



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

Contenido

Parte 1 Bienvenida/ Información general

- IntroducciónPágina 2
- Conocimientos básicos.. Página 4

Parte 2 Contenido principal

- Estilos de liderazgo.....Página 6
- Pensamiento crítico y toma de decisionesPágina 8
- Sentido de comunidad Página 10
- Responsabilidad Página 12
- Servicio Página 14

Liderazgo de la Juventud y Centros para Familias

Le damos la bienvenida al Kit de Herramientas para el Liderazgo 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 y que habitualmente tratan con jóvenes, que han comenzado a desarrollar o reconocer más destrezas y que intentan fomentar el liderazgo 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 y autonomía.

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 adultos/as 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 adultos/as 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 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 en este documento. 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

Cada vez queda más claro que incorporar voces jóvenes y hacerlas partícipes de su propio desarrollo es fundamental para lograr el mayor impacto posible tanto en las personas como en la comunidad¹. 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^{2,3}. 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^{2,3,4}.

Esperamos que esta opinión ya le resulte muy conocida a esta altura. Hemos presentado esta idea en cada kit de herramientas de nuestra serie, que fue elaborada con el objetivo de servir como guía para el Continuo de Participación Juvenil (Youth Engagement Continuum)¹. 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 liderazgo de la juventud.

Lo ideal es que ya haya leído el Kit de Herramientas para la Participación de la Juventud para Centros para Familias y el Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud. Ya pasado por la Evaluación sobre la Voz de Jóvenes y Adultos/as Jóvenes a Nivel de Agencia (Y-VAL), y se ha dado cuenta de que está avanzando mucho en la incorporación de voces jóvenes, haciéndolas partícipes y desarrollando las destrezas necesarias. Si siente que ya puede revisar las herramientas de este documento, significa que reconoce que sus jóvenes pueden, y deberían, hacer todavía más cosas. Como mencionamos en el kit de herramientas anterior, el desarrollo de la juventud engloba muchos aspectos que constituyen un proceso global y uno de los subconjuntos más grandes es el liderazgo de la juventud. Dentro de este subconjunto, existen muchas destrezas para que la juventud participe en el aprendizaje y así pueda dar el siguiente paso.

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. Al igual que en el Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud, utilizaremos 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 significativa⁵. 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.

¹ “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

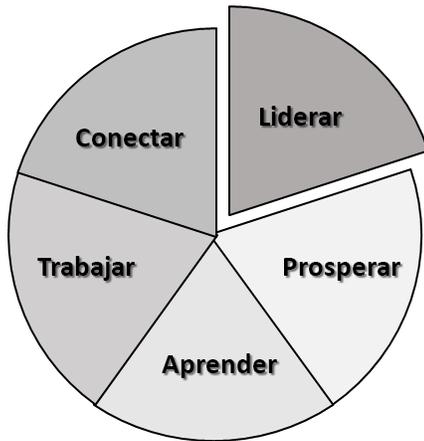
² Larson, R.W. (2000, enero). Toward a psychology of positive youth development (Hacia una psicología de desarrollo juvenil positivo). *American Psychologist*, 55(1), 170-183.

³ Edelman, A., Gill, P., Comerford, K., Larson, M., & Hare, R. (2004, junio). Youth development and youth leadership: A background paper (Desarrollo y liderazgo juveniles: ensayo de contexto). Washington, DC: Institute for Educational Leadership, National Collaborative on Workforce and Disability for Youth.

⁴ 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.

⁵ 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).

LIDERAZGO DE LA JUVENTUD



Prosperar, Aprender, Trabajar, Conectar y Liderar⁶. Estas fueron las cinco áreas de desarrollo que usamos para ver el desarrollo de competencias en nuestro Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud. En esta sección, nos enfocaremos en “Liderar” y ayudar a la juventud a abogar por sí misma y adquirir una mayor autodeterminación. El liderazgo de la juventud se puede definir como el acto de controlar o dirigir sus propias vidas basándose en decisiones informadas⁷. Además de las destrezas de competencia presentadas en el último kit de herramientas, la bibliografía destaca doce elementos clave en los programas efectivos de liderazgo de la juventud.⁸ Hemos combinado algunos de estos principios y nos enfocaremos en el desarrollo de destrezas en estas cinco áreas: estilos de liderazgo; pensamiento crítico y toma de decisiones; sentido de comunidad; responsabilidad, y servicio.

¿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 componente 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 usted tiene con respecto a la participación de las/os jóvenes y la incorporación de sus voces.

¿Por qué es importante?

La juventud da el siguiente paso.

Es probable que usted ya haya realizado un trabajo increíble al preparar el camino y crear el espacio para que las/os jóvenes desarrollen competencias que las/os ayuden a convertirse en personas más exitosas. El liderazgo es parte de este proceso, pero también es el paso siguiente para tomar esas destrezas y empoderar a las/os jóvenes para que se involucren en el mundo que los rodea y forjen su propio camino. Recuerde que la juventud es la prioridad, pero usted es el facilitador. A modo de analogía, usted y las/os jóvenes son socios y están construyendo una casa. Usted compra el terreno, provee las herramientas y los materiales necesarios y analiza los planos, pero la juventud es la que construye la casa. Mientras más jóvenes se involucren en construir sus propias casas, más prosperarán.



