

Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud



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

CONTENIDO

Parte 1 Bienvenida/Introducción

Introducción.....	Página 2
Empoderamiento personal en la juventud.....	Página 3

Parte 2 Contenido básico

Modelado	Página 4
Resaltar el impacto.....	Página 6
Fomentar sus pasiones	Página 8
Aumentar la concientización y el conocimiento.....	Página 10
Preparar para la acción	Página 12

EL DESARROLLO DE LA JUVENTUD Y LOS CENTROS PARA FAMILIAS

Le damos la bienvenida al Kit de Herramientas para el Empoderamiento Personal de la Juventud para Centros para Familias de RAISE. Este kit de herramientas, que fue desarrollado conjuntamente por RAISE y otras partes interesadas en 2021, es un recurso para profesionales que trabajan en los Centros para Familias y que habitualmente tratan con jóvenes, que han comenzado a desarrollar y reconocer más destrezas entre las/os jóvenes y que buscan avanzar en la promoción del empoderamiento juvenil hasta los niveles más altos. 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: Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) - Centro de Capacitación e Información para Familias (PTI)

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

Financiación: El Centro Nacional de Recursos de Defensoría, Independencia, Autodeterminación y Empleo (National Resources for Advocacy, Independence, Self-Determination, and Employment; RAISE) está financiado por la Administración de Servicios de Rehabilitación.



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 (TA) a ocho RSA-PTI del país y a Oficinas de los Programas de Educación Especial (OSEP) de los Centros para familias. Además, RAISE brinda apoyo a jóvenes y adultos/as jóvenes con discapacidades 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.

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 comunidad¹. Muchas organizaciones y 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 manifestar 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, la autoconciencia, la autoaceptación y la 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 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 últimos dos kits de herramientas se enfocan en dos pasos de este continuo, que son parte de la etapa de desarrollo: el desarrollo y el liderazgo de la juventud. El kit de herramientas que está leyendo busca combinar estas ideas y debatir planes que podrían llevar a nuestra juventud al siguiente nivel del continuo.

Lo ideal es que ya haya leído el Kit de Herramientas para la Participación de la Juventud para Centros para Familias, el Kit de Herramientas para el Desarrollo de la Juventud y el Kit de Herramientas para el Liderazgo de la Juventud. Ya ha pasado por la Evaluación sobre la Voz de Jóvenes y Adultos/as Jóvenes a Nivel de Agencia (Y-VAL)⁵, 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. Ha visto cómo crecieron y está buscando maneras de empoderarlas/os para que lleguen al nivel de liderazgo que usted sabe que son capaces de alcanzar.

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 del desarrollo positivo de la juventud). *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 en la juventud: Un 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 de la juventud). 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).



Empoderamiento personal de la juventud

Unificar todo

Hasta ahora, hemos hablado de la participación, el desarrollo y el liderazgo de la juventud con la que trabajamos. La participación de la juventud se describe como la estrategia que las personas profesionales deberían usar intencionalmente para crear oportunidades significativas que permitan que se escuche la voz de las/os jóvenes. Para que nuestra juventud esté preparada ante estas oportunidades, debatimos el proceso del desarrollo y, más específicamente, el del liderazgo de las/os jóvenes. Estos procesos se enfocan en desarrollar las destrezas y la confianza necesarias para que la juventud pueda ser dueña de su propia vida.

Una vez que la juventud inicia este proceso de desarrollo de destrezas, es momento de pasar al siguiente nivel. A la etapa de desarrollo juvenil del Continuo de Participación Juvenil le sigue la Participación Cívica de la Juventud. Esta etapa describe las experiencias que permitirán a la juventud desarrollar destrezas y hábitos para poder interactuar activamente con otras personas, a fin de dar forma a la comunidad que integran. Es el paso que va más allá del desarrollo del liderazgo y que comienza a ampliar la idea que la juventud tiene de sí misma, ya que empieza a ver cuál es su rol en el mundo en el que se desenvuelve. Nuestro Kit de Herramientas para el Empoderamiento Personal de la Juventud analizará los componentes fundamentales del empoderamiento personal y la forma en que podemos ayudar a que la juventud desarrolle esas destrezas.

¿Qué esperar?

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 con nuestros kits de herramientas anteriores, usaremos componentes de evaluación, además de la experiencia de distintos grupos de partes interesadas. A medida que avance con el kit de herramientas, le brindaremos una guía para que pueda utilizar estas destrezas en su trabajo con la juventud.

