



Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud para Centros para Familias

## Contenido

### **Parte 1 Bienvenida/ Información general**

Introducción.....	Página 2
Conocimientos básicos .....	Página 4

### **Parte 2 Contenido principal**

Social .....	Página 6
Moral.....	Página 8
Emocional .....	Página 10
Físico .....	Página 12
Cognitivo .....	Página 14

# El Desarrollo de la Juventud y los Centros para Familias

Le damos la bienvenida al Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud para Centros para Familias de RAISE. Este kit de herramientas, que fue desarrollado conjuntamente por RAISE y otras partes interesadas en 2020, es un recurso para profesionales que trabajan en los Centros para Familias, que habitualmente tratan con jóvenes y que intentan fomentar el desarrollo de la juventud. El objetivo de este kit de herramientas es orientar a profesionales y organizaciones en la búsqueda de numerosas oportunidades para incorporar programas enfocados en el desarrollo de la juventud. Alentar una participación constructiva en el grupo de jóvenes con el que trabaja les servirá como trampolín para convertirse en adultos/as jóvenes que ejercen su empoderamiento.

**Autora principal:** Ali Hrasok

**Aportes de:** Josie Badger

**Revisión juvenil:** Red de Líderes Jóvenes de Pensilvania (Pennsylvania Youth Leadership Network)



c/o SPAN Red Estatal de Defensoría de Padres  
35 Halsey St., 4th Fl. | Newark, NJ 07102  
jbadger@raisecenter.org | raisecenter.org

RAISE ofrece asistencia técnica (AT) a siete Centros de Capacitación e Información para Familias (PTI) en todo el país, entre los que se incluyen: REACH; Asociación de Familias de Nueva York (New York Parent Partnership); Puertas Abiertas para Familias Multiculturales (Open Doors for Multicultural Families); el Proyecto STELLAR; El Centro LINK; el Proyecto LAUNCH y el Proyecto de Transición Shift. Además de la asistencia técnica formal, RAISE brinda apoyo a jóvenes y adultas/os jóvenes con discapacidades y a sus familias durante su transición entre la escuela secundaria y la vida independiente y el empleo competitivo.

Ali Hrasok tiene una Maestría en Psicología y ha ocupado distintos roles con el objetivo de apoyar el desarrollo de adultas/os jóvenes, con y sin discapacidades, para aumentar su independencia y sus destrezas de liderazgo. Ali sigue apoyando a la Red de Líderes Jóvenes de Pensilvania (Pennsylvania Youth Leadership Network, PYLN) y, actualmente, trabaja en un colegio comunitario, donde brinda soporte de programación y servicios directos en el marco de su Programa de Educación Superior Inclusiva.

El Centro de asistencia técnica de RAISE (Recursos nacionales para el acceso, la independencia, la autodeterminación y el empleo) es un proyecto de SPAN Red Estatal de Defensoría de Padres y está financiado por la Administración de Servicios de Rehabilitación del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Las opiniones expresadas en el presente documento no reflejan necesariamente las posturas o políticas del Departamento de Educación. No se pretende ni se debe inferir ningún respaldo oficial por parte del Departamento de Educación de los Estados Unidos de ningún producto, mercancía, servicio o empresa mencionado. Este documento es de dominio público. Se concede autorización para reproducir el contenido de forma total o parcial. Si bien no es necesario pedir autorización para reimprimir material de este sitio web, se aconseja citar de la siguiente manera: Centro Nacional RAISE@SPAN, (fecha de acceso). Título del documento, Newark, NJ, Autor. © 2020 RAISE Center

**Parte 1:**  
Bienvenida/  
Información general

### INTRODUCCIÓN

Queda cada vez más claro que incorporar voces jóvenes y hacer que la juventud sea partícipe de su propio desarrollo es fundamental para lograr el mayor impacto posible tanto en las personas como en la comunidad<sup>1</sup>. Las organizaciones y las/os profesionales continúan avanzando para ofrecer programas que trabajen con la juventud, en vez de dejarla de lado. Sin embargo, estas experiencias deben ir más allá de una simple presencia de la juventud. Los programas deben reflejar un esfuerzo consciente y directo por ofrecer experiencias de liderazgo y desarrollo para jóvenes. Como resultado, la juventud verá reflejados en sus destrezas los efectos positivos de la autodefensoría, autoconciencia, autoaceptación y autodeterminación<sup>2,3</sup>. Por otro lado, podemos esperar mejores logros a nivel estudiantil, menores tasas de abandono escolar y mejores resultados generales en la vida posterior a la escuela<sup>2,3,4</sup>.

Por eso, hemos desarrollado una serie de kits de herramientas cuyo objetivo es funcionar como una guía para transitar el Continuo de Participación Juvenil (Youth Engagement Continuum)<sup>1</sup>. El primero, el Kit de Herramientas para la Participación Juvenil para Centros para Familias, presenta los pasos posteriores a la etapa de intervención y llega a la participación de la juventud en niveles superiores. Los siguientes dos kits de herramientas se enfocan en dos pasos específicos de este continuo que se encuadran en la fase de desarrollo. Estos pasos son el desarrollo juvenil y un subconjunto específico que forma parte de ese desarrollo: el liderazgo de la juventud. El kit de herramientas que usted leerá a continuación se enfoca en el desarrollo de la juventud. Esperamos que usted haya comenzado con el primer kit de herramientas de nuestra serie, el Kit de Herramientas para la Participación de la Juventud para Centros para Familias, y que ahora sienta que puede llegar a cada vez más jóvenes y adultas/os jóvenes, y generar tracción para lograr que participen activamente. Cuando empiece a preguntarse sobre lo que sigue, dedique tiempo a leer estos documentos y converse con sus colegas y con la juventud con la que trabaja sobre cómo dar los próximos pasos.

