

EL MODELO DFC ESPAÑA

**Creemos que cada niño, niña y joven
puede diseñar un mundo mejor.**

Hoy.

Diseñar el cambio desde la escucha, con las personas y fomentando el bienestar...

El cambio no ocurre por casualidad.

Ocurre cuando se **diseña de forma consciente**, con intención y siguiendo un proceso.

Por eso, en [Design for Change](#) trabajamos *not by chance, by design*.

El Modelo DFC es una forma de **acompañar procesos de transformación social** poniendo a las personas, especialmente a niños, niñas y jóvenes, en el centro. No como receptoras de soluciones, sino como **protagonistas del cambio**.

Porque no son el futuro, son el presente.

Como una manera de estar en el mundo (antes que una metodología)...

El Modelo DFC no empieza con una actividad. Empieza con una **actitud**.

Desde la facilitación

Creamos espacios seguros donde todas las voces pueden expresarse.

Facilitamos desde la escucha, sin apego a las respuestas. Porque si hacemos preguntas, debemos estar dispuestas/os a escuchar, incluso cuando nos incomoda o nos descoloca. Cada respuesta es una oportunidad para aprender.

Diseñamos **CON**, no para.

Confiamos en el proceso y no pensamos demasiado en el resultado. A veces toca **danzar con la incertidumbre** y aceptar que no tener todas las respuestas también forma parte del camino.

Y hacemos visible lo invisible: las emociones, los ritmos, los aprendizajes que no siempre se miden, pero que sostienen todo lo demás. Y nos cuidamos.

Porque para dar, primero hay que tener.

En la experiencia del grupo

Las personas participantes se sienten escuchadas.

Descubren que sus ideas importan.

Aprenden a pasar del yo al nosotros/as.

Experimentan el **Yo Puedo Contigo**, porque el cambio sostenible se construye en equipo.

Porque el proceso importa (y mucho)

En el Modelo DFC, el proceso no es un fin ni un medio: es el **corazón del cambio**.

Rol de quien facilita

No dirige ni impone respuestas.

Crea las condiciones para que el grupo sienta, converse y tome decisiones conjuntas **confiando** en el potencial colectivo para generar transformaciones reales y sostenibles.

Facilita (e incluso diseña) dinámicas y herramientas adaptadas a cada fase.

Cuida la energía del grupo para que sea la adecuada en cada momento.

Hace visibles los pasos del proceso.

Para favorecer el bienestar durante el proceso, integramos el enfoque de las **Five Ways of Wellbeing** de la *New Economics Foundation*:

Conecta, Mantente activo/a, Presta atención, Aprende y Da.

Para mejorar el desarrollo de una mentalidad de diseño, hay algunos hábitos mentales que nos ayudan: mantener la curiosidad, empezar con empatía; co-crear, negociar; empezar poco a poco, crecer a lo grande; mostrar, no contar.

Experiencia del grupo

El grupo no corre a buscar soluciones. Porque resolver rápido no significa resolver bien, y no queremos resolver el problema equivocado.

Primero, cada persona conecta con lo que es relevante sí mismo/a.

Después comprende, y en grupo elige sobre aquello que quiere actuar.

Diseña la solución. Y solo entonces actúa.

Este enfoque genera bienestar, aprendizaje profundo y compromiso real. Y, además, funciona porque se obtienen resultados visibles.

Un viaje para despertar la inquietud y pasar a la acción transformadora

La Metodología DFC es un proceso basado en el Design Thinking. En 2001, Kiran Bir Sethi funda [Riverside School](#), primer colegio I CAN y organización pionera en innovación educativa. La filosofía DFC nace en su seno con el objetivo de fomentar la **voluntad**, el **compromiso** y los valores **HumanE™** basados en las 5 “E”: Empatía, Ética, Excelencia, Elevación y Evolución.

La Metodología DFC ofrece un marco claro y flexible para facilitar proyectos de cambio social desde la participación activa de las personas implicadas. A través de un proceso estructurado de cinco fases, se acompaña a los grupos para que identifiquen retos significativos, diseñen soluciones de forma colaborativa y las lleven a la práctica con sentido y coherencia.

En cada fase conviven dos niveles:

- la facilitación
- la experiencia del grupo

SIENTE

Conectar vs Obedecer

Para sentir es preciso percibir, interpretar y comprender el mundo en que vivimos



En esta fase activamos la escucha y la empatía. Observamos, preguntamos y nos dejamos afectar. No buscamos respuestas inmediatas: buscamos comprensión.

Sentir es parar para mirar mejor.
Es abrir espacio a otras realidades.
Es entender antes de intervenir.