Cada componente se destacará en una sección y se revisarán los siguientes aspectos:

- ✓ Información introductoria y/o investigación sobre el componente.
- ✓ Plan orientativo para implementarlo en su trabajo con la juventud.

¿Por qué es importante?

Prepararse para la acción

La juventud de grupos marginalizados no suele tener oportunidades en las que se le inculque que su voz es importante. Como profesionales que apoyan a la juventud, es nuestra responsabilidad seguir trabajando en el proceso de su desarrollo juvenil y preparar a las/os jóvenes para que usen sus destrezas de forma constructiva. Para lograrlo, debemos dar el siguiente paso: empoderar a la juventud y hacer que confíe en las destrezas que ha estado desarrollando. Para que la juventud pueda generar cambios reales en su vida y en las de las personas a su alrededor, debe antes comenzar a ver el poder de su voz y construir una identidad colectiva dentro de su comunidad.

Modelado

Cuando hablamos de procesos y desarrollo de destrezas, y de cómo estos se relacionan con el continuo de participación juvenil, en realidad estamos debatiendo las formas en las que la juventud puede aprender y crecer. Por lo tanto, el primer componente clave que debatimos en este kit de herramientas guarda relación directa con cómo aprende la juventud a partir de nuestro ejemplo. La teoría del aprendizaje social de Bandura sugiere que, como seres humanos, podemos aprender de la observación y la imitación de la conducta de otras personas.⁶ Esto significa que la juventud con la que trabajamos aprende de nuestras acciones, ya sea en forma intencional o involuntaria. Como profesionales que brindan servicios a jóvenes, tenemos la oportunidad de aprovechar el concepto de modelado para enseñar y empoderar.

El modelado exitoso está compuesto por cuatro componentes clave que surgen de la investigación de Bandura⁶. Hace años que las/os docentes replican y adaptan esta idea en sus clases. A los fines de nuestro trabajo, nos concentraremos en describir estos componentes de modo tal que sean pertinentes para que la juventud se empodere y pueda ver su propio potencial.

Participar	Mantener	Incorporar	Motivar
<ul style="list-style-type: none">✓ Proceso mediante el que captamos la atención de la juventud con la que trabajamos.✓ Incluye oportunidades para que la juventud tenga una participación significativa.	<ul style="list-style-type: none">✓ Proceso mediante el que la juventud tiene una participación repetida y frecuente.✓ La juventud comienza a esperar estas oportunidades.	<ul style="list-style-type: none">✓ Proceso mediante el que la juventud memoriza este tipo de oportunidades.✓ Incluye que la juventud se comporte del mismo modo que el "modelo".	<ul style="list-style-type: none">✓ Proceso mediante el que la juventud reconoce los resultados que genera este nivel de participación.✓ Esta conexión aumenta las probabilidades de ver conductas deseadas.

Observará que muchas de estas ideas ya se han abordado en otros kits de herramientas. Al modelar, debemos combinar estos cuatro aspectos en nuestras interacciones diarias con la juventud. En la próxima página, le presentaremos modelos con los que podrá lograrlo en momentos oportunos.

⁶ Bandura, A., y McClelland, D. C. (1977). Teoría del aprendizaje social (vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.

Plan: Modelado

Como se mencionó anteriormente, el modelado puede darse de manera intencional o involuntaria. A continuación, se enumeran distintas formas (pequeñas y grandes) de modelar la idea de que la juventud puede y debería empoderarse y usar su voz para cambiar la vida propia y la de quienes la rodean.

Formas pequeñas

Pídales que opinen sobre:

- Qué temas les interesan.
Cuándo y dónde quieren reunirse.
- Qué querrían priorizar.

Tenga en mente a las/os jóvenes durante las reuniones.

- Haga notar cuando no se esté teniendo en cuenta a la juventud. Exprese en voz alta su opinión de que las/os jóvenes saben mejor que nadie lo que necesitan.
- Preste atención a su propia conducta y forma de hablar, y al modo en que esto impacta en la cultura de su organización.

Incluya a la juventud en las conversaciones.

- No se limite a presentar una actividad ya definida e inflexible. Consulte y haga participar a las/os jóvenes en todo momento.
- Adapte la duración de las reuniones para que puedan participar.
- Recurra a la tecnología para brindar acceso aún más amplio.

