

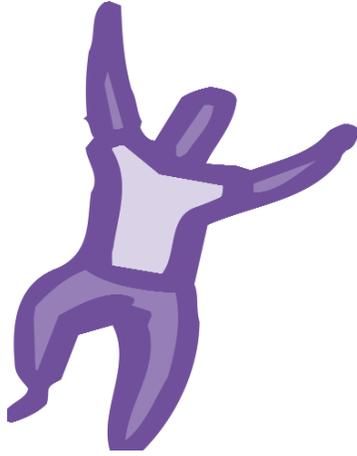
Guía para la Participación de los Jóvenes:

Evaluación, Planificación e Implementación



YouthNet/Family Health International
en colaboración con **Advocates for Youth**





Introducción

El proverbio Suahilí: “El desarrollo de los jóvenes provendrá de los jóvenes mismos”, ilustra la creencia de YouthNet de que los jóvenes solo podrán tomar decisiones seguras, informadas y responsables con respecto a su salud reproductiva y contribuir efectivamente a los programas, mediante la participación activa y el empoderamiento.

Creemos que se necesita un nuevo paradigma – uno que vaya del simbolismo a otro que realmente haga que los jóvenes participen como aliados integrales en el diseño, implementación y evaluación de estrategias y programas. Mientras la mayor parte de los proyectos de jóvenes implican la participación de adolescentes hasta cierto punto, es raro que ellos participen en forma significativa en el transcurso de un programa.

La *Guía para la Participación de los Jóvenes* busca aumentar el nivel de participación significativa de jóvenes en los programas de salud reproductiva (SR) y VIH/SIDA a nivel institucional y programático. El público meta incluye a los mandos medios y altos en el ámbito administrativo, administradores de programas, personal que participa en la implementación de actividades y jóvenes que puedan estar participando en todos los niveles de trabajo de una organización.

También se espera que la *Guía para la Participación de los Jóvenes* fomente el compromiso individual e institucional para lograr que la gente joven participe en forma significativa. Aunque fue concebida para trabajar con jóvenes en proyectos de SR y VIH, esta *Guía* también puede adaptarse para su uso en otros tipos de programas de desarrollo para jóvenes.

Estructura de la *Guía*

Sección I. Conceptos Generales

Este breve ensayo presenta un resumen de los aspectos conceptuales más importantes con respecto a la participación de los jóvenes. Se abordan las razones por las que la participación de la gente joven es importante, tanto desde la perspectiva de “derechos humanos” propuesta por UNICEF y otros organismos, como desde una perspectiva del “impacto sobre los resultados del programa”.

Sección II. Folletos de Antecedentes

En esta sección se brinda información detallada sobre los subtemas relacionados con la participación de los jóvenes en forma de lecturas y folletos de antecedentes dirigidos a facilitadores y participantes.

Sección III. Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional (HEPI)

Esta sección ayuda a las organizaciones a evaluar el nivel de participación de los jóvenes en sus instituciones y a planificar con el fin de incrementar su participación en el futuro. Se parte de que las organizaciones desean explorar la participación significativa de los jóvenes pero para ello necesitan orientación. Incluye una herramienta para evaluar el grado de participación institucional de la gente joven. Además, se presenta un proceso para aplicar los resultados de la evaluación al desarrollo de un plan de trabajo que procure lograr que los jóvenes participen a nivel institucional.

Sección IV. Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos

El currículo de capacitación fue diseñado con el fin de desarrollar las habilidades individuales y organizacionales para hacer que jóvenes y adultos participen plenamente en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de programas relacionados con la SR y el VIH para jóvenes. El currículo destaca la manera en que las alianzas entre jóvenes y adultos fortalecen los programas de SR y VIH/SIDA al facilitar un proceso de mayor comprensión de las diferentes necesidades y estilos de los jóvenes y adultos en el lugar de trabajo. Para aquellos grupos que tengan suficiente tiempo, incluye una sección sobre la planificación de actividades específicas, con el fin de lograr una mayor participación de la gente joven. Al final de la Sección IV se incluyen diapositivas impresas en PowerPoint.

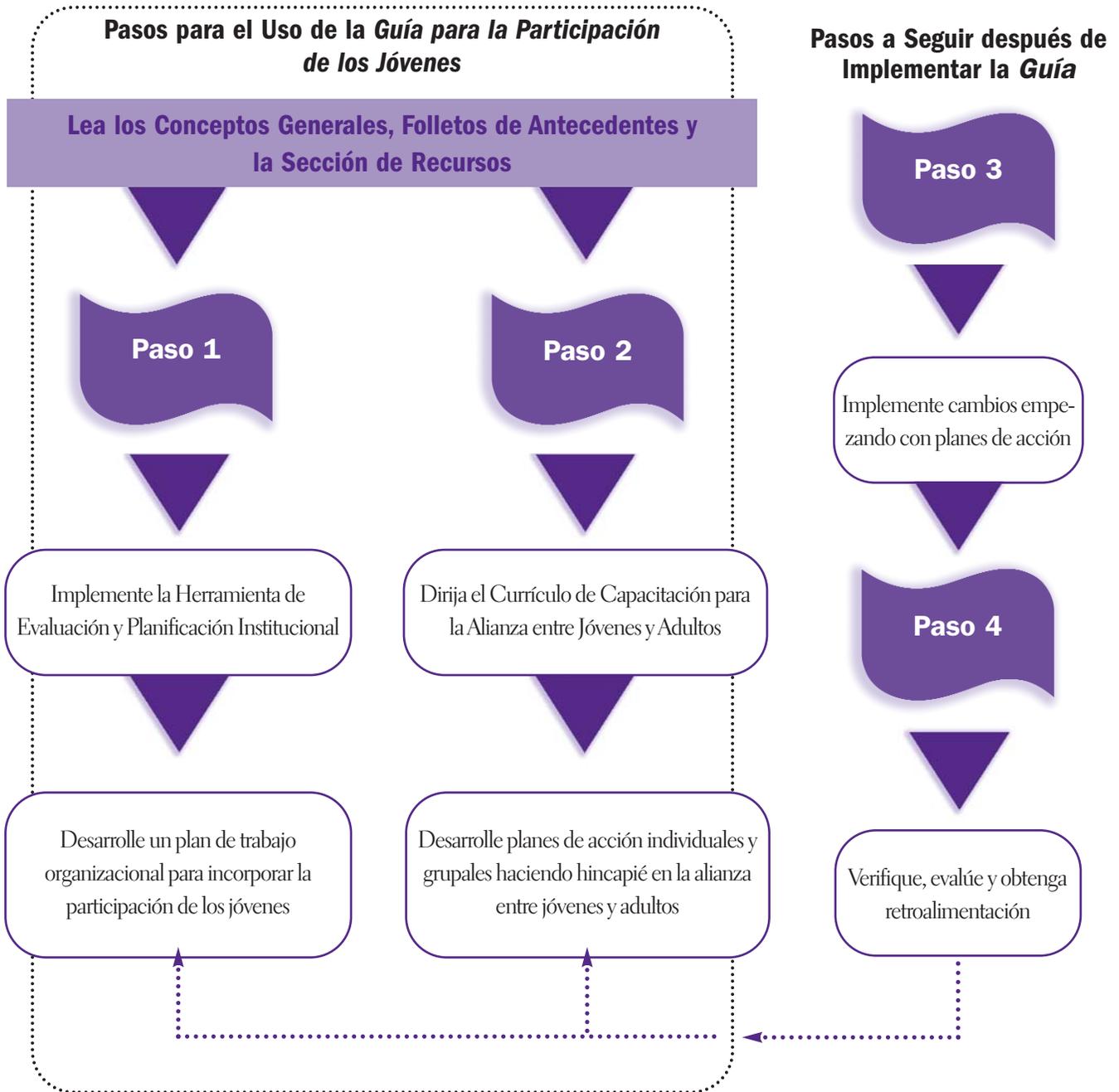
Quienes deseen usar la Guía deben revisar la Sección I y Sección II detenidamente antes de implementar la HEPI (Sección III) o el Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos (Sección IV).

Cómo Usar la Guía

Quienes deseen usar la *Guía* deben revisar la Sección I y Sección II detenidamente antes de implementar la HEPI (Sección III) o el Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos (Sección IV). Los facilitadores que lo hagan estarán mejor preparados para dirigir discusiones y abordar inquietudes y preguntas de los participantes. Además, los coordinadores del proyecto recomiendan que los administradores de organizaciones que están considerando utilizar la *Guía* lean todas las secciones completas. Esto les brindará una mejor comprensión de lo que significa la participación de los jóvenes y la mejor forma de lograrla en sus organizaciones.

YouthNet recomienda que la organización utilice la HEPI primero y posteriormente, en otra actividad de capacitación, use el Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos. Cabe la posibilidad de que coincidan parcialmente entre los participantes que utilizan la herramienta de evaluación y planificación y los que asistan a la actividad de capacitación curricular, aunque podría incluirse a personas diferentes. YouthNet recomienda que la organización adapte o cambie las agendas sugeridas con el fin de satisfacer sus necesidades

Pasos para Incorporar o Fortalecer la Participación de los Jóvenes



Planes de Trabajos Institucionales y Programáticos

Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional. Con su énfasis en la planificación institucional para una participación significativa de la gente joven, esta herramienta permite desarrollar planes de trabajo relacionados con las metas y actividades de una organización.

Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos. El proceso de planificación de acciones de este currículo ofrece una oportunidad para desarrollar actividades programáticas que integren las alianzas entre jóvenes y adultos. Los planes de acción pueden inspirarse en los planes de trabajo desarrollados en el proceso de evaluación y planificación institucional, con más hincapié en la definición de las formas en que jóvenes y adultos pueden trabajar juntos.

individuales, dependiendo del tiempo y recursos a su disposición. Tanto la herramienta de evaluación y planificación como el currículo de capacitación incluyen agendas sugeridas para diferentes duraciones.

La HEPI está diseñada para ayudar a una organización a evaluar su compromiso con la participación de los jóvenes. Puesto que todas las instituciones podrían beneficiarse de una evaluación periódica de la participación de la gente joven, tomarse el tiempo para aplicar esta herramienta sería de utilidad para interpretar los hallazgos y planificar una mayor participación. El plan de trabajo de esta herramienta se centra en asuntos institucionales y puede basarse en éxitos anteriores con la participación de los jóvenes, así como ayudar a identificar nuevas metas.

El Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos se basa en el plan institucional para la participación de los jóvenes. Hace hincapié en el desarrollo de estrategias y destrezas que jóvenes y adultos necesitan para trabajar juntos, así como para tener una comunicación más efectiva. Incluye además ejercicios de participación para mejorar la comunicación y el desarrollo de alianzas.

Fundamentos de la Guía

Esta *Guía* parte del reconocimiento de los desafíos y beneficios que implica el trabajo conjunto entre adultos y jóvenes. Al analizar los estudios y tendencias programáticas para elaborarla surgieron algunos obstáculos y beneficios de la participación significativa de los jóvenes.

Entre los beneficios de la participación de los jóvenes se encuentran:

- ◆ Logra una mayor pertinencia y efectividad de los programas
- ◆ Aumenta el sentido de pertenencia de los participantes en los programas

- ◆ Desarrolla la capacidad de liderazgo entre la gente joven
- ◆ Estimula el surgimiento de ideas nuevas, creativas y sinérgicas, tanto entre los adultos como entre jóvenes para la elaboración de programas
- ◆ Da credibilidad a las ideas orientadas hacia la gente joven y la implementación dirigida a los jóvenes
- ◆ Ayuda a los adultos a comprender y valorar mejor las perspectivas y contribuciones de la gente joven y viceversa
- ◆ Ayuda a los adultos a reconocer las capacidades y experiencias de los jóvenes y viceversa
- ◆ Ayuda a los jóvenes a reconocer a los adultos como sus aliados y viceversa.

Obstáculos para una participación significativa de los jóvenes:

- ◆ Altas tasas de rotación de los jóvenes
- ◆ Costos adicionales, incluidos capacitación, transporte, equipo, espacio, materiales, etc.
- ◆ Diferentes preferencias en cuanto a estilos gerenciales
- ◆ Diferentes tipos de horarios
- ◆ Diferentes estilos de comunicación
- ◆ Imposibilidad de las instituciones para planificar adecuadamente su capacidad organizativa de modo que tome en cuenta las necesidades de adultos y jóvenes por igual.

Directrices Sugeridas para los Facilitadores

En forma ideal, un equipo de dos personas conformado por un joven y un adulto debe liderar la implementación de la herramienta de evaluación y planificación y el currículo de alianza entre jóvenes y adultos. Es vital contar con un facilitador joven y uno adulto de modo que ambos puntos de vista tengan igual peso y ofrecer a los participantes un modelo positivo de alianza entre ambos. Los facilitadores podrían provenir de adentro de la institución o ser consultores externos con experiencia en capacitación.

El facilitador joven y el adulto deben tomar turnos para dirigir las Secciones III y IV de la *Guía*. Los facilitadores deben decidir cuáles sesiones van a ser dirigidas por el joven o por el adulto, dependiendo de las necesidades de los participantes o la organización y teniendo el cuidado de dividir las responsabilidades en partes iguales. En forma ideal, el grupo de participantes debe estar constituido por aproximadamente iguales números de jóvenes y adultos, y debe existir un equilibrio entre hombres y mujeres. También es importante tomar en cuenta a los participantes con necesidades especiales o impedimentos.

Se requiere que los facilitadores estén bien preparados. Deben leer y asimilar los materiales antes de los talleres, incluyendo los *Folletos de Conceptos Generales* y los *Folletos de Antecedentes*. Es importante que cada facilitador esté bien informado sobre todas las secciones de la *Guía* para que pueda proveer a los participantes la información correcta y los materiales necesarios para que participen efectivamente en las actividades.

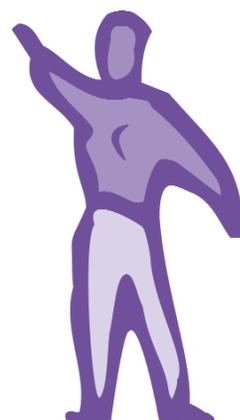
Como equipo, los facilitadores deben **prestar mucha atención** a lo siguiente:

- ◆ Revise las preguntas, ejercicios y actividades de debate y adapte las al contexto local si es necesario. Las preguntas, ejercicios y actividades de la *Guía* brindan una orientación general. Sin embargo, se recomienda que los facilitadores apliquen su propio estilo y determinen la mejor forma de mejorar tanto la herramienta de evaluación y planificación, como el currículo de capacitación con el fin de satisfacer las necesidades de su grupo particular.
- ◆ Revise las instrucciones para cada sesión detalladamente, de modo que ambos facilitadores se sientan cómodos con los pasos a seguir.
- ◆ Haga una sesión de práctica antes de llevar a cabo las sesiones.
- ◆ Haga que los ejercicios y las actividades sean lo más agradables posible para mejorar el aprendizaje.
- ◆ Tenga presente el tiempo y apéguese al horario. Asegúrese que haya suficiente tiempo para compartir y hablar en grupo, y al mismo tiempo sepa que es posible que algunos participantes quieran hablar mucho.
- ◆ Aunque continúe siendo tan flexible como pueda, reconozca que el tiempo de los participantes es valioso. No es justo retener a los participantes después del tiempo asignado.
- ◆ Recuerde, está bien que cada participante no haga comentarios sobre cada tema. Incluya tantos comentarios como sea posible, pero trate de que el debate y el programa se mantengan en actividad.
- ◆ Durante el trabajo con grupos pequeños, asegúrese de informar a los participantes cuánto tiempo tienen. Conceder siempre un aviso previo de dos o cinco minutos para que los grupos terminen.

Las actividades de la *Guía* están diseñadas para fomentar la participación activa, así como para obtener conocimientos, destrezas y experiencias de los participantes. Por lo tanto, el papel del facilitador como recurso y guía es crucial e incluye ayudar a crear un ambiente donde los participantes puedan aprender tanto unos de los otros, como de los facilitadores. En lugar de conferencias, la *Guía* ofrece actividades vivenciales, diseñadas para ayudar a los participantes a obtener información, evaluar las actitudes, comunicarse mediante el diálogo, crear consenso, desarrollar y practicar destrezas y desarrollar actividades concretas de seguimiento. Los facilitadores deben guiar a los participantes a procesar lo que están aprendiendo y a debatir acerca de la forma en que pueden aplicarlo.

Definiciones

En la *Guía para la Participación de los Jóvenes* se usan los términos **jóvenes**, **gente joven**, **juventud**, **adultos jóvenes** y **adolescentes** en forma indistinta. Todos se refieren a personas de entre 10 y 24 años, salvo que se especifique de otro modo. Los términos **participación de los jóvenes**, **participación juvenil** e **inclusión de los jóvenes** se usan indistintamente; el término **alianzas entre jóvenes y adultos** se usa en un sentido más limitado, refiriéndose ante todo a las interacciones que ocurren entre jóvenes y adultos dentro de un ambiente profesional. Las alianzas entre jóvenes y adultos son un aspecto de la participación juvenil. Por el contrario, la participación de los jóvenes se refiere a aspectos institucionales más amplios tales como los papeles que juegan los jóvenes en una organización. Las definiciones de los jóvenes se relacionan con el contexto, la cultura, las metas programáticas, los objetivos y otros factores.



Sección I.

Conceptos Generales





Sección I.

Conceptos Generales

Las organizaciones y programas internacionales que trabajan en las áreas de salud reproductiva (SR) y prevención del VIH entre los jóvenes están empezando a reconocer la importancia de hacer que los jóvenes participen en todos los aspectos de la programación. En la Conferencia Internacional sobre el SIDA del 2002 que se realizó en Barcelona, España, Peter Piot, el Director Ejecutivo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (ONUSIDA) declaró: “Estamos trabajando *con* la gente joven y no *para* la gente joven”. La declaración de Piot ilustra un cambio gradual de paradigma: en lugar de tratar a la gente joven como si fueran un problema, deben considerarse miembros competentes de una comunidad con capacidades y recursos.

Los programas utilizan muchas estrategias diferentes para lograr que los jóvenes participen. En el pasado, la participación juvenil generalmente incluía la educación entre pares, juntas asesoras de jóvenes y grupos de enfoque de jóvenes. En años recientes, las organizaciones se han esforzado para integrar a los jóvenes en la programación, e incluso a trabajos en las áreas de defensa, liderazgo y evaluación. La Organización Mundial de la Salud aconseja que los jóvenes “deben participar desde el inicio como aliados integrales y activos en todas las etapas, desde la conceptualización, el diseño, la implementación y la retroalimentación, hasta el seguimiento.”¹

Tradicionalmente, la principal temática de los programas al servicio de la juventud ha sido proteger a la gente joven del daño, aunque se ha gestado un cambio gradual que viene a tomar en cuenta sus responsabilidades y capacidades.² La Convención de los Derechos del Niño, un documento de las Naciones Unidas de 1989, ratificada por más de 100 países y en esta se declaró que los derechos de los niños/as deben ser protegidos. También requiere el reconocimiento de la importancia de la participación de los niños/as en la toma de decisiones.³

Otro cambio importante consiste en que en lugar de centrarse en los riesgos y vulnerabilidades de los jóvenes, es necesario hacer hincapié en sus características y rasgos positivos. Muchos programas para el desarrollo de la juventud reconocen que los enfoques para la gente joven basados en problemas no funcionan. Estos programas están cambiando el enfoque hacia la capacidad, puntos fuertes y aptitudes de la juventud, en lugar de centrarse en sus problemas. Según un informe del Forum for Youth Investment, un grupo de investigación basado en Washington, DC., la participación es un mecanismo clave en el logro del

desarrollo exitoso de la juventud. Como señala el grupo, con demasiada frecuencia, “los adolescentes en alto riesgo son el blanco de programas concebidos para resolver sus problemas, pero no de oportunidades para desarrollar su capacidad y hacer contribuciones”.⁴

Con esta *Guía para la Participación de los Jóvenes*, YouthNet busca contribuir al realce del nuevo enfoque en la capacidad, puntos fuertes y aptitudes de la gente joven. Esta Guía ofrece herramientas para pasar del pensamiento conceptual a la acción, con el fin de ejercer un impacto en las organizaciones, los adultos, los adolescentes y los resultados de los programas.

¿Por qué la Participación de los Jóvenes?

Los términos *participación de los jóvenes e inclusión de los jóvenes* se usan indistintamente; el término *alianza entre jóvenes y adultos* es usado en un sentido más limitado, refiriéndose principalmente a las interacciones que ocurren entre jóvenes y adultos dentro de un contexto profesional. Las definiciones de la juventud y la participación de los jóvenes varían significativamente, como se resume en el *Folleto de Antecedentes 1*.

La participación de los adolescentes puede verse como un medio para lograr un fin o como un fin en sí misma. UNICEF y otros organismos hacen hincapié en la participación de los jóvenes como un derecho básico. Si se diseña un programa para beneficiar a la gente joven, ellos deben tener injerencia y participación directa en la forma en que se desarrolla y administra. Otros ven la participación de la juventud como un medio para contribuir al logro de las metas de programas para la gente joven o la comunidad. Con el fin de evaluar esta meta, los investigadores buscan pruebas para demostrar que hacer que los jóvenes participen en los programas, puede conducir a resultados más categóricos. En los campos de la salud reproductiva y el VIH/SIDA, la meta es demostrar que una mayor participación de los jóvenes puede llevar a mejores resultados en cuanto al conocimiento, las actitudes, destrezas y conductas.

Muchos analistas consideran que ambos puntos de vista son igualmente importantes. Si bien un enfoque basado en los derechos es el fundamento de la participación de los jóvenes, su participación también debe lograr mejoras en los resultados del programa con el fin de justificar el tiempo del personal y los recursos financieros invertidos.



Enfoque Basado en los Derechos

UNICEF adoptó el enfoque basado en los derechos de los niños/as y adolescentes, considerando la participación como un derecho humano y un fin en sí misma. La participación es importante por sí misma, independientemente de los beneficios cuantificados o demostrados para varios grupos o propósitos. Además, la participación es reconocida por UNICEF como integral dentro de los rasgos distintivos de la democracia y para el desarrollo de la sociedad civil. “La democracia exige que todos los ciudadanos tomen parte en el establecimiento del liderazgo y funciones clave de la sociedad... Las oportunidades de participación en la toma de

decisiones compartidas, escuchando diferentes puntos de vista y ponderando opciones y consecuencias puede contribuir a desarrollar una apreciación crítica para el proceso democrático.”⁵

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño también recalca el derecho de los niños/as a participar. El Artículo 12 declara que los niños/as deben tener libertad para expresar sus puntos de vista y ser escuchados, mientras que el Artículo 13 asevera que los niños/as tienen el derecho a la libertad de expresión y libertad para buscar y transmitir información mediante cualquier medio según su escogencia.⁶

El Dr. Roger Hart, quien desarrolló un modelo conceptual ampliamente utilizado para la participación de los jóvenes llamado “Escalera de Participación”, define la participación como un derecho fundamental de la ciudadanía. “Los niños/as deben participar en proyectos significativos con los adultos. Es poco realista esperar que ellos repentinamente se conviertan en ciudadanos adultos responsables y participantes a la edad de 16, 18 o 21 años, si no han estado expuestos previamente a las destrezas y responsabilidades que esto entraña”. Él dice que con la participación, los jóvenes pueden aprender a ser ciudadanos responsables. “Para aprender estas responsabilidades, es necesario que los niños/as participen en actividades de colaboración con otras personas, incluyendo aquellos que son mayores y tienen más experiencia que ellos mismos”.⁷ Vea el *Folleto de Antecedentes 2* para obtener más información sobre la participación de los jóvenes y cómo esta puede conducir a alianzas significativas entre jóvenes y adultos.

Mejores Resultados de los Programas

La participación de los adolescentes puede contribuir al logro de mejores resultados de los programas para la gente joven que participa en una organización, para los adultos de la organización, para el público meta de jóvenes y proveedores, así como para la comunidad en general. Las organizaciones que han adoptado la participación de los jóvenes creen que esta beneficia a los adolescentes, hace que el programa sea más relevante y creíble, mientras que a su vez fortalece los vínculos del programa con la comunidad en general.

La participación de los jóvenes puede tener resultados muy diferentes, dependiendo de las metas de la organización. Por ejemplo, las organizaciones que trabajan para el desarrollo de la juventud pueden centrarse en la participación como un medio para alcanzar el desarrollo sano de los adolescentes. Las organizaciones que trabajan en el área de la salud reproductiva pueden utilizar la participación como una mejor forma de llegar a su público meta y para obtener mejores resultados con los programas de salud reproductiva y contra el VIH/SIDA. Ver *Folleto de Antecedentes 3* que ofrecen resúmenes sobre la investigación que se realizó, sobre la efectividad de la participación de los jóvenes.