[Esta foto](#) de autor desconocido tiene licencia [CC BY-SA](#)

⁶ 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.

⁷ Wehmeyer, M. L., Agran, M., y Hughes, C. (1998). Teaching self-determination to students with disabilities: Basic skills for successful transition (Enseñar la autodeterminación a estudiantes con discapacidades: Destrezas básicas para una transición exitosa). Baltimore: Paul H. Brookes.

⁸ Woyach, R. B. (primavera de 1996). Five principles for effective youth leadership development programs (Cinco principios para programas eficaces de desarrollo del liderazgo de la juventud). Recuperado el 25 de mayo de 2005 de http://leadershipcenter.osu.edu/Publications/L_Link/LL_1996/spr_96.pdf.

CONOCIMIENTOS BÁSICOS

¡Usted está a punto de adentrarse en otro kit de herramientas! Al igual que en el Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud, muchas de las áreas de destrezas en las que nos adentraremos se superponen y dejan la puerta abierta para cubrir más de un área de destrezas en una actividad determinada. Es probable que encuentre algunas actividades que cubren las cinco destrezas. Si esta información resulta abrumadora y quiere saber por dónde empezar, recuerde revisar la sección de “consejos” que corresponde a cada área de destreza y que detalla los conocimientos básicos que pueden ayudar a desarrollar esa destreza determinada.

Para repasar: 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 liderazgo de la juventud. Se puede pensar a los conocimientos básicos del liderazgo 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. Recuerde también hacer referencia a su YVAL. Para que pueda hacer conexiones mientras utiliza la herramienta de evaluación en su organización o agencia, hemos enumerado algunos temas YVAL que se ajustan mejor a los siguientes conocimientos básicos.

Experiencias auténticas

- Tema 2: Enfoque colaborativo. Respetar y valorar a las/os jóvenes como socias/os.
- Tema 6: Participación en el desarrollo de programas/políticas.

Adaptación a las necesidades de la juventud

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

Modelado

- Tema 4: Compromiso para facilitar y apoyar la participación de jóvenes y adultos/as jóvenes, a través de personal comprometido.

Estilos de liderazgo

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

Sentido de comunidad y sentido de pertenencia

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

Oportunidades para el pensamiento crítico

- ¡Todos los temas!

La dignidad del riesgo

- Tema 8: Iniciativas de liderazgo y proyectos. Proyectos de liderazgo diseñados *por la juventud*.
- Tema 7: Participación en la evaluación: la forma de evaluar, la recopilación de la información y la presentación de informes.

Parte 2:
Contenido principal

ESTILOS DE LIDERAZGO

Si se dispusiera a buscar estilos de liderazgo por tan solo algunos minutos, encontraría una amplia red de definiciones y perspectivas. Cuando se piensa en estilos de liderazgo, existen diferentes tipos y hay una cantidad infinita de estrategias de liderazgo. Cada estilo y estrategia cuenta con ventajas y desventajas y se pueden usar según el contexto. Para iniciar la conversación, le presentamos cuatro estilos generales de liderazgo.⁹

Autoritario	Laissez faire	Democrático	Servicial
<ul style="list-style-type: none">• No acepta aportes de las/os participantes• No acostumbra resolver problemas con creatividad• Eficaz en situaciones que requieren toma de decisiones urgentes	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo no intervencionista• Puede ser más lento y presentar una productividad menor• Fomenta la toma de decisiones grupal	<ul style="list-style-type: none">• Todos los miembros son parte del equipo• El progreso lento puede ser desalentador• Las personas se sienten más involucradas y motivadas	<ul style="list-style-type: none">• Se ayuda a las demás personas sin liderar• Se estimula el pensamiento, no la capacidad de decisión• La meta es promover el bienestar de las personas cercanas

Dentro de cada uno de estos estilos de liderazgo, existen muchas estrategias para involucrar eficazmente a la gente en las metas del equipo. Con el objetivo de que las/os jóvenes aprendan a llevar una vida mucho más autónoma, cualquier persona involucrada en sus actividades diarias forma parte del equipo. Estas personas pueden ser padres, madres, hermanos/as, trabajadores/as sociales, maestros/as, etc. No bastará con que el equipo se comprometa a adoptar un enfoque impulsado por la juventud. Estas destrezas y estrategias serán una parte esencial para ayudar al equipo a centrarse en las vidas que desean. A continuación, se muestran cuatro dominios que servirán de ayuda para generar confianza y fortaleza entre los miembros del equipo.¹⁰



Comprender los fundamentos de los estilos de liderazgo ayudará a las/os jóvenes a encontrar su propia individualidad y entender mejor a quienes las/os rodean. Los estilos de liderazgo a menudo se aprenden en actividades recreativas o extracurriculares. Es posible que una gran cantidad de jóvenes con discapacidades no accedan a estas oportunidades de aprendizaje, por lo que es necesario un desarrollo intencional en esta área³.