Formas grandes

Practique el proceso de liderazgo con la juventud.

- Lidere una reunión de principio a fin. De a poco, permita a la juventud que lidere personalmente ciertos momentos de las reuniones.
- Aproveche los enfoques basados en las fortalezas para generar confianza en los puntos fuertes de cada persona, sin dejar de apoyar las áreas de crecimiento. Es posible que la juventud necesite ayuda para identificar esas fortalezas y entender cómo puede convertirlas en recursos.

Identifique y ubique a jóvenes en puestos significativos.

- Evite la incorporación selectiva (tokenismo). Identifique áreas del grupo donde necesite más apoyo y designe a alguien con las destrezas apropiadas para el puesto.

Elabore y ponga a disposición plantillas para los procesos.

- Agendas de reuniones
- Grupos de planificación
- Presupuestos

Resaltar el impacto

A medida que comience a modelar voces juveniles empoderadas y que siga incluyéndolas en los procesos de liderazgo, será importante resaltar que lo que están haciendo da sus frutos. Si se piensa en cómo el modelado puede influenciar el aprendizaje, un paso fundamental es la motivación. Como personas, nos decepcionamos cuando sentimos que nuestros esfuerzos no generan resultados tangibles. Para aprovechar las destrezas adquiridas durante el proceso de desarrollo de las/os jóvenes, necesitamos visibilizar la conexión entre su participación y los resultados.

Una forma de hacerlo es predicar con el ejemplo. Las personas adultas aliadas y exitosas defienden el valor de las voces juveniles dentro de las organizaciones. Es su responsabilidad como promotor/a de la juventud garantizar su participación de principio a fin.

Oportunidad

- ✓ Se presenta a la juventud una tarea pertinente

Decisión

- ✓ La juventud participa en la tarea

Resultado

- ✓ Se explica el uso que se dio al aporte

Independientemente del resultado, es importante transmitir el mensaje de que fracasar no implica el fin de la misión. Para generar confianza, es esencial que la juventud reconozca que alcanzar el resultado esperado no es el único factor para que haya una conclusión positiva. La única forma de hacerlo es incluir a la juventud en la totalidad del proceso. Cuando la juventud ve de qué manera se tuvo en cuenta su aporte y cuando participa activamente en el proceso y ayuda a analizar los resultados, puede comenzar a valorar su rol dentro de una organización.

Plan: Resaltar el impacto

A medida que incorpore a la juventud cada vez más en su organización, la forma en la que se muestre su impacto será diferente. Si bien la meta principal es que haya una participación juvenil en los niveles más altos, es importante generar aceptación por parte de la juventud y esto se logra mencionando explícitamente los impactos de su voz. A continuación, se enumeran distintas áreas dentro de su organización que pueden servir para dar a la juventud la prueba necesaria para mantener la motivación.

A corto plazo



Se hicieron sugerencias en otra reunión

- ¡Dé detalles! ¿Dónde y con quién se compartió la información? Explíqueles cómo se usará esta información.



Capacitaciones que tienen en cuenta su perspectiva

- Cualquier capacitación sobre jóvenes o para jóvenes debe incluir sus aportes. Una vez preparada, coteje con la juventud y asegúrese de que se haya respetado su perspectiva.
- Después de dictar una capacitación, ¡cuénteles la respuesta obtenida!



Fomente la participación de modo rutinario

- La juventud debe comenzar a esperar este enfoque. Una participación constante y repetitiva aumentará la motivación a futuro.



Visibilice las conexiones

- Señale intencionalmente los casos en los que los aportes hayan dado sus frutos. Esto puede ayudar a una persona o a toda una comunidad.

A largo plazo



Cambios de políticas

- Los sistemas suelen funcionar desde arriba hacia abajo. Asegúrese de que las políticas de su organización reflejen las necesidades y las perspectivas de la juventud a la que brinda apoyo.



Desarrollo de programas

- Esto abarca programas para jóvenes y programas hechos por jóvenes. Hágalos ver que sus sugerencias tendrán repercusiones en la juventud a una escala incluso mayor a la de sus propios grupos.



Mayor diversidad en la membresía

- Aumentar la diversidad de las/os jóvenes mejorará la experiencia de todas las personas.
- Las mentorías y el aprendizaje entre pares aumentarán la confianza y fomentarán el desarrollo de una identidad colectiva.



