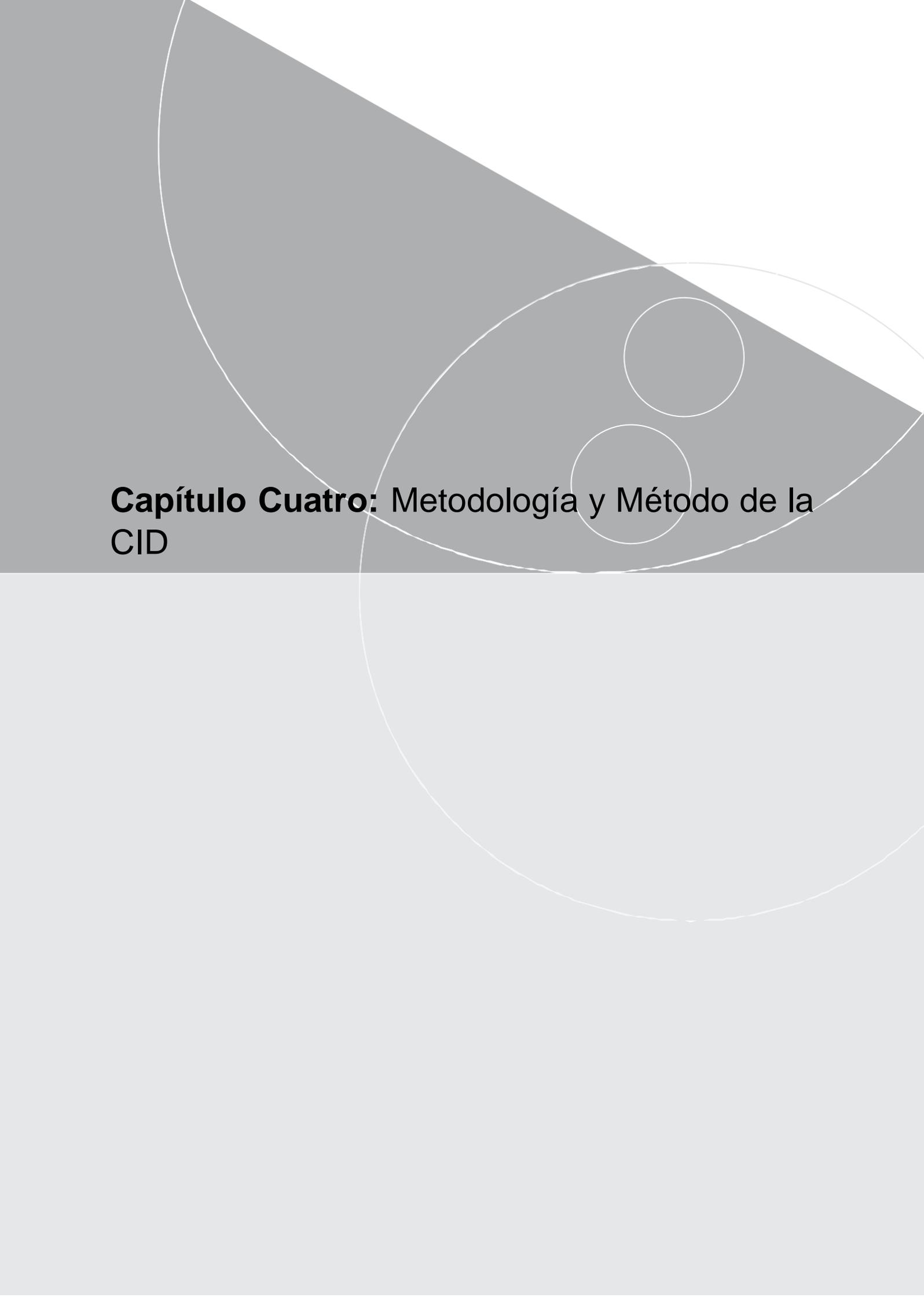
 - Capacidad: obtener destrezas
 - Toma de decisiones: conseguir el poder de tomar decisiones sobre uno mismo y sobre su comunidad
 - Concientización / Conciencia Crítica: ser agentes de cambio. Tres pasos de concientización: darse cuenta de la desigualdad en la sociedad, reconocer que la sociedad puede cambiar, y actuar para cambiar la sociedad.

Posibilitar Entorno Accesible: para la sociedad
Cambiar la sociedad para que sea más inclusiva (sociedad significa comunidad, normas, leyes, entorno, etc.)
- 7. Explicar “Enfoque de Romper y Construir”.**

Romper las barreras existentes (físicas, sociales, actitudinales, ambientales, legislativas, etc.), y crear servicios para asegurar la igualdad de participación de las Personas con Discapacidad sin que la recuperación funcional de la persona sea una condición (por ejemplo braille, intérprete de lengua de señas, facilitador laboral, asistente personal, etc).
- 8. ¿Qué puntos debes tener en cuenta cuando facilitas Hacer Plan de Acción?**
 - Facilitar el cambio social, enfoque inclusivo, y acción proactiva.
 - No forzar o imponer acciones, sino facilitar y guiar.



- No ser demasiado optimista. Facilitar acciones simples y factibles que los participantes realmente puedan realizar.

The background features a light gray gradient. A dark gray diagonal band runs from the top-left towards the right. Overlaid on this are several white-outlined geometric shapes: a large circle on the left, a larger circle on the right that overlaps the first, and two smaller circles stacked vertically within the right-hand circle.

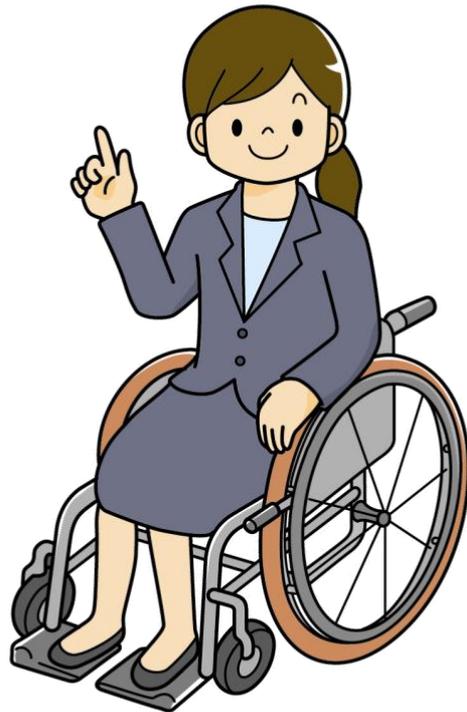
Capítulo Cuatro: Metodología y Método de la CID

1. Aprendizaje Participativo Facilitado

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. Escribir una explicación simple del Aprendizaje Participativo Facilitado(APF).
2. ¿Por qué la CID usa APF? (Propósito del uso del método de APF en la CID)
3. Explicar el Planteamiento del Problema.
4. ¿Por qué las personas hacen algunas cosas y no hacen otras cosas?
5. ¿Cuáles son los cuatro componentes principales de los Métodos de la CID?

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 56)



Introducción al Aprendizaje Participativo Facilitado

¿Qué?: Métodos para facilitar a los participantes sean agentes de cambio
¿Por qué?: La CID es una capacitación orientada a la acción
Meta de aprendizaje: Capaz de diseñar planteamiento del problema y preguntas que facilitan.

¿Qué es Aprendizaje Participativo Facilitado?

El Aprendizaje Participativo Facilitado (APF) es una metodología de capacitación orientada a la acción. Aplica la filosofía de aprendizaje por descubrimiento, que facilita a los participantes el descubrimiento de respuestas por sí mismos. En APF es importante plantear el problema con preguntas que facilitan que guíen a los participantes hacia el camino correcto de discusión. Todos los facilitadores de la CID deben proveer el método de APF como destrezas fundamentales.

¿Por qué la CID aplica Aprendizaje Participativo Facilitado como método?

APF es el método apropiado para facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio. La CID no es una capacitación orientada a la acumulación de conocimientos, sino orientada a la acción. APF es un método para llevar a los participantes de un estado de simple “Yo sé” a “Yo puedo” y “Yo hago”.

¿Cuáles son las metas de su aprendizaje?

Debes ser capaz de diseñar bien el planteamiento del problema y desarrollar preguntas que facilitan para guiar a los participantes hacia el camino correcto de discusión.

Enseñar o Aprender

Sam: Le enseñé a volar a Spot. (Spot es un perro)
Mary: ¿¡En serio!? Pero yo no lo vi.
Sam: No dije que ha aprendido.

Es una conversación muy simpática, ¿verdad? Pero esta historia nos muestra la diferencia entre “enseñar” y “aprender”. Los facilitadores de la CID no deben estar satisfechos con solo “enseñar”, sino que deben asegurar de que los participantes “aprendan”. Debes aplicar los mejores métodos de aprendizaje y proveer todas las destrezas para aplicar su método.

Aprender = Actuar

Yo no sé → Yo sé → Yo puedo → Yo hago

¿Cuándo podemos decir que hemos aprendido? Creo que solamente saber y recordar algo no significa que he aprendido. Solo cuando soy capaz de aplicarlo y usarlo, y hacerlo, puedo decir que he aprendido. La CID no es una conferencia para añadir conocimiento sobre Discapacidad, sino una capacitación para hacer que los participantes actúen en nuestras comunidades y organizaciones para que sean mejores en cuanto a inclusión y posibilitar entorno accesible. La CID debe ser conducida con métodos que aseguren a todos los participantes alcanzar este significado de aprendizaje como la meta. Y todos los facilitadores de la CID deben proveer este método y destrezas. Solo podrás decir que tu CID tuvo éxito cuando tus participantes hayan realizado las acciones correctas.

Aprendizaje Participativo Facilitado

Si yo lo **ESCUCHO**. Si yo lo (). Si yo lo (). Si yo lo ().

Yo lo **OLVIDO**. Yo lo (). Yo lo (). Yo lo ().

La CID toma enfoques de APF como marco de métodos. Toma el enfoque de aprendizaje por descubrimiento, que dice que las personas aplican y usan el conocimiento solo cuando ellas mismas lo han desarrollado o descubierto⁶. Por eso, la CID enfatiza que el proceso colectivo de aprendizaje por descubrimiento que lleva al cambio de las acciones personales. Aplica varios enfoques y herramientas para estimular ese aprendizaje, por ejemplo juego de roles, discusión, actividades y talleres. Sin embargo, el planteamiento del problema desarrollado por Paulo Freire y las preguntas que facilitan son enfoques y destrezas principales para APF.

Destrezas para APF

Destreza de facilitación: Concientización (Conciencia Crítica)

Destreza de presentación: Pensamiento Lógico

Destreza de Comunicación: “Capacitación Efectiva” (escuchar activamente y Mi - mensaje)

Destreza de Motivación: Coaching

El APF del Foro CID está desarrollado en base al concepto de aprendizaje por descubrimiento. Sin embargo, también consiste en varios otros enfoques y métodos de capacitación. Los facilitadores de la CID deben proveer también las siguientes destrezas:

⁶Desde la izquierda: Si yo lo (veo), yo lo (recuerdo). Si yo lo (hago) , yo lo (entiendo). Si yo lo (descubro/desarrollo), yo lo (uso). De David Werner & Bill Bower (1982) Helping Health Workers Learn, Hesperian Foundation, Palo Alto, (Part Two-1).

Destreza de facilitación:

Desarrollada en base al concepto de concientización, teoría de Paulo Freire.

Destreza de presentación:

Se aplica con pensamiento lógico.

Destreza de comunicación:

Se aplica con “capacitación efectiva” desarrollada por Thomas Gordon, por ejemplo, escuchar activamente y Mi - mensaje.

Destreza de motivación:

Adoptada a partir de varios métodos de Coaching, entre ellos la Programación Neurolingüística (PNL).

Planteamiento del Problema

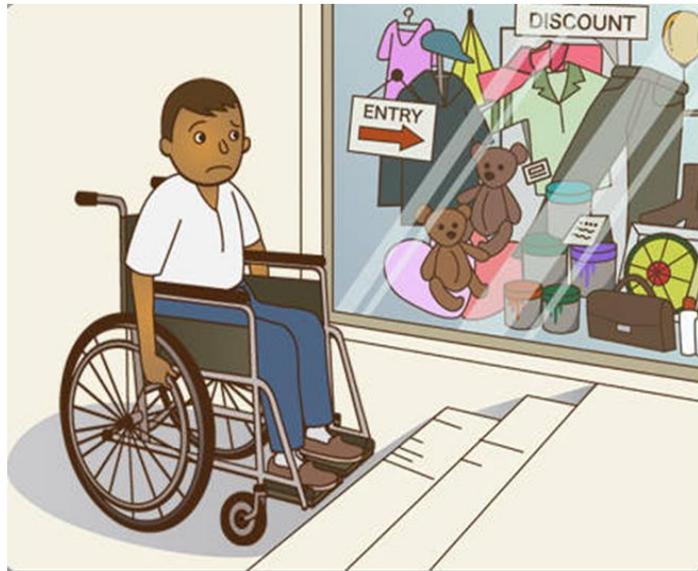


El planteamiento del problema es un enfoque educativo desarrollado por Paulo Freire como alternativa al enfoque educativo tradicional. El enfoque de planteamiento del problema valora el conocimiento, experiencia y análisis de los participantes. Uno de los métodos concretos es el análisis crítico de situaciones

de la vida real. Una fotografía de su vida es un objetivo a analizar. Por ejemplo, la foto de la izquierda se puede usar para este propósito. Algunos no verán ningún problema en esta escena. Pero otros deducirán que no hay bloque táctil para las personas ciegas en pavimento; hay estructuras que bloquean el paso a usuarios de silla de ruedas; y no hay rampas instaladas en la entrada del edificio. También se alienta la meta-cognición para analizar la situación en la que se arraigan los participantes. Los facilitadores de la CID deben facilitar ese proceso de análisis entre los participantes, para que puedan experimentar el aprendizaje por descubrimiento en el proceso de análisis.

Preguntas Guías

¿Qué es Discapacidad? / Dónde está la Discapacidad?



© CBR DTC

Es fundamental proporcionar preguntas guías precisas al aplicar el enfoque de planteamiento del problema en tu CID. Por ejemplo, si preguntas, “¿De qué color es esta flor?”, los participantes prestarán atención a la “flor” y no a otra cosa, y analizarán su “color”, y no la forma o especie de la flor. Este es solo un ejemplo simple, pero tus preguntas guían a los participantes para saber qué analizar y cómo hacerlo. Usted debe preparar cuidadosamente estas preguntas guías cuando se aplica el enfoque de planteamiento del problema.

Si das la respuesta, los participantes nunca pensarán en la respuesta por sí mismos. Puede ser que a veces sientas frustración por no poder dar las respuestas a los participantes. Pero si usas el método de planteamiento del problema, tu rol es de facilitador/a, no el de conferencista.

¿Por qué las Personas Hacen Algunas Cosas e Ignoran Otras?

Motivación

¿Por qué no puedes dejar de fumar?

Lógica vs. Beneficio vs. Emoción

Incentivo Positivo y Negativo

Beneficio - Perdido

Placer/diversión – Aburrimiento

Deseo – (Obligación)

Fácil - Difícil

Gusto – Disgusto, odio

Familia y Amigos - Extraño, rival, enemigo

Interés – Indiferencia

Responsabilidad – “No es asunto mío”

Deuda – (sin deuda)

¿Por qué los fumadores no dejan de fumar? ¿No lo saben que fumar no es bueno para su salud? ¿Por qué hay tantas cosas buenas y correctas que no se están haciendo? "Tener razón" y ser "buenos" no son incentivos suficientemente fuertes para que las personas actúen. Las personas no actúan aunque estén convencidos por lógica y estén de acuerdo en que la acción es correcta y buena. La lógica no hace que las personas actúen, aunque las personas no continuarán una acción si esta no tiene lógica. Preferimos hacer algo que nos gusta y más fácil de hacer, en vez de acciones difíciles, aunque sepamos qué es lo correcto y lo bueno.

Las organizaciones de beneficencia solían apelar a las emociones de las personas, como la misericordia, mostrando imágenes de lástima o tristeza para conseguir donaciones. Por otro lado, anuncios de televisión apelan a los cálculos de ganancia y pérdida, el placer y deseos de las personas, por ejemplo querer ser rico, divertirse, y ser lo que muestra el anuncio. En comparación con los incentivos a la emoción y beneficios, la lógica y el "estar en lo correcto" son incentivos mucho más débiles para incitar a las personas a actuar. Aunque la responsabilidad y las deudas mueven a las personas, tampoco son fuertes incentivos. Los incentivos negativos, por ejemplo multas por exceso de velocidad, hacen que las personas cumplan con las leyes hasta cierto punto. Sin embargo, ¿respetas el límite de velocidad cuando no hay policías o foto radar cámaras?

Entonces, ¿cómo pueden hacer los facilitadores de la CID para que las personas realicen acciones correctas y buenas? Un/a facilitador/a de la CID debe facilitar eficazmente para motivar a los participantes a actuar. Las personas suelen hacer y continúan haciendo lo que han decidido por sí mismos, y no lo que alguien les ha dirigido u obligado a hacer. Los facilitadores de la CID no deben forzar o dirigir acciones. En Hacer Plan de Acción, un/a facilitador/a de la CID no debe convencer para que las personas hagan acciones correctas, sino facilitar que realicen acciones factibles y prácticas, que beneficiarán no solo a las

Personas con Discapacidad sino a todos los participantes de varias formas, por ejemplo satisfacción, satisfacer responsabilidad, diversión o beneficio.

Conclusión: APF para Acción

Las personas hacen: porque: les gusta, tienen un beneficio, les motiva, conocen la razón y resultado, es fácil, pueden controlar, tienen confianza.

Las personas NO hacen: Porque: no tienen interés, no hay beneficios, (obligado), no conocen la razón ni resultado, es difícil, no pueden controlar, no tienen confianza.

Debes recordar que la meta de la CID es hacer a los participantes para que sean agentes de cambio. El APF, desarrollado en base al concepto de aprendizaje por descubrimiento y reforzado con otros métodos como enfoques sobre presentación, facilitación, comunicación y motivación, es un poderoso método para lograr esta meta. Las acciones que queremos promover son correctas y buenas para crear una sociedad inclusiva. Sin embargo, generalmente no son atractivas como beneficio o placer para una persona. ¿Podemos obligar a las personas a realizar estas acciones, aunque no les producen ningún beneficio o diversión? Es muy fácil entregar conocimientos sobre el Modelo Social y acciones correctas mediante clases magistrales. Sin embargo, es muy difícil hacer que los participantes practiquen lo que se enseñó. El APF tiene potencial como un método de capacitación orientada a la acción, y todos los facilitadores de la CID deben proveer su concepto y destrezas si quieren ser facilitadores efectivos de la CID.

Hoja Resumen: Metodología y Métodos de la CID

1) Aprendizaje Participativo Facilitado

1. Escribir una explicación simple del Aprendizaje Participativo Facilitado(APF).

- APF es un proceso de aprendizaje por descubrimiento.
- APF es un proceso educativo.
- APF NO es un mensaje (agitación/propaganda/protesta).
- El/la facilitador/a confía en que los participantes puedan encontrar las respuestas y soluciones por sí mismos.

2. ¿Por qué la CID usa APF? (Propósito del uso del método de APF en la CID)

- Solo el APF hace que los participantes practicarán lo que han aprendido (usen lo que han descubierto/desarrollado).
- Facilitar que los participantes descubran es un proceso que les lleva a acciones reales.

3. Explicar el Planteamiento del Problemas.

- Es un método que APF usa para facilitar que los participantes analicen la situación y el problema.
- Fotos de la vida real que contienen problemas para analizar.
- No es un mensaje (no es un anuncio).

4. ¿Por qué las personas hacen algunas cosas y no hacen otras cosas?

- Hacen: porque: les gusta, tienen un beneficio, les motiva, conocen la razón y resultado, es fácil, pueden controlar, tienen confianza.
- NO hacen: Porque: no tienen interés, no hay beneficios, (obligado), no conocen la razón ni resultados, es difícil, no pueden controlar, no tienen confianza.

5. ¿Cuáles son los cuatro componentes principales de los Métodos de la CID?

Diseño y Estructura

Presentación

Facilitación

Ayudas Visuales y Herramientas

La CID es un proceso educativo. Los facilitadores de la CID deben proveer los conocimientos y destrezas en los cuatro componentes mencionados y en APF para conducir una CID efectiva. La CID no es una conferencia unilateral, sino un aprendizaje interactivo a través de proceso de descubrimiento. Para poder lograr ese proceso interactivo en la CID, es fundamental crear y presentar preguntas guías precisas para el planteamiento del problema, escuchar con atención y responder preguntas. “Escuchar (escuchar con atención)” es vital en el proceso de la CID.



2. Diseño y Estructura de la CID

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Qué es el diseño del programa de capacitación?
2. ¿Cuáles son los tres componentes más importantes en el diseño de la CID?
3. ¿Cómo se diseña la CID?
4. ¿Cuáles son los tres componentes de la estructura?
5. ¿Por qué es tan importante la introducción?
6. ¿Qué debemos incluir en la introducción?
7. ¿Por qué es tan importante la conclusión?
8. ¿Cuáles son los dos cuerpos principales de la CID?
9. ¿Cómo se hace el flujo de cada componente clave del cuerpo principal de la CID?
10. ¿Cuáles son las tres técnicas para desarrollar estructura?

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 67)



Introducción al Diseño y Estructura de la CID

¿Qué: Paquete desarrollado a partir de las necesidades de la capacitación: objetivos, contenido, método, herramienta, estructura y cronograma

¿Por qué: Maximizar el resultado de la capacitación / responder a las necesidades de la capacitación

Objetivos de aprendizaje: Capacidad de diseñar la CID apropiada para varias categorías y niveles de participantes

¿Qué es diseñar el Programa de la CID?

