



# CONJUNTO DE HERRAMIENTAS ENABLE – Resultados del proyecto

ENABLE –  
Conjunto de herramientas destinado a fomentar las  
capacidades de empleabilidad de las personas  
discapacitadas

[www.enable-project.org](http://www.enable-project.org)

2019-1-BE01-KA204-050521

## Sumario

Referencias técnicas.....	3
Aviso legal .....	3
Sumario ejecutivo .....	4
Prólogo.....	5
Agradecimientos.....	5
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
El proyecto ENABLE .....	6
El impacto del Covid-19.....	7
<b>1.El punto de vista de los interesados .....</b>	<b>8</b>
1.1 Bélgica .....	9
1.2 Italia .....	10
1.3 Rumanía.....	11
1.4 Eslovenia.....	11
1.5 España .....	12
<b>2. Revisión de la Estrategia Europea de Discapacidad 2030.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Contribuciones de ENABLE al cumplimiento de la Estrategia 2020-2030.....</b>	<b>13</b>
Calidad de vida digna y vida independiente.....	13
Igualdad de acceso y no discriminación .....	14
<b>2.2 Puntos de especial interés e innovación en la Estrategia 2020-2030.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Puntos débiles y sugerencias para mejorar la Estrategia 2021-2030 .....</b>	<b>15</b>
<b>3. ENABLE Enfoque de Co-creación .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 El programa de formación.....</b>	<b>19</b>
<b>4. Programa de desarrollo de capacidades ENABLE - Piloto local.....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 Resumen del pilotaje local en los cuatro países del proyecto .....</b>	<b>22</b>
Calendario.....	22
Perfil del alumnado .....	22
Perfil de los/as educadores/as .....	23
<b><i>Problemas/retos encontrados durante la implementación y soluciones .....</i></b>	<b>24</b>
<b>4.2 Resultados de la evaluación - Aprendices.....</b>	<b>25</b>
Satisfacción general con la formación ENABLE .....	25
Nuevos aprendizajes.....	26
La utilidad de las actividades .....	27
Dificultades .....	29
Preparación para el mercado laboral .....	29
Efectos del programa de formación .....	30
Comentarios adicionales .....	31
<b>4.3 Resultados de la Evaluation - Formadores .....</b>	<b>31</b>
Módulo de Creatividad .....	31
Módulo de Empoderamiento .....	32
Módulo de competencias digitales .....	34
<b>5. Voces de ENABLE .....</b>	<b>35</b>

5.1 Bélgica .....	35
5.2 Italia: .....	36
5.3 Eslovenia.....	37
5.4 España .....	37
5.5 Rumanía.....	38
<b>6. Metodología de Video CV.....</b>	<b>39</b>
6.1 ¿Por qué Video CV? .....	39
6.2 Herramientas y preparación.....	39
6.3 Enlace a los Video CVs .....	40
6.4 Comentarios.....	40
<b>7. Lecciones aprendidas y recomendaciones .....</b>	<b>41</b>

### Referencias técnicas

Nombre del proyecto	ENABLE
Título del proyecto	Proyecto para fomentar las capacidades de empleabilidad de las personas discapacitadas
Coordinador de proyecto	Ateliers Indigo
Duración del proyecto	24 meses

Tarea	Intellectual Output 4: ENABLE Toolkit
Nivel de disseminación	PU
Beneficiario principal	Ateliers Indigo
Beneficiarios colaboradores	- FUNDACIÓN INTRAS - BES Cooperativa Sociale - OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. - LIGA ROMANA PENTRU SANATATE MINTALA ASOCIATIE

PU = Público

PP = Limitado a otros participantes del programa (incluyendo los servicios de la comisión)

RE = Limitado a un grupo especificado por el consorcio (incluyendo los servicios de la comisión)

CO = Confidencial, sólo para miembros del consorcio (incluyendo los servicios de la comisión)

### Aviso legal

Este documento solamente representa el punto de vista de los autores del mismo, y no de toda la Comunidad Europea. Este trabajo puede estar basado (en algunos puntos) en información procedente de fuentes externas a los miembros del consorcio del proyecto ENABLE. Los miembros del consorcio no asumen responsabilidad por las pérdidas o daños causados a terceras personas como consecuencia de errores o imprecisiones en dicha información. La información de este documento es entregada

como tal, y no se ofrecen garantías de que la información pueda adaptarse a todos los propósitos posibles. Por lo tanto, el usuario debe usar e interpretar esta información bajo su propio riesgo; ni la Comunidad Europea ni los miembros del consorcio ENABLE se hacen responsables del uso que se realice de esta información por el usuario

## Sumario ejecutivo

Este documento describe la difusión y las estrategias comunicativas (incluyendo las distintas herramientas, los canales y los medios de comunicación), que serán llevados a cabo durante todo el proyecto ENABLE. El documento contiene las guías estratégicas y operativas que rigen la difusión del conjunto de herramientas y las actividades comunicativas del ENABLE. Además, describe los grupos objetivos y las herramientas comunicativas usadas, esquematizando las acciones y eventos clave del proyecto. Estas directrices ayudarán a asegurar que aquella información relevante sea compartida con los clientes adecuados de forma oportuna y de la manera más eficiente posible. Con este fin, el conjunto de herramientas ENABLE permitirá adoptar una comunicación multifacética y una política de difusión que abarque una gran cantidad de medios, y que asegure un enfoque multifacético.



## Prólogo

ENABLE – Fomentar las Capacidades de Empleabilidad de las Personas Discapacitadas en un proyecto con una duración de dos años (2019-2021) implementado por un consorcio coordinado por Ateliers Indigo, de Belgium y con los siguientes colaboradores : BES Cooperativa Sociale (Italy), Intras (Spain), Ozara (Slovenia) y Liga Romana pentru Sanatate Mintala (Romania).

El proyecto está co-financiado por la Comisión Europea dentro del marco del programa Erasmus+, *Key Action 2 - Strategic Partnership for Adult Education*.

El Erasmus+ es el programa Europeo de los campos de educación, formación, juventud, y deporte durante el período de tiempo 2021-2027. La educación, formación, juventud y deporte son áreas fundamentales que pueden asistir a los ciudadanos en su desarrollo personal y profesional.

Para más información, visita: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en).

El proyecto no necesariamente refleja la opinión de la Comisión Europea.

Junta Directiva General de Empleo, asuntos sociales e inclusión.

Puedes encontrar más información sobre el proyecto a través de la siguiente página web: <https://www.enable-project.org/project>.

## Agradecimientos

Con las expectativas puestas en que este proyecto pueda dar apoyo a otras organizaciones y personas interesadas que trabajen en el campo de la inclusión social y de las discapacidades, queremos agradecer a todas aquellas organizaciones que hayan cooperado y dado su contribución al proyecto y a la entrega de este documento.

## Introducción

### El proyecto ENABLE

Este proyecto se basa en la conexión y en la inclusión total de aquellas personas con discapacidades (PWD en inglés) en el mercado laboral, y en la sociedad en general. El proyecto ofrece una serie de actividades que se dirigen en concreto a personas con discapacidad mental (de entre 25 y 40 años), con los siguientes objetivos:

- Incrementar su concienciación acerca de las situaciones de desinformación, las cuales pueden tener consecuencias negativas en su vida útil, desembocando en dificultades o en incapacidad para buscar un trabajo.
- Empoderarlos para que puedan desarrollar sus capacidades y habilidades al máximo, con el fin de que disfruten de una vida productiva y de la posibilidad de incrementar su autonomía social y económica, dándoles herramientas para combatir el sedentarismo, el desempleo, o la falta de actividad.

El proyecto ENABLE también se basa en el supuesto de que la inclusión de las personas discapacitadas y la lucha contra los estereotipos negativos está claramente ligada a la activación de este grupo y su papel creciente en la sociedad. De hecho, el proyecto se centrará principalmente en cómo expresar los beneficios de una persona con discapacidad mental al vivir una vida libre y autónoma, además de compartir las lecciones aprendidas con su comunidad para prevenir y reducir los prejuicios.

El proyecto se divide en diversas fases de trabajo:

La primera fase, que comenzó en noviembre del año 2019, buscaba realizar un análisis del estado actual de las políticas dirigidas a la inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad, además de hablar de los servicios disponibles, en todos los países participantes. Entre las actividades llevadas a cabo en esta fase, se realizó una encuesta, seguida por un grupo de control que se centraba en los interesados, y expertos del mismo campo. El objetivo de estas actividades no era solo conseguir entender mejor el Estado del Arte, sino también aprender a modificar el curso de formación a las necesidades sociales, personales y profesionales que requieran. Esta fase de la investigación está documentada en un *Country Report*, el cual puedes descargar a través de este enlace: <https://www.enable-project.org/country-review-reports>.

Durante la segunda (y central) fase, el consorcio proporcionó un Programa de Aumento de Capacidad en cada país participante destinado a un grupo de jóvenes participantes, que habían podido realizar distintas actividades prácticas y talleres en los tres módulos principales: creatividad, empoderamiento y habilidades digitales. A lo largo de este programa, el consorcio ha realizado 18 talleres de 4 horas en cada país, para un total de 72 horas de formación por país. Estas sesiones estaban basadas en diversos métodos (como en el enfoque invertido, planificación centrada en la persona, o *Teatro-Fórum*), con el fin de conseguir una interacción completa y comunicación a dos bandas entre instructores y clientes. Pulsando este enlace podrás acceder a l curriculum de dicho programa: <https://www.enable-project.org/training>.

Al final del curso, los participantes ya habrán creado un vídeo en el que se muestra su currículum, y que podrá ser compartido a una audiencia mayor para incrementar las posibilidades de conseguir un

trabajo. En las secciones 4 y 6 de este proyecto se puede encontrar información detallada acerca del programa de Aumento de Capacidad y de cómo realizar el vídeo de tu CV.

En la fase final de proyecto, cada compañero habrá organizado uno o más eventos de difusión, para promocionar los resultados del proyecto. En particular, en consorcio llevó a cabo un “Día de Trabajo”, en el cual se realizó la presentación del proyecto a la comunidad y a los interesados. Además, los participantes del curso de formación tuvieron la oportunidad de hablar con una variedad de compañías, haciendo entrevistas de trabajo simuladas, y recibiendo opiniones y críticas para mejorar su empleabilidad.

El proyecto finalizó con un intercambio internacional, y la participación de tres jóvenes miembros del proyecto, procedentes de cada país miembro, seguido de una conferencia final. Este evento se realizó desde el 23 al 25 de noviembre del año 2021.

### **El impacto del Covid-19**

Las actividades del proyecto han sido severamente afectadas por la reciente pandemia, la cual empezó al mismo tiempo que el mismo proyecto. Esto ha significado una modificación de las actividades, impidiendo la posibilidad de realizar la mayoría de los talleres del curso de forma presencial, además de mayoría de los eventos internacionales.