“Independientemente del enfoque conceptual, lograr que los jóvenes participen en actividades significativas puede ser desafiante.”

Implementación de la Participación de los Jóvenes

Sin tener en cuenta el enfoque conceptual, lograr que los jóvenes participen en actividades significativas puede representar un desafío. Las organizaciones deben considerar asuntos relacionados con la selección, el reclutamiento y la retención. La gente joven tiene diferentes necesidades, niveles de destrezas y educación. Vea el *Folleto de Antecedentes 4* para obtener mayor información sobre las formas de llegar a diversos grupos de jóvenes.

Una organización también debe considerar el nivel de participación, incluyendo cómo y en qué capacidad busca lograr que los adolescentes participen. En el *Folleto de Antecedentes 5* se plantea dónde incluir a los jóvenes dentro de una organización, ya sea en posiciones institucionales o en programas. Finalmente, es posible que la participación de la gente joven requiera de una evaluación significativa sobre la capacidad institucional y cambios en actitudes. La participación de los jóvenes altera la cultura institucional y la forma en que los jóvenes y los adultos se perciben mutuamente. Si los adultos y los jóvenes no están abiertos a trabajar entre sí, la alianza entre ellos no será exitosa ni efectiva. El *Folleto de Antecedentes 6* presenta los desafíos en la creación de alianzas efectivas entre jóvenes y adultos, mientras que en los *Folletos de Antecedentes 7 y 8* se identifican consejos para que estos trabajen entre sí.

Si una organización incluye la participación de los adolescentes en actividades de programas, debe verificar y evaluar esos esfuerzos. En el *Folleto de Antecedentes 9* se incluyen ejemplos de indicadores cualitativos y cuantitativos para dicho monitoreo y evaluación.

Los factores que intervienen en la implementación de una participación efectiva de los adolescentes en programas y servicios, pueden resumirse en cuatro áreas principales:⁸

Selección, reclutamiento y retención de jóvenes

- ◆ Ponga en claro los tipos de jóvenes que se necesitan y la forma en que van a participar
- ◆ Reconozca las diferencias entre los jóvenes (por ejemplo edad, sexo, educación y etnicidad)
- ◆ Brinde apoyo a los jóvenes con necesidades especiales (por ejemplo, adolescentes más jóvenes, los que tienen VIH/SIDA)
- ◆ Apoye a los jóvenes que cumplen a la vez con compromisos académicos, laborales y familiares
- ◆ Reconozca que los jóvenes “envejecen”; desarrolle sistemas para reclutar adolescentes más jóvenes y proporcione normas para que los adolescentes mayores trabajen como defensores juveniles



Nivel de participación

- ◆ Evalúe el nivel actual de participación de los jóvenes en la organización
- ◆ Defina formas en que los jóvenes pueden participar de manera significativa e integral
- ◆ Evite el “simbolismo”
- ◆ Asegúrese de que los jóvenes participen en todas las etapas y niveles de la organización
- ◆ Asegúrese de que los jóvenes tengan un papel en la toma de decisiones
- ◆ Haga hincapié en la importancia de distribuir el poder entre jóvenes y adultos

Capacidad institucional

- ◆ Fomente el compromiso con las alianzas entre jóvenes y adultos en todos los niveles de la organización
- ◆ Brinde apoyo a los adolescentes mediante oportunidades de orientación y desarrollo de destrezas
- ◆ Asegúrese de que los mentores tengan tiempo y energía para supervisar a los jóvenes
- ◆ Asegúrese de que haya flexibilidad en las horas de reunión con los jóvenes y brinde alimento o transporte si es necesario
- ◆ Establezca metas, expectativas y responsabilidades claras para jóvenes y adultos
- ◆ Verifique las necesidades de los jóvenes y adultos regularmente

Cambio de actitud

- ◆ Tenga presente que los jóvenes y adultos tienen ideas equivocadas y prejuicios acerca de unos y otros
- ◆ Sea abierto a cambiar de actitud y a desarrollar destrezas al trabajar con jóvenes y adultos
- ◆ Tenga presente los diferentes estilos de comunicación
- ◆ Valore las destrezas y experiencias tanto de jóvenes como de adultos
- ◆ Utilice la capacitación para minimizar los estereotipos y facilitar la colaboración

Programas Modelo

Cada vez más, los programas que trabajan en el área de la salud reproductiva y prevención del VIH en jóvenes están logrando que ellos participen de diversas maneras. En una revisión de 29 programas ejemplares, principalmente de países en desarrollo, se agrupó la participación de los jóvenes en seis categorías: supervisión/orientación, defensa y políticas, diseño y planificación, administración, implementación, y monitoreo y evaluación. Casi cada proyecto contaba con jóvenes que trabajaban en la implementación y en su mayoría participaban en diseño y planificación. En muy pocos, los jóvenes participaban en monitoreo y evaluación y solo unos cuantos trabajaban en labores de supervisión y orientación.

En el análisis de los 29 programas, se concluyó que hubo un aumento significativo de la participación de los jóvenes en el diseño de programas en el área de salud de los adolescentes, y que además se presentó un cambio: en lugar de tratar a los jóvenes como problemas, se destacó el desarrollo de sus destrezas, haciendo más hincapié en la participación y la distribución del poder. Si bien la participación de los jóvenes más que todo se ha dado en el diseño, planificación e implementación (usualmente, educación entre pares), esta continúa expandiéndose hacia otras áreas más institucionales, incluyendo el liderazgo, la defensa y las políticas.⁹

En otra revisión de 23 programas seleccionados en el campo de la salud reproductiva y el VIH/SIDA, se dividió la participación juvenil en 10 categorías:¹⁰

- ◆ Participante en investigación
- ◆ Investigación, monitoreo y evaluación
- ◆ Papel en la toma de decisiones
- ◆ Comunicaciones, defensa y publicidad
- ◆ Papel de consejero o consultor
- ◆ Administración, gerencia y planificación de programas
- ◆ Promoción de pares
- ◆ Servicio comunitario
- ◆ Capacitador
- ◆ Miembro de personal o voluntario



Diez y nueve de estos 23 proyectos incluían educación entre pares y en 13 habían jóvenes participando en la administración, gerencia y planificación del programa. Ninguna otra categoría apareció en más de la mitad de los proyectos. Este análisis también incluyó estudios de casos breves de varios de los proyectos. Se concluyó que los jóvenes podrían ser integrados exitosamente en todos los niveles y aspectos de una organización. Sin embargo, el análisis también indicó que en los proyectos principalmente se utilizaron declaraciones informales, en vez de una evaluación formal sobre la participación de los jóvenes.

Consulte los *Folletos de Antecedentes 10 a 18* que contienen resúmenes cortos de nueve programas modelo que han incorporado a la gente joven en sus actividades en forma significativa y diversa. En estos resúmenes se identifica un diferente tipo de participación en programas específicos: aquella en la que se impone una representación, hay una institucionalización del cambio estructural, colaboración en programas, comités de jóvenes y adultos en áreas rurales, alianzas de largo plazo entre jóvenes y adultos, integración de adultos a una organización de jóvenes, indicadores, mentores y defensores, y defensa.

-
- ¹ World Health Organization. *Programming for Adolescent Health and Development*. WHO: Geneva, 2001.
 - ² United Nations Children's Fund. *The State of the World's Children 2003*. New York: UNICEF, 2002.
 - ³ Lansdown G. *Promoting Children's Participation in Democratic Decision Making*. New York: UNICEF, 2001.
 - ⁴ Pittman K, Irby M, Tolman J, et al. *Preventing Problems, Promoting Development, Encouraging Engagement. Competing Priorities or Inseparable Goals?* Takoma Park, MD: The Forum for Youth Investment, 1996.
 - ⁵ Rajani R. *The Participation Rights of Adolescents: A Strategic Approach*. New York: UNICEF, 2001.
 - ⁶ UNICEF, 2002.
 - ⁷ Hart R. *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. Innocenti Essays No. 4*. New York: UNICEF, 1992.
 - ⁸ Norman J. Building effective youth-adult partnerships. *Transitions* 2001;14(1):10-12; Senderowitz J. *Involving Youth in Reproductive Health Projects*. Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 1998.
 - ⁹ Senderowitz J. *Youth Participation: Aspects and Effects. Summary of Major Findings*. Background paper submitted to Department of Child and Adolescent Health and Development, World Health Organization, 2003.
 - ¹⁰ Sonti S, Thapa S. *Youth Participation in Reproductive Health and HIV/AIDS Programs*. Background paper presented at a WHO-sponsored meeting, HIV Prevention and Care Among Young People, March 17-21, 2003, Montreux, Switzerland.

Sección II.

Folletos de Antecedentes

Sección II.

Folleto de Antecedentes

1. **Definiciones de Juventud y la Participación de los Jóvenes**
2. **De la Participación de los Jóvenes a la Alianza entre Jóvenes y Adultos**
3. **Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos — Evidencias de Investigaciones y Resúmenes de Programas**
4. **Formas de Llegar a Diversos Grupos de Jóvenes**
5. **Dónde Incluir a los Jóvenes en una Institución**
6. **Desafíos en la Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos**
7. **Consejos para Adultos que Trabajan con Jóvenes**
8. **Consejos para Jóvenes que Trabajan con Adultos**
9. **Monitoreo y Evaluación**
- 10 - 18. **Programas Modelo**
 10. Mandato de Representación – IPPF
 11. Institucionalización del Cambio Estructural – Jamaica
 12. Colaboración de Programas – Perú
 13. Comités de Adultos y Jóvenes en Áreas Rurales – Burkina Faso
 14. Alianzas de Largo Plazo entre Jóvenes y Adultos – Filipinas
 15. Incorporación de Adultos en una Organización de Jóvenes – Botswana
 16. Cuantificación de la Participación de los Jóvenes – África Occidental
 17. Aliados Adultos como Mentores y Defensores – EE.UU.
 18. Defensa – Conferencias Internacionales sobre el SIDA



Definiciones de Juventud y la Participación de los Jóvenes

Las definiciones de juventud y la participación de los jóvenes varían significativamente. En general, en todas las secciones de la *Guía para la Participación de los Jóvenes*, los términos jóvenes, gente joven, juventud, adultos jóvenes y adolescentes se usan en forma indistinta. Todos se refieren a personas de entre 10 y 24 años, salvo que se especifique de otro modo. Los términos *participación de los jóvenes*, *participación juvenil e inclusión de los jóvenes* también se utilizan indistintamente; el término *alianzas entre jóvenes y adultos* es empleado en un sentido más limitado, haciendo referencia a un aspecto de la participación de los jóvenes. Las definiciones están relacionadas con el contexto, la cultura, las metas programáticas, los objetivos y otros factores.

Definiciones de Juventud

Diccionario de la Real Academia, 1989

Edad que empieza en la pubertad o niñez y se extiende a los comienzos de la edad adulta; estado de la persona joven; conjunto de jóvenes; primeros tiempos de alguna cosa; rama juvenil de una formación política, religiosa, etc.

Edades entre 15 y 24

(Asamblea General de las Naciones Unidas, base de las estadísticas de las Naciones Unidas sobre la juventud)

Nótese que según esta definición, los niños/as son todos los menores de 15 años. No obstante, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño indica que los niños/as son todos los menores de 18 años, proporcionando así teóricamente más protección y derechos a quienes tienen hasta 18 años. No existe una Convención de las Naciones Unidas similar sobre los Derechos de los Jóvenes.

Edades entre 15 y 24 años

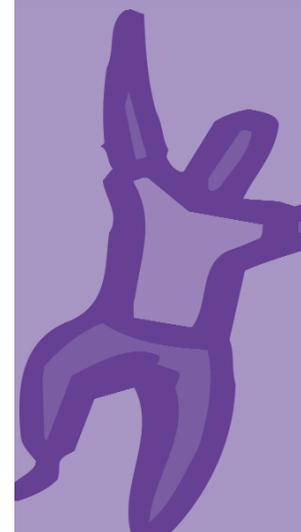
(Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)

Generalmente, la juventud es definida como el grupo de edad entre 15 y 24 años, la generación que se encuentra entre la niñez y la adultez, especialmente por investigadores que trabajan con financiamiento de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

Edades entre 13 y 19 años, Adolescentes y Edades entre 20 y 24 años, Adultos Jóvenes

(División de las Naciones Unidas para la Política Social y el Desarrollo)

Esta distinción es importante debido a que pueden existir diferencias en los aspectos sociológicos, psicológicos y de salud que se enfrentan en los diferentes grupos de edad. En algunos países se considera que los jóvenes se convierten en adultos cuando pasan a la “mayoría de edad”, usualmente a los 18 años, y se les da un trato igual según la ley. Sin embargo, la definición operacional y los matices del término “juventud” varían con frecuencia de país a país, dependiendo de factores socioculturales, institucionales, económicos y políticos.



Definiciones de la Participación de los Jóvenes

Participación de los Adolescentes

UNICEF emplea este término definiéndolo como “adolescentes que toman parte en el proceso, las decisiones y las actividades, y ejercen influencia sobre estas”.

Participación de los Niños/as

Roger Hart utiliza este término en su ensayo “Children’s Participation, From Tokenism to Citizenship”, en el que describe la participación como el proceso de compartir decisiones que afectan la vida propia y la de la comunidad a que se pertenece.

Alianzas entre Jóvenes y Adultos

Este término hace hincapié en una relación laboral igualitaria entre jóvenes y adultos, y se refiere a una situación donde los “adultos trabajan en alianza integral con la gente joven en aspectos que enfrentan los adolescentes o en programas y políticas que los afectan”, según lo define Advocates for Youth.

Inclusión de los Jóvenes

Con frecuencia, este término se usa indistintamente en lugar de *participación de los jóvenes*.

Participación de los Jóvenes

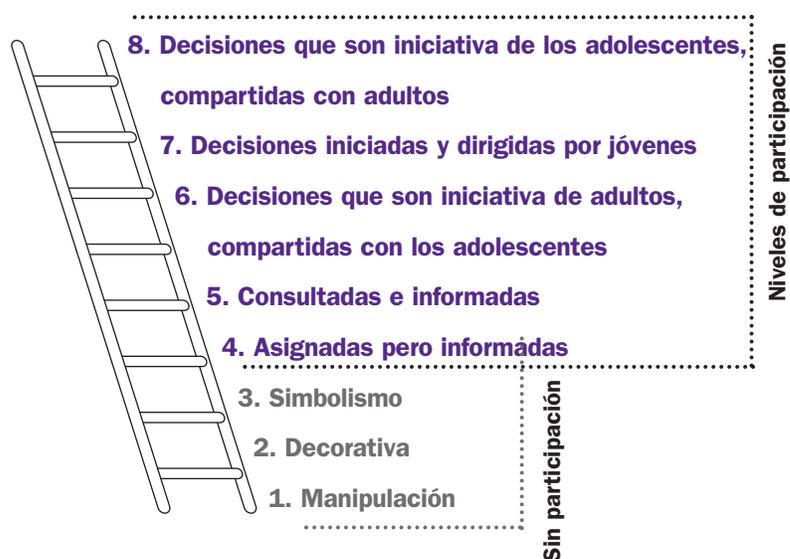
Este es el término que se usa más comúnmente en los campos de desarrollo de los jóvenes, liderazgo juvenil y salud. Se basa en la terminología utilizada con respecto a la inclusión y participación de otros grupos marginados (es decir, participación de personas que viven con el VIH/SIDA). La U.S. National Commission on Resources for Youth (Comisión Nacional de los Estados Unidos sobre Recursos para los Jóvenes) define la participación de los jóvenes como “Hacer que los jóvenes participen en acciones responsables y desafiantes para satisfacer necesidades genuinas, con oportunidades para planificar o tomar decisiones que afectan a otros, en una actividad cuyo impacto o consecuencias se extienden a otros – fuera o más allá de los participantes jóvenes en sí”.

De Participación de los Jóvenes a Alianzas entre Jóvenes y Adultos

Una organización debe pensar en forma crítica sobre los tipos y niveles de participación de los jóvenes. La Escalera de Participación de Hart (ver más abajo) describe la participación en una sucesión ascendente, desde la manipulación y el simbolismo que no constituyen una participación real, hasta niveles más altos de participación en los que los adolescentes toman la iniciativa, dirigen y comparten las decisiones con los adultos.¹

La escalera de participación destaca dos características importantes sobre la verdadera participación de los jóvenes. En primer lugar, la participación no es un fenómeno de “todo o nada”. El solo hecho de tener a una persona joven presente no resulta necesariamente en una verdadera participación. La gente joven debe tener cierto nivel de empoderamiento, responsabilidad y poder de decisión para participar significativamente. En segundo lugar, es importante la calidad y el tipo de alianza entre jóvenes y adultos.

Escalera de Participación



Un ejemplo de participación en el extremo más bajo de la escalera consistiría en agregar gente joven a un panel de discusión de un programa, sin darles ningún papel en la gerencia, administración o poder de decisión sobre el programa. La integración de gente joven en muchos niveles de una organización, ya sea como miembros de las juntas, dirigiendo comités, o participando en la toma de decisiones cotidianamente, son ejemplos de los niveles más altos de participación.

Alianza entre Jóvenes y Adultos

Una verdadera alianza no consiste simplemente en una lista de atributos que deben reunir los jóvenes o los adultos. Una alianza genuina entre jóvenes y adultos en un contexto profesional, a diferencia de una relación personal (por ejemplo, un tío y un adolescente), tiene varias características distintivas:

- ◆ Integra las perspectivas y aptitudes realistas de los jóvenes con la experiencia y sabiduría de los adultos.
- ◆ Ofrece a cada parte la oportunidad de dar sugerencias y tomar decisiones.



- ◆ Reconoce y valora las contribuciones tanto de las personas jóvenes como de las adultas.
- ◆ Permite que jóvenes y adultos trabajen en alianza integral – concibiendo, desarrollando, implementando y evaluando los programas.

Compartir con los jóvenes el poder de decisión significa que los adultos respetan y confían en el buen juicio de la gente joven y que reconocen las capacidades de los adolescentes, comprenden que ellos pueden hacer valiosos aportes a la alianza y se muestran dispuestos a brindar capacitación y apoyo adicional cuando los jóvenes lo necesitan.

Tanto jóvenes como adultos deberán adoptar el cambio con el fin de que la alianza funcione. Por ejemplo, quizás los adultos necesiten modificar sus ideas sobre lo que funcionará y lo que no funcionará, así como sobre los momentos y condiciones en las cuales avanza el trabajo. En forma similar, los jóvenes deberán entender las limitaciones y realidades que afectan la elaboración, implementación y evaluación de un programa.

Al abordar temas relacionados con los adolescentes y la salud reproductiva, tanto jóvenes como adultos pueden trabajar unidos de varias formas, como por ejemplo en la realización de una evaluación sobre necesidades, escribiendo una propuesta para solicitar una donación, en recaudación de fondos, el diseño de un programa, capacitación de personal, prestación de servicios, implementación de acciones y proyectos, supervisando un programa, recolectando información, evaluando la efectividad de un programa y replicando programas exitosos. Ver *Folleto de Antecedentes 5. Formas de Llevar a Diversos Grupos de Jóvenes*, que incluye más información sobre diferentes actividades.

Medidas preventivas para proteger a los jóvenes del abuso

Los menores necesitan protección especial cuando trabajan en instituciones con personas mayores que ellos. Las instituciones deben tener políticas contra el acoso, concebidas para prevenir la discriminación o el hostigamiento ya sea por motivos raciales, étnicos, religiosos, sexuales, socioeconómicos o de edad. Es necesario que la gente joven que recibe orientación de adultos y jóvenes mayores tenga protección especial para prevenir cualquier tipo de abuso que podría continuar desenfrenadamente sin la existencia de dichas políticas; además, deben adquirir conciencia sobre la necesidad de dichas políticas, y hacer que se cumplan. Las mujeres son especialmente vulnerables al abuso, en especial al abuso sexual.

En los países donde es legal y posible, los antecedentes de todos los adultos y jóvenes mayores deben revisarse antes de darles empleo o permitirles que participen en la institución, con el fin de prevenir el acoso.

1 Hart R. *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. Innocenti Essays No. 4.* New York: UNICEF, 1992.

Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos – Evidencias de Investigaciones y Resúmenes de Programas

En los campos de la salud reproductiva y el VIH/SIDA, la información sobre el impacto de la participación de los jóvenes y las alianzas entre jóvenes y adultos es limitada. Pero en la literatura de campos afines se indica que el logro de la participación de los jóvenes en los programas redundará en múltiples beneficios. Investigaciones y experiencias de diversos programas sugieren 10 elementos que conducen a alianzas efectivas entre jóvenes y adultos.

Elementos de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos

Establezca metas claras para la alianza. Tanto jóvenes como adultos deben entender las razones y objetivos para establecer la alianza.

Comparta el poder de decisión. Si los jóvenes no tienen poder para tomar decisiones, su participación no es de alianza.

Obtenga el compromiso de los niveles más altos. Los niveles más altos de la organización deberán comprometerse íntegramente a fomentar las alianzas significativas.

Sea explícito con respecto a los roles y las responsabilidades. Tenga claro cuáles son los jóvenes y adultos que desempeñan roles de alianza y asegúrese de que las personas que participan en las alianzas conozcan los roles y responsabilidades de los otros.

Sea selectivo. Seleccione a los jóvenes y adultos apropiados para la alianza. Entre los jóvenes existen amplias diferencias en cuanto a sus niveles de desarrollo y preparación para asumir responsabilidades, y entre los adultos hay muchas diferencias en cuanto a su compromiso para trabajar con jóvenes.

Ofrezca capacitación. La gente joven podría necesitar capacitación en las áreas de comunicación, liderazgo, técnica y autoconfianza. Por su lado, los adultos podrían necesitar capacitación sobre el trabajo con los jóvenes, así como en áreas técnicas.

Tenga presente que existen diferentes estilos de comunicación. Esto no necesariamente implica irrespeto, falta de interés o diferencia en cuanto a metas y expectativas. Hacer preguntas y comunicarse con claridad puede ayudar a disipar ciertos conflictos que se originan debido a los diferentes estilos de comunicación.

Valore la participación. En parte, al valorar la participación de los adolescentes se les hace responsables de sus obligaciones, de la misma forma que uno lo haría con los adultos. Las destrezas y compromiso que los adultos aportan a la alianza también deben valorarse.

Incluya espacio para el crecimiento. Defina las formas en que los jóvenes pueden adquirir mayores responsabilidades, ofreciéndoles oportunidades para progresar.

Recuerde que los jóvenes tienen otros intereses. Tal vez no puedan cumplir con obligaciones muy grandes, debido a otros compromisos y prioridades. Trabaje con los adolescentes para definir un nivel de responsabilidad que se ajuste a su tiempo y compromisos.



