

Proyecto J2J  
**Curriculum para mentores de pares y entrenadores laborales**  
**Análisis DAFO para la Metodología FROG ©**

Junio 2022

Mathias Maucher, Oficial Principal de Proyectos y Programas, EPR,  
con comentarios de Ingeborg Lykseth y Kristine Øverås, lyk-z

### **1. Información resumida sobre los programas de formación en identidad para jóvenes basados en la metodología FROG ©**

El programa de capacitación en identidad está concebido para ayudar a jóvenes de diferentes edades, incluidos jóvenes con discapacidades (JCD) y aquellos de entornos socialmente vulnerables, a identificar y desarrollar sus cualidades inherentes y habilidades individuales únicas. Se aplica la denominada [Metodología FROG de Liderazgo y Maestría de Vida ©](#) que ha sido diseñado por lyk-z ( [página web](#); [página de Facebook](#) ). La empresa con sede en Skien, Noruega, se inició en 1994 y funcionó como una empresa personal hasta 2011, cuando lyk-z & daughters se convirtió en una corporación.

Todas las actividades y ejercicios que utilizan la Metodología FROG para el Liderazgo y el Dominio de la Vida están adaptados para trabajar con adolescentes que luchan con su concentración, enfoque, autoestima, confianza en sí mismos y ansiedad. Apuntan a fortalecer a personas desde la edad infantil hasta la adolescencia para que identifiquen su proyecto de vida y sus sueños, para que construyan una identidad segura, para mejorar el dominio de su vida y para que desarrollen el auto-liderazgo. El entrenamiento contiene elementos de neurofisiología, entrenamiento cognitivo, técnicas de comunicación de estudios cinematográficos, coaching coactivo y liderazgo. El resultado esperado es que los jóvenes con discapacidad ganen fe y confianza en sus propias capacidades y valores únicos y, por lo tanto, se cree una base estable para un cambio de comportamiento duradero y de crecimiento personal.

La realización de las actividades y ejercicios sirve de trampolín para facilitar la vuelta al colegio, para facilitar el acceso a la educación y formación profesional (FP) –o para volver a ella– y para apoyar el acceso al empleo y más concretamente a un puesto de trabajo. Por tanto, la participación en el programa de formación debería, en primer lugar, evitar la deserción escolar, motivar para la formación y el empleo y, en segundo lugar, también reducir los altos costes relacionados con la deserción de esos “sistemas” para nuestras economías y sociedades. Es importante no olvidar que la reducción de las deserciones a nivel individual implica también menos causas de sufrimiento por parte de las mismas para las personas y sus familias.

Todas las herramientas utilizadas en el Programa de capacitación FROG © se basan en la comprensión de la investigación de Libet sobre la toma de decisiones inconsciente y el libre albedrío. Benjamin Libet (1916-2007), neurocientífico estadounidense, fue un pionero en la investigación de la conciencia humana, en relación a cómo el cerebro produce la conciencia.

## **2. Uso de la metodología FROG© en el Proyecto Jump To Job!**

El Programa de Capacitación impartido por lyk-z en el contexto de la iniciativa [“ Jump To Job! Proyecto ”](#) centrado en la adquisición de conocimientos y competencias, así como en el uso correcto de actividades y ejercicios tanto para entrenadores laborales como para mentores de pares para apoyar a jóvenes con discapacidad en su inclusión laboral.

El proyecto tiene como objetivo proporcionar a los profesionales que trabajan con jóvenes con discapacidad habilidades y herramientas innovadoras y, por lo tanto, apoyar tanto su inclusión en el mercado laboral como su propia imagen. Estas habilidades y conocimientos deberían ayudar en última instancia a aumentar sus tasas de empleo y su inclusión sostenible en el mercado laboral, sobre todo fuera del empleo con apoyo.

La participación en el proyecto de jóvenes con discapacidad como aprendices junto con entrenadores laborales profesionales se conceptualizó con el fin de brindar un entrenamiento inclusivo y efectivo y un programa de capacitación que considere las necesidades y experiencias especiales ("sabiduría de la experiencia") de jóvenes con discapacidad que se está capacitando para convertirse en mentores de pares.