En concreto, debido a la pandemia, el curso de formación ha sido pospuesto en primera instancia, y después realizado online en algunos países miembros. Esto se ha traducido en un cambio en las propias actividades para adecuar el nuevo modelo social y educativo, además de en la necesidad de da apoyo extra al grupo para que se acostumbren a esas nuevas formas de trabajo. Por otro lado, esto ha aportado una herramienta muy útil para fomentar las capacidades digitales de los participantes, lo cual era uno de los principales objetivos del programa.

Debido a las dificultades para viajar, y a la vulnerabilidad de los grupos a tratar, las reuniones internacionales se tienen que realizar en formato online, con la excepción de la reunión inicial y del intercambio y conferencia final, que se realizaron en Bruselas, con un formato mixto, y al que no pudieron asistir todos los clientes.

## 1.El punto de vista de los interesados

Esta sección del proyecto tiene la finalidad de resumir las conclusiones principales de los informes de distintos países, los cuales representan el primer producto intelectual del proyecto ENABLE<sup>1</sup>. OZARA d.o.o. (Eslovenia) fue la organización que lideró este proyecto de trabajo, apoyada por los demás colaboradores.

El consorcio del proyecto investigó los principales desafíos que puedan impedir una participación completa de las personas con discapacidad en la sociedad, a través de las siguientes actividades:

- Investigación portátil sobre información de carácter general, y sobre la situación específica en los países del consorcio.
- Encuesta online, que refleja el contexto de la información obtenida en contextos nacionales.
- Entrevistas entre profesionales.
- Grupos de control actuando como eventos programados para reflejar el tema de la inclusión y de los métodos/actividades/enfoques de participación.

El objetivo general del investigador era recopilar información acerca de la situación actual en los países del consorcio sobre la inclusión de personas con discapacidades, teniendo en cuenta el contexto y el reglamento nacional respecto a los mismos. Los esfuerzos destinados a la investigación realizados por el consorcio pueden ser observados en las siguientes resultados tangibles y claros:

- Respuestas a encuestas online:

En total, 276 respuestas fueron recibidas, comparadas con las 250 esperadas inicialmente (30 de Bélgica, 62 de Italia, 50 de Rumanía, 44 de Eslovenia, y 90 de España)

- Grupos de control nacionales:

En total, 64 personas participaron, comparadas con la 50 esperadas inicialmente (10 en Bélgica, 16 en Italia, 9 en Rumanía, 19 en Eslovenia, y 10 en España)

- Respuestas a entrevistas

En total, 48 personas participaron de un total de 50 esperadas (10 en Bélgica, 11 en Italia, 10 en Rumanía, 10 en Eslovenia, 7 en España).

La información sirve como pilar para la concepción del programa de formación, ya que en esta misma fase, el consorcio realizó un análisis de las necesidades del grupo objetivo, recopilando información destinada a las siguientes áreas:

---

<sup>1</sup> Country Reports can be found here: <https://www.enable-project.org/country-review-reports>



- Programa de Aumento de Capacidad (adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad según la situación actual).
- Empoderamiento (Herramientas de desarrollo para que exista un compromiso real en las comunidades locales y nacionales).
- Compromiso (campañas de concienciación, dirigidas a crear un contrarrelato acerca del papel y de las capacidades de las personas afectadas por discapacidades).
- Promoción hacia el resto de la sociedad (Difundir para aquellos que estén interesados/ aumentar la concienciación sobre el proyecto y la promoción del mismo).

Si realizamos una comparación entre países, existen muchas similitudes entre los distintos países miembros:

- El sistema de apoyo ofrecido para la inclusión en el mercado laboral primario no resuelve en su totalidad el problema de la inclusión.
- La discriminación todavía está catalogada como un elemento existente en la inclusión empresarial.
- El estímulo y los conocimientos necesarios durante el proceso de inclusión son un elemento fundamental en el conocimiento humano, y actúan como catalizador entre las personas con discapacidad y el empleado.
- Los enfoques innovadores y actuales para el trabajo con personas con discapacidad están sujetos a cambios constantes debido a los hallazgos obtenidos. Esto habla a favor del desarrollo de una formación específica (dirigida al empoderamiento de las personas con discapacidad, lo cual permite alcanzar una mayor autoconfianza y encontrar puntos fuertes).
- Algunos ejemplos de ciertas prácticas son una muestra de la importancia de encontrar noticias que interconecten al mercado laboral y a las personas con discapacidad, con el fin de encontrar soluciones que traten las necesidades de una parte y los deseos de las personas que intenten acceder a dicho mercado- las dos partes deben ponerse de acuerdo para encontrar soluciones razonables y comunes.
- En cuanto a las oportunidades de formación, el enfoque centralizado y el diseño personal del mismo tienen una gran importancia.

A continuación, se muestran recomendaciones concretas para acciones futuras para cada país:

## 1.1 Bélgica

Las personas con discapacidad siguen siendo discriminadas en el mercado laboral primario. Esto se debe a que el público en general, y por lo tanto también los empleadores y los departamentos de recursos humanos, tienen poca conciencia sobre las discapacidades y sus especificidades. Por lo tanto, las PCD siguen estando estigmatizadas. Una formación específica de sensibilización para empresarios y empleados podría ser útil para hacer frente a los prejuicios y reducir el miedo al reto de incluir a las PCD en su plantilla. Además, los

empresarios deben ser informados de manera más eficiente sobre toda la ayuda que pueden esperar si quieren emplear a personas con discapacidad; un sistema más transparente y menos complejo les ayudaría tanto a ellos como a sus potenciales empleados.

En segundo lugar, las personas con discapacidad necesitan más estímulo y ayuda a la hora de elegir sus propios proyectos de vida; muchas de ellas tienen que enfrentarse a sus debilidades tan a menudo que se olvidan de sus puntos fuertes. Necesitan más formación centrada en la persona y también deberían tener oportunidades no vinculantes para experimentar y probar diferentes ocupaciones. Si se centran en sus puntos fuertes y en las cosas que realmente les gustan, es más probable que encuentren una ocupación que les dé un sentido de propósito y realización.

Los medios de comunicación deberían compartir las historias de éxito; tenemos que arrojar luz sobre las experiencias positivas de las personas con discapacidad en el mercado laboral; esto debería animar a los empresarios y a las personas con discapacidad a acercarse. Al mismo tiempo que se comparten estas historias, hay que garantizar el acceso a la información para todos; las cosas tienen que estar escritas en un lenguaje fácil de leer y el contenido tiene que ser multimodal, para incluir también a las personas ciegas y sordas.

## 1.2 Italia

El problema del desempleo de las PWD / PMD en Italia, que ronda el 80%, sigue siendo muy importante, a pesar de los progresos realizados en los últimos 20 años. Además, se ve agravado hoy en día por la dramática crisis económica y por la disminución de puestos de trabajo, provocada por la emergencia por la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, recomendamos el compromiso común de las fuerzas sociales y de las autoridades decisorias regionales/nacionales, para que, a pesar de la situación actual, las PMD / PWD puedan ser incluidas cada vez más en el mercado laboral, y apoyadas para expresar su potencial y adquirir conscientemente su propio papel social.

Deben tomarse medidas para cumplir el objetivo de armonizar las políticas de inclusión laboral en el territorio nacional, así como aplicar más eficazmente la Ley 68/99. Muchas partes interesadas han recomendado la supresión, o al menos la reconsideración, de la obligación de contratar a las PWD/PMD prevista en dicha Ley.

En particular, sobre la base de los resultados de la presente investigación en Italia, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Apoyar la red de servicios territoriales, y el Tercer Sector. Es necesario potenciar el gran patrimonio que representan las asociaciones de PMD / PWD y sus familias, que poseen un know-how de gran valor, y el mundo de las cooperativas, capaces de gestionar, incluso, las discapacidades más complejas en el ámbito laboral;
- Desarrollar un diálogo cada vez mayor entre el mundo lucrativo y el no lucrativo, para transmitir las experiencias y conocimientos de las empresas, por un lado, y del mundo asociativo y del voluntariado, por otro, hacia el objetivo de un modelo de crecimiento económico más inclusivo de la diversidad

- Mejorar las estrategias adaptadas y los cursos de formación y entrenamiento para PWD / PMD, en línea con la continua transformación de las demandas del mercado laboral
- Potenciar la presencia del gestor de la discapacidad en las empresas, que, desde su posición privilegiada, puede apoyar y potenciar mejor a las PMD / PWD, consolidando un vínculo más fuerte entre la empresa y el territorio de referencia
- Sensibilizar a las empresas sobre la cuestión de la "discapacidad y el trabajo" a través de una formación a medida sobre las características, necesidades y recursos de las PMD / PWD; estrategias para eliminar el estigma y los prejuicios hacia las personas con discapacidad mental, y potenciar los recursos humanos.

### 1.3 Rumanía

Sobre la base de las conclusiones y la descripción de la situación en Rumanía, se proponen las siguientes recomendaciones para el futuro:

- El sistema educativo tiene que proporcionar una evaluación compleja y multidisciplinar que haga hincapié en las capacidades del niño y lo oriente hacia la mejor forma y plan de estudios. De este modo, el niño puede beneficiarse de la obtención de habilidades y competencias que le permitan acceder al mercado laboral.
- Los servicios de orientación profesional deben proporcionarse oportunamente para que el niño con discapacidad aprenda un trabajo que se adapte no sólo a sus capacidades y competencias, sino también a sus preferencias.
- Deberían prestarse más servicios antes y, sobre todo, después del empleo a las PWD una vez que entran en el mercado laboral, para que puedan adaptarse adecuadamente a los requisitos del trabajo y al entorno social.
- El Estado debería apoyar más a las ONG para que presten los servicios mencionados anteriormente, ya que cuentan con especialistas altamente capacitados en la materia.
- Se debería hacer cumplir la ley de empleo en lo que respecta a las PWD. La aplicación de la ley debería estar respaldada por más educación y apoyo financiero para las adaptaciones innovadoras que deben realizar los posibles empleadores.

### 1.4 Eslovenia

La situación a nivel nacional, percibida a través de los datos recogidos, revela varios aspectos interesantes. El mercado laboral, en comparación con otros países, es, por un lado, muy rígido y, por otro, todas las opciones disponibles para apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral no funcionan plenamente. Esto último podría estar relacionado con la falta de conocimiento y motivación general por parte de los empresarios. Cuando se expresa de la forma más sencilla de "esto lleva demasiado tiempo, hay que reconsiderar demasiadas cosas, etc." se revela que los servicios de apoyo a las PWD, que

conectan a ambas partes, son vitales. Además, las personas con discapacidad en general se benefician de un enfoque más centrado en la persona, ya que en algunos casos, los procedimientos burocráticos y complicados suponen un gran riesgo para disminuir la motivación también por parte de las personas con discapacidad. También sería necesario impulsar la comprensión de cómo los enfoques más orientados a la persona y la comunidad de redes podrían permitir o facilitar el proceso de inclusión de las PWD en las operaciones laborales existentes, así como un cambio en la percepción de lo que una persona puede o no puede hacer. Lamentablemente, el número de personas con discapacidad desempleadas sigue siendo relativamente alto. Desde la perspectiva de los retos sociales y los últimos cambios, relacionados con la situación sanitaria/pandémica en Europa, la amenaza de pérdida de puestos de trabajo y la disminución de la inclusión, representan un reto aún mayor y una perspectiva incierta para el futuro. Es precisamente en este momento en el que la autorrepresentación, la imagen positiva de uno mismo y, por otro lado, la captación de la percepción por parte de los empleadores son cruciales para no perder el foco de atención de cara al futuro y evitar así que se profundice en la discriminación en general.