Desde la facilitación

Proponemos preguntas abiertas.
Generamos espacios de observación y conversación.
Guiamos procesos de divergencia, convergencia y síntesis.

En la experiencia del grupo

Exploran lo que les preocupa.
Observan su entorno.

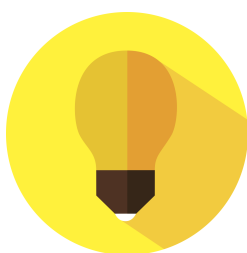
Conversan, adquiriendo un lenguaje común, hasta identificar un foco de acción que elegirán como grupo.

Clave de la fase: se desarrolla **Empatía** como componente social esencial para relacionarse en comunidad.

IMAGINA

Soñar vs Acatar

Que vuestra imaginación sea el primer paso para construir una nueva realidad



Facilitando un cambio de energía, se despliega la creatividad individual y colectiva. Porque **todas las personas somos creativas** cuando el entorno lo permite. Pensamos con la cabeza, el cuerpo y las manos (porque las manos también piensan) y nos equivocamos rápido y barato, aprendiendo del error.

En grupo, exploramos posibilidades con nuestra capacidad innata de generar ideas (la imaginación) y concretamos las ideas que surgen para que se puede llevar a la práctica gracias a nuestra creatividad.

Desde la facilitación

Cambiamos la energía del grupo y favorecemos que se sintonicen los ritmos.

Gestionamos el juicio (porque es la criptonita de la creatividad).

Acompañamos procesos creativos abriendo la perspectiva, dando la bienvenida a todas las ideas.

En la experiencia del grupo

Generan ideas, incluso las más locas.

Prototipan, reciben feedback, lo agradecen y ajustan su idea.

Descubren que la creatividad es herramienta colectiva para mejorar la sociedad. Tener ideas innovadoras es importante, pero llevarlas a la acción y generar impacto es lo que realmente transforma realidades.

Clave de la fase: se desarrolla **Ética** entendida como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona y le permiten pasar a la acción relacionándose desde el respeto.

ACTÚA

Tranformar vs Ejecutar

Los aprendizajes más valiosos comienzan en acciones reales de cambio



En esta fase pasamos a la acción. No hablamos de “hay que...”, sino de **hacer**, de materializar acciones concretas, realistas y con sentido, que permiten experimentar el cambio en primera persona.

Actuar genera agencia, entendida como la capacidad de las personas para implicarse en un ámbito de su realidad y transformarla de manera consciente y responsable. No se trata solo de participar, sino de experimentar que las propias ideas pueden convertirse en acciones con impacto. El desarrollo de la agencia facilita el empoderamiento, el sentimiento del I CAN, que solo puede sentirse cuando la propia persona emprende un cambio tangible.

Uno de los momentos mágicos del proceso DFC ocurre en esta fase: si hubiese alguien que aún no había querido participar, la libertad que se genera favorece que, aunque los tiempos de cada persona son diferentes, todo el mundo suele alinearse en el momento de pasar a la acción por un sentimiento de movilidad colectiva.

Desde la facilitación

Acompañamos el paso a la acción sin dirigirlo.

Sostenemos el proceso, aunque haya errores o ajustes.

En la experiencia del grupo

Materializan sus ideas en acciones reales.

Experimentan impacto tangible.

Emerge el I CAN.

Clave de la fase: se desarrolla Excelencia como impulso para poner los propios talentos al servicio de la comunidad de manera eficaz. Se fomenta a través del trabajo colaborativo, donde el proceso es más importante que el resultado.

EVOLÚA

Creer vs Estancarse

La reflexión sobre nuestras acciones nos ayuda a crecer



Esta fase, compuesta por las palabras “evaluación y evaluación”, nos da la oportunidad de **evaluar** sin juicios (ni internos ni externos), como primer paso para **evolucionar**.

Se trata de integrar la experiencia para mejorar, ajustar y seguir avanzando.

Realmente, esta reflexión se puede hacer a lo largo de todo el proceso, aunque el espacio donde nos paramos expresamente es este.

Desde la facilitación

Abrimos espacios de reflexión sin juicio.
Lanzamos preguntas que ayudan a integrar aprendizajes.

En la experiencia del grupo

Analizan lo que funcionó y lo que no.
Identifican mejoras.
Aprenden de la experiencia.

Clave de la fase: se desarrolla **Evolución** como la intención de crecimiento constante al modificar actitudes, conductas o propósitos, a partir de la reflexión sobre los aprendizajes extraídos de la experiencia.

COMPARTE

Inspirar vs Presumir

Compartir las experiencias que vivimos construye nuestra historia



Es el momento de reconocer nuestras acciones y contárselo al mundo para darle aún más valor. Por esta razón, el enfoque de la narrativa se establece pensando en los demás y no en uno mismo.