Diseñar el programa de la CID es desarrollar todo un programa de capacitación, previendo lo que los participantes harán después de la CID. Los cuatro componentes clave de la capacitación son; objetivos de aprendizaje, contenidos, métodos de aprendizaje y estructura. Los tres puntos importantes en el diseño de la CID son; identificar a los participantes y sus necesidades de capacitación, establecer los objetivos de aprendizaje adecuados, y seleccionar métodos de aprendizaje efectivos.

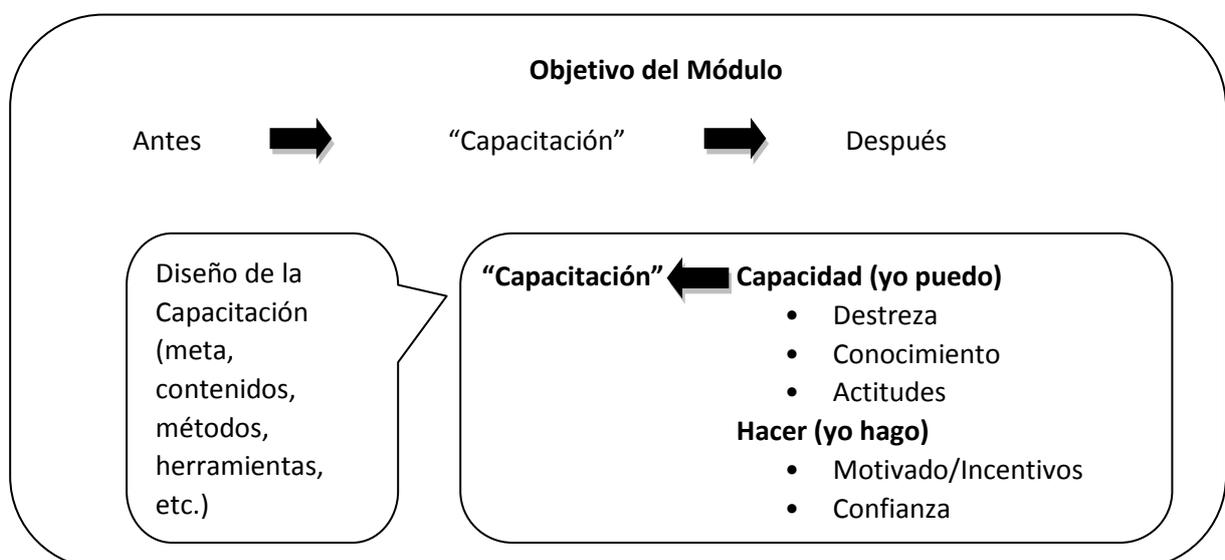
¿Por qué necesitan los facilitadores de la CID aprender a diseñar una CID?

El diseño de la CID incluyendo los objetivos de aprendizaje, contenidos, métodos y estructura, debe estar basado en las necesidades de los participantes. No puedes aplicar el mismo diseño de la CID a todas las categorías de participantes.

¿Cuáles son tus objetivos de aprendizaje?

Debes ser capaz de diseñar sesiones apropiadas de la CID con objetivos de aprendizaje específicos para los participantes.

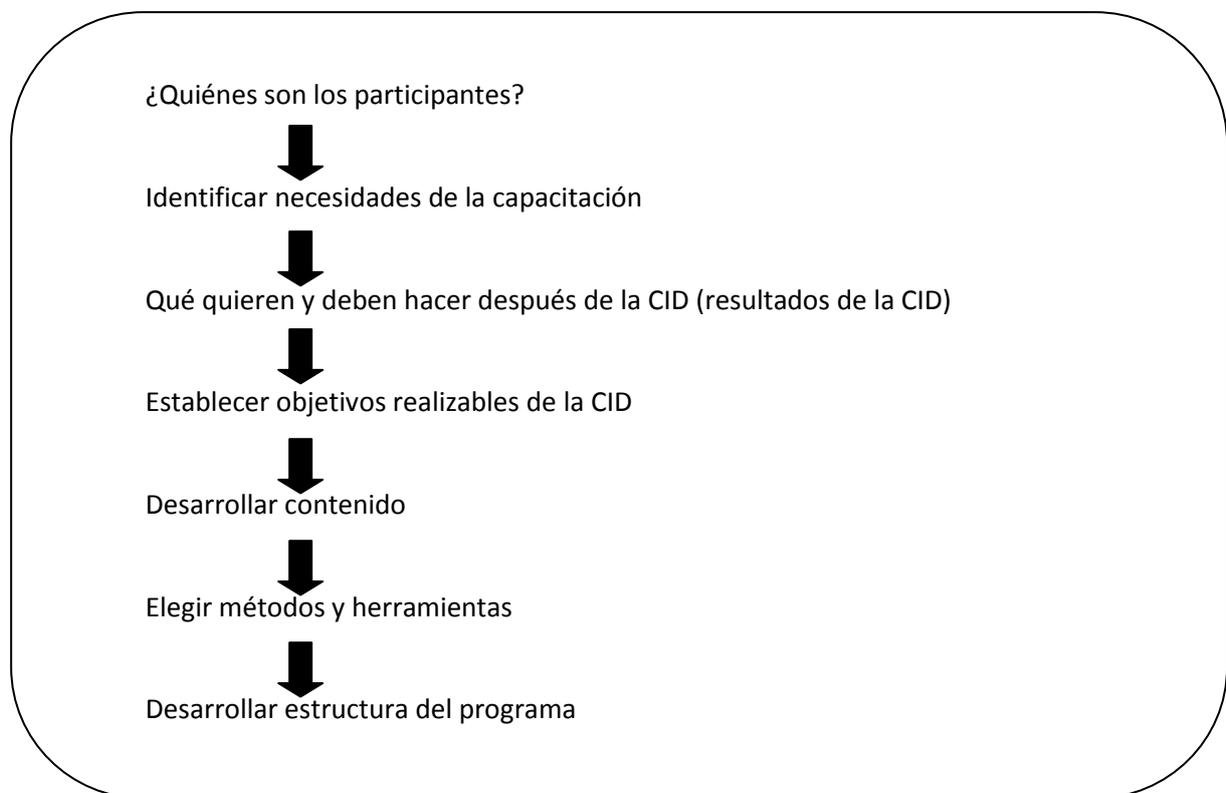
Diseño de Programas de la Capacitación: Orientado a la Acción, NO a la Acumulación de Conocimientos



Cualquier “capacitación”, incluyendo la CID, está orientada a la acción, es decir, se esperan a los que se capacitan (los participantes) sean capaces de aplicar lo que han aprendido en su trabajo o su vida después del curso. A diferencia de un seminario, charla o conferencia, la capacitación está orientada a la acción y no solo acumulación de conocimientos.

Para “ser capaces”, los participantes deben desarrollar las actitudes correctas, obtener conocimientos y destrezas para llevar a la práctica. Para implementarla o aplicarla en su trabajo o sus vidas, los participantes deben estar motivados y tener confianza. Cualquier capacitación debe estar diseñada para lograr esta meta. La CID no es solo para enseñar el Modelo Social de Discapacidad.

Cómo Desarrollar una CID: Flujo y Proceso



Lo más importante y lo primero que tienes que hacer para diseñar una CID es saber quiénes son los participantes; en otras palabras, identificar las necesidades de la capacitación. Por ejemplo, las necesidades de capacitación para encargados de recursos humanos responsables de emplear a las Personas con Discapacidad en empresas son diferentes a las de alumnos de escuelas primarias que recibirán a compañeros con Discapacidad. En base a las necesidades, puedes establecer una meta para esa sesión de la CID en particular. Debes desarrollar contenido apropiado para lograr esa meta, y elegir los métodos de aprendizaje y las herramientas más efectivas para estos participantes. Entonces finalmente puedes desarrollar el curso, considerando la duración de cada sesión, el flujo del módulo, los materiales y equipo.

Componentes del Diseño de la CID

- **Objetivos de aprendizaje**
- **Estructura**
- **Contenido**
- **Método**
- **Herramientas**
- **Facilitadores y Participantes**
- Local, Instalaciones, Equipo,
- **Materiales**
- **Asignación del Tiempo**

Objetivos de Aprendizaje:

Necesidades de capacitación de los participantes - lo que harán después de la CID, en su trabajo o su vida: por ejemplo, encargados de recursos humanos contratarán a las Personas con Discapacidad.

Estructura:

Programa/Cronograma - cantidad de módulos, flujo, orden, duración de las sesiones, y método.

Contenido:

Dos componentes clave de la CID son; obtener la perspectiva del Modelo Social y Hacer Plan de Acción. Tema, punto, nivel, y cantidad de información (es decir, contenido) deben responder a las necesidades de los participantes.

Método de Aprendizaje:

Por ejemplo: conferencia, discusión, ejercicio, taller, presentación, y estudio de casos, tamaño del grupo - todo el grupo, grupos pequeños, parejas, trabajo individual.

Herramientas:

Ejercicios (por ejemplo, análisis de video, historia o escena, Hacer Plan de Acción)

Entrenadores y participantes:

Especialidad, número, agrupamiento.

Local, Instalaciones, Equipo:

Lo que necesitas para conducir una CID (incluyendo papel, rotafolio y marcadores).

Materiales:

Diapositivas, folletos, hojas de instrucción de ejercicios, hojas resumen, hojas de evaluación, DVD, etc.

Tiempo:

Duración de cada sesión y horario – prestar atención a lo que se debe hacer por la tarde, y cómo.

Objetivos de aprendizaje, Contenido y Método para Diferentes Participantes

Ejemplos de objetivos de aprendizaje específicos para cada tipo de participantes

Sector privado o proveedores de servicios:

Para servicio inclusivo: “Ajustes Razonables” para ambos clientes o usuarios y para empleados con Discapacidad; cumplan con las legislación sobre Discapacidad

Institución gubernamental y ONGs específica para Discapacidad:

Para política e implementación: Conocimiento avanzado y especializado sobre Discapacidad (Modelo Social) y su implementación concreta

Niños, estudiantes o comunidad:

Para una sociedad inclusiva: “sean amigos” con sus pares con Discapacidad

Personas con Discapacidad:

Para empoderamiento: superar el Modelo Médico de Discapacidad internalizado

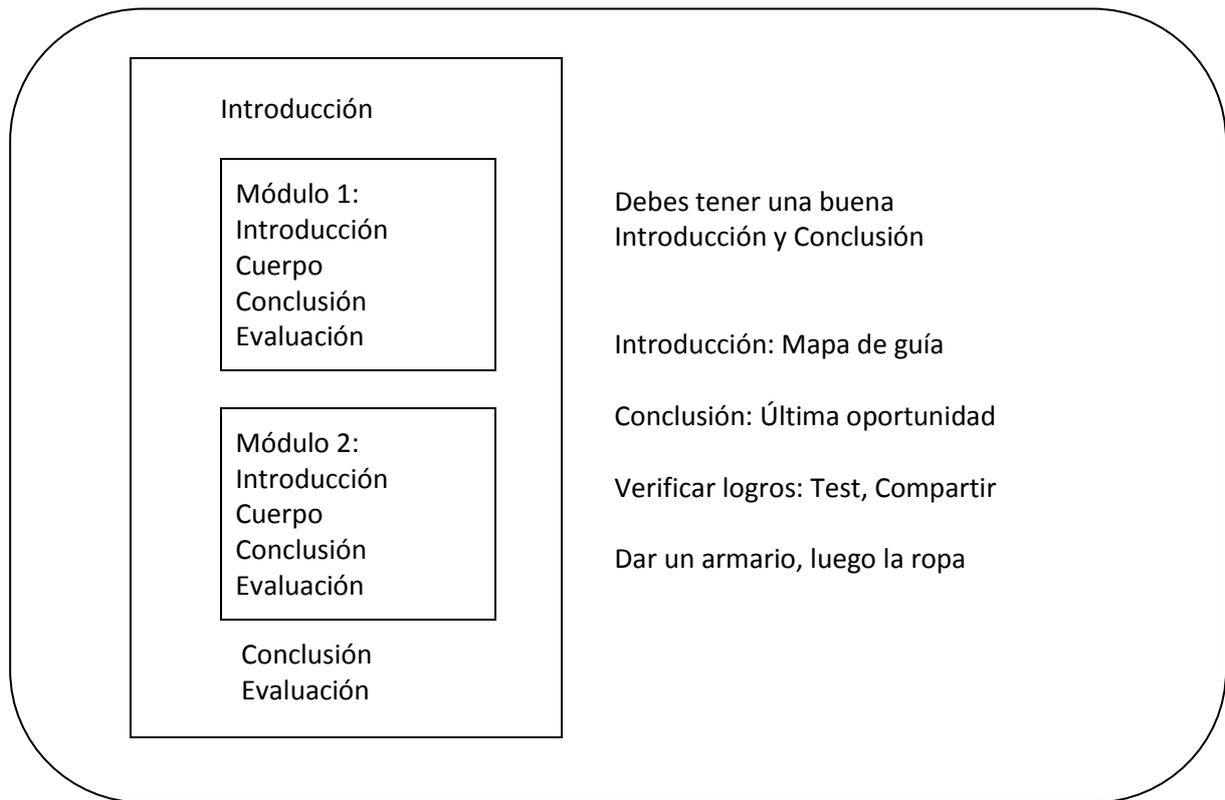
Objetivos de Aprendizaje:

Cada CID tiene sus objetivos específicos para sus participantes, aunque la meta de todas las CID es hacer a los participantes para que sean agentes de cambio al final de la capacitación. La meta de la CID es “posibilitar entorno accesible” es decir, crear una sociedad y servicios inclusivos, si los participantes son proveedores de servicios y la sociedad civil. Por otro lado, la CID puede aplicarse como un proceso de empoderamiento si los participantes son las Personas con Discapacidad.

Contenido y Método:

Si los participantes son responsables de departamentos de bienestar social, puedes usar el estilo “conferencia” para explicar el Modelo Social de Discapacidad, ya que ellos deben proveer este conocimiento. Por otro lado, si los participantes son alumnos de escuela primaria, debes usar actividades interesantes. Si son del sector privado, será más efectivo incluir ejemplos concretos para implementación y Hacer Plan de Acción real que tengan relación con el trabajo real de los participantes. Para los participantes que son las Personas con Discapacidad, la CID sea un proceso de empoderamiento. Debes aplicar con cuidado el “proceso de conciencia crítica,” analizando críticamente las experiencias de los participantes durante las discusiones grupales.

Desarrollo de Estructura



La estructura de cada tema en todo el curso está basado en tres componentes claves: Introducción, cuerpo y conclusión. La introducción es un mapa de guía y debe incluir una explicación del propósito y los temas. El cuerpo principal de la CID debe contener módulos para desarrollar la perspectiva del Modelo Social y Hacer Plan de Acción. La conclusión es una última oportunidad para resaltar la perspectiva del Modelo Social, y consiste en un resumen y revisión. Se recomienda verificar periódicamente o regularmente el logro de resultados.

Orden: Preparar Primero un “Armario”, y Luego la “Ropa”

1. **Introducción → Cuerpo principal**
Cantidad de Puntos
Puntos Importantes
2. **Conclusión → Evidencia**
3. **Todo → Detalle**

Debes proporcionar un “armario” para guardar y ordenar los nuevos conocimientos a través de la introducción y de señales.

Las personas se confundirán si se proporcionan nuevos conocimientos e información sin “cajas o cajones” apropiadas para ordenarlos donde correspondan. La CID facilita que los

participantes vean las cosas desde ángulos diferentes, presentando nuevos grupos de ideas diferentes a sus percepciones previas hacia la Discapacidad y las Personas con Discapacidad. Los facilitadores deben proporcionar “cajas o cajones” de conocimientos, con “etiquetas” claras desde el inicio, y deben presentar señales en el proceso de asegurar que los participantes puedan ordenar en la “caja o cajón” apropiado todos estos conocimientos e información nuevos obtenida en la CID.

Técnicas para el Diseño de la Estructura de un Curso

- Ordenar por grupos**
- Organizar en orden**
- Proporcionar palabras clave**

“Ordenar y agrupar” ayuda a desarrollar grupos de contenido. “Organizar en orden” proporciona pasos hacia perspectivas nuevas y desarrolla flujo y estructura. Identificar “palabras y conceptos clave” destaca las señales para los participantes.

Estructura de la CID – Aprendizaje Acumulativo



El diagrama de arriba es una imagen de la estructura de aprendizaje acumulativo de la CID. El aprendizaje acumulativo es un proceso de aprendizaje secuencial o escalonado para obtener conocimientos o conductas. Es como construir una casa: poner los cimientos,

levantar las vigas, y luego poner el techo. La meta final de la CID es hacer a los participantes para que sean agentes de cambio, y la sesión de la CID es su proceso. Obtener la perspectiva del Modelo Social es el fundamento principal y más importante de este proceso. Los participantes deben aprender por descubrimiento cómo hacer acciones correctas con motivación. Entonces, los participantes estarán motivados a desarrollar acciones adecuadas.

Flujo en Estructura

Introducción

Ejercicios de preparación (conjunto de tareas paso a paso)

Ejercicio principal (tarea integrada)

Conclusión

La CID tiene dos componentes clave, que son; obtener la perspectiva del Modelo Social y Hacer Plan de Acción. Cada componente tiene su introducción, ejercicio de preparación (conjunto de tareas paso a paso), ejercicio principal (tarea integrada), y luego una conclusión. Los participantes necesitan aprender cada componente con ejercicios de preparación centrado en un solo objetivo, antes de pasar al ejercicio exhaustivo de aprendizaje, es decir, el ejercicio principal.

Por ejemplo, en una sesión típica de la CID se usan cuatro ejercicios de preparación y un ejercicio de resolución de problema. Los ejercicios de preparación deben incluir materiales visuales para promover la comprensión de Discapacidad y las Personas con Discapacidad (para evaluar la capacidad de los participantes de identificar los distintos significados de Discapacidad); identificar dónde está la Discapacidad (obtener la capacidad de analizar la causa de la Discapacidad); desarrollar soluciones a la Discapacidad (ser conscientes de dos formas distintas de resolver la Discapacidad); y aplicar todos los tres análisis a escenarios de muestra muy fáciles. El ejercicio principal requiere de todas estas destrezas analíticas para examinar situaciones exhaustivas y reales sobre Discapacidad y las Personas con Discapacidad. El capítulo cinco es un ejemplo de la CID.

Conclusión: Diseño y Estructura de la CID

Diseño:

La CID debe ser específica para los participantes
Meta, Estructura, Contenido y Método

Estructura:

Introducción, Cuerpo, Conclusión
Primero un Armario, luego la Ropa (contenido)
Aprendizaje Acumulativo

No debes hacer la misma CID para todos los participantes. Cada CID debe estar especialmente diseñada para responder a las necesidades de los participantes. Debes prever lo que tienen que hacer como agentes de cambio después de la sesión de la CID. Debes considerar los siguientes componentes del diseño de la CID: Meta, estructura, contenido, métodos, herramientas, facilitadores y participantes, local, instalaciones, equipo, materiales, y tiempo. Debes poner y elegir cuidadosamente la meta y los métodos al diseñar un programa de la CID.

Cada componente debe tener Introducción, cuerpo y Conclusión. La Introducción y la conclusión son cruciales como mapa de guía y verificación final, respectivamente. Debes proporcionar un “armario” para guardar los nuevos conocimientos, mediante la presentación de la Introducción y señalización. La CID se debe diseñar como aprendizaje acumulativo, es decir, aprendizaje paso a paso, ya que desafía los estereotipos de las personas sobre Discapacidad, que no pueden cambiarse fácilmente.

Hoja Resumen:

2) Diseño y Estructura de la CID

1. ¿Qué es el diseño del programa de capacitación?

Diseño del programa de capacitación es desarrollar todo un curso de capacitación, previendo lo que los participantes harán después (resultado de la capacitación).

Cuatro componentes claves del diseño del programa de capacitación son: Establecer la meta, desarrollar el contenido, elegir los métodos, y estructuración.

2. ¿Cuáles son los tres componentes más importantes en el diseño de la CID?

Conocer a los participantes (necesidades de la capacitación)

Establecer la meta correcta

Elegir los métodos y las herramientas más efectivas

3. ¿Cómo se diseña la CID?

¿Quiénes son los participantes?



Identificar necesidades de la capacitación: ¿Qué quieren y deben hacer después de la CID? (resultados de la CID)



Establecer una meta factible de la capacitación



Desarrollar contenido



Elegir métodos y herramientas



Desarrollar la estructura del curso

4. ¿Cuáles son los tres componentes de la estructura?

Introducción, Cuerpo y Conclusión

Todas las sesiones deben tener estos tres componentes. Una sesión sin introducción y conclusión reduce la comprensión de los participantes a la mitad. Tener una introducción y conclusión clara y precisa hace que tu sesión sea perfecta. Debes preparar con cuidado estas dos partes.

5. ¿Por qué es tan importante la introducción?

La introducción es una hoja de ruta o navegación.

Las personas se confunden si se les proporciona nuevos conocimientos o información sin "cajas o armario" adecuado para ordenarlos como corresponda. La CID facilita a los participantes percibir las cosas desde distintos ángulos presentando un nuevo conjunto de ideas (e incluso estándar de valores) muchas veces muy diferente a su percepción previa hacia la Discapacidad y las Personas con Discapacidad. Los facilitadores deben proporcionar "cajones o armarios de conocimientos con etiquetas claras para

organizarlos” desde el inicio, y proporcionar señales en el proceso, para asegurarse de que los participantes puedan poner en las “cajas o cajones” adecuados todos los nuevos conocimientos e información recibidos en la CID.

6. ¿Qué debemos incluir en la introducción?

Debes incluir una Introducción de tu persona, objetivos de la sesión, y el flujo o cronograma de la sesión.

7. ¿Por qué es tan importante la conclusión?

La conclusión es una verificación y un recordatorio final.

La conclusión es una última oportunidad para que los facilitadores recuerden los contenidos clave de la sesión a los participantes. Generalmente los participantes se confunden o no son capaces de identificar los puntos importantes del contenido, aunque les hayas proporcionado “almarios de conocimientos” y “señales”.