### 1.5 España

La tasa de empleo de las personas con discapacidad es muy baja, sobre todo debido a los prejuicios y al desconocimiento de las empresas hacia las personas con discapacidad y, en especial, hacia las personas con trastornos mentales.

La situación está empeorando debido a la crisis de COVID 19. En España, la mayoría de las personas con discapacidad están empleadas en centros de empleo protegidos que ahora se ven obligados a despedir a los empleados debido a la cuarentena.

La principal recomendación es trabajar a diferentes niveles para mejorar la inclusión laboral de las PCD:

- Proveedores de servicios: hay que establecer un enfoque centrado en la persona para apoyar la toma de decisiones y la autonomía de los usuarios, incorporando nuevos enfoques y metodologías innovadoras.
- Persona: apoyándoles en la búsqueda y definición de su propio proyecto de vida, adaptando la formación y proporcionando los recursos necesarios para el acceso a un puesto de trabajo (formación, orientación, apoyo); y proporcionándoles la formación emocional necesaria para gestionar el estrés, la frustración y empoderarles utilizando diferentes metodologías innovadoras.
- Empresa: sensibilizar y dar visibilidad a las empresas en el mercado ordinario para eliminar los estereotipos ligados a las PCD. Así como hacer que las empresas de empleo protegido sean competitivas y productivas dentro del mercado.
- Población: difusión y visibilidad de las capacidades de las PCD para eliminar los estereotipos y el estigma social, especialmente de las personas con problemas de salud mental.
- Red de salud pública: coordinación y trabajo conjunto con profesionales y programas de tratamiento.

## 2. Revisión de la Estrategia Europea de Discapacidad 2030

Como parte del proceso de diseño de los objetivos del proyecto, el consorcio ha hecho referencia a la Estrategia Europea de Discapacidad para 2014-2020. Tras un nuevo debate sobre los objetivos y la metodología del proyecto, el consorcio ha decidido centrarse más en la Estrategia Europea de Discapacidad para 2020-30, es decir, "Unión de la Igualdad, Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-30", para la que cada socio ha proporcionado una revisión.

Por lo tanto, este capítulo del documento está destinado a resumir las principales conclusiones y opiniones del Consorcio con respecto a la Estrategia y, en concreto, a la Estrategia:

### 2.1 Contribuciones de ENABLE al cumplimiento de la Estrategia 2020-2030

El proyecto ENABLE, dentro de sus objetivos, ha previsto un conjunto de actividades, dirigidas directamente a las PCD mediante dos conjuntos principales de actividades que incluyen la concienciación sobre la situación de desinformación en general (estigmatización, prejuicios, falta de inclusión en diferentes ámbitos, centrándose principalmente en la primera inclusión en el mercado laboral) y el empoderamiento para la plena participación en la sociedad, la construcción del mercado laboral sobre la concienciación y la explotación de las habilidades y capacidades personales (con el objetivo de aumentar la actividad social y económica). ENABLE es en sí mismo un programa que incluye a las personas con discapacidad para fomentar su integración en la sociedad. Los participantes se involucraron en la mayoría de las actividades realizadas durante la vida del proyecto, no sólo con la simple participación en las actividades, sino dando una contribución activa a la organización, la implementación y la producción de los resultados. Este es un paso necesario para dar a las personas con discapacidad la oportunidad de participar activamente en el grupo y ser responsables de la toma de decisiones.

La lógica de los resultados del proyecto ENABLE se ajusta a varios elementos de la estrategia renovada de la UE, a saber

### Calidad de vida digna y vida independiente

Una vida independiente, unos servicios sociales y de empleo de calidad, una vivienda accesible e inclusiva, la participación en el aprendizaje permanente, una protección social adecuada y una economía social reforzada son indispensables para que todas las personas con discapacidad tengan una vida digna. Dentro del programa de desarrollo de capacidades IO2 y de las herramientas de autopromoción IO3, los participantes del proyecto se han beneficiado de actividades que se basan en el autoempoderamiento, el acceso adicional a

opciones de aprendizaje no formal/de adultos de calidad, que cubren el área más importante también para la vida independiente (orientación en la esfera de las TIC modernas, exploración de opciones para la búsqueda de empleo, auto-representación, habilidades técnicas y otras importantes...). Las actividades desarrolladas en el marco del proyecto ENABLE destacan por representar una forma de apoyar a los miembros del grupo objetivo para aumentar su autoestima, así como sus conocimientos para poder integrarse mejor en el entorno social y laboral.

Estos resultados se basan también en la idea de desarrollar la inclusión digital y las competencias digitales ofreciendo posibilidades educativas específicas, adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, establecidas también en el IO1. La Comisión se compromete a aunar esfuerzos con la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo para desarrollar el aprendizaje entre iguales con el fin de arrojar luz sobre las competencias necesarias en el mercado laboral para las personas con empleo y para los grupos vulnerables, y sobre la eliminación de las carencias de competencias, especialmente las digitales, a menudo en cooperación con empresas sociales para la inclusión en el mercado laboral. Durante nuestra formación ENABLE, se ha puesto un gran énfasis en la adquisición o la mejora de las competencias digitales, que van desde las actividades más directamente relacionadas con el trabajo, como la redacción de currículos o correos electrónicos, hasta el uso de las plataformas de los medios sociales para estar conectado con el mundo, hacer marca y encontrar oportunidades interesantes para la vida o la carrera. Nuestras unidades de formación digital, así como los videocurrículos, pueden complementar los esfuerzos de la Comisión por eliminar las brechas digitales.

## Igualdad de acceso y no discriminación

El derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los niveles y formas de educación en igualdad de condiciones también se aborda con el proyecto. El programa de desarrollo de capacidades está diseñado a un nivel inclusivo en el campo de la educación de adultos, ya que la necesidad de una educación hecha a medida y práctica ya estaba establecida en el campo (mientras que la educación formal está cubierta en su mayor parte, las actividades de educación no formal para los grupos objetivo están ausentes o hay una falta de programas en el campo de la educación de adultos (revisión IO1).

La diversidad y la inclusión como tales enriquecen y fortalecen a las organizaciones según la nueva estrategia. Aunque la Comisión incluirá en su estrategia renovada de recursos humanos (RH) acciones para impulsar la contratación, el empleo efectivo y las perspectivas de carrera del personal con discapacidad, los resultados y las actividades del proyecto pueden ayudar a superar cualquier estigma o creencia errónea sobre la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo en diferentes entornos. Las jornadas de empleo y las campañas de sensibilización hablan directamente del cumplimiento de algunas partes de esta nueva estrategia.

## 2.2 Puntos de especial interés e innovación en la Estrategia 2020-2030

El proyecto ENABLE encaja muy bien en el marco general de la Estrategia de la UE debido a que ésta se dirige a las personas adultas con discapacidad y presta especial atención a

aquellas con discapacidad intelectual y a su futuro tras el fallecimiento de su cuidador. En este sentido, hay que destacar que el grupo objetivo de nuestro proyecto es el colectivo de personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental y los Socios señalaron el destacado enfoque de la Estrategia de la UE sobre Discapacidad 2020-2030, siendo la primera vez que en un documento oficial se menciona la especial atención que hay que prestar a las personas con discapacidad intelectual.

Además de los temas tratados anteriormente, los socios destacaron el valor innovador de algunas de las iniciativas emblemáticas descritas en la Estrategia.

El objetivo del proyecto ENABLE (así como el objetivo del trabajo diario de todos los socios implicados) es garantizar que las personas con discapacidad tengan un mejor acceso al mercado de trabajo primario. A nivel de la UE, los socios acogen por tanto con satisfacción la actividad emblemática prevista por la Comisión para 2022, y el consorcio espera con gran expectación la presentación de un paquete para mejorar los resultados de las personas con discapacidad en el mercado laboral, ya que creemos que nuestro público objetivo sigue estando muy afectado por la discriminación y no está tan incluido en el mercado laboral como nos gustaría.

Los socios también apreciaron la intención de la Comisión de adoptar una estrategia renovada de recursos humanos que incluirá acciones para promover la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidad, por lo que se invita a la EPSO a complementar estos esfuerzos en colaboración con otras instituciones de la UE que se encargan de la contratación.

El apartado "Predicar con el ejemplo" se ha considerado especialmente innovador, ya que muchas veces las estrategias elaboradas por la Comisión se han quedado para la mayoría de los Estados miembros de la UE sólo en documentos de papel, sin que muchas de las cosas estipuladas en los documentos se hagan realidad. El hecho de que la Comisión vaya a adoptar una estrategia de RRHH renovada que incluya acciones para promover la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidad garantizará la continua eliminación y prevención de barreras por parte de todos los servicios para el personal y el público con discapacidad (por ejemplo, equipos de TIC accesibles y herramientas para reuniones en línea) e invita a la EPSO a complementar estos esfuerzos en colaboración con otras instituciones de la UE encargadas de la contratación es una forma de "predicar con el ejemplo" y de dar el ejemplo de cómo la estrategia puede ser aplicada a nivel nacional por cada Estado miembro de la UE.

## 2.3 Puntos débiles y sugerencias para mejorar la Estrategia 2021-2030

En general, todos los socios se mostraron satisfechos con las ambiciones de la Estrategia renovada.

Sin embargo, los socios destacaron que existe una falta de concienciación sobre la discapacidad en el público en general, pero más concretamente entre los potenciales empleadores. El objetivo de ENABLE es aumentar la concienciación para que los posibles empleadores y sus departamentos de recursos humanos estén mejor informados sobre las

implicaciones logísticas, legales y psicológicas de trabajar con personas con discapacidad. Aunque acogemos con satisfacción los esfuerzos internos de la UE para reducir la discriminación de las personas con discapacidad en sus procedimientos de contratación, nos gustaría que hubiera más iniciativas dirigidas a los empresarios del mercado de trabajo primario.

También será interesante seguir de cerca y supervisar a nivel nacional cómo se aplicarán las propuestas de seguimiento y presentación de informes, ya que para 2023 la Comisión desarrollará nuevos indicadores de discapacidad. Es de esperar que acciones y proyectos como ENABLE contribuyan a la concienciación general de que algunos elementos (también el seguimiento estadístico) incluyen

Las personas con discapacidad como grupo objetivo fuera de la atención institucional: es de esperar que se haga más hincapié en la calidad y en las nuevas formas de oportunidades de empleo (también en la economía social).

Los socios también invitarían a la Comisión a considerar a las PWD no sólo como un "objetivo", sino que destacan la necesidad de reforzar los diálogos estructurados con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, asegurando su representación en los procesos políticos pertinentes y su consulta sobre las propuestas relevantes de la Comisión.