Al utilizar la metodología FROG©, también se esperaba que el proyecto tuviera un impacto medible a través de estos resultados esperados:

- Las personas con discapacidad adquieren seguridad en sí mismas y tienen un enfoque más proactivo en la búsqueda de empleo: La motivación a través del empoderamiento para encontrar un trabajo fue el corazón del cambio que el proyecto pretendía generar.
- Los entrenadores laborales y jóvenes con discapacidad tienen una relación más fuerte y fructífera, que apoya la inclusión laboral real: el proyecto reunió el conocimiento, las habilidades y las necesidades de entrenadores laborales experimentados y mentores de pares, siendo ellos mismos jóvenes con discapacidad, para coproducir un módulo de capacitación, para dar retroalimentación y contribuir así a la elaboración de un Currículo para Mentores de Pares y Entrenadores Laborales. Esto permitirá que el módulo de capacitación se apoye en un enfoque de mayor conocimiento mutuo y colaboración. Los Mentores de Pares y Entrenadores Laborales también tendrán la oportunidad de compartir dificultades y trabajar juntos en un mismo objetivo.
- Las empresas serán capaces de adaptar su entorno y proceso de trabajo para crear empleos sostenibles para jóvenes con discapacidad: Esto significa proporcionar habilidades no solo para llevar a cabo la mediación entre las empresas y los jóvenes con discapacidad, sino también para brindar apoyo a otros empleados, proporcionar información a las empresas sobre la legislación laboral relevante para jóvenes con

discapacidad, apoyar la relación entre empresa y trabajador, contribuir a su integración en el “tejido social” de la empresa.

- La formación de los asesores laborales es eficaz y tiene en cuenta los aportes y puntos de vista de los clientes y está coproducida con jóvenes con discapacidad: El proyecto tenía tareas destinadas a facilitar y promover la coproducción de contenidos y capacitaciones, a partir de experiencias de la vida real y contribuciones de los propios jóvenes con discapacidad. De esta forma se garantizó que tanto los ejercicios y módulos formativos utilizados como el Curriculum para Mentores de Pares y Entrenadores Laborales estén basados en las necesidades reales de nuestro grupo objetivo y en sus experiencias en el sistema educativo, en el sistema de FP, en el empleo y el mercado laboral, así como en otras esferas de la vida.

Estos objetivos deben verse en el contexto más amplio de la necesidad de prevenir y reducir la exclusión social, incluso para las personas con discapacidad (PCD) que, en promedio, corren un riesgo considerablemente mayor de exclusión social. Existe amplia evidencia de que las personas jóvenes con discapacidad suelen tener una baja autonomía y una mala autoimagen, lo que afecta a su capacidad para participar en FP y encontrar trabajo, creando un círculo vicioso. Para las personas jóvenes con discapacidad, el empleo y la formación profesional generan una imagen positiva de sí mismas, de pertenencia y sentido, de estar activas, ser útiles y tener reconocimiento. Invertiendo la perspectiva, esto implica que el sentido de inclusión social entre los jóvenes con discapacidad se ve significativamente afectado por su participación exitosa en la educación y formación profesional y por su inclusión en el mercado laboral, siempre y cuando se alinee con los principios del trabajo decente y basado en derechos, en un acceso no discriminatorio a los servicios sociales y de empleo disponibles.

El Programa de Capacitación impartido por Iyk-z en el marco de la campaña [“Jump To Job! Proyecto”](#) basado en la metodología FROG© está enfocado en llevar a la práctica los objetivos del proyecto abordando cinco grandes temas:

- **Visión:** estas actividades y herramientas tienen como objetivo explorar los sueños de los participantes sobre su futuro y verificar cuánto están haciendo actualmente en línea con esta imagen. Este contenido reconoce la importancia de la visión que los jóvenes tienen de la imagen de sí mismos y de su futuro con respecto a su motivación para actuar.
- **Identidad:** Estas actividades están destinadas a construir un sentido de pertenencia al Grupo, para fomentar la apertura y el compartir. A través del trabajo en grupo se estimulará la capacidad de reconocer cualidades y valores recíprocos, así como el uso de nuevas palabras para describirse a uno mismo y a los demás, a partir de nuevos pensamientos y estrategias.
- **Comunicación:** Estas actividades están destinadas a modificar y mejorar el estilo de comunicación. Se proporcionan nuevas herramientas para construir relaciones y adquirir habilidades para ser buenos oyentes y comprender mejor el contenido comunicativo.
- **Impacto:** Estas actividades pretenden estimular la reflexión sobre el impacto que las personas generan en los demás, pensando en la diferencia entre el concepto de “Impacto”

y el de “Manipulación”. Se estimula la responsabilidad de la propia influencia sobre los demás y la posibilidad de ser influenciado por otros.

