



# ***INFORME NACIONAL DE EVALUACIÓN***

Comienzo: 1/9/2023

Duración: 25 meses



# **It starts with me**

Acción clave: Asociación para la cooperación e intercambio de prácticas

Tipo de acción: Asociación de cooperación en el ámbito de la juventud

Coordinador del proyecto: Caprifolen Voltigeklubb (Suecia)



# TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO (CUESTIONARIO).....	4
3. INFORMES.....	5
3.1. Estrategias de reclutamiento y divulgación.....	5
3.2 Ejecución de la actividad cuestionario.....	8
3.3 Resultados: evaluación de los participantes.....	12
3.4 Conclusiones: reflexiones sobre los talleres.....	16
4. CONCLUSIÓN.....	22



# 1. Introducción

Este informe presenta los resultados de un cuestionario online interactivo y accesible para las personas con discapacidad. El cuestionario se adaptó cuidadosamente para atender las diversas necesidades de nuestro grupo objetivo, con especial atención a las personas con discapacidad intelectual. Nuestro objetivo era crear una herramienta clara, breve y fácil de entender, evitando complicaciones innecesarias y permitiendo una participación significativa.

Para mejorar la accesibilidad, incorporamos elementos visuales como imágenes y permitimos que las personas completaran el cuestionario con la ayuda de una persona mentora o de apoyo. También realizamos adaptaciones específicas para personas ciegas y sordas mediante videos en los que cada pregunta se narraba en voz alta (para personas ciegas) y se acompañaba de interpretación en lengua de señas (para personas sordas).

El desarrollo del cuestionario fue un proceso colaborativo. Cada socio realizó talleres con miembros del grupo objetivo para co-diseñar y perfeccionar el cuestionario antes de su lanzamiento oficial. Este enfoque participativo aseguró que la versión final respondiera realmente a las necesidades y preferencias de quienes buscaba servir.

En total, recopilamos 300 respuestas de todos los países participantes. Estas respuestas son la base de este informe, que resume los hallazgos y ofrece ideas sobre cómo comprender y apoyar mejor el liderazgo de las personas con discapacidad.



## 2. Metodología (cuestionario)

Las siguientes preguntas fueron utilizadas por todos los participantes durante el proceso de evaluación nacional. Sirvieron como marco común para garantizar la coherencia y la profundidad en todas las contribuciones de los socios.

**Resume los resultados de las pruebas y su validación en la siguiente plantilla.**

### 1. ¿Cómo contactaste y encontraste a los participantes? (200 palabras aprox.)

*Por favor, describe:*

- *Cómo contactaste y seleccionaste a las personas con discapacidad para el taller piloto.*
- *Qué métodos de contacto utilizaste: correos electrónicos, llamadas telefónicas, colaboración con organizaciones asociadas, escuelas, etc.*
- *Cualquier desafío o éxito en el reclutamiento.*
- *Número total de respuestas obtenidas en el cuestionario.*

### 2. ¿Cómo llevaste a cabo la actividad de rellenar el cuestionario? (200 palabras aprox.)

*Por favor, explica:*

- *El formato utilizado (p. ej., entrevistas individuales, sesiones grupales, presencial, en línea, etc.).*
- *Si las actividades fueron accesibles (materiales de fácil lectura, lenguaje de signos, personal de apoyo, etc.).*
- *Si adaptaste el cuestionario o añadiste explicaciones para ayudar a los participantes con su comprensión.*
- *Cómo apoyaste a los participantes que necesitaron ayuda (asistencia para rellenar el formulario).*
- *Cualquier comentario sobre el proceso en sí mismo.*

### 3. Resultados: Comentarios de los participantes (750 palabras aprox.)

*Resume las respuestas de los participantes que rellenaron el cuestionario. Traduce al inglés cualquier comentario escrito e incluye algunas citas cortas si es posible.*

### 4. Conclusiones (500 palabras aprox.)

*Reflexiones sobre todo el proceso del taller:*

- *¿Qué hemos aprendido de los participantes?*
- *¿Qué funcionó bien y qué podría mejorarse?*
- *¿Cómo nos ayudan estos resultados a comprender cómo apoyar el liderazgo entre las personas con discapacidad?*
- *¿Tienes alguna idea o recomendación para próximos pasos o recomendaciones?*



## 3. Informes

Este informe presenta una visión consolidada del proceso de evaluación nacional llevado a cabo por las organizaciones socias en sus seis países: Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia. Cada sección sintetiza sus respuestas a las preguntas clave de la evaluación, destacando prácticas compartidas, enfoques únicos y perspectivas críticas. En lugar de presentar informes país por país, los resúmenes integran los hallazgos en una narrativa cohesionada que refleja la experiencia colectiva de todos los participantes. El objetivo es proporcionar una comprensión clara de cómo se implementaron los talleres piloto, qué desafíos se encontraron y qué lecciones pueden ilustrar o inspirar futuros esfuerzos para apoyar el liderazgo entre las personas con discapacidad.