El contenido de este kit de herramientas tiene por objetivo ser un plan que dé forma a su trabajo con la juventud. Aproveche estas herramientas para profundizar el trabajo con quienes tiene a su alrededor. A fin de poder cimentar estos kits de herramientas y la forma en la que usted plasma esta información en su propio trabajo, usaremos elementos de una herramienta de evaluación que usted puede usar con su agencia. La Evaluación sobre la Voz de Jóvenes y Adultos/as Jóvenes a Nivel de Agencia (Y-VAL) permite a las agencias y organizaciones evaluar el grado en que estas entidades utilizan la voz auténtica de la juventud y la participación significativa<sup>5</sup>. A medida que usted avanza con el kit de herramientas, le brindaremos estrategias para verificar estos documentos a fin de evaluar su progreso y eficacia.

---

<sup>1</sup> “An Emerging Model for Working with Youth” (Un modelo emergente para trabajar con la juventud), Funders Collaborative on Youth Organizing. Recuperado el 26 de junio de 2020, [https://fco.org/uploads/resources/8141\\_Papers\\_no1\\_v4.qxd.pdf](https://fco.org/uploads/resources/8141_Papers_no1_v4.qxd.pdf)

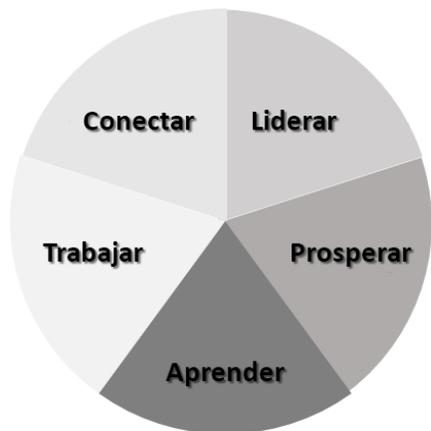
<sup>2</sup> Larson, R.W. (2000). Toward a psychology of positive youth development (Hacia una psicología de desarrollo juvenil positivo). *American Psychologist*, 55(1), 170-183.

<sup>3</sup> Edelman, A., Gill, P., Comerford, K., Larson, M., y Hare, R. (2004). Youth development and youth leadership: A background paper (Desarrollo y liderazgo de la juventud: Ensayo de contexto). Washington, DC: Institute for Educational Leadership, National Collaborative on Workforce and Disability for Youth.

<sup>4</sup> Sagawa, S. (2003). Service as a strategy for youth development (El servicio como estrategia para el desarrollo juvenil). En Lewis, A. (Ed.) *Shaping the future of American youth: Youth policy in the 21 st century* (Formar el futuro de la juventud estadounidense: Política juvenil en el siglo XXI). Washington, DC: American Youth Policy Forum.

<sup>5</sup> Youth MOVE National & Regional Research Institute, Portland State University. (2016). Evaluación sobre la Voz de Jóvenes y Adultos/as Jóvenes a Nivel de Agencia (Y-VAL).

### DESARROLLO DE LA JUVENTUD



**Prosperar, Aprender, Trabajar, Conectar y Liderar**<sup>6</sup>. Estas cinco áreas del desarrollo serán la perspectiva con la que abordaremos nuestra primera etapa: el Desarrollo de la Juventud. El Desarrollo de la Juventud puede describirse como una serie coordinada y progresiva de actividades y experiencias que ayudan (a la juventud) a adquirir competencias sociales, morales, emocionales, físicas y cognitivas<sup>3</sup>. Si bien hay distintas perspectivas y definiciones, nos concentraremos en aquellas actividades y oportunidades que apuntan específicamente a estas competencias.

#### ¿Qué esperar?

Como mencionamos en la introducción, este kit de herramientas tiene por objetivo ser un plan que pueda generar ideas y conversaciones entre usted y sus colegas y la juventud para que pueda implementarlo en su propio trabajo. Cada competencia se destacará en una sección y se revisarán los siguientes aspectos:

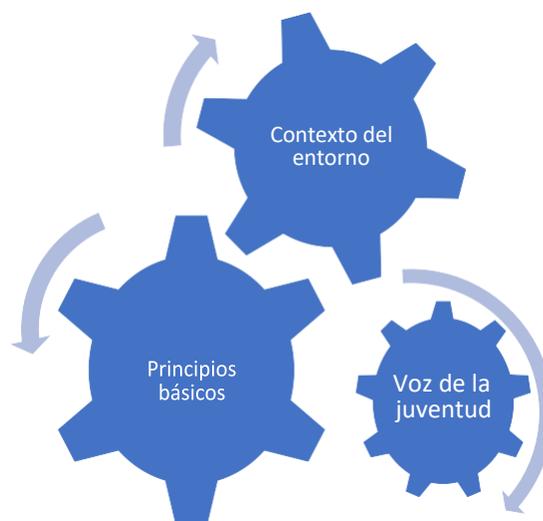
- Información introductoria y/o investigación sobre la competencia.
- Plan orientativo para implementarlo en su trabajo con la juventud.
- Consejos y/o ejemplos sobre cómo incorporar la voz de la juventud.

Además, brindaremos sugerencias sobre cómo algunas de estas estrategias se adaptan a la evaluación general de su organización en relación con el éxito que ha tenido en sumar la voz y la participación de la juventud.

#### ¿Por qué es importante?

**La juventud es la prioridad. Usted es quien actúa como facilitador/a.**

Si bien la perspectiva y la participación de la juventud son nuestra prioridad, es fundamental que usted comprenda la importancia de su propio rol como facilitador/a. Las personas jóvenes y adultas jóvenes, en especial aquellas con discapacidad, no suelen tener oportunidades de desarrollar intencionalmente todas estas áreas de competencia. Su trabajo consiste en crear espacios que apoyen y fomenten este desarrollo, de modo tal que puedan seguir creciendo como personas y, eventualmente, que puedan tener una participación constructiva en sus comunidades. Este no será un camino lineal. Como lo sugiere la definición, el desarrollo de la juventud es un *proceso*. Esto significa que usted estará aprendiendo constantemente, siempre revisando y girando los engranajes colectivos de los principios básicos, el contexto del entorno y —lo más importante— la voz de la juventud.