Más responsabilidades

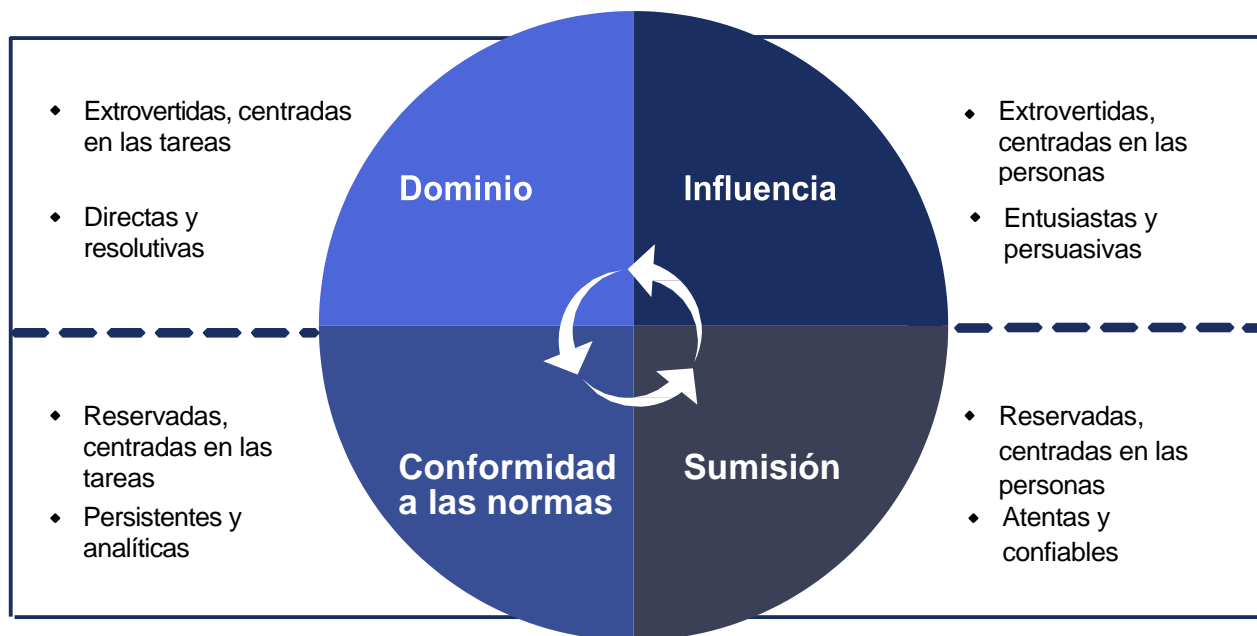
- Pida a la juventud que participe en capacitaciones para las que ha aportado su voz y sus sugerencias. Ofrezca oportunidades de crecimiento realistas y prepare a la juventud para el éxito.
- Pídale que lideren una reunión (o partes de una reunión). Permita que mantengan el orden, tomen notas o lideren un debate.

Fomentar sus pasiones

Para ir más allá de la motivación y llegar a la acción, la juventud debe descubrir y reconocer sus pasiones dentro de este espacio. Si bien el trabajo del que serán parte puede no tener relación directa con sus metas vocacionales, es importante que las personas jóvenes identifiquen qué áreas incentivan su deseo de participar. A medida que la juventud empieza a generar destrezas, también debe comenzar a reconocer sus fortalezas y valores. Muchas organizaciones e iniciativas de desarrollo de liderazgo reconocen un Modelo de Valores en Competencia al trabajar en pos de una efectividad máxima⁷. Este modelo sugiere que las organizaciones eficaces usan herramientas y técnicas para cada uno de los valores de los cuatro cuadrantes: colaborar, crear, controlar y competir⁸.

Este modelo resalta la importancia de contar con distintas destrezas y fortalezas en equipos y organizaciones. Parte del proceso personal de empoderamiento consiste en reconocer que las fortalezas pueden ser valiosas para una organización. Al igual que este modelo, deberíamos fomentar que las/os jóvenes con los que trabajamos identifiquen su estilo personal y participen según ese estilo. Cuando reconocemos el valor de cada uno de estos estilos, empoderamos a jóvenes para que no solo se vean como partes integrantes valiosas, sino también para que comprendan de qué manera la fortaleza colectiva de quienes les rodean puede impulsar cambios.