### 3.1 Estrategias de reclutamiento y divulgación

El reclutamiento en los seis países (Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia) estuvo guiado por un compromiso compartido con la inclusión, la confianza y la sensibilidad contextual. Cada socio adaptó su estrategia de divulgación a las realidades locales, utilizando las redes existentes y métodos de comunicación personalizados para involucrar a las personas con discapacidad.

#### Uso de redes de confianza y organizaciones asociadas

Un hilo conductor en los seis países fue la colaboración con organizaciones que ya trabajan estrechamente con personas con discapacidad. Estas asociaciones demostraron ser esenciales no solo para identificar participantes adecuados, sino también para generar confianza y garantizar la accesibilidad.

En Grecia, la divulgación contó con el apoyo de las organizaciones *Be Visible Be You*, *IASIS Day Center* y *Myrtillo Café*: cada uno ofreció acceso a diversas comunidades, incluyendo individuos involucrados en procesos de rehabilitación psicosocial y empleo inclusivo. Italia se apoyó en asociaciones amigas y grupos cohesivos, lo que permitió actividades personalizadas y una facilitación más fluida. Eslovenia se asoció con *Varstveno delovni center Zasavje*, cuyo personal desempeñó un papel clave en facilitar la comunicación y apoyar a los participantes durante todo el proceso.



## 3. Informes

España activó su red de entidades asociadas y líderes comunitarios, llegaron a ellos a través de canales tanto formales como informales. Malta trabajó a través de *Aġenzija Sapport*, involucrando a usuarios de de los departamento *Sharing Lives* y *Day Services*. Su enfoque se centró profundamente en la persona, los profesionales seleccionaron a los participantes basándose en el interés y la habilidad, y adaptando los estilos de comunicación para satisfacer las necesidades individuales.

Suecia construyó a partir de relaciones de larga duración: grupos con los que ya habían trabajado anteriormente. Los participantes fueron reclutados de *Daglig verksamhet* (centros de actividad diaria) en Laholm y Helsingborg, así como personas con discapacidad que son miembros activos del club de volteo *Caprifolen*. Varios participantes ya habían expresado su interés en contribuir al cambio social y fueron invitados a participar. La colaboración con el personal de los centros de día aseguró que los participantes se sintieran seguros, informados y valorados durante todo el proceso.

### Métodos de divulgación: de lo digital a lo personal

Los métodos de divulgación variaron entre países, pero fueron consistentemente multicanal y adaptativos. Grecia utilizó publicaciones en redes sociales, comunicación personal y a través de grupos focales durante las movilidades. Italia y España confiaron más en los correos electrónicos, llamadas telefónicas y actividades grupales, mientras que Eslovenia utilizó la colaboración directa e invitaciones digitales. Malta utilizó llamadas telefónicas y conversaciones en persona, lo que resultó efectivo para apelar a personas con discapacidades intelectuales. Los miembros del personal estaban familiarizados con los estilos de comunicación de los participantes y ajustaron su enfoque en consecuencia, asegurando claridad y comodidad.

Suecia comenzó con la divulgación telefónica para explicar el propósito del proyecto, seguida de reuniones presenciales donde la iniciativa fue presentada de manera accesible. Estas reuniones permitieron a los participantes hacer preguntas y comprender el valor de su contribución. El equipo sueco también repitió visitas para adaptarse a las necesidades de programación y asegurar que los participantes se sintieran apoyados.



## 3. Informes

España utilizó WhatsApp para contactar a líderes comunitarios, mientras que Grecia complementó la divulgación con materiales impresos y reuniones presenciales. Esta diversidad de métodos refleja la necesidad de adaptar la comunicación a las preferencias y capacidades tanto de los participantes como de las organizaciones asociadas.

### Desafíos en el reclutamiento

A pesar de contar con redes sólidas, los socios encontraron varios desafíos. Italia se enfrentó a dificultades de programación: una vez que se perdía una fecha, a menudo era imposible volver a involucrar al grupo. España encontró problemas en las bases de datos, desactualizadas en muchos casos, y en la limitación de recursos de las organizaciones locales. A Eslovenia le costó explicar el proyecto a los participantes, lo que se mitigó con el apoyo de los mentores. Grecia descubrió que el muestreo en cadena (*snowball sampling*) no produjo el aumento esperado en la participación.