### 3. ENABLE Enfoque de Co-creación

#### 3.1 El proceso creativo

La creación del programa de formación Enable ha sido un proceso de colaboración en el que han contribuido todos los socios, excepto la Liga Romana. Hubo que repensar el procedimiento y adaptarlo a las restricciones de movilidad y sanitarias provocadas por las crisis de COVID.

La creación del programa de formación ENABLE estaba previsto que se realizara de forma colaborativa durante una sesión creativa conjunta con todos los socios. La pandemia hizo imposible organizar esa sesión de forma presencial, por lo que el equipo del proyecto tuvo que replantear el procedimiento de creación y diseño del curso organizando varias reuniones online y estableciendo un plan de trabajo estructurado.

En primer lugar, el coordinador de salida (Fundación INTRAS) creó un documento como base para la discusión sobre la creación del plan de estudios durante las reuniones en línea. Este documento constaba de las siguientes partes que debían ser discutidas por los socios:

1. Descripción de la formación: objetivos, metodologías, metas, duración.
2. Estructura y contenidos del plan de estudios. Distribución de responsabilidades.
3. Plan de trabajo y calendario.
4. Plantilla de módulos y unidades de formación.

Utilizando el documento como base de discusión, la organización socia acordó la estructura, los contenidos y la distribución de tareas para la creación del plan de estudios.

La definición de los contenidos y la creación de la formación fue un proceso de colaboración con la participación de todos los socios, en el que cada uno desarrolló al menos una unidad de formación (o sesión) de cada módulo. La distribución de las tareas tuvo en cuenta estos criterios:

- El equilibrio de la carga de trabajo entre los socios
- La participación de cada socio
- La experiencia de cada organización

La creación de cada uno de los módulos fue dirigida por un socio con experiencia específica en el tema del módulo, mientras que el resto de los socios desarrollaron una o más unidades de formación de cada módulo.

Los líderes de los módulos asumieron las siguientes responsabilidades:

- Crear un borrador de la lista de contenidos (unidades de formación) del módulo que se debatiría durante la segunda reunión transnacional
- Coordinar la distribución de las unidades que debía desarrollar cada socio
- Supervisar la creación de la unidad
- Compilar las unidades del módulo
- Coordinar la revisión por pares del módulo
- Redactar el módulo definitivo.

Las tablas siguientes muestran la definición de los módulos y la distribución de tareas para su creación:

MÓDULO 1 – CREATIVIDAD (6 sesiones)	
OBJETIVO	Estimular el desarrollo de ideas innovadoras y la autoiniciativa de los participantes.
DESCRIPCION	Talleres creativos y diseño de productos (joyas, adornos decorativos, elementos básicos de la ropa, etc.) con la noción de upcycling que se basa en la capacidad de ser creativo, sin la necesidad de grandes inversiones financieras para la producción y la construcción de elementos de economía circular, así como el reciclaje.
LIDER	Ateliers Indigo

MÓDULO 2 – EMPODERAMIENTO (6 sesiones)	
OBJETIVO	Mejorar la autoestima y la confianza de los participantes en una vida activa.
DESCRIPCIÓN	Facilitación y empoderamiento hacia la creación de nuevas historias de vida, el descubrimiento de las fortalezas y capacidades personales para una vida activa, la representación de sí mismo y la lucha contra los obstáculos personales hacia una vida activa, y el fortalecimiento de las capacidades personales para un compromiso activo en las actividades cotidianas.
LIDER	INTRAS

MÓDULO 3 – COMPETENCIAS DIGITALES (6 sesiones)	
--	--

OBJETIVO	Aumentar las oportunidades para una vida activa de los participantes en la era digital
DESCRIPCIÓN	Capacitación digital y oportunidades dentro del uso de los medios sociales y la plataforma de aprendizaje (oportunidades de los medios sociales para la marca personal y el uso creativo de los perfiles "digitales" personales para la presentación pública, oportunidades y amenazas dentro del uso de los medios sociales, creando caminos hacia un uso más creativo de los medios sociales).
LIDER	BES

### 3.2 El programa de formación

El programa de formación de ENABLE se basa en los datos recogidos en la investigación preliminar sobre los enfoques contemporáneos e innovadores en términos de trabajo con grupos sociales vulnerables.

El objetivo del curso de formación es contribuir a estimular a los desempleados y a las personas inactivas con discapacidad para que desempeñen un papel activo en la sociedad y aumentar su conciencia de su potencial y valor en la sociedad y el mercado de trabajo actuales y prepararlos para la autopromoción.

El curso de formación ENABLE gira en torno a los tres objetivos del proyecto:

- Potenciar su creatividad: capacitar a los participantes para que piensen "fuera de la caja" y desarrollen nuevas ideas innovadoras, teniendo en cuenta que se potencia la autoiniciativa económica y se ayuda a investigar las posibilidades de entrar en el mundo laboral.
- Promover su empoderamiento personal: para aumentar la autoestima y la confianza en sí mismos de los participantes.
- Mejorar sus habilidades digitales: para aumentar las oportunidades de una vida activa y el acceso al empleo.

La estructura del curso de formación se divide en tres módulos centrados en uno de los tres objetivos. Cada módulo cuenta con 6 unidades de 4 horas de formación cada una, constituyendo un total de 72 horas de curso.

Los contenidos de cada módulo son los siguientes:

MÓDULO	Unidades	Autores
CREATIVIDAD - Lider: Indigo	Pensamiento divergente 1: una introducción al pensamiento divergente	INDIGO
	Pensamiento divergente 2: manchas de café y accidentes felices	OZARA
	Pensamiento divergente 3: algunos ejercicios más creativos para dejarse llevar	INTRAS
	Experimentación: Invento mi propia herramienta de dibujo	INDIGO
	Creación: Hago arte con mi herramienta recién diseñada	INDIGO
	Paseo por la galería: presenta tus obras y tus ideas	OZARA
EMPOWERMENT - Leader Fundación INTRAS	Autoimagen y autoevaluación de los puntos fuertes.	INTRAS
	Resiliencia y aceptación de fracasos y errores	OZARA

	Gestión del estrés	INTRAS
	Autodeterminación: cómo cambiar la propia historia	OZARA
	Establecimiento de objetivos	INTRAS
ITC - Líder BES	Medios de comunicación social	BES
	Marca personal	OZARA
	Solicitudes de empleo en línea	BES
	Vídeo currículum	INDIGO
	Formación para entrevistas de trabajo	BES

## 4. Programa de desarrollo de capacidades ENABLE - Piloto local

La presente sección recopila los resultados de la implementación del curso de formación piloto de ENABLE en Bélgica, Italia, Eslovenia, España y Rumanía

### 4.1 Resumen del pilotaje local en los cuatro países del proyecto

#### *Calendario*

- Bélgica: El pilotaje se realizó entre febrero y mayo de 2021 en los locales de Ateliers Indigo. Debido a las normas de Covid, que varían constantemente, algunas de las clases se impartieron con los 15 participantes a la vez, mientras que otras se celebraron para 7 u 8 participantes como máximo.
- Italia: El pilotaje se llevó a cabo entre diciembre de 2020 y marzo de 2021 en 9-13 (Grupo A) y 14-18 (Grupo B).
- Eslovenia: El pilotaje se llevó a cabo entre octubre de 2020 y abril de 2021 en las instalaciones de OZARA d.o.o.
- España: El curso piloto comenzó más tarde de lo previsto debido a las restricciones sanitarias de la COVID-19. Se llevó a cabo en las instalaciones de INTRAS desde febrero hasta mediados de junio de 2021.
- Rumanía: El pilotaje se realizó entre octubre de 2020 y abril de 2021 en Siret, Suceava, Rumanía.

#### *Perfil del alumnado*

El perfil de los aprendices presentó algunas diferencias entre los países socios:

- Bélgica: 12-15 participantes, 8 hombres y 7 mujeres. Rango de edad: 21 y 49 años. La mayoría de ellos no ha tenido experiencia laboral previa, ya que o bien han dejado la escuela hace poco, o bien han trabajado en el sector artístico toda su vida. Todos ellos pertenecen al grupo vulnerable de personas con discapacidad que tienen menos oportunidades de empleo en general. Todos los aprendices son participantes habituales de nuestro Atelier y, por tanto, ya se conocían entre ellos, así como al personal implicado. La mayoría de ellos no han tenido experiencia laboral previa, ya que han dejado la escuela hace poco o han trabajado en talleres de arte toda su vida. La mayoría de los participantes asistieron a escuelas de necesidades especiales y, por lo tanto, experimentaron una exclusión temprana del mercado laboral primario. Otros tuvieron breves experiencias en talleres protegidos, pero parecían más bien frustrados, ya que estos trabajos les hacían sentirse poco exigentes.
- Italia: Los asistentes del primer grupo (A) fueron 9, 5 hombres y 4 mujeres. Los asistentes del segundo grupo (B) fueron 6, 3 mujeres y 3 hombres. Los participantes pertenecen al vulnerable grupo objetivo de personas con discapacidades mentales

(Espectro del Autismo y Síndrome de Down) que tienen menos oportunidades de empleo en general. El rango de edad de los participantes estaba entre los 21 y los 40 años, con un mínimo de formación profesional secundaria inferior adquirida (normalmente programas de 2 años o menos) o formación profesional regular. El pilotaje se llevó a cabo entre diciembre de 2020 y marzo de 2021 en 9-13 (Grupo A) y 14-18 (Grupo B).

- Eslovenia: de 6 a 8 participantes, 2 hombres y 4-6 mujeres; Rango de edad: 26 y 46 años. Los participantes contaban con un mínimo de formación profesional secundaria inferior adquirida (normalmente programas de 2 años o menos) o formación profesional regular (programas de 3 - 5 años), algunos de ellos ya con experiencia laboral previa.
- España: La participación varió de una sesión a otra, de 6 a 4 participantes, 2 mujeres y 2-4 hombres. El rango de edad es de 25 a 36 años. Algunos de los participantes españoles tienen un título de formación profesional elemental, otros estaban siguiendo un programa de formación profesional en el momento de la implementación del proyecto. Todos ellos son usuarios de los servicios de INTRAS y tienen problemas de salud mental.
- Rumanía: Los asistentes a los módulos de formación piloto fueron entre 10 y 12 participantes, 4 hombres y 6-8 mujeres. Los participantes pertenecen al grupo objetivo vulnerable de personas con discapacidades mentales, que es el grupo más desfavorecido en cuanto a oportunidades de educación y empleo entre el grupo vulnerable de PWD. La edad de los participantes oscilaba entre los 26 y los 46 años, con un nivel de estudios bajo, y algunos de ellos ya contaban con experiencia laboral previa.