⁹ Stewart, Janelle. Exploring Leadership Styles to Be an Effective Leader – Part 1 (Explorar estilos de liderazgo para ser un líder eficaz. Parte 1). Extensión de la Universidad Estatal de Michigan (MSU Extension), 28 de noviembre de 2016, www.canr.msu.edu/news/exploring_leadership_styles_to_be_an_effective_leader_part_1#:~:text=%E2%80%9C4%2DH%20Backpac k%20to%20Adventure. Consultado el 26 de junio de 2020.

¹⁰Rath, T., Conchie, B., y Press, G. (2008). Strengths based leadership: Great leaders, teams, and why people follow. (Liderazgo basado en fortalezas: grandes líderes, equipos y por qué las personas los siguen). Simon and Schuster.

Su Plan de Estilos de Liderazgo

Qué hay que hacer

- Modele diferentes tipos de liderazgo
 - Es posible que las/os jóvenes con discapacidades no accedan a las experiencias que suelen mostrar una variedad de estilos y estrategias de liderazgo. Asegúrese de que su programa exponga a la juventud a diferentes estilos de liderazgo para que reflexionen sobre su lugar en el entorno y ganen experiencia al interactuar con líderes de todo tipo.
- Aproveche cada oportunidad
 - No es necesario llevar adelante un gran proyecto o evento para practicar los diferentes estilos de liderazgo. Los pequeños momentos cotidianos ofrecen oportunidades para la autonomía. ¿Necesita organizar el almuerzo? Deje que las/os jóvenes tomen la iniciativa. ¿Necesita configurar el sistema de un proyector? Pídale que ayuden.
- Ayude a cultivar sus estilos
 - Es probable que usted identifique estilos de liderazgo particulares en sus jóvenes antes que ellos/as. Sea creativo/a y desarrolle experiencias que apoyen esos estilos de liderazgo; luego comente con sus jóvenes lo que ha observado.

Qué no hay que hacer

- No se limite a un único estilo de liderazgo
 - Diferentes situaciones requieren diferentes estilos y estrategias de liderazgo. Proponga desafíos en una nueva actividad o en un nuevo entorno que obliguen a la juventud a adoptar diferentes perspectivas e implementar diferentes estrategias para tener éxito.
- No se exceda en su liderazgo
 - Nuestras nociones sobre lo que implica nuestro cargo o nuestras responsabilidades laborales a veces se interponen en nuestro camino y no nos permiten hacer lo que es mejor para la juventud con la que trabajamos. El hecho de que usted esté a cargo de la coordinación no implica que tenga que coordinar todos los detalles de una actividad o evento. Cambie su mentalidad y tenga en cuenta la analogía de la construcción de una casa que mencionamos antes. Busque un terreno, junte las herramientas, analice los planos. En otras palabras, establezca límites, enséñeles las destrezas, apoye sus planes.

Conversaciones entre colegas:

- **¿Cuál es su nivel de conocimiento?** En el último kit de herramientas, cada plan aconsejaba primero observar a su población para entender en qué etapa de desarrollo se encontraba. Este primer paso todavía es relevante para todo su trabajo, pero es importante entender qué lugar ocupa en estas áreas, en particular al tomar el siguiente paso. De esta manera, en vez de enseñarle a la juventud el tipo de líder que es usted, las/os ayudará a descubrir el tipo de líder que ELLOS/AS quieren ser.
- **¿Por dónde empezar?** Al desarrollar el liderazgo en la juventud, existe un nuevo conjunto de principios básicos que debe recordar si no sabe por dónde empezar con respecto a una destreza en particular. Algunos conocimientos básicos a los que atenerse cuando se piensa en desarrollar estilos de liderazgo incluyen adaptarse a las necesidades de la juventud, modelar y concentrarse en experiencias auténticas.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** La organización de desarrollo juvenil 4-H cultiva líderes en las/os jóvenes desde hace mucho tiempo. Es un gran recurso para desarrollar programas y ofrecer información para estrategias de liderazgo.

PENSAMIENTO CRÍTICO Y TOMA DE DECISIONES

Muchas de las definiciones exactas del pensamiento crítico coinciden en un concepto central: un pensamiento cuidadoso y deliberado que apunta hacia alguna meta. Por esta razón, el pensamiento crítico y la toma de decisiones suelen estar estrechamente vinculados. Durante mucho tiempo, esta meta se ha planteado en el sistema educativo como una destreza fundamental para que los/as estudiantes puedan ganar autonomía y tener éxito en la vida.¹¹ A las personas con discapacidades a menudo se les ha negado esta opción. Ya sea por instintos protectores o por subestimación, es probable que las/os jóvenes con las/os que trabaja hayan ocupado un rol secundario en lo que respecta a tomar decisiones que afectan sus vidas. Desarrollar destrezas para pensar de manera crítica y tomar decisiones no solo aumentará la confianza que tienen en sí mismos/as, sino también aumentará la confianza de quienes los/as rodean para dar un paso atrás y observar a la juventud en su rol de líderes.

