

Validación de textos en lectura fácil

Aspectos prácticos
y sociolaborales

Bankia

en·acción
la huella social de Bankia

 **Plena
inclusión**
Madrid

 fundación
montemadrid

Validación de textos en lectura fácil: aspectos prácticos y sociolaborales

© Plena Inclusión Madrid, 2018

AUTORES

Grupo de Expertos de Lectura Fácil de Plena Inclusión Madrid

Ana Gallardo Rayado (Plena Inclusión Madrid)

Beatriz Pindado Ibáñez (Adisli)

Carlos Sánchez Vicente (Grupo Amás)

Carmen María Mifsut Lozano (Fundación Alas Madrid)

Eva Luján Pérez (Fundación Ademo)

Isabel Cano Espinosa (Aspacén-Así Mejor)

Jacob Pineda Castro (Afanias)

Jonathan Ansiporovich Pinto (Apama)

José Manuel Fernández Sánchez (Apama)

Manuel Bernal Román (Asociación Rudolf Steiner)

María Adela Palazuelos Velayos (Afanias)

Neisy Uría Martínez (Fundación Aprocor)

Óscar García Muñoz (Plena Inclusión Madrid)

Ruth Hernández Arranz (Fundación Aprocor)

Susana Gallego Muñoz (Círvite)

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Yesser Publicidad, S.A.

PDF ACCESIBLE

Olga Carreras

Primera edición: septiembre 2018

Esta obra ha sido publicada dentro del proyecto Adapta que lleva a cabo Plena Inclusión Madrid con el apoyo de Fundación Montemadrid y Bankia.

Índice

Prólogo	4
Presentación.....	6
Parte 1: Aspectos prácticos de la validación	10
1. Definición de validación.....	12
2. Los perfiles de trabajo en la validación y sus competencias	14
2.1. El validador.....	15
2.2. El dinamizador.....	17
2.3. El equipo de validación	18
3. Aspectos materiales y organizativos de los equipos de validación	20
3.1. Aspectos previos a la sesión	21
3.2. Los pasos para la sesión de validación.....	23
4. Técnicas de dinamización.....	26
4.1. Técnicas básicas.....	27
4.2. Técnicas específicas.....	28
4.3. Técnicas para elaborar y reorganizar la información.....	29
4.4. Técnicas de fomento de participación dentro del equipo.....	30
4.5. Apéndice: técnicas de fomento de la motivación en torno al trabajo.....	30
5. La comunicación de resultados de la validación.....	32
5.1. El resultado de la validación	33
5.2. Operaciones frecuentes como resultado de la validación	33
5.3. La discusión de resultados y el proceso de calidad	35
6. Las dificultades de gestión de los equipos	38
6.1. Dificultades respecto a las personas integrantes del equipo: validadores y dinamizadores.....	39
6.2. Dificultades respecto al contenido que deben validar	40
6.3. Dificultades respecto a la adaptación del contenido que deben validar	41
6.4. Dificultades respecto al lugar de trabajo y el material de apoyo.....	42
6.5. Dificultades respecto al tiempo de entrega de la validación	42
Parte 2: Aspectos sociolaborales relacionados con la validación	44
7. Efectos de la validación en las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo	46
8. Perspectivas relacionadas con la evolución del validador a perfil laboral.....	50
8.1. La formación.....	51
8.2. El trabajo	52
8.3. La situación actual.....	54
8.4. Perspectivas hacia el futuro	55
9. Efectos de la validación en la sociedad	58
Bibliografía	62

Prólogo

Parece una obviedad decir que un lenguaje más sencillo facilita la comunicación. Sin embargo, comunicarse de forma más sencilla no es tan fácil. Esta paradoja es la que nos encontramos a diario en muchos documentos, no sólo en niveles administrativos o legislativos, sino en cuestiones más cercanas y cotidianas que afectan a nuestro día a día.

Todos deseamos que se comuniquen con nosotros de una manera sencilla, pero muchas veces somos los primeros que nos “enredamos” en nuestros mensajes escritos.

La lectura fácil es una herramienta que se va abriendo camino, poco a poco, en la comunicación escrita con personas con dificultades de comprensión lectora, entre ellas, las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Es un ejemplo de cómo se puede decir lo esencial del mensaje en palabras más sencillas. No obstante, esto no responde al gusto o la creencia del escritor, sino a unas pautas que se han perfilado con el paso de los años y que en España se han consolidado a través de una norma técnica.

Hablar de lectura fácil no es hablar de palabras, sino de personas. La lectura es una competencia humana, pues los textos se dirigen a personas y a ellas corresponde su disfrute. Por tanto, es a las personas a quienes ha de tenerse en cuenta para comprobar que lo escrito se entiende.

De esto último, trata precisamente la validación de textos de lectura fácil, objeto de este manual elaborado por el Grupo de Expertos en Lectura Fácil de Plena Inclusión Madrid.

Han sido dos años de trabajo en red para consensuar conceptos y enfoques y sistematizar así los procedimientos que se vienen realizando en el ámbito de la lectura fácil.

Con esta publicación, queremos también subrayar la importancia de que lectura fácil, más allá de la aplicación de unas pautas de redacción y diseño, tenga en cuenta a las personas con dificultades de comprensión lectora para corroborar que los contenidos adaptados son comprensibles para el público al que se dirige.

La accesibilidad es hoy un principio irrenunciable a tener en cuenta, un derecho específico imprescindible para contribuir a que las personas con discapacidad puedan tener una vida más autónoma. Sin embargo, aún persiste una realidad donde las barreras siguen limitando el ejercicio de los derechos de millones de personas con discapacidad. La adaptación de textos es una herramienta fundamental para derribar parte de estos obstáculos tan lamentablemente cotidianos.

Por eso, desde Plena Inclusión Madrid defendemos la lectura fácil como una herramienta más extendida en su uso, cercana y conocida, en la que la participación de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo imprime un gran valor.

Una vez más, nuestro movimiento asociativo pone a disposición de cualquier persona interesada, un documento riguroso que es fruto del trabajo y el esfuerzo de los profesionales que componen una red decidida a seguir avanzando en la mejora social a través de la conquista de derechos. A todos ellos, nuestro reconocimiento y enhorabuena por el excelente trabajo.

Mariano Casado Sierra

Presidente de Plena Inclusión Madrid

Presentación

En los últimos años hay una demanda creciente de textos adaptados en lectura fácil. Esta demanda es razonable, debido a que se ha hecho visible en la sociedad la importancia de la lectura como herramienta de inclusión de públicos con dificultades de comprensión, entre otros, las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Para entender su alcance, hay que remitirse inicialmente a 4 conceptos:

- El modelo social de la discapacidad, que plantea que la discapacidad no es algo intrínseco a la persona, sino que nace de la interacción de la persona con la sociedad y el entorno. La existencia de barreras en la sociedad y el entorno crea la discapacidad.
- El concepto de accesibilidad, entendido como la condición necesaria que deben cumplir entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para que cualquier persona los pueda comprender, utilizar y disponer de forma segura, cómoda y natural con una finalidad de autonomía personal.
- El concepto de accesibilidad cognitiva, que afecta a la fácil comprensión de entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para cualquier persona.
- El diseño para todos, que plantea la necesidad de contar con los usuarios para realizar entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas accesibles para todas las personas.

Este armazón conceptual se sustenta en una amplia legislación, si bien todavía el concepto de accesibilidad cognitiva está pendiente de un desarrollo legal que le refuerce para su aplicación. Lo fundamental es que la accesibilidad, y por extensión la accesibilidad cognitiva, se entiende como un derecho básico para las personas con discapacidad, porque les permite autonomía y participación en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos. El concepto de accesibilidad cognitiva es relevante porque la lectura fácil es una solución dentro de este ámbito.

La lectura fácil es una solución de apoyo a la comprensión lectora que tiene un desarrollo reciente. Hace unos 50 años se publicó el primer libro en Suecia, donde tienen hoy una amplia biblioteca con más de 1.000 títulos literarios y diversos textos informativos. En España, su implantación es de principios de este siglo, pero es el primer país del mundo que tiene una norma técnica propia¹ y consensuada que recopila las pautas de diversas fuentes y la experiencia profesional hasta la fecha.

1.— AENOR. Norma Experimental UNE 153101EX: Lectura Fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos. Madrid: AENOR, 2018.

La lectura fácil no solo es una técnica de redacción, sino es un proceso que cuenta con los propios lectores beneficiarios para su desarrollo. En esa parte del proceso, que denominamos habitualmente validación, se ponen a prueba los textos adaptados por parte de un grupo de personas heterogéneas. La validación se alinea con el espíritu del diseño para todos, que pretende contar con los usuarios para ejecutar las mejores soluciones. Este test permite dar una mayor seguridad de que el texto obtenido será eficaz y cumplirá su función: dar acceso a la información a personas con dificultades de comprensión lectora y despertar el gusto por la lectura. De este modo, la validación pone de manifiesto que se pueden conseguir productos comprensibles para la gran mayoría de personas con estas dificultades.

La validación es un proceso que se ha consolidado con la reciente publicación de la norma UNE 153101EX de AENOR sobre lectura fácil. No obstante, esta parte del proceso era una apuesta del movimiento asociativo Plena Inclusión desde el principio. El proyecto Pathways de Inclusion Europe, que sirvió para publicar las pautas de lectura fácil adaptadas a lectura fácil, tenía un folleto específico sobre la validación. Las normas de uso del propio logo europeo de lectura fácil promovido por esta organización indican que solo puede utilizar si, además de aplicar las pautas de redacción y diseño, se ha contado con lectores para comprobar la comprensión.

Plena Inclusión Madrid ha dado tanta relevancia a la lectura fácil y a la validación de textos adaptados, que creó hace dos años la marca Adapta para impulsar este tipo de trabajos. De este modo, se creó un grupo de especialistas y entraron a formar parte una serie de entidades que llevaban tiempo trabajando en este ámbito, con el fin de unificar criterios y establecer prioridades. Una de las necesidades detectadas estaba relacionada con la validación de textos. Desde hace unos años, varias entidades de Plena Inclusión Madrid realizaban estos trabajos, pero pasado un tiempo y con la creación de la marca, se vio necesario poner en común los procesos y métodos para crear un sistema homogéneo a partir de unos acuerdos mínimos. Uno de los hitos en este proceso fue la celebración del I Encuentro de Validadores de Textos de Lectura Fácil en octubre de 2016, que aportó una información valiosa sobre la vivencia que tienen los equipos de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo respecto a la validación.