#### *Perfil de los/as educadores/as*

- Bélgica: El equipo de formadores estaba formado por una persona con formación en Ciencias de la Educación y una especialización en Necesidades Especiales, así como por dos artistas con un Máster en Artes y una licencia de enseñanza. Contaron con el apoyo de más personal docente interno y de las personas de administración.
- Italia: 6 mentores profesionales, trabajadores especializados en autismo, y con las siguientes especialidades: psicología, terapia artística, educación social, diseño de páginas web y un especialista en medios de comunicación social, todos ellos con una larga experiencia de trabajo con grupos objetivo vulnerables.
- Eslovenia: El piloto se llevó a cabo por 3 mentores profesionales con el apoyo adicional de otro personal profesional y la oficina de gestión de proyectos para el buen flujo de todas las actividades, previstas en el desarrollo de capacidades IO2. El equipo de formadores estaba formado por trabajadores especializados abarcaban desde psicólogos,

especialistas en actividades sociales, mentores de talleres creativos, y todos ellos con una larga experiencia de trabajo con grupos objetivo vulnerables.

- España: dos personas se encargaron de la formación, una con título académico en Educación Social y otra experta en Arteterapia con personas con problemas de salud mental.
- Rumanía: El piloto se llevó a cabo desde el lado de 2 formadores profesionales con el apoyo adicional de otros 2 profesionales para un flujo fluido de todas las actividades, planificadas en el IO2 Capacity building. El equipo de formadores estaba formado por dos psicólogos, un trabajador social y dos trabajadores de talleres creativos, todos ellos con una larga experiencia de trabajo con el vulnerable grupo objetivo de personas con discapacidades mentales.

### *Problemas/retos encontrados durante la implementación y soluciones*

El principal reto durante el pilotaje del programa de formación estuvo relacionado con las restricciones pandémicas de reunión, definidas por el estado para el momento del procedimiento de pilotaje.

Por eso, en algunos casos, la fase de pilotaje comenzó más tarde; además, debido a la situación legal permanentemente imprevisible, tuvimos que aprovechar continuamente las oportunidades para meter una lección. En algunos casos, los talleres tuvieron que celebrarse en grupos más pequeños y algunas lecciones un poco más cortas, ya que el público objetivo necesitaba una adaptación para concentrarse en estos momentos generalmente estresantes. En muchos casos, los socios tuvieron que modificar el contenido de la formación para poder llevarla a cabo en línea. Para algunos participantes era difícil estar concentrados durante 4 horas delante de un ordenador y algunos de ellos presentaban problemas de atención.

Se necesitaron algunas adaptaciones para superar estas dificultades

- Menos participantes
- Sesiones en línea
- Adaptaciones en las actividades que requerían compartir materiales y contacto físico.

Al tratarse de un taller de arte, el Módulo 1, dedicado a la Creatividad y el Pensamiento Divergente, se consideró en general un comienzo fácil del programa, pero algunos Socios señalaron que algunos jóvenes recién llegados necesitaban más orientación para empezar. Indigo señaló que las mismas lecciones ayudaron a nuestros artistas más experimentados, que tendían a quedarse estancados en sus viejos hábitos o eran un poco tercos a la hora de enfrentarse a las sugerencias, a soltarse y sumergirse en nuevas prácticas. Los formadores de Rumanía compartieron que los participantes se sintieron seguros de su propio potencial creativo. En BES, los formadores destacaron que los participantes se dieron cuenta de cómo a través de cosas muy sencillas pero creativas eran capaces de expresarse de una manera mucho más amplia de lo que pensaban.

En general, todos los formadores han observado una gran capacidad de los participantes para adaptarse a las peticiones de nuestros formadores y expresarse en la elección de los materiales a la hora de crear sus obras. En todos los países asociados, los formadores y los



participantes consiguieron crear un gran ambiente con mucha interacción entre los compañeros.

El Módulo 2 sobre Empoderamiento fue generalmente apreciado, pero en algunos casos resultó ser todo un reto: no siempre fue fácil para los alumnos reflexionar sobre sí mismos con otros presentes. Sin embargo, la experiencia nos ayudó a todos a conocernos mejor y a crear un vínculo más fuerte en el grupo. La carrera como concepto parece bastante abstracto para nuestros participantes, al igual que hablar de sus ambiciones. Para que este módulo tuviera sentido para ellos, tuvimos que enmarcarlo de forma ligeramente diferente (por ejemplo: ¿qué quieres conseguir como artista y cómo lo conseguirás?). Algunos participantes necesitaron apoyo adicional. Interactuar con los demás aprendices era difícil, si no imposible, sin ayuda.

A lo largo del módulo 3, centrado en las competencias digitales, nos dimos cuenta de que nuestros participantes están mucho más presentes en las redes sociales de lo que sabíamos, mientras que otros resultaron ser mucho menos conocedores de la tecnología de lo esperado. La parte del módulo más orientada al trabajo fue más difícil de explicar a los participantes. En algunos casos, esto se debió a que ya trabajan (como artistas, por ejemplo), en otros porque no estaban acostumbrados a pensar en el trabajo y en sus propias capacidades. Atelier Indigo, que ya contaba con algunos artistas en activo, utilizó la formación ofrecida por este módulo como inspiración para un módulo de búsqueda de empleo más orientado a los artistas, en el que nuestros artistas deben aprender a describir su trabajo, presentarlo de forma agradable y mostrarlo a otras personas.

El módulo de Habilidades Digitales en general se consideró el más difícil para algunos de ellos porque era más teórico y menos interactivo, y porque resultó un reto concentrarse durante todo el tiempo frente al ordenador.

## 4.2 Resultados de la evaluación - Aprendices

### *Satisfacción general con la formación ENABLE*

En general, los participantes se mostraron bastante satisfechos con su experiencia en ENABLE; adquirieron algunas habilidades nuevas, ganaron algo de autoestima y obtuvieron un enfoque general más profesional. Están orgullosos de sus logros y deberían estarlo.

Fue estupendo ver comentarios tan positivos y, por ejemplo, los beneficiarios de OZARA declararon que sintieron que descubrían nuevas posibilidades y nuevas ideas, que aumentaron su capacidad de expresar pensamientos personales y de contar sus historias personales de forma positiva, que tuvieron la oportunidad de establecer objetivos personales e investigar sus deseos para el futuro, que aprendieron a gestionar el estrés, etc.

Los participantes de OZARA no destacaron específicamente ninguna parte de la formación, cuando en la conversación, sin embargo, la evaluación final hizo hincapié en algunos temas. Todo fue interesante y lleno de nuevas habilidades a obtener. La mayor respuesta fue en los primeros pasos en la realización de vídeos, donde la emoción de los participantes era evidente. Fue muy útil que los participantes ya hubieran concluido con dos módulos anteriores y se sintieran más seguros, mientras que probablemente hubiera resultado más difícil si éste fuera el primer módulo.

El BES destacó que los participantes se sentían más preparados para el mercado laboral y más motivados para buscar un trabajo. Eran más conscientes de sus habilidades y capacidades personales y se dieron cuenta de las diferentes maneras en que podían aplicarlas profesionalmente. Fue un evento innovador, en el que sintieron que podían expresarse de verdad, ganando más autoestima, y también conocieron a otras personas con una historia similar.

Los formadores de RLMH observaron que sus beneficiarios eran bastante cautelosos a la hora de calificar su mejora y, en definitiva, una de las causas es que los miembros de este grupo vulnerable tienen una autoestima bastante baja. Aparte de esto, también han recibido comentarios positivos, la mayoría de los participantes se alegraron de que se les ofreciera la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades y descubrieron que pueden hacer más y ampliar sus límites en sus capacidades para expresar pensamientos personales y contar una historia personal de forma positiva, establecer objetivos personales y gestionar el estrés.

En general, los participantes se mostraron muy satisfechos con el programa de formación ENABLE, el medio de su satisfacción general en todos los países asociados puntúa 8,5 sobre 10. Observando los comentarios recibidos de los participantes en la formación, podemos concluir que el programa de desarrollo de capacidades ENABLE ha resultado beneficioso para ellos en muchos aspectos.

### *Nuevos aprendizajes*

El 78,8% de los participantes que han aprendido mucho (26 participantes de un total de 31) Los participantes también han compartido muchas ideas para su evaluación. Se han recogido las siguientes opiniones:

#### - OZARA (Eslovenia)

*Estoy orgullosa de haber participado en este proyecto piloto...*

*He aprendido mucho sobre la seguridad en Internet, el uso práctico, el uso de diferentes aplicaciones, la parte técnica del uso y el uso para el contacto social...*

*He aprendido algo nuevo; ha sido un nuevo reto...*

*Siempre es bueno aprender algo nuevo...*

#### - INDIGO: (Bélgica)

*He aprendido algunas técnicas nuevas en el módulo 1; me ha ayudado a tener un nuevo enfoque del dibujo.*

*El módulo de creatividad me resultó muy útil.*

*Estoy orgullosa de haber participado en este proyecto piloto...*

*También aprendí mucho de los demás participantes; me hizo sentirme mejor conmigo mismo.*

*Las lecciones sobre las TIC fueron interesantes y divertidas.*

#### - LIGA ROMANA (Rumanía)

*Me ha gustado mucho participar en este proyecto piloto*

*He aprendido cosas nuevas y me ha gustado*

*He aprendido muchas cosas sobre Internet y cómo utilizarlo, el uso de diferentes aplicaciones y la atención a la seguridad.*

*Siempre es bueno estar con otras personas como tú y con nuevos formadores*

- BES (Italia)

*El curso fue realmente importante para mí y estoy muy contenta de haber participado en él.*

*Ha sido un curso realmente interesante.*

*Este viaje con mis amigos ha sido muy bonito, he conocido a gente nueva y bonita y estoy contenta de haber participado.*

*Espero poder hacer un buen uso de lo que he aprendido en este curso.*

*Me ha gustado mucho.*

*Agradezco a todos los profesores el buen trabajo que han hecho.*

- INTRAS (España)

*He disfrutado mucho con el módulo de creatividad, ha sido relajante*

*Aprendí algunos consejos para manejar situaciones estresantes y también a utilizar los ordenadores y Facebook.*

*Sí, aprendí cosas nuevas como el uso de Internet y cómo relajarse y pintar...*

*La utilidad de las actividades*

La mayoría de los participantes han declarado mayoritariamente (29 de 33) que han encontrado las actividades muy útiles, sólo un participante no consideró que las actividades fueran útiles en general.