8. ¿Cuáles son los dos cuerpos principales de la CID?

El “Modelo Social de Discapacidad” y “Hacer Plan de Acción”.

Enseñar el Modelo Social de Discapacidad no es suficiente para que se llame la CID. La CID es un proceso de concientización, es decir, los participantes deben ser agentes de cambio al final de la CID.

Para pasar por este proceso, no es suficiente solamente tener conocimientos sobre Discapacidad.

Los participantes deben tener la motivación de que “sí podemos (mejorar nuestra sociedad)”. Es igualmente importante, con el conocimiento del Modelo Social de Discapacidad, pasar por el proceso de determinar sus roles, su poder, y los pasos factibles para cambiar nuestra sociedad sea más inclusiva en el proceso de Hacer Plan de Acción de la CID.

9. ¿Cómo se hace el flujo de cada componente clave del cuerpo principal de la CID?

Ellos son: Introducción, ejercicio de preparación, ejercicio principal, y luego la conclusión (ambos en el Modelo Social y en Hacer Plan de Acción).

El principio del desarrollo de estructura también se debe aplicar al desarrollo de subcomponentes de la CID; es decir, debe haber una Introducción y Conclusión. La CID también aplica métodos de aprendizaje acumulativo, es decir, los participantes necesitan aprender cada componente importante con ejercicios de preparación centrados en una sola esencia antes de pasar al ejercicio exhaustivo de aprendizaje.

10. ¿Cuáles son las tres técnicas para desarrollar estructura?

Ordenar o agrupar, Orden y Hacer Palabras Clave.

“Ordenar y agrupar” ayuda a desarrollar contenido.
“Orden” conduce al desarrollo de la estructura. Las
“Palabras Clave” sean señales.



3. Presentación

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Qué diferencias hay entre Presentación y Facilitación?
2. ¿Qué puntos debes tener en cuenta al hacer una Presentación?
3. ¿Cómo responder a las preguntas?

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 79)



Introducción a la Presentación

¿Qué?: Entrega de información

¿Por qué?: Para una capacitación efectiva

Meta de aprendizaje: Presentar, no solo Hablar

¿Qué es la presentación?

La Presentación es un método para que el/la facilitador/a de la CID entregue contenido y mensaje a los participantes. Es uno de los dos medios principales de conducir una CID, junto con la Facilitación. La Presentación no es solo dar un discurso o charla. Es un método con un conjunto de destrezas que permite a los participantes recibir y entender tu mensaje eficazmente. La Presentación también requiere las destrezas de escuchar y responder.

¿Por qué los facilitadores de la CID necesitan aprender destrezas de presentación?

La presentación es una destreza y método fundamental que debe tener el/la facilitador/a de la CID para conducir con éxito una sesión de la CID. La presentación no es lo mismo que agitación o propaganda. Es una técnica o enfoque educativo. Algunas activistas con Discapacidad son muy buenos agitadores para enfrentar y empujar sus exigencias y opiniones, pero no son buenos en enfoques educativos para facilitar el aprendizaje de los participantes. La CID no es una protesta a los participantes sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, sino un proceso educativo para que los participantes exploren el significado de la Discapacidad y se transformen en agentes de cambio. No se deben usar métodos de confrontación. Por lo tanto, un/a facilitador/a de la CID debe proveer enfoques educativos y destrezas como la Presentación.

¿Cuáles son las metas de tu aprendizaje?

Debes entender el concepto, enfoques y destrezas básicas de la presentación. Sin embargo, la presentación no es un conocimiento sino una destreza. Debes practicar mucho para desarrollar tus destrezas de presentación.

Presentación y Facilitación

Presentación:

Mensaje, de ti al auditorio

Facilitación:

Preguntas / Planteamiento del Problema entre participantes

La presentación es una sola vía de entrega del mensaje, de ti a los participantes. Sin embargo, no es solamente tirar información. Hay dos componentes para asegurar que los participantes reciban y entiendan los contenidos sin confundirse: contenidos claros y

método efectivo de entrega, es decir, la presentación. La presentación es un conjunto de métodos y destrezas para asegurar a los participantes, una mejor aceptación y comprensión de información. Lo importante en la Presentación es que los participantes entiendan sin distorsión el mensaje que entregas.

Por otro lado, la facilitación se usa para crear comunicación interactiva de doble vía entre participantes. Lo importante para el/la facilitador/a de la CID en el proceso de facilitación es, plantear preguntas guías precisas, para estimular aprendizaje por descubrimiento interactivo entre participantes. Necesitas tener varios roles como presentador/a y facilitador/a, y para hacerlo necesitas distintas destrezas.

La Presentación como Comunicación

7% - Palabras (contenidos)
38% - Voz/Verbal
55% - No verbal (lenguaje corporal)

Habrás escuchado que la comunicación cara a cara ocurre por tres canales: conducta no verbal (es decir, lenguaje corporal, expresión facial), tono de voz y palabras. La comunicación efectiva es 55% lenguaje corporal, 38% tono de voz y 7% significado de las palabras que se utilizan. Estos hallazgos de la investigación de Albert Mehrabian, que investiga la comunicación, generalmente se citan para explicar la importancia de los aspectos no verbales de la comunicación. Aunque hay críticas y dudas sobre estos porcentajes, no hay duda sobre la importancia de los aspectos no verbales y la voz, además de las palabras (contenidos), en la comunicación y la presentación.

Recuerda los seminarios y conferencias en que has participado, y analízalos para ver qué presentaciones fueron buenas, y porqué. Presentamos varios ejemplos buenos de presentaciones en video y practicamos mucho durante la capacitación de formar facilitadores de la CID. Por favor busca en internet y analizar videos de presentaciones y poner en las prácticas. Un buen ejemplo que utilizamos en nuestra capacitación es el discurso del ex presidente de los Estados Unidos Barack Obama en New Hampshire, disponible en YouTube. Puedes analizar su discurso usando la siguiente lista de comprobación.

Cómo hacer una Presentación: Puntos de Comprobación

Aspecto Verbal/Voz:

- Tono
- Sonido/ Volumen
- Velocidad
- Pausa/Puntuación
- Palabra

Aspecto No Verbal:

- Contacto visual
- Postura
- Acción/Gesto
- Expresión facial
- Posición
- Apariencia

En la parte superior hay detalle de una lista de comprobación para la preparación de presentación, que contiene aspectos verbales y no verbales. Para el aspecto verbal, son esenciales la pausa y la puntuación, aunque todos los puntos son importantes. Haz una pausa decente, especialmente después de presentar información importante, para permitir que los participantes la absorban. Los participantes reciben y entienden el contenido si haces buenas pausas y puntuaciones, aunque hables rápido.

Para aspectos no verbales, el contacto visual es lo más importante, pero difícil para facilitadores sin experiencia. Ellos generalmente “hablan a la pared” (mirando la pantalla), hablan a sus anotaciones (leyéndolas), o hablan mirando al techo (para evitar contacto visual con los participantes!). Debes hablarles a los participantes con un buen contacto visual con ellos. No puedes tener buen contacto visual si no sabes qué decir y tienes que revisar tus notas o diapositivas para ver el contenido. Un factor clave para asegurar el contacto visual es proveer a ti mismo el contenido. Demos buen tiempo a la práctica del contacto visual en nuestra capacitación de formar facilitadores de la CID, porque esto es muy importante.

Apariencia se refiere a tu aspecto personal, por ejemplo tu ropa o tu peinado. La primera impresión es muy importante, e influye en las actitudes de los participantes. Si tu apariencia es profesional, confiada y amigable, los participantes tendrán una impresión positiva de ti, confiarán en ti como facilitador/a y participarán activamente.

Responder a Preguntas

ESCUCHAR hasta el final
ESCUCHAR con atención (asentir con la cabeza, tomar notas, pensar)
Agradecer ("Gracias. Es una buena pregunta.")
(Repetir la pregunta)
Responder
Comprobar ("¿Respondí a tu pregunta?")

¿Si NO sabes la respuesta?
Preguntar a los participantes
Responder más tarde (y DEBES hacerlo).

Debes decir "Sí, y..." y NO "no, pero..."

La presentación es comunicación. Responder a preguntas es una oportunidad para asegurar que los participantes comprenden los contenidos correctamente. No interrumpas si los participantes todavía están expresando su pregunta. Debes escuchar con atención hasta que haya terminado la pregunta. Luego, le agradeces al participante por la pregunta; y solo puedes pedirle más detalles si la pregunta no es clara. Entonces dale tu respuesta, y consulta si has respondido a su pregunta.

Si es una pregunta sobre hechos o datos sobre los que no tienes una respuesta, puedes preguntar a otros participantes si tienen alguna respuesta. También puedes decir, que responderá más tarde. Sin embargo, si prometes responder, debes hacerlo.

A veces los participantes quieren expresar sus ideas o comentarios en forma de preguntas. En ese caso, no es necesario que respondas, sino mostrar aceptación y agradecimiento por la opinión, y luego proceder a las siguientes preguntas.

Trata de evitar empezar tu respuesta a las preguntas o comentarios con, "No. Pero lo que quise decir es...". En cambio, debes decir, "Sí. Y lo que quise decir...". Aunque digas lo mismo después de "Lo que quise decir...", los participantes sentirán que sus preguntas son aceptadas y tienen una respuesta positiva.

Todo se Logra con Preparación y Práctica

Contenidos (diseño y estructura)
Instalaciones y equipo
Llegar 40 minutos antes
Comprobar por tú mismo
Respaldos
Prepararse para preguntas frecuentes

Hacer prácticas reales
Ensayo con amigos

La preparación es lo más importante que hay que hacer antes de la sesión de la CID. Debes prepararte diseñando los objetivos, estructura, contenidos, métodos, etc. de la capacitación, preparando las instalaciones y el equipo, y practicando. No olvides pedirle al organizador de la capacitación que prepare lo que quieres, por ejemplo que el sistema de audio esté conectado a la computadora, estará escritorios, etc.

Como parte de la preparación, también debes preparar respuestas a preguntas frecuentes.

Debes practicar antes de conducir una sesión de la CID. La práctica debe ser lo más parecida posible a la situación real, así que no hagas solamente una lectura silenciosa. Pídalos a tus amigos que participen en una demostración y te hagan retroalimentaciones constructivas. Si no, puedes hacerlo frente a un espejo o grabar en vídeo y analizarlo por tú mismo.

El día de la capacitación de la CID, debes estar en el local al menos 40 minutos antes. Así tendrás tiempo suficiente para resolver problemas que surgiría, y para conversar con los participantes. ¡Debes esperar y estar preparado para problemas! Debes verificar todas las instalaciones, por ejemplo llaves de luz y equipo como sistema de audio, antes de empezar la sesión. Por favor no olvides tener respaldos (de tus archivos de presentación, documentos, etc.).

¿Estás Nervioso? Ellos También Están Nerviosos.

Sonrisa / Contacto visual

Hablar despacio

Empezar con una historia personal

Romper el hielo

Hablar personalmente antes de empezar

Pausa / Contar hasta 5

Mirar a todos

Mirar a uno (al que asiente con la cabeza)

Todos nos ponemos nerviosos cuando tenemos que hacer cosas nuevas o conocer a personas. Es una reacción humana natural. Así como tú estás nervioso/a como facilitador/a,

los participantes también están nerviosos. Es mejor romper el hielo antes de empezar la sesión de la CID.

Buenas conversaciones para romper el hielo siempre te ayudan a ti y a los participantes a sentirse más relajados. Haz esto con algunos participantes antes de empezar la sesión, si el tiempo lo permite. Sentirás que al menos ya conoces a alguien. Sonreír también ayuda a sentir calma. ¡Investigaciones científicas demuestran que sonreír libera la tensión del cuerpo!

No es necesario al iniciar la sesión vayas directamente a los contenidos. Puedes conversar un poco, por ejemplo sobre ti, para ejercicio de calentamiento. Las personas tienden a hablar rápido de tono elevado cuando están nerviosas. Trata de hablar lentamente y en voz no muy alta, con pausas más largas. Te dará tiempo para reponerte a los nervios iniciales.

Si el contacto visual con los participantes te resulta difícil, busca a alguien que parezca estar escuchándote atentamente, por ejemplo alguien que esté asintiendo con la cabeza. Puedes empezar haciendo contacto visual con esa persona primero, y luego pasar uno a uno a los demás. ¡Por favor no evites el contacto visual con los participantes!

Cómo Tratar las “Sesiones de la Siesta”

Diseña (Estructura)

Contenidos activos: taller

Dinámica energética

Estoy seguro de que has experimentado somnolencia a la siesta durante una sesión de capacitación. Ahora debes tratarlo como facilitador/a, no como participante.

Es importante diseñar la estructura de la sesión. No programes conferencias o temas difíciles a la siesta. En cambio, a la siesta debes programar sesiones dinámicas, por ejemplo Hacer Plan de Acción y talleres.

Sin embargo, a veces es imposible evitar hacer sesiones del estilo conferencia a la siesta. En ese caso, debes utilizar algunas dinámicas energéticas cuando lo creas necesario. Hay varios libros y sitios web sobre la dinámica energética. Puedes probar algunos y ver cuál es más apropiado para utilizar. Sin embargo, por favor presta atención a la apropiación o accesibilidad de estas dinámicas energéticas, si hay alguna Persona con Discapacidad. Algunas dinámicas energéticas o juegos requieren apuntadores visuales o sonoras para jugar.

Consejos para la Presentación

No empezar con disculpas

Entregar copias más tarde

Usar palabras fuertes

Usar el número mágico “3”

Hay varios pequeños pero efectivos consejos para mejorar tu presentación.

- No leas tus diapositivas o notas, en cambio habla con los participantes. No puedes hacer contacto visual si estás leyendo. Debes asimilar los contenidos antes de comenzar la CID.
- Seguramente has participado de conferencias que empezaron con disculpas como **“No tuve mucho tiempo para preparar esto, pero quisiera comenzar con...”**; **“Esta no es mi área profesional, pero...”**; o **“Mi jefe me asignó esta sesión, aunque no es mi trabajo...”**. Una vez que hayas escuchado estas excusas, inmediatamente perdiste interés en la sesión y perdiste confianza en el orador. Generalmente las personas usan esta defensa, con o sin intención, para justificar su falta de preparación o una sesión de baja calidad. Debes preparar y desarrollar la sesión con propósito, y debes cuidar de no empezar tus sesiones con esas disculpas.
- Debes usar palabras y expresiones fuertes como **“Yo creo...”** y **“Lo cierto es que...”**, en vez de **“Me parece que...”** o **“Puede ser que...”**, cuando expreses tu opinión.
- Es más efectivo entregar copias de las diapositivas después de la sesión que antes de la sesión, en términos de interacción entre tú y los participantes, aunque depende del tipo de sesión de aprendizaje de hechos y datos, o aprendizaje por descubrimiento. Si tienen copias impresas de las diapositivas, los participantes prefieren leer lo que tienen en la mano que mirarte o mirar la pantalla. Entonces puede resultarte difícil interactuar con ellos, por ejemplo comprobar sus expresiones faciales para ver si comprendieron, o hacer contacto visual.
- La mayoría de los temas se pueden resumir en tres puntos principales. Tres es un número bastante aceptable. Uno o dos puntos pueden ser muy poco, cuatro y cinco pueden ser demasiado: pero esto es subjetivo.

Conclusión

Hacer una presentación, NO solo un discurso
La presentación no es solo diapositiva
Todo mejora con preparación y práctica
Interactuar: “Recibe la pelota, no lo devuelvas bateando”

La presentación es un método con un conjunto de destrezas para que los participantes reciban y entiendan tu mensaje sin confusiones. No es solo un discurso o charla, pero tampoco es agitación o propaganda. El protagonista principal en una presentación eres tú, el/la facilitador/a de la CID, no las diapositivas. No te sientas cómodo solo porque tienes diapositivas. Solo puedes mejorar tus destrezas de presentación mediante la práctica y haciendo una presentación con reflexiones constructivas de los participantes.

No olvides incluir una sesión de evaluación al terminar la CID. La preparación es vital para asegurar una buena presentación en tus sesiones. La interacción con las preguntas de los participantes y respuestas o clarificación lo que no hayan entendido es un componente esencial de la presentación, aunque la presentación es más que nada una comunicación de una sola vía. Debes tener buenas destrezas de escuchar y responder. La interacción es como jugar a la pelota. Primero debes recibir la “pelota”, es decir, las preguntas y opiniones de los participantes y luego lanzas la “pelota” de vuelta respondiendo a las preguntas o compartiendo tu opinión. No debes devolver la pelota sin haberla recibido primero.

Hoja Resumen:

3) Presentación

1. ¿Qué diferencias hay entre Presentación y Facilitación?

Presentación: Entrega de mensaje (de ti a los participantes)

Facilitación: NO es una entrega, sino una estimulación del proceso de descubrimiento

Presentación: es una sola vía de entrega de mensaje. Sin embargo, no es solamente tirar información. Hay dos componentes para asegurar que los participantes reciban y entiendan los contenidos: contenidos claros y método efectivo de entrega, es decir, la presentación. La presentación es un conjunto de métodos y destrezas para asegurar a los participantes una mejor aceptación y comprensión de información. Lo importante en la Presentación es que los participantes entiendan sin distorsión el mensaje que entregas.

Por otro lado, la facilitación se usa para crear comunicación interactiva de doble vía entre participantes. En otras palabras, es un diálogo constructivo. Lo importante para el/la facilitador/a de la CID en el proceso de facilitación es plantear preguntas guías precisas para estimular aprendizaje por descubrimiento interactivo entre participantes.

2. ¿Qué puntos debes tener en cuenta al hacer una Presentación?

Aspectos verbales y aspectos no verbales (ver lista de comprobación)

La presentación es una de las formas de comunicación. En un sentido más amplio, la presentación incluye preparación, desarrollo de estructura y contenido, usar ayudas visuales, etc.

La comunicación tiene componentes esenciales, es decir, aspectos verbales y no verbales.

En el aspecto verbal, debes prestar atención a: tono y volumen de la voz, velocidad, pausa o puntuación, y elección de palabras. En el aspecto no verbal, debes prestar atención a: lenguaje corporal, contacto visual, postura, acciones y gestos, expresión facial, posición, y tu apariencia.

3. ¿Cómo responder a preguntas?

Escuchar con atención → Agradecer → Clarificar el punto → Responder → Confirmar

No interrumpas cuando el participante está expresando su pregunta todavía. Debes escuchar hasta que haya terminado su pregunta. Luego le agradeces por la pregunta, y si la idea no es clara, puedes pedirle que la aclare. Luego puedes dar tu respuesta, y consulta si has respondido a su pregunta.

Si la pregunta es sobre hechos o datos sobre los que no tienes respuesta, puedes preguntar a otros participantes si tienen una respuesta. También puedes responder más tarde. Sin embargo, si prometes hacerlo, debes hacerlo.



A veces los participantes solo quieren expresar sus ideas en forma de preguntas. En ese caso, no es necesario responderles, sino mostrar agradecimiento y procede a las siguientes preguntas.

4. Facilitación

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Qué es la Facilitación?
2. ¿Cuál es el rol del/de la facilitador/a en la CID?
3. ¿Cuáles son los puntos principales en la preparación y estructura de la facilitación en la CID?
4. ¿Cuáles son los puntos en la implementación de la facilitación?
5. Describe tres propósitos principales de la discusión en la CID, y cómo facilitarlas.

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 92)



Introducción a la Facilitación

¿Qué?: Posibilitar la intervención para el aprendizaje por descubrimiento

La facilitación en la CID es Planteamiento del Problema, NO Manipulación

¿Por qué?: Para el Aprendizaje por Descubrimiento

Meta de aprendizaje: Debes ser capaz de conducir aprendizaje por descubrimiento

¿Qué es facilitación?

Facilitación es la intervención y el proceso que posibilite a un grupo trabajar, en efectiva cooperación para completar una discusión o tarea. Es un proceso de comunicación por aprendizaje activo entre el/la facilitador/a de la CID y los participantes. La destreza más crucial del/de la facilitador/a de la CID es posibilitar cada participante pasar por un proceso de aprendizaje por descubrimiento en la CID. El planteamiento del problema es un método de facilitación que se aplica en la CID. La facilitación se utiliza como medio para posibilitar un grupo, trabajar en forma colectiva para completar una tarea dada en un período de tiempo dado. Por otro lado, el aspecto de apoyar el proceso de aprendizaje por descubrimiento del grupo y de cada participante es más importante en la CID. Facilitación no es lo mismo que manipulación.

¿Por qué necesitan los facilitadores de la CID aprender la facilitación?

La facilitación es crucial como un proceso de la CID y como una destreza para que el/la facilitador/a de la CID haga posible un proceso de descubrimiento para los participantes, ya que la CID aplica el enfoque de aprendizaje por descubrimiento. Un/a facilitador/a de la CID tiene la responsabilidad de asegurar que todos los participantes obtienen el proceso de aprendizaje por descubrimiento en la CID.

¿Cuáles son las metas de tu aprendizaje?

Debes proveer destrezas efectivas de facilitación, especialmente métodos de planteamiento del problema en la CID. Lo importante en la CID no es el contenido sino el proceso, es decir, el proceso de aprendizaje por descubrimiento. La CID no sería "CID" si no puedes facilitar el aprendizaje por descubrimiento. Debes ser capaz de aplicar planteamiento del problema y desarrollar preguntas guía según la meta de cada punto de aprendizaje. La facilitación es una destreza. ¡Debes practicarla mucho!

Se puede aplicar la facilitación para dos propósitos: apoyar a un grupo para que complete una tarea dada, o apoyar a un grupo para que aprenda por descubrimiento mediante el proceso de análisis o discusión. La CID aplica facilitación para lo segundo más que para lo primero.

Cómo Hacer la Facilitación en General: El Proceso

Establecer una tarea clara (Qué)

Dar una guía clara (Cómo)

Tú sabes, ellos no.