- Gran salto: Para que jóvenes con discapacidad usen sus propias capacidades únicas para comenzar a realizar sus sueños y aspiraciones y llegar a una base más estable para una transición exitosa al mercado laboral y en su vida personal.

### **3. Resultados del uso de la metodología FROG ©**

Los resultados de la medición de la efectividad y los impactos de los programas de capacitación en identidad utilizando la metodología FROG © de lyk-z han sido muy buenos hasta el momento:

- Durante el período de 4 años de 2014 a 2017, el 78% de los participantes regresaron a situaciones de vida independientes y en una actividad con la escuela, la educación o el trabajo. Esto también implica mejoras del programa de entrenamiento de identidad con respecto a los sentimientos de confianza, dominio, afiliación, compromiso y mentalidad general de las personas jóvenes con discapacidad.
- Las ganancias socioeconómicas para cada joven con discapacidad son enormes, además de los ahorros de un número reducido de preocupaciones y dificultades: En el período de 7 años de 2014 a 2020, el ahorro para el gobierno noruego al prevenir un mayor número de adolescentes y adultos jóvenes, entre ellos muchos jóvenes con discapacidad, se estimó en 6.900 millones de coronas noruegas (alrededor de 665 millones de euros).

lyk-z ha medido esas tasas de éxito y ahorro financiero para los gobiernos responsables y las autoridades públicas en función de

- encuestas a los participantes y una comparación de la situación el primer día y la situación después del final del programa de capacitación,
- sobre datos recopilados dos veces al año que informan sobre el estado de aquellos antes de haber estado fuera de la educación, la formación profesional (incluidos los aprendizajes) y el empleo (los llamados NINI), a los 6 meses y a los 12 meses después de la formación.

### **4. Comentarios de entrenadores laborales y mentores de pares de las dos fases piloto del Proyecto Jump To Job!**

#### **4.1 Resultados y perspectivas de la evaluación de los primeros y segundos cursos de formación de pilotos**

La evaluación general de los dos cursos de formación piloto en los cuatro países donde los proveedores de servicios de formación profesional probaron la metodología FROG © –es decir, Bélgica, Grecia, Eslovenia y España– ha sido muy positiva, tanto por parte de los participantes, es decir, jóvenes con discapacidad funcionando y mentores de sus compañeros/as, y por los formadores/preparadores laborales.

Todos los temas fueron altamente calificados. En ambas fases piloto, los 18 puntos medidos por los participantes experimentaron mejoras en comparación con su autoevaluación antes y después de la formación.

Los resultados detallados con muchas citas tanto de los participantes como de los mentores, pero también de los formadores/entrenadores laborales se publican en el "Material promocional de la primera fase piloto" y en el "Material promocional de la segunda fase piloto". Ambos documentos son accesibles desde la [página web](#) del proyecto.

Los cinco elementos evaluados por los compañeros mentores, así como los tres elementos evaluados por los entrenadores laborales en general, obtuvieron puntajes altos respectivamente y en todos los ámbitos.

- Para los mentores de pares, los cinco elementos analizados fueron:
  - Satisfacción con la formación.
  - Nivel de aplicabilidad del taller.
  - Satisfacción con los métodos y herramientas presentados y utilizados.
  - Cualificaciones, profesionalidad y compromiso de los formadores.
  - Relevancia de la formación para las actividades personales y/o profesionales.
- Para los asesores laborales, los tres elementos analizados fueron:
  - Relevancia de la metodología FROG© y las herramientas utilizadas.
  - Facilidad de uso de la metodología FROG © y herramientas.
  - Impacto de la metodología FROG © en la autoestima y habilidades sociales de jóvenes con discapacidad.

#### 4.2 Citas de jóvenes con discapacidad sobre su experiencia con la metodología FROG ©

Esta sección contiene una selección de citas de mentores pares, preparadores laborales y jóvenes con discapacidad que participaron en las capacitaciones desarrolladas en Bélgica, Grecia, Eslovenia y España para subrayar la evaluación general muy positiva de los dos cursos de capacitación piloto.

Ilustra bien el aumento de la confianza en sí mismos y la autonomía que expresaron los mentores de pares al evaluar el impacto de los dos cursos de capacitación que aplicaron la metodología FROG © a los que asistieron en el proyecto.