Impacto sobre los jóvenes

La participación de los jóvenes puede:

- ◆ Contribuir a que los jóvenes que participan tengan mayores aspiraciones, adquieran confianza en sí mismos, obtengan recursos, mejoren sus destrezas y conocimientos, cambien sus actitudes y desarrollen relaciones más significativas con los adultos¹
- ◆ Fomentar la capacidad de superar dificultades brindando a los jóvenes oportunidades para contribuir con la familia o la comunidad²
- ◆ Mejorar en los adolescentes sus aptitudes sociales, su destrezas para la solución de problemas, así como darles más autonomía y sentido de propósito³
- ◆ Ayudar a la gente joven a ser más abierta al aprendizaje, a entablar el diálogo crítico, a ejercer su creatividad y a tomar la iniciativa.⁴

En las investigaciones sobre la capacidad de superar dificultades se han identificado factores protectores que parecen explicar la diferencia entre la gente joven que emerge de situaciones de alto riesgo con resultados positivos y aquellos que no lo logran. Si bien muchos factores tienen un efecto sobre el comportamiento en la salud, los niños capaces de superar dificultades en particular exhiben algunas características importantes, entre las cuales están:

- ◆ Aptitudes sociales, incluyendo sensibilidad, flexibilidad, empatía, afecto, destrezas de comunicación, un sentido del humor y otras conductas que favorecen la sociabilidad
- ◆ Destrezas para la solución de problemas, como la capacidad para pensar en forma abstracta, reflexiva y flexible y la capacidad para encontrar diferentes soluciones a problemas sociales y cognitivos
- ◆ Autonomía, incluyendo un sentido de identidad y capacidad para actuar con independencia y para ejercer control sobre el contexto del individuo
- ◆ Sentido de propósito y futuro, como tener expectativas y metas saludables, una orientación hacia el éxito, motivación hacia el logro, aspiraciones educativas, esperanza, energía y un sentido de coherencia.⁵

Los hallazgos anteriores surgieron principalmente de literatura sobre el desarrollo de los jóvenes, definido como el proceso de crecimiento continuo en el que los jóvenes participan tratando de satisfacer sus necesidades personales y sociales básicas para sentirse seguros y queridos, ser valorados y útiles, tener buenas bases espirituales, y desarrollar las destrezas y habilidades que les permitan funcionar y contribuir en la vida diaria. De este modo, las situaciones facilitan el desarrollo de los adolescentes cuando la gente joven cuenta en forma sistemática con oportunidades para:

- ◆ Sentirse física y emocionalmente seguros
- ◆ Desarrollar relaciones con adultos afectuosos y afines
- ◆ Adquirir conocimientos e información
- ◆ Participar en actividades significativas y con un propósito definido en forma continua y variada.⁶

La investigación también demuestra que contribuir con la comunidad a la que se pertenece tiene muchos efectos positivos. En un estudio realizado con estudiantes universitarios que prestaron servicio comunitario para ganar créditos, se encontró que la opinión de que las personas pueden marcar una diferencia y deben participar en servicio comunitario y actividades de defensa, aumentó significativamente. Estuvieron menos propensos a culpar a los clientes de servicios sociales por sus desdichas y más propensos a recalcar la necesidad de igualdad de oportunidades.⁷

La teoría del cambio conductual y la investigación sobre la capacidad de superar dificultades sugieren que, aunque la mayoría de tipos de actividades que ofrecen los programas exitosos para el desarrollo de los adolescentes varían, “el énfasis consiste en brindar oportunidades para la participación activa y los desafíos reales”.⁸ Quienes proponen los programas para el desarrollo de la juventud y las alianzas entre jóvenes y adultos, tienen una creencia en común de que los jóvenes son individuos afectuosos y con capacidades. En lugar de ver a los jóvenes como problemas que deben controlarse, los proponentes del desarrollo de la juventud consideran a la gente joven como recursos preciados con capacidades individuales.

Quienes plantean las alianzas entre jóvenes y adultos, ven a los adolescentes como individuos con capacidad para hacer contribuciones positivas y de gran impacto, cuando se les brindan apoyo y oportunidades para desarrollar sus destrezas. Pocas cosas pueden demostrar más concretamente la convicción en la capacidad de la gente joven que cuando los adultos en los que ellos confían, comparten con los adolescentes el poder de decisión.

La literatura deja pocas dudas con respecto al hecho de que la inclusión de los jóvenes beneficia a aquellos adolescentes que participan significativamente en los programas. Al brindar a la gente joven la oportunidad de desarrollar sus destrezas, aptitudes, capacidad de liderazgo, confianza en sí mismos y autoestima, los programas que cuentan con la participación de los jóvenes contribuyen a desarrollar la capacidad para superar dificultades, un factor de protección que puede ayudar a prevenir consecuencias negativas en la salud y conductas de riesgo.

Impacto sobre los adultos y la comunidad

La inclusión de adolescentes también tiene un impacto sobre los adultos que participan en las alianzas. En un estudio realizado en los Estados Unidos, se analizaron las organizaciones en las que los jóvenes desempeñaban roles de toma de decisiones, siendo miembros de juntas directivas, miembros del personal, educadores de pares y planificadores de programas. Las entrevistas y discusiones de grupos de enfoque con gente joven y adultos de 31 organizaciones, mostraron que los adultos empezaron a ver a los adolescentes como individuos con capacidad, que contribuían con las organizaciones y que no eran simplemente receptores de servicios. La energía de la juventud también mejoró el compromiso de los adultos con las organizaciones y su capacidad para trabajar en colaboración.⁹

En el estudio se encontró que los adultos:

- ◆ Experimentaron directamente la capacidad de los jóvenes y comenzaron a percibir a los jóvenes como contribuyentes auténticos y cruciales
- ◆ Se dieron cuenta de que su nivel de compromiso y energía aumentó al trabajar con los jóvenes
- ◆ Sintieron que tenían más efectividad y más confianza al trabajar con los adolescentes y relacionarse con ellos
- ◆ Comprendieron mejor las necesidades y preocupaciones de la juventud, se mostraron más afines hacia los aspectos de programación y lograron sentirse más ligados a la comunidad
- ◆ Recibieron ideas novedosas desde diferentes perspectivas
- ◆ Pudieron llegar a una mayor diversidad de personas
- ◆ Desarrollaron una programación y brindaron servicios más sensibles y pertinentes
- ◆ Compartieron los conocimientos

En el estudio también se identificaron resultados positivos para las organizaciones:

- ◆ La gente joven ayudó a aclarar y focalizar la misión de la organización.
- ◆ Los adultos y la organización, como un todo, se mostraron más unidos y amigables con los jóvenes de la comunidad, lo que condujo a mejoras en la programación.
- ◆ Las organizaciones dieron más valor a la inclusión y la representación, y llegaron a comprender que los programas producían mayores beneficios cuando se contaba con la participación de muchos criterios diferentes a la hora de tomar decisiones.
- ◆ Contar con los jóvenes para tomar decisiones permitió convencer a las fundaciones y otras agencias de financiamiento de que la organización estaba verdaderamente comprometida con el desarrollo y la participación significativa de los adolescentes.

Impacto sobre la salud reproductiva y el VIH/SIDA

Los programas integran a los jóvenes de diversas formas, en trabajos relacionados con la salud reproductiva y el VIH/SIDA. Algunas alianzas básicas al nivel local de programación incluyen la participación de los jóvenes en la planificación y elaboración de programas, proyectos de educación entre pares, equipos deportivos y clubes dirigidos por adolescentes y periódicos administrados por gente joven. La participación en actividades de defensa, formulación de políticas, liderazgo y evaluación también se está expandiendo. Más abajo se presentan resúmenes breves de la limitada investigación que existe sobre el impacto de tales esfuerzos, la mayoría de los cuales cubren la educación entre pares. Generalmente, los aliados adultos trabajan en estos proyectos alentando a los jóvenes a tomar decisiones y brindando ayuda donde se necesita.

Educación entre pares

- ◆ En Perú, un programa entre pares dio como resultado mayores conocimientos y una mejor actitud, una reducción en la proporción de hombres sexualmente activos y un aumento en el uso de anticonceptivos en la relación sexual más reciente.¹⁰
- ◆ En Camerún, un programa entre pares basado en la comunidad, redundó en un mayor conocimiento sobre anticonceptivos en el sitio de la intervención, con un mayor uso del condón en la última relación sexual, asociados con la influencia basada en la educación entre pares.¹¹
- ◆ En un estudio de FHI de 21 programas de educación entre pares, la mayoría de educadores de pares informaron que tuvieron cambios en su propia conducta como resultado de su participación. El 31 por ciento dijo que estaba practicando la actividad sexual de menor riesgo, incluyendo el uso de condones y el 20 por ciento dijo que había reducido el número de compañeros sexuales.¹²
- ◆ Algunos investigadores concluyeron que las intervenciones de enseñanza entre pares tienden a ejercer influencia únicamente sobre el comportamiento de números reducidos de educadores de pares y no necesariamente sobre la población meta, lo cual hace que estas intervenciones no sean suficientemente efectivas en función de los costos como para justificar su implementación a gran escala.¹³

Otras actividades del programa

- ◆ En Nigeria y Ghana, mediante la West African Youth Initiative, los adolescentes trabajaron como educadores de pares y participaron en la planificación, diseño, implementación y evaluación del programa. El nivel de conocimiento sobre salud reproductiva, la disposición a comprar anticonceptivos y la capacidad de usarlos, y la proporción de jóvenes sexualmente activos que reportaron el uso de anticonceptivos modernos aumentó significativamente.¹⁴
- ◆ En una campaña publicitaria realizada en Zambia (llamada HEART) se incluyeron siete adolescentes en el equipo de diseño y una Junta Asesora de Jóvenes de 35 adolescentes de 11 organizaciones juveniles. Las discusiones de grupos de enfoque, entrevistas a fondo y la prueba previa de los materiales con los jóvenes que constituían el público meta, facilitaron la elaboración de los mensajes publicitarios. Un año después de la campaña, los televidentes tuvieron 46 por ciento de probabilidad de practicar la abstinencia primaria o secundaria y tuvieron el 67 por ciento de probabilidad de haber usado un condón en la última relación sexual comparados con los no televidentes.¹⁵
- ◆ En Kenia, la Mathare Youth Sports Association (MYSA), en un barrio pobre de Nairobi ofrece educación sobre salud reproductiva, mientras trabaja con equipos de fútbol, recolección de basura y otros proyectos comunales. Los jóvenes administran la MYSA, destacando las destrezas e ideas de los adolescentes como su mejor recurso.¹⁶

- ◆ En Uganda y Kenia, un periódico administrado por jóvenes, llamado *Straight Talk*, muestra cómo una junta editora dirigida por adolescentes puede responder preguntas de los jóvenes con una candidez y afinidad que hacen al periódico ampliamente popular en los clubes de centros educativos a lo largo y ancho de los países.

Participación institucional

- ◆ En la actualidad, la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF, por sus siglas en inglés) cuenta con un número considerable de jóvenes en su junta directiva.
- ◆ Un creciente número de organizaciones que trabajan a nivel global, como YouthNet y Advocates for Youth, se comprometieron a integrar a gente joven a su personal permanente y a vincular a los pasantes de sus organizaciones con un programa de orientación de doble vía.
- ◆ Grupos tales como la Comisión de las Mujeres para las Mujeres y los Niños Refugiados están incorporando a adolescentes en evaluaciones y proyectos.
- ◆ Según varios estudios, incluir a los jóvenes en programas de salud reproductiva y contra el VIH/SIDA permite aumentar la credibilidad, visibilidad y publicidad del programa.¹⁷
- ◆ Los jóvenes pueden ser embajadores visibles de programas y organizaciones. El Barcelona YouthForce, una alianza de unos 150 jóvenes y 50 adultos de alrededor del mundo, trabajó en la XIV Conferencia Internacional sobre el SIDA 2002 para lograr que la juventud tuviera una mayor prioridad internacional en los esfuerzos de prevención del VIH mediante conferencias de prensa, un boletín informativo en el sitio y otros esfuerzos en el campo de la defensa. Esto se amplió en la XV Conferencia Internacional sobre el SIDA 2004, en Bangkok, haciendo hincapié en la inclusión de jóvenes en el componente científico de la reunión.

1 Rajani R. *Discussion Paper for Partners on Promoting Strategic Adolescent Participation*. New York: UNICEF, 2000; Pittman K, Irby M, Tolman J, et al. *Preventing Problems, Promoting Development, Encouraging Engagement. Competing Priorities or Inseparable Goals?* Takoma Park, MD: The Forum for Youth Investment, 1996.

2 Blum R. Healthy youth development as a model for youth health promotion. *J Adolesc Health* 1998;22(5):368-75.

3 Norman J. Building effective youth-adult partnerships. *Transitions* 2001;14(1):10-12.

4 Mokwena S. *Youth Participation, Development and Social Change*. Baltimore: International Youth Foundation, 1999.

5 Pittman KJ. *Youth Development and Resiliency Research*. Washington, DC: Center for Youth Development and Policy Research, 1993.

6 Pittman.

- 7 Giles DE, Eyler J. The impact of a college community service laboratory on students' personal, social, and cognitive outcomes. *J Adolesc* 1994;17:327-39.
- 8 Roth J. Promoting healthy adolescents: synthesis of youth development program evaluations. *J Res Adolesc* 1998;8:423-59.
- 9 Zeldin S, McDaniel AK, Topitzes D, et al. *Youth in Decision-Making. A Study on the Impacts of Youth on Adults and Organizations*. Chevy Chase, MD: The Innovation Center for Community and Youth Development/National 4-H Council, 2000.
- 10 Magnani R, Gaffikin L, Espinoza V, et al. *Evaluation of 'Juventud Es Salud': An Adolescent and Sexual Health Peer Education Program Implemented in Six Departments in Peru*. Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 2000.
- 11 Speizer I, Tambashe BO, Tegang S. An evaluation of the "Entre Nous Jeunes" peer-educator program for adolescents in Cameroon. *Stud Fam Plann* 2001;32(4):339-51.
- 12 Flanagan D, Williams C, Mahler H. *Peer Education in Projects Supported by AIDSCAP: A Study of 21 Projects in Africa, Asia, and Latin America*. Washington, DC: Family Health International, Academy for Educational Development, 1996.
- 13 James-Traore T, Magnani R, Murray N, et al. *Advancing Young Adult Reproductive Health: Actions for the Next Decade: End of Program Report*. (Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 2001)52.
- 14 Brieger WR, Delano GE, Lane CG, et al. West African Youth Initiative: outcome of a reproductive health education program. *J Adolesc Health* 2001;29(6):436-46.
- 15 Underwood C, Hachonda H, Serlemitsos E, et al. *Impact of the HEART Campaign. Findings from the Youth Surveys, 1999 and 2000*. Baltimore: Johns Hopkins School of Public Health, Center for Communication Programs, 2001.
- 16 Transgrud R. *Adolescent Reproductive Health in East and Southern Africa: Building Experience, Four Case Studies*. (Nairobi, Kenya: Regional Adolescent Reproductive Health Network, U.S. Agency for International Development, 1998)12,20.
- 17 Senderowitz J. *Involving Youth in Reproductive Health Projects*. Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 1998; Academy of Educational Development. *Prevention Marketing Initiative. Youth Involvement*. Atlanta: U.S. Centers for Disease Control and Prevention, 1997; Zeldin.

Formas de Llegar a Diversos Grupos de Jóvenes

Sería ideal que los jóvenes que participan en las actividades de un proyecto fueran representantes de las poblaciones que este tiene como meta. En ese caso, debería identificarse la combinación demográfica de jóvenes en la comunidad meta de los servicios, tomando en cuenta la edad, el sexo, la etnicidad, la religión, grupos según idiomas, niveles socioeconómicos y educativos y condición con respecto al VIH/SIDA. Las preguntas que aparecen más abajo pueden ayudar a que en un proyecto se consideren los aspectos demográficos relacionados con la participación de los adolescentes. Estas preguntas también permitirían que en un proyecto se analice la forma en que el proceso de reclutamiento considera los aspectos demográficos, y si incluye estrategias para reclutar a candidatos calificados de diversos grupos. En los proyectos también deben verificarse los tipos de aspirantes que solicitan participación y el proceso de selección.

No hay una respuesta correcta ni una forma de llegar a los distintos grupos de jóvenes. Algunos podrían decir que es necesario llegar a todos los grupos, pero que esto es quizás poco realista. Como institución, usted debe considerar la variedad de características y tomar decisiones informadas y conscientes.

Edad

- ◆ Considere a los integrantes como una institución. ¿Sirven los programas de su institución a los jóvenes menores (de entre 10 y 17 años) o a los jóvenes mayores (de entre 18 y 24 años)?
- ◆ ¿Tiene sentido incluir a representantes del público meta en el lugar de trabajo?
- ◆ ¿Puede su institución administrar y brindar apoyo tanto a jóvenes menores como a los mayores?

Es posible que sea más fácil incluir a los jóvenes de entre 18 y 24 años, puesto que estos son más maduros. Incluso, las instituciones usualmente pueden integrarlos en

Jóvenes Protagonistas

Las instituciones deben tener cuidado de no convertir a los jóvenes en “protagonistas” de los medios, del foro público, la conferencia o la oficina. Esto puede opacar el propósito real de la participación de los adolescentes o la misión de la institución y tener efectos negativos sobre el personal adulto u otros jóvenes parecidos. El personal adulto puede sentirse frustrado si un enfoque de “protagonista joven” opaca el verdadero trabajo. Además, es posible que los adolescentes desarrollen expectativas poco realistas para su empleo futuro. Las mejores técnicas para evitar que hayan jóvenes protagonistas y minimizar su efecto, es tomarse el tiempo para identificar las destrezas que tanto adultos como jóvenes aportan a la institución, compartir las expectativas que tienen unos de otros, hacer planes para el futuro tanto para los individuos como para la institución, y fomentar un espíritu de equipo, independientemente de la edad.



las estructuras administrativas existentes, puesto que están comenzando sus carreras profesionales y legalmente requieren las mismas estructuras de apoyo que los adultos.

Personas que viven con el VIH/SIDA

Incluir a personas que viven con el VIH/SIDA (PVS) en el lugar de trabajo, tiene algunos aspectos a favor y otros en contra, que deben considerarse seriamente antes de hacerlo. La participación de las PVS es algo que puede brindar perspectiva y sensibilizar a las instituciones en cuanto a las realidades que enfrentan las PVS. Al final, esto podría mejorar la calidad de los servicios para este grupo. También puede alentar a los individuos a contribuir con otros en sus comunidades, así como empoderar a las PVS para que desarrollen confianza en sus propias capacidades. En algunos casos, hablar abiertamente sobre la propia condición con respecto al VIH puede dar esperanza y servir de inspiración a otras PVS.

No obstante, no debe presionarse a las PVS a hacer del conocimiento público su condición y debe protegerse su privacidad. Con frecuencia, resultar positivo en una prueba de VIH es algo que conlleva un gran estigma. Es posible que las familias, así como las comunidades, no estén preparadas para aceptar o enfrentar noticias tan traumáticas como estas.

La institución debe instruir al personal y los voluntarios previamente, con el fin de asegurarse de estar preparados para enfrentar estos temas, tanto con el personal cuyas pruebas de VIH resultan positivas, como en los casos en que resultan negativas. Debe considerarse ofrecer acceso a terapias psicológicas calificadas y referir a las PVS a grupos de apoyo.

Para incluir a jóvenes menores, de entre 10 y 17 años, se requiere de una reflexión más profunda. Al considerar la inclusión de jóvenes menores en un proyecto, los grupos deben consultar con una autoridad en leyes y políticas legales locales sobre el trabajo infantil. Tal vez estos adolescentes podrían trabajar voluntariamente y aportar ideas y destrezas valiosas, pero es posible que requieran estructuras y sistemas de apoyo adicionales. Debe buscarse el consentimiento de los padres e informarles sobre la manera de contratar a sus hijos durante horas laborales.

Sexo y género

- ◆ ¿Existe un equilibrio entre la participación de hombres y mujeres jóvenes?
- ◆ ¿Son sensibles los roles de los jóvenes a las normas negativas de género?
- ◆ ¿Se asigna a mujeres y hombres igual responsabilidad y posiciones en todas partes de la institución?
- ◆ ¿Se toman en cuenta la identidad y género sexual?

Las instituciones deben esforzarse por tener igual número de mujeres y hombres participando, aunque los programas tengan como meta solo a hombres o mujeres. Dependiendo del programa, es posible que se requiera aumentar la participación de las mujeres o en algunos casos, la de los hombres, para que no existan desequilibrios en el poder.

Grupos con necesidades especiales

- ◆ ¿Incluye la institución o programa a gente con necesidades especiales?
- ◆ ¿Tiene la institución capacidad para brindar apoyo a la participación de gente joven con necesidades especiales?

Además de los diferentes aspectos demográficos descritos en este folleto, deben considerarse otras necesidades especiales. La inclusión de jóvenes de grupos potencialmente marginales de adolescentes, puede resultar desafiante y requiere atención adicional. Estos grupos incluyen a adolescentes embarazadas, huérfanos/as y adolescentes vulnerables, jóvenes mental y físicamente discapacitados, jóvenes de la calle y gente joven que vive con el VIH/SIDA.

Estado civil

- ◆ ¿Sirve la institución tanto a jóvenes casados como solteros?
- ◆ Culturalmente, ¿pueden participar tanto jóvenes casados como solteros?

Con frecuencia la participación de jóvenes casados es algo que se decide según las normas culturales y el voluntariado. Si las normas permiten la participación, el nivel de compromiso personal puede ser el factor clave para que una persona joven esté dispuesta a participar.

Grupos según la pertenencia étnica o religiosa, o según su idioma

- ◆ ¿Trabaja la institución con grupos étnicos y religiosos específicos?
- ◆ ¿Es necesario para trabajar en la institución tener facilidad en idiomas?
- ◆ ¿Es apropiado reclutar personas de diferentes grupos étnicos?

Es importante luchar para que haya una diversidad religiosa y cultural apropiada, pero las organizaciones también deben conocer sus limitaciones. Una organización puede movilizar el interés de las comunidades en forma eficiente, mediante la inclusión selectiva de jóvenes de los grupos meta.

Grupos en conflicto

Si hay colegas en la institución que tienen conflictos establecidos desde hace mucho tiempo (como grupos étnicos que son tradicionalmente antagonicos), deberán dedicarse el tiempo y los recursos necesarios para el desarrollo de equipos regularmente, y la diversificación de la capacitación. Estos esfuerzos contribuirán a mejorar las destrezas del personal para que puedan trabajar juntos en forma eficiente.

Condición socioeconómica

- ◆ ¿Qué niveles de condición socioeconómica tiene como meta la institución?
- ◆ ¿Puede manejar la institución a los jóvenes del público meta y brindar la capacitación y logística apropiadas?

Una institución debe hacer todo lo posible por reclutar personas de los grupos socioeconómicos a los que pretende servir. Si es difícil encontrar personal con las destrezas necesarias, un grupo deberá tratar de reclutar personal capacitado y desarrollar las destrezas durante algún tiempo, para contribuir al desarrollo de recursos humanos en esa comunidad.

El nivel de ingresos económicos afectará la forma en que el personal y los voluntarios puedan participar en las actividades. Es posible que la institución tenga que proveer anticipos de dinero para trabajos fuera del pueblo (viaje y viáticos) para los adolescentes, de la misma forma que lo haría para el personal adulto.

Niveles educativos

- ◆ ¿Hay cargos disponibles para diferentes niveles educativos?
- ◆ ¿Es apropiado incluir tanto a jóvenes que tengan una educación formal sólida, como a aquellos cuya educación formal sea débil?

Clasificar los cargos según los requisitos educativos necesarios puede facilitar la labor. Esta es una consideración fundamental y es fácil de revisar. Sin embargo, tenga presente que alguien que no haya recibido una educación formal, también puede contribuir en forma significativa.

Es importante describir los cargos

La descripción detallada de los cargos de trabajo benefician tanto a los jóvenes como a los adultos, pero los jóvenes se benefician particularmente cuando entienden con claridad las tareas que se les encomiendan. La descripción detallada del cargo facilita la evaluación del desempeño y el proceso de retroalimentación con los supervisores. Cuando los adolescentes comprenden sus responsabilidades y los administradores pueden hacer un seguimiento basado en elementos específicos, ambas partes se benefician. Durante el reclutamiento y las entrevistas, deben evaluarse tanto la preparación como la madurez. Las leyes no permiten que las instituciones pregunten directamente sobre la edad o antecedentes sociales a ningún candidato.

Consideraciones al reclutar jóvenes

Después de una cuidadosa consideración de todos los factores mencionados arriba, una institución debe establecer normas de reclutamiento para todas las categorías demográficas, poniendo especial atención en la población a la que presta servicios. Debe elaborar estrategias para reclutar candidatos calificados de cada grupo, verificar y evaluar qué tan bien se cumplen las normas de reclutamiento, así como estudiar la relación de las estrategias de reclutamiento con los resultados del programa.

Dónde Incluir a los Jóvenes en una Institución

¿EN CUÁLES CARGOS? Cargos potenciales en una institución	
De tipo estructural	De tipo programático
<ul style="list-style-type: none">◆ Liderazgo◆ Administración◆ Recursos humanos◆ Coordinación de programas◆ Desarrollo financiero	<ul style="list-style-type: none">◆ Planificación y diseño◆ Implementación◆ Evaluación◆ Investigación

Los jóvenes pueden participar en la mayoría de los cargos de una institución. Podrían hacer pasantías o ser contratados como empleados de tiempo completo o parcial. Se les puede dar una remuneración o salario, o pueden trabajar como voluntarios.

La participación puede dividirse en dos categorías: cargos de tipo estructural y cargos de tipo programático. Los de tipo estructural facilitan el funcionamiento de la institución en general, mientras que los de tipo programático brindan apoyo a actividades y procesos específicos de los programas.

Cargos de tipo estructural

- ◆ **Liderazgo.** Ocupando cargos en las juntas o consejos asesores, como en juntas directivas, consejos de jóvenes, u otras agencias de toma de decisiones.
- ◆ **Administración.** En funciones administrativas como contabilidad, escribiendo informes o procesando documentos del programa.
- ◆ **Recursos humanos.** Fungiendo como reclutadores, entrevistadores o revisores de solicitudes.
- ◆ **Coordinación de programas.** Como apoyo para la administración de programas o elaboración del plan de trabajo.
- ◆ **Desarrollo financiero.** Escribiendo propuestas, recaudando fondos, trabajando en redes con agencias colaboradoras o buscando nuevas oportunidades de financiamiento.