Para enseñar estas destrezas e incorporarlas en la práctica del pensamiento crítico y la toma de decisiones, es importante entender el proceso. Al igual que el proceso de desarrollo juvenil, esta no es una destreza que se pueda aprender y memorizar para adquirir experiencia. Es importante entender las diversas fases involucradas y practicar cada una de las destrezas para aplicarlas a situaciones nuevas y cambiantes. A continuación, se describen cinco fases ampliamente aceptadas como parte del proceso del pensamiento crítico.¹²¹³



Suele ponerse a los líderes en la posición de resolver problemas y tomar decisiones. Si bien una persona podría desenvolverse de esta manera sin pensarlo demasiado, los mejores líderes piensan cuidadosa y racionalmente las opciones y usan todos los recursos e información disponibles para resolver problemas. Esta destreza genera otro nivel de confianza en las personas a las que dirige. Antes de liderar a un grupo de personas, la juventud con la que trabajamos debe confiar en sí misma para tomar decisiones de este tipo.

¹¹Hitchcock, David, "Critical Thinking" (Pensamiento crítico), The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Edición de otoño, 2018), Edward N. Zalta (ed.), Recuperado de <https://plato.stanford.edu/archives/fall2018/entries/critical-thinking/>.

¹² Dewey, John, 1910, *How We Think* (Cómo pensamos), Boston: D.C. Heath.

¹³Hrasok, Ali. "I'm a Leader PA." (Soy un líder PA) *Www.Imaleaderpa.Org*, www.imaleaderpa.org/plan-details.html?lib=579. Consultado el 29 de junio de 2020.

Su Plan de Pensamiento Crítico y Toma de Decisiones

Qué hay que hacer

- Evalúe las dificultades
 - Durante el proceso de pensamiento crítico, podemos enfrentarnos con obstáculos. Si la información no está completa o hay diversos sesgos en juego, parece imposible tomar decisiones informadas. Asegúrese de que ayude a la juventud a identificar estos problemas e incentive la incorporación de herramientas adecuadas para ayudar.
- Ponga atención al “yo” en la sala
 - En base a su población, es probable que a las/os jóvenes con quienes trabaja nunca se le haya pedido que piense en lo que ellas/os mismas/os quieren. Preste atención e identifique el momento en que un/a joven intente tomar la decisión que cree que usted o su familia quisiera. Anime a la juventud a reflexionar sobre sus valores e intereses y a basar sus decisiones en ellos.
- Fomente las preguntas
 - Hacer preguntas es una parte muy importante del proceso de pensamiento crítico y toma de decisiones. Tomar decisiones informadas implica recopilar información y la mejor manera de recopilar información es hacer preguntas.

Qué no hay que hacer

- Nunca ignore el proceso
 - Todo el tiempo tomamos decisiones y pensamos de manera crítica sin demasiado esfuerzo mental. El proceso de tomar información y encontrar soluciones se vuelve tan natural y automático que ni siquiera lo percibimos. Asegúrese de involucrar a la juventud en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Eventualmente, la juventud será la que tome esas decisiones, pero hasta que eso ocurra, converse abiertamente sobre sus reflexiones, hipótesis y razonamientos para llegar a una respuesta.
- No se exceda en su liderazgo
 - ¿Recuerda la noción de dignidad del riesgo del kit de herramientas anterior? En esencia, la dignidad del riesgo es el derecho que tienen las personas a asumir cierto grado de riesgo al tomar decisiones autodirigidas. Evitar que la juventud cometa errores puede obstaculizar su crecimiento e impedirles participar plenamente del proceso de desarrollo. Permita que los/as jóvenes tomen decisiones que no sean las ideales si consideran que son decisiones correctas. Luego enséñeles a evaluar qué funcionó y qué no.