Fruto de estos debates, este manual pretende explicar cómo concibe el Grupo de Expertos de Lectura Fácil de Plena Inclusión Madrid este proceso, así como los criterios que se siguen, para indicar un camino de calidad que marque un punto de inflexión en la validación.

Existen manuales sobre redacción en lectura fácil, pero faltaba un manual sobre validación. En este manual, se quieren disipar muchas dudas, por ejemplo:

- La validación es un proceso en el que participan personas para juzgar textos, no para que se sientan juzgadas o examinadas.

-
- El objetivo es evaluar el texto, no al validador.
 - El adaptador de textos tiene que presentar un contenido riguroso con el cumplimiento de las pautas de redacción y diseño, sin que pueda delegar en los validadores las tareas de edición y corrección que no le corresponden.

El trabajo de definición de conceptos y procesos ha sido complejo. No existe una estandarización, sino que este conocimiento es resultado de la experiencia de los profesionales, que han extraído pautas comunes y principios que ayudan a dar forma teórica a un proceso eminentemente práctico.

Esto no significa que no existan campos de desarrollo más teórico y de investigación, ni que este manual no tenga todavía aspectos de mayor profundización en futuras ediciones. No obstante, con este documento, pretendemos dar una primera referencia para que los futuros grupos de Plena Inclusión Madrid se incorporen a este planteamiento de calidad en un procedimiento que tiene un doble objetivo: la inclusión lectora y el desarrollo de un perfil laboral novedoso y especializado para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Además, también se plantea que sea un documento de referencia para otras organizaciones interesadas en crear sus equipos de validación de documentos de lectura fácil.

Parte

1



Aspectos prácticos de la validación



Definición de validación



El Grupo de Expertos en Lectura Fácil de Plena Inclusión Madrid propone definir la validación del siguiente modo:

La validación es:

1. Una parte del proceso de publicación de documentos en lectura fácil. Esta parte imprescindible del proceso está a continuación de la adaptación, que es la parte en la que un adaptador modifica un texto original para hacerlo comprensible a personas con dificultades de comprensión lectora aplicando unas pautas de redacción y diseño.
2. Una actividad profesional que consiste en:
 - Asegurar que los documentos adaptados a lectura fácil son comprensibles.
 - Confirmar el cumplimiento de las normas europeas de textos en lectura fácil.
3. Una actividad desarrollada por un equipo de expertos formados en lectura fácil, que son:
 - Dinamizadores, que son profesionales de apoyo.
 - Validadores, que son personas con dificultades de comprensión lectora.

Las referencias bibliográficas y metodológicas existentes no introducen una definición específica, aunque hay menciones:

1. La Norma Experimental “UNE 153101EX: Lectura Fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos” habla del concepto “fase de validación” dentro de la lectura fácil como “proceso guiado de evaluación de la comprensibilidad de un documento en lectura fácil, que tiene que realizarse por los usuarios finales”.
2. Inclusion Europe, en su documento “¡No escribas para nosotros sin nosotros! ¿Cómo contar con personas con discapacidad intelectual para hacer escritos fáciles de leer y comprender?” habla del proceso de “revisión del escrito” sin entrar a definirlo, pero indicando que las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo participan para comprobar si la adaptación es difícil de comprender y donde participan personas con diferentes niveles de comprensión.
3. Por su parte, la IFLA (Federación Internacional de Instituciones y Asociaciones Bibliotecarias) habla en “Directrices para materiales de lectura fácil” de la necesidad de evaluar los materiales adaptados con el público objetivo antes de enviarlos a producción, sin incluir más matices.
4. En la “Introducción a Don Quijote de la Mancha en fácil lectura”, se habla de la comprobación de la comprensión lectora a través de la lectura del texto y la respuesta a determinadas preguntas que permitieran hacer una medición. De esta medición resultó que la adaptación era “comprensible para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y un cierto nivel de lectura”.
5. Por último, la publicación “Guías prácticas de orientaciones para la inclusión educativa. Lectura fácil” del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativas habla del contraste con grupos de lectores como “sesiones controladas con usuarios de perfiles objetivo de la lectura fácil” donde lo que “debe discernirse en estas sesiones es si la comprensión lectora está relacionada con una lectura mecánica y memorística o con una comprensión real del contenido”.

Por lo tanto, no existe una definición previa consistente, sino aproximaciones a un concepto que, hasta la fecha, no estaba sistematizado.

Los perfiles de trabajo en la validación y sus competencias



Dentro de la metodología específica de Lectura Fácil se contempla un triple rol profesional:

- El de las personas que adaptan el documento según las pautas, que principalmente son los profesionales previamente formados.
- Un equipo de validación formado por dos roles:
 - El rol del dinamizador de los grupos de validadores, también realizado en su mayoría también por técnicos o profesionales especializados.
 - El rol de persona validadora.

Este último rol es desempeñado por las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo participantes en el servicio Adapta de Plena Inclusión Madrid a través de las asociaciones o fundaciones. Estas personas deberán estar igualmente formadas en Lectura Fácil por lo específico de la tarea. Su función principal será comprobar si las adaptaciones realizadas por los adaptadores siguen las pautas y si el contenido puede ser calificado de accesible o comprensible para los usuarios a la que va destinado.

Esta figura, al igual que cualquier perfil profesional, tiene la necesidad de un periodo de formación teórico-práctica. La parte de formación teórica, sin duda, es fundamental en este proceso de profesionalización, pero la parte práctica es el pilar imprescindible. Acumular horas de experiencia hará que los profesionales de la validación trabajen de manera más precisa, ya que lo vivenciado siempre generará unos aprendizajes más profundos y asentados, si bien no podrán obviarse cuestiones como la temática o la dificultad intrínseca del texto.

2.1. El validador

Definición

Persona con dificultad de comprensión lectora que está formada en pautas de elaboración de textos en lectura fácil y se dedica a comprobar que los textos adaptados en lectura fácil cumplen dichas pautas y a verificar que son comprensibles para otras personas con dificultades de comprensión lectora.

Competencias necesarias

Los validadores de los equipos vinculados al servicio Adapta de Plena Inclusión Madrid deben tener las siguientes competencias específicas:

- Capacidad lectora: capacidad de reconocimiento del signo gráfico.
- Comprensión lectora: capacidad de entender los significados de los contenidos escritos.
- Capacidad de escucha.
- Capacidad de comunicación de lo comprendido.
- Capacidad de trabajo en grupo: tolerancia y respeto.
- Apertura al aprendizaje y temas diversos.

Además, debe tener las siguientes competencias generales:

- Responsabilidad.
- Compromiso.
- Seriedad.
- Dedicación.
- Tolerancia a la frustración.

De forma complementaria, hay una serie de competencias que pueden ser apoyadas o evolucionan:

- Ser participativo: el apoyo del dinamizador tiene un papel relevante en muchos casos.
- Atención sostenida.
- Capacidades vinculadas a procesos de inserción laboral, como administrativos, tratamiento de datos, entre otros.
- Empatía: capacidad para ponerse en el lugar de personas que tienen dificultades de comprensión mayores de las propias.
- Seguridad en sí mismos.

Casos particulares: la aportación de validadores sin competencia lectora

Entre las competencias de los validadores, se ha citado la competencia lectora. Sin embargo, existen casos dentro de los equipos de validadores de Plena Inclusión Madrid en los que participan personas sin esta competencia.

Sería lógico pensar que, al tratarse de lectura fácil, los expertos en esta materia deberían ser todos lectoescritores. Sin embargo, la experiencia en estos casos concretos nos dice que no se trata de una cualidad necesaria, aunque sí deseable. No es indispensable que los participantes sepan leer o escribir, pero sí que tengan una actitud crítica para reconocer lo que no entienden, así como creativa para ofrecer alternativas. Lo verdaderamente necesario es que las personas tengan un nivel de comprensión elevado sea cual sea la ruta de entrada de la información.

Con esto, según la experiencia de algunas entidades del servicio Adapta de Plena Inclusión Madrid, la capacidad de lectura comprensiva no es indispensable en todo el grupo. Estos equipos pueden contar con la presencia de una o dos personas (dependiendo del número de componentes del equipo total y del número de profesionales de apoyo) sin capacidad lectora, pero que, contando con los apoyos oportunos, sean capaces entrar en la dinámica del grupo de validación. Con esto nos referimos a personas que procesan la información de manera muy competente por vía auditiva.

Tampoco es difícil llegar a la conclusión de que el nivel de lectura comprensiva de las personas es muy variable y que atiende a diferencias individuales, por lo que tratar de generar equipos de expertos en comprensión lectora homogéneos sería muy complicado.

Los motivos por los cuales existe esta diferencia son muy interesantes y se nos escapan del fin de este texto, pero entre ellos podríamos citar las metodologías educativas a las que las personas han sido expuestas como la lectura globalizada, diferencias individuales en el desarrollo neurológico y un largo etcétera. Este perfil de personas, en vez de restar al equipo, suman, aportando su visión del mundo y sus opiniones en la validación de textos.

Gracias al entrenamiento continuo potenciamos el desarrollo de estas características, además de que generamos oportunidades laborales futuras en igualdad de oportunidades con el resto de compañeros. Por eso, un equipo heterogéneo es siempre más.

2.2. El dinamizador

Definición

Profesional que forma parte del equipo de validación sin influir en la opinión de los validadores y que se encarga de crear el equipo, organizarlo, planificar y favorecer su trabajo. Además, es el nexo entre el adaptador y el grupo de validación.

Tareas del dinamizador

El trabajo del dinamizador se centra en las siguientes cuestiones:

- Repaso de pautas de redacción y diseño lectura fácil con el equipo.
- Actualización propia en conocimientos de lectura fácil.
- Gestión de la motivación para sostener la continuidad del grupo, que implica ver el producto terminado y recibir comentarios por parte de los adaptadores.

Competencias necesarias

Los dinamizadores de equipos de validación del servicio Adapta de Plena Inclusión deben tener las siguientes competencias específicas:

- Formación en lectura fácil.
- Conocimientos de lengua (gramática, ortografía, estilo).
- Manejo de herramientas informáticas de edición de textos.
- Experiencia en el trato de la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo o con problemas de comprensión lectora y en dinámicas de grupo.