Cargos de tipo programático

- ◆ **Planificación y diseño.** Contribuyendo en la elaboración y diseño de un proyecto, incluyendo políticas, defensa, cambios en el comportamiento, subsistencia y otras áreas. Esta participación puede darse en varias etapas del proceso de planificación del proyecto, como en la evaluación inicial, la identificación de necesidades, la investigación formativa o la revisión de literatura.



- ◆ **Implementación.** Cargos en capacitación, como instruyendo a educadores de pares, o en actividades directas del programa, como la elaboración de mensajes y materiales de comunicación, escribiendo boletines informativos, organizando actividades, o cualquier medida relacionada con la implementación del programa.
- ◆ **Evaluación.** Dando seguimiento a actividades de implementación, diseñando cuestionarios y documentos, recolectando información, analizando o presentando informes.
- ◆ **Investigación.** Colaboración de varios tipos, dependiendo del nivel de capacitación. Algunos investigadores y evaluadores de programas continúan siendo escépticos sobre la posibilidad de que los jóvenes que no hayan recibido capacitación en investigación, puedan hacer aportes importantes. Aunque no hayan recibido capacitación formal en métodos de investigación, los adolescentes pueden revisar el diseño de estudios para estimar su factibilidad en el contexto local, revisar el lenguaje y facilidad de comprensión de los cuestionarios, observar la capacitación de entrevistadores, presentar a los entrevistadores en la comunidad, así como ayudar a interpretar y difundir los resultados. Si reciben capacitación formal, pueden hacer aún más, como aportar ideas sobre el diseño de documentos de estudio y protocolo, entrevistar, procesar datos, recolectar y analizar los datos, y escribir.

Desafíos en la Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos¹

Las actitudes como un desafío

Muchos adultos aún piensan que las opiniones de la gente joven no tienen importancia, que los adolescentes no pueden hacer aportes valiosos y que los adultos no tienen nada que aprender de los jóvenes. Las actitudes que tienen los adultos acerca de los jóvenes pueden verse como un asunto de diversidad cultural, donde la experiencia de primera mano puede ser una estrategia efectiva para el cambio. Por ejemplo, incluir a la gente joven en los niveles de mayor responsabilidad y poder de decisión, permite que los adultos vean a los adolescentes como personas inteligentes y capaces de hacer contribuciones significativas. Cuando una persona llega a ver a un grupo que anteriormente era indiferenciado, como variado y diverso, esa persona se vuelve más abierta a valorar a los individuos que lo conforman y a romper los estereotipos.

La dinámica del poder, que usualmente tiene sus raíces en reglas culturales, puede aumentar los desafíos que se presentan cuando los jóvenes trabajan con los adultos. Mediante la instrucción formal en centros educativos, con frecuencia se enseña a los adolescentes a esperar que los adultos proporcionen las respuestas y a ignorar, ridiculizar o vetar las ideas de la gente joven. Con frecuencia los adultos subestiman el conocimiento y la creatividad de la gente joven y pueden estar acostumbrados a tomar decisiones sin tomar en cuenta sus aportes, aún cuando los jóvenes se vean directamente afectados por las decisiones. Por lo tanto, es posible que sea difícil realizar esfuerzos conjuntos para resolver los problemas, por lo que se requiere un esfuerzo deliberado tanto de parte de los adultos como de los jóvenes.

Espectro de actitudes

Según la teoría del “espectro de actitudes”, los adultos pueden tener una de tres tipos de actitudes hacia los jóvenes, que afectan la forma en que ellos ven la capacidad de la gente joven para tomar buenas decisiones.² Estas actitudes también determinan hasta qué punto los adultos van a estar dispuestos a incluir a la gente joven como aliados significativos en decisiones con respecto al diseño, elaboración, implementación y evaluación de programas.

- ◆ **Los jóvenes como objetos.** Los adultos piensan que saben qué es lo mejor para la gente joven, tratan de controlar las situaciones en que participan los jóvenes y creen que la gente joven tiene poco que aportar. Estos adultos raras veces permiten que los adolescentes participen más allá que con su simple acto de presencia. Por ejemplo, es posible que un adulto escriba una carta para un funcionario elegido, sobre un tema concerniente a la juventud y utilice el nombre y la firma de una persona joven para ejercer más impacto. Aunque esto podría deberse a que los adultos sienten la necesidad de proteger a los adolescentes de las consecuencias de posibles errores.
- ◆ **Los jóvenes como receptores.** Con este enfoque, los adultos piensan que ellos deben ayudar a los jóvenes a adaptarse a la sociedad adulta.



Permiten que la gente joven tome parte en las decisiones porque piensan que la experiencia será buena para ellos, pero también asumen que los jóvenes todavía no son autosuficientes y necesitan practicar para aprender a pensar como adultos. Estos adultos por lo general delegan a la gente joven responsabilidades y tareas que ellos no quieren asumir. Usualmente los adultos dictan los términos en que pueden participar los adolescentes y esperan que los cumplan, reteniendo deliberadamente todo el poder y el control. Un ejemplo de esta actitud es la de aquellos adultos que invitan a una persona joven a formar parte de una junta directiva que, por lo demás, está constituida solo por adultos. En dicho contexto, la voz de la persona joven casi no se escucha y su opinión solo se toma en cuenta solo en raras ocasiones – los adultos no esperan que la persona joven contribuya y la persona joven lo sabe.

- ◆ **Los jóvenes como aliados.** Los adultos respetan a la gente joven y creen que ellos tienen contribuciones importantes que hacer. Estos adultos estimulan a los adolescentes a participar y creen firmemente que la participación de los jóvenes es crítica para el éxito de un programa. Aceptan que los jóvenes tengan igual voz en muchas decisiones (ver cuadro sobre igualdad en el poder de decisión). Reconocen que tanto jóvenes como adultos tienen destrezas, puntos fuertes y experiencia para contribuir. Estos adultos se sienten igualmente bien trabajando con jóvenes que con adultos y disfrutan de un ambiente donde hay tanto jóvenes como adultos. Piensan que la participación genuina de la gente joven enriquece a los adultos, de igual forma que la participación de los adultos enriquece a los adolescentes y que una relación de respeto mutuo es aquella en que se reconocen las fortalezas de ambos. Un ejemplo puede consistir en contratar a jóvenes para que participen desde la etapa del diseño de un programa.

Ambiente institucional

Los adultos que apoyan el concepto de las alianzas entre jóvenes y adultos, también deben estar dispuestos a identificar y modificar el ambiente institucional en aquellos aspectos en que los obstáculos institucionales pueden ser especialmente significativos para la gente joven. Los elementos requeridos para que las alianzas entre jóvenes y adultos sean significativas, contemplan muchos obstáculos institucionales que pueden dificultar la creación de alianzas auténticas entre jóvenes y adultos. Estos incluyen:

- ◆ **Horas para reuniones y trabajo.** Es usual que el horario de trabajo de una organización coincida con las horas en que la gente joven asiste al colegio o trabajo. Con el fin de lograr que los jóvenes participen, los planificadores de programas deben buscar horas poco convencionales para realizar las reuniones importantes. A menudo, los conflictos en los horarios pueden ser difíciles de superar. Sin embargo, el compromiso es vital para que una organización pueda crear alianzas efectivas entre jóvenes y adultos. En el caso de los adultos, es posible que ellos tengan que modificar los horarios

¿Igualdad en el poder de decisión?

Es posible que la meta de la igualdad en el poder de decisión no sea realista o alcanzable si los adultos tienen la responsabilidad financiera, los jóvenes son pasantes de corto plazo, o el trabajo requiere destrezas técnicas que los jóvenes no tienen. En estos casos, es importante que los adultos sean honestos con los jóvenes acerca de la situación, e identifiquen áreas en las que puedan contribuir significativamente en los procesos de toma de decisiones.

para hacer las reuniones al final de la tarde, al inicio de la noche o durante el fin de semana. En el caso de los jóvenes, tal vez ellos tendrán que conseguir permiso del colegio para faltar a algún otro compromiso, con el fin de asistir a una reunión durante el día.

- ◆ **Transporte.** Mucha gente joven no cuenta con acceso garantizado a un vehículo. Los planificadores de programas deben programar las reuniones en lugares de fácil acceso. También deben proporcionar a los jóvenes cupones para trasladarse o el reembolso inmediato del costo de su traslado.
- ◆ **Alimentación.** Poca gente joven cuenta con los ingresos para comprar alimentos en los distritos comerciales o comidas en restaurantes. Cuando se realiza una reunión a una hora de comida, la organización debe proporcionar la alimentación o suficientes fondos para que la gente joven pague su comida.
- ◆ **Equipo y apoyo** Las organizaciones deben proporcionar a los jóvenes el mismo equipo que dan a los otros empleados, como una computadora en el lugar de trabajo, una casilla de correo, una cuenta electrónica y tarjetas profesionales de presentación. No hacerlo conlleva un poderoso mensaje en el sentido de que estos jóvenes – ya sean voluntarios, pasantes o educadores de pares, de tiempo completo o parcial – no son importantes o, al menos, no son tan importantes como los empleados adultos.
- ◆ **Procedimientos y políticas.** Cuando cuentan con la contribución tanto de jóvenes como de adultos, las organizaciones deben formular políticas sobre las interacciones entre ellos. Por ejemplo, si un programa implica la realización de viajes durante la noche, jóvenes y adultos deben tener claros sus roles y responsabilidades al viajar juntos. Las políticas deberán respetar el deseo de independencia de los jóvenes y, al mismo tiempo, considerar la responsabilidad legal de la organización, el nivel de comodidad y las responsabilidades legales del personal adulto, así como las preocupaciones de los padres sobre la seguridad de sus hijos. Las organizaciones pueden considerar el establecimiento de políticas requiriendo el consentimiento de los padres o guardianes para la participación de los adolescentes, para el personal que conduce a la gente joven a reuniones, u otras políticas específicas del trabajo particular de una institución.

- ◆ **Capacitación.** Es posible que en aquellas organizaciones que siempre han funcionado exclusivamente desde la perspectiva de los adultos, el personal requiera capacitación en aspectos culturales. Ya sea que se trabaje directamente con adolescentes o no, el personal necesitará aceptar los puntos de vista e ideas de la gente joven y esforzarse por cambiar las reglas del lugar de trabajo para satisfacer las necesidades de los jóvenes. Cada organización y cada miembro de personal deberán hacer un esfuerzo decidido por lograr que cada uno de los jóvenes se sienta valorado.

-
- 1 Este Folleto de Antecedentes está basado en, con permiso: *Transitions 14:1* Washington, DC: Advocates for Youth, 2001.
 - 2 National 4-H Council. *Creating Youth/Adult Partnerships: The Training Curricula for Youth, Adults, and Youth/Adult Teams*. Chevy Chase, MD: National 4-H Council, 1997.

Consejos para Adultos que Trabajan con Jóvenes¹

1. Sea abierto y evite juzgar las ideas y sugerencias de la gente joven. Permítales saber que su participación es importante.
2. Aproveche la experiencia que aportan los jóvenes. Ellos conocen las necesidades de su comunidad y deben ser motivados a compartir esa información. Avale ese aporte.
3. Asegúrese de que la gente joven participe en formas significativas. Los adolescentes deben participar en la toma de decisiones desde el principio del proyecto. Solicite activamente sus opiniones.
4. Sea honesto sobre las expectativas del proyecto, lo que desea que los jóvenes aporten, y cómo espera beneficiarse de su participación. No espere más de una persona joven de lo que esperaría de un adulto. Mantenga las expectativas en un plano realista y haga que los jóvenes las cumplan. No sea condescendiente con los jóvenes bajando sus expectativas.
5. Integre a la gente joven a trabajos grupales y de coaliciones. Programe las reuniones cuando los jóvenes puedan asistir y en lugares accesibles para ellos. Al igual que con los adultos, mantenga a los jóvenes informados sobre los planes y horarios de las reuniones.
6. Trate a la gente joven como individuos. No asuma que una persona joven representa los puntos de vista de muchos. Asegúreles a los jóvenes que usted está interesado en la opinión de cada uno y que no espera que ninguno de ellos hable en nombre de toda la población.
7. Prepárese de antemano para brindar apoyo. Piense sobre los tipos de apoyo (financiero, logístico, en capacitación, emocional, etc.) que se requerirán para lograr que los jóvenes participen en el proyecto y quiénes van a ser los responsables de brindar ese apoyo.
8. Haga que el trabajo sea interactivo, entretenido y valioso. Al igual que los adultos, es más probable que los jóvenes participen y continúen activos en proyectos que son interesantes y les brindan satisfacción.
9. Muchos adolescentes se sienten intimidados por los adultos y no están acostumbrados a participar en discusiones con ellos. Se requieren tiempo y compromiso para lograr que estos jóvenes brinden su aporte. Tenga presente este factor y trabaje para superarlo.
10. No haga conjeturas acerca de lo que cada persona joven parece ser.
11. No vaya demasiado rápido. Desarrolle la confianza y el entendimiento mutuo con los jóvenes, antes de esperar demasiado. Tómese el tiempo necesario para explicarles por qué se están tomando ciertas medidas. Los jóvenes pueden interpretar que un adulto que es abrupto y apresurado no tiene interés en su participación.
12. Recuerde que hay momentos en que los jóvenes necesitan decir “No”. Ellos tienen muchos intereses diferentes con la familia, el centro educativo y la comunidad.

¹ Adaptado y usado con permiso de: National 4-H Council. *Creating Youth/Adult Partnerships: The Training Curricula for Youth, Adults, and Youth/Adult Teams*. Chevy Chase, MD: National 4-H Council, 1997.



Consejos para los Jóvenes que Trabajan con Adultos¹

1. La mayoría de los adultos tiene buenas intenciones. Recuerde que sencillamente ellos no están acostumbrados a trabajar en alianza con gente joven.
2. Una actitud crítica de parte de un adulto no significa que sea arrogante o que no valore su contribución. Puede significar que el adulto lo está tratando en la misma forma en que trataría a un colega adulto. Recuerde que los adultos están acostumbrados a criticar el trabajo de unos y otros y a ofrecer ideas constructivas para mejorar un proyecto. Solo porque un adulto no está de acuerdo con alguien, esto no significa que no respete a esa persona.
3. Es posible que los adultos no estén conscientes de las destrezas de la gente joven. Puede decirseles muchas veces que los jóvenes son maduros, pero demostrárselos es la mejor forma de enfatizarlo.
4. Con frecuencia, los adultos se sienten responsables por el éxito o fracaso del proyecto y esto les dificulta compartir el poder. Quizás solo necesitan tener la certeza de que usted está dispuesto a compartir tanto los éxitos como los fracasos.
5. Es frecuente que los adultos sean tan inseguros como los jóvenes, pero solo aprendieron a disimularlo mejor.
6. Algunas veces los adultos usan frases y expresiones, ya sea en forma consciente o inconsciente, que sugieren que no están tratando a los jóvenes como aliados. Esté preparado para llamar la atención a los adultos sobre el uso de dicho lenguaje (por ejemplo, el uso de palabras como “muchachitos” para describir a los jóvenes).
7. No tema pedir aclaraciones. Muchas veces los adultos usan palabras, frases y siglas que tal vez usted no entienda. Es posible que los adultos que son nuevos en el programa tampoco los entiendan.
8. No tema decir “No”. Los adultos entenderán que usted tiene otros compromisos importantes, como su educación, familia, amigos, pasatiempos y deportes.
9. Los profesionales adultos muchas veces han estudiado la ciencia del cambio conductual y usan términos de la jerga técnica. Algunas veces el marco “teórico” puede parecer innecesario, pero si les pide una explicación en términos más prácticos, con frecuencia tendrá mucho sentido.

1 Adaptado y usado con permiso de: National 4-H Council. *Creating Youth/Adult Partnerships: The Training Curricula for Youth, Adults, and Youth/Adult Teams*. Chevy Chase, MD: National 4-H Council, 1997.



Monitoreo y Evaluación

El monitoreo y la evaluación de la participación de los jóvenes puede contribuir a valorar sus efectos e impacto en diferentes niveles, así como la forma de mejorar los esfuerzos para implementarla efectivamente dentro de la organización. Puede recolectarse información cualitativa y cuantitativa básica para ayudar a verificar el progreso y que sirva como base para la evaluación. En general, el monitoreo se refiere al seguimiento de los aportes al proyecto y sus resultados, mientras que la evaluación implica la medición de los efectos e impacto de un proyecto.

Los datos cuantitativos consisten en información numérica que se obtiene mediante sondeos, expedientes clínicos, o estadísticas de servicios, que pueden cuantificarse y expresarse estadísticamente. Por el contrario, la información cualitativa incluye información descriptiva o textual obtenida a partir de grupos de enfoque, mapeos, estudios de casos, entrevistas de fondo o análisis de textos.

Ejemplos de indicadores cuantitativos

A continuación se presentan algunos de los tipos de datos cuantitativos que pueden recolectarse para verificar el nivel general de participación de los jóvenes en las instituciones:

- ◆ Número de jóvenes que ocupan cargos en grupos relacionados con la toma de decisiones (relación entre jóvenes y adultos)
- ◆ Número de personal joven pagado (tiempo completo y parcial, quizás según el cargo que ocupa)
- ◆ Número de jóvenes representados en proyectos de planificación e implementación
- ◆ Número de pasantes jóvenes (que reciben remuneración)
- ◆ Número de jóvenes voluntarios
- ◆ Distribución de jóvenes por departamento (Recursos Humanos, Administración, etc.)
- ◆ Número de capacitaciones para el desarrollo de destrezas (tema y relación entre jóvenes y adultos)
- ◆ Características de los jóvenes participantes (edad, sexo, nacionalidad, zona urbana o rural, etc.)

Adicionalmente, las instituciones pueden verificar el avance de la participación de los jóvenes, mediante cuestionarios para valorar los cambios en las actitudes hacia el personal joven y la calidad de las experiencias de adultos y jóvenes dentro de la organización. Los cuestionarios estructurados pueden generar evidencias para ayudar a reconocer las fortalezas y debilidades, así como ofrecer soluciones potenciales para avanzar y mejorar.



Ejemplos de indicadores cualitativos

A continuación aparecen algunas preguntas que ayudan a obtener información cualitativa sobre los trabajos de monitoreo y evaluación. Estas y otras preguntas pueden utilizarse durante entrevistas a fondo con individuos o en grupos de enfoque con jóvenes, adultos o jóvenes y adultos juntos. Quizás usted deseará ajustar estas preguntas dependiendo de la forma en que jóvenes y adultos trabajan juntos en la organización, con el fin de hacer que las actividades de todos los participantes concuerden.

- ◆ ¿Qué tan exitoso ha sido el reclutamiento en cuanto a diversidad de jóvenes? ¿Alcanzó sus metas? Si no, ¿por qué? La estrategia de reclutamiento de la institución, ¿afecta su capacidad para cumplir las metas generales?
- ◆ ¿Cómo se sienten el personal joven y sus administradores adultos sobre su proceso de trabajo? ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades? ¿Sienten los adolescentes que ellos tienen voz y que han sido escuchados? ¿Cómo puede mejorarse la relación en el futuro?
- ◆ ¿Hay suficiente apoyo institucional para el personal joven? ¿Sienten los jóvenes que han sido incluidos en las capacitaciones, reuniones, talleres, etc.? ¿Sienten los adultos que los jóvenes están preparados para hacer el trabajo que se les ha encomendado?
- ◆ ¿Consideran los jóvenes que las descripciones de los cargos son claras y realistas? ¿Se han verificado los éxitos, los desafíos y el progreso?

Mandato de Representación – IPPF

La Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF, por sus siglas en inglés) es la organización de voluntariado más grande del mundo en el campo de los derechos y la salud sexual y reproductiva, y trabaja en 180 países alrededor del mundo. La secretaría de la IPPF facilita el intercambio de información a los niveles regional y local, donde trabaja mediante asociaciones de planificación familiar autónomas, y cada una cuenta con su propia junta y procedimientos. La IPPF fue pionera en cuanto a la participación de los jóvenes y en la integración de adolescentes a los procesos de toma de decisiones en alianza con los adultos, trabajando en muchos de sus niveles de operación.

En 1992, los jóvenes se convirtieron en una de las seis áreas de prioridad dentro del plan estratégico de la IPPF. En 1995, conforme los temas sobre los adolescentes se volvieron cada vez más prominentes, la IPPF estableció un Comité Internacional de Jóvenes para asesorar al International Programme Advisory Panel. Los miembros adultos del panel se mostraron receptivos a las recomendaciones emitidas por el Comité de Jóvenes y los tomaron en serio. La IPPF recomendó que se creara un parlamento de jóvenes y en 1998, el Comité de Jóvenes elaboró el Manifiesto de los Jóvenes de la IPPF, presentando una agenda amplia para la salud sexual y reproductiva de los adolescentes ante el parlamento de jóvenes.

El Manifiesto declaraba que la gente joven debe recibir información y educación sobre sexualidad, así como servicios, deben poder ser ciudadanos activos en la sociedad a la que pertenecen y sentir confianza en las relaciones y en todos los aspectos de la sexualidad, y disfrutarla. Desde entonces, el Manifiesto se convirtió en uno de los principios del trabajo de la IPPF, lo que refleja un enfoque positivo de la sexualidad y los derechos de los adolescentes. Los organismos de toma de decisiones de la IPPF y las asociaciones de planificación familiar están trabajando para poner en práctica el Manifiesto.

En 1998, la IPPF fusionó sus organismos de políticas y toma de decisiones en un Consejo Rector, con cinco representantes por región, uno de los cuales debe ser una persona menor de 25 años. De este modo, al menos el 20 por ciento de los miembros del Consejo Rector tienen menos de 25 años. Antes de cada reunión del Consejo, los funcionarios jóvenes de la oficina central de la IPPF se reúnen con los miembros menores de 25 años para discutir la agenda y revisar los aspectos clave.

A pesar de los enormes adelantos a favor de la participación de los adolescentes y las alianzas entre jóvenes y adultos en los niveles más altos dentro de la IPPF, aún queda mucho por hacer a los niveles regional y local. Impulsar más alianzas entre adultos y jóvenes en estos niveles toma su tiempo. Una recomendación es requerir que el 20 por ciento de los representantes regionales y locales sean jóvenes.



Institucionalización del Cambio Estructural – Jamaica

En respuesta al creciente número de personas infectadas con el VIH en Jamaica, la Academia Caribeña de Artes de la Representación ASHE inició sus labores en 1992 con el fin de brindar información a los jóvenes sobre aspectos sexuales, en una forma vivencial, realista y entretenida. “Ashe” es una palabra de África Occidental que refiere a la fortaleza interior y el bien que hay dentro de cada persona. Su primera producción *Vibes in a World of Sexuality*, fue una revisión musical amena y humorística, que transmitía información positiva y precisa a los jóvenes acerca del conocimiento de sí mismos, el respeto, el empoderamiento, los valores, la confianza y la comunicación con los padres y educadores, así como sobre el papel integral que juegan estos atributos en el poder de decisión en el plano sexual.

El personal de ASHE está conformado por educadores, consejeros, artistas escénicos y jóvenes que trabajan juntos para preparar y presentar los libretos, canciones y danzas. Las presentaciones están dirigidas a jóvenes, padres, madres y educadores, y tratan aspectos sobre sexualidad, salud reproductiva y el VIH/SIDA. ASHE también pone énfasis en el crecimiento, desarrollo y bienestar de sus artistas jóvenes, quienes tienen entre 8 y 25 años. Los artistas, capacitados como educadores de pares, se reúnen con miembros jóvenes del público después de cada presentación para hablar sobre los mensajes, responder preguntas y referir a los jóvenes que pidan información a los servicios de salud.

Además del trabajo conjunto entre adultos y jóvenes para preparar y realizar presentaciones, ASHE integró las alianzas entre jóvenes y adultos en sus decisiones y trabajo cotidianos. Con este propósito, en el 2000 ASHE emprendió el desarrollo institucional con la ayuda de Family Health International. Los grupos de trabajo de jóvenes y adultos establecidos recientemente crearon e identificaron:

- ◆ Una visión colectiva para ASHE, aclarando la declaración de su misión y sus valores fundamentales
- ◆ Objetivos estratégicos, incluyendo un plan de implementación
- ◆ Sugerencias sobre características que deben reunir los miembros de la junta, haciendo aclaraciones y comprometiéndose a un estilo administrativo participativo
- ◆ La estructura y procesos de ASHE para la toma de decisiones
- ◆ Un plan para el monitoreo y la evaluación
- ◆ Descripción de cargos de trabajo para el personal y un sistema para evaluar el personal

El trabajo participativo de los grupos de jóvenes y adultos fue guiado por la metodología de “encuestas apreciativas” que se centraba en los aspectos positivos, en lugar de hacer hincapié en los problemas de una organización. Esta metodología ayudó a ASHE a crear un ambiente de confianza que fomentó la comunicación, el respeto mutuo y la anuencia a compartir el poder. Como resultado, las alianzas entre jóvenes y adultos no son solo una característica del programa de trabajo de ASHE, sino una parte de su cultura institucional.