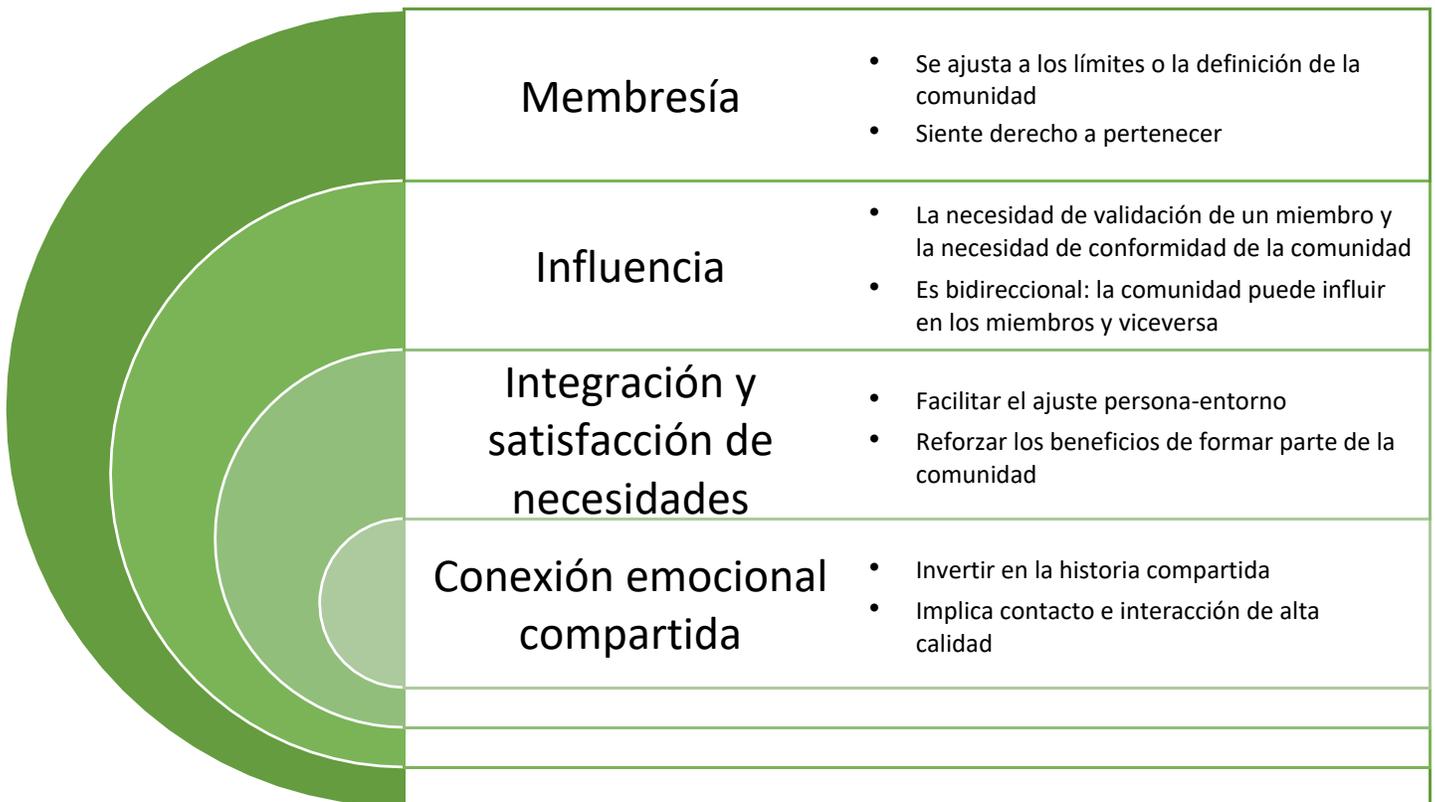
Conversaciones entre colegas:

- **¿Cuál es su nivel de conocimiento?** Si bien describimos las fases comunes del proceso de pensamiento crítico, todas las personas atraviesan este proceso de manera diferente. Evalúe la manera en que usted suele tomar las decisiones y la manera en lo hacen los demás. Su estrategia puede ser útil para algunos/as jóvenes, pero contar con múltiples estrategias en su kit de herramientas podría ayudar a otras personas a encontrar su propio estilo.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde las ideas básicas. Si tiene dudas sobre qué hacer, intente recurrir a aspectos como la dignidad del riesgo, las oportunidades para tomar decisiones y las formas en que la juventud puede ejercer la autodefensoría.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** Muchas agencias cuentan con planes de estudios para desarrollar habilidades blandas, como la Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades. Visite su *Manual de habilidades sociales para salir adelante* en el siguiente enlace: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/softskills-spanish.pdf>. El modelo de instrucción para el aprendizaje autodeterminado está disponible para educadores y profesionales en el siguiente enlace: <https://selfdetermination.ku.edu/homepage/intervention/>

SENTIDO DE COMUNIDAD

Las comunidades pueden definirse a partir de diferentes ideas. Muchas definiciones incluyen los criterios que hacen que alguien forme o no forme parte de una comunidad. En esta sección, queremos enfocarnos en el *sentido* de comunidad. Esta destreza fundamental puede mejorar las habilidades de autodeterminación de la juventud.

Gran parte de la bibliografía apoya la definición y la teoría del sentido de comunidad y lo describen como el sentimiento de pertenecer que los miembros de una comunidad tienen, el sentimiento de que una persona es importante para la otra y para todo el grupo, y una fe compartida en que las necesidades de los miembros serán satisfechas a través de su compromiso de estar unidos.¹⁴ Los cuatro elementos de esta experiencia se describen a continuación.



También es importante destacar que una persona puede formar parte de varias comunidades, algunas de las cuales pueden superponerse. El concepto de mapeo comunitario se propuso para que las personas con discapacidades identifiquen los alcances de sus comunidades y aprovechen esas relaciones como recursos para tener éxito. Al igual que la definición anterior, estos mapas comunitarios se pueden conceptualizar a través de medios geográficos (mapeo concreto) o a través del mapeo de activos u objetivos específicos (mapeo abstracto).¹⁵ Desarrollar el sentido de pertenencia de la juventud a estas comunidades incentivaría su participación y sería un factor crítico en su autonomía en el manejo de estos recursos.

¹⁴McMillan, D. W., y Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory (Sentido de comunidad: una definición y una teoría). *Journal of community psychology*, 14 (1), 6-23.