##### 4.2.1 Retroalimentación de mentores pares de Bélgica, Grecia, Eslovenia y España

- “He aprendido que cada uno tiene sus propios sueños, y que son alcanzables. Conocí a grandes personas.”
- “Aprendí la conexión entre nuestros pensamientos, emociones y comportamiento.”
- “Ahora conozco mis sueños.”
- “Aprendí a identificar mis sueños y establecer metas para alcanzarlos.”
- “Voy a compartir mis sueños para que la gente pueda ayudarme a lograrlos.”

- “Obtuve mucha motivación para impulsar mis sueños.”
- “He aprendido a descubrir lo que me gusta, a confiar en mí mismo, a aprender más de los demás.”
- “Aprendí a ser una mejor persona para mí mismo y también con otras personas.”
- “Me di cuenta de que tengo el poder.”
- “He aprendido a sentirme más cómoda en grupo y a expresar mis pensamientos frente a ellos. También aprendí a ayudar a otras personas a abrirse y a ayudarles a descubrir sus sentimientos y sueños.”
- “Ya no tendré miedo de hablar en público.”
- “Me he dado cuenta del hecho de que tengo muchas ganas de aprender.”
- “He aprendido que está bien no sentirse bien.”
- “He aprendido a no rendirme nunca.”
- “Trabajaré duro para que mis sueños se hagan realidad.”
- “He aprendido a luchar por mis derechos.”
- “Miraré hacia adelante pero no olvidaré de dónde vengo.”
- “Aprendí nuevos métodos para hacer un buen uso de mi potencial, para controlar eficazmente situaciones desagradables y ayudar a otros a descubrir su potencial.”
- “Los materiales fueron muy prácticos, eso me gustó mucho, y la metodología muy bien desarrollada, muy dinámica e interactiva.”
- “Los materiales didácticos son innovadores, interactivos, completos, útiles y prácticos.”
- “Las herramientas y ejercicios utilizados fueron simples y lúdicos pero requieren una mirada más profunda dentro de uno mismo.”
- “Todos las entrenadoras me apoyaron mucho y me hicieron sentir cómoda desde el principio hasta el final del entrenamiento. Les apasionaba el programa y me transmitieron ese sentimiento.”
- “Mi experiencia con las entrenadoras fue fantástica.”
- “Entrenadoras maravillosas, con mucho conocimiento, sabiduría y compasión.”
- Increíble apoyo de los entrenadores al hacer las preguntas correctas, para que puedas profundizar en ti mismo.
- “Iré a casa y comenzaré a hacer videos y subirlos. Mi sueño es ser un youtuber exitoso.”
- “Buen ambiente [durante los dos cursos de formación para los mentores de pares y entrenadores laborales], mucho humor y grandes líderes/formadores.”
- “Una experiencia inolvidable.”

En general, los preparadores laborales no vieron necesidades importantes para adaptar los ejercicios y actividades. Sin embargo, señalaron que para los jóvenes con problemas cognitivos severos, psicosis aguda, trastornos de personalidad menos manejables, trastornos graves del habla o del lenguaje, algunas herramientas y ejercicios que se utilizan al hacer uso de la metodología FROG © pueden no ser adecuados. No obstante, se podrían realizar las modificaciones para adaptar los ejercicios y la duración de la formación a las necesidades específicas y/o situación individual de cada persona. La recomendación de no incluir en un



curso de formación basado en la metodología FROG© a participantes con un trastorno de personalidad no tratado fue ampliamente compartida.

#### 4.2.2 Comentarios de los/as entrenadores laborales que participaron en la capacitación en Bélgica, Grecia, Eslovenia y España

- Bélgica: Incómoda, enfrentada, nueva e inusual. Todos los estudiantes estaban interesados y sentí que podía agregar valor a su historia. Fue sorprendente que todos los estudiantes mencionaran fortalezas en las que ya sobresalían.
- Grecia: Todos llegaron a tiempo y nadie se saltó una sesión. Los participantes inmediatamente se sintieron como un equipo. La realización de sus sueños fue uno de los momentos más fuertes durante el entrenamiento.
- Eslovenia: Positivo en términos de que tenían que pensar en sí mismos de otra manera. Fuera del curso, no se permitirían ver o pensar así. También dijeron que están más motivados para nuevos desafíos y más enfocados hacia sus metas y sueños, incluido el empleo. Los momentos más fuertes fueron cuando los participantes compartieron algo muy personal de sí mismos, cosas que nunca antes habían compartido con nadie.
- España: Todos participaron activamente desde el principio. Los participantes también respetaron los tiempos de los ejercicios. Los sueños que desarrollaron estaban vinculados a su propia área de trabajo y eran muy realistas.