Malta reportó un éxito general en el reclutamiento, aunque enfatizó la importancia de adaptar la comunicación a las necesidades individuales. Su experiencia resaltó cómo la familiaridad y la confianza entre el personal y los participantes pueden mejorar significativamente el compromiso. Suecia también reportó un reclutamiento fluido, respaldado por las relaciones de confianza que habían construido a lo largo de los años. El principal desafío fue la programación en función de la disponibilidad y las necesidades de apoyo de los participantes, este desafío se superó con una planificación cuidadosa y flexibilidad en el programa. El grupo final incluyó más de 50 cuestionarios completados, lo que representa un grupo diverso con diferentes discapacidades, intereses y niveles de experiencia.

Una conclusión compartida en todos los países es que la participación funcionó mejor cuando se enmarcó como una actividad o evento compartido, en lugar de simplemente pedir a las personas que rellenaran un formulario. La presencia de mentores, educadores y facilitadores fue esencial, no solo para el apoyo técnico, sino también para el aliento emocional y el fomento de la confianza.



## 3. Informes

### 3.2 Ejecución de la actividad cuestionario

El proceso de administración del cuestionario en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia demostró un compromiso compartido con la accesibilidad, la flexibilidad y el apoyo al participante. Cada país adaptó la actividad a su contexto local, utilizando una combinación de herramientas digitales, facilitación grupal y asistencia personalizada para garantizar una participación significativa.

#### Formatos y entornos de facilitación

Los socios utilizaron una variedad de formatos para adaptarse a las diferentes necesidades de los participantes. En Grecia, el cuestionario se distribuyó tanto en línea como en formato impreso, con los participantes interactuando a través de pequeños grupos focales y sesiones presenciales. Italia presentó el cuestionario a través de un breve taller de teatro, lo que ayudó a los participantes a familiarizarse con el tema y a participar utilizando sus propios dispositivos o compartiendo.

Eslovenia optó por un formato digital, permitiendo a los participantes completar el cuestionario de forma independiente o con el apoyo de un mentor. El entorno fue principalmente individual, aunque los mentores estuvieron presentes en muchos casos, para guiar y aclarar. España organizó sesiones grupales donde el cuestionario se proyectaba en una pantalla de televisión, y los participantes avanzaban a través de él juntos, apoyados por voluntarios y compañeros.

Malta utilizó un enfoque híbrido. Los participantes completaron el cuestionario individualmente o en pequeños grupos, dependiendo de sus preferencias y habilidades. El personal de *Aġenzija Support* proporcionó portátiles y tablets, y estuvo presente para ayudar a los participantes durante todo el proceso. El cuestionario estaba disponible tanto en maltés como en inglés, permitiendo a las personas elegir el idioma con el que se sintieran más cómodas.



## 3. Informes

Suecia integró el cuestionario en reuniones y talleres regulares del proyecto. Los participantes podían trabajar individualmente o en pequeños grupos, con apoyo disponible según fuera necesario. El equipo sueco también realizó varias visitas a los centros de actividad diaria, combinando talleres cortos con la cumplimentación del cuestionario. Los participantes tuvieron la opción de responder en papel o de forma digital. Para aquellos que prefirieron la interacción individual, el equipo llevó un ordenador y se sentó con ellos en espacios tranquilos y familiares, como la cafetería del centro. Es importante destacar que algunos miembros del grupo foco, personas con discapacidad, se unieron a estas visitas y ayudaron a presentar el proyecto y guiar a otros a través de las preguntas. Este enfoque dirigido por pares añadió autenticidad y empoderamiento al proceso.

### Accesibilidad y adaptaciones

La accesibilidad fue una preocupación central en todos los países. El cuestionario fue diseñado con un lenguaje claro y sencillo, y en algunos casos se ofrecieron versiones impresas para aquellos que preferían formatos en papel. En Grecia y Eslovenia, los mentores desempeñaron un papel clave en explicar las preguntas y ofrecer ejemplos. Italia utilizó alternativas de vídeo para los participantes analfabetos, mientras que España incorporó lenguaje de signos y preguntas habladas en formato de vídeo para apoyar a usuarios ciegos y sordos.

Malta puso un fuerte énfasis en adaptar los estilos de comunicación a las necesidades individuales. Los miembros del personal utilizaron lenguaje simple, señales visuales y repetición para asegurar la comprensión. El formato bilingüe y la disponibilidad de tecnología de apoyo mejoraron aún más la accesibilidad.

En Suecia, el equipo ofreció formatos flexibles y apoyo personalizado. Algunos participantes necesitaron ayuda para leer o comprender las preguntas, mientras que otros simplemente necesitaron asistencia para hacer clic en los botones. El equipo respondió a cada necesidad con paciencia y adaptabilidad. La participación de miembros del grupo focal con discapacidad como facilitadores ayudó a cerrar las brechas de comunicación y a fomentar un sentido de inclusión. Aunque la mayoría de los socios no alteraron significativamente el contenido del cuestionario, las explicaciones verbales y el apoyo contextual se utilizaron con frecuencia para facilitar la comprensión sin comprometer la integridad de las preguntas.