Si bien hay muchos modelos diferentes de estilos de trabajo, un ejemplo recurre a la Teoría de dominio, influencia, sumisión y conformidad a las normas (DISC) postulada por el psicólogo William Marston, que presenta cuatro estilos únicos de personas⁹:



⁷ Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis (Un modelo espacial de criterios de eficacia: Hacia un enfoque de valores en competencia sobre el análisis organizacional). *Management science*, 29(3), 363-377.

⁸ Cameron, K. (2009). An introduction to the competing values framework (Introducción al modelo de valores en competencia). *Organizational culture white paper*. Haworth.

⁹ Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people* (Emociones de personas normales). Harcourt, Brace.

Plan: Fomentar sus pasiones

Dentro de nuestros grupos u organizaciones, todas las personas tenemos necesidades que podrían enmarcarse en una de las cuatro áreas descritas más arriba. A medida que va conociendo más a sus jóvenes, trabaje con ellos en conjunto para identificar y aprovechar sus fortalezas. El liderazgo juvenil no necesariamente significa que la juventud ocupe solo un lugar de liderazgo. Cada rol es una función necesaria, por lo que debe empoderar a sus jóvenes para que encuentren el lugar donde mejor se sientan.

A continuación, hemos organizado los cuatro estilos de modo tal que le sirvan para identificar áreas que puedan nutrirse de la pasión juvenil dentro de su trabajo.

D

- Liderar un debate
- Dictar una capacitación
- Ser portavoz del grupo
- Identificar objetivos

I

- Asistir a eventos de *networking*
- Manejar las redes sociales
- Diseñar la marca
- Preparar ejercicios que fomenten el espíritu de grupo

S

- Mantener la misión
- Apoyar a nuevos/as integrantes
- Ser la persona de contacto en caso de colaboraciones
- Organizar eventos

C

- Recopilar información sobre resultados
- Llevar un control de los tiempos en las reuniones
- Actuar como cronista o desempeñar tareas de secretaría
- Armar presupuestos

Aumentar la concientización y el conocimiento

Se repite mucho la idea de que “el conocimiento es poder”. Como sociedad, le damos gran importancia al aprendizaje. En un kit de herramientas anterior, debatimos brevemente sobre cómo ampliar nuestra idea de inteligencia tradicional y cómo reconocer que las personas pueden tener conocimientos de distintos tipos. Por lo tanto, es necesario considerar a este componente del empoderamiento personal en un contexto más global. Saber más sobre un tema no debería ser la única meta. La juventud necesita tener conocimiento y concientización integrales, no solo de sí misma, sino también de las personas y los sistemas a los que pertenece.

Los planes de liderazgo suelen postular el conocimiento como la base de la capacidad de liderazgo de una persona. Para poder interactuar y tomar las riendas de su vida, la juventud debe contar con el conocimiento necesario. Un plan sugiere que preparar correctamente a líderes implica que adquieran cuatro tipos de conocimiento distintos, que describimos a continuación¹⁰. El desarrollo de conocimientos en estas cuatro áreas puede ayudar no solo a nutrir y empoderar a la juventud, sino también a que esta ejercite tanto el aprendizaje directo y como el aprendizaje empírico. La juventud no podrá reconocer su lugar en una organización o sistema si no trabajamos para aumentar su nivel de concientización y conocimiento, teniendo en cuenta estas áreas.

Conocimiento declarativo	Conocimiento procedimental	Conocimiento contextual	Conocimiento somático
<ul style="list-style-type: none">✓ Información basada en hechos✓ Generalmente, relacionada con un ámbito en particular	<ul style="list-style-type: none">✓ Combina hechos y acciones✓ Suele depender del nivel de conocimiento declarativo	<ul style="list-style-type: none">✓ Conocimiento relacionado con el contexto de una persona✓ Identifica y usa conocimiento pertinente a la situación	<ul style="list-style-type: none">✓ Combina información sensorial cercana para tener perspectiva✓ Interpretación de sí mismo/a dentro de su entorno

¹⁰ Bakken, R., & Dobbs, J. (2016). The Relevance of Four Types of Knowledge for Leader Preparation in Radically Different Settings: Reflections on Data from a Case Study in Qatar and Teaching at a United States Military Academy (La importancia de los cuatro tipos de conocimiento para la formación de líderes en contextos radicalmente distintos: Reflexiones sobre datos de un estudio de caso en Qatar y la enseñanza en una academia militar estadounidense). *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(2), 17-23.