En esta fase celebramos el proceso, los aprendizajes y los logros. Hacemos visible lo invisible y contamos la experiencia vivida para inspirar a otras personas y para demostrar que el cambio que se ha llevado a cabo es importante. Así, los protagonistas obtienen el reconocimiento que merecen y demuestran con su ejemplo que “si yo puedo, tú también puedes”.

Con esta transmisión del conocimiento y la experiencia se fomenta el **efecto contagio**: cuando una experiencia se escucha como transformadora, invita a otras personas a intentarlo.

Desde la facilitación

Acompañamos la construcción de la narrativa.
Enfocamos el relato en el impacto y la inspiración.

En la experiencia del grupo

Celebran lo logrado.
Comparten su historia.
Descubren que su experiencia puede inspirar a otros.
Se activa el **efecto contagio**.

Clave de la fase: se desarrolla **Elevación** entendida como la satisfacción al emprender una acción conjunta que puede ser útil e inspirar a otras personas; es decir, pasar del “Yo” al “Nosotros/as”; y del “Nosotros/as Podemos” a “Tú también Puedes”.

Si quieres saber más, descárgate la Guía para facilitar proyectos [aquí](#).

Y después... Vamos un paso más allá

La Metodología DFC funciona como un marco pedagógico basado en los principios del pensamiento de diseño para que la enseñanza y el aprendizaje sean intencionales y tengan un propósito.

El Modelo DFC no se utiliza únicamente para acompañar proyectos protagonizados por niños, niñas y jóvenes. Es también un **marco pedagógico y profesional**, basado en los principios del Design Thinking, que permite a docentes, educadoras y agentes sociales escuchar la realidad de sus grupos, identificar necesidades y diseñar respuestas ajustadas y significativas. A través de las fases de la Metodología DFC, quienes acompañan procesos educativos y comunitarios pueden comprender lo que es importante para su grupo de niños/as o jóvenes, conectar el aprendizaje con propósito y relevancia, diseñar experiencias participativas y ponerlas en práctica de forma atractiva, y finalmente, permitir que los miembros de su grupo compartan y hagan visible su aprendizaje. Este enfoque se aleja de la transferencia pasiva de conocimientos, fomenta la curiosidad, la creatividad y el sentido de agencia, y convierte los retos cotidianos en oportunidades de aprendizaje y mejora continua. Además, su flexibilidad lo hace útil en cualquier contexto educativo o social: desde reuniones de equipo o claustros hasta interacciones con familias o comunidades.

Para docentes y profesionales permite:

- Escuchar la realidad del grupo.
- Identificar necesidades reales.
- Diseñar experiencias de aprendizaje con propósito.
- Facilitar participación activa.
- Evaluar para evolucionar.

Para el alumnado o grupo implica:

- Aprendizaje significativo.
- Participación real.
- Desarrollo de creatividad y pensamiento crítico.
- Fortalecimiento de la agencia.

Si quieres saber más sobre la Metodología DFC como marco pedagógico, entra [aquí](#).

Un modelo para el presente

El Modelo DFC se aplica en contextos educativos, sociales y comunitarios porque:

- Desarrolla empatía, creatividad, trabajo en equipo, pensamiento crítico y liderazgo compartido
- fomenta el bienestar,
- y genera cambios reales desde dentro.

Confiamos profundamente en el potencial de las personas para transformar su entorno cuando se les da espacio, herramientas y confianza.

Diseñar el cambio es posible. Hacerlo realidad, también.

Vivirlo juntas/os marca la diferencia.

Dale una oportunidad al cambio y lánzate a vivir la aventura DFC

Si este modelo te inspira y quieres verlo en acción, no te quedes en el “habría que...”: [contáctanos](#) y **empecemos a transformar vuestra realidad**. Porque el cambio es posible, y empieza cuando alguien da el primer paso.

Design for Change España
C/Alameda, 22, 28014, Madrid
spain@dfcworld.com
+34 619 369 091

Glosario DFC

- **Agencia:** capacidad de actuar y transformar la realidad de manera consciente y responsable.
- **I CAN:** sentir que puedo, pensar que puedo, actuar para generar impacto.
- **Empatía:** capacidad de comprender y sentir con otras personas.
- **Ética:** normas que guían la acción respetuosa y responsable.
- **Excelencia:** desarrollo eficaz del talento individual y colectivo.
- **Elevación:** satisfacción de actuar conjuntamente con impacto positivo.
- **Evolución:** crecimiento constante basado en la reflexión de la experiencia.
- **Five Ways of Wellbeing:** Conectar, Mantenerse activo, Prestar atención, Aprender, Dar.