<sup>6</sup> Ferber, T. & Pittman, K., y Marshall, T. (2002). State youth policy: Helping all youth to grow up fully prepared and fully engaged (Política estatal para la juventud: Ayudar a toda la juventud a crecer completamente preparada y comprometida). Takoma Park, MD: The Forum for Youth Investment.

### CONOCIMIENTOS BÁSICOS

Este kit de herramientas le brindará información de contexto sobre las áreas de competencia que podrían resultar abrumadoras. Esperamos que advierta que muchas de estas áreas se superponen, lo que genera oportunidades para que sus actividades aborden el crecimiento desde más de un área de competencia. En cada sección, podrá aprovechar algunas de nuestras recomendaciones sobre cómo atenerse a los conocimientos básicos de los programas para el desarrollo de la juventud.

El término “conocimientos básicos” que se utiliza en este documento tiene por objetivo servir como plan básico para su trabajo con la juventud. En este kit de herramientas, y en los recursos que hemos compartido, hay mucha información sobre cada área de contenido específica. La información de este kit de herramientas busca servir como marco de referencia y contexto para determinar cuál debería ser el enfoque de su trabajo para ayudar a guiar el desarrollo de la juventud. Se puede pensar a los conocimientos básicos del desarrollo de la juventud como los principios que deben integrarse en todo lo que usted hace. En un esfuerzo por ayudar a cimentar su trabajo y encaminar su labor para que implemente a su manera lo que aprendió, enumeramos los conocimientos básicos en este documento. Cada elemento mencionado es un área de enfoque o una oportunidad para incluir en su trabajo, a medida que desarrolla las competencias de la juventud. En estos casos, usted podrá aprovechar su Y-VAL. Para que pueda hacer conexiones mientras utiliza la herramienta de evaluación en su organización o agencia, hemos enumerado algunos temas de Y-VAL que se ajustan mejor a los siguientes conocimientos básicos.

#### Liderazgo progresivo

- Tema 8: Iniciativas de liderazgo y proyectos. Proyectos de liderazgo diseñados *por la juventud*.

#### Toma de decisiones

- Tema 6: Participación en el desarrollo de programas/políticas.
- Tema 7: Participación en la evaluación: la forma de evaluar, la recopilación de la información y la presentación de informes.

#### Sentido de pertenencia

- Tema 1: Visión y compromiso generales. Esfuerzos claros para promover la participación.
- Tema 2: Enfoque colaborativo. Respetar y valorar a las/os jóvenes como socias/os.

#### Interacción entre pares

- Tema 1: Visión y compromiso generales. Esfuerzos claros para promover la participación.

#### Identid

- Tema 3: Representantes empoderadas/os. Maximizar su potencial y observar el impacto de sus decisiones.

#### Creación de vínculos

- Tema 4: Compromiso de facilitar y apoyar la participación de jóvenes y adultas/os jóvenes, a través de personal comprometido.

#### Artes creativas, educación física y educación para la salud

#### Con base en las fortalezas

- ¡Todo lo anterior!

Parte 2  
Contenido principal

### COMPETENCIA SOCIAL

La cultura de una persona tiene un papel preponderante en cómo se define la competencia social. Por eso, analizaremos la eficacia y la pertinencia de sus interacciones con otras personas<sup>7</sup>. Esto significa que determinar prescriptivamente en qué consiste una interacción exitosa no es una manera precisa de evaluar la competencia. Es posible que Juan no pueda comunicarse con Sally del mismo modo que lo haría yo, pero ¿acaso esa interacción incomodó a alguna de las dos partes? ¿Ambas personas terminaron la conversación habiendo cumplido con la meta de la interacción? Si las respuestas a esas preguntas nos resultan satisfactorias, pierde importancia cuál fue el método con el que se desarrolló la interacción.

A fin de estructurar mejor la forma en la que analizamos la competencia en esta área, la siguiente tabla enumera algunas categorías conductuales a considerar cuando se piensa en la competencia social. Dentro de cada conducta, hay una lista de ejemplos que describen qué podría considerarse ser competente en dicha área<sup>8</sup>. Es importante tener en cuenta que la competencia en cualquier área podrá variar según el tipo de jóvenes con quienes trabaje.

<p><b>Valores sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	<p><b>Autoidentidad positiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconciencia</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Visión positiva del futuro personal</li> </ul>	<p><b>Destrezas interpersonales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunica ideas y necesidades</li> <li>• Interpreta interacciones sociales</li> <li>• Reconoce los derechos de otras personas</li> </ul>	<p><b>Autorregulación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controla sus impulsos</li> <li>• Resiste la presión de pares</li> <li>• Exhibe una conducta prosocial</li> </ul>
<p><b>Planificación y toma de decisiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elige</li> <li>• Resuelve problemas</li> <li>• Lleva a cabo acciones positivas para lograr metas sociales</li> </ul>	<p><b>Competencia cultural</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimiento, comodidad y respeto frente a personas que provienen de distintos entornos</li> <li>• Interactúa en forma eficaz con personas de distintos entornos</li> <li>• Reconoce y cuestiona el tratamiento injusto</li> </ul>	<p><b>Inteligencia emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cataloga emociones y las comunica constructivamente</li> <li>• Gestiona emociones negativas en forma sana</li> <li>• Da y recibe apoyo emocional</li> </ul>	

Tenga en cuenta que, a menudo, las personas —y, en particular, la juventud— con discapacidad quedan aisladas de muchas experiencias. Esto les genera un déficit de destrezas, ya que no se les exige que practiquen muchas de estas conductas y, por lo tanto, no pueden aprender del éxito o el fracaso de dichas interacciones. Brindar información y prácticas de estas conductas es una estrategia válida, pero no debe implementarse en forma aislada. La mejor manera de que las personas aprendan es mediante la interacción en experiencias que se den naturalmente y mediante la integración de lo aprendido a su vida diaria.

