

# EU.CAP



## Apoyo metodológico a formadores

2022



EU.CAP

Erasmus+



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

**c'entro**  
associazione

Italy

[www.associazionecentro.it](http://www.associazionecentro.it)



France

[www.gemcorsica.com](http://www.gemcorsica.com)



Spain

[www.xano.es](http://www.xano.es)



**UNESSA**

Belgium

[www.unessa.be](http://www.unessa.be)

# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>OBJETIVOS GENERALES DE LA FORMACIÓN</b>       | <b>5</b>  |
| Perfil de formadores                             | 5         |
| Perfil del alumno                                | 6         |
| <b>MODELO DE FORMACIÓN - METODOLOGÍA</b>         | <b>7</b>  |
| Estructura                                       | 7         |
| Duración del curso                               | 8         |
| Recursos didácticos                              | 8         |
| Evaluación de la formación                       | 8         |
| <b>ENFOQUE DE LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</b> | <b>9</b>  |
| Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)           | 10        |
| Livelli di raggiungimento delle competenze       | 11        |
| <b>FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN</b>  | <b>15</b> |
| <b>RECURSOS ADICIONALES PARA EL FORMADOR</b>     | <b>17</b> |
| <b>PRESENTACIÓN DE LOS ASOCIADOS</b>             | <b>18</b> |
| C'entro (IT)                                     | 18        |
| GEM (FR)   | 18        |
| UNESSA (BE)                                      | 19        |
| Xano Channel (ES)                                | 20        |



# INTRODUCCIÓN

Este documento es una herramienta de apoyo para la puesta en marcha de una formación certificadora basada en el sistema de referencia de formación y competencias elaborado en el marco del proyecto EU CAP.

El proyecto EU CAP reunió a 4 socios europeos: Unessa (BE), C' entro (IT), Xano Channel (ES) y GEM (FR) desde diciembre de 2019 hasta octubre de 2022. El objetivo general de este proyecto es mejorar la autonomía de personas con discapacidad leve, a través del apoyo a la integración sociolaboral en las empresas. En este contexto, se ha creado un manual de buenas prácticas así como un sistema de referencia de formación y competencias para preparadores laborales que les permita adquirir competencias específicas para apoyar a este grupo objetivo.

El proyecto nació a raíz de varias observaciones:

- La tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad sigue siendo muy baja en Europa. Según la Comisión, "En la Unión Europea en 2018, solo el 50,8% de las personas con discapacidad están empleadas, frente al 75% de las personas sin discapacidad. »
- Existe una multitud de legislación vigente que difiere según los países e incluso las regiones.
- En Europa, más de una de cada dos personas con discapacidad dice que ya se ha sentido discriminada.
- Todavía hay muchas divisiones y exclusiones de las personas con discapacidad: desde una edad temprana, una gran parte de este público está excluida de las escuelas especializadas y durante todo su recorrido estará acompañada por estructuras especializadas.

El proyecto se llevó a cabo con las principales misiones de:

- Destacar y aprender de las buenas prácticas presentes en Europa y en particular en los países del consorcio para promover la integración socio-profesional a largo plazo de las personas con discapacidad ;
- Incrementar las competencias de los preparadores laborales que deseen formarse en el apoyo a las personas con discapacidad a través de la creación, experimentación y difusión de un sistema de referencia de formación y competencias ;
- Incrementar la atención de las instituciones públicas y privadas, autonómicas, nacionales y europeas sobre las barreras que limitan el acceso y/o la supervivencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo "clásico".



# Objetivos generales de la formación

- Perfeccionamiento para jobcoach de acompañamiento de beneficiarios al empleo ( Upskilling ).
- Adquisición de nuevas habilidades (17) en el nivel CEC 6 específicas para apoyar al público objetivo de personas con discapacidad.

La capacitación debe equipar a los entrenadores laborales para:

- Comprender los aspectos legislativos y administrativos del apoyo al empleo de personas con discapacidad leve.
- Hacer que la persona descubra sus características afectivas y relacionales.
- Construir un proyecto profesional adecuado al perfil del beneficiario con discapacidad leve.
- Identificar los elementos de entrada al entorno profesional: sensibilizar y apoyar a la empresa y al beneficiario para una inclusión duradera.

## Perfil de formadores

Es imperativo que los formadores tengan experiencia en pedagogía activa e inductiva<sup>1</sup>.