¹⁵Tindle, Kate, et al. "Transition Planning: Community Mapping as a Tool for Teachers and Students" (Plan de transición: Mapeo comunitario como herramienta para maestros/as y estudiantes). Research to Practice Brief, vol. 4, no. 1, 2005, www.ncset.org/publications/researchtopractice/NCSETResearchBrief_4.1.pdf. Consultado el 26 de junio de 2020.

Su Plan de Sentido de Comunidad

Qué hay que hacer

- Converse sobre los roles
 - Toda gran comunidad reconoce el valor que cada individuo aporta al grupo. Trabaje con sus jóvenes para empezar a identificar el lugar singular que cada uno/a ocupa como parte del grupo más amplio.
- Invente un método de refuerzo
 - Más allá del sentimiento individual que todas las personas tienen y que incluye el derecho de pertenecer, hemos aprendido que debe existir un refuerzo con respecto a lo que cada uno/uno puede obtener del grupo. Así como existen diferentes roles basados en cada individuo, es probable que cada uno de ellos desee obtener algo diferente del grupo. Asegúrese de preguntar e identificar qué motiva a cada uno/a de sus jóvenes a formar parte de una comunidad.
- Anímese a ir más allá de lo obvio
 - Una de las razones por la que la juventud pertenece a esta comunidad es el hecho de formar parte de su organización o agencia, pero tal vez esto no sea suficiente para generar un sentido de pertenencia auténtico. Esfuércese junto a sus jóvenes por identificar los valores y creencias que tienen en común y que los unen por una meta conjunta.

Qué no hay que hacer

- No ignore la historia
 - Ayude a la juventud a entender mejor la historia que las/os une. Esto incluye la historia de la discapacidad y la historia del grupo en sí mismo, además de cada uno de los caminos individuales que las/os llevaron hasta ese lugar.
- No ignore la interseccionalidad
 - La juventud con la que trabaja podría estar profundamente arraigada en la comunidad de personas con discapacidad, o podría haberla evitado por completo. Anime a sus jóvenes a reconocer y respetar a los miembros de varias comunidades diferentes. Es muy fácil sentir que el hecho de pertenecer a una comunidad puede encasillarlas/os. Cada vez se reconoce más la interseccionalidad de los grupos de diversidad y las personas aprenden a incorporar todos estos aspectos en su identidad.

Conversaciones entre colegas:

- **¿Cuál es su nivel de conocimiento?** En su rol persona que existe como parte de la comunidad que intenta construir con sus jóvenes, usted aporta su propia historia y diversidad a la mezcla. ¿A qué comunidades siente que pertenece y cómo se relacionan con esta comunidad? ¿Siente que está comprometido con esta comunidad? Si queremos que nuestra juventud participe activamente, nosotras/os también tenemos que participar activamente. Si no lo hacemos, ¿qué podríamos hacer para sentirnos más conectados con la comunidad?
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos Si no sabe qué es lo que debe hacer, recuerde ceñirse a aspectos como las experiencias auténticas, el sentido de pertenencia y la autodeterminación.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El Centro Nacional de Asistencia Técnica para la Transición (National Technical Assistance Center on Transition) cuenta con una amplia base de datos que incluye diversos artículos y hojas de trabajo relacionados con el mapeo comunitario y de recursos. Visite el sitio web a través del siguiente enlace: <https://transitionta.org/>

RESPONSABILIDAD

Ser responsable se define como estar sujeto a ser llamado para rendir cuentas como causa, motivo o agente principal.¹⁶ Esta definición significa que la responsabilidad implica estar obligado a responder por cualquier acción o decisión que esté supervisando. A medida que las/os jóvenes crecen y maduran, en general son cada vez más responsables por sus acciones. Al desarrollar la autodefensoría y la autodeterminación de una/un joven, no solo es importante hacerles entender que deben responder por sus acciones, sino también darles la oportunidad de sentirse y hacerse responsables por lo que sucede a su alrededor.

Las familiares pueden tomar la decisión de asignar tareas en el hogar que sean responsabilidad de las/os jóvenes, pero los programas para jóvenes deberían trabajar para expandir esas responsabilidades. El voluntariado, el procesamiento y la internalización de la motivación y las características necesarias son elementos clave para el desarrollo exitoso del sentido de la responsabilidad en la juventud¹⁷. Veamos más detalladamente este ciclo de aprendizaje.

Asumir un nuevo rol u obligación

- Las metas de un rol están bien definidas, pero los medios para alcanzarlas son abiertos
- Elegir un rol brinda la sensación de una elección voluntaria

Experimentar la obligación de forma continua

- Permite procesar más allá de la emoción inicial
- Crea oportunidades para la resolución de problemas cuando hay desafíos o tensiones

Cumplir las obligaciones

- Oportunidad para reconocer la motivación interna
- Sentido de confianza en la perseverancia y la realización de tareas

Cambios en la persona y en su conducta

- Mayor sentido de madurez e independencia
- Mejora en la autoestima

Las personas con discapacidades a menudo se sienten excluidas de los planes con respecto a sus propias vidas, tales como el programa educativo personalizado (IEP), y de esta manera quedan desconectadas. Brindar oportunidades a la juventud para que desarrolle la responsabilidad incentivará la confianza en sí mismos/as y su autonomía.