Los participantes también han compartido muchas ideas en su evaluación:

*Aprendí sobre la creatividad y las conversaciones significativas...*

*Fue útil para una mejor inclusión en la sociedad, en el mercado laboral, y para facilitar el funcionamiento en diferentes situaciones de la vida, para sentirse conectado...*

*Me gustó el uso de los ordenadores...*

*Creo que la búsqueda de empleo será más fácil ahora...*

*Poder adquirir nuevos conocimientos específicos; ...porque he aprendido algo útil/valioso, nuevo...*

*Quiero dedicarme en serio al arte*

*Por fin entiendo mejor lo que hago en Indigo*

*He aprendido mucho sobre mí mismo*

*Tengo ganas de hacer un CV en vídeo, para mostrar lo que hago.*

*Sí, creo que todas las actividades pueden ser útiles para mi vida: el uso de Internet, la relajación y las demás.*

*El módulo de Creatividad fue realmente divertido y estimulante. Most significant part of the training*

*Me gustó la aplicación TikTok...*

*Me han gustado los 3 módulos...*

*Me gustó Internet y su uso seguro fue muy importante...*

*Las presentaciones para la búsqueda de empleo...*

*A mí me gustaron los talleres, disfruté mucho la parte de creatividad, también la de empoderamiento - aquí muchas cosas eran nuevas para mí, recibí mucha información nueva. Me gustó la autopresentación para la búsqueda de empleo...*

*Los medios sociales como FB y TikTok, para poder presentarse a través de los medios sociales...*

*Describirse a sí mismo...*

*Me gustaron las actividades de autorrepresentación y también la realización de vídeos...*

*El módulo de creatividad fue súper divertido; aunque lo hago todos los días, seguí aprendiendo algo nuevo.*

*Hablar de mis objetivos me hizo darme cuenta de que pertenezco a otro lugar.*

*Aprendí a ser más organizada mientras trabajo en mis objetivos.*

*Aprendí a hablar de mi arte y a venderlo a la gente.*

*Quiero mostrar más en línea; las lecciones de Instagram fueron útiles.*

*La entrevista de trabajo porque he aprendido a gestionarla de forma correcta.*

*El videocurriculum porque creo que es realmente útil para encontrar un trabajo.*

*La motivación porque he entendido lo que me impulsa a conseguir mis objetivos.*

*El primer módulo (Creatividad) porque he podido expresar mis opiniones y reflexiones.*

*El primer módulo (Creatividad) porque me ha hecho sentir bien.*

*El primer módulo (Creatividad) porque me ha hecho descubrir facetas de mí mismo que no creía tener.*

*Los canales de búsqueda de empleo.*

*Me han gustado 2 cosas, en concreto, la parte de Redes Sociales y la parte de creatividad porque me gustaría utilizarlas un poco mejor de forma independiente.*

*La lección sobre la creación del CV y las entrevistas de trabajo, adquirí nuevas habilidades y trucos prácticos para utilizar.*

### *Dificultades*

Según los alumnos, los ejercicios más difíciles fueron los del módulo 2, que requerían introspección y hablar de sí mismos. Tuvieron que aprender a confiar en sus compañeros y darse cuenta de que todos estamos en un espacio seguro en el que podemos compartir nuestras experiencias, y algunos usuarios lo encontraron emocionalmente desafiante, especialmente en tiempos de pandemia. A pesar de las dificultades, algunos usuarios (por ejemplo en España) encontraron esos ejercicios como un alivio y les ayudaron en la experiencia de vinculación. Para futuras referencias, hay que destacar que el contenido de las actividades puede ajustarse según las necesidades de cada grupo.

Las respuestas son diferentes y se presentan en breve a modo de resumen:

#### *Hablar de mí mismo*

*Fue un reto conocer el uso de un smartphone para la grabación/cámara, para la autopresentación, la representación digital es diferente a la clásica...*

*No hay un reto significativo, tal vez un poco cuando se trata de presentar a uno mismo ...*

*Me resultó difícil contar algunas cosas sobre mí mismo, pero al final me sentí mejor*

*Para hablar de mí mismo...*

*Las conversaciones a veces*

*Hablar en grupo*

*Usar los lápices y los pinceles.*

### *Preparación para el mercado laboral*

*Todos los participantes están deseando ser más visibles; quieren que se vea su arte y se esforzarán por venderse mejor*

*Quiero seguir participando en este tipo de actividades...*

*Me siento más preparado para una posible autopresentación ante un posible empleador y para utilizar el PC para tales fines...*

*Me siento más preparado para un posible empleo después de participar en este programa...*

*Me siento con más fuerza/capacidad personal...*

*Efectos del programa de formación*

	En absoluto	Un poco	¡¡¡Sí!!!
Me siento más seguro de mí mismo		12	27
Creo que puedo afrontar situaciones problemáticas	3	23	13
He descubierto nuevas posibilidades		22	17
Ahora acepto los fracasos y aprendo de ellos	1	24	14
Puedo convertir lo negativo en positivo		19	19
Tengo nuevas ideas	1	10	33
Sé cómo expresar mis pensamientos		20	19
Conozco mis propios puntos fuertes		19	20
Puedo afrontar los fracasos y resistir la frustración		28	11
Puedo contar mi historia de forma positiva		12	27
Tengo objetivos personales		15	24
He aprendido a gestionar las situaciones de estrés		15	16
Me siento motivado para hacer cosas nuevas (por ejemplo, aprender cosas nuevas, empezar a trabajar...)	1	18	19
Sé cómo comunicarme eficazmente en los canales sociales		19	20
Soy capaz de construir mi propia marca personal	1	24	14
Sé gestionar los perfiles profesionales en línea	3	23	13
He aprendido a crear un video Currículum		19	20
He aprendido a enfrentarme a las entrevistas de trabajo en línea	3	22	14

Observando las respuestas recibidas dentro de los enunciados mencionados, podemos concluir que la mayoría de los participantes han recibido esta formación y la experiencia

general de adquirir nuevos conocimientos y habilidades del programa de desarrollo de capacidades ENABLE como un beneficio en muchos sentidos.

Las únicas preguntas que han recibido las respuestas "en absoluto" se refieren a la autogestión y a la marca profesional, pero el número de respuestas es muy bajo, de 1 a 3 personas de un total de 39 (del 2,5% al 7,9% de los participantes)

Podemos concluir que la mayoría de los participantes han disfrutado mucho de las actividades del proyecto, aunque algunas de ellas les resultaran un poco abstractas al principio. Para algunos participantes, el propósito de este módulo sólo será totalmente evidente cuando grabemos los videocurrículos y pasemos a una fase más concreta de hacerse visibles.

### *Comentarios adicionales*

Además, la mayoría de los participantes de todos los países asociados han manifestado su voluntad de participar en nuevas formaciones de este tipo.

## **4.3 Resultados de la Evaluation - Formadores**

### *Módulo de Creatividad*

En cuanto al módulo de creatividad, los formadores reconocieron en general que los participantes mejoraron sus habilidades de creatividad y que el módulo ha ayudado a los participantes a ver las cosas desde nuevas perspectivas, a estar más abiertos a cosas nuevas y a utilizar su imaginación. Un formador de BES señala concretamente que la creatividad de los participantes aumentó al menos en un 50%, dados los excelentes resultados y la calidad de los productos que han realizado en el módulo. Otro formador afirmó que, en general, la creatividad se ha visto reforzada, pero de forma sutil y diferente para cada participante, dadas también las diferencias y el carácter de cada individuo. El módulo de creatividad fue útil para mejorar la capacidad de pensamiento lateral de los participantes, que es crucial para cualquier camino de aprendizaje. El módulo también fue útil para que los participantes expresaran emociones y sentimientos relacionados con diferentes tipos de habilidades y capacidades (emocionales, sociales, relacionales, etc.)

Durante el módulo de creatividad, utilizando una amplia gama de materiales, los participantes tuvieron diferentes experiencias u opciones de expresión (dibujo, modelado, collage, diseño...). Los productos elaborados durante los talleres atestiguan la opción de una forma muy directa de expresar sentimientos y pensamientos que normalmente no es accesible para los participantes. Se ha demostrado la importancia de ajustar la dinámica de trabajo a cada participante de forma individual, a sus preferencias (el uso de materiales y medios expresivos) y al objetivo o producto final.

OZARA ha señalado que los alumnos han notado una gran capacidad de pensamiento abstracto en algunos participantes durante el curso y el uso de materiales hasta entonces (para los participantes) desconocidos al crear cosas nuevas con "espuma de poliuretano" y sobre todo la gran interacción entre compañeros, teniendo el sentimiento de pertenencia al grupo cuando se quedaron casi "sin palabras" y compusieron intuitivamente el contenedor de flores colgante.

Trascender/superar los límites o los patrones de pensamiento/percepción limitantes sobre cómo se supone que el dibujo y la creación artística se limitan a un número determinado de técnicas y formas, fue inspirador para los participantes; les dio voluntad creativa, por algún momento se han olvidado de sí mismos y han superado sus propias expectativas y opiniones sobre lo que pueden crear y expresar.

En el módulo de creatividad, los formadores de la LMHR han observado una gran capacidad de los participantes para adaptarse a las peticiones de nuestros formadores y expresarse en la elección de los materiales a la hora de crear sus obras. Los formadores y los participantes consiguieron crear un gran ambiente con mucha interacción entre los compañeros.

Darse cuenta de lo capaces que eran de superar los límites o los patrones de pensamiento limitados a través del dibujo y la creación artística fue extremadamente esclarecedor para los participantes; se dieron cuenta de cómo a través de cosas muy sencillas pero creativas pueden superar sus propias expectativas y pueden crear y expresarse de una manera mucho más amplia de lo que pensaban anteriormente.

Los formadores de los países asociados coincidieron en las siguientes conclusiones sobre las actividades de este módulo:

- La importancia de adaptar las actividades a cada participante de forma individual, sus preferencias, (el uso de materiales y medios expresivos), sus necesidades y el objetivo o producto final.
- Proporciona la idea básica de lo que puede ser el arte.
- Estas mismas lecciones les ayudaron a dejarse llevar y a sumergirse en nuevas prácticas.
- Todos tienen en común que se sintieron seguros de su propio potencial creativo.
- Permite a los formadores conocer a los nuevos participantes y animarles a soltarse y creer en su instinto.
- Crea un entorno seguro para la experimentación
- Fomenta la interacción entre compañeros y el sentimiento de pertenencia al grupo.
- El módulo descubrió a los formadores la capacidad de pensamiento abstracto de algunos participantes.
- El módulo fue inspirador para los participantes; les dio voluntad creativa, por algún momento se han olvidado de sí mismos y han superado sus propias expectativas y opiniones sobre lo que pueden crear y expresar.

### *Módulo de Empoderamiento*

Aunque fue un módulo difícil, especialmente desde el punto de vista emocional, las actividades fueron útiles para el empoderamiento de los participantes.

Todas las lecciones del módulo fueron útiles para el empoderamiento. Los participantes tocaron temas importantes de la vida y del ámbito de la adaptación personal; conocieron sus propias fuentes de fuerza, aprendieron a utilizarlas en situaciones de la vida real, aprendieron nuevas estrategias de gestión del estrés, se activaron, se motivaron fortalecieron su imagen de sí mismos, se dieron cuenta de sus debilidades, aprendieron de ellas a medida que iban surgiendo, se conocieron mejor, se comunicaron más fácilmente con el grupo, se fijaron objetivos para el futuro, se plantearon su vida privada y profesional y empezaron a trabajar activamente para cambiar sus propias vidas. Por lo tanto, al concluir todas las lecciones,



podemos resumir que las participantes ahora se conocen a sí mismas y a los demás, saben lo que quieren y han logrado mucho para fortalecer su propio poder.