Repetir

Preparar hoja de instrucción

Concentrarse en la tarea (depende de la meta)

Recoger información – ampliar

Encontrar respuestas (análisis) – concentrarse

Planificar – organizar

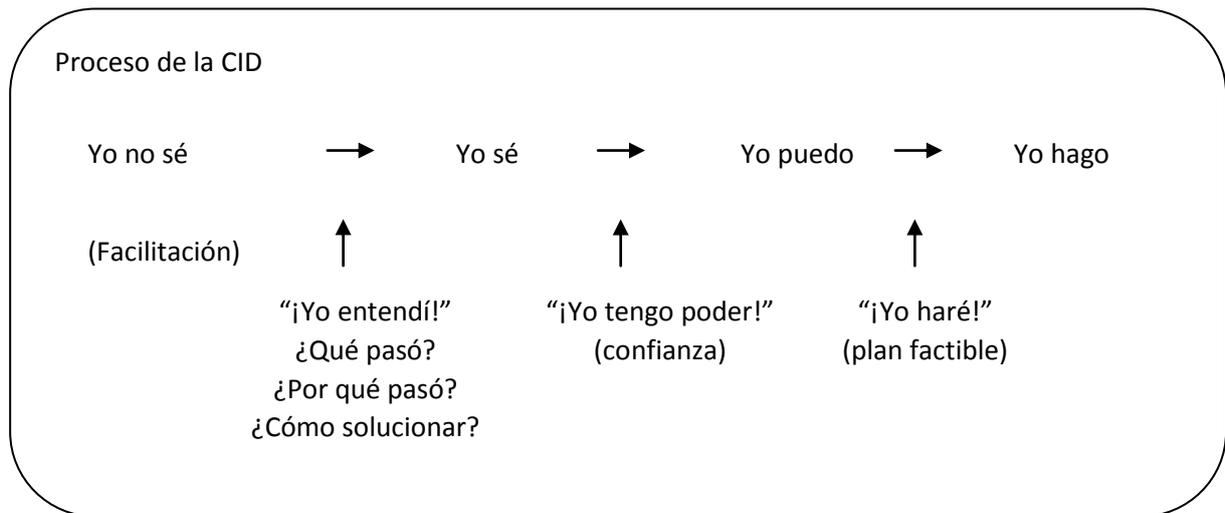
Estructura: una a la vez (no dos al mismo tiempo) y paso a paso

La facilitación no es entrega de información, sino un proceso que apoya el proceso de descubrimiento, mediante el planteamiento de un problema para análisis con un conjunto de preguntas guía claras.

Antes que nada, debes establecer una clara tarea o meta de aprendizaje del por qué hacer ese ejercicio en particular. Luego debes brindar una clara guía para la discusión o ejercicio. El proceso debe ser lo más simple posible, o paso a paso. Saber cómo hacerlo, porque tú mismo lo has desarrollado. Sin embargo, es la primera vez que los participantes escuchan lo que deben hacer y cómo lo tienen que hacer, y generalmente, a los participantes les resulta difícil entender los pasos o la tarea. Puedes asegurar que los participantes, entiendan la tarea y el proceso (1) preparando una hoja de instrucciones como referencia, (2) pidiéndole una a dos participantes que vuelvan a explicar lo que deben hacer, y (3) repitiendo tú mismo la explicación. Recuerda, tú sabes lo que hay que hacer, pero ellos (los participantes) no lo saben.

Debes mantener el curso de la tarea o discusión según el propósito o el punto de la discusión. Gran parte del propósito de la discusión se puede agrupar en estas tres metas: recoger información, analizar la situación o problema, y planificar solución o acciones. Para recoger información, debes facilitar ampliando y diversificando la perspectiva de los participantes. Para el análisis, debes facilitar que los participantes se concentren en el punto de discusión y la metacognición, es decir, que ellos mismos analicen objetivamente su perspectiva. Para la planificación, debes facilitar a los participantes para que sean creativos y consideren todos los factores para una planificación práctica. No des dos tareas al mismo tiempo. Debes dar una tarea a la vez.

Proceso de Facilitación en la CID



El principal objetivo de la facilitación en la CID no es solamente completar una tarea dada, sino estimular un proceso colectivo de descubrimiento. La CID es el proceso en el que los participantes sean agentes de cambio al experimentar paso a paso un descubrimiento del significado de Discapacidad, y un descubrimiento de su capacidad y rol en la comunidad. El/la facilitador/a de la CID es facilitar en este proceso, que puede dividirse en tres pasos.

Primero, los participantes deben entender el significado real de Discapacidad, mediante el análisis de lo que le ocurre a las Personas con Discapacidad, las causas de Discapacidad (según la perspectiva del Modelo Social), y cómo resolverla adecuadamente. Para esto se utiliza análisis del vídeo. En segundo lugar, el/la facilitador/a de la CID debe asegurar que los participantes sientan que “Sí podemos” con confianza en sus propias capacidades, y reconociendo su rol e importancia en el proceso de solución, y no solo haciendo responsables a las autoridades o a otra persona. Por último, al final de la sesión de la CID, debes ser capaz de que todos los participantes tienen convicción de que “Sí, yo haré”. Los participantes deben estar motivados a actuar como agentes de cambio con planes de acción concretos y factibles. Hacer Plan de Acción es el módulo para facilitar el segundo y tercer paso de la CID.

Destreza de Facilitación y Rol del/de la Facilitador/a en la CID

Facilitar la expresión de opiniones e ideas
Mantener el hilo del punto de discusión
Proveer igualdad de oportunidades para compartir
Administrar el tiempo

El propósito de la facilitación en la CID no es solo que los participantes completen una tarea, sino que juntos crean un proceso colectivo de descubrimiento. En este sentido, tu rol como facilitador/a es guiar y apoyar a los participantes en su discusión, proporcionando los medios

para planteamiento del problema y un conjunto de preguntas guías. Debes facilitar ese proceso para proveer preguntas guías, no por dar respuestas. Debe tener cuidado cuando presentan los ejemplos en el proceso de facilitación. Aunque los ejemplos pueden ser una ayuda efectiva para que los participantes tener ideas concretas sobre los puntos de discusión, también pueden limitar la perspectiva de los participantes solo a los ejemplos dados.

En el proceso de facilitación, debes evitar los juicios y la negación. En cambio, debes guiarlos a mirar el punto desde diferentes perspectivas. La clave para enriquecer una discusión es presentar preguntas guías efectivas.

También debes dar igualdad de oportunidades a todos los participantes para expresar sus ideas y contribuir a la discusión, que es el proceso de descubrimiento. Y por supuesto, administrar el tiempo es una responsabilidad crucial y una destreza del/de la facilitador/a.

Destreza del/de la Facilitador/a de la CID: Visualización

Métodos: Diagrama, Matriz, Tabla, Cuadro
Mapa Mental o Diagramas de Araña
Método KJ o técnica de bola de nieve

Materiales: Rotafolios, pizarrón acrílico, marcadores de colores, pega solas

La visualización de la discusión es uno de los roles y destrezas importantes del/de la facilitador/a. Puedes esquematizar la discusión con diagramas, matrices, tablas o cuadros. Estos esquemas ayudan a los participantes a distinguir la diferencia de opiniones y las tareas que deben completar. Aunque debes alentar la creatividad del grupo, puedes preparar estos diagramas antes de empezar, como una guía paso a paso del proceso o tarea.

El método KJ o técnica de bola de nieve es una de las herramientas de visualización para recoger y ordenar ideas u opiniones. El mapa mental o diagrama de araña es otra técnica para visualizar ideas en expandir o ampliar el alcance. La Hoja de Hacer Plan de Acción (anexo 5) se utiliza en el Foro CID para la planificación, para considerar varios factores, por ejemplo tiempo, recurso, partes interesadas, etc.

No olvides preparar los materiales que necesitarás, como rotafolios, pizarrón acrílico, papeles o marcadores de colores, antes de empezar una discusión grupal. Debes usar materiales adecuados según el tamaño del grupo, por ejemplo el papel A3 es útil para un grupo de solo 4 o 5 personas, pero para un grupo más grande deberás usar un pizarrón acrílico o rotafolio.

Destreza de Facilitación en la CID: Consejos

- Guiar por preguntas
- NO enseñar
- NO negar (no decir “No”)
- NO juzgar
- Todo el mundo dice
- Perspectiva
- ¿Conflicto o ataque?
- ¿Agresividad?
- Intencional dar idea (diferente)

Lo que debes tener en cuenta en la facilitación es que tú guías a los participantes con preguntas, es decir, buenas preguntas guías; no debes enseñar o dar una conferencia. Tu rol como facilitador/a es estimular a los participantes con preguntas y escucharles, no enseñar. Debes identificar o aclarar los puntos o las diferencias en la discusión. Otro método efectivo es contribuir con diferentes opiniones o desafiar la discusión con ideas contradictorias para ampliar la perspectiva de los participantes.

Debes tratar de que todos contribuyan. Si es una opinión, no la niegues ni la juzgues. Ten cuidado al usar ejemplos. Aunque los ejemplos dan ideas concretas, también pueden limitar la perspectiva de los participantes.

Si hay ataques personales, actitudes agresivas, o alguien intenta dominar o controlar (no facilitar), tú como facilitador/a debes intervenir. Debes administrar el grupo y el tiempo.

¡Puedes enriquecer la discusión grupal con buenas preguntas guiadas!

Tres Propósitos de la Discusión

- Recoger información – perspectiva más amplia y diversa**
- Análisis de situación o problema – concentración y metacognición**
- Plan de acción – creatividad y administración**

El rol del/de la facilitador/a no es solamente decir “ahora es tu turno”. Esto es meramente “control”, y no facilitación. Tú debes facilitar la discusión. Tienes que ampliar la perspectiva de los participantes, profundizar la discusión, y hacer un plan de acción práctico y factible mediante la facilitación. Estos son los roles del/de la facilitador/a. Desarrollar y elegir los medios para planteamiento del problema, preparar un conjunto de preguntas guía, y apoyar la metacognición de los participantes. Estas son las destrezas que requiere un/a facilitador/a de la CID.

1. Recoger información – perspectivas más amplias y diversas

Recoger hechos, información y datos, por ejemplo, recoger qué dificultades enfrentan las Personas con Discapacidad en el uso del transporte público. Facilitar que los participantes vean algo desde varias perspectivas más amplias y diversas. Por ejemplo, si los participantes recogen información solo sobre las dificultades del transporte terrestre, por ejemplo

ómnibus y tren, pídeles que amplíen la perspectiva a transporte fluvial/marítimo y aéreo, usando preguntas que le guíe como “¿Hay dificultades en el viaje aéreo?” o “¿Hay algún otro tipo de transporte?”

2. Análisis de la situación – concentración y metacognición

Analizar la situación, problema, causas, resultados, factores del evento o incidente, por ejemplo analizar las causas de la falta de accesibilidad en el transporte público. Facilitar que los participantes identifiquen los factores involucrados, las causas y resultados del evento o incidente. El/la facilitador/a acumula preguntas de “Por qué” para encontrar la raíz de la causa, o “¿Qué pasaría?” para identificar los resultados o impacto. Es como cavar un pozo hasta encontrar un tesoro. A veces a las personas les resulta difícil o dudan en contestar a la pregunta “¿Por qué?” Es porque sentimos que responder a una pregunta “¿Por qué?” refleja un juicio personal de valor. Puedes parafrasear la pregunta “¿Cuáles son las causas?” en vez de “¿Por qué ocurre esto?” El/la facilitador/a también debe apoyar a los participantes a analizar objetivamente el “evento” aplicando un enfoque metacognitivo, por ejemplo preguntando las razones por las que los participantes analizan un “evento” de la manera en que lo hacen, y explorar para ver el mismo “proceso” de análisis de manera objetiva.

3. Plan de acción – creatividad y administración

Hacer un plan de acción para resolver un problema, una actividad o un programa, por ejemplo un plan de acción para que esté disponible un servicio de ómnibus accesible. Facilitar que los participantes desarrollen un plan de acción creativo pero factible, considerando factores como partes interesadas y recursos. Por ejemplo, si los participantes no consideran ciertos factores, puedes facilitar para que lo hagan. Debes usar las preguntas qué, quién, cuándo, por qué, dónde, y cómo. El/la facilitador/a puede apoyar a los participantes en el desarrollo de un plan factible sistemáticamente, aplicando estas preguntas para que se concentren en los factores que deben considerar en la planificación.

Planteamiento del Problema



© CBR DTC

La facilitación empieza con preparación. Identificar o desarrollar los materiales más adecuados para el planteamiento de problemas, desarrollar las preguntas guías, preparar el

equipo, diseñar el método, tarea y actividad para el propósito del aprendizaje por descubrimiento. También debes anticipar los errores y malentendidos frecuentes, y los puntos más importantes de aprendizaje. Puedes practicar la facilitación haciendo un análisis de vídeo del Foro CID (disponibles en YouTube).

Fracaso de la Facilitación: Ningún Descubrimiento o Sentimiento de Forzar

Ningún descubrimiento: Cómo evitar:

Preparación (Planteamiento del Problema, Preguntas Guías), relacionar con experiencias personales, destreza de facilitación

Sentimiento de forzar: Cómo evitar:

Tiempo suficiente, Sin “Jefe”, Relacionar con el empleo, No “yo” sino “nosotros”
¡No manipular!

¿Cómo evaluar el éxito de tu facilitación en la CID? Los dos criterios clave son: si los participantes pasan por el proceso de descubrimiento o no; y si cada participante siente que “Yo lo logré”, y no que otra persona lo logró, o que se siente forzado a hacerlo.

El primer paso crucial para evitar el fracaso de la facilitación es una cuidadosa preparación de materiales para el planteamiento del problema y preguntas guías. Si al grupo o a alguien en el grupo le resulta difícil seguir el proceso de descubrimiento, debes diseñar y facilitar la discusión sobre contenidos que los participantes conozcan, o sus experiencias reales. Cuando incluyes todo esto, tus destrezas de facilitación serán un éxito en la CID.

Hay cuatro grandes razones que hacen que los participantes se sientan “forzados a completar una tarea” en vez de continuar el proceso colectivo de aprendizaje por descubrimiento como grupo en las discusiones o al hacer una tarea. La primera razón es que no se les da tiempo suficiente para la tarea. Sienten que tienen que completar rápidamente la tarea sin atender el contenido o el aprendizaje. La segunda razón es que lo que están haciendo no les parece significativo, o no ven ninguna relación entre la tarea y sus empleos o sus vidas. La tercera razón es que hay alguien, posiblemente un/a facilitador/a, que sea como “jefe” del grupo y asigna tareas a los participantes, en vez de crear aprendizaje colectivo. La última razón es que el tema de la tarea es demasiado conceptual y difícil, y no práctico.

Para evitar esto, debes dar tiempo suficiente para la tarea y la discusión. Debes diseñar una tarea y temas que sean concretos y que tengan relación con los participantes y que no sean tan difíciles. Debes facilitar y no dar órdenes o instrucciones. Si la tarea o tema es conceptual, puedes facilitar la discusión relacionada con experiencias concretas de la vida real, o empezar con el evento concreto y de ahí pasar a la discusión conceptual. Por ejemplo, en vez de decir “Debes hacer esto”, debes decir, “¿Podemos hacer esto?” También puedes

pedir a alguien que escriba los puntos de la discusión en un rotafolio o que complete diagramas. Estos pueden parecer pequeños pasos, y marcan una diferencia.

Informar por Grupo

	Ventaja	Desventaja
Oral (grupo grande)	Detalle	Pierde tiempo
Papel (grupo grande)	Ahorra tiempo	Información limitada
Intercambio (2 grupos)	Detalle	No todos pueden compartir

¿Diseñas el informe como proceso de aprendizaje?

No pierdas demasiado tiempo con informes en la CID. El informe generalmente se hace después de la discusión grupal. Sin embargo, el objetivo principal del trabajo grupal en la CID es tener aprendizaje por descubrimiento durante el proceso de discusión facilitada. Por lo tanto, no es tan importante solamente un “informe” del resultado. Por otro lado, debes utilizar el resultado de la discusión para volver a hacer aprendizaje por descubrimiento. Por ejemplo, comparar las diferentes opiniones del grupo puede ser un proceso efectivo de aprendizaje.

Lo peor que puedes hacer (pero que generalmente se hace en supuestos “talleres”) es dar 10 minutos a cada grupo para informar lo que han discutido, y se pierde mucho tiempo solo en dar el informe. Solo escuchar el “informe” no puede ser considerado un proceso de descubrimiento. Debes minimizar el tiempo de informe, y maximizar el tiempo de discusión grupal. Debes transformar el mero “informe” en discusión comparativa.

La tabla de arriba muestra las ventajas y desventajas de distintos tipos de métodos de informe. La presentación oral plenaria puede proporcionar detalles de la discusión en el grupo, pero eso pierde tiempo. La presentación en papel (pegar todos los papeles en la pared para que todo el grupo los vea en el tiempo asignado) e intercambiar informes entre dos grupos puede ganar tiempo, aunque ambos tienen limitaciones, por ejemplo la información es limitada y no todos pueden compartir las ideas. Lo que generalmente usa el Foro CID es presentación en papel; porque en caso de que haya algunos grupos que no tengan una clara comprensión o no sean capaces de llegar al nivel de discusión esperado, puede llevar a la discusión final en la plenaria para aclarar los puntos importantes. Entonces, el/la facilitador/a de la CID tiene una última oportunidad de facilitar el aprendizaje del grupo.

Conclusión: La Facilitación en la CID

Planteamiento del problema y Preguntas Guía
Sentimiento de que “Yo logré”
Visualización
Instrucción, Pregunta y Paso Claro y Preciso

La facilitación es el proceso interactivo, es decir, el diálogo en la CID para lograr el proceso de aprendizaje por descubrimiento. Es una destreza fundamental del/de la facilitador/a de la CID. La clave para la facilitación en la CID es la aplicación de planteamiento del problemas y preguntas guías precisas y bien preparadas.

Debes crear entre los participantes un sentimiento de “Yo logré”, y de no “estar forzando a completar una tarea dada” para que alcancen la meta final de la CID, es decir, posibilitar entorno accesible a los participantes para que sean agentes de cambio.

Debes dar preguntas o tareas precisas y presentar claramente las instrucciones paso a paso. Visualizar las opiniones de las discusiones de los participantes mediante diagramas o matrices siempre que le ayuda a entender lo que están discutiendo. La facilitación no es manipulación. En otras palabras, hay una diferencia entre facilitación y control. La facilitación valora discusiones abiertas que crearían resultados inesperados como resultado de dichas discusiones. Estas interacciones solo pueden crearse cuando hay confianza mutua. Por otro lado, la manipulación se usa para alcanzar una meta cerrada.

Hoja Resumen:

4) Facilitación

1. ¿Qué es la Facilitación?

Facilitación es la intervención y el proceso para posibilitar un grupo, trabajar en cooperación efectiva para completar una discusión o tarea, y para que cada participante experimente un proceso de aprendizaje por descubrimiento. Ya que la CID aplica el enfoque de aprendizaje por descubrimiento, la facilitación es un proceso crucial en la CID y una destreza necesaria para que el/la facilitador/a de la CID haga posible el proceso de descubrimiento de los participantes. La facilitación no es manipulación.

2. ¿Cuál es el rol del/de la facilitador/a en la CID?

Un/a facilitador/a de la CID tiene la responsabilidad de posibilitar todos los participantes experimentar el proceso de aprendizaje por descubrimiento en la CID. El/la facilitador/a de la CID tiene el rol de facilitador durante toda la CID, ya que la CID es un proceso de aprendizaje por descubrimiento. El rol del/de la facilitador/a en la CID es:

- Establecer una clara tarea, meta, proceso y método de trabajo grupal e individual;
- Desarrollar y elegir materiales precisos para el planteamiento del problema y preguntas guías para posibilitar un proceso interactivo de aprendizaje por descubrimiento entre los participantes; y
- Apoyar y conducir discusiones fluidas y constructivas entre los participantes.

3. ¿Cuáles son los puntos principales en la preparación y estructura de la facilitación en la CID?

NO entregar, SINO “estimular el proceso de descubrimiento” mediante preguntas guía

Establecer y dar una guía clara (Cómo)

Tú sabes, ellos no.

Repetir

Pedir al participante que explique

Concentrarse en el punto de la discusión (depende de la meta)

Recoger información – perspectiva amplia

Encontrar respuesta (análisis) – concentrarse en el punto

Planificar – organizar

Estructura: una a la vez (no dos al mismo tiempo)

paso a paso

4. ¿Cuáles son los puntos en la implementación de la facilitación?

Facilitar la expresión de opiniones e ideas

Mantener el hilo del punto de discusión

Proveer igualdad de oportunidades para compartir

Administrar el tiempo

Tu rol como facilitador/a es guiar y apoyar a los participantes en la discusión de los puntos propuestos. Puedes facilitar ese proceso a través de preguntas guía, no dando respuestas. Debes cuidar el tipo de ejemplo que presentas en el proceso de facilitación. Aunque dar ejemplos puede ser efectivo para que los participantes tengan ideas concretas

sobre los puntos de discusión, los ejemplos también limitan la perspectiva de los participantes solamente con la imagen del ejemplo.

En el proceso de facilitación, debes evitar el juicio y la negación. En cambio, puedes apoyarles para explorar el punto desde distintas perspectivas. La clave para enriquecer la discusión es proveer preguntas guías efectivas.

5. Describe tres propósitos principales de la discusión en la CID, y cómo facilitarlas.

Recoger– perspectivas más amplias y diversas:

Recoger hechos, información y datos, por ejemplo dificultades que enfrentan las Personas con Discapacidad en el uso del transporte público. Facilitar que los participantes vean “algo” desde varias perspectivas más amplias y diversas. Por ejemplo, si los participantes recogen información sobre dificultades solo en el transporte terrestre, por ejemplo ómnibus y tren, pídeles que amplíen la perspectiva a transporte fluvial/marítimo o aéreo, preguntándoles “¿Hay dificultades en el viaje aéreo?”, “¿Hay algún otro tipo de transporte?”, “¿Podemos...?”, etc.