## 3. Informes

### Estructuras de apoyo y participación

El apoyo de educadores, mentores, trabajadores sociales y pares desempeñó un papel vital para facilitar la participación. En Eslovenia y Grecia, los mentores ayudaron a aclarar preguntas y proporcionaron aliento emocional. Italia confió en educadores y apoyo entre pares, especialmente para aquellos que enfrentaban dificultades con las preguntas abiertas. España involucró a voluntarios y líderes comunitarios para guiar a los participantes a través del proceso.

En Malta, el personal de *Agenzija Sapport* estuvo profundamente involucrado, ofreciendo asistencia individualizada y adaptando su enfoque basándose en el estilo de comunicación de cada participante. Su familiaridad con los individuos ayudó a crear un entorno seguro de confianza, elemento esencial para la participación significativa.

Suecia enfatizó la importancia de crear un entorno tranquilo y familiar. Al llevar a cabo las sesiones en espacios como las salas de café e involucrar a facilitadores pares, fomentaron un sentido de comodidad y autenticidad. El personal de los centros de día expresó su aprecio por el ritmo respetuoso y el ambiente inclusivo, señalando que la actividad resultó empoderante y significativa para los participantes.



## 3. Informes

### Feedback y reflexiones

---

En general, el feedback sobre el proceso del cuestionario fue positiva. Los participantes apreciaron la oportunidad de compartir sus puntos de vista, especialmente cuando el formato era interactivo y de apoyo. En Malta, los participantes expresaron que se sintieron escuchados y valorados, y muchos disfrutaron el proceso de reflexionar sobre sus propias experiencias.

España no reportó quejas sobre la versión traducida, lo que sugiere que estuvo bien adaptada y fue comprensible. Italia señaló algunos desafíos durante el análisis de datos debido a la falta de traducción del inglés al italiano, destacando la importancia de la accesibilidad lingüística no solo durante la implementación sino también en el procesamiento.

Suecia recibió comentarios entusiastas tanto de los participantes como del personal. La facilitación dirigida por pares y el enfoque respetuoso fueron elogiados por hacer que el proceso se sintiera inclusivo y empoderante. La experiencia reforzó la idea de que el desarrollo del liderazgo comienza con la participación y el reconocimiento.

La experiencia en todos los países enfatizó el valor de la comunicación adaptativa, la guía personalizada y la facilitación creativa en la investigación inclusiva. También reforzó la necesidad de herramientas flexibles y enfoques culturalmente sensibles al trabajar con diversos grupos de personas con discapacidad.



## 3. Informes

### 3.3 Resultados: evaluación de los participantes

El feedback recopilado a través del cuestionario en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia revela una imagen rica y llena de matices sobre cómo las personas con discapacidad perciben el liderazgo, sus aspiraciones personales y las barreras que enfrentan. Si bien las respuestas varían ampliamente, surgen varios temas recurrentes, especialmente en torno a la confianza, las oportunidades y el panorama emocional del liderazgo.

#### Percepciones de liderazgo y autoconfianza

En Grecia surgieron dos perfiles distintos: el grupo de habla griega mostró baja autoconfianza y una exposición limitada a roles de liderazgo, mientras que el grupo de habla inglesa, muchos de los cuales ya estaban involucrados en iniciativas de accesibilidad y liderazgo, demostró alta confianza y participación activa. Un gráfico circular de Grecia mostró que el 72% de los participantes sentía que no tenía oportunidades de liderazgo, mientras que solo el 28% dijo que sí.

Las respuestas de Italia fueron muy diversas, con participantes que se sentían excesivamente confiados hasta aquellos que estaban inseguros o temerosos. El liderazgo se vinculó a menudo con actividades creativas o sociales, como el teatro, la cocina o la organización de eventos.

Los participantes eslovenos revelaron una comodidad inesperada con hablar en público y la facilitación grupal. Muchos ya habían asumido roles de liderazgo en entornos informales, dirigiendo talleres, enseñando a compañeros o representando a grupos de usuarios, sin necesariamente identificarse como líderes.

España informó que el 70.6% de los participantes quería ser líder, y el 58.8% no tenía miedo de liderar. Un gráfico circular titulado 'Recuento de SOLO' ilustró que solo tres participantes no querían mostrar sus actividades a otros, y el mismo número se sentía incómodo frente a una audiencia.