Además, deben tener las siguientes competencias generales:

- Promotor y moderador de la participación, porque motiva, interpela, respeta los ritmos individuales de los miembros y mantiene el equilibrio de los participantes, evitando el exceso o el defecto de participación.
- Capacidad de empatía.
- Buen comunicador y capacidad de escucha.
- Neutralidad respecto a las propuestas del grupo.
- Motivador.
- Observador de la comunicación no verbal del equipo.

2.3. El equipo de validación

Definición

Grupo de personas formado por un dinamizador y un conjunto de validadores, que tienen las competencias para su trabajo. El grupo debe tener diversidad de grados de comprensión lectora para evitar sesgos. No obstante, pueden crearse grupos específicos con un determinado sesgo de conocimiento de contenido, experiencia o nivel lector para validar textos con un determinado grado de complejidad.

Competencias del equipo

Los equipos de validación del servicio Adapta de Plena Inclusión Madrid deben tener las siguientes competencias como grupo:

- **Motivación:** el equipo debe sentir un cierto interés por la actividad. Esto supone plantearse una dirección, que es hacer accesible un texto, y una actividad, que consiste en utilizar todas las herramientas necesarias (espacio y tiempo) para validar un texto.
- **Formación:** el equipo debe tener una formación específica en lectura fácil para validar textos.
- **Participación:** el equipo debe adoptar un papel activo y se debe generar un ambiente de confianza y respeto a la hora de defender o rebatir.
- **Cohesión:** el interés común prima sobre los intereses individuales. Es importante el apoyo y la unión dentro del equipo.
- **Compromiso:** es importante que tanto los validadores como las personas de apoyo adquieran la responsabilidad de realizar las tareas.
- **Satisfacción:** a nivel grupal y personal el equipo debe velar por la satisfacción por el trabajo realizado y por todo lo que conlleva el proceso de aprendizaje.
- **Organización:** el grupo debe tener unas rutinas, métodos y pautas que fijen la forma de trabajo y la haga previsible. Estas rutinas, métodos y pautas deben ser compartidos.

Aspectos materiales y organizativos de los equipos de validación



3.1. Aspectos previos a la sesión

Número de personas del equipo

Se recomienda que el número de personas validadoras por grupo sea entre 4 y 6. Deberán tener distinta capacidad de comprensión lectora para tener así más garantía de que el texto es entendido por un número mayor de personas con problemas de comprensión.

Dentro del servicio Adapta tenemos particularidades, como:

- Aspacén – Así Mejor: el equipo es de 8 personas, aunque depende del tipo de texto. Para más largos, prefieren más personas; para textos más cortos, prefieren grupos más pequeños.
- Fundación Aprocor: el equipo es de 10 personas.
- Fundación Ademo: recomienda 4, porque es la vía para impulsar una mayor participación.

El dinamizador

El grupo tendrá un dinamizador, el cual será el encargado de marcar la actividad de la validación. Su objetivo es que haya propuestas, no proponer.

El valor del dinamizador es su neutralidad: el dinamizador pregunta y aplica técnicas de dinamización.

Es importante el valor del silencio. En este caso, el dinamizador debe detectar dificultades en el texto para fomentar la participación. Esta cuestión se vincula con la competencia que debe tener el dinamizador de identificar previamente las dificultades del texto que deben validar.

El dinamizador debe cuestionar la comprensión que ha habido en el grupo si no intervienen ni hacen propuestas. Dentro del servicio Adapta, las entidades Aspacén – Así Mejor, Fundación Aprocor, Fundación Alas Madrid y Círvite tienen 2 dinamizadores en algunas sesiones. Tiene sentido cuando los grupos son más grandes.

La duración de las sesiones

Se recomienda que las sesiones se organicen en un horario de máxima atención y concentración.

- Pueden durar de dos a tres horas con descansos de 30 minutos, si entendemos que la validación es una actividad laboral.
- Pueden durar de una a dos horas con descansos de 10 o 15 minutos o interrupciones para relajar el ambiente, si entendemos que la validación forma parte de las actividades de centros ocupacionales.

La labor del dinamizador debe tener en cuenta la duración de las sesiones, el horario y el día de la semana según el tipo de texto y las circunstancias que rodean al grupo.

Para gestionar el cansancio, se debe combinar con otras actividades para relajar.

El espacio y la preparación del mismo

El espacio de las sesiones de validación debe ser cómodo y funcional. El espacio tiene que ser luminoso. Siempre habrá un ordenador con acceso a internet. La disposición de los participantes es de todos alrededor de una mesa para facilitar el diálogo y la interacción de unos con otros.

Se recomienda que el espacio sea siempre el mismo, porque favorece la vinculación del espacio con la actividad, aunque no es condicionante. Lo importante es que el espacio esté bien acondicionado para la actividad.

Los recursos durante la sesión

Se usarán recursos en papel y, si es posible, recursos audiovisuales, como proyector o pantalla.

- El uso del papel es útil para textos concretos, como la validación de folletos, solicitudes... con el fin de validar también su manejo.
- El uso del proyector o pantalla resulta muy útil, ya que se van anotando los cambios propuestos en el documento proyectado. De este modo, los miembros del grupo de validación lo ven y les puede ser más sencillo emitir juicios sobre ellos.
- El uso de la pizarra puede ser útil para alguna técnica de dinamización.

En el caso de que participen personas sin competencia lectora, los matices respecto al uso de los recursos son los siguientes:

1. El uso del proyector: dado que a las personas del equipo se les proporcionan copias de los textos a validar que no sirven a las personas sin lectura o con una lectura poco o nada comprensiva, el proyector es necesario en este caso. El grupo ve así el texto ampliado junto a estas copias para poder hacer las lecturas de estos textos en voz alta de manera general. La lectura inicial es en grupo. Después, con los mismos bloques de lectura por página que el resto del equipo, se puede dar el apoyo a la persona en cuestión leyéndole el texto y apuntando las partes que no se entienden y las alternativas dadas. Cuando se pone en común cada bloque de texto con el resto del equipo, se le da el apoyo a la persona siendo su voz, leyendo lo no comprendido y la alternativa dada.
2. Uso de imágenes: otro apoyo añadido que se puede realizar para mejorar la memoria del texto ya analizado es el uso de imágenes que mejor se correspondan con la capacidad de comprensión de la persona. Por ejemplo, si un párrafo habla de ferrocarriles, asociarlo a una imagen de un ferrocarril ayuda a las personas a recordar el contenido de este.
3. Uso de grabaciones: habrá que usar las repeticiones las veces que sean necesarias. Para ello, es de gran ayuda tener preparada una grabación del texto general, así como de los segmentos para que la persona pueda escucharla de manera autónoma en algún dispositivo. Esta técnica deberá contar con un apoyo profesional para poder anotar las partes que no se comprenden y la alternativa a ello.

El equipo dispondrá de materiales de consulta, en papel y en formato digital, como:

- Diccionarios genéricos.
- Diccionarios de uso del idioma.
- Diccionarios de sinónimos y antónimos.
- Diccionarios escolares.
- Diccionario Fácil: www.diccionariofacil.org
- Diccionarios de idiomas para extranjerismos.
- Búsquedas en internet, como apoyo añadido, por ejemplo, de imágenes de apoyo a una idea concreta.

3.2. Los pasos para la sesión de validación

Las actividades básicas que debe cubrir una validación son:

1. La revisión de la comprensión del texto adaptado y de las imágenes de apoyo o ilustraciones.
2. La comprobación del cumplimiento de las pautas de lectura fácil en todos sus ámbitos:
 - a) El texto.
 - b) Las ilustraciones.
 - c) La maquetación.
 - d) El acabado final.
3. El debate sobre la idoneidad de la adaptación y la posibilidad de modificar, añadir o suprimir texto.
4. La manifestación de la existencia de erratas o incorrecciones, si bien es una cuestión que no entra en el cometido de fondo, ya que los validadores no son editores o correctores.

El trabajo de validación sigue las siguientes fases:

- **FASE 1**
Lo primero que se debe hacer es facilitar que los distintos miembros del grupo se conozcan entre sí a través de una presentación.

Después, se reparte el documento a validar a cada uno de los miembros del grupo de validación.

Si se tiene proyector, el documento será proyectado igualmente.

Esta fase es de contextualización del trabajo y el contenido a validar.

El dinamizador explicará qué tipo de documento es, quién es el autor, de qué trata el texto y hacia qué población va dirigido, cuántas sesiones hacen falta y el nivel de adaptación que se exige.

El dinamizador debe llevar el texto leído y trabajado. Por una parte, debe tener previstas las posibles dificultades, como repeticiones innecesarias, cuestiones que se dan por sabidas y que faltan en el texto, aspectos que pueden sobrar o falta de orden. Por otra, debe llevar herramientas que sean necesarias para la validación, como diccionarios o las propias pautas de lectura fácil.

El dinamizador determinará la estrategia más idónea para realizar la validación según el tipo de contenido: análisis de la comprensión de manera individual previa seguida con una grupal o análisis en grupo del contenido.

- **FASE 2**

Los validadores harán una primera lectura para sí mismos del texto a validar.

Después se realizará una segunda lectura del texto para sí mismos, por bloques de contenido: párrafos, capítulos, hojas completas, en función de la extensión y para evitar perder el hilo. En el caso de contar con personas sin competencia lectora, como se ha citado anteriormente, se contará con una persona de apoyo.

En esta segunda lectura, cada uno de los validadores deberán anotar errores en pautas, palabras que no comprenden, revisión de las ilustraciones existentes, nuevas propuestas de ilustraciones aclaratorias al párrafo, cuestiones de orden del texto, orden de frases o maquetación y apuntes sobre el glosario como, por ejemplo, el tamaño de letra o problemas de alguna definición.

- **FASE 3**

Seguidamente, se leerá en voz alta por parte de los miembros del grupo hoja por hoja, turnándose la lectura de cada hoja por cada miembro, parando en cada párrafo, donde se preguntará si alguno de los miembros del grupo ha subrayado algún término o ha apuntado algún error, etc.

- **FASE 4**

Se crea una nueva propuesta entre todos los miembros del grupo para cambiar el término, error, cuestión de orden del texto, etc.

Todo el grupo deberá aprobar la propuesta de forma consensuada.

El dinamizador o un validador realizará el o los cambios propuestos y acordados por el grupo.

- **FASE 5**

Se hará una lectura de la página con las nuevas propuestas para que el grupo dé por buena la página.

El proceso se repetirá con las siguientes hojas.