Análisis – concentración y metacognición:

Analizar las causas, resultados, factores del evento o incidente: por ejemplo, analizar las causas de la falta de accesibilidad en el transporte público. Facilitar que los participantes identifiquen los factores involucrados y la raíz de las causas o resultados finales del evento o incidente. El/la facilitador/a acumula preguntas de “¿Por qué?” para encontrar la raíz de la causa, o “¿Qué (pasaría)?”, y luego “¿Qué pasaría si...?” para identificar el resultado final. Es como cavar un pozo hasta encontrar un tesoro. A veces a las personas les resulta difícil o dudan en contestar a la pregunta “¿Por qué?”. Es porque sentimos que responder a una pregunta “¿Por qué?” refleja un juicio personal de valor. Puedes parafrasear la pregunta “¿Cuáles son las causas?” en vez de “¿Por qué ocurre esto?”

El/la facilitador/a también debe apoyar a los participantes a analizar objetivamente el “evento” aplicando un enfoque metacognitivo, por ejemplo preguntando las razones por las que los participantes analizan un “evento” de la manera en que lo hacen, y explorar para ver el mismo “proceso” de análisis de manera objetiva.

Planificación – creatividad y administración:

Hacer un plan de acción para resolver un problema, una actividad o un programa, por ejemplo, un plan de acción para que esté disponible un servicio de ómnibus accesible. Facilitar que los participantes desarrollen un plan de acción creativo pero factible, considerando factores como partes interesadas y recursos. Por ejemplo, si los participantes no consideran ciertos factores, puedes facilitar para que lo hagan. Debes usar las preguntas qué, quién, cuándo, por qué, dónde, y cómo. El/la facilitador/a puede apoyar a los participantes en el desarrollo de un plan factible sistemáticamente, aplicando estas preguntas para que se concentren en los factores que deben considerar en la planificación.



5. Hacer Diapositivas y Visuales

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Cuáles son los cuatro principios para hacer diapositivas y visuales?
2. ¿Cuáles son las seis técnicas para hacer diapositivas y visuales?
3. Explicar brevemente estas seis técnicas.

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 107)



Introducción a Cómo hacer Diapositivas y Visuales

¿Qué?: Herramienta para la Presentación

¿Por qué?: Para una capacitación efectiva

Meta: 4 principios y 6 técnicas

¿Qué son diapositivas y visuales?

Hoy en día, muchos de nosotros usamos software de presentaciones como Microsoft PowerPoint. Es una herramienta muy poderosa para complementar tu sesión de la CID, si se usa en forma efectiva. Una diapositiva es una “página”, y diapositivas son un conjunto de diapositivas.

¿Por qué los facilitadores de la CID necesitan aprender esto?

La presentación es una parte importante de la CID. Por eso, todos los facilitadores de la CID deben ser capaces de desarrollar y utilizar diapositivas y visuales en forma efectiva. Los principios y técnicas para hacer diapositivas no solo se pueden aplicar al software de presentaciones, sino también a otros medios de presentación como pizarrón acrílico, rotafolio o materiales impresos para los participantes.

¿Cuáles son las metas de aprendizaje?

Debes entender los cuatro principios esenciales para la creación de diapositivas y ser capaz de aplicar seis técnicas básicas a tu CID.

* Las diapositivas son un medio visual. Debes explicar sus contenidos si hay participantes con Discapacidad visual.

Principios para la Creación de Diapositivas

Menos es más

Simple

Para ‘mirar’, no para leer

NO oraciones

Visualizar

El principio fundamental para crear diapositivas es que sean lo más simples posible. No pongas demasiada información en una diapositiva. Lo peor que puedes hacer es poner todo el texto de tu discurso en diapositivas y leerlas.

Una diapositiva es una señal y un complemento para que los participantes sepan cuáles son los puntos principales de tu presentación. Si necesitan información detallada, debes darles folletos en vez de mostrar información detallada en diapositivas. Debes evitar

las oraciones: usa solo palabras clave en forma de viñetas. De otra manera, los participantes prestarán más atención a “leer” las diapositivas que a escucharte.

Intenta esquematizar el contenido o usar imágenes gráficas en vez de texto explicativo. Debes “recortar y raspar”, es decir, minimizar el contenido de las diapositivas para guiar a los participantes hacia los puntos precisos de aprendizaje. Los participantes aprenden mejor y más sobre el tema si reduces la cantidad de información de una diapositiva, y vice versa.

Seis Técnicas para Hacer Diapositivas Efectivas

1. Guiar
2. Simplificar y Resumir
3. Separar
4. Comparar / Contrastar
5. Ordenar
6. Esquematizar / Presentación Gráfica

Las diapositivas, o el software para presentaciones son herramientas efectivas y medios para apoyar el aprendizaje de los participantes, guiándolos a los puntos principales de los contenidos. La presentación visual es un medio mucho más efectivo que la auditiva, como ya hemos aprendido en la metodología de la CID, “Si yo lo ESCUCHO, yo lo OLVIDO. Si yo lo VEO, yo lo RECUERDO.” Existen seis técnicas para hacer diapositivas “fáciles de ver”, simples y poderosas.

Analizar: ¿Qué Está Mal en esta Diapositiva? Factores para Hacer Diapositivas

La CDPD define la Discapacidad como: resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

La ONU define participación como: el derecho de las Personas con Discapacidad de tomar parte plenamente en la vida y el desarrollo de sus sociedades, disfrutar condiciones de vida en igualdad con los demás ciudadanos, y tener igual parte en la mejora de las condiciones que resultan del desarrollo socioeconómico.

La Unión de Impedidos Físicos Contra la Segregación (UPIAS por sus siglas en inglés) define el Modelo Social de Discapacidad como: la discapacidad es algo impuesto por encima de nuestras deficiencias por la forma en que somos innecesariamente aislados y excluidos de la participación plena en la sociedad. ... y la discapacidad vista como la desventaja o restricción de actividades de cómo resultado de la organización social contemporánea, que le da poca o no tiene nada en cuenta de las personas con deficiencias físicas, excluyéndolas así de la participación en el corriente principal de las actividades sociales.

¿Es fácil mirar esta diapositiva? ¿Puedes analizar lo que está mal en esta diapositiva? ¿Cómo puedes mejorarla? ¿A qué factores debes prestar atención?

No es difícil hacer diapositivas efectivas, si sabes a qué puntos debes prestar atención y qué reglas básicas debes seguir. Los puntos son: cantidad de información, fuente (tamaño y tipo), colores (contraste entre el fondo y las letras), estilo y formato. Si puedes analizar las razones por las que esta diapositiva es tan terrible, no cometerás el mismo error y serás capaz de crear diapositivas efectivas.

Técnica 1: Guiar (1): mediante el Resaltado

Clasificación de fútbol Asiático				Clasificación de fútbol Asiático			
	2010	2011	2012		2010	2011	2012
1	Uzbekistán	Malasia	Tajikistán	1	Uzbekistán	Malasia	Tajikistán
2	Tajikistán	Kazajstan	Uzbekistán	2	Tajikistán	Kazajstan	Uzbekistán
3	Indonesia	Uzbekistán	Indonesia	3	Indonesia	Uzbekistán	Indonesia
4	Filipinas	Turkmenistán	Kazajstán	4	Filipinas	Turkmenistán	Kazajstán
5	Kazajstán	Indonesia	Filipinas	5	Kazajstán	Indonesia	Filipinas
6	Turkmenistán	Tajikistán	Singapur	6	Turkmenistán	Tajikistán	Singapur
7	Singapur	Singapur	Turkmenistán	7	Singapur	Singapur	Turkmenistán
8	Japón	Filipinas	Japón	8	Japón	Filipinas	Japón
9	Malasia	Japón	Malasia	9	Malasia	Japón	Malasia

Las tablas de arriba son simulacros de clasificaciones de fútbol asiático. ¿Cuál de las tablas es mejor para identificar la clasificación de Malasia, y por qué? Puedes guiar a los participantes al punto o información que quieres que presten atención resaltando ese punto en la información. (Aquí yo uso sombreado en vez de resaltado en colores, ya que este libro está en blanco y negro. En diapositivas reales, debes usar colores.)

Sin embargo, no utilices demasiado resaltado. Por ejemplo, si quieres explicar la clasificación de tres países y usas tres colores diferentes en esta tabla, en vez de guiar a los participantes, los distraerás. Debes usar otras técnicas, por ejemplo, puedes usar “gráficos de líneas” con tres líneas de distintos colores, o usar la función “animación” del software para mostrar tres países, uno a la vez.

Técnica 1: Guía (2): por Título

¿Qué título?

“...la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las **barreras debidas a la actitud y al entorno** que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.”

Puedes ayudar a los participantes a captar la información de una diapositiva poniéndole un título apropiado. Imagina que estás mostrando el texto completo de una explicación de Discapacidad de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas en una diapositiva. ¿Qué título pondrías al principio de la diapositiva? Tengo dos ejemplos:

- (A). Definición de Discapacidad según la CDPD de la ONU
- (B). Discapacidad es Restricción en la Participación

¿Cuál es la diferencia entre los títulos (A) y (B)? El título (A) explica lo que es el texto, es decir, “Esta es la definición de Discapacidad según la CDPD de la ONU”. Por otro lado, el título (B) explica el significado central del contenido, es decir, “La Discapacidad es restricción en la participación”. Siempre hay dos formas de presentar el título: explicar “qué es”, y explicar “cuál es el mensaje principal”. Puedes usar cualquiera de ellas según lo que necesites. Sin embargo, la segunda forma es más efectiva para ayudar a los participantes a entender el significado central del contenido.

El título debe estar en una sola línea, no dos o más líneas. Si el título tiene más de dos líneas, es demasiado explicativo. Si solo hay una o dos palabras en la segunda línea, puedes ajustarlo cambiando el tamaño de la fuente.

También puedes resaltar la palabra clave del texto. (Yo las pongo en negritas en la diapositiva de arriba. En una diapositiva real, debes usar otro color.)

Técnica 2: Simplificar y Resumir - Cortar y Borrar

CID

Yo sé → Yo lo Hago

¿Puedes intentar hacer una diapositiva que explique el siguiente contenido? “En la CID, no es suficiente hacer que los participantes entiendan lo que es Discapacidad y qué se debe hacer. Lo más importante en la CID es que los participantes sean agentes de cambio en la

sociedad, no solo que sepan lo que es Discapacidad.” Hay un ejemplo en la diapositiva de arriba.

Una diapositiva no es para leer, sino para ver. Se recomienda el formato de viñetas; puedes explicar los detalles en forma oral. Si no, los participantes leerán las diapositivas en vez de escucharte. Debes simplificar y resumir los contenidos cortando y borrando puntos que no son importantes. Dejan que los participantes se concentren en los puntos principales mostrándole la diapositiva solo con palabras clave del contenido. (¡No “escondas” las palabras en oraciones!)

Técnica 3: Separar - “Armario” para Clasificar la Información

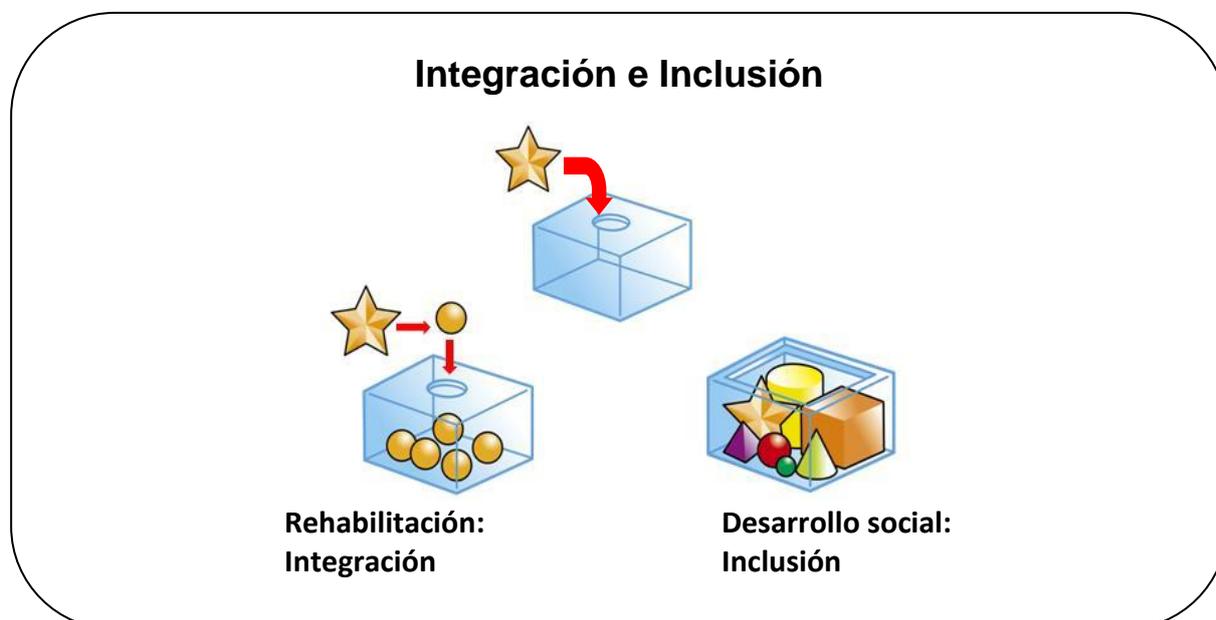
Fortalezas y Limitaciones de la CID y CCD		
	CID	CCD
Fortaleza	Cambia actitudes	Comprende aspecto funcional
	Crea acción proactiva	Enseña cómo ayudar
	Promueve el cambio social	
Limitación	Lleva tiempo	Comprende solo aspectos funcionales
	Necesita buenos facilitadores	No facilita el cambio social

Los participantes se confunden cuando no saben cómo clasificar información nueva en su “caja de conocimientos”. La separación es una técnica para proporcionar información con “un armario listo (o caja para ordenar información)” para los participantes. Una matriz es un ejemplo de cómo separar información en forma efectiva según criterios principales.

La matriz de la diapositiva de arriba es un ejemplo que puedes mostrar al explicar las siguientes fortalezas y limitaciones de la CID y la CCD: “Tanto CID como CCD tienen potencial y limitaciones. Las fortalezas importantes de la CID son: cambia las actitudes de las personas, crea una acción proactiva, y promueve el cambio social. Sus limitaciones son: lleva tiempo y necesita buenos facilitadores. Por otro lado, la fortaleza de la CCD es que permite a los participantes entender los aspectos funcionales de la deficiencia y les enseña cómo ayudar a Personas con Discapacidad. La limitación de la CCD es que se limita el comprensión sobre la Discapacidad solamente a los aspectos funcionales, y no facilita acciones proactivas para el cambio social.”

Técnica 4: Comparación y Diferencias - “B no es igual A”

	CCD	CID
Discapacidad:	Limitación Funcional Modelo Médico	Inequidad Modelo Social
Métodos:	Simulación	Aprendizaje Facilitado
Participantes:	Neutro	Opresor y Agente de Cambio
Facilitador/a:	Las Personas sin Discapacidad	Las Personas con Discapacidad



Esta es la técnica más efectiva y útil que se puede usar al hacer una diapositiva. Las personas entienden fácilmente lo que es “B”, cuando explicas “B” en comparación a “A” comparando y contrastando las diferencias entre “A” y “B” usando criterios principales. En otras palabras, explicar que “B” no es igual a “A”. Un punto importante que hay que recordar al usar esta técnica es identificar el criterio principal que se va a comparar.

En la parte superior hay un ejemplo de la comparación entre la CID y la CCD en forma de tabla. Por favor presta atención a los criterios usados para comparar la CID y la CCD. Abajo tenemos otro ejemplo para explicar la diferencia entre integración e inclusión en forma de imagen. También puedes ver algunos de estos ejemplos en el capítulo 5, Ejemplo de la CID.

Técnica 5: Ordenar las Diapositivas

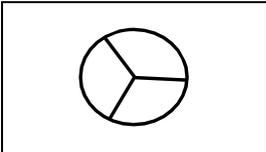
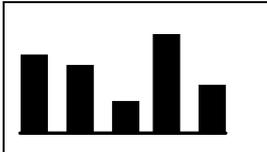
<p>Principios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guiar 2. Simplificar y Resumir 3. Separar 4. Comparar y Contrastar 5. Ordenar 6. Esquemmatización 	<p>Principios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guiar 2. Simplificar y Resumir 3. Separar 4. Comparar y Contrastar 5. Ordenar 6. Esquemmatización
--	--

“Fácil de ver” es el factor principal de las diapositivas. Debes prestar atención al estilo, distribución, orden, unidad, fuente, fondo y animaciones. Un estilo unificado con distribución ordenada es fundamental. No solo es importante el estilo de “una diapositiva” sino también el de un “conjunto de diapositivas”.

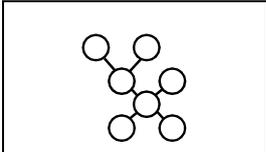
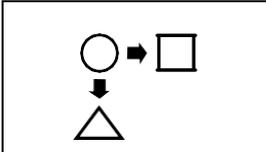
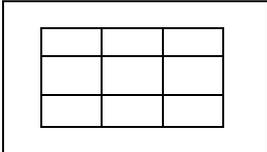
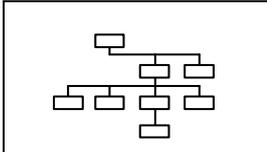
¿Puedes comparar las dos diapositivas de arriba? Hay una simple diferencia entre estas dos diapositivas, es decir, el texto está alineado a la izquierda o al centro. Sin embargo, la alineación de la diapositiva a la izquierda es mucho mejor a la vista en comparación al de la derecha. Debes aplicar conocimientos generales. Las personas leen de izquierda a derecha y de arriba hacia abajo. Una sugerencia tradicional pero útil para ordenar una diapositiva es “4 x 4”, es decir, establecer solo cuatro líneas de texto y cuatro palabras en cada línea en cada diapositiva.

Técnica 6: Esquemmatizar (Formato Gráfico: 1)

NÚMERO

	<table border="1" style="width: 100%;"><tr><td>Masculino</td><td>185</td></tr><tr><td>Femenino</td><td>283</td></tr><tr><td colspan="2"><hr/></td></tr><tr><td>Total</td><td>468</td></tr></table>	Masculino	185	Femenino	283	<hr/>		Total	468		
Masculino	185										
Femenino	283										
<hr/>											
Total	468										
Gráfico de Sectores	Tabla	Gráfico de líneas	Gráfico de columnas								

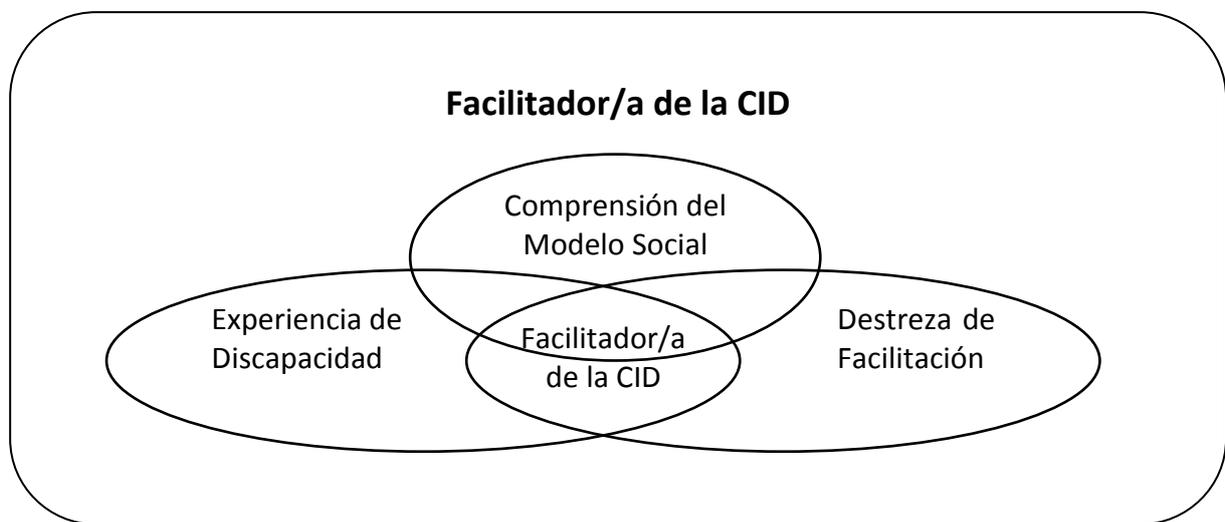
CONCEPTO

			
Mapa	Diagrama	Matriz	Organización

Hay dos tipos de esquemas: conceptual y de datos. Es más efectivo usar esquemas simples o formatos gráficos que usar texto. No intentes poner todo en un solo esquema. Un esquema demasiado complicado es peor que explicar con texto. Puedes explicar los detalles en forma oral. La simplicidad es vital al hacer un esquema.

Hay varios estilos de esquemas. Algunos esquemas conocidos para números o datos son las tablas, los gráficos de sectores (o gráficos de torta), los gráficos de columnas, y los gráficos de línea, y para conceptos: organigrama, y mapas⁷. Algunos formatos útiles para la CID son las matrices, diagramas de Venn, diagramas de clases, y diagramas de relación causal que se usan para explicar hechos y conceptos.

Técnica 6: Esquematizar (Formato de Gráfico: 2)



A continuación presentamos una explicación de los tres criterios de ser un/a facilitador/a de la CID. ¿Cómo presentarías este contenido en una diapositiva?

Texto: “El/la facilitador/a debe ser una Persona con Discapacidad, es decir, el/la facilitador/a debe experimentar la Discapacidad como exclusión social y discriminación. El/la facilitador/a también debe tener suficiente comprensión lógica del Modelo Social de Discapacidad para desarrollar un módulo adecuado de la CID. Y un/a facilitador/a debe tener destrezas de facilitación, como Asertiva de Escucha para conducir una sesión de la CID.”