Los cursos de formación establecidos sobre la base del sistema de referencia de formación y habilidades EU CAP se basan en una pedagogía activa e inductiva. El alumno es un actor en su aprendizaje y está invitado a resolver problemas, responder preguntas, formular preguntas, debatir, intercambiar, explicar, generar ideas durante la capacitación. El formador invita a los alumnos a extraer el aprendizaje de situaciones concretas y se basa en ejemplos, estudios de casos, etc.

El formador interactúa e intercambia con los alumnos para guiarlos y dar retroalimentación que les permita progresar.

El enfoque pedagógico de "clase invertida" también debe explotarse en el marco de la especialización propuesta por el proyecto EU.CAP. Este acercamiento implica una primera exposición al material que se realiza de forma autónoma en una fase previa a la formación<sup>2</sup>. De este modo, el proceso de aprendizaje se inicia pronto y permite una mayor interacción entre los alumnos y con el formador durante las sesiones presenciales.

Para familiarizarse con el tema, antes de la puesta en marcha de la formación, le invitamos a descubrir el manual de buenas prácticas elaborado en el marco del proyec-

<sup>1</sup> Marcel Lebrun, «Teorías y métodos pedagógicos para enseñar y aprender», 2007.

<sup>2</sup> Universidad Católica de Lovaina, «Cuaderno del profesor», 2016.



to. Este manual incluye el contexto legislativo de cada país de la asociación, así como el contexto europeo; las buenas prácticas recogidas en cada país; un resumen de las representaciones “discapacidad-empleo”.

## Perfil del alumno

Esta formación se ha desarrollado para preparadores laborales y orientadores.

La profesión de coach laboral no está definida de forma común a nivel europeo y no existe una formación certificada como tal en los diferentes países de la asociación. Por lo tanto, la profesión de preparador laboral es ejercida por agentes procedentes de distintos ámbitos y que poseen diversos diplomas y/o certificaciones. El público objetivo de la especialización propuesta en el marco del proyecto PAC de la UE es, por tanto, un público ya activo como coach u orientador profesional que desee especializarse en el apoyo a las personas con discapacidad (tanto si ha trabajado previamente con este público como si no).

A pesar de la heterogeneidad de la definición del perfil del preparador laboral, podemos basarnos en los valores fundamentales de esta profesión, tal y como los define la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo):

- Empoderamiento y autodeterminación: el individuo en el centro del proceso y de la definición de su proyecto profesional.
- Inclusión social
- Dignidad y respeto de la persona
- Apoyo personalizado
- Privacidad
- Flexibilidad
- Accesibilidad

Para posibilitar la adquisición de las nuevas competencias, es esencial que los participantes en la formación ya estén familiarizados con las competencias intrínsecas de la preparación para el trabajo, tales como:

- Realización de entrevistas para orientar la demanda en el contexto del apoyo a las personas en la construcción de su proyecto profesional.
- Creación de expedientes individuales
- Seguimiento, orientación y apoyo a las personas en la construcción de su proyecto profesional
- Proponer acciones de formación, orientación y apoyo adaptadas al perfil de la persona



- Conocer los fundamentos del Derecho laboral
- Conocer los datos administrativos y socioeconómicos relacionados con el empleo
- Evaluación de competencias
- Dominar los métodos activos de búsqueda de empleo (apoyo en la redacción de un currículum vitae, redacción de una carta de presentación, práctica de entrevistas de trabajo, trabajo de la imagen y la confianza en uno mismo, etc.).
- Crear una relación triangular entre el preparador laboral, el beneficiario y el empleador potencial.
- Acompañamiento y apoyo a la llegada al lugar de trabajo (después del compromiso)
- ...

# Modelo de formación – Metodología

## Estructura

El curso consta de 4 unidades de certificación:

- Comprender los aspectos legislativos y administrativos del apoyo al empleo de las personas con discapacidad leve.
- Ayudar a la persona a descubrir sus características emocionales y relacionales.
- Construir un proyecto profesional adecuado al perfil del beneficiario con discapacidad leve.
- Identificar los elementos de entrada en el lugar de trabajo

Cada unidad tiene varias competencias profesionales relacionadas con el trabajo de un preparador laboral especializado: acompañar a las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Todas las competencias del sistema de referencia deben validarse para obtener el certificado de especialización

Hay 17 competencias en total para obtener la certificación:

- La Unidad 1 consta de 4 competencias
- La Unidad 2 contiene 5 competencias
- La Unidad 3 consta de 5 competencias



- La Unidad 4 tiene 3 competencias

Las competencias corresponden a secuencias de formación. Todas las secuencias son itinerarios de formación cuya duración varía en función del tema que se vaya a tratar.