Colaboración de Programas – Perú

El Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES) es un afiliado peruano de la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF, por sus siglas en inglés). INPPARES procura mejorar la salud sexual y reproductiva de la gente joven de Lima. Ha fomentado las alianzas entre jóvenes y adultos mediante:

- ◆ La contratación y promoción de personal adulto que trata a los jóvenes con respeto
- ◆ El empleo de jóvenes, contando con la participación de voluntarios
- ◆ El apoyo brindado a los jóvenes en cuanto a las destrezas y herramientas que necesitan para funcionar efectivamente
- ◆ Las oportunidades brindadas a los jóvenes para que puedan subir de puesto y crecer dentro de la organización
- ◆ El poder concedido a los jóvenes para que tomen decisiones a nombre de la organización
- ◆ La elaboración de un manual para brindar capacitación a los adultos sobre el trabajo con jóvenes (*Manual de Trabajo con Jóvenes*)

Por ejemplo, un programa clave es el Yes! Program, que busca aumentar el uso de información y servicios de salud por parte de los jóvenes a través de centros que pueden visitar en cualquier momento, llamados Youth Empowerment Stations (YES), en cuatro distritos de Lima. Los jóvenes trabajan en alianza con los adultos en todos los aspectos de este proyecto, incluyendo el diseño del logo, la elaboración del plan de trabajo, la producción de materiales educativos, brindando servicios de consejería y educación, y participando en actividades de monitoreo y evaluación. El personal de los centros YES está conformado por coordinadores, educadores y voluntarios jóvenes. Entre los materiales innovadores de YES, diseñados por adolescentes con el apoyo de los adultos, están el CD-ROM y ocho juegos educativos de tablero.

Otro programa de INPPARES en el que jóvenes y adultos trabajan unidos es el Futuro Youth Center. Esta es una clínica amigable con los adolescentes que ofrece servicios educativos y clínicos a los jóvenes de entre 10 y 25 años. Aproximadamente 200 jóvenes trabajan como voluntarios en el centro, en colaboración con adultos en labores de capacitación, elaboración de materiales educativos, brindando entrevistas de radio y televisión, escribiendo artículos para la prensa popular, brindando consejería a los pares, coordinando actividades entre las instituciones de Lima, realizando investigaciones, organizando actividades de servicio a la comunidad y evaluando los servicios.



Comités de Adultos y Jóvenes en Áreas Rurales – Burkina Faso

En 1998, Advocates for Youth emprendió un proyecto de participación comunitaria de cuatro años en tres provincias al sur de Burkina Faso, en colaboración con una evaluación afín realizada por el Pacific Institute for Women's Health. El proyecto procuraba mejorar la salud sexual y reproductiva de los adolescentes incluyendo a miembros de la comunidad, especialmente a jóvenes, para diseñar e implementar las intervenciones en forma activa. El proyecto también buscaba desarrollar destrezas en los aliados dentro del país, incluyendo asociaciones no gubernamentales de jóvenes.

Advocates for Youth trabajó en alianza con Mwangaza Action, una organización Burkinabé no gubernamental y tres asociaciones de jóvenes: la Association pour le Développement de la Région de Bittou, la Réseau des Jeunes de la Sissili et du Ziro, y la Association des Jeunes pour le Développement de Pama. Los aliados participaron para movilizar a las comunidades rurales alrededor de la salud sexual y reproductiva, utilizando enfoques participativos desarrollados por Save the Children y la National Cooperative Business Association. Advocates brindó asistencia a Mwangaza y a las asociaciones de jóvenes para incluir a miembros de la comunidad y fomentar las alianzas entre jóvenes y adultos.

Advocates for Youth y Mwangaza incorporaron al proceso de participación de la comunidad ejercicios específicos sobre las formas en que adultos y jóvenes pueden trabajar unidos. Los ejercicios exhortaban al respeto mutuo y la confianza entre el personal adulto y joven de las asociaciones de adolescentes y les ayudaban a mejorar sus aptitudes para el trabajo conjunto. A su vez, los miembros de la asociación de jóvenes replicaron estos ejercicios al trabajar con los comités de la aldea (cada uno conformado por ocho jóvenes y dos adultos). Los comités ayudaron a los aldeanos a identificar los aspectos de salud sexual y reproductiva prioritarios para los adolescentes de sus comunidades, trabajando tanto en forma separada (según la edad y el sexo), como en grupos, mediante discusiones de grupos de enfoque, reuniones grupales y asambleas de la aldea. Luego, el personal joven y adulto de las asociaciones de jóvenes ayudaron a los comités de la aldea a identificar estrategias apropiadas para abordar esos temas. Las estrategias elegidas incluían enseñanza entre pares; actividades informativas, educativas y de comunicación; servicios amigables con los jóvenes, así como actividades participativas entre padres/madres e hijos/as. Los jóvenes trabajaron en alianza con los adultos para aplicar todas las estrategias elegidas.

La reacción a las alianzas entre jóvenes y adultos fue positiva tanto entre jóvenes como entre adultos. Los adultos dijeron que el programa les permitió relacionarse con la gente joven y comprender mejor sus vidas. La gente joven dijo que sin dichas alianzas, habría sido mucho más difícil trabajar para mejorar la salud sexual y reproductiva de los adolescentes dentro de sus aldeas. Por ejemplo, las mujeres educadoras de pares habrían enfrentado una mayor resistencia, tanto de sus pares como de la comunidad de adultos.



Alianzas de Largo Plazo entre Jóvenes y Adultos— Filipinas

Durante las últimas tres décadas, la Organización de Planificación Familiar de Filipinas (FPOP, por sus siglas en inglés) ha brindado servicios de planificación familiar y salud materna e infantil mediante sus 26 subsidiarias y nueve centros de atención en salud en más de 40 provincias en todo el país. La FPOP, una organización voluntaria privada, se comprometió a empoderar a individuos, familias y comunidades para que asumieran la responsabilidad por su salud y calidad de vida. En la actualidad, cuenta con tres programas básicos, incluyendo el proyecto Development and Family Life Education for Youth (DAFLEY) en tres provincias.

Recientemente, la FPOP incluyó a jóvenes y adultos como aliados para la actualización de sus políticas para la juventud. El personal adulto trabajó con la gente joven que ya participaba en el proyecto DAFLEY. Juntos, identificaron la mejor forma de introducir buenas políticas. Una de estas recomendaciones fue aumentar la representación de los jóvenes en cada uno de los consejos de las 26 subsidiarias de la FPOP y actualmente hay un joven representando a un sector en el Consejo Nacional. En las políticas aprobadas recientemente, los representantes de los jóvenes a nivel de subsidiaria también tendrán el derecho a votar en la elección de representantes del Consejo Nacional.

En un inicio, la gente joven estaba renuente a hablar durante las sesiones de trabajo con los adultos. Sin embargo, después de que los jóvenes recibieron capacitación para desarrollar sus destrezas de comunicación y participación, pudieron plantear y compartir sus ideas con los colaboradores adultos. Los adultos recibieron con entusiasmo la alianza, como una oportunidad para reducir la brecha generacional y comprender mejor las necesidades de la gente joven. La logística constituyó la principal dificultad en el trabajo conjunto, más que todo por las diferencias en los horarios, así como por los problemas causados por la distancia entre los sitios de los proyectos.

Al trabajar unidos, jóvenes y adultos establecieron nuevas direcciones de las políticas para la FPOP, crearon nuevas oportunidades que permitieron fomentar la participación de la gente joven en las iniciativas de la organización. Por ejemplo, el Coordinador Nacional de Jóvenes de la FPOP es ahora un miembro nuevo del Technical Committee for the State of the Philippines Population Report, que destaca las iniciativas y datos sobre la salud reproductiva de los adolescentes en las Filipinas.

Unir al personal joven y adulto fortaleció el proyecto. En el presente, DAFLEY responde con más efectividad a las necesidades de la gente joven gracias a las nuevas ideas que surgen de las alianzas entre jóvenes y adultos. Sin embargo, esta clase de alianza necesita sustentación constante. Por otra parte, jóvenes y adultos necesitan tener capacitación y actividades continuamente para desarrollar las destrezas y el trabajo en equipo y reforzar los beneficios y la pertinencia de las alianzas entre jóvenes y adultos.



Incorporación de Adultos a una Organización de Jóvenes – Botswana

En 1999 se formó la Youth Health Organization (YOHO) de Botswana como una organización no gubernamental (ONG) liderada por jóvenes, con el fin de trabajar por el logro de una generación libre del SIDA en Botswana. YOHO utiliza el poder de la misma gente joven para educar y motivar a los adolescentes a tomar decisiones responsables con respecto a su salud sexual. Los miembros de YOHO trabajan en todo el país de Botswana ofreciendo enfoques realistas para reducir la propagación del VIH y los embarazos no planeados, implementando actividades que son educativas y entretenidas a la vez.

YOHO cuenta con cuatro equipos de acción de jóvenes voluntarios que aplican varias estrategias relacionadas con la comunicación para el cambio del comportamiento, con el fin de producir el cambio. El Theatre and Arts Program (TAP) usa el teatro y la música para llegar a los jóvenes en Botswana. YOHO es famoso ante todo por sus sesiones “jam”, donde sus miembros instalan un escenario y sistema de sonido en una comunidad y emplean la música y la danza para ofrecer educación a la juventud sobre aspectos relacionados con la salud sexual. El Peer Education Program (PEP) trabaja con jóvenes en centros educativos y fuera de estos, utilizando metodologías educativas sobre sexualidad basadas en destrezas de vida para lograr el cambio conductual. El Media and Advocacy Program (MAP) utiliza los medios de comunicación para divulgar los mensajes, así como para implementar los esfuerzos de defensa con quienes formulan las políticas. Finalmente, el Equipo de Investigación y Evaluación de YOHO provee la evaluación y documentación internas de los programas de YOHO y realiza proyectos de investigación externos para orientar el desarrollo programático.

Fue fundado por un grupo de jóvenes motivados y solo habían tres adolescentes menores de 25 años en la junta y el personal originales. Sin embargo, cuando YOHO empezó a crecer, la junta directiva reconoció los beneficios de incluir “aliados adultos” para apoyo. Durante el segundo proceso de planificación estratégica de YOHO, se decidió que debía contratarse un coordinador con unos cuantos años de experiencia en la administración de ONG, pero que fuera menor de 30 años. Además, conforme la organización empezó a recibir financiamiento, la junta directiva comenzó a adaptar sus políticas de afiliación a la junta y a expandirse para incluir a algunos actores adultos clave. Los miembros del sector privado, agencias gubernamentales, asociaciones de padres de familia, y la comunidad de la fe, fueron reclutados para convertirlos en miembros de la junta directiva; sin embargo, el comité ejecutivo aún está constituido solo por jóvenes. De este modo, YOHO hizo una transición exitosa, de una ONG liderada por jóvenes, a una basada en las alianzas entre jóvenes y adultos.

Mediante la alianza, se desarrolló un esquema único para la recaudación de fondos. A los aliados adultos, YOHO les ofrece una “afiliación de jóvenes honorarios” (a los mayores de 30 años). Con una donación mínima, un adulto puede convertirse en un “joven honorario”, y obtener una tarjeta de miembro donde se indica que el adulto es un joven honorario.



Cuantificación de la Participación de los Jóvenes – África Occidental

La West African Youth Initiative (WAYI) fue un proyecto de cooperación sobre salud sexual y reproductiva de los adolescentes, realizado entre la Association for Reproductive and Family Health (ARFH) en Ibadan, Nigeria, y Advocates for Youth en Washington, DC, EE.UU. La WAYI brindó apoyo a 10 organizaciones al servicio de la juventud basadas en la comunidad, con el fin de implementar proyectos de educación entre pares en Nigeria y Ghana. La WAYI fue creada para mejorar el conocimiento sobre la salud sexual y reproductiva, promover la postergación de las relaciones sexuales entre los jóvenes que aún no eran activos sexualmente, e incrementar conductas sexuales más seguras (incluyendo el uso del condón) entre los jóvenes sexualmente activos.

Las organizaciones al servicio de los jóvenes capacitaron a más de 400 educadores de pares adolescentes para llegar a al menos 50.000 jóvenes en centros educativos y fuera de estos, y brindarles información, educación, condones y consejería sobre salud sexual y reproductiva. Además, mediante la enseñanza entre pares se difundió el conocimiento sobre servicios de salud sexual y reproductiva disponibles y se refirió a los jóvenes a los servicios apropiados de atención en salud, para la prescripción de anticonceptivos, diagnóstico y tratamiento de infecciones de transmisión sexual, o para recibir consejería profesional. Los jóvenes participaron en todos los aspectos del proyecto; por ejemplo, en la selección de educadores de pares, así como en la planificación, implementación y evaluación del programa.

La evaluación generó resultados significativamente positivos con respecto a la enseñanza entre pares y la participación de los jóvenes. Después de la acción, la evaluación no mostró que hubiera un aumento en la cantidad de actividad sexual entre jóvenes que ya tenían experiencia sexual al inicio del proyecto. Sin embargo, el uso de anticonceptivos, incluyendo los condones, aumentó entre los jóvenes con experiencia sexual previa. Estos adolescentes también mostraron mejoras en las actitudes con respecto a la salud sexual y reproductiva, como ser abiertos a la adquisición de condones y estar dispuestos a asistir a centros educativos a los que asisten personas infectadas con el VIH.

En una parte de la evaluación se observaron los efectos de la participación de los jóvenes en el proyecto y en los jóvenes mismos. Entre los indicadores asociados con la participación de los jóvenes estaban: el número de jóvenes capacitados, deberes y roles de los jóvenes, cantidad de tiempo que aportaron los adolescentes al proyecto, asistencia de jóvenes a las reuniones, opiniones de los adolescentes sobre su participación, y opiniones de los miembros de la comunidad sobre la importancia de la participación de los jóvenes.

La información cualitativa sugirió que la WAYI generó mayores conocimientos y autoeficiencia de los jóvenes con respecto a la salud sexual y reproductiva. También aumentó la autoeficiencia de los educadores de pares con respecto al empleo futuro. Entre otros resultados, la evaluación mostró que los receptores comprendieron que las intervenciones eran muy importantes para su vida.



Aliados Adultos como Mentores y Defensores – EE.UU.

Con el fin de recibir financiamiento federal para la prevención del VIH en los Estados Unidos, el departamento de salud de cada estado debe convocar a un grupo de miembros de la comunidad para ayudar a elaborar un plan estatal, para la implementación de la prevención del VIH. Los grupos de planificación comunitaria (GPC) típicamente incluyen profesionales en salud pública, científicos, activistas contra el SIDA y las personas que viven con el VIH/SIDA (PVS). Los grupos definieron las prioridades en términos de subpoblaciones a cubrir y acciones a implementar y luego presentaron los planes al gobierno federal. Cada GPC es copresidido por representantes del departamento de salud y la comunidad. Si el departamento de salud no puede hacer que la comunidad participe o recibir su aprobación para el plan, el copresidente de la comunidad puede contactar al gobierno federal para solicitar que el financiamiento sea retenido hasta que todos los GPC endorsen el plan.

Un principio fundamental del proceso de los GPC es Paridad, Inclusión y Representación (PIR). Así, los GPC trabajan para garantizar que cada persona que participa en el proceso de planificación sea escuchada, que todos participen al tomar decisiones, y que todos los grupos de la comunidad afectados por el VIH/SIDA o contagiados estén representados. Los jóvenes deben participar en la elaboración del plan.

Para cumplir con esta directriz, el Departamento de Salud del Estado de Pensilvania desarrolló un programa llamado proyecto Young Adult Roundtable. Se organizaron ocho mesas redondas para unir a los líderes jóvenes con el fin de integrar sus aportes al proceso. Los jóvenes se reúnen cada dos meses (seis veces al año) y definen sus prioridades para la elaboración de planes regionales. Un “mentor” adulto y un adulto joven facilitador asisten a cada reunión. Una vez establecidas las prioridades, un joven – acompañado por el mentor adulto – lleva estas prioridades al grupo de planificación de la comunidad regional y aboga por la inclusión de las prioridades en el plan regional. Después de que se elabora el plan regional, se realiza una conferencia de miembros regionales de los GPC a nivel estatal (incluyendo a al menos dos jóvenes por región) para formular el plan que será presentado al gobierno federal.

Las reglas de procedimiento, que evolucionan según lo necesiten los miembros del grupo, engendran confianza y apertura, características esenciales del proceso. Una regla de procedimiento esencial es que las reuniones deben ser estrictamente confidenciales. De este modo, las mesas redondas son cerradas y se informa de antemano a los participantes del grupo sobre los visitantes invitados, como los educadores locales sobre el SIDA, PVS que ofrecen perspectivas personales, u otros. En general, las reuniones incluyen elementos educativos, que enseñan a los jóvenes sobre la ciencia del cambio conductual, o epidemiología, contando para las discusiones con buena información basada en la ciencia de la salud pública.

Hasta la fecha, el proceso de los GPC de Pensilvania ha ayudado a priorizar sistemáticamente temas y programas de los jóvenes dentro del plan estatal. En cada plan, las estrategias pertinentes y realistas – como los foros de desarrollo del liderazgo juvenil, campañas publicitarias dirigidas a los jóvenes, y educación sobre sexualidad integral y presentada por pares – han sido las prioridades para los programas y políticas de prevención en el estado.



Defensa – Conferencias Internacionales sobre el SIDA

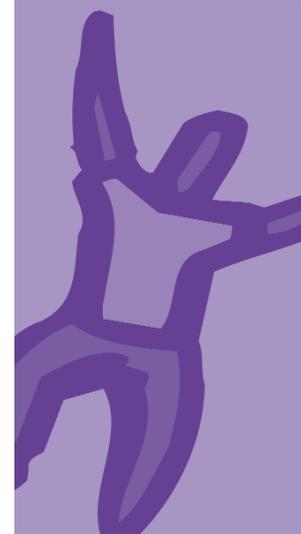
En julio 2002, en la XIV Conferencia Internacional sobre el SIDA 2002, realizada en Barcelona, España, un grupo de líderes jóvenes y profesionales adultos unieron fuerzas para auspiciar el Barcelona YouthForce, coordinado por el Student Global AIDS Campaign, Youth Against AIDS, Advocates for Youth y YouthNet/FHI. Dos años después, un esfuerzo similar funcionó en la siguiente Conferencia Internacional sobre el SIDA en Bangkok, Tailandia, llamado el Bangkok YouthForce. Esta lección aprendida en Barcelona tuvo un impacto sobre las actividades de Bangkok.

Mucho antes de las conferencias, los organizadores reconocieron que las reuniones representaban oportunidades para concientizar acerca de la fortaleza de los jóvenes como líderes en la lucha contra el VIH/SIDA. Desde el principio, los miembros jóvenes y adultos de YouthForce se reunieron regularmente y compartieron equitativamente el poder de decisión. Tanto jóvenes como adultos se centraron en la recaudación de fondos, en las relaciones con jóvenes que asistieron a la conferencia y en el desarrollo de una campaña de defensa. Reconocer las fortalezas de jóvenes y adultos facilitó el éxito del trabajo. Al trabajar con una meta común, los participantes fortalecieron la confianza, haciendo posible que YouthForce realizara actividades exitosas.

En Barcelona, YouthForce auspició un rally de apertura y recepción, conferencias de prensa, una reunión satélite para analizar temas transversales, un boletín diario, sesiones para el trabajo en redes y el desarrollo de destrezas para los jóvenes, y un Foro Global auspiciado por MTV. En transmisiones a nivel mundial, los jóvenes cuestionaron a líderes de alto perfil – incluyendo a Bill Clinton, expresidente de los Estados Unidos – sobre temas relacionados con el VIH/SIDA que los afectan. “More Youth Voices = Fewer HIV Infections”, una campaña de visibilidad de YouthForce que utilizaba calcomanías y camisetas, levantó el nivel de concientización sobre la falta de participación de los jóvenes en los programas de prevención y atención del VIH/SIDA.

El Barcelona YouthForce planteó exitosamente el tema de los jóvenes y el VIH/SIDA y obtuvo mayor visibilidad en el círculo internacional. Por ejemplo, el expresidente Clinton mencionó el trabajo de WorkForce en su discurso de la ceremonia de clausura de la conferencia, y diferentes medios también informaron sobre las actividades de YouthForce, incluyendo la BBC, CSNBC y Voice of America, entre otros. Además dos organizadores de WorkForce fueron invitados a hablar sobre los jóvenes y el SIDA en una Cumbre de Primeras Damas Africanas después de la conferencia.

El Barcelona YouthForce conllevó a una mayor participación de los jóvenes en la planificación de la conferencia de Bangkok, con más sesiones de jóvenes, más participantes jóvenes en los paneles, un coordinador joven de la conferencia, y un Comité Asesor de Jóvenes que participó otorgando becas a los jóvenes y escogiendo curricula vitae de los jóvenes. Bangkok YouthForce auspició un taller previo a la conferencia sobre temas técnicos, con el fin de ayudar a preparar a los jóvenes para las sesiones. Los miembros de YouthForce también han implementado acciones en sus propios países y comunidades, incluyendo la creación de una red de activistas jóvenes sobre la prevención del SIDA en Botswana, y simplificando la inclusión de jóvenes en un comité estatal de VIH/SIDA en Lagos State, Nigeria.

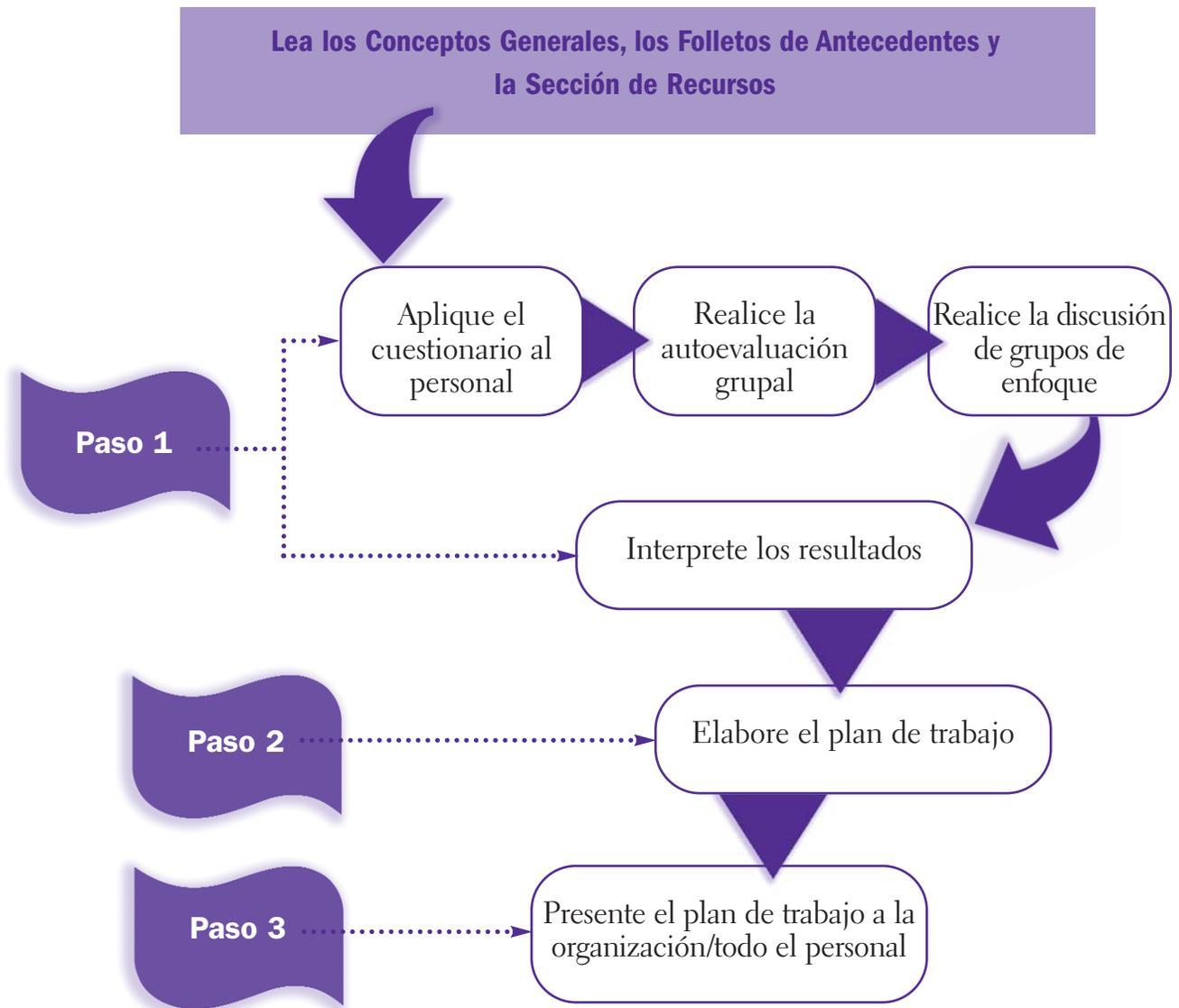


Sección III.

Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional



Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional



Índice

Introducción	3
Módulo 1. Evaluación	6
Cuestionario para el Personal	7
Autoevaluación Grupal	9
Discusión de Grupos de Enfoque	11
Interpretación de Resultados	13
Módulo 2. Elaboración del Plan de Trabajo	15
Elaboración del Plan de Trabajo	17
Cierre	20
Recursos para Facilitadores	21
1. Guía de Temas de Discusión para Grupos de Enfoque	23
2. Lista de Ejemplos de Metas y Actividades	25
3. Ejemplo de Plan de Trabajo	27
4. Cuadro para el Plan de Trabajo	29
5. Retroalimentación sobre la Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional	31
Folletos para los Participantes de HEPI	33
1. Cuestionario para el Personal	35
2. Guía para la Autoevaluación Grupal	37
3. Evaluación de Participantes	41



Introducción

La Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional (HEPI) está diseñada para guiar a las organizaciones que deseen evaluar el nivel de participación de los adolescentes en sus instituciones y planear una mayor participación de los jóvenes en el futuro. Se parte de que los lectores desean explorar la participación significativa de los jóvenes en sus organizaciones, pero necesitan orientación sobre la forma de emprender el proceso.

Incluye dos partes: una evaluación de la participación de los jóvenes a nivel institucional y un proceso para la elaboración de un plan de trabajo para lograr que los jóvenes participen. La evaluación consta de tres procedimientos: un Cuestionario para el Personal, una Autoevaluación Grupal y la Discusión de Grupos de Enfoque, además de un proceso para interpretar los resultados de los tres procedimientos. La elaboración del plan de trabajo incluye un proceso para utilizar los resultados de la evaluación.

Tanto el paso de evaluación como el de planificación deben completarse aplicando un *proceso de encuestas apreciativas*. Este proceso guía a los miembros de una organización, primero a comprender y describir lo que se ha hecho bien, y luego a aplicar esa información para concebir aquello en lo que puede convertirse esa organización – en este caso, en términos de la participación de los jóvenes. La mayor parte de las organizaciones que trabajan con adolescentes tienen algún nivel de participación de los jóvenes. Estas experiencias, tanto positivas como negativas, ofrecen una base de información.

En algunas organizaciones, podría ser necesario convencer a la gerencia de alto nivel para que emprenda esta evaluación, en particular si la organización no cuenta con la participación significativa de jóvenes en el presente, ni reconoce el valor de dicha participación. La Organización Mundial de la Salud y otros grupos han elaborado documentos útiles que brindan orientación ante dichas situaciones. (Ver los Recursos de la *Guía para la Participación de los Jóvenes*).

¿Quiénes pueden aplicar la HEPI?

La HEPI puede ser aplicada por diversas organizaciones, incluyendo agencias gubernamentales y no gubernamentales basadas en la comunidad. Los pasos propuestos en esta herramienta pueden ser de utilidad a cualquier institución que preste servicios, ofrezca programación, o realice investigaciones relacionadas con la salud reproductiva de los adolescentes y el VIH/SIDA. Mediante la implementación de un proceso de encuestas apreciativas, las

organizaciones pueden hacer un análisis más detallado sobre los éxitos logrados y mejorar la participación en sus instituciones.

Los líderes en los campos de la salud reproductiva y prevención del VIH han tratado de aumentar las contribuciones significativas de los jóvenes en programas al servicio de la juventud. Dicha participación tiene el potencial para establecer una relación que sea de beneficio mutuo: empodera y capacita a los jóvenes para que contribuyan en el lugar de trabajo, mientras que a su vez permite que las organizaciones tengan acceso a los conocimientos técnicos y a la perspectiva de su público meta. Existen evidencias anecdóticas importantes que muestran los beneficios de la participación de los jóvenes y se están realizando investigaciones más rigurosas para evaluar estos impactos (ver *Folleto de Antecedentes 3. Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos*).

Forma de aplicar la HEPI

Tal vez las organizaciones al servicio de la juventud que ya cuentan con una participación significativa de los jóvenes, no sientan la necesidad de usar los tres procedimientos completos de evaluación que se presentan aquí. Sin embargo, estas pueden beneficiarse realizando una evaluación periódica de la participación de los jóvenes, tomándose el tiempo para interpretar los hallazgos y hacer planes para aumentar la participación.

La HEPI está diseñada de modo que alguna persona que no tenga muchas facilidades o experiencia en capacitación pueda seguir las instrucciones paso a paso, para evaluar la participación de los jóvenes y elaborar planes. Sería ideal que los facilitadores fueran un equipo de dos personas, un joven y un adulto. Deben provenir de la misma organización, pero si hay problemas con el tiempo y se cuenta con suficientes recursos, podría contratarse a un asesor con experiencia en capacitación. Con la ayuda de un facilitador externo puede lograrse que jóvenes y adultos trabajen juntos como líderes del proceso, lo cual serviría como modelo de la forma en que puede funcionar una alianza entre jóvenes y adultos.

Los facilitadores son responsables de realizar los ejercicios, así como presentar informes sobre el proceso y los hallazgos a partir de la aplicación de esta herramienta. Deben hacerse un informe escrito y una presentación ante la gerencia de alto nivel y quienes participaron en el proceso de evaluación y planificación. Los facilitadores deberán ser personas que permitan realizar sesiones abiertas y productivas y no ejercer influencia sobre las respuestas del personal.

La cantidad de tiempo dedicado a la aplicación de esta herramienta dependerá de muchos factores dentro de la organización. Los facilitadores pueden decidir distribuir varios materiales de antecedentes antes o durante el proceso de evaluación y planificación (ver *Sección II. Folletos de Antecedentes*). A continuación se presenta el ejemplo de una agenda para la aplicación de esta herramienta. Nótese que los facilitadores necesitarán toda la mañana o toda la tarde para recopilar los resultados de cada sesión; la duración sugerida para cada actividad también se indica dentro de cada módulo.

Para información sobre antecedentes de la participación de los jóvenes, refiérase a otras partes de la Guía para la Participación de los Jóvenes, Especialmente la Sección I. Conceptos Generales y la Sección II. Folletos de Antecedentes.

Día 1

Mañana

(Módulo 1)

- Reunión grupal para presentar el proceso de HEPI y a los facilitadores
- Cuestionario para el personal (**2 HORAS**)
- Revisión de respuestas por parte de los facilitadores

Tarde

(Módulo 1, continuación)

- Autoevaluación grupal (**2 HORAS**)
- Revisión de respuestas por parte de los facilitadores

Día 2

Mañana

(Módulo 1, continuación)

- Discusión de grupos de enfoque (**1 HORA Y 15 MIN**)
- Interpretación de resultados

Tarde

(Módulo 2)

- Elaboración del plan de trabajo (**2 HORAS**)
- Cierre (**15 MIN**)

Día 1



Día 2



Módulo 1. Evaluación

Una organización puede aplicar tres procedimientos para reconocer sus éxitos y fortalecer sus debilidades con respecto a la participación de los jóvenes. En estos se utilizan diferentes técnicas para recolectar información, lo que permite que una institución triangule los resultados durante el paso de interpretación. Los facilitadores deben adaptar los tres procedimientos planteados abajo a las necesidades específicas de la institución.

Questionario para el Personal

Este cuestionario escrito que contiene preguntas abiertas, permite que los individuos expresen sus opiniones e ideas personales y compartan experiencias de trabajo. Puede aplicarse para recolectar información de todos los miembros de una institución pequeña, o de ciertos miembros clave del personal adulto y joven de una organización más grande.

Autoevaluación Grupal

Este procedimiento permite que haya una discusión grupal detallada sobre la participación de los jóvenes, la planificación, las políticas y la capacidad institucional. Se utilizan preguntas abiertas, con las preguntas exploratorias pertinentes. Este procedimiento genera información sobre las actitudes y creencias del personal en un contexto de grupo, mientras que a su vez brinda instrucción al personal sobre diferentes actividades con la participación de los jóvenes que se llevan a cabo en su organización.

Discusión de Grupos de Enfoque

Los facilitadores dirigen esta discusión empleando temas sugeridos para generar un diálogo entre los miembros de personal, sobre la posibilidad de incluir a más jóvenes y fortalecer la participación y la capacidad institucional actuales.

Antes de empezar la evaluación, quizás debería presentar los facilitadores a los participantes, entregar el programa de actividades y establecer reglas básicas conjuntamente. Las reglas básicas son una lista de reglas convenidas mutuamente para los participantes, como llegar a tiempo, respetar las opiniones y escuchar a los otros con atención. Igual que con todos los ejercicios grupales, los facilitadores deben elegir un lugar conveniente y contar con suficiente tiempo para las sesiones, además de asegurarse de que todos los participantes cuenten con los medios necesarios para participar íntegramente, como transporte, materiales y alojamiento.

Cuestionario para el Personal

El Cuestionario para el Personal sirve para recolectar información sobre una serie de nueve preguntas, con otras preguntas relacionadas (*Folleto para Participantes No.1 Cuestionario para el Personal*).



2 HORAS

Objetivo: Identificar

- ⇒ Experiencias positivas de trabajo
- ⇒ Logros institucionales previos con la participación de los jóvenes
- ⇒ Cambios posibles

Materiales:

- ✓ Una copia del Cuestionario para el Personal para cada participante (*Folleto para Participantes 1 Cuestionario para el Personal*)
- ✓ Lapiceros o lápices

Instrucciones:

1. Decida a quiénes entregar el cuestionario

- Este cuestionario debe aplicarse a un máximo de 15 o 20 miembros del personal, que representen una variedad de cargos en la organización: personal de alto nivel y niveles más bajos, adultos y jóvenes, hombres y mujeres.
- Los participantes deben estar en capacidad de tomar parte en actividades de seguimiento (tanto evaluación como planificación) y deben representar una combinación de las opiniones y contextos de la institución.
- Dentro de una organización pequeña, incluya a casi todo el personal para obtener un corte transversal de puntos de vista. En una organización grande, incluya una proporción de gente de diferentes departamentos.

¿No hay jóvenes en su institución? El cuestionario también puede completarse en instituciones que cuentan solo con adultos, pero debe adaptarse para que el personal se concentre más en recordar ejemplos de participación de los jóvenes en sus experiencias laborales previas, como adultos y como jóvenes.



Por ejemplo, en una organización que tiene más de 100 miembros de personal, solo puede tratar de mejorarse la participación de los jóvenes en un departamento. En este caso, usted solo aplicará el cuestionario al personal de ese departamento. O, si usted desea aumentar su participación en todas partes de una organización grande, podría incluir a voluntarios que ocupan cargos clave en todos los departamentos.

2. Distribuya el cuestionario

- Distribuya copias en papel para que cada miembro del personal las complete según su conveniencia, o reserve un salón y haga que todo el personal las complete simultáneamente.
- Informe a los participantes que sus respuestas se utilizarán en el análisis, pero que van a ser anónimas, de modo que no deben escribir su nombre en los cuestionarios.
- Los facilitadores recopilarán los resultados.

3. Brinde instrucciones para completar el cuestionario

Antes de empezar, los participantes deben tener la siguiente información:

- Los objetivos del ejercicio.
- El cuestionario debe completarse en forma individual.
- En general se requiere una hora para completarlo.
- Todas las preguntas son abiertas, por lo que no hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Los facilitadores utilizarán esta información con propósitos analíticos, pero en ningún informe se incluirá información relacionada con la identidad de los participantes. Se alienta a los participantes a brindar ideas y ejemplos que no revelen su identidad.
- La letra a mano debe ser legible.



4. Solicite a los participantes que completen el cuestionario

5. Recolecte el cuestionario

Autoevaluación Grupal



2 HORAS

Objetivo: Explorar como grupo

- ⇒ La participación actual de los jóvenes en su institución
- ⇒ El proceso de planificación institucional para la participación de la gente joven
- ⇒ Políticas relacionadas con el empleo de jóvenes
- ⇒ Oportunidades para el fortalecimiento de la capacidad institucional

Materiales:

- ✓ Una copia de la *Guía para Autoevaluación Grupal para cada participante (Folleto para Participantes 2 Guía para Autoevaluación Grupal)*
- ✓ Rotafolio y marcadores

Instrucciones:

- Los mismos participantes que completaron el Cuestionario para el Personal deben participar en la Autoevaluación Grupal (ver paso 1 del *Cuestionario para el Personal* para más detalles).
- Los facilitadores deben alentar a todos los participantes para que se integren y desalentar el control por parte de una sola persona o un subgrupo de participantes.
- Antes de empezar, los facilitadores buscarán a una persona que no esté participando para que tome notas durante la sesión. En las notas deben captarse los sentimientos del grupo y aspectos o elementos sobre los que el grupo llegó a un consenso. No es necesario registrar cada detalle.

1. Presente el ejercicio

Antes de empezar los participantes deben saber:

- Los objetivos de la Autoevaluación Grupal.
- Este es un ejercicio grupal. Todos deben participar.
- No existen respuestas correctas ni incorrectas. Los participantes deben sentirse abiertos para expresar sus puntos de vista y ofrecer sugerencias libremente. Refiérase a las reglas básicas si es necesario.

- *La Guía para la Autoevaluación Grupal* es un cuadro de 14 preguntas cerradas. Cada una generará una respuesta del grupo de “sí” o “no”. Después de cada pregunta cerrada, se discutirá en el grupo una respuesta abierta de seguimiento. Las preguntas abiertas están diseñadas para reunir mayor información.

Para lograr el consenso: Aunque deben hacerse todos los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo sobre las respuestas a las preguntas cerradas, es posible que el grupo no alcance un consenso o decisión de la mayoría. En este caso, el grupo puede dividirse y responder cada una de las respuestas de seguimiento separadamente. Luego cada parte se reunirá de nuevo y presentará sus respuestas. Los facilitadores deben aprovechar este tiempo para ver si eventualmente el grupo podría llegar a un acuerdo sobre la pregunta original. El nivel de consenso desempeñará un rol en la elaboración del marco y plan de trabajo para la participación de los jóvenes.

- Antes de empezar a responder preguntas, los facilitadores solicitarán a los participantes que se presenten, diciendo al grupo cuánto tiempo han estado con esa institución y su rol y posición.

2. Complete la autoevaluación grupal

- El papel de los facilitadores es dirigir al grupo

a través de cada pregunta, resumiendo las respuestas del grupo, guiándolo mediante preguntas de seguimiento, evocando más detalles si es posible y luego pasar a la siguiente pregunta. Para facilitar el proceso de tomar notas, los facilitadores también



pueden emplear un rotafolio para resumir y aclarar las decisiones a los participantes.

Salirse del tema:

Si el grupo se sale del tema o gasta muchísimo tiempo debatiendo sobre una respuesta, los facilitadores ayudarán a que el grupo pase al siguiente paso o a la siguiente pregunta. Un facilitador podría actuar como intermediario diciendo, “Este parece ser un tema apasionado, pero todavía tenemos que responder muchas preguntas. ¿Por qué no continuamos la discusión después del ejercicio?”

Discusión de Grupos de Enfoque



1 HORA 15 MIN

En la discusión de grupos de enfoque se aplica la interacción y el intercambio para generar información e ideas. Las discusiones y distintos puntos de vista entre los participantes son tan importantes como responder las preguntas.

Objetivo: Facilitar el diálogo sobre

⇒ Participación actual de los jóvenes en su institución

⇒ Participación futura de los jóvenes en su institución



Materiales:

- ✓ *Recursos para Facilitadores 1. Guía de Temas de Discusión para Grupos de Enfoque*

Instrucciones:

1. Haga las preparaciones adecuadas

- Cada discusión de grupos de enfoque (DGE) debe tener un máximo de 10 participantes. (Esto podría implicar tener que realizar más de una DGE con el fin de incluir a todos los que participan en la aplicación de la HEPI).
- Antes de la DGE, los facilitadores decidirán cómo registrar la discusión.
- Los participantes se sentarán en un círculo, de modo que puedan tener contacto visual con todos los que están en el salón.
- Las DGE se realizarán en un salón privado, de tal forma que los participantes sientan que pueden expresar sus ideas abiertamente. (En este punto, los facilitadores deben estar familiarizados con todos los participantes, ya que han tomado parte en el Cuestionario para el Personal y la Autoevaluación Grupal. Si no es así, haga las presentaciones antes de empezar).

Registro de discusiones de grupos de enfoque: Algunas veces los facilitadores se preocupan de que los participantes podrían sentirse menos cómodos si una persona ajena al grupo está tomando notas, por lo que decide utilizar una grabadora. El nivel de confidencialidad o la necesidad de que existan registros detallados con propósitos analíticos deben considerarse. El uso de una grabadora con frecuencia toma más tiempo, puesto que los facilitadores necesitarán escuchar y tomar notas nuevamente después de terminar la discusión, además de que se requiere de una grabadora de buena calidad para poder grabar voces del otro lado del salón. Si se asume que los participantes ya están familiarizados con el tema en el momento en que llegan a la DGE, habría menos necesidad de contar con registros detallados, y una persona que tome notas sería suficiente.

- Es necesario repetir las reglas básicas porque es especialmente importante que el diálogo sea abierto. Los facilitadores deben ayudar a los participantes a sentirse relajados y no presionados.
- A diferencia de la Autoevaluación Grupal, durante la DGE quien toma notas debe prestar más atención a los comentarios específicos que hace cada participante. En general, es más importante dar énfasis al proceso de llegar a una decisión y a los puntos de vista individuales, que a la decisión misma.

2. Presente la discusión de grupos de enfoque

Antes de empezar, los participantes deberán saber:

- Los objetivos de la DGE.
- No se trata de una sesión estructurada de preguntas y respuestas; todas las ideas son bienvenidas. El punto es tener un diálogo, un intercambio de ideas y opiniones.
- Los facilitadores solo interferirán con la discusión para guiar el grupo hacia el tema, continuar con otro tema, o explorar más detalles.

La Guía de temas de DGE debe servir únicamente como guía y no para restringir una conversación que fluye libremente. La discusión debe progresar naturalmente de una pregunta a otra. La idea es que la ausencia de estructura mejora la capacidad de los participantes para reaccionar genuinamente y reflejar sus verdaderas actitudes sobre el tema.

3. Modere la discusión de grupos de enfoque

- En este ejercicio, los facilitadores moderan el diálogo entre los participantes.
- Al tiempo que facilitan el diálogo, los facilitadores también son responsables de hacer preguntas exploratorias para evocar más detalles sobre un tema. Es necesario que los facilitadores tengan **cuidado de no conducir** al grupo en ninguna dirección. En la Guía de temas de DGE se presentan preguntas exploratorias potenciales, para facilitar la transición de un tema a otro y evocar información más específica.

En general, los facilitadores finalizan una DGE resumiendo lo que se ha dicho. Esta es una oportunidad para volver a plantear los puntos y para que los participantes aclaren cualquier malentendido. Los facilitadores podrían terminar diciendo, "Puesto que solo nos quedan unos minutos, voy a repasar lo que ustedes han discutido hoy".

4. Finalice la discusión de grupos de enfoque

En general, la finalización de las DGE se da cuando termina el tiempo asignado. Aunque no se hayan respondido todas las preguntas, es importante respetar el tiempo indicado.

Interpretación de Resultados



Es importante que los facilitadores repasen las notas y los resultados de los tres procedimientos de evaluación y agrupen la información y hallazgos similares. La comparación de información entre los procedimientos ofrece una oportunidad para triangular los resultados, viendo cuál información es más valiosa e identificando temáticas repetitivas. Los hallazgos deben agruparse en cuatro categorías: metas, marco existente, capacidad potencial y roles de jóvenes y adultos. Esta información ayudará a guiar a la institución en la elaboración del plan de trabajo y debe incluirse en el informe final.

1. Metas

Para obtener información de la evaluación, sobre la forma en que la participación de los jóvenes puede ayudar a una institución en el cumplimiento de sus metas:

- **Cuestionario para el Personal** – *Pregunta 1*
- **Autoevaluación Grupal** – *Preguntas 1- 4 (Participación)*
- **Discusión de Grupos de Enfoque** – *Notas de repaso*



2. Marco existente

Para obtener información de la evaluación, sobre cuáles elementos del marco existen dentro de una institución para apoyar la participación de los jóvenes:

- **Cuestionario para el Personal** – *Preguntas 4, 5, 7, 8*
- **Autoevaluación Grupal** – *Preguntas 5-10 (Planificación, Política Institucional)*
- **Discusión de Grupos de Enfoque** – *Notas de repaso*

3. Capacidad potencial

Para obtener información de la evaluación, sobre cuáles elementos de capacidad potencial existen dentro de una institución para apoyar la participación de los jóvenes:

- **Cuestionario para el Personal** – Preguntas 1, 3, 5-7, 9
- **Autoevaluación Grupal** – Preguntas 11-14
(Fortalecimiento de la Capacidad)
- **Discusión de Grupos de Enfoque** – Notas de repaso

4. Roles de jóvenes y adultos

Para obtener información de la evaluación, sobre los roles que jóvenes y adultos desempeñan en una institución:

- **Cuestionario para el Personal** – Preguntas 2, 4, 8
- **Autoevaluación Grupal** – Todas las preguntas
- **Discusión de Grupos de Enfoque** – Notas de repaso



Módulo 2.

Elaboración del Plan de Trabajo

El campo de acción de la participación de los jóvenes en instituciones que trabajan en salud reproductiva y VIH/SIDA puede ser extenso – ya sea en organizaciones basadas en la comunidad, organizaciones no gubernamentales o agencias gubernamentales. La gente joven de diferentes procedencias, edades, niveles educativos y otras características pueden desempeñar roles en muchos aspectos de planificación, implementación, diseño y evaluación de programas. También pueden contribuir a fortalecer la capacidad institucional. Las instituciones deben decidir sobre los roles que les gustaría que los jóvenes desempeñaran y las características de los adolescentes que podrían asumir esos papeles. Las instituciones también deben tener la capacidad de brindar el apoyo adecuado a los jóvenes que trabajan en un contexto profesional. Solo así puede elaborarse un plan de trabajo significativo para la participación de los jóvenes.



Dependiendo del diseño de la agenda, los participantes irían del *Módulo 1. Evaluación* directamente al *Módulo 2. Elaboración del Plan de Trabajo*.

Dependiendo de la institución y del personal que se incluya, los participantes podrían necesitar tiempo y recursos para adquirir información más completa sobre los antecedentes en temas de participación de los jóvenes, utilizando la información de antecedentes de la *Sección II de la Guía para la Participación de los Jóvenes*. Para este módulo, los *Folletos de Antecedentes 2. De Participación de Jóvenes a Alianzas entre Jóvenes y Adultos, 4. Formas de*

Llegar a Diversos Grupos de Jóvenes y 5. Dónde Incluir a los Jóvenes en una Institución, son particularmente importantes. El cuadro a continuación resume varias de las áreas que se cubren en estos folletos más detalladamente.

Dependiendo de las propuestas a que lleguen los participantes durante la aplicación de la HEPI, tal vez los facilitadores desearían proponer al grupo la posibilidad de realizar un taller de capacitación para la alianza entre jóvenes y adultos en una fecha futura (ver *Sección IV. Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos de la Guía para la Participación de los Jóvenes*).