- **SESIONES SUCESIVAS**

En cada sesión sucesiva de un mismo trabajo, el dinamizador repasa con el grupo lo visto en la sesión anterior para iniciar la siguiente. El equipo de validación debe ser el mismo para un mismo documento.

En sucesivos trabajos, los grupos de validadores deben rotar los miembros para que vean diferentes tipos de documentos y evitar que se acomoden a contenidos similares, de la misma temática o del mismo formato.



Técnicas de dinamización

El dinamizador debe aplicar una serie de técnicas que le permitan conseguir los objetivos del trabajo de validación con el equipo. La base general es el pensamiento en voz alta como técnica, a partir de la cual se articulan diversas dinámicas más generales o más específicas según los casos.

De partida, el dinamizador debe tener en cuenta las siguientes estrategias:

- **Observación de comunicación no verbal**

Es un aspecto muy relevante para la validación. El dinamizador debe mirar siempre cómo los validadores reaccionan al texto, cómo responden, para determinar la dificultad del texto y las estrategias más adecuadas.

Se buscará observar al que tiene más dificultades o menos recursos cognitivos, cuando el dinamizador conoce al equipo.

Si no tiene tanto conocimiento del grupo, debe observar al que aparenta que tiene más problemas, lo que no impide observar el proceso dentro de la validación. Esto supone que no solo debe observarse la comprensión, sino la actitud, como la de aquellos que muestran más pereza o desmotivación.

- **Vigilancia del uso del lenguaje**

El dinamizador debe vigilar este aspecto para evitar confundir la repetición o la memorización con la comprensión.

4.1. Técnicas básicas

Las técnicas de dinamización más habituales son las siguientes:

- **Formular preguntas sobre el texto**

Esta técnica implica los siguientes pasos:

- Preguntar primero a quien ha leído y luego al resto del equipo.
- Reformular la pregunta sobre un concepto.
- Formular después una pregunta trampa o propuesta de solución diferente, como forma de despertar la atención. Esta técnica debe aplicarse con cuidado según el nivel del grupo y la literalidad.

El dinamizador debe buscar las preguntas a las cuales intenta responder el texto. Es importante el tipo de preguntas que se hacen. Deben ser abiertas y evitar el sesgo que puede aportar el dinamizador. El dinamizador debe pensar muy bien las preguntas para conseguir una validación de calidad. Una mala pregunta puede distorsionar la validación.

- **Explicar el texto con palabras y ejemplos propios**

El validador lee una frase y después la explica con sus propias palabras, es decir, con términos más comprensibles para la propia persona o pone ejemplos. De esta manera, se comprueba si el validador comprende el significado por la implicación de otra frase armada por uno mismo. El equipo debe valorar si los términos dichos deben sustituir a los originales. Por ejemplo, a la hora de explicar palabras que no se entienden en el texto, una alternativa es pedirles la definición con sus propias palabras.

- **Crear un debate entre validadores**

Permite identificar el problema que plantea el texto y descubrir las dificultades. Es necesario vigilar injerencias entre los miembros del equipo y comprobar comprensión en diálogo, valorar el conocimiento del tema, por ejemplo, observar qué sabe y preguntar quién se lo ha contado, entre otros detalles.

- **Trabajo con pizarra**

El dinamizador escribe las propuestas en una pizarra. Cada validador habla de uno en uno. Sin embargo, el riesgo es que los validadores repiten la primera propuesta que se hace en vez de dar alternativas. No se suele utilizar mucho por este motivo.

4.2. Técnicas específicas

- **La relectura**

Se puede plantear en dos momentos:

1. Después de una lectura individual, se plantea una lectura compartida en grupo, por ejemplo, cada uno lee una parte en alto y comentan.
2. En determinados momentos de la validación, se aplica para detectar que se mantiene la misma idea del texto cuando se han incorporado las correcciones.

- **Ejercicio CLOZE**

Esta es una técnica de reposición de palabras ocultas. Este ejercicio obliga al validador a esforzarse por comprender, ya que consiste en eliminar de forma sistemática algunas palabras del texto, de manera que tendrá que asignarle una palabra a ese espacio en blanco para darle un sentido global a la información leída.

- **Variante del ejercicio CLOZE**

Sustituir palabras por otras más fáciles para el equipo o para personas con dificultades de comprensión. Se valora su utilidad, por ejemplo, para detectar si hay una elipsis de un nombre propio en novelas o de un concepto relevante en un texto informativo. Así se puede verificar si los validadores se dan cuenta e identifican a ausencia del mismo o es necesario reiterar. También es una técnica relevante para encontrar sinónimos.

- **Utilización de imágenes y comparaciones**

Se utiliza en el caso de encontrar textos que necesiten un refuerzo mediante imágenes para confirmar la comprensión y para proponer la incorporación de esas imágenes en la adaptación, siempre que sea posible.

- **Técnica de visualización y empatía**

Esta técnica consiste en visualizar lo que se está leyendo y ponerse en el lugar de la persona a la que se dirige el texto.

De esta forma, se mantiene la atención más fácilmente y se pasa de las palabras a las imágenes mentales.

Esta técnica es adecuada para procesos empáticos. Por ejemplo, fue muy útil para la validación de textos de prevención de riesgos laborales. Los textos que tienen que ver con instrucciones o procesos pueden verse vinculados a esta técnica.

Puede ser útil tanto para crear atención al principio de textos complejos o de temática desconocida como para mantenerla.

Sin embargo, todo aquello que exija un procesamiento profundo de la información, la búsqueda del sentido más allá de la información no se acopla a esta técnica.

- **Reflexión**

El validador se cuestiona temas y el dinamizador canaliza el cuestionamiento. Por ejemplo, observa una repetición de un texto, se cuestiona la lógica y el dinamizador le pide soluciones.

4.3. Técnicas para elaborar y reorganizar la información

Se presentan una serie de técnicas que sirven para enseñar a los usuarios una lectura activa del texto y desencadenar estrategias de reelaboración y reordenación de la información del texto.

- **Citar las ideas más importantes**

El validador lee cada párrafo y luego se seleccionan las palabras o frases principales que marcan el significado de dicho párrafo. Poder resumir da claves para saber si la persona ha comprendido el texto.

- **Técnica del periodista**

Consiste en leer un texto y contestar a las preguntas que se hacen los periodistas cuando tienen que contar una noticia: ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde? y ¿por qué?.

El dinamizador se encarga de comprobar la comprensión de los datos esenciales y de reorganizarlos, si es necesario.

Es una técnica que fomenta la participación de todas las personas del equipo, porque son varias preguntas.

En los textos organizados en formato pregunta-respuesta, una variante consiste en comprobar que la respuesta del texto en lectura fácil y la respuesta que da el validador se corresponden bien con la pregunta del texto en lectura fácil.

- **Técnica de la poda y del resumen**

Después de una primera lectura, se hace una segunda lectura, tachando aquella información que no sea necesaria para entender el argumento del texto.

- **Técnica de titular párrafos**

Consiste en buscar la idea matriz de cada uno de los párrafos.

Debe buscarse una idea que abarque todo el contenido del párrafo.

4.4. Técnicas de fomento de participación dentro del equipo

- **Técnica de los roles**

Este ejercicio puede ser útil para fomentar la participación de todos y equilibrar los roles de participación entre ellos. Se definen 3 roles: lector, detective, periodista:

1. Lector: se encarga de leer el texto en voz alta para todos los demás
2. Detective: se encarga de parar al lector cuando hay algo que no entiende (una palabra, una frase, etc.).
3. Periodista: se encarga de apuntar las aportaciones, modificaciones y dudas que haga el equipo.

En cada sesión se pueden repetir los roles entre los participantes del grupo o cambiarlos. Es importante que lo los validadores cambien para que se familiaricen con las diferentes tareas que desempeña el grupo y se fomenta la participación. Además, cada uno debe saber con antelación qué papel le corresponde en la sesión de validación.

Dentro de una misma sesión, si hay un descanso de por medio se pueden alterar los roles entre ambas partes.

4.5. Apéndice: técnicas de fomento de la motivación en torno al trabajo

Además de las técnicas de dinamización que faciliten la realización y comprensión de las tareas de validación, es importante facilitar la participación y motivación de los validadores.

La tarea de validación de textos en lectura fácil es exigente. Requiere trabajar durante sesiones de validación largas, una participación activa y continua, mantener la atención sin perderse en otros temas, trabajar con la frustración si hay algo que resulta complicado o adaptarse a que es uno más del equipo, entre otros.

Con ello, se puede correr el riesgo de perder a miembros del equipo, de que los participantes se aburran, se dificulte el desarrollo de la validación o que aparezcan conflictos.

Este aspecto es tan importante como el conocimiento del validador de las pautas de lectura fácil. Por tanto, debe ser un aspecto a tener en cuenta y para el cual planteamos algunas claves y estrategias que faciliten a la persona su participación y motivación.

Entre estas estrategias para mantener esta motivación y fomentar la participación, podemos destacar:

- Proponer actividades extraordinarias relacionadas con el campo de la lectura, como visitar ferias del libro, visitar editoriales para que conozcan a personas que trabajan en la corrección y revisión de textos, empresas de comunicación, etc. De esta manera, se acercan a la lectura desde más ámbitos y pueden conocer profesiones dedicadas a ello, de manera que den valor a su trabajo.
- Participar en clubes de lectura fácil o en actividades donde utilicen los textos que han validado.
- Conocer las empresas, entidades o personas para las que realizan los trabajos de validación, ya que poner una cara detrás de un encargo ayuda a darle al trabajo un nuevo valor. La persona entiende que hay alguien que está interesada en su trabajo.
- Conocer el producto terminado. Una ayuda a la motivación es ver el texto final que sale al público o recibir comentarios de los beneficiados por el trabajo de validación.
- Compartir con otros su labor de validación para dar valor al trabajo que se está haciendo. En este caso, lo más frecuente es que los validadores trabajen en un centro de una entidad y no tengan relación con validadores de otras entidades. Puede empezarse por una jornada en la que compartan con sus propios compañeros qué hacen, para qué sirve o a quién beneficia. De este modo, estos encuentros de validadores favorecen crear una sensación de comunidad. Posteriormente, se pueden buscar opciones para que puedan compartirlo con la sociedad.
- Participar en la formación de nuevos validadores para transmitir sus propios conocimientos y experiencias a sus iguales es una manera de motivar a las personas en su labor.