¹⁶ Merriam-Webster. (s.f.). Responsible. En Merriam-Webster Online Dictionary.. Recuperado el 12 de julio de 2020 de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/responsible>

¹⁷Salusky, Ida y Larson, Reed y Griffith, Aisha y Wu, Joanna y Raffaelli, Marcela y Sugimura, Niwako y Guzmán, María. (2014). How Adolescents Develop Responsibility: What Can Be Learned From Youth Programs (Cómo desarrollan la responsabilidad los adolescentes: qué se puede aprender de los programas para jóvenes). Journal of Research on Adolescence. 24. 10.1111/jora.12118.

Su Plan de Responsabilidad

Qué hay que hacer

- Deje que la juventud determine el camino
- La mayoría de las veces, las personas sienten una mayor responsabilidad por las cosas que fueron ideas propias. Al comienzo de un nuevo año, reúnanse con sus jóvenes y pídeles que propongan metas, reglas y actividades para el grupo. Hágales saber que usted les brindará apoyo, pero son ellas/os quienes están a cargo.
- Establezca el estándar
 - Una parte de la motivación interna de una persona joven corresponderá a su carácter general mientras que otra parte surgirá si realmente siente que tiene la responsabilidad. Establezca expectativas altas para que se sientan más animadas/os a superar desafíos.
- Incluya una evaluación
 - La responsabilidad incluye un ciclo de aprendizaje. La necesidad de un proceso evaluativo está implícita en ese ciclo de aprendizaje. Esto no quiere decir que deba implementar una evaluación formativa, sino que debe debatir intencionalmente el proceso necesario para que alcancen sus metas. A medida que la juventud adquiera más confianza, conversen sobre las formas en que podrían haber hecho la tarea de manera más eficaz.

Qué no hay que hacer

- No permita que el proceso sea irracional
 - Atravesar desafíos y tensiones puede ser útil en el desarrollo general de la responsabilidad. Sin embargo, se debe tener en cuenta que las/os jóvenes se benefician aún si atraviesan y superan esos desafíos. La idea es crear situaciones que ayuden a sus jóvenes a completar el ciclo completo de aprendizaje para que aumenten la confianza en sí mismas/os.
- No finja la responsabilidad
 - Las personas adultas tienden a “fingir” responsabilidad frente a la juventud, en particular frente a jóvenes con discapacidades. Todo nos remite a la dignidad del riesgo. Permita que las/os jóvenes experimenten la responsabilidad real de tener que tomar decisiones y se hagan cargo de su responsabilidad en las consecuencias de esas decisiones.

Conversaciones entre colegas:

- **¿Cuál es su nivel de conocimiento?** Si usted es una persona que ocupa un puesto en el que trabaja con jóvenes y está leyendo este documento para mejorar su trabajo, se podría asumir que usted es una persona responsable. Reflexione sobre su propio desarrollo para asumir responsabilidad y cómo podría trasladarlo a su trabajo con la juventud.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos Si no sabe qué es lo que debe hacer, recuerde ceñirse a aspectos como las experiencias auténticas, el pensamiento crítico y la toma de decisiones.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El fortalecimiento del carácter se ha incluido recientemente en las escuelas como parte del aprendizaje social y emocional. Como respuesta, en muchos sitios de aprendizaje social y emocional (SEL) existen planes de estudios relacionados con destrezas específicas que ayudan a fortalecer el carácter, como la responsabilidad. Hay algunos ejemplos disponibles en el siguiente enlace: <https://www.goodcharacter.com/teaching-guides/high-school/>.

SERVICIO

En este contexto, el servicio se refiere al acto de servir, por ejemplo, un acto de ayuda o algún trabajo útil que no genere una mercancía tangible¹⁸. El compromiso cívico muchas veces se usa en conjunto con el servicio, pero en general el compromiso cívico implica abordar cuestiones de interés público. Por el momento, nos centraremos en un primer paso y detallaremos qué significa el servicio comunitario y cuáles son sus beneficios. En los últimos años, la financiación para la enseñanza del servicio ha aumentado y se ha incluido cada vez más en el plan de estudios educativo. El Consejo Nacional de Liderazgo Juvenil (National Youth Leadership Council, NYLC) publicó estándares para la práctica de calidad.¹⁹

Servicio significativo

- Actividades significativas y relevantes para las personas

Conexión con el plan de estudios

- Estrategia educativa para alcanzar las metas de aprendizaje

Reflexión

- Impulsar la reflexión profunda y el análisis de una/o misma/o y su relación con la sociedad.