Las secuencias de entrenamiento –habilidades– se dividen en sesiones de entrenamiento. Hay entre 2 y 4 sesiones de entrenamiento por secuencia.

Las sesiones del curso :

- La Unidad 1 consta de 12 sesiones lectivas
- La Unidad 2 consta de 18 sesiones lectivas
- La Unidad 3 consta de 17 sesiones lectivas
- La Unidad 4 contiene 11 sesiones de lecciones
- En total hay: 58 sesiones

## Duración del curso

Propuesta: La duración media de una sesión debe ser de 90 minutos (1,5 horas).

En total, el curso de formación especializada para preparadores laborales, excluida la evaluación, sería de  $90 \times 58 = 5220$  minutos, es decir, 87 horas.

- 2 meses de formación (10 horas de clases presenciales a la semana)

## Recursos didácticos

En el marco de competencias se distingue entre:

### A) Conocimientos teóricos

Lo esencial para aprender es el conocimiento asociado a la adquisición de la destreza. El conocimiento tiene un carácter “universal”.

### B) Recursos educativos

Son los documentos de apoyo para el curso correspondiente a la competencia. Algunos recursos didácticos ya están disponibles, pero son los propios profesores quienes eligen los que mejor se adaptan a su contexto local, regional o nacional. .

## Evaluación de la formación

Principio: Se trata de un curso avanzado (especialización o mención complementaria) construido enteramente sobre la evaluación continua

- No hay examen final





- Las evaluaciones formales – sumativas – sólo se realizan sobre las secuencias
- Las evaluaciones formativas de las sesiones pueden realizarse antes, durante o después del curso
- Las evaluaciones de las sesiones son aleatorias y no se programan con antelación
- Nota: Los criterios de evaluación se proponen en el marco de competencias, pero pueden adaptarse en función de los recursos didácticos utilizados.
- Las evaluaciones formativas no tienen una duración determinada y quedan a discreción del profesor (también son aleatorias) propuesta: duración máxima de la evaluación ¡10 minutos!
- Las evaluaciones sumativas de cada secuencia (las competencias) adoptan las siguientes formas
  - Adición de evaluaciones formativas (con al menos el 50% de las sesiones en la competencia objetivo).
  - Control formal mediante: cuestionarios de respuesta múltiple, presentación individual o en grupo, control escrito u oral, cuestionarios, etc.
  - Una combinación de las anteriores.

Duración de la evaluación ¡20 minutos como máximo por destreza!

La duración teórica y máxima de las evaluaciones para todo el programa sería de :

- 19 (competencias) X 20 minutos = 380 minutos o 6h30 minutos

## Enfoque de los resultados del aprendizaje

“Un resultado del aprendizaje es lo que el estudiante debe saber, comprender y ser capaz de lograr al final de un proceso de aprendizaje, curso o unidad validados. Los resultados del aprendizaje se definen en términos de conocimientos, destrezas y competencias. (ULB)

Un resultado de aprendizaje está centrado en el alumno (no en el profesor ni en el curso) y describe lo que el alumno debe ser capaz de hacer/saber al final de la experiencia de aprendizaje.

El reto de toda enseñanza es conseguir que los alumnos sean capaces de utilizar en situaciones nuevas los conocimientos (en sentido amplio) adquiridos en situaciones an-



teriores. Para favorecer esta transferencia, es importante que el entorno de aprendizaje pueda reproducir lo más fielmente posible las características de situaciones auténticas (del mundo real o susceptibles de producirse en la práctica profesional). En términos prácticos, es interesante construir actividades de aprendizaje basadas en el principio de “contextualizar - descontextualizar - recontextualizar”. (Cuaderno del profesor, UCLouvain)

El marco de formación y competencias del proyecto PAC de la UE se basó en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), que se presenta más adelante en el documento. Este marco se basa en los resultados del aprendizaje para definir los distintos niveles de cualificación.

## Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

La UE ha establecido el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) como herramienta de transposición para que las cualificaciones nacionales sean más comprensibles y comparables entre sí. El MEC fue aprobado por el Parlamento Europeo en 2008. Esta matriz distingue 8 niveles de cualificación, desde la educación básica hasta los niveles profesionales superiores. Cada uno de los 8 niveles está definido por un conjunto de descriptores que indican los resultados de aprendizaje esperados. Estos resultados del aprendizaje se definen en: “Conocimientos” - “Competencias” - “Responsabilidad y autonomía”.