En estas estrategias para fomentar la motivación de los validadores, es importante el papel del dinamizador, puesto que es la persona que conoce el grupo, las necesidades y los objetivos. Estas estrategias no tienen que aplicarse todas ni en la misma manera, pero son acciones a tener en cuenta porque pueden ayudar a que mejore el funcionamiento del equipo.

Todas estas estrategias aluden a convertir la validación en algo más que un trabajo que se realiza unas determinadas horas, de modo que suponga la integración de la actividad lectora en su vida diaria, así como un refuerzo personal.



**La comunicación
de resultados de
la validación**

5.1. El resultado de la validación

El proceso de validación culmina con el resultado del trabajo que realizan el equipo de validadores coordinado por el dinamizador.

El resultado de la validación tiene dos partes:

1. Una ficha en el que deben constar los siguientes datos:
 - Entidad que realiza la validación.
 - Nombres de los validadores y la persona que dinamiza el equipo.
 - Título del documento validado.
 - Tipo de documento validado.
 - Número de sesiones necesarias.
 - Fechas de las sesiones de validación.
 - Comentarios generales sobre las dificultades del texto contenido (texto, imágenes, diseño) validado: en qué se encuentra la dificultad, vinculación con experiencia directa.

2. El documento adaptado con las modificaciones propuestas. En estos casos, utilizaremos las herramientas de edición:
 - En el caso de utilizar Microsoft Word.
Utilizaremos la herramienta de control de cambios y de comentarios. El control de cambios servirá para que se puedan insertar cambios sin borrar la versión anterior. De este modo, la persona que hace la adaptación podrá comparar su propuesta y la propuesta del equipo. En el caso de los cambios, servirán para incluir anotaciones y detalles más allá de la edición que permite el control de cambios.

 - En el caso de utilizar Adobe Acrobat.
En los casos de validar utilizando textos en formato PDF, se utilizarán las herramientas de resaltado de texto e inserción de comentarios para introducir propuestas alternativas. También se utilizará la herramienta de tachado para proponer la eliminación de texto.

5.2. Operaciones frecuentes como resultado de la validación

Las operaciones más frecuentes como resultado de la validación son:

A. Relacionados con el texto

1. Inserción de texto: se incluye texto que era necesario para explicar conceptos o para contextualizar cuestiones que se daban por entendidas o sabidas. En algunos casos, las inserciones pueden ser de resúmenes finales que recopilen la información y permitan la creación de capítulos con sentido completo.

-
2. Inserción de definiciones de palabras: se marcan las palabras complejas en negrita y se coloca la definición de una de estas tres formas:
 - Como glosario.
Se define el término con una definición al margen y se inserta un cuadro de texto con la explicación del término o expresión en lectura fácil.
 - Como definición en el texto.
Se define el término a continuación de la palabra marcada, dentro del propio texto.
 - Como glosario al inicio del texto.
Se crea un listado de palabras complejas que tienen una presencia habitual en el documento. Las definiciones se tomarán preferentemente del Diccionario Fácil. En caso de no existir el término en este diccionario, se enviará la propuesta de definición para su incorporación en el mismo.
 3. Supresión: se elimina texto que es redundante, introduce una explicación extensa o una información innecesaria.
 4. Modificación: se cambia el texto adaptado para crear una nueva redacción con la misma idea que no se había explicado o redactado de una forma clara. Esto incluye la propuesta de sinónimos.
 5. División: se parten frases que resultan demasiado largas para hacer frases más cortas y comprensibles o en listados de enumeraciones de elementos.
 6. Reordenación: se cambia el orden de una parte del texto para adecuarlo a una redacción más lógica en función de las necesidades del documento final. Esto puede implicar mover textos o unir textos.
 7. Corrección: se indican errores en la aplicación de las pautas de lectura fácil y se hace una propuesta alternativa que las cumpla.

A. Relacionados con el diseño y la maquetación

1. Inserción, cambio o eliminación de imágenes. En la propuesta de cambio de imágenes, se podrán sugerir imágenes que recojan el concepto para que el adaptador tome la idea y busque la imagen más adecuada que cumpla con los derechos de autoría.
2. Cambios en la tipografía.
3. Resaltado de títulos y palabras complejas.
4. Ideas para mejorar el atractivo del diseño que refuerce la ordenación.

En estos casos, la validación suele ser con la maqueta y el formato del documento suele ser PDF.

5.3. La discusión de resultados y el proceso de calidad

El adaptador recibirá el informe y el texto adaptado con las anotaciones y propuestas de cambio. El adaptador deberá repasar todos los cambios propuestos. Pueden darse las siguientes circunstancias:

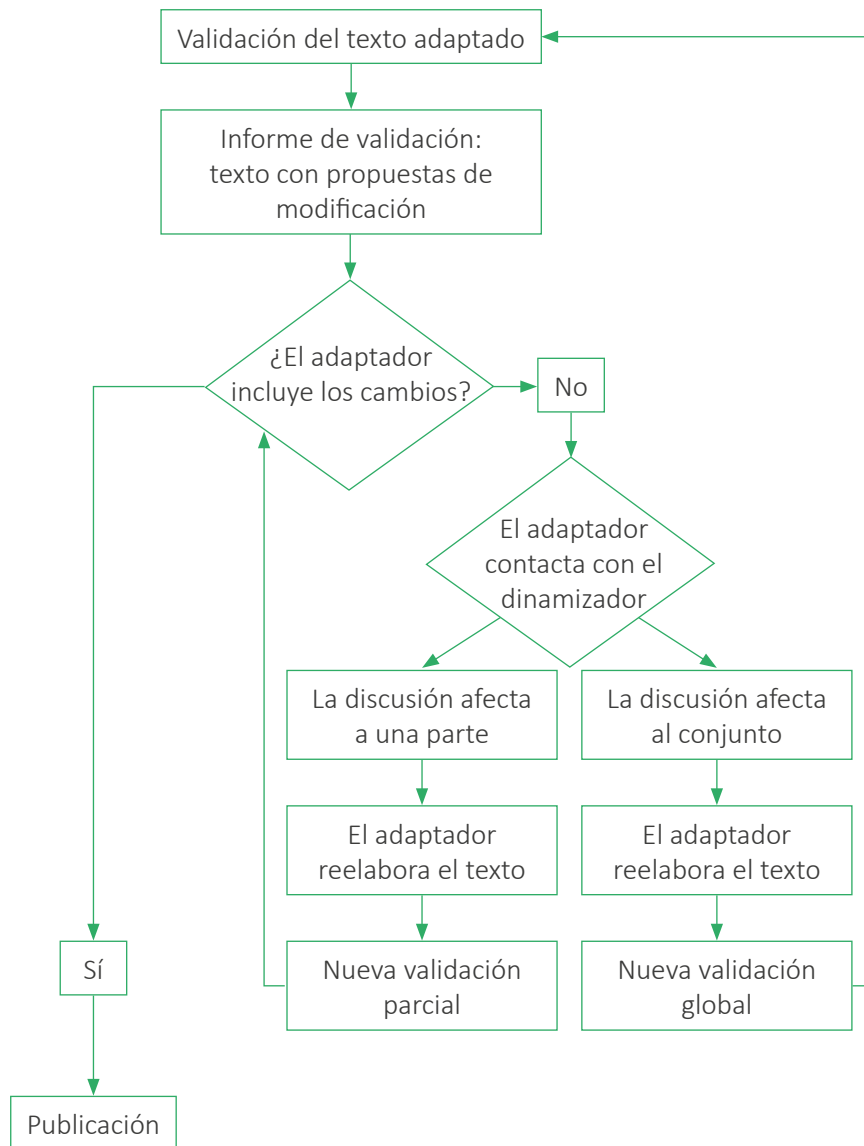
1. El adaptador está de acuerdo con los cambios y los incorpora al texto final. El texto pasaría a producción final para su publicación.
2. El adaptador no entiende algunas propuestas de cambio. En este caso, deberá ponerse en contacto con la persona que dinamizó el grupo para que le explique qué querían decir o qué problemas han tenido. El dinamizador y el adaptador valorarán los comentarios para hacer los ajustes. Si en la conversación descubren que no ha habido una interpretación en línea con lo que se quiere comunicar, el adaptador deberá reelaborar el texto y volver a validar la parte afectada. Si, por el contrario, se llega a un acuerdo a partir de los comentarios del equipo, no será necesaria una nueva validación.
3. El adaptador no está de acuerdo con las propuestas de cambio, debido a que el grupo ha entendido el texto de un modo diferente al deseado. El problema estará en que el adaptador no ha realizado una buena adaptación y no ha facilitado al dinamizador el texto original. Deberá haber un nuevo proceso, ya que es probable que el adaptador no haya conseguido redactar de un modo que consiga comunicar la finalidad real de texto.

En cualquier caso, siempre es conveniente que el adaptador se ponga en contacto con el dinamizador para que intercambien impresiones respecto a la adaptación y cómo han vivido los validadores su lectura.

Como proceso de calidad, debe haber cuatro procesos de retroalimentación o feedback:

- De los validadores al dinamizador: los validadores expresarán su opinión sobre el interés del texto para ellos y para la población en general, su dificultad, su aplicación práctica, la satisfacción que les ha producido el trabajo, el trabajo que ha hecho el dinamizador
- Del dinamizador a los validadores: el dinamizador hará comentarios positivos respecto al servicio de validación hecho, recogerá las reacciones del equipo y se planteará cambios en la actitud o en la estrategia para arrancar los trabajos a partir de este análisis.
- Del dinamizador al adaptador: el dinamizador indicará las sensaciones y dificultades que ha generado el texto debido a problemas con la adaptación o la interpretación de su sentido.
- Del adaptador al dinamizador: el adaptador expresará las impresiones respecto a la calidad del trabajo del equipo de validación y su ayuda para conseguir un texto más comprensible.

Flujo de trabajo en el proceso de validación



Las dificultades de gestión de los equipos



La gestión del equipo de validación implica diversas dificultades que abarcan varias dimensiones. Estas afectan propiamente a las personas, a la interacción del grupo y a aspectos materiales.

6.1. Dificultades respecto a las personas integrantes del equipo: validadores y dinamizadores

El equipo de validación es un equipo formado por un grupo de personas con unas circunstancias complejas, unas capacidades de lectoescritura variadas y con unas vidas muy diferentes de unas personas a otras.