En general, todos los formadores coinciden en que el módulo de empoderamiento ha sido un éxito a la hora de apoyar el crecimiento personal y profesional de los participantes. Los formadores del BES afirmaron que el continuo intercambio y diálogo entre ellos y con el formador ayudó a los participantes a ser más conscientes de sus capacidades y habilidades de aprendizaje. El curso empujó a los participantes a pensar "fuera de la caja" y a encontrar soluciones innovadoras a los problemas, lo que les ayudó a afrontar los retos de forma positiva. El curso fue útil para ayudar a los participantes a construir su "marca personal" y reconocer su propia singularidad. La parte sobre cómo elegir y realizar los propios objetivos personales y profesionales fue especialmente importante porque suele ser difícil abordar este tema en términos prácticos y ayudó a los participantes a darse cuenta de su autovaloración y de las diferentes opciones que pueden tomar.

Los formadores de OZARA, por ejemplo, quisieran destacar la Lección 5, que representó un cambio fundamental del pensamiento a la acción; los participantes llegaron a importantes conocimientos, tanto en el ámbito de los objetivos personales como profesionales, y establecieron actividades para el futuro. Todos los objetivos que establecieron se ajustaban al esquema SMART. En esta parte de la aplicación del módulo, también ha quedado muy claro dónde están, qué quieren, también han ganado confianza, voluntad y ganas de salir de la situación en la que están ahora y marcar la diferencia.

Algunas tareas/lecciones se han adaptado ligeramente al grupo objetivo, todas las actividades realizadas han sido bien recibidas por los usuarios y no sería necesario modificarlas. OZARA destacó que el ambiente en el grupo era positivo y alentador, compartían sólo lo que querían y, en un área, donde se sentían seguros. La sorpresa fue la exposición de individuos con problemas personales más difíciles, incluyendo el deterioro del estado mental/MHP. En tal caso, se animó y ayudó a todo el grupo, pero se asumió una atención/supervisión adicional para asesorar/ayudar a los individuos individualmente con más detalle.

Durante el módulo de empoderamiento, los formadores de RLMH observaron que algunos participantes tenían dificultades para expresar sus sentimientos, objetivos, deseos, preocupaciones y limitaciones debido a que no estaban acostumbrados a pensar en estos parámetros. Tenían una forma limitada de expresarse y requería mucho esfuerzo por parte de los formadores para animarles, motivarles y ayudarles a expresar emociones suaves.

En general, este módulo, a pesar de presentar algunos retos, resultó ser una experiencia muy positiva, con contenidos, tareas y lecciones bien preparadas, una actualización constante del trabajo personal/crecimiento personal, hasta el último taller, en el que se produjo un cambio realmente notable en los participantes.

Estas son las conclusiones comunes de la aplicación del módulo en los países asociados:

- Los participantes tenían dificultades para expresar sus sentimientos, objetivos, deseos, preocupaciones y limitaciones debido a que no estaban acostumbrados a pensar en estos parámetros y tenían una forma limitada de expresarse.

- Se necesitó mucho estímulo, motivación y ayuda de los formadores para que expresaran contenidos internos
- Los participantes han avanzado en la expresión de sus emociones.
- Este módulo ha sido una buena oportunidad para que los participantes se conozcan entre sí y a sí mismos, un poco mejor.
- Es útil para hacerles descubrir sus potenciales, puntos fuertes y débiles
- Los participantes aprendieron nuevas estrategias de gestión del estrés, se activaron, se motivaron, reforzaron su imagen de sí mismos, se comunicaron con más facilidad con el grupo, se fijaron objetivos para el futuro, se plantearon su vida privada y profesional y empezaron a trabajar activamente para cambiar sus propias vidas.
- La lección 5, representa un cambio fundamental del pensamiento a la acción; los participantes llegaron a importantes conocimientos, tanto en el ámbito de los objetivos personales como profesionales, y establecieron actividades para el futuro.
- Algunas tareas/lecciones deben adaptarse ligeramente a los distintos grupos destinatarios.
- Hubo un cambio realmente notable en

### *Módulo de competencias digitales*

En cuanto al módulo de competencias digitales, según los formadores, éste fue posiblemente el más complejo de todos, y las respuestas fueron variadas. Coinciden en que la concienciación y la alfabetización digital son fundamentales hoy en día. En general, afirmaron que la metodología en línea fue útil para mejorar las habilidades digitales de los participantes y, en particular, el módulo les ayudó a navegar por el campo de las redes sociales y los canales de (re)búsqueda, aunque estos hayan sido los 2 temas más difíciles. Los formadores de BES destacaron específicamente que los CV en vídeo fueron útiles para ayudar a los participantes a pasar de la comunicación escrita a la oral y a sentirse cómodos frente a una cámara.

Los formadores de RLMH afirmaron que los participantes han adquirido un amplio espectro de conocimientos que ahora pueden utilizar y sentirse más seguros en línea. El debate sobre la posibilidad de que cada uno de los miembros del grupo cree su vídeo de marca mostrando todos sus puntos fuertes fue muy atractivo para los participantes. Han empezado a hacer muchas preguntas mostrando sus creencias de autovaloración como resultado de los dos módulos anteriores.

Estas son las principales conclusiones de la evaluación del formador:

- Hay muchas diferencias entre los participantes en el uso de las redes sociales, algunos de ellos son usuarios habituales de las redes sociales (muchos de ellos tenían cuentas de Facebook o Instagram) mientras que para otros ha sido la primera vez que las utilizan
- Los participantes han adquirido un amplio espectro de conocimientos que ahora pueden utilizar y sentirse más seguros en línea.
- La formación ha mejorado sus competencias digitales. Pueden crear nuevos perfiles, actualizarlos en consecuencia e insertar los datos necesarios y adecuados para una determinada red social.
- Para la confección del CV en vídeo, y también para la creación de las cuentas en las redes sociales, fue muy útil que los participantes ya concluyeran con dos módulos anteriores y se sintieran más seguros.

## 5. Voces de ENABLE

Esta sección recoge breves relatos e impresiones de los participantes en el programa de capacitación ENABLE y de los formadores y facilitadores que llevaron a cabo la actividad. Muestra los retos a los que se enfrentaron los participantes, pero también cómo consiguieron superarlos y el cambio que supuso en ellos la participación en el programa.

### 5.1 Bélgica

#### Formadores:

- Diseñar el módulo de creatividad fue un reto interesante para nuestro personal docente, ya que el módulo se corresponde en cierta medida con lo que hacemos en nuestro taller a diario. Por lo tanto, tuvimos que encontrar la manera de crear actividades que condensaran el trabajo de un artista en un puñado de pasos, y al mismo tiempo asegurarnos de que nuestras actividades siguieran siendo interesantes para los participantes con los que trabajamos cada día.
- En cierto modo, este proceso de diseño nos ha ayudado a vocalizar mejor cuál es la misión de nuestra asociación: formar a jóvenes artistas y capacitarlos para que se atrevan a hacer una carrera artística.
- Muchas de las actividades iniciales resultaron útiles incluso para nuestros artistas más experimentados, que eran más propensos a quedarse estancados en sus viejas costumbres; los ejercicios nos ayudaron a todos a dar una nueva mirada a nuestro trabajo. El módulo de creatividad servirá como curso intensivo de Indigo para los nuevos participantes.
- Los demás módulos supusieron un mayor reto para nuestro personal docente; sin embargo, el cuestionamiento del módulo de TIC y la preparación para el encuentro con los empleadores nos ha ayudado a redefinir también nuestro trabajo: ¿cómo podemos ayudar a nuestros participantes a que no sólo se dediquen a dibujar durante el día, sino a que tengan una visión más a largo plazo de su trayectoria profesional?
- En cierto modo, esta formación nos ha ayudado a pasar, por fin y con decisión, de la ocupación a las posibilidades reales de empleo

#### Aprendices:

- El proyecto ENABLE me ha ayudado a descubrir lo que quiero en la vida. Resulta que quiero trabajar en el sector asistencial. Ahora sólo tengo que averiguar cómo llegar a ello.
- Las actividades fueron divertidas. He aprendido mucho sobre mí misma y me siento muy segura de mis habilidades. Soy más consciente de mis puntos fuertes y más honesta sobre mis puntos débiles; esto me permite tener objetivos más realistas para mí misma. Me ha quedado más claro lo que realmente estoy haciendo aquí; quiero trabajar como artista, y eso significa que tengo que aprender a presentarme a mí misma y a mi trabajo. Significa que tengo que comprometerme y trabajar con constancia. En esta formación, también he aprendido a renunciar un poco al control;

hemos probado algunas técnicas divertidas, y he dibujado con los ojos cerrados, incluso con los pies. Eso es nuevo para mí..

## 5.2 Italia:

### Formadores:

- El curso de formación fue útil para ayudar a los participantes a desarrollar nuevas habilidades. Creo que el curso se estructuró de tal manera que permitió un intercambio constante entre los participantes y los formadores, y los ejercicios prácticos realmente les ayudaron en el viaje de autodescubrimiento de sus habilidades y a experimentar de manera "práctica" en temas relacionados con su crecimiento personal y profesional. En particular, los dos primeros módulos (Creatividad y Empoderamiento) fueron de especial importancia, ya que permitieron a los participantes reforzar las habilidades transversales, mientras que el último módulo (Habilidades Digitales) fue, en mi opinión, el más complejo. Fue agradable observar que los participantes se mostraron muy colaboradores y que realmente intentaron ayudarse y animarse mutuamente en caso de dificultades.
- Entre los comentarios que más me conmovieron, me gustaría informar: "¿Te he emocionado?" "¡Estoy aquí para que me desafíen!"
- Creo que el programa de formación fue útil en particular para desarrollar las habilidades de creatividad, en general, no necesariamente "artísticas". Ciertamente, el uso de materiales artísticos (poco habituales para algunos) permitió a los participantes enfrentarse a pequeños problemas, en algunos casos verdaderos retos, que requerían la experimentación de procesos creativos y el pensamiento lateral para encontrar soluciones innovadoras. Además, el módulo permitió hacer aflorar todo el abanico de emociones y sentimientos relacionados con la potenciación de diferentes tipos de habilidades e inteligencia (emocional, social, relacional, etc.)
- Comentarios que me emocionaron especialmente "Tuve una experiencia de creatividad colectiva", "De una idea nace un pensamiento y el pensamiento crea una realidad", "Me acordé de mi padre que era escultor de bronce y pintaba cuadros en yute", "¡Todos somos iguales pero a la vez diferentes!"

### Aprendices:

- La experiencia fue útil para la motivación porque ahora entiendo mejor lo que me impulsa a alcanzar mis objetivos. Aunque a veces fue un reto y para mí fue especialmente difícil pasar tanto tiempo delante del ordenador porque se me cansan los ojos, estoy contenta de haber participado porque me siento más segura de mí misma y he descubierto más posibilidades.
- Me gustaron las actividades artísticas porque me sentí cómoda y a gusto. A veces fue un reto porque me costó un poco mantener la concentración todo el tiempo porque no estoy muy acostumbrada, pero ahora me siento más preparada para buscar un trabajo, ya que conozco mejor mis puntos fuertes.
- Aunque a veces me resultó difícil concentrarme durante la clase de Habilidades Digitales porque era la menos práctica, me gustó mucho crear mi propio videocurrículum y estoy contenta de haber participado en este viaje porque no sólo

me siento más preparada para trabajar sino que me permitió conocer nuevos amigos y mucha gente buena.