Plan: Aumentar la concientización y el conocimiento

Como ya mencionamos, es importante recordar que hay muchas maneras distintas de generar concientización y conocimientos. Por eso, debemos aceptar las formas en que la juventud demostrará que ha aumentado su nivel de concientización y conocimientos. Al igual que mucho de lo que ya hemos debatido, esto debería ser un proceso que dure toda la vida. Como profesionales que trabajamos con jóvenes, nuestra meta debería ser crear intencionalmente entornos que establezcan una expectativa de aprendizaje.

Dónde empezar



[¡Nuestros otros kits de herramientas \(en inglés\)!](#)



Aprendizaje paralelo

- Haga que la juventud participe en las reuniones cotidianas. Al ser parte de estas reuniones, aprenderán cómo funciona la organización.



Momentos de aprendizaje intencional

- Dedique tiempo a explicar el contexto de su trabajo. Tener información del contexto puede aumentar la confianza de la juventud respecto de los pasos a seguir.



Enseñe cómo llegamos a donde estamos

- Cuente la historia. Conversar sobre el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad y de su contexto histórico actual empoderará a la juventud para que abra sus propios caminos.

Hacia dónde ir



Experiencias compartidas

- Para poder estar conscientes de nuestro lugar en una comunidad más amplia, debemos escuchar a las demás personas.
- Pida a integrantes de la organización que compartan sus experiencias y debatan sobre las diferencias o similitudes que tienen con las experiencias de las/os jóvenes.



Participación comunitaria

- Presente la idea de las experiencias compartidas por fuera del grupo. Pida a la juventud que participe directamente en la comunidad y que descubra las experiencias individuales de otras personas.
- Anímelos a unirse a otros grupos u organizaciones que estén relacionados con sus pasiones.



Práctica

- Una de las mejores maneras de aprender es mediante la acción. Permita que la juventud lidere reuniones, dicte capacitaciones u organice un evento.
- Analicen los resultados en forma conjunta. Pregunte qué funcionó y qué no. Ayúdeles a participar en este proceso de aprendizaje, para que puedan mejorar la próxima vez.

Preparar para la acción

El último componente del empoderamiento personal consiste en aumentar la capacidad de la juventud de actuar por sí misma. Las oportunidades de practicar y continuar generando destrezas les servirán para aumentar su confianza. Para lograrlo, es necesario que haya cierto grado de alianza entre la persona joven y la persona adulta.

La psicología comunitaria ha definido a esto como “la práctica de: (a) varias personas jóvenes y adultas que deliberan y actúan juntas, (b) en forma colectiva (democrática) (c) por un período prolongado, (d) mediante el trabajo compartido, (e) cuyo fin es promover la justicia social, consolidar una organización y/o abordar de modo afirmativo un problema comunitario”¹¹.