## 3. Informes

Malta descubrió que 35 de 50 participantes expresaron el deseo de ser líderes, mientras que 18 reportaron miedo, principalmente relacionado con hablar en público, la responsabilidad y la falta de apoyo. Curiosamente, algunos participantes asociaron el liderazgo con símbolos cotidianos de competencia, como usar un ordenador portátil o hablar con confianza.

Las respuestas de Suecia ofrecieron una imagen igualmente rica. Más de 50 cuestionarios completados revelaron que alrededor de dos tercios de los participantes querían ser líderes, mientras que un grupo más pequeño expresó miedo, típicamente relacionado con 'hacerlo mal', 'ser el centro de atención' o 'no saber qué hacer'. La mayoría de los participantes se sentía segura mostrando a otros lo que hacían y se sentía cómoda frente a los demás. El liderazgo a menudo se veía como una extensión de acciones cotidianas, como ayudar en sesiones de capacitación, decidir actividades grupales o guiar a sus pares.

### Respuestas emocionales y reflexiones personales

Los participantes de todos los países compartieron reflexiones personales que revelan cómo se experimenta el liderazgo a nivel emocional y social. En Italia y Eslovenia, el liderazgo se describió a menudo a través de actividades creativas y colaborativas. En España, las respuestas mostraron autoconciencia mezclada con valentía, mientras que Malta destacó cómo las percepciones de liderazgo están moldeadas por observaciones del mundo real y experiencias personales.

En Suecia, el liderazgo fue descrito como relacional y práctico. Los participantes expresaron sentirse como líderes cuando ayudaban a otros, explicaban tareas o contribuían a las decisiones del grupo. Un participante escribió: 'Un líder debe ser amable y escuchar a todos.' Otro compartió que se sentía orgulloso cuando podía apoyar a alguien que estaba pasando por dificultades. Estas reflexiones sugieren que el liderazgo a menudo se experimenta como una forma de cuidado, guía y respeto mutuo.



## 3. Informes

Las citas de todos los países ilustran la naturaleza informal del liderazgo:

- “Ayudé a dirigir ensayos de baile” (Eslovenia)
- “Me sentí como un facilitador haciendo teatro” (Italia)
- “Me postulé para ser representante” (Eslovenia)
- “Quiero que me cojas otra vez para ser líder” (España)
- “Me siento como un líder cuando ayudo a otros con su tablet” (Malta)
- “Me siento como un líder cuando explico cosas a mis amigos” (Suecia)

Estas reflexiones muestran que el liderazgo es profundamente personal y a menudo se expresa a través de acciones y relaciones cotidianas.

### Rasgos de liderazgo y necesidades de apoyo

En los seis países, los participantes enfatizaron consistentemente que el liderazgo no se define por la autoridad o el control, sino por cualidades relacionales que fomentan la confianza y la inclusión. Cuando se les preguntó qué constituye un buen líder, los rasgos más valorados fueron la amabilidad, la capacidad de escuchar y la voluntad de apoyar a los demás. Estas cualidades se mencionaron repetidamente, a menudo acompañadas de reflexiones sobre cómo los líderes deben tratar a las personas con respeto y empatía.

En España, los participantes describieron a los líderes ideales como aquellos que son amables, atentos y seguros de sí mismos; alguien que escucha y crea espacio para los demás. Malta se hizo eco de este sentimiento, con los participantes destacando la importancia de ser solidarios, tener conocimientos y estar emocionalmente presentes. Italia y Eslovenia añadieron que los líderes deben ser accesibles y capaces de guiar sin dominar, mientras que Grecia enfatizó la cortesía y la escucha activa como rasgos esenciales.

Suecia reforzó estos temas, con participantes que describieron a los buenos líderes como amables, bien informados y seguros, pero también capaces de ser firmes cuando fuera necesario. Un participante capturó el sentimiento colectivo diciendo: “Un líder debe ser amable y escuchar a todos”. Las respuestas suecas también reflejaron una visión equilibrada, valorando tanto la inteligencia emocional como la competencia práctica.



### 3. Informes

Al discutir qué tipo de apoyo necesitarían los participantes para asumir roles de liderazgo, surgieron varios temas comunes. Muchos expresaron la importancia del apoyo de pares y la amistad: tener a alguien que los aliente y esté a su lado. La capacitación y la práctica también se mencionaron con frecuencia, especialmente en contextos donde los participantes se sentían inseguros o inexpertos.

Los entornos accesibles desempeñaron un papel clave para facilitar la participación. Esto incluyó espacios físicos adecuados, pero también herramientas digitales como tablets o interfaces simplificadas que apoyen la participación de todas las personas. En Malta y Suecia, los participantes señalaron que tener acceso a intérpretes o asistencia cuando fuera necesario podría marcar una diferencia significativa. Otros enfatizaron la necesidad de tranquilidad emocional: alguien que les ayude a sentirse seguros y capaces.