<sup>7</sup> Han, H.S., Kemple, K.M. Components of Social Competence and Strategies of Support: Considering What to Teach and How (Componentes de la competencia social y estrategias de apoyo: Consideraciones sobre qué y cómo enseñar). *Early Childhood Educ J* 34, 241–246 (2006). <https://doi.org/10.1007/s10643-006-0139-2>

<sup>8</sup> Kostelnik, M. J., Whiren, A. P., Soderman, A. K., Stein, L. C., y Gregory, K. (2002). *Guiding children’s social development: Theory to practice (Cómo guiar el desarrollo social de las infancias: De la teoría a la práctica)* (4.ª ed.). Nueva York: Delmar.

### Su marco de competencia social

#### Qué hay que hacer

- Tenga en cuenta sus gustos
  - Si a la juventud con la que trabaja le gustan los videojuegos, ¡organice un torneo! Comenzar con entornos familiares aumentará la voluntad que demuestren en participar y generará un ambiente natural para la socialización.
- Empiece despacio y luego sume.
  - Ahora que hay cierta comodidad, sume a otras personas. Pueden ser familias, otro personal, miembros de la comunidad, etc. La sensación de comodidad es muy buena, pero la mejor manera de ampliar las destrezas es a través de la experiencia. Reúna a un grupo de personas diferentes, para que la juventud con la que trabaja pueda aprender a modificar sus interacciones según el contexto.
- Reconozca las oportunidades para crecer
  - Si observa que la juventud con la que trabaja tiende a quedarse callada cuando hay personas adultas, ¡aproveche esta oportunidad de crecimiento! Con el ejemplo anterior, organice un evento en el que la juventud le enseñe a sus familiares o a otro personal sobre videojuegos. Use su zona de confort para dar un pequeño paso en pos de generar interacciones diversas.

#### Qué no hay que hacer

- No les escape a las interacciones negativas.
  - Enfrentar y lidiar con interacciones sociales negativas es algo natural de la vida. Las personas con discapacidad suelen ser hostigadas, por lo que tendemos a desarrollar programas hiperprotectores. Permita que sus jóvenes aprendan a resolver conflictos, a defenderse y a identificar cuándo deben alejarse de una situación.
- No crea que hay soluciones universales.
  - Como dijimos anteriormente, la cultura tiene un papel preponderante en cómo cada persona entiende la socialización eficaz. Escuche a la juventud con la que trabaja y ayúdela a respetar su perspectiva y la de otras personas.

#### Conversaciones entre colegas

- **¿Con qué población trabaja?** Asegúrese de tener en cuenta la edad y el grado de destrezas de la juventud con la que trabaja. ¿Es un rango amplio? ¿Necesita implementar distintos enfoques? Su grupo de jóvenes está formado por personas de entornos diferentes, y es importante tener esto en cuenta cuando desarrolla programas. La mejor forma de hacerlo es incluir a la juventud en ese proceso.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos. Este es un buen momento para recurrir a los conocimientos básicos, por ejemplo, los enfoques basados en las fortalezas, las interacciones entre pares, la creación de vínculos y el sentido de pertenencia.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** La División de Desarrollo de Carrera y Transición (Division on Career Development and Transition) creó el documento Información rápida sobre destrezas sociales (Fast Facts on Social Skills). Puede encontrarlo aquí, junto con otros documentos similares: <https://community.cec.sped.org/dcdt/publications/fast-facts>.

### COMPETENCIA MORAL

Al igual que la competencia social que analizamos antes, el desarrollo moral puede definirse de muchas maneras distintas. Desde la psicología, hace tiempo que se trabaja sobre la idea de que hay etapas del desarrollo moral y procesos sobre los que las personas basan sus decisiones morales. Kohlberg describe una serie de niveles, cada uno con dos etapas<sup>9</sup>. El siguiente gráfico le *parecerá* tomado de una clase de psicología, pero en la última fila hemos resaltado el contexto de los términos y los conceptos más importantes para entender dónde está la juventud con la que trabaja. A medida que las personas atraviesan cada nivel y cada etapa, el énfasis comienza en lo individual, y evoluciona a una perspectiva más amplia que incluye a otras personas y, eventualmente, otros sistemas.



Desde la psicología y la abogacía, se considera que esta competencia en particular es la más difícil de definir para las personas con discapacidad intelectual<sup>10</sup>. La moral se suele relacionar con la definición tradicional de inteligencia y, por lo tanto, se argumenta que tiene límites para estas personas, respecto de la “etapa” a la que pueden llegar. Si bien el objetivo de este kit de herramientas es interactuar con jóvenes a quienes se les ha identificado alguna discapacidad, es importante reconocer que se han ignorado algunas competencias sobre la base de la discapacidad de una persona. Queremos instarle a que nunca defina las limitaciones en las competencias según la discapacidad de una persona. Al igual que en la sección sobre la competencia social, queremos que recuerde que, si bien la literatura estipula una definición, no es necesario que usted lo haga. Use la información como una guía general, pero escuche a la juventud con la que trabaja y nunca dude de sus aptitudes. Es importante tener esto en cuenta a medida que preparamos programas para cualquier joven, ya que todas las personas tienen sus límites. Recuerde lo dicho al principio de este kit de herramientas: el desarrollo es un *proceso*. Siempre que trabajemos para incluir a la juventud en ese proceso, lograremos el éxito de todas las partes.

<sup>9</sup> Sanders, C.E. (2020, 28 de mayo). *Lawrence Kohlberg’s Stages of Moral Development* (Las etapas de desarrollo moral de Lawrence Kohlberg). Enciclopedia Británica.

<https://www.britannica.com/science/Lawrence-Kohlbergs-stages-of-moral-development>.

<sup>10</sup> Langdon, Peter E. y Clare, Isabel C. H. y Murphy, Glynis H. (2010) Developing an understanding of the literature relating to the moral development of people with intellectual disabilities (Desarrollo de una comprensión de la literatura sobre el desarrollo moral de las personas con discapacidad intelectual). *Developmental Review*, 30 (3). pp. 273-293. ISSN 0273-2297.