¿QUIÉNES? Características de los Jóvenes	¿DÓNDE? Posibles Puestos en una Institución	
	Estructurales	Programáticos
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Edad ◆ Sexo ◆ Identidad de género ◆ Nivel educativo ◆ Condición socio-económica ◆ Afiliación religiosa ◆ Etnicidad ◆ Ubicación (urbana/rural) ◆ Condición con respecto al VIH ◆ Estado civil 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Liderazgo ◆ Administración ◆ Recursos humanos ◆ Coordinación de programas ◆ Desarrollo financiero 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Planificación y diseño ◆ Implementación ◆ Evaluación ◆ Investigación
¿CÓMO Y QUÉ? Detallado en el Plan de Trabajo		

Elaboración del Plan de Trabajo



2 HORAS

Objetivo: Elaborar

⇒ Un plan de trabajo sobre la forma en que una institución podría incluir a los jóvenes

Materiales:

- ✓ Resultados del *Cuestionario para el Personal, Auto-evaluación Grupal y Discusión de Grupos de Enfoque*
- ✓ *Recurso para Facilitadores 2 Lista de Ejemplos de Metas y Actividades*
- ✓ *Recurso para Facilitadores 3 Ejemplo de Plan de Trabajo*
- ✓ *Recurso para Facilitadores 4 Cuadro para el Plan de Trabajo*
- ✓ Rotafolio y marcadores

Instrucciones:

Antes de empezar a elaborar el plan de trabajo, los facilitadores consultarán con los participantes para determinar si es necesario hacer lecturas sobre los antecedentes, especialmente sobre los tipos de jóvenes que deben incluirse en la institución y los tipos de trabajo que podrían realizar (ver *Folletos de Antecedentes 4. Formas de Llegar a Diversos Grupos de Jóvenes y 5. Dónde Incluir a los Jóvenes en una Institución*). Una vez completado este paso sobre los antecedentes, si se requiere, el grupo puede proceder a elaborar el plan de trabajo para la participación de los jóvenes.

1. Haga una lista de metas para mantener o aumentar la participación de los jóvenes en su institución

Defina unas cuantas formas concretas de continuar y seguir adelante con las metas y actividades prometedoras, empleando las columnas que indican “agregue”, “mantenga” o “aumente” de la *Lista de Ejemplos de Metas y Actividades*.

¿Cuántas metas podemos lograr realísticamente? Esto depende del nivel de compromiso de su institución. Si usted acaba de recibir financiamiento para dedicarlo a la participación de los jóvenes, tal vez podrían crearse muchas actividades nuevas y mejorarse la programación existente. De otro modo, podrían identificarse menos metas o una meta de largo plazo.

2. Evalúe cada meta respondiendo a ocho preguntas exploratorias

Algunas metas serán más realistas que otras, de modo que el grupo tendrá que establecer prioridades. Las ocho preguntas que aparecen abajo, aplicadas a cada meta, pueden ayudar a su institución a crear un plan de trabajo razonable para la inclusión de los jóvenes (ver *Ejemplo de Plan de Trabajo*).

- **¿Cómo beneficiará esta meta a la institución/proyecto/ actividad?** Esta pregunta ayudará a aclarar la razón por la que cada meta es importante y la forma en que puede lograrse la participación significativa de los jóvenes. Las instituciones no deben poner a jóvenes en posiciones simbólicas ni en posiciones que requieren destrezas y experiencia que van más allá de su capacitación.
- **¿Cuáles son los desafíos?** Posiblemente habrá que enfrentar varios obstáculos. Algunas veces pueden surgir problemas con respecto a las actitudes del personal (posiciones extremas a favor o en contra de la participación de los jóvenes), el tiempo, o limitaciones financieras. Se necesitarán tiempo y dinero para reclutar y administrar el personal, pagar salarios, realizar capacitaciones, verificar el progreso – todo lo relacionado con el contrato de cualquier empleado nuevo, más la atención adicional que se necesita para los aspectos relacionados con las alianzas entre jóvenes y adultos (ver *Folleto de Antecedentes 6. Desafíos en la Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos*).
- **¿Cuáles son los pasos a seguir para alcanzar la meta?** Esta pregunta le ayudará a plantear la forma en que su institución obtendrá el resultado esperado. Describir en detalle estos pasos puede ayudar a identificar las actividades requeridas para cada meta, lo que permitirá hacer comparaciones entre posibles metas.
- **¿Cuáles recursos están disponibles en la actualidad?** El marco para el éxito puede identificarse evaluando los potenciales existentes en su institución. A menudo este proceso empieza con un compromiso adquirido por la gerencia de alto nivel, de proveer financiamiento para el apoyo de la participación de los

jóvenes. Una vez que se logra esto, puede asignarse tiempo del personal para administrar el proceso.

- **¿Cuáles brechas es necesario cerrar?** Haga un análisis sobre los lugares donde se necesita más compromiso.
- **¿Qué es el cronograma?** Planee el momento en que debe darse cada paso, con el fin de alcanzar la meta.
- **¿Cuál es el plan de monitoreo y evaluación?** Usted necesita tener una estrategia para revisar tanto los procesos como los resultados relacionados con la inclusión de los jóvenes. Este es un aspecto esencial para tomar decisiones en el futuro con respecto a la inclusión de los jóvenes. (Ver *Folleto de Antecedentes 9. Monitoreo y Evaluación*).
- **Dentro de la institución, ¿quién podría asumir o asumiría la responsabilidad de lograr esta meta?** Tal vez hay una persona cuyo nombramiento sería ideal para mantener una actividad existente, pero a lo mejor esa persona no sea fácil de identificar para una nueva actividad. Por lo tanto, usted deberá pensar cuidadosamente sobre el lugar estructural de la institución para el que la meta es apropiada.



3. Transfiera la información de cada meta, del rotafolio al Cuadro para el Plan de Trabajo

Dependiendo del número de metas, usted podría necesitar más de una copia del *Cuadro para el Plan de Trabajo*, con el fin de completar este paso. Los facilitadores serán responsables de transferir las metas del rotafolio al *Cuadro para el Plan de Trabajo*.

4. Decida cuáles metas se implementarán

De todas las metas discutidas, ¿cuáles van a implementarse? Por tratarse de un grupo, tal vez usted no pueda tomar la decisión oficial, pero al menos puede preparar un caso para proponer estas actividades a la gerencia de alto nivel. Al entregar el informe final (y hacer la presentación, si se requiere), los facilitadores serán responsables de llevar estas ideas a la gerencia de alto nivel, así como a aquellos que participaron en el proceso de evaluación y planificación.

5. Regrese al plan de trabajo con regularidad

Evalúe qué tan bien está implementando su institución el plan de trabajo. Para sugerencias sobre la forma de verificar este proceso, refiérase al *Folleto de Antecedentes 9. Monitoreo y Evaluación*.



15 MIN

Cierre

Los facilitadores deben agradecer al grupo por su participación en el ejercicio y explicar el siguiente proceso – un informe, presentación de hallazgos, recomendaciones u otros pasos. También explicarán el cronograma de presentación de informes a las agencias que toman las decisiones. El grupo que recibe el informe debe tomar en cuenta a varios niveles de la administración dentro de la institución, así como a aquellos que participaron en el proceso de evaluación y planificación.

Una vez que se ha elaborado el plan de trabajo, los participantes completarán una Evaluación de Participantes (ver *Folleto de Participantes 3*).

Después de implementar la HEPI, los facilitadores también ofrecerán retroalimentación sobre su experiencia en la aplicación de esta herramienta a los coordinadores del proyecto (ver *Recursos para los Facilitadores 5*).

Recursos para Facilitadores de la HEPI

-
1. **Guía de Temas de Discusión para Grupos de Enfoque**

 2. **Lista de Ejemplos de Metas y Actividades**

 3. **Ejemplo de Plan de Trabajo**

 4. **Cuadro para el Plan de Trabajo**

 5. **Retroalimentación sobre la Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional**





Guía de Temas de Discusión para Grupos de Enfoque

1. ¿Cómo se beneficia o beneficiaría su institución al contar con participantes jóvenes?
 - a. ¿Qué papeles desempeñan los jóvenes?
 - b. ¿En qué sobresalen los jóvenes en el lugar de trabajo?

2. ¿Por qué **NO** se beneficiaría una institución al contar con la participación de los jóvenes?
 - a. ¿Qué trabajo es más apropiado para adultos y no para jóvenes?

3. ¿Qué tan bien trabajan juntos los jóvenes y adultos en esta institución?
 - a. ¿En la oficina?
 - b. ¿En el campo?
 - c. ¿En reuniones, conferencias, capacitaciones, etc.?

4. ¿Cuáles son las áreas que deben mejorarse?
 - a. ¿En la oficina?
 - b. ¿En el campo?
 - c. ¿En reuniones, conferencias, capacitaciones, etc.?

5. ¿Cómo puede usted crear mejores alianzas entre jóvenes y adultos?
 - b. ¿En el campo?
 - c. ¿En reuniones, conferencias, capacitaciones, etc.?

6. ¿Qué tipos de jóvenes participan en su organización?
 - a. ¿En la oficina?
 - b. ¿En el campo?
 - c. ¿En reuniones, conferencias, capacitaciones, etc.?

7. ¿Son estos los tipos apropiados de jóvenes para su organización? ¿Forman ellos parte de la programación?



Lista de Ejemplos de Metas y Actividades

Coloque las actividades en las columnas adecuadas, dependiendo de si se van a agregar, mantener o aumentar.

METAS	AGREGUE participación de los jóvenes	MANTENGA nivel actual de participación de los jóvenes	AUMENTE nivel actual de participación de los jóvenes
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal de la institución – iniciar programa de pasantía 2. Junta directiva de la institución – agregar miembros jóvenes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etapa de monitoreo y evaluación del programa 2. Conferencias y reuniones internacionales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios de asesoramiento y pruebas voluntarios – usar a consejeros jóvenes 2. Información, educación y comunicación – incluir a jóvenes en la elaboración de materiales



Ejemplo de Plan de Trabajo

META: Aumentar la participación de los jóvenes	ACTIVIDAD: Aumentar el número de consejeros jóvenes en servicios de asesoramiento y pruebas voluntarios (APV)
1. ¿Cómo beneficiará esta meta a la institución/proyecto/ actividad?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La participación de los jóvenes en la prestación de APV hará que estos sean más amigables con los jóvenes ◆ Un aumento en el uso de APV reducirá el estigma y el temor relacionados con el uso de centros que prestan dichos servicios
2. ¿Cuáles son los desafíos?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El temor y el estigma asociados con el uso de APV o la asistencia a centros que prestan esos servicios ◆ Hacer los servicios más amigables con los jóvenes ◆ Temor entre los jóvenes de que asistir a APV es obligatorio, en vez de un acto voluntario
3. ¿Cuáles son los pasos a seguir para alcanzar la meta?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Crear conciencia mediante educación de jóvenes sobre los principios del APV ◆ Renovar la oficina de asesoramiento para garantizar que reúne los parámetros de la terapia profesional ◆ Capacitar a proveedores de servicios de salud sobre la cordialidad con los jóvenes y las necesidades de la gente joven ◆ Incluir a diversos jóvenes, consejeros de pares jóvenes, líderes comunitarios y padres y madres
4. ¿Qué recursos están disponibles actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Infraestructura institucional, incluyendo los servicios y proveedores de APV ◆ Posibles consejeros adultos y jóvenes ◆ Red existente de consejeros jóvenes ◆ Materiales IEC sobre el APV y la participación de los jóvenes
5. ¿Qué brechas es necesario cerrar?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Comprender la percepción y necesidades de los jóvenes ◆ Movilizar y educar a la comunidad y a los padres/madres sobre la importancia de la participación de los jóvenes en salud reproductiva y prevención del VIH ◆ Educar a los consejeros adultos para que comprendan que los jóvenes también pueden ser buenos consejeros ◆ Capacitar a los jóvenes y adultos para que sean consejeros competentes
6. ¿Cuál es el cronograma?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Entre 8 y 12 meses
7. ¿Cuál es el plan de monitoreo y evaluación?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Crear indicadores específicos para las metas del programa, e identificar la organización para hacer la evaluación ◆ Identificar el mecanismo de retroalimentación ◆ Comunicar los indicadores y metas a todos los interesados directos ◆ Realizar la evaluación que sea factible de la línea base y final
8. Dentro de la institución, ¿quién podría asumir o asumiría la responsabilidad de lograr esta meta?	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Equipo del APV y otros departamentos internos de servicios del programa, en cooperación con organizaciones externas ◆ Coordinador del programa ◆ Personal y jóvenes consejeros voluntarios de pares



Cuadro para el Plan de Trabajo

META:	ACTIVIDAD:
1. ¿Cómo beneficiará esta meta a la institución/proyecto/actividad?	
2. ¿Cuáles son los desafíos?	
3. ¿Cuáles son los pasos a seguir para alcanzar la meta?	
4. ¿Qué recursos están disponibles actualmente?	
5. ¿Qué brechas es necesario cerrar?	
6. ¿Cuál es el cronograma?	
7. ¿Cuál es el plan de monitoreo y evaluación?	
8. Dentro de la institución, ¿quién podría o asumiría la responsabilidad de lograr esta meta?	



Retroalimentación sobre la Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional

Si es necesario, utilice hojas o espacio adicionales. ¡Muchas gracias por su aporte! Por favor complete y envíe por fax a: 703-516-9781 o por correo electrónico a: youthnet@fhi.org.

NOMBRE DEL CONTACTO

CARGO

ORGANIZACIÓN

DIRECCIÓN

CIUDAD, ESTADO, CÓDIGO POSTAL, PAÍS

NÚMERO DE TELÉFONO

CORREO ELECTRÓNICO

¿A qué grupo de edad pertenece?

Menor de 15 15-19 20-24 25-29 30-34 35 o mayor

1. ¿Participaban adolescentes en su organización antes de aplicar esta herramienta de evaluación y planificación?

2. ¿Cuándo empezó a aplicar esta herramienta (incluya una fecha aproximada)?

3. ¿Ha integrado a jóvenes a su institución exitosamente? Sí No
Si contestó que sí, ¿cómo sabe que ha sido exitoso?

Si contestó que no, ¿qué aspectos del esfuerzo han sido los más difíciles?

- 4.** Incluir a adolescentes en su organización, ¿ha contribuido a la efectividad de sus programas? Si contestó que sí, ¿cómo? Si contestó que no, ¿por qué no?

- 5.** ¿Cuáles secciones de la Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional encontró más útiles?

¿Menos útiles?

- 6.** ¿Qué consejos, anécdotas, referencias, sitios Web, etc. le gustaría compartir con otros que trabajan en la integración de jóvenes en salud reproductiva y prevención del VIH?

- 7.** ¿Necesita ayuda para echar a andar esta iniciativa? Sí No
Si contestó que sí, por favor describa lo que necesita.

Folletos para los Participantes de HEPI

-
1. **Cuestionario para el Personal**

 2. **Guía para Autoevaluación Grupal**

 3. **Evaluación de los Participantes**





Cuestionario para el Personal

Antes de completar el cuestionario, por favor tenga presente que esta información será recolectada y analizada por los facilitadores. La información relacionada con su identificación personal no será divulgada. No escriba su nombre en el cuestionario. Por favor, utilice papel adicional si lo necesita.

- 1.** ¿Qué le atrajo a trabajar para esta institución?
 - a.** ¿Qué le impresionó más cuando empezó a trabajar aquí?
 - b.** ¿Cuáles son las fortalezas más importantes de esta institución?

- 2.** Recuerde algún momento en el que hizo una contribución especial a un proyecto que fue exitoso. ¿Cuál fue la situación?
 - a.** ¿Cómo contribuyó usted al éxito? ¿Quién más participó en el proyecto y cómo contribuyeron a su éxito?
 - b.** ¿Qué condiciones de la institución hicieron posible que su contribución fuera exitosa?

- 3.** ¿Cuáles de los valores de la institución aprecia más, personalmente?
 - a.** ¿En qué momentos se siente más positivo acerca de su trabajo?
 - b.** ¿Qué es lo más importante que esta institución ha hecho por usted?

- 4.** Pueden haber momentos en que alguien más reconoció en usted el potencial que usted mismo no podía ver. Esa persona le brindó un ambiente de apoyo, ayudándole a aprender, experimentar y asumir riesgos. ¿Puede pensar en una situación en que esto ocurrió (a usted o a alguien que conocía bien)? Describa la situación.
 - a.** ¿Cómo le apoyó la persona que reconoció su potencial?
 - b.** ¿Qué le gustó más acerca de lo que esa persona hizo por usted?

- 5.** Algunas condiciones institucionales brindan más apoyo a la participación de los jóvenes que otras. Piense en el mejor trabajo que ha hecho su institución con los jóvenes. Describa el trabajo.
 - a.** ¿Cuáles fueron los resultados?
 - b.** Describa las condiciones que convirtieron este trabajo en un éxito.

- 6.** ¿En qué otro cargo de su institución pueden los jóvenes hacer contribuciones especiales, dándoles la oportunidad y apoyo para hacerlo?

- 7.** Todos los miembros de una organización deben contribuir para que el trabajo en equipo sea exitoso. Piense en los equipos más consolidados en los que ha trabajado. ¿Cuáles han contado con la participación tanto de miembros adolescentes como adultos?
- a.** Describa la mejor experiencia en equipo que puede recordar, en la que participaron tanto jóvenes como adultos.
 - b.** ¿Qué contribuciones hicieron los adolescentes para que el trabajo en equipo fuera exitoso?
 - c.** ¿Qué contribuciones hicieron los adultos para que el trabajo en equipo fuera exitoso?
 - d.** ¿Qué tipos de trabajos podrían apoyar la participación de los jóvenes y serían más exitosos si contaran con la participación de los jóvenes?

- 8.** Es posible que los adolescentes requieran cierta consideración especial cuando trabajan en instituciones, que tradicionalmente son diseñadas por y para adultos. Piense en los diferentes tipos de apoyo que pueden necesitar los jóvenes para trabajar en una institución, diferentes de los que se dan a los adultos. Haga una lista del apoyo especial que los adolescentes (es decir, hombres versus mujeres) necesitan para trabajar en una institución. ¿Brinda su institución este soporte a los adolescentes?

- 9.** Algunas veces estamos muy ocupados con el trabajo diario para compartir algunas de nuestras mejores ideas para el futuro. Piense en las ideas que ha tenido desde que se empezó a plantear la idea de incluir a adolescentes en la institución.
- a.** ¿Cuál es su mejor idea para incluir a jóvenes en la institución y cómo contribuiría esta idea al cumplimiento de la misión de la institución?
 - b.** ¿Qué tipos de apoyo necesitaría usted para convertir esta idea en una realidad?
 - c.** ¿Qué cambio pequeño podría convertir a su institución en un mejor lugar en el que los jóvenes puedan participar y estar integrados?
 - d.** ¿Qué cambio grande podría convertir a su institución en un mejor lugar en el que los jóvenes puedan participar y estar integrados?



Guía para la Autoevaluación Grupal

Sería ideal que cada grupo llegara a un consenso para responder Sí o No a cada pregunta. Si esto no ocurre, el grupo podría dividirse en dos partes para responder las dos preguntas exploratorias.

Pregunta	Sí	No	Preguntas de seguimiento
Participación			
1. ¿Desempeña usted actualmente un papel en su institución?			<p>Si sí, haga una lista y describa los puestos y responsabilidades para el personal, miembros de la junta (los que votan y los que no votan), voluntarios u otros.</p> <p>Si no, ¿qué tipo de papeles se imagina usted que pueden desempeñar los jóvenes en su institución?</p>
2. ¿Ha dedicado tiempo su institución a reflexionar sobre las lecciones aprendidas de experiencias pasadas en que participaron los jóvenes?			<p>Si sí, describa los papeles que desempeñaban los adolescentes. ¿Cuáles fueron algunos de los éxitos logrados con la inclusión de los jóvenes y las dificultades para hacer que participaran?</p> <p>Si no, tome unos minutos para reflexionar sobre los papeles que desempeñaban los jóvenes y los respectivos éxitos y dificultades.</p>
3. ¿Se han sostenido discusiones con todo el personal, miembros de la junta, supervisores y jóvenes, sobre la inclusión de adolescentes en su institución?			<p>Si sí, ¿existe un consenso en todos los niveles en este momento?</p> <p>Si no, ¿por qué no se ha discutido todavía?</p>
4. ¿Desea su institución incluir a adolescentes en su trabajo para impulsar sus metas?			<p>Si sí, describa estas metas y la forma en que la inclusión de jóvenes contribuirá a alcanzarlas.</p> <p>Si no, describa las razones por no incluir a los jóvenes.</p>

Pregunta	Sí	No	Preguntas de seguimiento
----------	----	----	--------------------------

Planificación			
----------------------	--	--	--

<p>5. ¿Existen un marco y plan de trabajo para guiar a su institución sobre la manera de incluir a los jóvenes?</p>			<p>Si sí, ¿en qué formas incluye el marco a los adolescentes? ¿Están incluidos en planificación, toma de decisiones, implementación y monitoreo y evaluación?</p> <p>Si no, ¿pretende su institución crear un marco y plan de trabajo?</p>
<p>6. ¿Ha evaluado la institución las características demográficas de los jóvenes que participan?</p>			<p>Si sí, ¿a qué tipos de jóvenes está dirigida su institución (por edad, sexo, estado civil, nivel educativo, condición socio económica, etnicidad, etc.?)</p> <p>Si no, ¿a qué tipos de jóvenes debe dirigirse su institución?</p>
<p>7. ¿Se ha hecho un esfuerzo por considerar formas de reclutar jóvenes que representen a la población a la que sirve su institución?</p>			<p>Si sí, describa el proceso de reclutamiento.</p> <p>Si no, ¿cómo llegan a trabajar los adolescentes a su institución? ¿Qué puede hacerse para incluir a los jóvenes apropiados que representen a esa población?</p>

Políticas Institucionales			
----------------------------------	--	--	--

<p>8. ¿Ha investigado su institución y adoptado leyes o directrices nacionales para la inclusión de jóvenes?</p>			<p>Si sí, describa las leyes y las políticas institucionales correspondientes.</p> <p>Si no, ¿procura su institución investigar y adoptar tales leyes?</p>
<p>9. ¿Recibe todo el personal, miembros de junta y voluntarios (jóvenes y adultos) descripciones de los cargos de trabajo por escrito, así como el apoyo necesario para desempeñar el trabajo como se espera?</p>			<p>Si sí, enumere ejemplos de cargos, expectativas y el apoyo correspondiente brindado en su institución.</p> <p>Si no, ¿qué pasa?</p>

Pregunta	Sí	No	Preguntas de seguimiento
----------	----	----	--------------------------

Políticas Institucionales, cont.			
---	--	--	--

10. ¿Recibe todo el personal, miembros de junta y voluntarios (jóvenes y adultos) la misma capacitación y orientación cuando empiezan a trabajar para su institución?

Si sí, enumere los tipos de capacitación y los elementos de la orientación.

Si no, describa las diferencias.

Fomento de la Capacidad			
--------------------------------	--	--	--

11. ¿Existe un programa de mentores/tutoría para fomentar las alianzas entre jóvenes y adultos?

Si sí, describa el programa de mentores y la capacitación para que los adultos sean mentores y supervisores.

Si no, ¿está interesada su institución en este tipo de capacitación?

12. ¿Recibe usted capacitación para dirigir discusiones, participar en reuniones donde se toman decisiones, y representar a su institución externamente?

Si sí, ¿qué tipo de capacitación y cuánto tiempo se asigna para esto?

Si no, ¿está su institución interesada en este tipo de capacitación?

13. ¿Existen oportunidades (tiempo y financiamiento) para que los jóvenes trabajen en redes con instituciones aliadas?

Si sí, enumere los tipos de oportunidades y situaciones de trabajos en redes.

Si no, ¿existen oportunidades para los adultos?

14. ¿Se alienta a los jóvenes para que hagan planes de avanzar en sus carreras profesionales, conforme adquieren destrezas y experiencia en la institución?

Si sí, describa el proceso de planificación y desarrollo de la carrera.

Si no, ¿adónde van los jóvenes después de que dejan su institución?



Evaluación de Participantes

Por favor complete y devuelva este formulario a los facilitadores del taller, al terminar la elaboración del plan de trabajo.

1. ¿Qué le gustó más de este proceso?

2. ¿Qué le gustó menos de este proceso?

3. Desde su participación en este proceso de evaluación y planificación institucional, ¿se siente usted diferente con respecto a la participación de los jóvenes? ¿Cómo han cambiado su actitud o conocimientos?

4. ¿Qué cambiaría usted del proceso?

a. ¿Qué agregaría?

b. ¿Qué eliminaría?

5. ¿Recomendaría este proceso a otras instituciones?

Si sí, ¿a cuáles instituciones?

Si no, ¿por qué?