### 5.3 Eslovenia

#### Formadores:

- - Dentro de todo lo que hemos vivido y descubierto durante la actividad de creación, puedo citar al pintor alemán, el surrealista Paul Klee, diciendo: "Nuestro corazón palpitante nos impulsa hasta los cimientos. Lo que entonces surge de este impulso, debe ser tomado en serio si se conecta sin los restos a los medios artísticos apropiados. Entonces estas cosas extrañas se convierten en la realización del arte, que amplían la vida más de lo que solemos ver, porque no muestran más o menos temperamentalmente sólo lo que hemos visto, sino que también hacen lo que secretamente contemplamos."
- -Todas las lecciones del módulo fueron útiles para el empoderamiento. Se tocaron temas importantes de la vida y del campo de la adaptación personal; los participantes conocieron sus propias fuentes de fuerza, aprendieron a utilizarlas en situaciones de la vida real, aprendieron nuevas estrategias de gestión del estrés, se activaron, se motivaron, reforzaron su imagen de sí mismos, se dieron cuenta de sus debilidades, aprendieron de ellas a medida que iban surgiendo, se conocieron mejor, se comunicaron más fácilmente con el grupo, se fijaron objetivos para el futuro, se plantearon su vida privada y profesional, y empezaron a trabajar activamente en el cambio de sus propias vidas. Por lo tanto, al concluir todas las lecciones, podemos resumir que los participantes ahora se conocen a sí mismos y a los demás, saben lo que quieren y han logrado mucho para fortalecer su propio poder.

#### Aprendices:

- -Fue un reto llegar a saber cómo usar un smartphone para grabar/cámara y para la autopresentación porque la representación digital es diferente a la clásica, pero ahora me siento más preparada para una posible autopresentación ante un posible empleador y para usar un pc para tales fines.
- -No sabía que los demás me consideraban cosas tan bonitas.
- -Me sorprende que el grupo me acepte así
- -Puedes aprender mucho sobre el mundo gracias a los cuentos de hadas.
- - Si quieres cambiar algo contigo, tienes que levantarte de la silla y empezar a actuar ahora mismo.

### 5.4 España

#### Formadores

- - El programa de formación es muy completo y me parece innovador. Empezando por romper ideas preconcebidas con el entrenamiento del pensamiento divergente, luego apoyando la construcción de la autoconfianza y terminando con herramientas prácticas para conseguir un trabajo... Creo que la metodología es útil, novedosa y muy adecuada para nuestros usuarios, simplemente "volaron" de una sesión a otra.

- - He encontrado el programa muy adecuado para nuestro grupo objetivo, que a menudo se aburre, pierde el interés o la motivación para seguir la formación. Éste, al incluir actividades tan diferentes, fue realmente estimulante para ellos.

### Aprendices

- Me gustó mucho, me gustaría participar en otra formación similar.
- He aprendido mucho sobre mí misma y sobre cómo presentar mis puntos fuertes
- Me sentí avergonzada en algunas sesiones, al principio cuando tuvimos que hablar de nosotros mismos y de nuestras motivaciones... pero me sentí muy cómoda al final, y ahora tengo mucha más confianza en mí misma.
- Hicimos muchas actividades diferentes durante esta formación, pintar, hacer marionetas, trabajar con el ordenador, pensar en nuestros objetivos.... Me gustó por eso.

## 5.5 Rumanía

### Formadores

- El ambiente en el grupo era positivo y alentador, compartían sólo lo que querían y, en un área, donde se sentían seguros. Por lo tanto, las interacciones eran alentadoras, positivas y amistosas. La exposición de individuos con un estado de salud más difícil, incluyendo el deterioro/limitación del estado mental/MHP, fue un reto, pero todo el grupo fue animado y ayudado por el equipo de formadores, y también por sus compañeros que fueron un fuerte apoyo y contaron mucho en el buen manejo de la situación.
- Fue una buena experiencia por el contenido, las tareas y las lecciones bien preparadas, también fue una experiencia muy buena e innovadora para todos los participantes.

### Aprendices

Los comentarios de los participantes mostraron que apreciaban su participación en esta oportunidad y expresaron su deseo de repetirla en el futuro:

- -Me gustaría tener más talleres como este, ¿cuándo podemos hacer un seguimiento?
- -Será importante para mí, tener más talleres como este, ya que fue interesante, y deseo que haya más en este año.
- - Fue una experiencia nueva y positiva, y nos gustaría repetirla.

## 6. Metodología de Video CV

### 6.1 ¿Por qué Video CV?

Los videocurrículos son herramientas que se utilizan sobre todo en el sector de la informática y la web, donde las tecnologías desempeñan un papel importante. También son bastante comunes en los campos artísticos/de actuación, donde la expresión y la creatividad pueden marcar realmente la diferencia para conseguir un trabajo. Los videocurrículos pueden marcar la diferencia y posicionar el juicio del reclutador. El vídeo CV sirve para despertar el interés, la curiosidad, el deseo de ser revisado o de ser contactado en persona.

Las principales ventajas que se derivan de la creación de un vídeo CV vienen dadas por la posibilidad de salir del anonimato de un CV escrito más tradicional. Los vídeos, por otra parte, permiten que aflore la personalidad y que se muestren la propia actitud, el conocimiento de uno mismo y las capacidades de comunicación, así como las habilidades más técnicas o lingüísticas, en función del requisito específico del puesto.

El videocurrículum también puede representar una herramienta de autoanálisis y autoevaluación: verse a sí mismo de antemano le ayuda a comprobar los defectos de su forma de presentarse al exterior para estar más preparado para una entrevista real y presencial, lo cual es de vital importancia para nuestro grupo objetivo específico.

En nuestro caso, hemos optado por este formato (que se integrará también con un formato de CV tradicional), como herramienta para que nuestros participantes se expresen, pongan en práctica las competencias digitales adquiridas durante la formación de pilotaje y refuercen sus habilidades sociales y comunicativas. Por lo tanto, en el marco del proyecto ENABLE, el Video CV no sólo fue una herramienta de autopromoción y búsqueda de empleo, sino también una herramienta de autoevaluación y un resultado concreto de la formación en la que han participado.

### 6.2 Herramientas y preparación

Dada la situación de pandemia, en la mayoría de los casos los Video CV se grabaron a través de una llamada online.

Para la realización de los Video CVs, los operadores crearon primero un momento de preparación junto con los participantes, durante el cual dispusieron la información a expresar en el video y la dicción.

Tras el primer momento de preparación con los videógrafos, se grabó una primera prueba con las cámaras apagadas, seguida de una real "en vivo". Cada participante era libre de decidir cómo "construir" su Video CV y cuán creativo quería que fuera. No obstante, todos los Video CVs compartían una estructura común: se partía de la presentación personal de los participantes, indicando su nombre y apellidos, y se pasaba a destacar los elementos más

significativos de su historia personal y profesional, incluyendo las experiencias profesionales, las calificaciones educativas, los conocimientos, las habilidades y los intereses más significativos para el tipo de candidatura propuesta.

La interacción con los participantes se centró en la necesidad de realizar pautas claras y repetitivas, para evitar malentendidos y crear un producto fluido y de calidad. Al igual que en una entrevista, durante la grabación del videocurrículum hay que tener en cuenta lo que se quiere comunicar con su presencia, prestando atención al lenguaje corporal y al tono de voz: todo ello representa un reto para nuestros participantes. Por lo tanto, dada su discapacidad específica, debían estar bien preparados de antemano para expresarse delante de una cámara y, por lo tanto, el proceso de preparación no se centró únicamente en el reconocimiento de sus puntos fuertes, sus experiencias pasadas y sus deseos, sino también en el desarrollo de sus competencias de expresión y de las habilidades sociales necesarias para grabar el vídeo.

Una cámara (o webcam) junto con un ordenador con un programa de edición son suficientes para obtener un vídeo de buena calidad. Las herramientas utilizadas fueron las disponibles en línea para una videollamada. Los socios utilizaron diferentes herramientas para la edición de vídeo en sí, como Webex, DaVinci Resolve, CyberLink PowerDirector®. El consejo es grabar en una sala sin ruido de fondo, con un decorado neutro que no distraiga al reclutador.

El requisito fundamental es que el videocurrículum sea lo más breve y conciso posible, y que al mismo tiempo muestre toda la información y las cualidades importantes del candidato. Un buen videocurrículum suele tener una duración de un par de minutos.

### 6.3 Enlace a los Video CVs

Todos los Video CVs se pueden ver en el canal de Youtube de ENABLE:

[https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U\\_1yWNSMPw/playlists](https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U_1yWNSMPw/playlists)

### 6.4 Comentarios

Algunos de los participantes tuvieron dificultades para expresarse con naturalidad ante una cámara. El proceso de grabación representó un reto tanto para los participantes como para los formadores, ya que puede llevar tiempo y preparación. Sin embargo, los formadores señalaron que el ejercicio permitió crear una sinergia que dio buenos resultados. Los formadores también destacaron que la grabación del videocurrículum ha representado, sobre todo, una forma de emancipación y empoderamiento para los participantes: requiere mostrarse realmente y exponerse, lo que puede ser una tarea exigente para todos, no sólo para las personas con discapacidad.



## 7. Lecciones aprendidas y recomendaciones

El proyecto ENABLE fue una acción desafiante para sus socios y sus participantes. A través de la realización de las diferentes actividades, presentadas en la sección anterior, es posible identificar algunas lecciones y recomendaciones que pueden ser útiles para aquellas organizaciones que deseen replicar los métodos y prácticas de ENABLE. A continuación se detallan las más significativas:

- Fomentar la comunicación del grupo: para que la formación sea más eficaz y se fomente la participación, los socios de ENABLE recomiendan incluir alguna actividad de calentamiento para mejorar el sentimiento y la comunicación del grupo, y para facilitar la participación en las actividades de grupo.
- Capacitar y preparar a los formadores: para contar con formadores que conozcan al grupo objetivo, se recomienda contratar a profesionales que ya hayan trabajado con experiencia o conocimientos en temas de salud mental, o proporcionar estos conocimientos a formadores que nunca hayan tenido experiencia antes de trabajar con el grupo objetivo.
- Discutir y debatir el tema de la unidad de aprendizaje antes de cada lección con los participantes, y así permitirles reflejar sus opiniones.
- Ahorrar tiempo en la preparación del módulo digital, para organizar ejercicios prácticos
- No considere el calendario propuesto como un hecho evidente. Es posible que necesites más tiempo para algunos módulos específicos, según tu experiencia y el grupo al que te diriges.
- Los recursos de los módulos deben ser revisados de nuevo y tener opciones al menos de versiones/sitios web/documentos en inglés.

Por último, un formador sugirió implementar secciones específicas para medir más lo que los participantes son capaces de poner en práctica, dado lo que han aprendido, y un formador sugirió replicar la formación pero esta vez dirigida también a los empleados de empresas que acogen a personas con discapacidad en el espacio de trabajo.