### Su marco de competencia moral

#### Qué hay que hacer

- Recorra al modelado
  - La moral es la única competencia que por su naturaleza es muy abstracta. No es algo que se pueda ver, oír o sentir fácilmente. Converse intencionalmente sobre conductas o elecciones, y sobre la manera en que se relacionan con distintos valores.
- Diversifique los escenarios
  - Asegúrese de que la juventud pueda experimentar muchas perspectivas distintas. La moral se desarrolla mediante la comprensión de contextos sociales cada vez más grandes. Intente presentar a sus jóvenes escenarios diferentes a los que acostumbran a frecuentar y ayúdeles a reconocer su lugar en un contexto comunitario más amplio.

#### Qué no hay que hacer

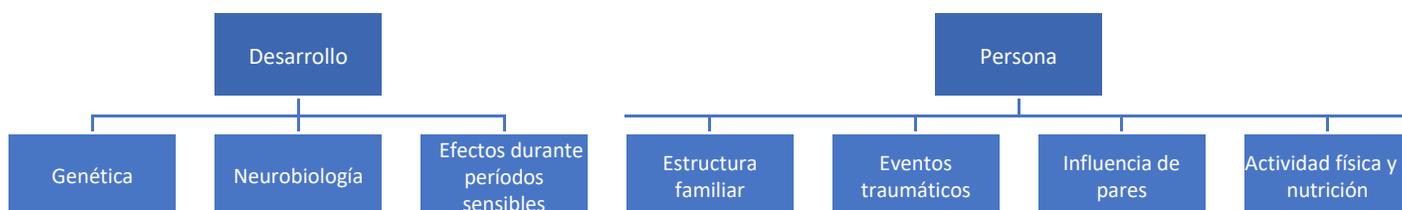
- No ignore los desacuerdos
  - Parte del desarrollo moral consiste en reconocer las distintas perspectivas que nos rodean. ¿Recuerda las reglas que crearon en forma conjunta? ¡Debátalas a menudo! Es posible que las ideas y los valores cambien dentro de un grupo. Enseñe a sus jóvenes a unirse y a tratar de llegar a acuerdos colectivos.
- No juzgue
  - Es fácil asociar la conducta negativa o la toma de decisiones equivocadas con una moral deficiente. Asegúrese de crear entornos en los que todas las personas reconozcan sus diferencias y aprendan a abrirse al cambio. Definir reglas en forma conjunta puede ser una oportunidad para identificar valores importantes y comportarse de acuerdo con una estructura.

#### Conversaciones entre colegas

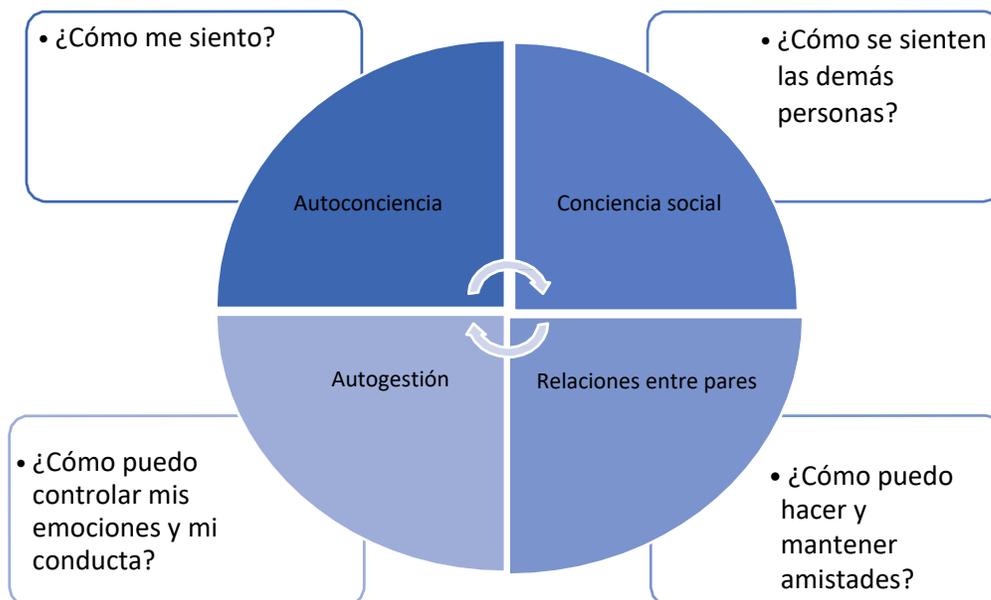
- **¿Con qué población trabaja?** Es importante tener en cuenta la edad y la experiencia pertinente para analizar esta competencia. No deberíamos elaborar programas o fijar expectativas que vayan más allá de lo que se consideraría apropiado para la edad, a menos que la juventud con la que trabajamos nos lo pida.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos. Este es un buen momento para usar conocimientos básicos como la toma de decisiones, la identidad y la interacción entre pares.
- **¿Cuáles son nuestros principios morales?** ¡No olvide que usted también es un ser humano en desarrollo! Piense en sus valores y principios morales, y de qué modo estos influyen en su trabajo.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos elaboró un documento que analiza muchas de estas competencias en el desarrollo de adolescentes. La sección sobre desarrollo moral contiene recomendaciones para que las personas adultas puedan acompañar el crecimiento moral: [www.hhs.gov/ash/oah/adolescent-development/explained/](http://www.hhs.gov/ash/oah/adolescent-development/explained/).

### COMPETENCIA EMOCIONAL

Hay distintos modelos que enumeran la cantidad y los tipos de emociones que existen. Hay incluso aún más teorías respecto de cómo surgen esas emociones en primer lugar. Para poder ayudar a la juventud a que desarrolle competencia emocional, nos concentraremos en los factores que afectan el crecimiento emocional y en los procesos que ayudan a apuntalar el crecimiento emocional positivo. Como puede imaginarse, prácticamente cada aspecto de nuestras vidas, desde el nacimiento, puede influir en cómo nos desarrollamos. A continuación, aparecen algunas categorías amplias a tener en cuenta cuando se fomentan la salud y el bienestar emocional<sup>11</sup>.