El grupo de trabajo EUCAP, tras intercambios constructivos y compartidos con todas las partes interesadas, desea posicionar el marco de competencias de la profesión de preparador laboral especializado en el apoyo a personas con discapacidad leve en el nivel 6 del MEC. Para confirmar el posicionamiento en el nivel 6, se ha realizado una comparación entre el contenido, la forma y la descripción de cada competencia del marco de referencia y las indicaciones de los descriptores del MEC.

El nivel 6 del MEC (equivalente a un máster) se define del siguiente modo:

| Conocimientos   | Capacidades  | Responsabilidad y autonomía  |
|---|--|--|
| conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiere una comprensión crítica de teorías y principios | capacidades avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio | gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades en la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles<br>asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos |



## Livelli di raggiungimento delle competenze

| <b>Unidad 1:</b><br><b>Conocer los aspectos legislativos y administrativos del apoyo al empleo de las personas con discapacidad leve</b><br>Descripción de EQG nivel 6 |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Competencias   | Conocimiento  | Habilidades   | Responsabilidad/ autonomía                                    |
| <b>C1 : recopilar información oficial (legislaciones, certificaciones,...) aplicadas al empleo de personas con discapacidad leve</b>                                   | Aspectos legales<br>A fondo derecho laboral         | Interpretación de las situaciones laborales de las personas con discapacidad leve | Actuar con independencia y autonomía en la toma de decisiones |
| <b>C2 : Analizar referencia documentos relativo a la discapacidad leve</b>   | Aspectos legales<br>Conocimiento de derecho social  | Sentido de análisis y síntesis. de documentos legales                             | Autonomía de decisiones                                       |
| <b>C3 : Activar los enlaces institucionales y las relaciones familiares de la persona con discapacidad leve</b>  | Mediación social y familiar                         | Escucha activa<br>Diálogo   | Autonomía y dinámica de grupo                                 |
| <b>C4 : Integrar el enfoque de género en el entorno profesional</b>  | Legislación europea y nacional en materia de género | Adaptabilidad del género a la discapacidad  | Caso de género estudios                                       |



## Unidad 2: Introducir a la persona en sus características emocionales y relacionales

Descripción de EQG nivel 6

| Competencias  | Conocimiento  | Habilidades   | Responsabilidad/<br>autonomía   |
|---|---|---|---|
| <b>C5 : Usar las herramientas de interactivo comunicación</b>                     | Conocimiento de la comunicación instrumentos        | Uso ad hoc de interactivo comunicación de acuerdo a la discapacidad | Análisis de la situación en independencia                             |
| <b>C6 : Interpretación no verbal idioma</b>                                       | Conocimiento de herramientas del lenguaje no verbal | Interpretación Lenguaje no verbal                                   | Análisis de la situación  |
| <b>C7 : Manejo de situaciones especiales con la persona con discapacidad</b>      | Conocimiento de la intermediación. mecanismos       | Interpretación de situaciones y conflictos complejos                | Análisis de la situación en independencia y responsabilidad           |
| <b>C8 : Adoptar una actitud adecuada al tipo de discapacidad</b>                  | Conocimiento de las tipologías de discapacidad      | Mecanismos de distanciamiento                                       | Estudio de las tipologías de la minusvalía en situación independiente |
| <b>C9 : Usa el herramientas apropiadas para descubrir identidad de la persona</b> | Tipología de Rosenberg                              | Autoestima  | Estudio de Tipologías de Rosenberg                                    |



**Unidad 3:**  
**Construir un proyecto profesional adecuado  
al perfil del beneficiario con discapacidad leve**

Descripción de EQG nivel 6

| Competencias  | Conocimiento  | Habilidades                                      | Responsabilidad/<br>autonomía                |
|---|---|--|--|
| <b>C10 : Analizar la trayectoria profesional del beneficiario</b>   | Componentes de un CV                                  | Interpretación de un CV y estilos de vida        | Responsabilidad y decisiones                 |
| <b>C11 : Analizar las barreras/restricciones encontrado a lo largo de la trayectoria profesional del beneficiario</b> | Componentes de un CV<br>psicología del trabajo        | resolución de problemas                          | Estudio independiente                        |
| <b>C12 : Configuración de una evaluación de habilidades análisis</b>  | Conocimiento de competencias profesionales y análisis | Interpretación de las competencias trasnversales | Estudio independiente                        |
| <b>C13 : Uso pruebas de orientación profesional adecuadas/cuestionarios</b>   | Conocimiento de pruebas de personalidad y orientación | Interpretación de pruebas según discapacidades   | Estudio independiente                        |
| <b>C14 : Identificar proyecto profesional</b>   | La formación  | Adaptación a la situación de discapacidad        | Análisis de la situación en la independencia |