En el trabajo con personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo cabe destacar que existe una dificultad a la hora de gestionar las emociones, los conflictos personales y su separación a la hora de comenzar a trabajar en la validación.

De forma más específica, se pueden mencionar como dificultades individuales de las personas validadoras:

- El cansancio que tenga la persona cuando llega a la sesión por diferentes motivos.
- El efecto de la medicación de la persona que pueda producir somnolencia, cansancio, fatiga.
- La existencia de psicopatologías.
- La posibilidad de dejarse llevar por otros temas que les preocupan y les impiden centrarse en la validación.
- La dificultad para entrar en la dinámica porque sea una persona tímida, con falta de iniciativa o perezosa.
- La experiencia personal, por ejemplo, con el contenido o con respecto al grupo.
- La frustración por encontrar la lectura muy compleja o tener un nivel de comprensión menor que el resto de los compañeros.

En cuanto a las circunstancias propias de la persona encargada de la dinamización, se pueden citar:

- La presión por el poco tiempo para realizar la validación.
- La presión por la inseguridad de que funcione el equipo.
- La experiencia personal con el contenido.
- La experiencia personal con el grupo.
- La necesidad de sentir que se valora el trabajo de dinamización dentro de la organización.

- Otros aspectos personales, como el cansancio o preocupaciones personales.

También cabe considerar circunstancias que afectan de forma global a todo el equipo, en concreto:

- El número de personas validadoras: existe una dificultad en el momento en que el equipo es de pocas personas, ya que la ausencia de validadores puede provocar la cancelación de la sesión. Los motivos de la ausencia pueden ser muy variados, como su presencia en otras actividades, controles médicos o prácticas laborales, por citar algunos casos.
- La remuneración económica: el pago de las validaciones conlleva una responsabilidad que va unida a la eficacia. Esto implica la necesidad de regular el puesto de trabajo de “validador/validadora” porque, hasta ahora, por su novedad, no se contempla ni está valorado.
- El grado de cohesión y complicidad del equipo: si el equipo está cohesionado y entiende las capacidades y dificultades de los miembros, habrá menos dificultades.
- La existencia de algún conflicto interno que no hayan sabido o querido solucionar: los dinamizadores deben gestionarlo a través de diferentes vías, como intervenir directamente en la sesión, hacer una intervención fuera de la sesión o derivar el conflicto a quien corresponda en cada caso.
- El contagio del estado de ánimo entre las personas del equipo: sobre todo, el cansancio o el humor, tanto bueno como malo.

6.2. Dificultades respecto al contenido que deben validar

Los temas de la vida diaria, de actualidad, los que levantan el interés, los que resultan divertidos o aquellos con los que las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo están más familiarizadas son más fáciles de validar. Sin embargo, la validación y el mantenimiento de la atención del equipo es más complicado con los contenidos científicos, legislativos, legales o tecnológicos, por ser temas poco conocidos o lejanos de la vida diaria.

Además, la dificultad es aún mayor si el documento es extenso y el trabajo de validación dura varias sesiones. El cansancio, el aburrimiento, las ganas de terminar, las dificultades para continuar, la falta de interés o la dispersión es difícil de manejar para el dinamizador en estos casos. El hecho de que falte la maquetación y solo se valide con el texto puede suponer una dificultad añadida, ya que el diseño y las imágenes pueden condicionar la comprensión y el atractivo del texto.

El dinamizador debe tener pericia para lograr una buena validación con las siguientes estrategias:

- Estimulando al equipo y poniendo en valor su trabajo.
- Reconociendo la dificultad de la validación.
- Organizando los tiempos de descanso con prudencia, ya que, si son demasiado largos, es más difícil retomar el trabajo.
- Recordando los beneficios de la validación, tanto de satisfacción personal como de beneficio social.
- Llamando la atención sobre el interés que tiene la participación del equipo para que otros grupos de personas con dificultades de comprensión lectora puedan aprovechar esta información en lectura fácil.

6.3. Dificultades respecto a la adaptación del contenido que deben validar

La propia adaptación, con independencia del tema, también condiciona y crea dificultades en el equipo validador, causando desánimo, cansancio y enfado.

Respecto al nivel en el que esté hecha la adaptación, relacionado con la cantidad de texto e imágenes, la validación será más o menos sencilla. Cuando la adaptación está realizada para un público con un nivel alto de comprensión lectora, es decir, con mucho texto y pocas ilustraciones, la validación puede ser más complicada para el equipo.

Además, cuando la persona adaptadora ha contado con poco tiempo y no ha podido elaborar bien un contenido, la validación es más compleja necesita más tiempo para la validación. Esto obliga a tener que interpretar algunas cuestiones y el resultado puede ser menos satisfactorio. En este sentido, en algunos casos, no contar con el documento original puede dificultar la comprensión de algunos aspectos en la validación para interpretar el sentido del texto.

Por último, el formato del documento puede condicionar el trabajo de validación. La formación del dinamizador en los formatos es relevante, por ejemplo, para introducir correcciones y comentarios.

Así, el dinamizador debe manejar adecuadamente las herramientas de corrección y comentarios para formatos Word y PDF Acrobat.

6.4. Dificultades respecto al lugar de trabajo y el material de apoyo

Los aspectos materiales también pueden crear dificultades en el resultado de la validación.

El lugar donde se hace la validación debe ayudar a la concentración de los validadores y a su comodidad para el desarrollo de la actividad. Es importante que el lugar de validación sea un lugar de referencia, preferiblemente el mismo en todas las ocasiones. Esto ayuda a dar valor a la actividad y a preparar mejor al grupo.

Por otra parte, el material de apoyo es fundamental, como el proyector, el ordenador, los diccionarios o la conexión a internet. Si no se cuenta con los recursos adecuados, puede resultar un trabajo incompleto.

Las carencias en aspectos materiales pueden causar una validación inadecuada e insatisfacción tanto a escala personal como grupal.

6.5. Dificultades respecto al tiempo de entrega de la validación

Cuando un equipo recibe un trabajo de validación, no es fácil determinar el tiempo estimado de entrega. Hay ocasiones en las que el tiempo es excesivamente corto y supone un estrés y una sobrecarga que puede afectar a la calidad de la validación. En este caso, es importante valorar la aceptación del trabajo o la ampliación del margen del tiempo de entrega con la persona adaptadora y el cliente que encarga el trabajo.

A pesar de contar con la limitación en el tiempo para la entrega del trabajo, siempre hay que respetar el tiempo de descanso en el equipo durante el proceso. Si no, la validación corre el peligro de que no sea buena.

El adaptador o la persona que coordina el proyecto debe saber transmitir al cliente el tiempo que necesita una validación y debe defenderlo. Por eso, es necesario que se pacten unos tiempos adecuados. Además, una vez pactados, es necesario que esos tiempos no se modifiquen, es decir, que el cliente no presione para adelantarlos.

Parte



Aspectos sociolaborales relacionados con la validación



**Efectos en las
personas con
discapacidad
intelectual y/o
del desarrollo**



En octubre de 2016, Plena Inclusión Madrid celebró el I Encuentro de Validadores de Textos de Lectura Fácil. Fue el primer evento de estas características, que reunió a 100 validadores de 11 entidades federadas. El encuentro sirvió para crear un sentido de comunidad entre los equipos de validadores y para realizar varios talleres de intercambio de experiencias.

Uno de ellos se tituló “El nuevo papel profesional del validador: beneficios personales y sociales”. El resultado de los testimonios personales de los validadores a través de respuestas espontáneas fue el siguiente:

- Estamos más pendientes de que los textos estén en lectura fácil.
- Aumento de la motivación por la lectura y la escritura.
- Aumentar el vocabulario.
- Aprendizaje continuo.
- Aprender más.
- Adquirir derecho de información.
- Adquirir cultura y acceder a la cultura.
- Tener información y saber elegir.
- Conocer lugares nuevos.
- Cambiar la forma de pensar.
- Convertirse en validador.
- Aumento de la autoestima.
- Sentirse importante.
- Descubrir capacidades.
- Bienestar, sentirnos orgullosos.
- Felices de ayudar a los demás.
- Sentimiento de utilidad.
- Comprender el mundo y su entorno.
- Trabajar en equipo.
- Conocer más personas y hacer grupo.
- Darnos visibilidad.

En círculos más pequeños de grupos de validación, algunos comentarios que se han recogido son los siguientes:

- “Saber que vale lo que haces, que lo haces bien y que lo que haces sirve para ayudar a otros es muy satisfactorio”.
- “Es un orgullo personal”.
- “Favorece la imaginación porque tienes que estar pensando cómo hacer más fáciles las cosas”.
- “Crea un esfuerzo y un aprendizaje. Con la lectura fácil trabajas la mente”.
- “Conoces a gente que hace lo mismo que tú y eso me gusta y me hace que me guste más ser validador”.

A partir de la experiencia observada, las competencias generales adquiridas en el proceso de aprendizaje o participación en un equipo de validación son:

- Más motivación por la propia lectura y por el uso de bibliotecas, la compra de libros, revistas o periódicos.
- Mayor participación y más curiosidad por diversos temas.
- Aumento del interés por nuevos temas de lectura.
- Mejora y aumento de vocabulario, redacción y capacidad de expresión.
- Reducción de limitaciones de memoria y de comprensión de textos, tanto en vocabulario asociado a imágenes como a definiciones.
- Capacidad de expresión en público y debate de opiniones.
- Pérdida de miedo a expresar duda o desconocimiento.
- Aceptación del error. La validación permite trabajar los niveles de frustración y la autorregulación ante el reconocimiento propio o externo de un error en el proceso de la validación.
- Aprendizaje de trabajo dentro de un nivel de incertidumbre. El hecho de crear un pensamiento crítico ante un texto a validar, genera un momento de incertidumbre ante la posibilidad de error o de aceptación de su opinión hacia el grupo. El malestar que genera esta incertidumbre se va paliando a medida que la persona va teniendo más experiencia en la validación, ya que surge la capacidad de respetar la opinión del resto del equipo.
- Control emocional, en cuanto a la aceptación progresiva de niveles de frustración derivados de los ensayo-errores en la práctica y la asunción de poder fallar.
- Cambio de actitudes y aptitudes positivas por la integración de los cambios emocionales y cognitivos.