Aunque los siguientes dos ejemplos son buenos, el ejemplo de diagrama de Venn de arriba proporciona una mejor imagen visual de los tres factores necesarios para ser un/a facilitador/a de la CID. Sin embargo, esto puede confundir a alguien que no conozca el concepto de conjuntos en matemática y los diagramas de Venn. Debes desarrollar y utilizar un formato de esquema adecuado para los participantes.

⁷ (Zelazny, G. (2006) Say It With Presentations (Traducción: Háblalo con Presentaciones), McGraw-Hill, New York).

(Ejemplo 1: estilo de viñetas)

3 Requisitos para ser un/a facilitador/a de la CID

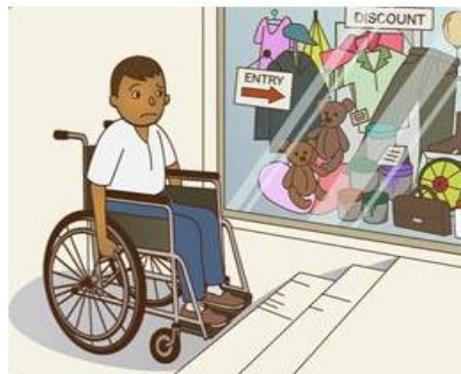
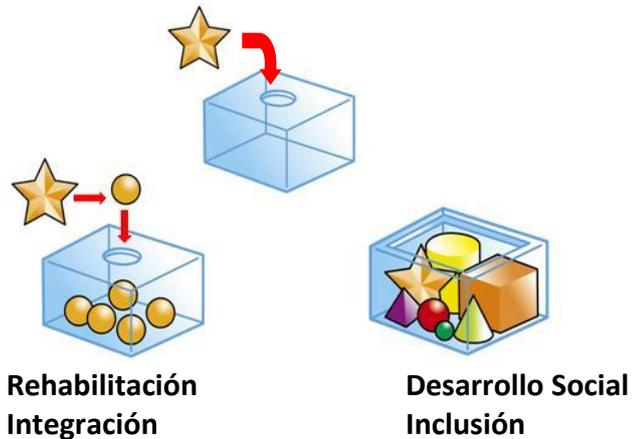
- Experiencia de Discapacidad
- Comprensión del Modelo Social
- Destreza de Facilitación

(Ejemplo 2: Estilo de ecuación)

Facilitador/a de la CID = Experiencia de Discapacidad de + Comprensión del Modelo Social + Destreza de Facilitación

Técnica 6: Esquematizar (Formatos Gráficos: 3)

Integración e Inclusión



Puedes usar formatos gráficos (por ejemplo dibujos y fotografías) para explicar la idea principal de los conceptos. Esto ayuda a los participantes a captar la idea central del concepto, aunque esos formatos no pueden explicar el concepto exhaustivamente. En nuestra CID generalmente se utilizan los dos formatos de la parte superior. El de arriba se usa para explicar diferencias conceptuales entre integración e inclusión. El de abajo se usa para explicar las diferencias entre el Modelo Médico y el Modelo Social de Discapacidad.

También puedes usar fotografías. Debes prestar atención a la resolución y el foco de las fotografías cuando las utilices. Generalmente, las fotografías de baja resolución o fuera de foco dan una imagen borrosa. También puedes usar animaciones para explicar puntos en secuencia. Pero no las uses demasiado.

Fuente: Tipo, Tamaño y Color

Arial: CID, Discapacidad
Times: CID, Discapacidad
Century: CID, Discapacidad
Cursiva: CID, Discapacidad

Además de las seis técnicas, un último punto que debes prestar atención es la fuente.

Tipo:

Todos tienen su propio estilo y preferencia. Sin embargo, Arial es más clara en la pantalla que Times o Century. Lo importante es utilizar sistemáticamente un solo estilo de fuente (tipo, tamaño y color) para el título, el texto, y el énfasis en todas las diapositivas. El texto en negritas (y a veces cursiva) es un método recomendado para hacer énfasis, además del resaltado en distintos colores. Debes evitar mezclar distintas fuentes en una diapositiva.

Tamaño:

Se recomienda un tamaño 36 a 44 para el título y 28 a 32 para el texto, aunque depende del tamaño de la pantalla y la sala de capacitación. Se puede usar letras más pequeñas para el título si no entra en una sola línea, pero no debe ser menor que el texto principal.

Color:

El contraste entre el fondo y las letras es importante. Las siguientes son combinaciones de colores típicos:

Fondo	Letras	Énfasis (resaltados)
Blanco	Negro	Rojo
Negro	Blanco	Amarillo
Azul	Blanco	Amarillo o Rojo

Conclusión: Simplicidad y Unidad

Simple: Menos es Más

Unidad: El mismo formato

Visualizar: Esquema

Tus diapositivas deben ser lo más simples posible. Debes eliminar información innecesaria que puedes explicar en forma oral, o proporcionarla en distintos formatos, por ejemplo folletos. Debes utilizar técnicas de énfasis, por ejemplo resaltado o animaciones, pero no usarlas demasiado.

Así como es importante el formato de una diapositiva, es igualmente importante la unidad en el estilo de todas las diapositivas. Por favor presta atención en el uso del mismo formato en todas las diapositivas, es decir, distribución, estilo, fuente (color, tamaño y tipo), animaciones, etc.

Intenta esquematizar los contenidos, en vez de escribirlo en las diapositivas. Cuando haces un esquema debes excluir algunos componentes. No pongas todo en un solo esquema: se vuelve muy complicado.

Tengas en cuenta los cuatro principios de crear diapositivas y utiliza las seis técnicas para hacerlo. Recuerda, “¡Menos es Más!”

Hoja Resumen: Hacer Diapositivas y Visuales

1. ¿Cuáles son los cuatro principios para hacer diapositivas y visuales?

Simple
Para "mirar," no para leer
NO oraciones
Visualizar

2. ¿Cuáles son las seis técnicas para hacer diapositivas y visuales?

Guiar (Título y Resaltado)
Simplificar y Resumir
Separar (Primero preparar el "armario", luego dar información)
Comparar y Contrastar
Ordenar (Estilo y Formato)
Esquematizar (Imágenes Gráficas)

3. Explicar brevemente estas seis técnicas.

Guía: Resaltar los puntos, Título (Encabezados), llamativo.

Las diapositivas son las señales de una presentación. Los títulos (encabezados) de las diapositivas son una de las partes más importantes en la diapositiva para guiar a los participantes a entender lo que estás diciendo. Si la diapositiva contiene texto, es efectivo resaltar las palabras clave con distintos colores.

Simplificar y Resumir: Menos es más - no usar oraciones, sino grupos de palabras.

Las diapositivas no son para leer sino para ver. Un buen ejemplo es el formato de viñetas. Puedes explicar detalles en forma oral. Si no, los participantes leerán las diapositivas en vez de escucharte. Debes simplificar y resumir cortando y borrando las ideas que no son importantes. Debes identificar y usar solo palabras claves de los contenidos. No "escondas" las palabras clave en oraciones.

Separar: Agrupar, Preparar un "armario" para ordenar información.

Debes dar información con "armario listo" (una caja para guardar la información). Una matriz es uno de los ejemplos más efectivos.

Comparar y Contrastar: Enfatizar las diferencias.

Es fácil entender lo que es "B", si explicas que "B" "no es "A" comparando y contrastando las diferencias entre "A" y "B" usando criterios principales.

Ordenar: Estilo, Distribución, Orden, Unidad, Fuente, Animación.

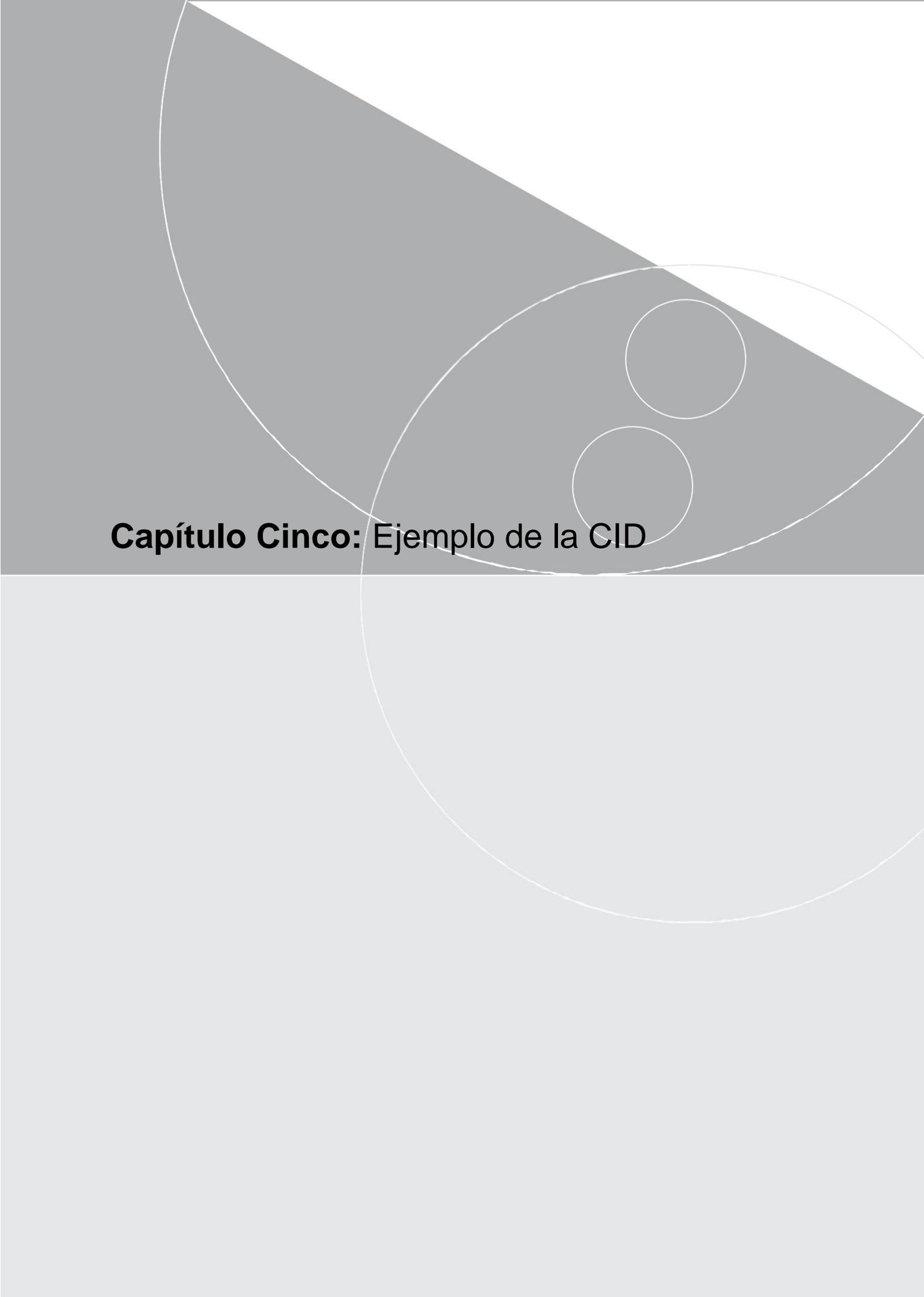
"Fácil de ver" es la clave de una diapositiva. Un estilo unificado con distribución ordenada es fundamental. No solo es importante el estilo de "una diapositiva" sino también el de un "conjunto de diapositivas". No utilices demasiadas animaciones. Un estilo unificado y consistente es esencial.

Esquematizar (Formato Gráfico): Simple – no todo, sino solo los puntos principales.

Hay dos tipos de esquemas: conceptual y de datos. El uso de esquemas simples o formatos gráficos es muy efectivo. No intentes poner todo en un solo esquema. La simplicidad es vital en la esquematización.

* Debes explicar las esquemas y formatos gráficos, si hay participantes con Discapacidad visual.



The background features a large, light gray circle on the left and a larger, light gray circle on the right. A diagonal line, darker than the background, runs from the top-left towards the bottom-right. Two smaller, white-outlined circles are positioned within the upper-right quadrant of the larger circle. The text is centered horizontally in the lower-left area of the page.

Capítulo Cinco: Ejemplo de la CID

Preguntas de Aprendizaje de este Módulo

1. ¿Cuáles son los objetivos de la CID?
2. ¿Cuáles son los dos componentes principales de la CID?
3. ¿Cuáles son las diferencias entre la CID y otras capacitaciones sobre Discapacidad?
4. ¿Cuál es la estructura de la CID?
5. ¿Cómo debe conducirse la CID? (Métodos de la CID)

(Ver respuestas en Hoja Resumen, página 125)



Introducción: Ejemplo de la CID

Propósito: que los participantes sean agentes de cambio
Componentes: la perspectiva del Modelo Social + Hacer Plan de Acción
Contenidos: Específico según los participantes
Métodos: aprendizaje por descubrimiento (Aprendizaje Participativo Facilitado)

Este capítulo muestra un ejemplo de la CID. Las diapositivas citadas son un ejemplo de un curso real de cuatro horas realizado para funcionarios del gobierno en Malasia, con cambios menores para el propósito de este libro.

Todas las CID tienen un propósito en común, es decir, facilitar a los participantes para que sean agentes de cambio. Una mera conferencia sobre el Modelo Social no puede llamarse la CID, ya que no es una capacitación orientada a la acción. Por lo tanto, los componentes principales y la metodología fundamental de cualquier CID son lo mismo: su contenido es obtener la perspectiva del Modelo Social y desarrollar un plan de acción, y su proceso es el aprendizaje por descubrimiento.

Sin embargo, el contenido, estructura, herramientas y ejercicios utilizados varían según los participantes y sus necesidades. Por ejemplo, explicación detallada sobre los modelos de Discapacidad puede ser necesaria en la CID si los participantes son funcionarios encargados de bienestar de gobierno y profesionales médicos, mientras que la concienciación sobre la inclusión a través del juegos, juego de roles y otras actividades pueden ser contenidos y herramientas de ejercicios apropiados de la CID para escolares. Por lo tanto, por favor no tomes este ejemplo como estándar de los contenidos de la CID. Debes ser creativo concentrando las necesidades de los participantes con un fundamento firme de la perspectiva del Modelo Social.

Aunque este es un conjunto de diapositivas, esta CID no es una presentación. Yo uso estas diapositivas, que son principalmente ilustraciones y dibujos, para plantear preguntas para ejercicios de descubrimiento. Este planteamiento del problema es un método principal del enfoque de Aprendizaje Participativo Facilitado.

Estructura de la CID

Introducción
¿Qué es Discapacidad?
Hacer Plan de Acción
Conclusión

La mayoría de los programas de CID tienen cuatro componentes: es decir, una Introducción, comprensión de la Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social, Hacer Plan de Acción, y una Conclusión. Se necesitan tres horas como mínimo; lo ideal son cuatro horas o más para realizar varios ejercicios exhaustivamente.

Introducción

Una introducción clara es esencial en la CID para asegurar que todos los participantes sigan juntos el proceso de aprendizaje. Los participantes pueden sentirse perdidos o incómodos si no están seguros de lo que están aprendiendo y en qué etapa del proceso de la CID están, porque la CID desafía a los participantes a examinar sus ideas y construir perspectivas alternativas sobre la Discapacidad. Al mismo tiempo, tú puedes conocer la comprensión que tienen los participantes sobre Discapacidad mediante una buena interacción con ellos en este momento.

La parte de introducción generalmente contiene lo siguiente: Introducción del facilitador/a y de los participantes, conocerse, romper el hielo, y una explicación del curso (propósito, cronograma, contenidos y métodos).

¿Qué es Discapacidad?

El propósito de esta sección es que hacer que los participantes descubran por sí mismo perspectiva alternativa de la Discapacidad, es decir, el Modelo Social de Discapacidad. Se pueden usar varios ejercicios. En este ejemplo se usan tres ejercicios de preparación y un ejercicio principal (análisis del vídeo).

Hacer Plan de Acción

El objetivo de esta sección es apoyar a los participantes para que sean agentes de cambio mediante el desarrollo de planes de acción proactiva que son prácticos y factibles para evitar y romper barreras relacionadas con sus trabajos reales y sus vidas diarias. En este ejemplo se usan ocho ejercicios de preparación y un ejercicio final de sesión de **Hacer** Plan de Acción.

Conclusión

Es crucial revisar lo que los participantes han descubierto y aprendido al final de la CID. ¡Asegúrate de que los participantes salgan de la sala como agentes de cambio!

A continuación se presenta un ejemplo de la CID.

Componente 1: Introducción a la Capacitación

1. Apertura de la CID

2° Curso Nacional de Capacitación
**Capacitación para la Igualdad en la
Discapacidad (CID)**
Kuala Lumpur, Malasia
2 de noviembre de 2012
Kenji Kuno (Kuno.Kenji@xxx.go.jp)

Siempre es mejor hacer una diapositiva de apertura nueva y específica para el curso. No utilices una diapositiva de apertura hecha para otro curso de capacitación (¡que puede tener el nombre de otra empresa u organización!). Debes presentarte al inicio de la sesión. Puedes conocer a los participantes cuando ellos sientan que estás de su lado, es decir, que no estás

ahí para criticarles sino para trabajar juntos para mejorar su comunidad u organización (en cuanto a inclusión y posibilitar entorno accesible). Recuerda que la CID no es ni agitación ni conferencia, sino un proceso educativo.

2. Romper el Hielo y Pregunta Inicial

Antes de comenzar...

1. ¿Cuántos amigos con Discapacidad tienes?
2. ¿Estás de acuerdo?: Que todas las Personas con Discapacidad sean “normales”.

Una atmósfera franca y libre entre los participantes y entre participantes y el/la facilitador/a es muy importante para conducir el Aprendizaje Participativo Facilitado. Debes empezar la sesión rompiendo el hielo. Al final de esta parte, yo hago dos preguntas, “¿Tienes algún amigo con Discapacidad, no un miembro de tu familia o compañero de trabajo, sino un amigo?”

Generalmente muy pocos participantes tienen amigos con Discapacidad. Les doy información estadística sobre las Personas con Discapacidad (estadísticas de la ONU dicen que 15% de las personas tienen Discapacidad), y pregunto por qué los participantes no tienen amigos con Discapacidad. La segunda pregunta es si la meta sobre Discapacidad, es que todas las Personas con Discapacidad sean lo que llaman “normales”, o no. Luego les pido que sigan pensando en esta segunda pregunta durante toda la sesión. Este tipo de preguntas iniciales para “despertar” aclaran a los participantes las cuestiones y la dirección de este curso.

3. Propósito y Programa de la Sesión de la CID

Sesión de la CID

¿Qué es Discapacidad? (2.5 horas)
¡Piensa! 3 ejercicios
Análisis del Video

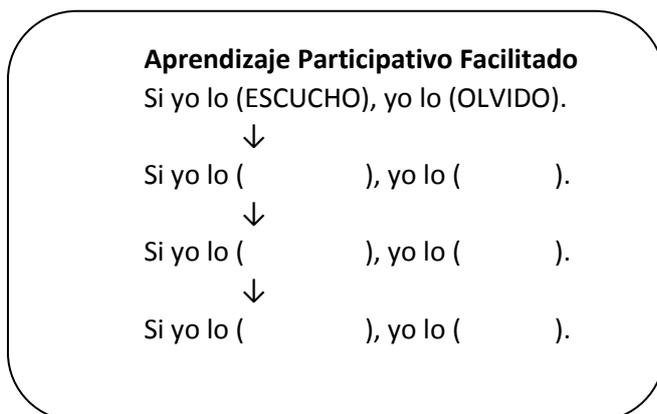
¿Qué puedo hacer YO? (1.5 hora)
Mi acción

Explicar el propósito principal y dos objetivos de la CID. Es importante asegurar que los participantes entiendan claramente desde el inicio los objetivos y metas del curso. También es crucial explicar el cronograma y el contenido al inicio.

Los participantes pueden sentirse relajados y cómodos cuando saben lo que va a ocurrir. También debes explicar

al inicio que la CID no realiza ejercicios de simulación. Generalmente, las personas suponen que cualquier capacitación de conciencia sobre Discapacidad incluye ejercicios de simulación.

4. Método de la CID (Ejercicio)



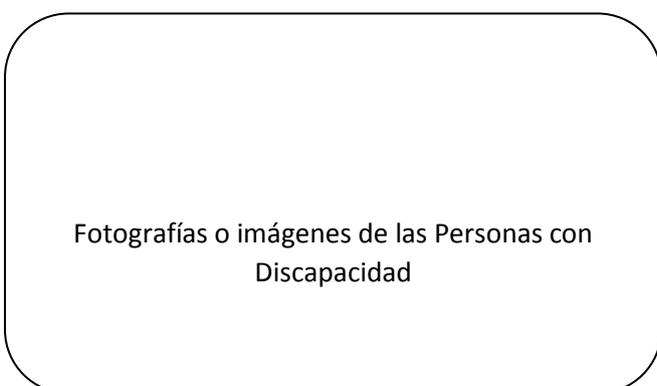
(Ejercicio)

Debes explicar cómo será esta capacitación, es decir, una explicación del enfoque de Aprendizaje Participativo Facilitado, para asegurar su participación activa durante la sesión, porque algunos participantes esperan una conferencia. No tienes que explicar lo que es el Aprendizaje Participativo Facilitado, sino explicar que el proceso es aprendizaje

por descubrimiento y no conferencia. Yo generalmente uso un gráfico de David Werner⁸, y como ejercicio les pido que completen los espacios en blanco con palabras. Luego les dejo “descubrir” que buscar, su propia solución es un proceso de aprendizaje mejor que escuchar una presentación pasivamente.

Componente 2: ¿Qué es Discapacidad?