Si bien algunas personas en todos los países sintieron que podían liderar sin apoyo adicional, la mayoría expresó que contar con las estructuras adecuadas, ya sean técnicas, sociales o emocionales, era esencial. Las barreras como el miedo a hablar en público, el nerviosismo o la falta de conocimiento se citaron comúnmente, pero los participantes también mostraron una fuerte voluntad de superar estos desafíos si contaban con el apoyo adecuado.

En conjunto, estas ideas sugieren que el liderazgo entre las personas con discapacidad florece en entornos inclusivos, empáticos y receptivos. Los rasgos que admiran en los líderes son las mismas cualidades que buscan encarnar, y con el apoyo adecuado, muchos están listos para asumir esos roles.



## 3. Informes

### 3.4 Conclusiones: reflexiones sobre los talleres

La fase piloto en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia ofreció una comprensión rica y matizada de cómo las personas con discapacidad se relacionan con el liderazgo, la facilitación y la autoexpresión. Cada país aportó su propio contexto, desafíos e innovaciones, y sin embargo surgieron varios temas compartidos, especialmente en torno a la seguridad emocional, el apoyo de pares y la importancia de redefinir el liderazgo en términos inclusivos.

#### Lo que aprendimos de los participantes

Los participantes de los seis países revelaron un amplio espectro de actitudes hacia el liderazgo. En Grecia, la diversidad de respuestas destacó cómo el liderazgo a menudo está ligado a la autoestima y la conexión comunitaria. Italia enfatizó la individualidad de cada participante: algunos se sentían confiados, otros dudosos, y muchos estaban influenciados por los entornos en los que interactúan.

Eslovenia desafió las suposiciones sobre la reticencia, mostrando que muchos participantes se sentían cómodos hablando en público y ya habían asumido roles de liderazgo de manera informal. España aportó una perspectiva única, trabajando principalmente con personas con discapacidad intelectual. Malta enfatizó que las observaciones del mundo real moldean las percepciones de liderazgo y que la amabilidad y el coraje son rasgos intuitivos para muchos.



## 3. Informes

Suecia confirmó que las personas con discapacidad desean involucrarse en roles de liderazgo, toma de decisiones y desarrollo de proyectos si se les proporcionan las herramientas y el apoyo adecuados. Sus participantes asociaron el liderazgo con la amabilidad, la escucha y la confianza, y muchos ya practicaban el liderazgo informal en su vida diaria: ayudando a otros, guiando a sus pares o decidiendo actividades grupales. La participación de miembros de grupos focales con discapacidad como facilitadores reforzó la idea de que el liderazgo es más poderoso cuando es modelado por aquellos a quienes busca empoderar.

En todos los países, los participantes demostraron que el liderazgo no siempre se trata de ambición o roles formales, a menudo se trata de iniciativa, colaboración y ser visto.

### Qué funcionó bien

Encontramos que varias estrategias resultaron efectivas:

- La co-creación del cuestionario (España, Malta, Suecia) ayudó a garantizar la relevancia y la accesibilidad.
- Los talleres basados en teatro (Italia) proporcionaron un punto de entrada creativo y atractivo.
- El apoyo de mentores y los entornos de confianza (Eslovenia, Grecia) facilitaron una participación más profunda.
- Los formatos flexibles y las opciones de idioma (Malta, Suecia) permitieron a las personas participar de maneras que se adaptaban a sus habilidades y preferencias.
- La facilitación dirigida por pares y los entornos familiares (Suecia) crearon experiencias auténticas y empoderantes.

Suecia destacó el valor de combinar talleres con la cumplimentación del cuestionario, lo que ayudó a que la actividad se sintiera significativa en lugar de simplemente procedimental. Proporcionar ejemplos y explicaciones ayudó a los participantes a comprender las preguntas, y utilizar entornos de confianza como centros de día los hizo sentir cómodos y respetados.



## 3. Informes

### Qué se podría mejorar

También surgieron algunos desafíos durante el proceso piloto:

- Aclarar los conceptos de liderazgo (España, Malta, Suecia) fue necesario, ya que algunos participantes inicialmente asociaron el liderazgo con autoridad o mando.
- Evitar frases excesivamente complejas (Eslovenia) ayudó a garantizar la comprensión.
- Repensar las estrategias de divulgación como el muestreo en cadena (*snowball sampling*) (Grecia) demostró ser importante para llegar a grupos más diversos.

Suecia sugirió que los proyectos futuros deberían incluir ejercicios de liderazgo cortos y prácticos para ilustrar diferentes roles. También enfatizaron la importancia de dar tiempo a los participantes para reflexionar y probar el liderazgo en situaciones seguras antes de responder preguntas.