- Mejora de relaciones interpersonales, como el respeto, la confianza y la empatía en la dificultad de un texto para otras personas.
- Mejora la función ejecutiva, ya que, antes de iniciar el proceso de validación, la persona debe plantearse cómo hacerlo y ejecutar esta validación conforme a esos pasos a seguir.
- Aumento de la motivación intrínseca, es decir, de la motivación por la tarea en sí.
- Adquisición de hábito de trabajo al convertirse la figura del validador en una tarea habitual.
- Empoderamiento para ser consciente de derechos.
- Mejora de la autoestima.

Esta adquisición de competencias genera en las personas el desarrollo de unas capacidades específicas derivadas del propio trabajo de validación que, de no estar en un equipo de estas características, sería complicado que se dieran, por ejemplo:

- Conocimiento de forma progresiva las pautas de lectura fácil.
- Reconocimiento de la diferencia entre vocabulario difícil y vocabulario accesible.
- Aprendizaje de control de errores del texto.
- Planteamiento de propuestas de mejora y de la correcta aplicación de pautas.
- Reconocimiento de los detalles del texto.
- Discriminación de las estructuras gramaticales más sencillas.
- Evolución importante en el conocimiento de distintos temas que se tratan en las validaciones.
- Eliminación de forma progresiva del pensamiento inferencial en las puestas en común, es decir, sustituyen dar su opinión sobre el texto por indicar si entienden o no el texto.
- Participación a través de intervenciones cada vez más centradas en los temas que se tratan, en la corrección de errores y sesgos de expresión del adaptador, con la consiguiente mejora de la atención.
- Reconocimiento y asociación de temas e ideas planteadas de los textos que se trabajan, conforme se adquiere más experiencia.
- Apertura a trabajar en diferentes espacios con diferentes personas y de diferentes formas.
- Observación en los textos de falta de información o si hay exceso de la misma.
- Intervención en la propuesta de pictogramas, y en propuestas de diseño y maquetación.



**Perspectivas
relacionadas con
la evolución del
validador a perfil
laboral**

La figura del validador no existe como categoría laboral ni como función dentro de ninguna regulación laboral. A la hora de contemplar esta figura desde el punto de vista de trabajo, hay que considerar las siguientes cuestiones:

8.1. La formación

No existe en la actualidad una formación reglada u homologada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que conduzca a adquirir esta cualificación. No obstante, dado el carácter del puesto de trabajo, la validación estaría más próxima a un trabajo que requiera una formación profesional específica.

Las opciones para obtener una formación en este sentido podrían ser:

- Desarrollar un currículo formativo dentro del movimiento asociativo Plena Inclusión que permitiera fijar las competencias, los contenidos y el número de horas de práctica necesarios para ser validador. Esto supondría que Plena Inclusión podría plantear una certificación propia para una herramienta como la lectura fácil, de igual modo que, por ejemplo, las empresas tecnológicas ofrecen certificaciones propias en el manejo de sus herramientas.
- Plantear la creación de un certificado de profesionalidad propio o un módulo específico dentro de un certificado de profesionalidad existente en el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). No obstante, esta opción es compleja por los trámites específicos y las exigencias establecidas. En el caso del módulo específico, permitiría la creación de un certificado con especialización de validador, una posibilidad que aportaría valor tanto a la figura de la validación como al certificado en sí mismo.
- Desarrollar una rama básica dentro del sistema reglado de Formación Profesional.

Un planteamiento intermedio sería fijar un currículo formativo interno dentro del movimiento asociativo Plena Inclusión que tomara como referencia las características de un certificado de profesionalidad. De este modo, se tomaría un planteamiento objetivo para satisfacer una demanda interna.

Este planteamiento se adaptaría a las necesidades del puesto de validador y al perfil de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo que ya participan en este tipo de trabajos:

- Es una formación para el empleo, es decir, no reglada.
- Se adapta para personas desempleadas que quieren ampliar conocimientos o acreditar una serie de competencias para realizar un trabajo.
- Pueden justificar experiencia laboral para convalidar parte de los estudios del certificado profesional.
- Ofrece un título laboral que tendría un valor interno, ya que las entidades de Plena Inclusión son las únicas que ofrecen este tipo de perfil.

Si se toman los certificados de profesionalidad [como referencia para una titulación de validador](#), se podría establecer:

- La familia profesional: la más probable sería “Servicios socioculturales y a la comunidad”.
- El área profesional: posiblemente se podría encuadrar dentro de “Actividades culturales y recreativas”.
- El nivel de cualificación: [según lo establecido en la legislación](#), podría adecuarse al nivel 1: competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.
- Sería necesario fijar las competencias, el ámbito profesional, los puestos de trabajo relacionados, los módulos formativos y el número de horas de formación necesarias. En definitiva, supondría un proyecto de una profunda envergadura, pero que contribuiría a consolidar esta figura.

Actualmente, la formación que reciben los validadores depende solo de las entidades vinculadas al movimiento Plena Inclusión. En este sentido, Plena Inclusión Madrid ya participó en formaciones sobre lectura fácil en las que estuvieron presentes personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo desde el año 2014, aunque la consolidación de este proceso se vio culminado con el proyecto “Refácil”, financiado por la Fundación Montemadrid en 2016, que permitió formar a 75 personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo para crear grupos de validación en 7 entidades (Aprocor, Apama, Círvite, Alas, Afanias, Asociación Rudolf Steiner y Apanid). Además, de forma interna, existían grupos estables de validación en 4 entidades más (Amás, Aspacén, Ademo y Adisli). Además, se han desarrollado nuevos cursos para formar equipos de validadores que permitan dar acceso a otras entidades a la prestación de este servicio. Los cursos son impartidos por personal técnico de Plena Inclusión Madrid y sus entidades federadas especializado en lectura fácil y que tiene experiencia en la dinamización de sesiones de validación de textos.

Un aspecto para reflexionar también es el relativo a las prácticas profesionales o a los contratos de prácticas. La definición de un modelo de certificado profesional permitiría la creación inicial de puestos de trabajo a través de contratos de prácticas dentro de las entidades que se convirtieran posteriormente en contratos laborales en función del crecimiento de la demanda de validaciones de textos.

8.2. El trabajo

A la hora de definir el puesto de trabajo de validador, tenemos que responder a las siguientes cuestiones:

- **¿Cuál es la categoría profesional?**
Las categorías profesionales vienen determinadas por los convenios colectivos a los que estén adscritos las organizaciones que ofrecen los servicios de validación. En este caso, el convenio al que está adscrito Plena Inclusión Madrid y sus entidades federadas es el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. El último texto publicado en el Boletín Oficial del Estado ([convenio número XIV](#)) establece la relación de categorías. Las opciones que se plantean ante esta situación serían:

OPCIÓN 1. Planteamiento estricto a partir de las categorías existentes

Un análisis detallado del convenio nos permite deducir que los puestos más aproximados podrían ser el de operario/a con necesidades de apoyo que existe en los Centros Especiales de Empleo y el de auxiliar de servicios generales que existe en los Centros Especiales de Empleo y en los centros de atención especializada.

La descripción competencial del **operario/a con necesidades de apoyo** en Centros Especiales de Empleo en el convenio es la siguiente:

“Competencia general: Tiene la misma competencia general prevista para el operario/a sin necesidades de apoyo, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente. Estos puestos son ocupados por trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sin menoscabo de su futura promoción profesional.”

El convenio indica que no se requiere una formación específica.

Si leemos la descripción del operario/a sin necesidades de apoyo a la que remite el apartado anterior, se indica:

“Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un oficial o de un auxiliar especialista. Dentro de su jornada laboral se incluirán procesos formativos que le permitan adquirir competencias profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.”

Por su parte, la descripción competencial del auxiliar de servicios generales en Centros Especiales de Empleo y en centros de atención especializada es la siguiente:

“Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.”

OPCIÓN 2. Planteamiento flexible a partir de las categorías existentes

La regulación laboral permite que una persona contratada con una determinada categoría puede tener funciones asimiladas a esa categoría, que se especifican en su contrato de trabajo.

En este sentido, una persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo contratada en un puesto de auxiliar de servicios generales (con sus diferentes categorías, como conserje, ordenanza, portero, telefonista o personal no cualificado, tanto en centros especiales de empleo como en centros de atención especializada), de operario o de auxiliar de gestión administrativa, puede también tener parte de su horario dedicado a la realización de tareas de validación.

Esta vía aporta flexibilidad a los centros contratantes. Además, ofrece una vía de inserción laboral en los centros ocupacionales, donde personas que tienen una plaza diurna intensiva pueden optar a una plaza

diurna no intensiva (apoyos 2 o 3 días a la semana) pueden optar a contratos de trabajo dentro de los límites establecidos: más del 15% y menos del 65% de una jornada laboral completa semanal. Esto permitiría compatibilizar los apoyos en el centro con un trabajo dentro del mismo en el ámbito de la validación como un paso para progresar en la inserción laboral de la persona.

OPCIÓN 3. Creación de una categoría laboral propia en el convenio colectivo

La categoría de validador podría crearse dentro del subgrupo V.2 de personal de servicios generales en los centros de atención especializada y dentro del subgrupo V.3 de personal de servicios generales de centros especiales de empleo. Esto daría un rango específico a la figura del validador y permitiría un reconocimiento interno de relevancia de sus funciones.

Desde un punto de vista de refuerzo de la figura del validador, la opción 3 sería la óptima, si bien desde un punto de vista más realista e inmediato, la opción 2 es la más viable. La opción 1, por su propia rigidez, podría ser contraproducente a medio y largo plazo.

- **¿Qué tipo de contrato debe tener el validador?**

La demanda de textos en lectura fácil es creciente, pero todavía no permite plantear la creación de puestos estables e indefinidos de forma generalizada. Por eso, la modalidad de contrato más realista en la actualidad es la de obra y servicio a tiempo parcial por las horas que abarque el trabajo específico de validación. La descripción de funciones podría indicar la dedicación a validación de textos en lectura fácil de forma especializada.

- **¿Qué remuneración debe tener el validador?**

El trabajo de validador debe tener un salario acorde con la categoría laboral que se fije. Cabe también considerar la existencia de complementos salariales relacionados con la especialización de este trabajo, que supongan también un incentivo a esta actividad.

8.3. La situación actual

La unión de todas las entidades bajo la marca del servicio Adapta ha permitido ofrecer una solución estable a la demanda de lectura fácil que ahora existe. Los grupos de validación funcionan de manera regular en estas entidades, atendiendo la validación de textos de los que se solicita la adaptación a Plena Inclusión Madrid.