5. Ejercicio de Preparación 1: Imágenes y percepción de la Discapacidad y las Personas con Discapacidad



(Ejercicio)

Antes del ejercicio principal de análisis, se implementan tres ejercicios de preparación. Estos son: (i) Imágenes y percepciones sobre Discapacidad; (ii) causa, lugar y significado de Discapacidad; y (iii) soluciones diferentes. En el primer ejercicio de preparación, debes desafiar la imagen y percepción que los participantes tienen

hacia Discapacidad y las Personas con Discapacidad. El primer ejercicio de preparación pone a los participantes en el punto de partida para pensar en Discapacidad no solo como una cuestión funcional de la persona, sino también en relación a tus propios estándares de valor, que crea tu vida y la sociedad. Debes mostrar ambos grupos de imágenes (positivas y negativas) de las Personas con Discapacidad, y pedirles a los participantes que analicen (i) cuáles son las diferencias entre estas imágenes, y (ii) analizar su propia imagen y percepción sobre Discapacidad y las Personas con Discapacidad. Esto debe hacerse como un ejercicio en un grupo pequeño. Toma de cinco a diez minutos para esto. La pregunta principal para este

⁸ Werner, D y Bower, B. (1982) Helping Health Workers Learn (Aprendiendo a Promover la Salud), The Hesperian Foundation. Puedes descargar el libro en: <http://hesperian.org/books-and-resources/resources-in-spanish>

ejercicio es, “¿Cómo podemos lograr su igual participación en nuestra sociedad, si las percepciones de la gente sobre Discapacidad y las Personas con Discapacidad son negativas?”

6. Ejercicio de Preparación 2: Causa, Lugar, y Significado de Discapacidad



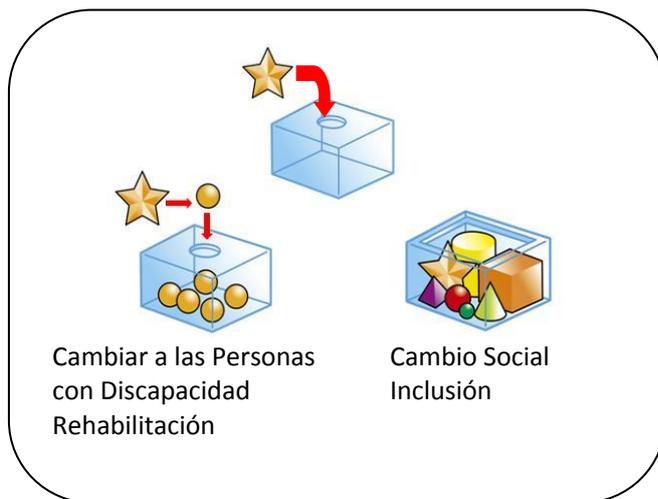
(Ejercicio)

El propósito del segundo ejercicio de preparación es que los participantes descubran la causa, lugar y significado de Discapacidad, y como resultado obtener la percepción del Modelo Social de Discapacidad. Antes que nada, debes mostrar la imagen de la izquierda solo con la pregunta “¿Qué es Discapacidad?” y discutir esto en pares o pequeños grupos. Generalmente, menciona deficiencias como “Discapacidad”. Después muestras la imagen de la

derecha y haces la misma pregunta, y volver a discutir en pares o pequeños grupos. Después de eso, haces la segunda pregunta, “¿Dónde está la Discapacidad?” y pedir, en pares o en grupos, localicen solo un punto donde se encuentra la Discapacidad, y pongan la pegatina en la pantalla que muestre esta imagen. Este es un punto crítico para descubrir el significado de Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social. Finalmente, pedirles que escriban una oración que explique el significado de Discapacidad. Debes empezar la oración con, “Discapacidad es.....”. Generalmente, los participantes empiezan a describir a las Personas con Discapacidad con, “Las Personas con Discapacidad son....”.

Al hacer este ejercicio, los participantes empiezan a analizar críticamente su propia percepción de Discapacidad – con una fuerte influencia del Modelo Médico de Discapacidad, y descubren una nueva perspectiva sobre la Discapacidad, es decir, el Modelo Social de Discapacidad. Los participantes deben tener una visión analítica para ver a la Discapacidad como barreras construidas por la sociedad que excluyen a las Personas con Discapacidad, antes de hacer ejercicios de análisis del video.

7. Ejercicio de Preparación 3: Solución de Caja Abierta



(Ejercicio)

El propósito de este tercer ejercicio de preparación es que los participantes descubran el cambio social como solución para Discapacidad, analizando críticamente las limitaciones del Pensamiento Condicionado, que requiere de la recuperación funcional como requisito previo para la participación social.

Antes que nada, muestras solo la imagen de arriba y hacer una pregunta a

los participantes: “¿Cómo podemos poner un objeto en forma de estrella, en una caja que tiene un agujero más pequeño que el objeto?”, y que discutan en pares o pequeños grupos para encontrar dos soluciones. Generalmente los participantes identifican dos formas de solucionar la situación. En plenaria, discuten las ventajas y limitaciones de ambos soluciones. Haces que encuentren las limitaciones principales de la “solución de cortar la estrella”: por ejemplo, solo pueden entrar los objetos que se pueden cortar en partes más pequeñas que el agujero (es decir, solo pueden ser aceptados aquellos que se pueden ajustar a una situación). Permíteles volver a considerar estas soluciones suponiendo que la estrella es una Persona con Discapacidad, y que la caja es su institución o su comunidad. Entonces, presentas esta solución de abrir el agujero como “solución de caja abierta”, que se utilizará en el análisis del vídeo.

Al hacer los tres ejercicios de preparación, los participantes estarán listos para hacer un análisis exhaustivo de Discapacidad a través de análisis del vídeo.

8. Ejercicio Principal: Análisis del Vídeo

Analizar Vídeo

1. ¿Qué está pasando?
2. ¿Por qué está pasando eso?
3. ¿Cómo puede solucionarse?
(Solución de la Caja Abierta)

(Ejercicio)

El propósito de este ejercicio es asegurar que los participantes obtienen la perspectiva del Modelo Social como visión analítica. Puedes usar un video hecho por el Foro CID o por la Comisión de Derechos de Discapacidad del Reino Unido (DRC: hoy reestructurado a Comisión de Igualdad y Derechos Humanos). Ambos videos se pueden ver

en YouTube. Debes buscar “DET Forum” o “DRC, TALK”. A continuación, un ejemplo de cómo usar el video de DRC.

Antes que nada, explicas cómo analizar el vídeo, proporcionando una hoja de análisis (ver anexo 4). Luego, vean el video. Pídeles que escriban en la hoja todas las escenas que Robert encontró con problemas (trabajo individual). Yo generalmente doy uno o dos ejemplos de escenas mientras vemos el vídeo, para asegurar de que los participantes entiendan claramente lo que hay que hacer en este ejercicio y cómo hacerlo. Después de que todos los participantes hayan completado la lista, se harán dos ejercicios en grupos pequeños: (i) completar la lista de “escenas”, y verificar la lista juntos en la plenaria, para asegurarnos que todas las escenas estén en la lista, y (ii) que cada grupo elija una sola escena, y discutan cómo resolver ese problema en particular. Explicas cómo desarrollar soluciones usando la “solución de caja abierta”.

Después de discutir “cómo resolver” el problema, en plenaria debes facilitar más discusión sobre “Qué experimentó Robert” (desigualdad, discriminación, falta de accesibilidad, etc.) y “por qué tuvo estas dificultades” (actitudes negativas, varias barreras, etc.). Si tienes poco tiempo, puedes discutir una sola escena. Sin embargo, si tienes más tiempo, pueden analizar varias escenas.

9. Ejercicio de Conclusión: Volver a Escribir la explicación personal de Discapacidad

¿Qué es Discapacidad?

Escribe tu propia explicación.

(Ejercicio)

Este es el último ejercicio para asegurar que los participantes hayan obtenido la perspectiva del Modelo Social. Pides a los participantes que vuelvan a escribir su explicación sobre Discapacidad en grupos pequeños, comparando la que escribieron en el ejercicio preparatorio. Antes del proceso de volver a escribir, revisas todos los ejercicios de

preparación y el análisis del vídeo. Recoges estos papeles y pégalos en el pizarrón acrílico. Luego léelos con los participantes y discutan lo que han escrito como explicación de la Discapacidad como discusión final. Esta es la última oportunidad para que tú y los participantes descubran el significado de Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social.

10. ¿Qué es Discapacidad: Conclusión – Definición de Discapacidad

Discapacidad: CDPD de la ONU

Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Revisas el significado de Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social. Puedes usar las leyes de tu país, si su definición de Discapacidad refleja el Modelo Social. Si no es así, usa la CDPD de la ONU que refleja la perspectiva del Modelo Social de Discapacidad.

Componente 3: Hacer Plan de Acción

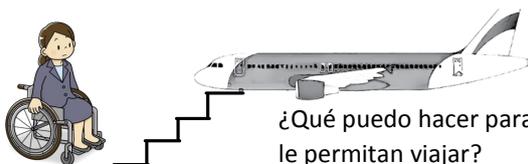
11. Cambiar el Modo de los Participantes: de Análisis a Creación

Hacer Acciones

Debes tener un receso al terminar el módulo sobre Discapacidad para cambiar el modo de los participantes, de modo analítico donde los participantes fueron pesimistas y realistas, a un modo creativo, donde los participantes deben ser optimistas y creativos. Romper el hielo también funciona para cambiar el modo de los participantes de analíticos a creativos.

Este cambio de modo es muy importante y debe tomarse en serio.

12. Ejercicio de Preparación 1: Pensamiento de Progreso



¿Qué puedo hacer para que le permitan viajar?
Pensamiento de Progreso

Lo siento mucho, pero no puede.
Si puede hacer A, B y C, entonces podrá viajar. (por su seguridad, señora)

Pensamiento Condicionado

(Ejercicio)

Se realizan ocho ejercicios de preparación y un ejercicio principal como contenido del módulo de Hacer Plan de Acción. Puedes encontrar el contenido de estos ejercicios en el capítulo 2 de Hacer Plan de Acción. Al principio de esta sección, debes desafiar

las actitudes de los participantes, si realmente están dispuestos a hacer cambios como agentes de cambio. Muestras las imágenes primero (sin palabras). Haces la siguiente pregunta, “hay una persona que utiliza silla de ruedas. Pero no hay ni un puente de embarque ni un ascensor para el abordaje de pasajeros. ¿Qué harías en esta situación si fueras el gerente responsable?” Discutir en grupos pequeños o en pares. Muestras dos tipos de “reacciones”, después de la discusión grupal. Haces referencia al movimiento de la accesibilidad y facilitas que los participantes descubran diferencias entre actitudes discapacitantes o excluyentes y actitudes que posibilitan entorno accesible o inclusivas; y cómo “Pensamiento Condicionado” puede excluir a las Personas con Discapacidad y limitar su igual participación. Los ejemplos deben ser adecuados para los participantes.

13. Ejercicio de Preparación 2: Acción Proactiva

Acción Proactiva

“Si ve a un bebé se está ahogando, se lanzará para salvarlo: y si ve a un segundo y a un tercer bebé ahogándose, hará lo mismo.

Pronto estará tan ocupado salvando bebés que nunca mirará hacia arriba donde alguien está tirando los bebés al río.” (Wayne Eltwod)

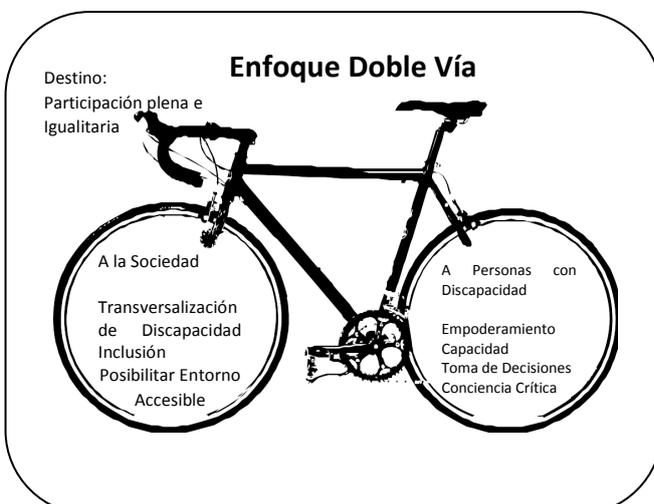
(Wayne Eltwod)

(Ejercicio)

Muestras la primera parte de la historia de la izquierda y preguntas qué harían si ellos estuvieran en el banco del río. Haces que discuten en pares o grupos pequeños. Luego terminas la historia, y pídeles que discutan las acciones necesarias. Después de la discusión, explicas que hay dos acciones distintas como reacción y acción proactiva. Luego, que vuelvan a discutir la diferencia entre estas dos acciones. Las reacciones para ayudar a las Personas con Discapacidad cuando están en problemas son importantes.

Sin embargo, debes facilitar que ellos descubran la diferencia entre estas acciones.

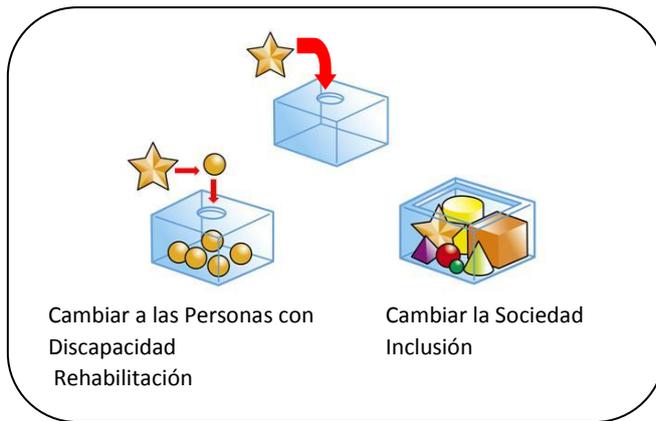
14. Ejercicio de Preparación 3: Enfoque Doble Vía



(Ejercicio)

Antes que nada, muestras solo el dibujo. Luego pide a los participantes que discutan sobre cuál es la meta de trabajo sobre Discapacidad. Cuando encuentren la meta, en discusión en grupos pequeños, pídeles que completen los dos componentes para lograr esa meta. Al final de este ejercicio, debes explicar los dos componentes del Enfoque Doble Vía.

15. Ejercicio de Preparación 4: Enfoque Inclusivo



(Ejercicio)

Muestras el mismo gráfico que usaste en el módulo anterior para descubrir la “solución de caja abierta”. Luego, vuelvan a discutir ejemplos concretos de acciones que posibilitan entorno accesible e inclusivas, que los participantes pueden hacer en su propio trabajo o en su vida. Este es un ejercicio de preparación para motivar su creatividad para desarrollar acciones

que posibilitan entorno accesible e inclusivas sin tanta atención a su factibilidad.

16. Ejercicio de Preparación 5: Enfoque Empoderamiento y Posibilitar Entorno Accesible

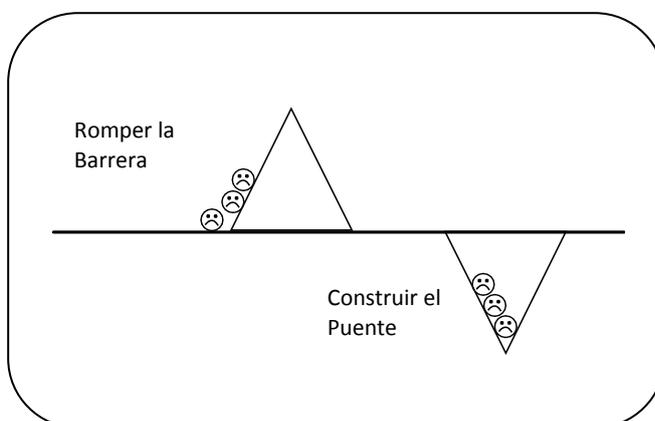


(Ejercicio)

Muéstrales el Kanji japonés de la izquierda, y pídeles que adivinen lo que significa. Después de decirles lo que la letra significa, pregúntales cómo resolverían esta situación, para que descubran dos formas distintas de solucionar la situación. Generalmente el empoderamiento no se puede identificar como una solución. En ese caso, debes facilitar compartiendo otros ejemplos en

los que el empoderamiento puede ser una solución.

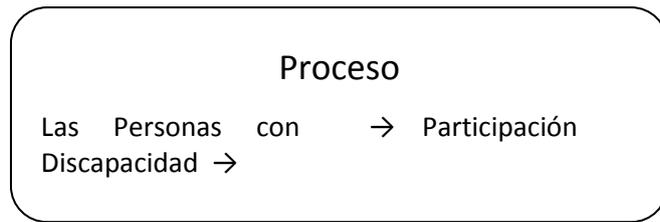
17. Ejercicio de Preparación 6: Enfoque Romper y Construir



(Ejercicio)

Primero, muéstrales solo el dibujo. Luego, pídeles que discutan en grupos pequeños cuáles son las dos barreras que limitan la participación de las Personas con Discapacidad en la sociedad. Generalmente, no se identifica la “falta de servicios” como una barrera. Entonces, debes facilitar que ellos lo descubran por sí mismos.

18. Ejercicio de Preparación 7: Ajustes Razonables



(Ejercicio)

Muéstrales el cuadro de la izquierda que tiene una sección en blanco en medio, y preguntar cuál es el proceso para lograr la participación de las Personas con

Discapacidad en la sociedad. Pídeles que discutan en grupos pequeños, y luego compartan en plenaria. En base a sus informes, discutan las diferencias del proceso según el Modelo Médico y el Modelo Social. Al terminar el ejercicio, también puedes pedirles que discutan cuáles pueden ser ejemplos concretos de Ajustes Razonables.

19. Ejercicio de Preparación 8: Participación de las Personas con Discapacidad (Nada sobre Nosotros Sin Nosotros)



(Ejercicio)

Este es el último ejercicio de Preparación, y es muy importante. Muéstrales la foto de la izquierda (el objeto parecido a una silla de ruedas) y explicar por qué esto no se puede usar como una silla de ruedas por la falta de componentes necesarios. Luego pídeles que discutan en grupo por qué ocurre esto. Esta pregunta les ayudará a descubrir la importancia de la

participación de las Personas con Discapacidad como usuarios y consumidores de servicios en el desarrollo de productos o servicios.

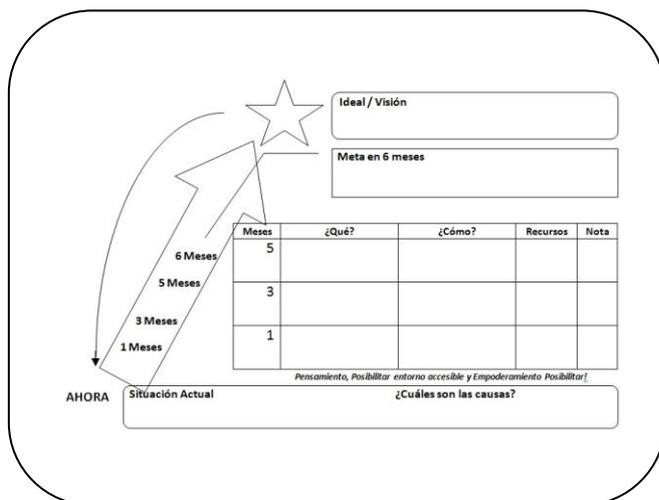
20. Ejemplos de Acciones Inclusivas y que Posibilitan Entorno Accesible



Esto depende de los conocimientos de los participantes y creatividad para dar ejemplos. Si piensas que es necesario dar algunos ejemplos de acciones que posibilitan entorno accesible e inclusivas, puedes darlos antes del ejercicio principal de Hacer Plan de Acción. Sin embargo, si los participantes han obtenido la perspectiva del Modelo Social y entienden todos los ejercicios de preparación de este módulo, no debes dar ejemplos que

puedan limitar su creatividad.

21. Ejercicio Principal: Hacer Plan de Acción



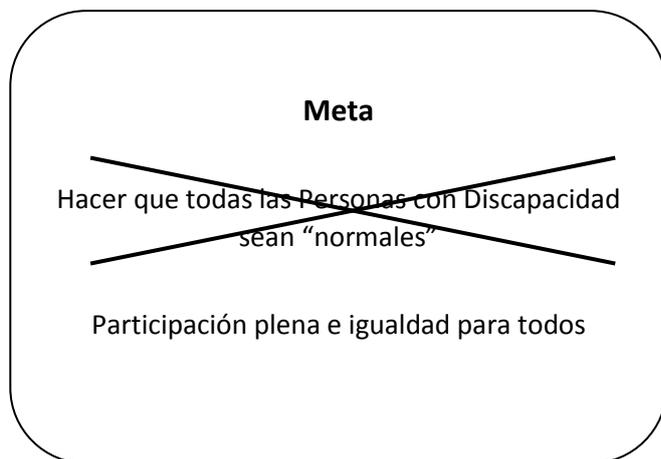
(Ejercicio)

Explícales cómo hacer este ejercicio. Recuerda a los participantes lo que han aprendido en los ocho ejercicios de preparación. Primero puedes mostrar un ejemplo de cómo usar este formato, porque este es un ejercicio bastante complicado. Este ejercicio es muy importante para volver a capturar lo que han descubierto y aprendido en esta capacitación, y para aplicar lo que han aprendido en su trabajo y su vida real. Recuérdales que este no es solamente

un ejercicio, sino un verdadero plan a ser implementado en un período específico, es decir, deben implementar este plan después de la CID. Después, compartan todos o algunos de los “planes de acción” en plenaria (dependiendo del tiempo que tengas). Este ejercicio generalmente toma al menos 30 minutos o más. Al final del ejercicio, discutan cómo hacer seguimiento a sus planes de acción.

Componente 4: Conclusión

22. Conclusión



Resumes lo que los participantes han descubierto y aprendido haciendo referencia a las dos preguntas principales que hiciste al principio de la sesión de la CID: “¿Tienes algún amigo con Discapacidad?” y “Es la meta del trabajo en Discapacidad que hacer todas las Personas con Discapacidad sean lo que llaman “normales”?”

Recuérdales que deben seguir pensando en estas preguntas. Luego,

dales tiempo para que hagan preguntas o comentarios finales. Debes motivar y facilitar que los participantes implementen lo que han planificado.

Hoja Resumen: Ejemplo de una Sesión de la CID

1. ¿Cuáles son los objetivos de la CID?