Todos los factores antes mencionados pueden influir en las emociones tanto a corto plazo como a largo plazo. A menudo hay interacciones complejas que afectan la forma en que la juventud desarrolla y procesa estas emociones. En términos específicos, McNeely y Blanchard señalan lo que muchas personas ya saben: el desarrollo emocional y el desarrollo social van de la mano. Aprender sobre otras personas nos permite saber más sobre nosotras/os mismas/os. Ya hemos visto algunos factores que afectan al crecimiento emocional; ahora analizaremos las áreas de desarrollo que debemos abordar para llegar a las que suelen denominarse socioemocionales<sup>12</sup>.



La competencia emocional puede solo ocupar el tercer puesto en nuestra lista, pero tranquilamente podría estar entrelazada a todas las demás competencias. Es importante considerar esto, ya que será un componente fundamental de todo el trabajo que haga con jóvenes.

<sup>11</sup> National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2019). *Fostering Healthy Mental, Emotional, and Behavioral Development in Children and Youth: A National Agenda* (Fomentar un desarrollo mental, emocional y conductual sano en niños/as y jóvenes: Una agenda nacional). Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25201>.

<sup>12</sup> McNeely, C., y Blanchard, J. (2009). *The teen years explained: A guide to healthy adolescent development* (La adolescencia explicada: Guía para lograr un desarrollo adolescente sano). *Center for Adolescent Health at Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health*. Baltimore, MD.

### Su marco de competencia emocional

#### Qué hay que hacer

- Tenga en cuenta las situaciones peligrosas
  - En todo este kit de herramientas, al igual que en otros, le pediremos que permita a la juventud enfrentarse a cierto nivel de riesgo. Sin embargo, es importante mantener el control y orientar cuando algo podría ser demasiado perjudicial. Si se da una situación de este tipo, asegúrese de procesarla con sus jóvenes y de acudir a personas expertas cuando sea necesario.
- Utilice un lenguaje basado en las emociones
  - Fomente la práctica de nombrar y debatir los sentimientos. La sociedad en su conjunto está muy impulsada por la conducta. Esto puede llevar a que haya demasiado procesamiento emocional pendiente y a que se pierdan oportunidades de crecimiento socioemocional. Cuando surjan conflictos, intente profundizar y modele de qué manera debatir el rol de las emociones.

#### Qué no hay que hacer

- No le falte el respeto a la identidad
  - Cada joven tendrá su propia identidad, su propia historia y sus propias perspectivas. Sentir y compartir emociones puede generar mucha vulnerabilidad en un contexto de grupo. Asegúrese, entonces, de que su estructura genere entornos contenedores.
- No ignore el proceso
  - En particular, cuando se intenta manejar a un grupo, puede ser fácil ponerse en una posición de clase-castigo. Intente usar cualquier alteración de la conducta como un momento de aprendizaje para regular y debatir emociones.

#### Conversaciones entre colegas

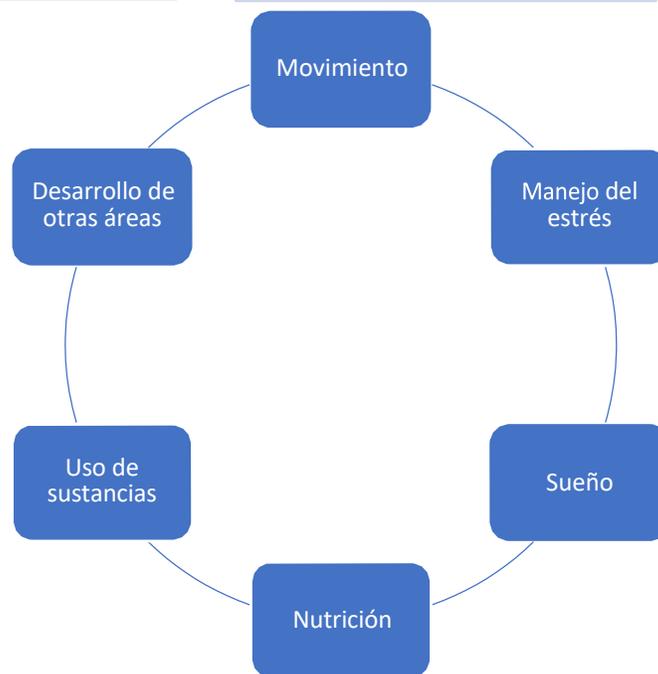
- **¿Con qué población trabaja?** Como se mencionó anteriormente, hay distintos factores durante el desarrollo de la juventud que pueden afectar su bienestar y crecimiento emocionales. Asegúrese de escuchar y observar a la juventud con la que trabaja, para entender en qué etapa de desarrollo personal está cada joven.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos. Este es un buen momento para usar conceptos básicos como la interacción entre pares, la identidad y la toma de decisiones.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El Centro de Aptitudes de Columbia Británica (BC Centre for Ability) se enfoca en la salud y el bienestar socioemocionales de la juventud, e incluye a las familias y sus comunidades como recursos. En su sitio web encontrará información y recursos: [bccfa-seed.org](https://www.bccfa-seed.org). Este es otro recurso que provee módulos en línea donde puede crear una cuenta gratuita e iniciar sesión: <https://www.cadeworks.org/resources/cadre-materials/your-journey-self-determination-series/>.

### COMPETENCIA FÍSICA

El desarrollo físico varía considerablemente de persona a persona<sup>13</sup>. La Academia Americana de Pediatría (AAP) describe un rango amplio de cambios físicos, sexuales, cognitivos y emocionales que suceden en distintas etapas. Como es probable que usted trabaje con jóvenes y adultos/os jóvenes de muchas edades diferentes, le resumimos cada etapa a continuación<sup>14</sup>.