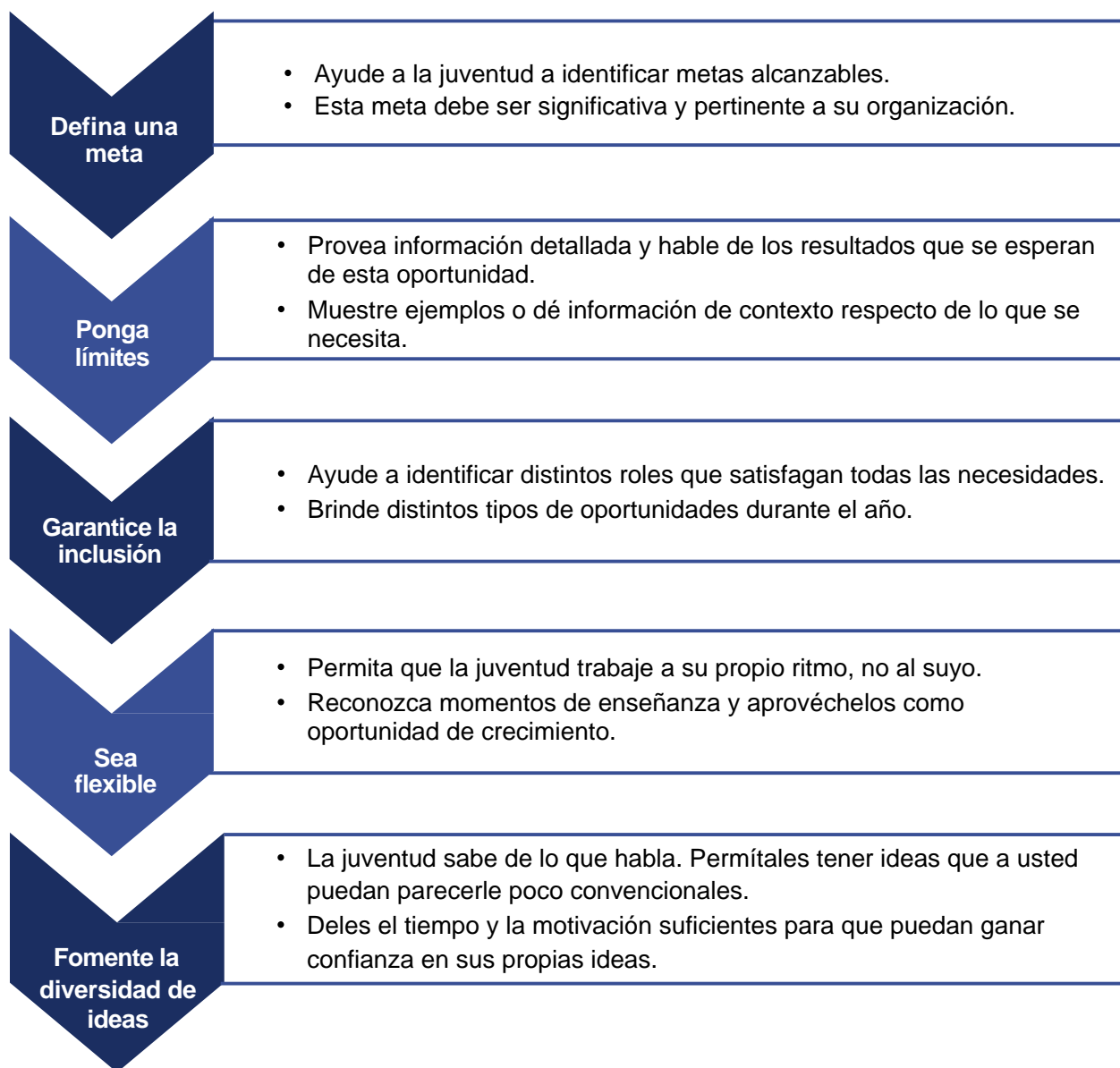
Como mencionamos anteriormente con respecto a dar pruebas de que su participación da buenos resultados, cumplir con el apoyo que prometimos es fundamental para que las/os jóvenes tengan éxito. Preparar a la juventud para que actúe no se trata únicamente de la oportunidad que se le presenta ahora, sino de todas las demás oportunidades que podrán surgirle a futuro. Para alcanzar verdaderamente ese nivel de aprendizaje, nuestro proceso integral debe incluir dos pasos adicionales: el apoyo y la responsabilidad.



¹¹ Zeldin, S., Christens, B. D., & Powers, J. L. (2013). The psychology and practice of youth-adult partnership: Bridging generations for youth development and community change (La psicología y la práctica de la asociación joven-adulto: Unir generaciones para el desarrollo juvenil y el cambio comunitario). *American Journal of Community Psychology*, 51(3-4), 385-397.

Plan: Preparar para la acción

Una vez más, este proceso funciona mejor si adaptamos nuestra mentalidad y nos consideramos personas aliadas. Para poder apoyar a las/os jóvenes mientras están en control de la situación, debemos ajustarnos a un plan estructurado, pero que tenga la flexibilidad suficiente como para ampliarse. La Red de Líderes Jóvenes de Pensilvania (Pennsylvania Youth Leadership Network) lo compara a un arenero: es un espacio estructurado, con límites claros, pero con mucho lugar para que cada joven pueda generar impactos de la manera en la que mejor le resulte. Las personas adultas que quieran tener éxito como aliadas deberán brindar oportunidades en el contexto que se describe a continuación.



Crear este tipo de estructura dentro del grupo aumentará la capacidad que tiene la juventud de actuar en forma cada vez más independiente. Es importante recordar que nuestra meta es desarrollar destrezas útiles, para que la juventud a la que apoyamos pueda tomar lo que ha aprendido y generar un cambio fuera de la organización.