Los seis países coincidieron en que los formatos de “para todos” son insuficientes. Las actividades deben adaptarse a las realidades cognitivas, emocionales y sociales de cada grupo, con flexibilidad y capacidad de respuesta integradas en cada etapa.

### Cómo estos resultados informan el apoyo al liderazgo

El proceso piloto reveló que apoyar el liderazgo entre las personas con discapacidad requiere:

- Modelos de liderazgo relacional, que enfatizan la empatía, la escucha y la responsabilidad compartida.
- Entornos inclusivos, donde los participantes se sientan seguros para expresarse y tomar iniciativas.
- Herramientas y formatos flexibles, adaptados a las necesidades y contextos individuales.
- Redes de pares y apoyo emocional, que fueron consistentemente identificados como esenciales.



## 3. Informes

España abogó por modelos de co-liderazgo, donde el liderazgo se comparte entre pares o dentro de grupos. Malta propuso un “Programa de habilidades de liderazgo” y tutoría entre pares, enfatizando el crecimiento estructurado y la autonomía. Suecia reforzó la importancia de los enfoques centrados en la persona, señalando que, si bien algunos participantes solo necesitan aliento, otros requieren capacitación estructurada, apoyo comunicativo y entornos adaptados.

### Recomendaciones y próximos pasos

La fase piloto en Grecia, Italia, Malta, Eslovenia, España y Suecia generó una serie de recomendaciones bien fundamentadas sobre cómo apoyar el desarrollo del liderazgo entre las personas con discapacidad en futuras fases del proyecto. Si bien cada país ofreció sugerencias específicas para su contexto, surgieron varias prioridades compartidas, particularmente en torno a la co-creación, la adquisición de habilidades y la importancia del apoyo emocional y social.

Una de las recomendaciones más consistentes consiste en incluir ejemplos de liderazgo en la propia plataforma. Grecia enfatizó que mostrar modelos identificables, especialmente aquellos arraigados en experiencias cotidianas, podría ayudar a los participantes a imaginarse a sí mismos como líderes. Ver a otros que han tomado la iniciativa en contextos familiares puede despertar curiosidad y motivación, particularmente entre aquellos que nunca han considerado el liderazgo como una posibilidad personal.

Italia propuso el desarrollo de rutas estructuradas pero graduales para el liderazgo. Estas permitirían a las personas asumir roles de facilitación en contextos significativos, apoyadas por tutores o pares experimentados. El énfasis se puso en evitar enfoques paternalistas y, en su lugar, crear oportunidades donde el liderazgo pueda surgir naturalmente, a través de pequeños momentos de guía, colaboración y responsabilidad compartida.

Eslovenia recomendó talleres co-diseñados que se centren en las fortalezas e intereses de los participantes. Las sesiones de capacitación dirigidas por pares y los programas de mentoría se consideraron herramientas valiosas para fomentar la confianza y reducir las dudas. El equipo esloveno también destacó la necesidad de materiales de fácil lectura, intérpretes y ayudas tecnológicas para garantizar que la comunicación no se convierta en una barrera.



### 3. Informes

España presentó la idea del liderazgo colectivo, sugiriendo que la facilitación puede compartirse entre pares o pequeños grupos. Su experiencia demostró que el co-liderazgo, especialmente en entornos de talleres, puede ser empoderante e inclusivo. Expresaron un gran interés en una segunda fase del proyecto, enfocada específicamente en el liderazgo en la facilitación de talleres. Para muchos de sus participantes, esta fue una experiencia que les cambió la vida, y abogaron por dar a otros la misma oportunidad.

Malta aportó una visión integral para el desarrollo futuro. Propusieron la creación de un “Programa de habilidades de liderazgo”, adaptado a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Esto incluiría módulos sobre comunicación, toma de decisiones y facilitación grupal, impartidos en formatos accesibles. Además, Malta recomendó establecer sistemas de mentoría entre pares, donde las personas que ya han participado en actividades de liderazgo puedan apoyar a otras en su recorrido. También sugirieron formar comités dirigidos por usuarios dentro de las organizaciones de servicios, dando a los participantes un espacio formal para expresar opiniones, influir en decisiones y asumir roles de representación.

Suecia enfatizó la importancia de la capacitación regular en liderazgo, incluyendo ejercicios prácticos y mentoría entre pares. Abogaron por continuar trabajando en los propios entornos de los participantes para reducir barreras y fomentar la confianza. Sus recomendaciones incluyeron el desarrollo de materiales de fácil lectura, videos y ejemplos de la vida real para hacer que el liderazgo sea más tangible y accesible.