Adolescencia temprana (10 a 13 años)	Adolescencia media (14 a 17 años)	Adolescencia tardía (18 a 21 años o más)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento y cambios físicos más acelerados</li> <li>• Pensamiento concreto y sin matices</li> <li>• Los cambios corporales generan curiosidad y ansiedad respecto de la identidad de género, la autoimagen y la privacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pubertad genera cambios físicos</li> <li>• Desarrollo del interés romántico y sexual</li> <li>• Los lóbulos frontales no han terminado de desarrollarse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo físico general finalizado</li> <li>• Desarrollo cerebral mayormente finalizado</li> <li>• Capaz de controlar más impulsos y de pensar a largo plazo</li> </ul>

Como hay tantos factores que afectan el bienestar físico, es importante pensar en el desarrollo físico en forma holística. Esto implica ir más allá del cuerpo y pensar, también, en las influencias externas. La actividad física y una buena nutrición son los aspectos que más se suelen debatir cuando se piensa en un desarrollo físico saludable. Sin embargo, hay factores externos que pueden afectar nuestro desarrollo corporal y que suelen ser factores críticos de riesgo durante toda la adolescencia y adultez temprana. El aumento del estrés, la falta de sueño, el uso de sustancias y una salud socioemocional subdesarrollada pueden tener efectos negativos en el bienestar físico. Si pensamos en cada uno de estos factores y fomentamos actitudes saludables en cada joven, estaremos apoyando el desarrollo de una persona equilibrada.



<sup>13</sup> Allen, Brittany, y Helen Waterman. "Stages of Adolescence" (Las etapas de la adolescencia). HealthyChildren.Org, Academia Americana de Pediatría, 2019, <https://www.healthychildren.org/spanish/ages-stages/teen/paginas/stages-of-adolescence.aspx>.

<sup>14</sup>Oficina de Salud del Adolescente, Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Adolescent Development Explained (El desarrollo adolescente explicado). Washington, D.C: U.S.Government Printing Office, noviembre de 2018.

### Su marco de competencia física

#### Qué hay que hacer

- Consulte a personas expertas
  - Sin dudas usted querrá profundizar su propio conocimiento acerca de cualquier necesidad física particular que puedan tener las/os jóvenes con quienes trabaja, además de contar con información general sobre hábitos saludables. Sin embargo, en muchas ocasiones, esto podría estar lógicamente fuera de su ámbito de competencia. Si no se especializa en el ejercicio físico o si hablar del desarrollo sexual le genera incomodidad, recurra a una persona experta. La juventud con la que trabaja disfrutará de escuchar otra perspectiva y podrá adquirir el conocimiento más preciso disponible.
- Salga de la burbuja
  - La rutina genera complacencia. Si siempre se reúnen en su organización o en el edificio de su agencia, intente coordinar para verse en un local de *bowling* o en el parque del vecindario. La estructura puede ser muy positiva, pero intente incorporar actividades variadas en sus planes.

#### Qué no hay que hacer

- No excluya la parte mental
  - Incluso como personas adultas, nos cuesta mantener una perspectiva saludable sobre nuestro físico y nuestro bienestar. Si a esa ecuación le agregamos un cuerpo en desarrollo, todo puede parecer muy cuesta arriba. Apoye la diversidad de cuerpos y los distintos niveles de actividad. Hable sobre todos los aspectos de la vida saludable y modele el autorrespeto y la autoestima.
- No luche contra la resistencia
  - La competencia física puede ser la más resistida por la juventud. Algunas personas jóvenes pueden no querer ser físicamente activas debido a barreras, a su estilo de vida o a muchas otras razones. En vez de luchar contra eso e imponer una actividad, bríndeles oportunidades e información para poder sumarlas al proceso. Incorpore los intereses de las/os jóvenes en lo que usted intenta hacer.

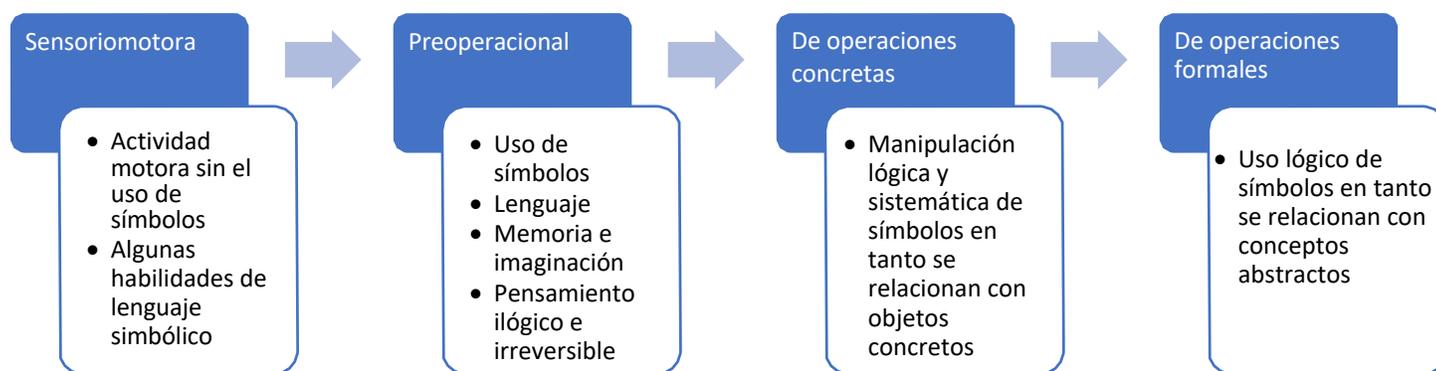
#### Conversaciones entre colegas

- **¿Con qué población trabaja?** Cuando se trabaja con personas con discapacidades, suelen hacerse muchas conjeturas. Asegúrese de preguntarles directamente a las/os jóvenes y a sus equipos qué cosas pueden hacer sin incomodarse. Es posible que también reciba distintas respuestas según la cultura, la raza y la identidad de género de cada individuo. Fomente un entorno en el que estas diversidades físicas sean aceptadas y aprenda sobre las diferencias que puede experimentar la juventud.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos. Este es un buen momento para usar conocimientos básicos como las artes creativas, la educación física y para la salud, la interacción entre pares, la creación de vínculos, y la toma de decisiones.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El Consejo Presidencial sobre Aptitud Física, Deportes y Nutrición es un centro de recursos y actividades que promueven los estilos de vida saludables para personas de todas las edades y aptitudes: <https://www.hhs.gov/fitness/index.html>.