Apoyar a los participantes para que sean agentes de cambio para crear una sociedad inclusiva y que posibilite entorno accesible .

Facilitar que los participantes encuentren comprensión y perspectiva nueva sobre Discapacidad.

2. ¿Cuáles son los dos componentes principales de la CID?

Descubrir el significado de Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social.

Hacer una acción para cambiar la sociedad mejor (es decir, que sea más inclusiva y **que posibilite entorno** accesible).

3. ¿Cuáles son las diferencias entre la CID y otras capacitaciones sobre Discapacidad?

Métodos utilizados (Aprendizaje Participativo Facilitado/ aprendizaje por descubrimiento: no es una conferencia)

Basado en el Modelo Social

Orientado a la acción

No una etiqueta, sino una acción que posibilite entorno accesible e inclusiva

4. ¿Cuál es la estructura de la CID?

Descubrimiento paso a paso: Aprendizaje acumulativo

Proceso colectivo de descubrimiento a través de discusiones grupales

Descubrir el significado de Discapacidad, luego pensar en nuevas acciones en base a esta nueva comprensión

5. ¿Cómo debe conducirse la CID? (Métodos de la CID)

Facilitación, Guía mediante preguntas, Aprendizaje Acumulativo: Proceso paso a paso (ejercicios de preparación y luego ejercicio principal), hacer que los participantes piensen y discutan en grupos (aprendizaje colectivo), diseñar proceso de descubrimiento.

NO ES: conferencia, ideas forzadas o impuestas



Conclusión

La percepción sobre Discapacidad y las Personas con Discapacidad que tiene la mayoría de las personas está influenciada por el Modelo Médico de Discapacidad. Este modelo tiene fuertes raíces en el capitalismo y la meritocracia, que son los valores dominantes en la sociedad de hoy. Esta percepción parece ser más fuerte en países en desarrollo o el Sur Global, que están siendo tragados por la ola de globalización y competencia. Por lo tanto, el Modelo Médico no es meramente un “modelo” de Discapacidad, sino una parte intrínseca de los valores fundamentales de las personas, imposibles de cambiar con solo una CID de medio día o un día. Lo que puede hacer la CID es brindar una oportunidad para que los participantes empiecen a pensar críticamente sobre Discapacidad, y que consideren sus propios valores desde otra perspectiva. La CID puede facilitar que sigan pensando, gracias al método de Aprendizaje Participativo Facilitado, que aplica el Planteamiento del Problema para examinar la Discapacidad.

La CID no es una panacea. Sin embargo, es una estrategia y actividad concreta para promover el Modelo Social de Discapacidad e intervenciones sobre Discapacidad basadas en derechos. Porque hay muchos desafíos que superar para la implementación, y por lo tanto vale la pena continuar el desarrollo de la CID, para que sea más apropiada a la situación del Sur Global. También tiene el potencial de examinar los grandes valores dominantes como la meritocracia, el capitalismo y el capacitismo⁹ a partir de los valores desarrollados por las mismas Personas con Discapacidad.

La CID no es un contenido, sino el proceso facilitado de examinar y crear que brindan los facilitadores de la CID. La calidad del resultado de la CID depende de la calidad del/de la facilitador/a. Los facilitadores de la CID deben proveer conocimientos exhaustivos sobre el Modelo Social de Discapacidad, y la metodología y métodos de Aprendizaje Participativo Facilitado, que proporciona a los participantes un proceso adecuado de descubrimiento. Los facilitadores de la CID son responsables del resultado, es decir, que los participantes sea agentes de cambio para crear una sociedad inclusiva y que posibilite entorno accesible mediante su participación en la CID.

⁹ (Capacitismo es la discriminación a favor de las Personas sin Discapacidad).

Anexo

Anexo 1: Programa de Capacitación para Formar Facilitadores de la CID por dos semanas, por el Foro CID

Módulo	Hora	Tema
Día 1		
1	8.30-10.30	Introducción al curso
	10.30-11.00	Receso
2	11.00-13.00	CID (Demostración 1)
	13.00-14.00	Almuerzo
3	14.00-16.00	CID (Demostración 2)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 2		
4	8.30-10.30	¿Qué es la CID (1)
	10.30-11.00	Receso
5	11.00-13.00	¿Qué es la CID (2)
	13.00-14.00	Almuerzo
6	14.00-16.00	Metodología de la CID Métodos de la CID (1): Presentación (1)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 3		
7	8.30-10.30	El Modelo Social de Discapacidad (1)
	10.30-11.00	Receso
8	11.00-13.00	El Modelo Social de Discapacidad (2)
	13.00-14.00	Almuerzo
9	14.00-16.00	Métodos de la CID (2): Presentación (2)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 4		
10	8.30-10.30	El Modelo Social de Discapacidad (3)
	10.30-11.00	Receso
11	11.00-13.00	El Modelo Social de Discapacidad (4)
	13.00-14.00	Almuerzo
12	14.00-16.00	Métodos de la CID (3): Presentación (3)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 5		
13	8.30-10.30	El Modelo Social de Discapacidad (5)
	10.30-11.00	Receso
14	11.00-13.00	Hacer Plan de Acción (1)
	13.00-14.00	Almuerzo
15	14.00-16.00	Conclusión de la primera mitad
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 6		
		Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 7		
16	8.30-10.30	Hacer Plan de Acción (2)
	10.30-11.00	Receso
17	11.00-13.00	Método de la CID (4): Diseño y Estructura de la CID
	13.00-14.00	Almuerzo
18	14.00-16.00	Métodos de la CID (5): Facilitación (1)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 8		
19	8.30-10.30	Método de la CID (6): Cómo hacer diapositivas
	10.30-11.00	Receso
20	11.00-13.00	Herramientas de la CID (1): Video de la CID (1)
	13.00-14.00	Almuerzo
21	14.00-16.00	Métodos de la CID (7): Facilitación (2)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 9		
22	8.30-10.30	Herramientas de la CID (2): Video de la CID (2)
	10.30-11.00	Receso
23	11.00-13.00	Herramientas de la CID (3): Otras Herramientas
	13.00-14.00	Almuerzo
24	14.00-16.00	Preparación para Práctica de la CID (1)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 10		
25	8.30-10.30	Preparación para Práctica de la CID (2)
	10.30-11.00	Receso
26	11.00-13.00	Práctica de la CID (1)
	13.00-14.00	Almuerzo
27	14.00-16.00	Práctica de la CID (2)
	16.00-16.30	Revisión
	16.30-17.00	Receso

Módulo	Hora	Tema
Día 11		
28	8.30-10.30	Conclusión de la CpFF de la CID (1)
	10.30-11.00	Receso
29	11.00-13.00	Conclusión de la CpFF de la CID (2)
	13.00-14.00	Almuerzo
	14.00-16.00	Ceremonia de Cierre

Anexo 2: Palabras Clave en la CID

Las siguientes palabras clave se usan en la CID. Estas palabras deben traducirse correctamente, si conduces la CID en otros idiomas. Si conduces CID con un intérprete, debes asegurarte de que tu intérprete use las traducciones correctamente.

- Deficiencias
- Discapacidad
- Minusvalía
- Participación
- Restricción en la Participación
- Limitación en la Actividad
- Personas Discapacitadas (significado en el Modelo Social: una persona discapacitada por la sociedad)
- Personas Discapacitadas (significado en el Modelo Médico: persona incapaz)
- Persona con Discapacidad (PcD: contrastar con Persona con Deficiencia)
- Persona con Deficiencia (contrastar con Persona con Discapacidad)
- Inclusión
- Integración
- Exclusión (Exclusión social)
- Empoderamiento
- Posibilitar Entorno Accesible
- Pensamiento Condicionado
- Pensamiento de progreso
- Rehabilitación
- Desarrollo inclusivo
- Reacción (contrastar con Acción Proactiva)
- Acción Proactiva (contrastar con Reacción)
- Normal (significado en el Modelo Médico)
- Perspectiva
- Enfoque (formas de intervención: contrastar con “Modelo”)
- Modelo (percepción o perspectiva, razonamiento o explicación lógica y estructural de un evento: contrastar con enfoque)
- Facilitación
- Aprendizaje Participativo Facilitado
- Igualdad
- Desigualdad
- Discriminación
- Barrera (Social, Física, Legal, Actitudinal)
- Propaganda
- Agitación
- Simulación (Ejercicio)
- Conciencia sobre Discapacidad (Capacitación)
- Evitar
- Cambio Social
- Aptitudes
- Capacidad
- Capacitismo (su traducción puede tener más de una palabra)
- Discapacitismo
- Ajuste Razonables
- Normalidad
- Meritocracia
- Enfoque Doble Vía
- Conciencia Crítica/Concientización

Anexo 3: Preparación para la CID

1. Equipo para la CID

- Computadora (con reproductor de DVD)
- Parlantes para conectar a la computadora
- Proyector
- Pantalla
- Mesa (una mesa por cada 4 a 6 personas): * La CID tiene el formato de taller
- Rotafolio
- Atril para rotafolio
- Papel (tamaños A3 y A4: blanco y de otros colores)
- Marcador (marcadores para pizarrón acrílico) (tres colores para cada grupo)
- Marcadores (de tres colores)
- Pizarrón acrílico
- Cinta adhesiva
- Micrófonos (si fuera necesario)
- DVD (Foro CID/DRC: Comisión de Derechos sobre Discapacidad)
- Hoja de Análisis de DVD
- Hoja de Hacer Plan de Acción

2. Ambiente

Estilo taller (4 a 6 personas en cada grupo en una mesa). No es estilo conferencia, es decir, si hubiera 20 a 30 participantes, distribuirlos en 4 a 5 grupos en mesas distintas.

Anexo 4: Hoja de Análisis del Video de la CID (Video “Hablar” de DRC)

Escenas en las que Robert está en problemas	
1.	7.
2.	8.
3.	9.
4.	10.
5.	11.
6.	12.

Escena: ¿Qué le causó problemas a Robert?	¿Cómo solucionar? (solución de caja abierta)
--	---

¿Qué experimentó él?

Por qué tuvo estos “problemas”? (¿Cuáles son las causas de estos “problemas”?)

Anexo 5: Hoja de Hacer Plan de Acción

The diagram illustrates a process flow from the present ('AHORA') towards a goal (represented by a star). A large arrow points from the bottom left towards the top right. Along this arrow, four points are marked: '1 Meses', '3 Meses', '5 Meses', and '6 Meses'. The '6 Meses' point is connected to a box labeled 'Meta en 6 meses'. The star is connected to a box labeled 'Ideal / Visión'. Below the arrow, a box labeled 'Situación Actual' is connected to the '1 Meses' point, and another box labeled '¿Cuáles son las causas?' is connected to the '3 Meses' point. A table with 5 columns and 5 rows is positioned between the '3 Meses' and '6 Meses' points. The columns are labeled 'Meses', '¿Qué?', '¿Cómo?', 'Recursos', and 'Nota'. The rows are labeled '6 Meses', '5', '3', and '1' in the 'Meses' column. Below the table, the text 'Pensamiento, Posibilitar entorno accesible y Empoderamiento Posibilitar!' is written.

AHORA

Star

6 Meses

5 Meses

3 Meses

1 Meses

Meta en 6 meses

Ideal / Visión

Meses	¿Qué?	¿Cómo?	Recursos	Nota
6 Meses				
5				
3				
1				

Pensamiento, Posibilitar entorno accesible y Empoderamiento Posibilitar!

Situación Actual

¿Cuáles son las causas?

Más Recursos de Aprendizaje

Serie de Manuales de la CID del Foro CID

Carr, Liz, Paul Darke y Kenji Kuno. Training Them and Us: A Guide to Social Equality for Society. (Traducción: Capacitando a ellos y a nosotros: Una Guía de Equidad Social para la Sociedad). Kuala Lumpur: Utusan Publications, 2008.

McLaughlin, Kevin y Kenji Kuno. Promoting Disability Equality: From Theory into Practice. (Traducción: Promoviendo la Igualdad en la Discapacidad: De la Teoría a la Práctica). Kuala Lumpur: Utusan Publications, 2008.

Rickell, Sue, Yuko Yokotobi y Kenji Kuno. Disability Equality and Inclusion: Making a Difference. (Traducción: Igualdad en la Discapacidad e Inclusión: Haciendo la Diferencia). Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd, 2008.

McLaughlin, Kevin y Kenji Kuno. Mempromosi 'Disability Equality': Dari Teori kepada Praktikal (Malay). Kuala Lumpur: Utusan Publications, 2012.

Carr, Liz, Paul Darke y Kenji Kuno (eds). Disability Equality Training: Action for Change. (Traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: Acciones para el Cambio). Kuala Lumpur: MPH Publishing, 2012

* Estos manuales pueden ser comprado online en la página de MPH; www.mphonline.com.my y en Utusan Publications (www.mybooks.com.my).

Manuales de la CID

Campbell, J. y K. Gillespie-Sells. Disability Equality Training: Trainers Guide. (Traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: Guía para Facilitadores). London, Central Council for Education & Training in Social Work (CCETSW), 1991. (Se puede descargar de: www.disability-archive.leeds.ac.uk; buscar por nombre de autor o título del libro)

Harris, A. y Sue Enfield. Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations. (Traducción: Discapacidad, Igualdad y Derechos Humanos: Un Manual de Capacitación para Organizaciones Humanitarias y de Desarrollo). Oxford, Oxfam, 2003. (Incluye un capítulo sobre Discapacidad y desarrollo, y varios ejemplos de actividades)

McLaughlin, K. Towards Inclusion: Arts & Disability Information Booklet. (Traducción: Hacia la Inclusión: Folleto Informativo sobre las Artes y la Discapacidad). Belfast, Arts Council of Northern Ireland, 2003.

(Se puede descargar de

<http://217.35.77.12/CB/nireland/papers/pdfs/2003/TowardsInclusion.pdf>)

Artículos sobre la CID

French, S. "Simulation Exercises in Disability Awareness Training: A Critique." (Traducción: Ejercicios de Simulación en la Capacitación sobre Conciencia de la Discapacidad: Una Crítica). *Disability & Society* 7(3) 1992: 257-266

Kiger, G. "Disability Simulations: Logical, Methodological and Ethical Issues." (Traducción: Simulaciones de Discapacidad: Cuestiones Lógicas, Metodológicas y Éticas). *Disability & Society* 7(1) 1992: 71-78.

Reeve, D. "Oppression Within the Counselling Room." (Traducción: Opresión en la Sala del Terapeuta). *Disability & Society* 15(4) 2000: 669-682.

Steven, W. "Disability Equality Training: Constructing a Collaborative Model." (Traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad: Construyendo un Modelo Colaborativo). *Disability & Society* 19(7) 2004: 703.

Parkinson, G. "Counsellors' Attitudes Towards Disability Equality Training (DET)." (Traducción: Actitud de los Terapeutas hacia la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID)). *British Journal of Guidance and Counselling* 34(1) 2006: 93-105.

Kuno, K. "Disability Equality Training (DET): Potentials and Challenges in Practice in Developing Countries." (Traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID): Potenciales y Desafíos en la Práctica en los Países en Desarrollo). *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal* 2009, Vol. 20, No.1: 41- 51 (http://english.aifo.it/disability/apdrj/apdrj0109/det_kuno.pdf)

Herramientas para la CID

Interactive Disability Equality Training, Self-learning DET kit (Traducción: Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad Interactiva, Kit de auto-aprendizaje de la CID) (CD, DVD y folleto). Scope, 2006.

Equality and Diversity Awareness. (Traducción: Conciencia sobre la Igualdad y la Diversidad). Daniel Wood Associates. <http://www.danielwoodassociates.co.uk/learning.asp>

Recurso Web interactivo de e-learning sobre Igualdad en la Discapacidad.

Disabling Imagery: A Teaching Guide to Disability and Moving Image Media, (DVD). (Traducción: Imágenes Discapacitantes: Una Guía de Enseñanza sobre Discapacidad y los Medios que emplean Imágenes en Movimiento). British Film Institute.

<<http://www.bfi.org.uk>> (DVD de Cortos y Videos de cine y TV, una compilación de imágenes móviles sobre Discapacidad y las Personas con Discapacidad para educación sobre Discapacidad, y una guía de enseñanza.)

TALK. DVD. Disability Rights Commission/Equality and Human Rights Commission. <<http://www.equalityhumanrights.com>> (Un cortometraje basado en el Modelo Social de Discapacidad. Se puede obtener en la Equality and Human Rights Commission, o se puede ver en YouTube.com, buscar "DRC" y "Talk".)

Modelo Social de Discapacidad

Aquí hago una lista de libros que se pueden obtener del "Disability Archive, the Centre for Disability Studies, University of Leeds" (traducción: archivo sobre Discapacidad, el Centro de Investigación sobre Discapacidad, la Universidad de Leeds) (www.leeds.ac.uk/disability-studies). Buscar por autor o título del libro. También se puede obtener varios artículos sobre el Modelo Social en este archivo.

Barnes, C. y Geof Mercer, eds. Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research. (Traducción: Implementando el Modelo Social de Discapacidad: Teoría e Investigación). Leeds: The Disability Press, 2004.

Barton, L. y Mike Oliver, eds. Disability Studies: Past, Present and Future. (Traducción: Estudios sobre Discapacidad: Pasado, Presente y Futuro). Leeds: The disability Press, 1997.

Barnes, C. y Geof Mercer, eds. Doing disability Research. (Haciendo Investigación sobre Discapacidad). Leeds: The Disability Press, 1997

Barnes, C. y Geof Mercer, eds. Exploring the Divide: Illness and Disability. (Traducción: Explorando la División: Enfermedad y Discapacidad). Leeds: The Disability Press, 1996.

Oliver, M. The Politics of Disablement. (Traducción: La Política de Discapacidad). London: Macmillan Press, 1990.

Existen varias revistas académicas de estudios sobre Discapacidad, incluyendo "Disability and Society (Traducción: Discapacidad y Sociedad)" (Taylor & Francis). A continuación, dos revistas estadounidenses de estudios sobre Discapacidad que ofrecen acceso libre.

- The Review of Disability Studies (Traducción: La Revisión de Estudios sobre Discapacidad) (<http://www.rds.hawaii.edu>)
- Disability Studies Quarterly (Traducción: Estudios sobre Discapacidad Trimestral) (<http://www.dsqsds.org>)

Disability, CBR and Inclusive Development (Traducción: Discapacidad, RB

C y Desarrollo Inclusivo) (anteriormente Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal) incluye varias experiencias sobre Discapacidad en el sur global, y ofrece acceso libre. (www.dcidj.org)

Aprendizaje Participativo Facilitado y Aprendizaje por Descubrimiento

Freire, Paulo. Education for Critical Consciousness. (Traducción: Educación para la Conciencia Crítica). London: Sheed & Ward, 1985. (see: www.paulofreireinstitute.org)

Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. (Traducción: Pedagogía del Oprimido). London: Penguin Books, 1996.

Hope, Anne y Sally Timmel. Training for Transformation: A Handbook for Community Workers (Traducción: Capacitación para la Transformación: una Guía para Trabajadores de la Comunidad) (No, 1, 2 & 3). London: ITDG Publications, 1996.

Werner, David. Helping Health Workers Learn (Traducción: Ayudando Aprendiendo a Promover la Salud), Palo Alto: Healthwrights, 1994. (Se puede descargar de <http://hesperian.org/books-and-resources/resources-in-spanish>)

Pretty, Jules, Irene Cujit, Ian Scoons y John Thompson. Participatory Learning and Action: A trainer's Guide. (Traducción: Aprendizaje Participativo y Acción: Una Guía del Entrenador). London: IIED, 1995.

Chambers, Robert. Participatory Workshops: A Sourcebook of 21 Sets of Ideas & Activities. (Traducción: Talleres Participativos: Un Libro Fuente con 21 Grupos de Ideas y Actividades). London: Earthscan, 2005.

International Institute for Environment and Development (IIED): Journal - Participatory Learning and Action (Traducción: El Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo: Revista - Aprendizaje Participativo y Acción) (www.iied.org)

Enlaces sobre la CID

Centre for Disability Studies, University of Leeds, UK (Traducción: Centro de Estudios sobre Discapacidad, la Universidad de Leeds, Reino Unido)
(<http://disability-studies.leeds.ac.uk>)

El foro de discusión de Investigación sobre Discapacidad, la Universidad de Leeds
(<https://www.jiscmail.ac.uk/cgi-bin/webadmin?A0=disability-research>)

Foro CID
(<http://detforum.com>)

La verdadera naturaleza de “Discapacidad” no es ni mera limitaciones funcionales de las personas, ni la dificultad en el desempeño como resultado directo de tales limitaciones. “Discapacidad” es opresión, discriminación, exclusión social y restricción en la participación. Esta visión de Discapacidad como construcción social es que claramente quitar el foco en las Personas con Discapacidad **siendo** “problema” y cambiar el foco en la sociedad que tiene responsabilidad en eliminar las barreras que evitan la plena inclusión.

Esta perspectiva de Discapacidad se llama Modelo Social de Discapacidad, y es el concepto fundamental subyacente de la Capacitación para la Igualdad en la Discapacidad (CID). La CID busca promover una comprensión de Discapacidad desde la perspectiva del Modelo Social; ayuda a identificar las barreras que existen en la sociedad, y facilita medidas proactivas hacia la eliminación de estas barreras. La CID toma un Aprendizaje Participativo Facilitado, o aprendizaje por descubrimiento, como enfoque de toda la capacitación.

Este libro está desarrollado en base a un curso popular de capacitación de dos semanas del Foro CID. Cubre el Modelo Social de Discapacidad, y un conjunto de metodologías de de Aprendizaje Participativo Facilitado.

El Dr. KENJI KUNO es un asesor sénior en seguridad social y Discapacidad de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA); y un coordinador del Foro de la CID (detforum.com). Ha estado involucrando en el campo de Discapacidad y Desarrollo por más de veinte años. Tiene un Doctor en Filosofía en Estudios del Desarrollo, por la Universidad de East Anglia, Reino Unido.