En todos los países hubo un fuerte énfasis en la continuidad y la sostenibilidad. El desarrollo del liderazgo no debe ser un evento único, sino un proceso continuo respaldado por entornos inclusivos, relaciones de confianza y herramientas adaptables. Los participantes necesitan espacios donde puedan reflexionar sobre su potencial, compartir experiencias y crecer a su propio ritmo.



### 3. Informes

En resumen, los próximos pasos deberían centrarse en:

- Integrar ejemplos e historias de liderazgo en la plataforma.
- Diseñar rutas graduales y con apoyo para la facilitación.
- Co-crear talleres y capacitación con los participantes.
- Promover modelos de liderazgo colectivo y dirigidos por pares.
- Desarrollar programas estructurados y sistemas de mentoría.
- Garantizar la accesibilidad en todos los formatos: lingüístico, tecnológico y emocional.

Estas recomendaciones reflejan una creencia compartida: el liderazgo comienza no con la autoridad, sino con la conexión, el aliento y la oportunidad de ser escuchado. Al seguir escuchando y adaptándonos, podemos construir espacios inclusivos donde las personas con discapacidad estén empoderadas para liderar de maneras que sean auténticas, colaborativas y transformadoras.



## 4. Conclusión

Este informe presenta los hallazgos colectivos de la fase piloto de un cuestionario interactivo y accesible, diseñado para explorar el potencial de liderazgo entre personas con discapacidad. Llevado a cabo en seis países: Grecia, Italia, Eslovenia, España, Malta y Suecia; el proceso de evaluación contó con la participación de más de 300 personas y ofreció valiosos conocimientos sobre cómo se percibe, se experimenta y se apoya el liderazgo dentro de diversas comunidades.

La fase de reclutamiento destacó la importancia de las redes de confianza, la divulgación personalizada y la familiaridad con los estilos de comunicación de los participantes. Las organizaciones asociadas trabajaron a través de asociaciones, centros de día, empresas sociales y agencias de servicios para personas con discapacidad para conectar con las personas, utilizando una mezcla de herramientas digitales, llamadas telefónicas, reuniones presenciales y participación de pares. Aunque surgieron algunos desafíos logísticos como la programación, la comprensión y las limitaciones de recursos, la presencia de mentores, educadores y personal de apoyo demostró ser esencial para fomentar la participación y generar confianza.

La implementación del cuestionario subrayó la necesidad de incluir formatos flexibles y comunicación adaptativa. Los socios emplearon sesiones grupales, entrevistas individuales y plataformas digitales, a menudo con el apoyo de facilitadores o pares. Se priorizó la accesibilidad mediante lenguaje simple, ayudas visuales y medios inclusivos, como videos con preguntas habladas e interpretación en lenguaje de signos. Malta y Suecia añadieron opciones bilingües y facilitación dirigida por pares, asegurando que los participantes pudieran interactuar de manera significativa independientemente de sus habilidades o preferencias.

El feedback de los participantes reveló una comprensión amplia y matizada del liderazgo. Muchas personas ya habían asumido roles de liderazgo de manera informal, a través de la organización de actividades, la enseñanza a sus pares o la representación de grupos de usuarios, sin necesariamente identificarse como líderes. Rasgos como la amabilidad, la escucha y el apoyo fueron consistentemente valorados por encima de la autoridad o la rigidez. Si bien algunos participantes expresaron dudas o miedo, a menudo relacionados con hablar en público o la responsabilidad, la mayoría mostró apertura al liderazgo cuando contaban con el apoyo de entornos inclusivos, redes de pares y seguridad emocional.



## 4. Conclusión

Las reflexiones finales de cada país enfatizaron la importancia de la co-creación, el liderazgo relacional y la facilitación sensible al contexto. El liderazgo se entendió no como un rol fijo, sino como una experiencia dinámica y colaborativa. Las recomendaciones incluyeron desarrollar talleres dirigidos por pares, mostrar ejemplos de liderazgo con los que se puedan identificar y ofrecer rutas graduales para el desarrollo del liderazgo. España abogó por modelos de liderazgo colectivo y una segunda fase enfocada en la facilitación de talleres. Malta propuso programas de liderazgo estructurados y comités dirigidos por usuarios. Suecia enfatizó la capacitación regular, la mentoría entre pares y el trabajo dentro de entornos familiares para reducir barreras y generar confianza.

En conclusión, la evaluación nacional demuestra que con las herramientas, los sistemas de apoyo y las prácticas inclusivas adecuados, las personas con discapacidad pueden y asumen roles de liderazgo, a menudo de maneras poderosas, creativas e impulsadas por la comunidad. Este informe sirve tanto como una reflexión como una hoja de ruta para futuras iniciativas destinadas a empoderar a las personas a través de la conexión, la participación y el apoyo.



**It starts with me**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union