### COMPETENCIA COGNITIVA

Retomemos un concepto que se mencionó brevemente en la sección sobre competencia social: la idea tradicional de la inteligencia. Es fácil relacionar debates sobre competencias cognitivas con la idea de que nacemos con una capacidad intelectual que puede medirse fácilmente. Es por ello que se subestima e infravalora a gran parte de la juventud con discapacidad. En los últimos años, han surgido perspectivas que cambian esta narrativa y que apoyan la idea de que no es tan fácil definir la inteligencia. Cuando abordemos en este documento el tema de las competencias del desarrollo cognitivo, usaremos la teoría de inteligencias múltiples de Howard Gardner y reconoceremos que estas inteligencias son solo un aspecto de la cognición.

Se define a lo cognitivo como algo que es, que implica o que se relaciona con una actividad intelectual consciente (por ejemplo, pensar, razonar o recordar)<sup>15</sup>. Si bien cada cerebro es distinto y por eso hay variantes, la literatura apunta a etapas del desarrollo cognitivo que suelen darse a medida que las personas crecen. De esta manera, nos adentramos en otra lección de psicología y repasamos brevemente las etapas del desarrollo cognitivo durante toda una vida según Piaget<sup>16</sup>.



Nuevamente, le pedimos que considere esta información como una guía y que la adapte a lo que le funcione a cada joven en particular. Los conceptos tradicionales pueden incluir muchas definiciones distintas, si elegimos primero pensar en la persona. La juventud accede al conocimiento y lo comunica de formas diferentes. Según la situación de la persona, usted podrá presentar la información y evaluar su nivel de dominio de otra manera. Piaget describió también dos procesos que las personas usan para adaptarse: asimilación y ajuste<sup>16</sup>. Se podría postular que a las personas con discapacidad se les exige constantemente que se asimilen y ajusten para encajar en el mundo que las rodea. Aproveche esas destrezas y apoye a la *persona* en su desarrollo, cualquiera que sea. Teniendo en cuenta esta teoría general, volvemos a enfocarnos específicamente en la cognición que se da durante la adolescencia. Puede entonces pensar en los tres componentes principales de las destrezas cognitivas<sup>12</sup> de sus jóvenes.

Razonamiento avanzado	Pensamiento abstracto	Metacognición
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensar en distintas opciones y situaciones hipotéticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensar en cosas que no se pueden ver, oír o tocar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensar en cómo y qué piensan y sienten</li> </ul>

<sup>15</sup>“Cognitivo”. Diccionario Merriam-Webster.com, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cognitive>. Consultado el 11 de junio de 2020.

<sup>16</sup> Huitt, W., y Hummel, J. (2003). Piaget’s theory of cognitive development (Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget). *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Recuperado el 28 de junio de 2020, <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/cogsys/piaget.html>.

### Su marco de competencia cognitiva

#### Qué hay que hacer

- Aproveche cada momento
  - Incorporar, procesar y relacionar información con nuestro entorno es algo que sucede constantemente. Vaya cambiando a la persona que se ocupa de escoger el almuerzo, pregúntele a alguien por qué eligió tomarse el autobús ese día o pídale a alguien que resuelva un problema que tenga usted. No existen momentos oportunos o inoportunos para apuntalar los procesos de pensamiento de la juventud y para comenzar a ayudarla a comprender cómo llegaron a ciertas conclusiones.
- Hable directamente sobre estrategias
  - Hemos conversado mucho sobre encontrar experiencias y oportunidades que se den naturalmente para que la juventud aprenda, pero este es otro momento excelente para enseñar estrategias en forma directa. Teniendo en cuenta cómo es la población con la que trabaja, ayude a sus jóvenes a pensar en opciones de comidas, en cómo analizar alternativas para la vida después de la secundaria o, incluso, en cómo conversar con la persona que les gusta. Plantear escenarios ayuda a construir el proceso de toma de decisiones.

#### Qué no hay que hacer

- **No elimine el riesgo**
  - Tal vez ya hayamos mencionado mil veces el concepto de la dignidad del riesgo en todo este kit de herramientas, pero es particularmente pertinente en esta sección. La mayoría de las personas admiten que aprenden más a partir de sus errores. Por más que intentemos proteger a la juventud con la que trabajamos, su proceso de aprendizaje es el mismo. Genere espacios para que sus jóvenes puedan tomar decisiones y, quizás, cometer errores. Haga un seguimiento para evaluar qué salió mal y cómo pueden hacer un mejor análisis la próxima vez. [Este conocimiento básico aparece en el Kit de Herramientas para el Liderazgo de la Juventud].
- **No haga todo el trabajo**
  - No sienta que es la única persona que se estresa muchísimo al intentar planificar y resolver todos los detalles por su cuenta. Esto pasa cuando no aprovechamos al máximo el potencial de la juventud con la que trabajamos. Intente definir límites, ofrecer recursos y permitir que la juventud decida acerca de los detalles a la par suyo.

#### Conversaciones entre colegas

- **¿Con qué población trabaja?** Este es un componente clave de cada plan, porque nuestra tarea debe comenzar con un análisis adecuado de las personas con las que trabajamos. En esta competencia, es importante tener en cuenta qué etapa está viviendo cada una de las personas. ¿Qué está pasando en sus vidas? Enfóquese en escenarios realistas para que sean oportunidades de crecimiento.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos. Este es un buen momento para usar conocimientos básicos como la toma de decisiones, las oportunidades de generar un liderazgo progresivo y los enfoques basados en las fortalezas.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** Whose Future is it Anyway? (¿De quién es el futuro?) es un proceso de planificación de la transición dirigido por estudiantes, que contiene estrategias excelentes para fomentar el liderazgo de la juventud. <https://www.ou.edu/education/centers-and-partnerships/zarrow/transition-education-materials/whos-future-is-it-anyway>.