### 5. Análisis de las fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas (DAFO) de la metodología FROG ©

#### 5.1 Fortalezas

- La adaptabilidad de la metodología FROG © permite que la formación sea apta tanto para formadores laborales como para mentores de iguales. Sus diferencias y habilidades heterogéneas se han utilizado como un estímulo adicional para la discusión como un momento de aprendizaje y conocimiento mutuo y para la adaptación de los cursos, módulos, herramientas y ejercicios de formación de identidad.
- Realización de una coproducción de contenidos y formaciones, a partir de las experiencias reales de los propios jóvenes con discapacidad, es decir, su saber por experiencia.
- Formación intensiva que conduce a los participantes a través de procesos individuales.
- El foco en 1) el dominio, es decir, todo el mundo puede lograrlo, 2) una "orientación práctica", es decir, las herramientas y los ejercicios no son teóricos, y 3) el ahora y el futuro.
- Está centrada en lo que es saludable y fuerte, en las capacidades, prestando más atención a lo que enciende el motor y la fuerza impulsora interna, en lugar de centrarse en las limitaciones, las deficiencias, los diagnósticos médicos o psicológicos o los problemas de salud.

- El uso de una perspectiva en la que las personas participantes se muestran de forma natural, creativa, ingeniosa y como individuos completos.
- Los programas de formación de identidad para jóvenes con la metodología FROG © provocan una reacción emocional en ellos. Van desde el conocimiento de qué hacer hasta la comprensión de cómo hacerlo. Esto genera una motivación interna y lleva a los participantes a tomar el control y actuar en función de sus valores y cualidades únicos.
- Los entrenadores laborales tienen confianza en sí mismos y persiguen un enfoque para ver al individuo en su totalidad.
- Procesos grupales que aportan más reflexión, aprendizaje y entendimiento mutuo como elementos constitutivos de la metodología FROG©: La gente no recuerda lo que haces, ni lo que dices, lo que sí recuerdan es cómo les haces sentir.
- Si bien los entrenamientos no son una terapia, un cierto porcentaje de los participantes afirma haberse librado, o al menos tiene muchos menos, síntomas de problemas de salud mental, como ansiedad, depresiones, estado de ánimo deprimido, insomnio, etc.

## 5.2 Debilidades

- El nivel de éxito y el efecto positivo de los programas de formación de identidad para jóvenes con discapacidad utilizando la metodología FROG© dependen de la medida en que se comprometan con el programa completo y participen en todos los ejercicios y actividades. Sin embargo, es importante subrayar que generar una reacción emocional es todo de lo que se trata el crecimiento. Esto puede ser desagradable de vez en cuando, pero así es como sucede el cambio y el crecimiento.

## 5.3 Oportunidades (ver también arriba en “Fortalezas”)

- Posibilidad de certificar a los entrenadores de trabajo (si superan con éxito los programas de capacitación de diferente duración ofrecidos por lyk-z).
- Disponibilidad de FROG Online Platform©, ofrecida por lyk-z, basada en software de juegos y tecnología de inteligencia artificial.

## 5.4 Amenazas (ver también arriba en “Debilidades”)

- Falta de tiempo o recursos financieros insuficientes para que los entrenadores laborales (es decir, por regla general, para sus empleadores) puedan participar en el curso de certificación.
- No tener la certificación como entrenador FROG © no permite acceder a la plataforma FROG Online©, ofrecida por lyk-z.
- Necesidad de más apoyo y tiempo por parte de las/os jóvenes con discapacidad de lo inicialmente previsto para adaptarse a la dinámica del grupo debido a sus discapacidades (personas con espectro autista, jóvenes con problemas de salud mental).
- Dificultades en relación con los ejercicios para ayudar a los participantes a encontrar sus propias cualidades. Los entrenadores laborales necesitaban apoyar a los participantes para que resaltaran sus propias cualidades, cuando se les pidió que las



identificaran pensaron en las actividades que debían realizar para ingresar con éxito en la formación profesional y/o en el trabajo en lugar de sus propias habilidades, fortalezas y cualidades personales.

- Los ejercicios con conceptos abstractos les resultaron más difíciles que los que no tenían, es por eso que los entrenadores/entrenadores laborales deben estar bien preparados si tienen que realizar la formación con grupo de jóvenes con este tipo de discapacidades.