No obstante, la actividad de validación de textos es muy reciente y poco extendida. Por este motivo, no se ha atendido todavía una normalización ni de los puestos de trabajo, ni de la categorización ni de las fórmulas de remuneración de los equipos por la ejecución de estas tareas.

La realidad es que la validación se realiza como actividad dentro de los centros ocupacionales de las entidades federadas, lo que impide la contratación laboral. El modelo actual de remuneración de estos trabajos es de pago a la entidad que tiene el grupo. Esta entidad, posteriormente, puede dedicar ese dinero a:

- La reinversión en el grupo: por ejemplo, a su formación.
- Actividades de recompensa para el equipo, como actividades de ocio.
- Dar una gratificación económica a los validadores y pagar las horas dedicadas por el profesional que dinamiza las sesiones.

En la actualidad, la única entidad del servicio Adapta de Plena Inclusión Madrid que tiene un modelo diferente a las alternativas antes planteadas es la asociación Adisli, vinculada al apoyo a personas con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite. Adisli realiza contratos de trabajo a los validadores con estas características:

- La categoría se ajusta al nivel formativo de la persona.
- La función es “Validador de textos en lectura fácil”.
- Se les remunera con el salario base más una mejora voluntaria en función de lo cobrado por el servicio de validación realizado.
- Se realiza un contrato a tiempo parcial temporal por circunstancias de producción.

Además, Adisli desarrolla un proyecto para fomentar el emprendimiento social entre personas con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite para que sean validadores autónomos.

8.4. Perspectivas hacia el futuro


Las opciones de futuro de la validación como puesto de trabajo estable pasan por un crecimiento sustancial de la demanda de textos en lectura fácil que permitan hacer sostenible esta actividad.

Esto permitirá hacer una planificación adecuada que permita ordenar las formas de afrontar la posición laboral de los validadores mediante las siguientes alternativas:

- La participación en grupos de validación en los centros ocupacionales, bien como actividad ocupacional, bien como actividad laboral.
- La creación de grupos de validación en centros especiales de empleo con el consiguiente contrato laboral estable.
- El desarrollo de grupos de validación en empresas ordinarias, que deberán ajustar la contratación a categorías profesionales que sean lo más próximas a las tareas que deben desempeñar o en la definición de las funciones en sus contratos de trabajo.

-
- La creación de proyectos alternativos, a través de cooperativas o emprendedores sociales especializados en la validación.

En cualquier caso, el objetivo es conseguir dar una posición formal a un trabajo relevante para la metodología de lectura fácil que permita dar una salida realista y remunerada a esta actividad, de modo que la intención de convertirse en un puesto de trabajo especializado para las personas con discapacidad sea posible.



**Efectos de la
validación en
la sociedad**

La validación de textos en lectura fácil no supone solo una forma de crecimiento personal de las personas con discapacidad, sino que supone una forma de enriquecimiento de toda la sociedad. En este contexto, el papel de las personas con discapacidad en el proceso supone una aportación al conjunto en varios aspectos:

1. La lectura fácil tiene efectos beneficiosos en numerosos colectivos con dificultades de comprensión lectora, como personas mayores, extranjeros con bajo nivel de español, personas con dislexia, con sordera prelocutiva, con afasia o niños con necesidades de apoyo educativo, entre otros. Por eso, el trabajo de los validadores supone una aportación a todos estos grupos dentro de una sociedad diversa, ya que la validación permite testar los documentos y tener mayores garantías de que todas esas personas lo comprenderán y los podrán utilizar.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social porque su acción beneficia a otros colectivos que necesitan apoyo lector.

2. La validación es una forma de consolidar una forma de trabajo en la que las personas participan de las soluciones a sus necesidades. De igual modo que en muchos otros procesos se introducen los tests de usuarios, la validación supone un elemento diferencial dentro del proceso de desarrollo textual. La participación de las personas favorece dar cabida a sus demandas y necesidades, de modo que permite saber no solo su comprensión, sino detectar también sus intereses y gustos por los textos que quieren leer.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social porque incluye a las personas en su desarrollo para conseguir un resultado en línea con las necesidades de las personas.

3. La validación, como hemos comentado, es una oportunidad de empleo para las personas con discapacidad intelectual, y al mismo tiempo es una vía para la creación de una economía en torno a la lectura fácil en la que participen las personas con discapacidad. Es un trabajo especializado, imprescindible para el proceso de lectura fácil, que tiene como punto de origen la propia discapacidad cognitiva y que pone de manifiesto la capacidad de toma de decisiones, liderazgo de procesos y debate. Las entidades (como asociaciones y fundaciones), así como cooperativas o empresas privadas, pueden desarrollar líneas de trabajo donde el enfoque social esté presente. Además, muestra el potencial de trabajo del colectivo de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social por la posibilidad que permite de generación de riqueza y empleo.

4. La validación de textos también contribuye a visibilizar las dificultades de comprensión lectora y la necesidad de adaptar la información a diferentes públicos según sus necesidades. De esta forma, la sociedad se hace más permeable a aceptar que no hay una única visión de las cosas y que existen diferentes enfoques para comprenderlas.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social por la visibilización de las necesidades de comprensión lectora y la posibilidad de darles solución.

-
5. La validación de textos permite concienciar y dar valor al trabajo de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y el valor que aportan a la sociedad. Además, visibiliza el valor de la diversidad de la discapacidad intelectual y/o del desarrollo, que es muy heterogénea y tiene diversos grados, perfiles y características según cada persona. De este modo, su aportación contribuye a levantar la estigmatización, a contradecir pensamientos cerrados y a abrir la mente hacia la aportación que cada persona puede hacer a la sociedad desde distintos ámbitos y circunstancias personales.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social por la nueva visibilidad que da a las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

6. La validación también abre la puerta a una nueva forma de reivindicación de espacios y contenidos comprensibles. Las personas que validan pueden hacerse conscientes y transmitir esa conciencia de contenidos adaptados en bibliotecas, administraciones, espacios de participación o espacios culturales, por citar algunos.

Desde este punto de vista, la validación es un enriquecimiento social por el liderazgo que otorga a los validadores para difundir la necesidad de las adaptaciones.

Bibliografía

AENOR. Norma Experimental UNE 153101EX: Lectura Fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos. Madrid: AENOR, 2018.

ANULA, A., et al. Introducción a Don Quijote de la Mancha de fácil lectura. Madrid: FGUAM, 2006. 33 p.
http://www.facillectura.es/documentos/recursos/introduccion_QuijoteFL.pdf

BERNABÉ CARO, R. Propuesta metodológica para el desarrollo de la lectura fácil según el diseño centrado en el usuario. En: *Revista Española de Discapacidad (Redis)*, 2017, vol 5, núm 2, págs. 19–51.
https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/300/pdf_79

CRUZ RIPOLL, J., AGUADO, G. *Enseñar a leer: cómo hacer lectores competentes*. Madrid: Editorial EOS. 2015. 257 p. ISBN 978-84-972-7624-5

ESPAÑA. Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Boletín Oficial del Estado, 17 de septiembre de 2003, núm. 223, págs. 34.293 a 34.296.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-17588

ESPAÑA. Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 9 de octubre de 2012, núm. 255, págs. 72.153 a 72.256.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-12618>

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 245.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

GABRIEL, R. C. “Procesos cognitivos y estrategias psicolingüísticas que intervienen en la lectura comprensiva: diseño y ejecución de un programa experimental en niños con problemas de aprendizaje”. En: *Revista de Investigación en Psicología*, 2008, vol. 11, núm. 1, págs. 81-100.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2747324>

GARCÍA MUÑOZ, Ó. *Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2012. 140 p. NIPO: 689-12-008-9.
<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/12/lectura-facil-version-digital1.pdf>

GARCÍA MUÑOZ, Ó. Guías prácticas de orientaciones para la inclusión educativa. Lectura fácil. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: 2014.57 p. ISBN 978-84-369-5594-1.
<https://dilofacil.files.wordpress.com/2015/06/libro-final.pdf>

IFLA Professional Reports. *Directrices para materiales de lectura fácil*. IFLA, 2010, núm. 120.
<https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/professional-report/120-es.pdf>

INCLUSION EUROPE. *¡No escribas para nosotros sin nosotros! ¿Cómo contar con personas con discapacidad intelectual para hacer escritos fáciles de leer y comprender?* Inclusion Europe y FEAPS, 2013?. 12 p.
http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/ES_Methodology.pdf

Instituto Nacional de las Cualificaciones. Familias profesionales. Servicios socioculturales y a la comunidad. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2018.
https://incual.mecd.es/servicios_cualificaciones

MONROY ROMERO, J. A., GÓMEZ LÓPEZ, B. E. “Comprensión lectora”. En: *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2009, vol. 6, núm. 16, págs. 37-42.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v6n16/v6n16a08.pdf>

MONTANERO FERNÁNDEZ, M. “Cómo evaluar la comprensión lectora: alternativas y limitaciones”. En: *Revista de Educación*, 2004, núm. 335, págs. 415-427.
http://www.revistaeducacion.mec.es/re335_25.htm

PÉREZ ZORRILLA, M.J. “Evaluación de la comprensión lectora: dificultades y limitaciones”. En: *Revista de Educación*, 2005, núm. extraordinario, págs. 121-138.
http://www.revistaeducacion.mec.es/re2005_08.htm

RAMOS SÁNCHEZ, J.L. “Enseñar a leer a los alumnos con discapacidad intelectual: una reflexión sobre la práctica”. En: *Revista Iberoamericana de Educación*, 2004, núm. 34, págs. 201-216.
<http://www.rieoei.org/rie34a07.htm>

SANZ MORENO, Á., GARCÍA GUTIÉRREZ, M.A. “Estrategias implicadas en la comprensión lectora”. En: *La educación lingüística y literaria en Secundaria. Materiales para la formación del profesorado*. Murcia: Consejería de Educación y Cultura de la Región de Murcia, 2006. Págs. 127-167.
<http://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/154/II.2.sanz2.pdf>

YUS RAMOS, R., FERNÁNDEZ NAVAS, M., GALLARDO GIL, M., BARQUÍN RUIZ, J., SEPÚLVEDA RUIZ, M., SERVÁN NÚÑEZ, M. “La competencia científica y su evaluación. Análisis de las pruebas estandarizadas de PISA”. En: *Revista de Educación*, 2013, núm. 360, págs. 557-576.
https://www.mecd.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2013/re360/re360_25.html