Diversidad

- Comprensión y respeto mutuo por la diversidad de quienes participan

La voz de la juventud

- Una voz fuerte en todos los aspectos de la planificación, la implementación y la evaluación

Asociaciones

- Colaborativas y mutuamente beneficiosas

Supervisión del progreso

- Evaluar la calidad y el progreso hacia las metas

Duración e intensidad

- Abordar y satisfacer las necesidades de la comunidad

Cada estándar tiene una lista de indicadores de participación exitosa en ese estándar. El servicio significativo:

- Es adecuado con respecto a la edad y las habilidades.
- Aborda cuestiones que son relevantes a nivel personal.
- Contiene actividades interesantes y atractivas.
- Permite que las personas entiendan sus acciones en relación con cuestiones más amplias.
- Propone resultados visibles y alcanzables que son valorados por quienes reciben servicios.

Si bien hay aspectos de altruismo en los beneficios que recibe la comunidad cuando la juventud participa en el servicio, también hay beneficios innegables para la juventud misma. Con respecto a su progreso como líderes, un estudio demostró un aumento autoevaluado en la empatía y el deseo por involucrarse en acciones futuras²⁰. Además, este deseo de continuar participando en el servicio comunitario resultó estar vinculado al reconocimiento de que sus destrezas y talentos individuales fueron útiles en el trabajo en el que participaron²⁰. Al crear un paradigma en el que la juventud se siente empoderada como recurso para sus comunidades, aumentamos sus sentimientos individuales de autoeficacia y comenzamos a cambiar las perspectivas en el mundo que las/os rodea.

¹⁸ Merriam-Webster. (s.f.). Service. En Merriam-Webster Online Dictionary.. Recuperado el 12 de julio de 2020 de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/service>.

¹⁹“K-12 Service-Learning Standards - NYLC.” (Estándares para el aprendizaje del servicio K-12, NYLC). Www.Nylc.Org, National Youth Leadership Council, www.nylc.org/page/standards. Consultado el 29 de junio de 2020.

²⁰Lakin, Rebecca, y Annette Mahoney. “Empowering Youth to Change Their World: Identifying Key Components of a Community Service Program to Promote Positive Development” (Empoderar a la juventud para que cambie su mundo: Identificación de elementos claves de un programa de servicio comunitario para promover el desarrollo positivo.) Journal of School Psychology, vol. 44, no. 6, diciembre de 2006, pp. 513–531, 10.1016/j.jsp.2006.06.001. Consultado el 13 de diciembre de 2019.

Su Plan de Servicio

Qué hay que hacer

- Identifique destrezas relevantes
 - Parte del desarrollo exitoso es asegurarse de que las experiencias resulten en un aumento de la autoeficacia y la confianza en una/o misma/o. Trabaje con sus jóvenes para identificar destrezas y talentos únicos que puedan usarse para servir a la comunidad.
- Busque el trabajo adecuado para cada joven
 - Si bien el servicio consiste en ofrecer nuestro tiempo, no difiere mucho de encontrar a la persona adecuada para un trabajo. Algunos entornos, supervisores o actividades simplemente no son adecuados para determinadas personas. Por supuesto que el servicio de aprendizaje implica hacer el bien en la comunidad por el simple hecho de que hacerlo es algo positivo. Sin embargo, un compromiso cívico significativo incluiría una conexión personal con la tarea en cuestión. Ayude a la juventud a participar en actividades que tengan un valor personal para ellas/os, así se involucran aún más. Analice todos los aspectos de la oportunidad del servicio comunitario y haga los ajustes necesarios.

Qué no hay que hacer

- No haga las cosas por su cuenta
 - Esta es la parte en la que los recursos entran en juego. Las comunidades a menudo están muy agradecidas por la ayuda y están más que dispuestas a conversar sobre oportunidades en su sitio. Entre en contacto con miembros de la comunidad que puedan brindar una amplia gama de oportunidades para sus jóvenes.
- No se involucre apresuradamente
 - Dado que el voluntariado no se considera una experiencia laboral, a menudo se ofrece a las/os jóvenes actividades para las cuales tienen poca o nula preparación. Prepárelos para el éxito a través del análisis de sus responsabilidades, la logística y las metas antes de comenzar. Esto las/os ayudará a impulsar el éxito la primera vez y aumentará las posibilidades de que quieran volver a participar en otra ocasión.

Conversaciones entre colegas:

- **¿Cuál es su nivel de conocimiento?** Participar en un servicio comunitario a menudo es una experiencia bastante personal si se hace de manera correcta. ¿Cuál es su experiencia con el servicio? ¿Quiénes son nuestras/os socias/os comunitarias/os? Asegúrese de familiarizarse con diversos métodos, actividades y entornos para participar en el servicio, así puede adaptarse según las necesidades individuales.
- **¿Por dónde empezar?** Recuerde los conocimientos básicos Si no sabe qué es lo que debe hacer, recuerde ceñirse a aspectos como las experiencias auténticas, el sentido de pertenencia y el aprendizaje de servicio básico.
- **Otros sitios y organizaciones que puede visitar:** El sitio web Dosomething.org es un centro de actividades e iniciativas fundamental y amigable para las/os jóvenes que se enfoca en el compromiso cívico. Ofrece herramientas de búsqueda útiles que permiten encontrar una buena opción para todas las personas.