## Unidad 4: Identificar los elementos de entrada en el lugar de trabajo

Descripción de EQG nivel 6

| Competencias  | Conocimiento  | Habilidades   | Responsabilidad/<br>autonomía                |
|---|---|---|--|
| <b>C15 : Preparar al beneficiario para la entrevista de trabajo</b>                 | Empleo<br>Psicología del Derecho<br>Alfabetización Avanzada       | Dominar la discriminación relacionado con discapacidades<br>diálogo social      | Responsabilidad y decisiones                 |
| <b>C16 : Compromiso de las empresas con la acogida de personas con discapacidad</b> | Ergonomía<br>Normas de accesibilidad<br>Derechos de los empleados | Organismos representativos en compañías<br>Relación con la medicina del trabajo | Análisis de la situación en independencia    |
| <b>C17: Consolidar sostenible empleo entre las partes</b>                           | Mecanismos de entrenamiento continuo<br>Herramientas GPEC         | Recursos humanos<br>herramientas administrativas                                | Análisis de la situación en la independencia |



# Formulario de evaluación de la formación

¿Qué he aprendido en general de esta formación? Escriba 3 ideas

Lo que he aprendido específicamente de la Unidad 1: Aspectos jurídicos y administrativos

Lo que aprendí específicamente de la Unidad 2: emociones y relaciones

Lo que recuerdo especialmente de la Unidad 3: construir el proyecto hacia el empleo

Lo que recordaba especialmente de la Unidad 4: los elementos necesarios en el entorno de trabajo



**¿En qué unidad confiaré primero para ayudar a un futuro trabajador con discapacidad? ¿Cuáles son las razones para ello?**

**¿Cómo recibió/percibió finalmente la formación?  
Destacados, Puntos débiles, Perspectivas.**

Tabla de evaluación: de 1 (nada satisfecho) a 5 (muy satisfecho)

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Calidad del contenido de la formación                                     |   |   |   |   |   |
| Calidad de las competencias adquiridas                                    |   |   |   |   |   |
| Adecuación de las competencias adquiridas a sus necesidades profesionales |   |   |   |   |   |
| Estructura de la formación (ritmo, progresión educativa, etc.)            |   |   |   |   |   |
| Nivel de dificultad de la formación                                       |   |   |   |   |   |
| Adaptación al perfil y nivel de los participantes                         |   |   |   |   |   |
| Composición del grupo (tamaño y nivel)                                    |   |   |   |   |   |
| Duración del curso  |   |   |   |   |   |

Comentarios y apreciación general :





# Recursos adicionales para el formador

El marco de formación y competencias ofrece recursos educativos para cada competencia. Además, encontrará una página de “Recursos” en el sitio web del proyecto PAC de la UE para profundizar sus conocimientos en preparación de la formación : <http://eucap.net/es/resources/>

En nuestro sitio web encontrará diversos documentos que pueden serle útiles para organizar un curso de formación para la certificación basado en el marco de formación:

- Una nota introductoria sobre el proyecto PAC de la UE le permitirá contextualizar el desarrollo del marco de formación y los orígenes del proyecto.
- Se ha elaborado una nota de desafío en la que se destacan varias recomendaciones
- El manual de buenas prácticas le permitirá conocer los contextos nacionales y el marco legislativo europeo. También le permitirá descubrir las buenas prácticas identificadas por los socios del proyecto.

También le invitamos a leer el documento Unión por la Igualdad: Estrategia en materia de derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, publicado por la Comisión Europea en marzo de 2021 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>



# Presentación de los asociados

## C'entro (IT)

Associazione C'ENTRO es una organización que agrupa a entidades sin fines de lucro en diferentes regiones italianas. Nació en 2013, con el principal objetivo de reunir conocimientos y experiencias complementarias en materia de innovación en el sector sanitario. La red está formada por diez organizaciones asociadas: fundaciones, cooperativas sociales, una red de centros de FP, una Caritas, un instituto de investigación, todos activos en iniciativas dedicadas a las personas desfavorecidas.

Los principales objetivos de la Asociación son:

- Crear espacios de intercambio y diálogo entre los profesionales sanitarios / responsables de instituciones públicas y del tercer sector.
- Promover contextos favorables para el intercambio de mejores prácticas entre diferentes territorios , entre diversas redes
- Generar oportunidades permanentes de formación especializada, a partir de las necesidades de los profesionales y de las personas vulnerables.
- Representar a los asociados a nivel regional, nacional y europeo.

Desde 2015, C'entro está Asociado a la red europea EUROCARERS ([www.eurocarers.org](http://www.eurocarers.org)), participando activamente en sus grupos de trabajo y proyectos.

Website : [www.associazionecentro.it](http://www.associazionecentro.it).

## GEM (FR)

GEM TC Córcega "U Scontru", es un grupo de ayuda mutua para las personas con traumatismo craneal y daño cerebral " nace gracias a la Ley del 11 de febrero de 2005 sobre la igualdad de derechos y oportunidades para facilitar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de ciudadanía.

GEM TC U Scontru está asociado a la red UNAFTC, la Unión Nacional de Asociaciones de Familias de personas con traumatismo craneoencefálico y daño cerebral. El grupo está formado por profesionales y voluntarios que organizan diferentes tipos de actividades para las personas con daño cerebral, facilitando su interacción y participación social.

Su misión :

- Favorecer la ayuda mutua entre personas con daño cerebral y / o traumatismo craneoencefálico



- Ayudar a estas personas a romper el estado de aislamiento en el que viven
- Crear contextos donde estas personas puedan ser escuchadas, donde puedan intercambiar experiencias, información y ayuda mutua.
- Ofrecer momentos de convivencia en diferentes momentos del día

La organización tiene una sede en Ajaccio y otra en Bastia, y está financiada por la Agencia Regional de Salud. También cuenta con una activa colaboración con IRIPS (Instituto Regional para la inclusión profesional y social).

Website: [www.gemcorsica.com](http://www.gemcorsica.com).

## UNESSA (BE)

UNESSA es una federación de organizaciones que agrupa siete sectores de actividad diferentes: 1. Atención a la primera infancia y promoción de la salud escolar, 2. Ayuda a los jóvenes, 3. Hospitales generales / asistencia sanitaria, 4. Integración / inclusión socio-profesional y economía social, 5. Ancianos (atención domiciliaria de ancianos), 6. Personas con discapacidad, 7. Salud mental.

UNESSA agrupa 900 estructuras en Valonia y Bruselas, lo que representan cerca de 60.000 trabajadores empleados por las instituciones afiliadas.

UNESSA es una organización de la sociedad civil, una federación de acogida, acompañamiento, ayuda y atención a las personas. El papel de la Federación es:

1. Facilitar el trabajo de los miembros del afiliados.
2. Fomentar el desarrollo de futuras prácticas profesionales dentro de la red.
3. Promover la innovación social, tecnológica y organizativa.
4. Apoyar a los servicios para miembros en la construcción de su proyecto.
5. participar en la realización de políticas coordinadas orientadas al interés primario de los beneficiarios.
6. Ser la voz de sus integrantes ante las autoridades y organismos oficiales para defender y promover los intereses de los sectores.

UNESSA es un interlocutor de primera línea en la defensa de los valores de las instituciones afiliadas.

UNESSA articula su actuación en torno a los siguientes valores, que son los pilares de su finalidad social:

- Dignidad humana
- La calidad de los servicios a las personas.



- Compromiso con una sociedad inclusiva
- No tiene ánimo de lucro.
- La accesibilidad geográfica y de precios de los servicios.
- Transparencia, colegialidad y apertura en la gobernanza.

Website: [www.unessa.be](http://www.unessa.be).

## Xano Channel (ES)

El XANO CHANNEL fue creado en 2010, y es una asociación destinada a promover oportunidades de crecimiento para las personas y para la sociedad, mediante la creación de sinergias, herramientas y metodologías de difusión de la cultura y la ciudadanía activa.

Los miembros asociados son profesores, formadores y expertos en la gestión de proyectos europeos de escuelas y FP.

Los principales objetivos de la asociación:

- Mejorar el desarrollo profesional y social de sus miembros en los sectores de la educación y la cultura.
- Ofrecer oportunidades de educación y formación para jóvenes y adultos
- Mejorar la calidad de la educación de los jóvenes con dificultades de aprendizaje
- Ofrecer orientación profesional personalizada a los jóvenes
- Promover proyectos y movilidad europea.
- facilitar la participación de sus miembros en eventos culturales europeos.

Website: [www.xano.es](http://www.xano.es).





Apoyo metodológico a los formadores

EU.cap

2022

Layout: [Ségolène Jacquemin](#) - UNESSA



<http://eucap.net>

c'entro  
associazione