*Guía para la Participación de los Jóvenes:
Evaluación, Planificación e Implementación*
© 2005 por Family Health International

Family Health International,
Programa de YouthNet
2101 Wilson Boulevard,
Suite 700
Arlington, VA 22201 EE.UU.
703-516-9779 (teléfono)
703-516-9781 (fax)
www.fhi.org/youthnet (Sitio en la Web)



YouthNet



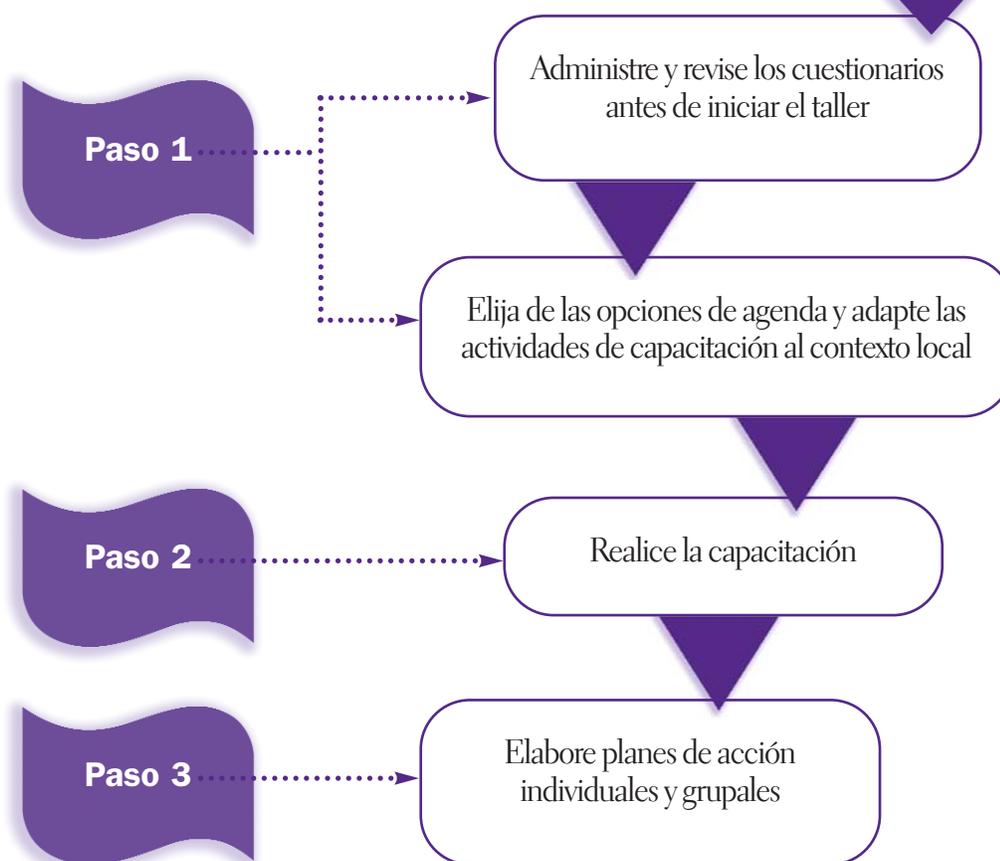
Sección IV.

Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos



Pasos para Implementar el Currículo de Capacitación para la Alianza entre Jóvenes y Adultos

Lea los Conceptos Generales, los Folletos de Antecedentes y la Sección de Recursos



Índice

Introducción	3
Preparación para la Capacitación	5
Capacitación — Día 1	13
Antes de Iniciar las Sesiones	13
Sección I: Presentaciones	14
Sección II: Definiciones, Valores, Poder y Opresión	23
Sección III: Aplicaciones	32
Capacitación — Día 2	41
Antes de Iniciar las Sesiones	41
Sección IV: Introducción y Mejores Prácticas	41
Sección V: Programas Modelo	47
Sección VI: Planificación para la Acción	48
Sección VII: Cierre	52

Recursos para Facilitadores **55**

1. Cuestionario para Administrar antes de Iniciar la Capacitación	57
2. Ejemplos de Agendas de Capacitación	59
3. Ejercicio de la Pecera sobre Alianzas entre Jóvenes y Adultos	63
4. Libretos de Obras Teatrales	65
5. Afirmaciones para Aclaración de Valores	69
6. Estudios de Casos	71
7. Ejemplos de Planes de Acción	73
8. Cuadro para el Plan de Acción	75

Folletos para los Participantes en el Currículo **77**

1. Entrevista en Silencio	79
2. Metas y Objetivos	81
3. Agenda de los Participantes para la Capacitación de Dos Días	83
4. Evaluación del Día 1	85
5. Evaluación del Día 2	87

Transparencias/Diapositivas Impresas

Capacitación de la Alianza entre Jóvenes y Adultos	1-33
--	------

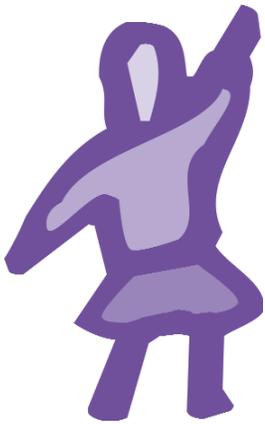
Introducción

Este currículo fue concebido como una capacitación de dos días para jóvenes y adultos que tienen la responsabilidad de conceptualizar, desarrollar, implementar y evaluar programas de salud reproductiva para los jóvenes. El número óptimo de participantes es entre 20 y 30. La capacitación está diseñada para conformar equipos (tanto de jóvenes como adultos) de dos y cuatro miembros de cada departamento u organización que participa. Cada equipo deberá contar al menos con un adulto y un adolescente, así como con un hombre y una mujer.

La capacitación está diseñada para su implementación en organizaciones no gubernamentales (ONG) y agencias gubernamentales en las que ya se ha implementado un proceso de evaluación y planificación institucional para la participación de los jóvenes (ver *Sección III. Herramienta de Evaluación y Planificación Institucional, Guía para la Participación de los Jóvenes*).

Es importante que los facilitadores cuenten con información de antecedentes sobre los participantes, y con conocimientos sobre aspectos socio-culturales de la región/país, con el fin de que la capacitación sea pertinente y entretenida.

El propósito general de esta capacitación es fomentar las actitudes positivas que aumentan la capacidad de los participantes para trabajar como aliados, con el fin de mejorar la salud reproductiva entre los jóvenes. Mediante el trabajo en alianza, los adultos adquieren destrezas importantes para su desarrollo profesional, los jóvenes adquieren destrezas para su carrera profesional futura, y la alianza puede enriquecer los programas.



Metas de la Capacitación

1. Ayudar a los participantes (tanto a jóvenes como adultos) a evaluar las alianzas entre jóvenes y adultos en los programas de salud reproductiva y las políticas que afectan a la juventud
2. Brindar a los participantes destrezas adicionales para integrar las alianzas entre jóvenes y adultos al trabajo, en programas y políticas de salud reproductiva
3. Ofrecer oportunidades para establecer redes con colegas de otras ONG y agencias gubernamentales, que trabajan para promover la salud reproductiva en los jóvenes (si los participantes provienen de diferentes organizaciones)

Objetivos de la Capacitación

Al terminar la capacitación, los participantes podrán:

- Explicar sus valores individuales y percepciones con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos en programas de salud reproductiva y en la formulación de políticas
- Identificar los beneficios, obstáculos y desafíos, así como las estrategias efectivas para las alianzas entre jóvenes y adultos en esfuerzos relacionados con programas y políticas de salud reproductiva, a nivel comunitario, nacional e internacional.
- Describir los elementos de las alianzas efectivas entre jóvenes y adultos, tanto en la teoría como en la práctica
- Diseñar planes de acción individuales y en equipo para poner en práctica estrategias de alianza entre jóvenes y adultos, en el trabajo cotidiano
- Fomentar el trabajo en redes entre colegas que laboran en el campo de la salud reproductiva de los jóvenes (si los participantes provienen de diferentes organizaciones).



Preparación para la Capacitación

Para Facilitar el Proceso de Capacitación

El currículo está diseñado para ser dirigido por un equipo de jóvenes y adultos, un joven y un adulto, que sirvan como modelo de una alianza entre jóvenes y adultos. Asegúrese de que el grupo que recibe la capacitación cuenta con un número equilibrado de jóvenes y adultos, así como de hombres y mujeres.

En lugar de conferencias, el currículo ofrece actividades vivenciales concebidas para ayudar a los participantes a adquirir información, examinar las actitudes y poner en práctica las destrezas. Las actividades estructuradas motivan a los participantes a asumir un papel activo y luego a examinar (proceso) la experiencia juntos, generalizando de lo que han aprendido y aplicando las lecciones a situaciones futuras.

¿Qué Tipo de Capacitación?

El aprendizaje vivencial es un proceso realizado por los participantes. Aunque el papel del facilitador es crucial, la creación de una experiencia educativa es una responsabilidad de todo el grupo. Los participantes deben aprender mutuamente, así como de los facilitadores.

Para facilitar esta capacitación en forma efectiva, es necesario integrar a los participantes a su propia educación. ¡La mejor parte de facilitar una capacitación es aprendiendo de los participantes!

Consejos para Dirigir la Capacitación

- Antes de la capacitación, envíe un cuestionario para administrar antes de iniciar la capacitación (ver *Recurso 1 para Facilitadores. Cuestionario para Administrar antes de Iniciar la Capacitación*). La retroalimentación de los encuestados le proporcionará información básica sobre la edad, nivel educativo, idioma, sexo, ocupación, afiliación institucional, experiencia sobre el trabajo con jóvenes o adultos, experiencias en capacitación y expectativas con respecto a la capacitación.
- Revise esta información detenidamente y cambie los objetivos y actividades de la capacitación según las necesidades identificadas a través del cuestionario.
- Adapte las preguntas de la discusión a su contexto. Estas preguntas ofrecen una orientación general; usted deberá expresarlas en su propio estilo y utilizar lo que funcione mejor para su grupo.





- Al final de cada actividad, ofrezca un resumen corto de las temáticas más importantes que surgieron. Al final de cada actividad se incluyen ejemplos de afirmaciones.
- Para muchas de las actividades, solicite a los adolescentes o adultos compartir sus propias experiencias o ejemplos.
- Revise las instrucciones para cada sesión y actividad detalladamente, hasta que se sienta cómodo con los pasos a seguir. Esto le ayudará a planear la secuencia de la agenda de capacitación.
- Practique antes de dirigir la capacitación.
- Prepare el salón antes de la capacitación para no gastar tiempo colgando carteles o moviendo sillas. Evite preparar el salón al estilo de una “aula de clases”. Utilice mesas redondas o, si el espacio es muy pequeño, quite las mesas completamente y coloque las sillas en forma de círculo.
- No se ponga nervioso por el ruido; usualmente significa que los participantes están involucrados activamente en las actividades. El ruido no quiere decir necesariamente que el grupo está fuera de control.
- Esté pendiente del horario para garantizar que haya suficiente tiempo para compartir y discutir en grupo.
- Asegúrese de establecer reglas básicas y recordárselas a los participantes, si es necesario (ver *Capacitación — Día 1, Sesión 1, Actividad G*).
- Asegúrese de que tiene todos los materiales para cada actividad antes de que empiece la sesión. Una lista de verificación, basada en la agenda, le ayudará. Prepare con anticipación las transparencias/diapositivas 1 a 33 o escribálas en un rotafolios. (Si ha bajado la presentación en PowerPoint de nuestro sitio en la Web, instale su equipo).
- Recuerde, las actividades son entretenidas y el aprendizaje ocurre al discutir y elaborar la experiencia.

Es importante que los facilitadores se turnen para dirigir las diferentes partes de la capacitación. En un punto, hay una parte de la capacitación dirigida solo por jóvenes y otra parte dirigida solo por adultos, durante la cual el facilitador joven debe trabajar con los jóvenes y el adulto con los adultos. Decida de antemano cuál facilitador va a dirigir otras partes de la capacitación, con cuidado de dividir las responsabilidades equitativamente.



Educación Vivencial/Método ORID

El currículo utiliza técnicas de educación vivencial, que se basan en la teoría de que los individuos aprenden mejor los contenidos al experimentar el material, que escuchándolo en una conferencia. De este modo, muchas sesiones de esta capacitación incluyen una parte vivencial (por ejemplo, interpretación de papeles) y una parte de discusión. Ambas partes son igualmente importantes y ninguna debe omitirse.

Durante la parte de discusión de cada sesión, se utiliza un método llamado **ORID** (**Objetivo, Reflexivo, Interpretativo y de Decisión**). **ORID** es una manera de formular preguntas para crear una discusión más perceptiva, con el fin de enriquecer el aprendizaje y se basa en la forma en que los seres humanos procesan las experiencias.

Notará que siguiendo cada parte vivencial de una sesión, los facilitadores hacen una

Pregunta **Objetiva** que se basa en realizar la actividad real. (*¿Qué notó en esta actividad? ¿Qué mensajes escuchó?*)

Luego, los facilitadores continúan con una

Pregunta **Reflexiva** que se basa en sentir, examinar lo que se vio, se sintió y se pensó. (*¿Cómo se sintió al participar en esta actividad? ¿Alguien se sintió avergonzado?*)

A continuación, los facilitadores hacen una

Pregunta **Interpretativa** que se basa en la inferencia, el proceso del pensamiento, identificando las relaciones de la actividad con la forma en que vivimos y trabajamos (*¿Qué dice esta actividad acerca de nuestra sociedad? ¿Por qué piensa usted que realizamos esta actividad?*)

Finalmente, los facilitadores hacen una

Pregunta **de Decisión** que se basa en aplicar lo que usted aprendió de la actividad. (*¿Cómo cambió esta actividad la forma en que piensa? ¿Qué podría hacer en forma diferente en su trabajo?*)

Otros investigadores han simplificado este método en un modelo que refleja este tipo de preguntas: **¿Qué? ¿Sentimiento? ¿Para qué? ¿Ahora qué?** Estos son algunos ejemplos de preguntas que pueden hacerse al utilizar este enfoque:

¿Qué notó usted sobre esta actividad? (**¿Qué?**)

¿Cómo se sintió al participar en esta actividad? (**¿Sentimiento?**)

¿Para qué piensa usted que hicimos esta actividad? (**¿Para qué?**)

¿Cómo podría usted usar esta información en su trabajo cotidiano? (**¿Ahora qué?**)

Después de cada actividad vivencial, encontrará preguntas de discusión que podría utilizar o cambiar para adaptarlas a su grupo. Asegúrese de realizar la discusión, que es la parte crucial de la educación vivencial.



Logística

Forme una atmósfera positiva y de apoyo

Es necesario que los facilitadores formen una atmósfera positiva para el aprendizaje. Este ambiente ayudará a los participantes a sentirse cómodos y seguros al participar y fomentar la unidad del grupo. Modele un estilo de comunicación abierta al compartir información apropiada cerca de sí mismo, al reír y conectarse con el grupo.

Asegúrese de asentir con la cabeza muchas veces en apoyo a las afirmaciones de los participantes y su participación. Comunique entusiasmo sobre esta oportunidad para discutir el tema. Haga la observación de que raras veces tenemos la oportunidad de discutir sobre actitudes y fortalecer las destrezas alrededor de este tema tan importante.

Al trabajar con líderes jóvenes y profesionales adultos, asegúrese de reconocer las diferencias inherentes de poder dentro del salón. En general, los adultos hablan mucho más que los



jóvenes. Si los adolescentes no hablan, solicite su aporte de vez en cuando. Si los adultos son los que más hablan sobre un tema específico, solicite a los jóvenes responder a los comentarios de los adultos. Similarmente, si los jóvenes son los que más hablan, pida a los adultos responder.

Folleto para los Participantes

Además de los *Folletos para los Participantes 1 a 5* requeridos, los facilitadores deben ofrecer a los participantes algunos de los *Folletos de Antecedentes* (vea la Sección II, *Guía para la Participación de los Jóvenes*) para permitirles participar efectivamente en la capacitación.

Es necesario que los facilitadores preparen estos materiales antes del inicio de la capacitación.

Rompehielos

Para romper con la monotonía de la capacitación, es importante agregar actividades “rompehielos”. Estas actividades cortas (*cinco minutos*) ayudarán a activar a los participantes y prepararlos para continuar con la capacitación. Para hacerlo más entretenido, solicite al grupo que le ayude a dirigir o inventar actividades para romper el hielo.

Gafetes

Asegúrese de distribuir gafetes entre los participantes, con sus nombres. Aunque usted los conozca a todos, a lo mejor ellos no se conocen entre sí. Ayúdeles a aprenderse los nombres de los otros. Saber el nombre de los demás empodera a la gente.

Pared de recursos de la comunidad

Al preparar el salón, designe un espacio en la pared para colocar reconocimientos sobre la experiencia que cada participante aporta al grupo. Podría colocar una hoja del rotafolio en la pared y escribir “¿Qué recursos apporto al taller? – por ejemplo, experiencia, destrezas y talentos. Los participantes pueden colocar información directamente o usar notas adhesivas grandes. Esto ayuda a fortalecer el sentimiento de comunidad mediante el trabajo en redes, e incluye a todos los participantes.

Cosas adicionales (juguetes, dulces, etc.)

Siempre que sea posible, sería bueno colocar objetos o juguetes sobre la mesa para que los participantes se entretengan. Algunos de ellos tienen una energía nerviosa y les agrada tener una bola de hule o un objeto esponjoso en sus manos durante la capacitación. Asegúrese de no tener ahí artículos ruidosos o grandes, o que puedan distraer la atención. Los dulces pueden ser una forma de recompensar a la gente por sentarse durante todo un largo día de capacitación, o ayudar a revivir al grupo a mitad de la tarde, cuando la energía ha disminuido.

Actividades y preguntas

Antes de la capacitación, es importante revisar las actividades y las preguntas de la discusión y adaptarlas al contexto. Las preguntas que se sugieren en este currículo ofrecen una orientación general, pero adáptelas según su propio estilo y utilice lo que funcione mejor para sus participantes. Sea creativo y cambie las cosas para adaptarlas a su grupo.

Si va a utilizar un proyector o computadora para presentar de transparencias/diapositivas, asegúrese de que tiene el equipo necesario. Pruebe el equipo previamente.

Maleta (llamada también estacionamiento)

Una buena técnica para manejar preguntas complicadas o difíciles que algunas veces surgen durante las capacitaciones, es utilizar la “maleta” llamada también



“estacionamiento”. Antes de iniciar la capacitación, dibuje una maleta inmensa vacía (un rectángulo grande con una agarradera) en el papel de rotafolio y escriba un rótulo que diga “maleta”.

Durante la actividad de reglas básicas, explique que la “maleta” existe para colocar ahí las preguntas que usted no tenga tiempo de contestar en ese momento, o que desvían la discusión. Cuando surja alguna inquietud de este tipo, pregunte al participante si estaría de acuerdo en colocar su inquietud en la maleta, para “desempacarla” después.

Deje un poco de tiempo al final de cada día para desempacar la maleta y abordar todas esas preguntas.

Puntualidad

Asegúrese de seguir el programa de capacitación. A algunos participantes les gusta hablar mucho, pero usted debe asegurarse de continuar guiando la discusión en la dirección correcta. Aunque continúe siendo tan flexible

Nota: Con frecuencia, temas que son sumamente polémicos o causan debate pueden ponerse en la maleta para abordarlos después. Estos temas podrían neutralizarse durante la capacitación, por lo que podrán discutirse sin controversia al final del día.



como pueda, reconozca que el tiempo de los participantes es valioso y que no es justo retenerlos después del tiempo establecido.

Recuerde, está bien que cada participante no haga comentarios sobre cada tema. Tome en cuenta a todos los participantes que pueda, pero trate de que la discusión y el programa fluyan.

Durante el trabajo con grupos pequeños, asegúrese de informar a los participantes cuánto tiempo les queda. Conceda siempre un aviso previo de *dos a cinco minutos* para que los grupos terminen sus conversaciones.

Si termina una sesión temprano, llene el tiempo que queda con una actividad rompehielos, o conceda a los participantes un receso corto.

Asegúrese de seguir las reglas locales con respecto a los recesos y las comidas, y conceda a los participantes los recesos programados. Dichos recesos les brindan oportunidades de trabajar en redes, así como un “momento de respiro” durante la capacitación.

Las treinta y tres transparencias/ diapositivas están ubicadas al final de la sección IV, para usarse en muchas de las sesiones de capacitación. Se pueden mostrar como transparencias, escritas en un rotafolios, o -- si usted baja la presentación en PowerPoint de la Web-- como diapositivas en PowerPoint.

Agenda de capacitación

No todas las organizaciones van a dedicar dos días al tema de las alianzas entre jóvenes y adultos. Una agenda de medio día, de un día completo o dos días y medio puede funcionar para diferentes organizaciones, dependiendo de las necesidades del grupo. Para opciones con respecto a la agenda, vea *Recurso para Facilitadores 2. Ejemplos de Agendas de Capacitación*.

Actividad alternativa a considerar para fortalecer la capacidad de escuchar y el consenso

Esta es una actividad opcional para el final del Día 1. Pregunte a los participantes si estarían interesados en la actividad y mencione que toma cerca de una hora. Explique la actividad (vea *Recurso para Facilitadores 3. Ejercicio de la Pecera sobre las Alianzas entre Jóvenes y Adultos*). Si los participantes pasan la noche en un lugar durante el transcurso de la capacitación, usted podría realizar esta actividad durante tiempo fuera de la capacitación, como por ejemplo en la noche.

Los Adultos como aliados

Note que gran parte del currículo se centra en los jóvenes. Los participantes pueden sentir que se necesita prestar más atención al tema de los adultos como aliados. El ejercicio de la pecera puede ayudar a identificar dichas necesidades dentro del grupo. Además, es posible que los facilitadores deseen explorar otros recursos útiles relacionados con los adultos como aliados, que ya están disponibles a través de recursos como el sitio Web de Freechild Project en www.freechild.org.



Agenda de Capacitación



Día 1

- 8:00 am Inscripción/Preparación del Salón (30 MIN)
- 8:30 am Ceremonia de Apertura *(si se requiere)* (30 MIN)
- 9:00 am **Sección I: Presentaciones (1 HORA 30 MIN)**
- A. Obra de Teatro de Bienvenida (3 MIN)
 - B. Bienvenida y Entrevista en Silencio (17 MIN)
 - C. Autoevaluación (5 MIN)
 - D. Pared de Recursos de la Comunidad (10 MIN)
 - E. Presentación de los Participantes (30 MIN)
 - F. Metas, Objetivos y Agenda de Capacitación (15 MIN)
 - G. Reglas Básicas para la Capacitación (10 MIN)
- 10:30 am Receso (15 MIN)
- 10:45 am **Sección II: Definiciones, Valores, Poder y Opresión (1 HORA 45 MIN)**
- A. Definiciones (10 MIN)
 - B. Clarificación de Valores (50 MIN)
 - C. Percepciones de la Influencia (25 MIN)
 - D. Discriminación Sutil (20 MIN)
- 12:30 pm Receso para el Almuerzo (1 HORA 15 MIN)
- 1:45 pm **Sección III: Aplicaciones (3 HORAS)**
- A. Presentación de la Teoría del Espectro de Actitudes (15 MIN)
 - B. Interpretación de Roles Basada en la Teoría del Espectro de Actitudes (1 HORA)
- 3:00 pm Receso (15 MIN)
- 3:15 pm **Sección III: Aplicaciones (continuación)**
- C. Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias (1 HORA 30 MIN)
 - D. Obra de Teatro de Cierre del Día 1 (5 MIN)
 - E. Evaluación del Día 1 (10 MIN)
- 5:00 pm Cierre del Día 1



Día 2

- 8:30 am Inscripción/Preparación del Salón (30 MIN)
- 9:00 am **Sección IV: Introducción y Mejores Prácticas (2 HORAS)**
A. Obra de Teatro de Apertura del Día 2 (5 MIN)
B. Reflexiones del Día 1 (10 MIN)
C. Investigación y Mejores Prácticas (45 MIN)
- 10:00 am Receso (15 MIN)
- 10:15 am **Sección IV: Introducción y Mejores Prácticas (continuación)**
D. Estudio de Casos (1 HORA)
- 11:15 am **Sección V: Programas Modelo (30 MIN)**
A. Programas Modelo (30 MIN)
- 11:45 am Receso (15 MIN)
- 12:00 pm **Sección VI: Planificación para la Acción (2 HORAS)**
A. Planificación para la Acción en Equipo (1 HORA)
- 1:00 pm Receso para el Almuerzo (1 HORA 15 MIN)
- 2:15 pm **Sección VI: Planificación para la Acción (continuación)**
B. Intercambio Planificación para la Acción en Equipo (45 MIN)
C. Planificación para la Acción Individual (15 MIN)
- 3:15 pm Receso (15 MIN)
- 3:30 pm **Sección VII: Cierre del Día 2 (1 HORA)**
A. Obra de Teatro de Cierre del Día 2 (5 MIN)
B. Metas Personales y Evaluación de la Capacitación (10 MIN)
C. Círculo de Afirmación (45 MIN)
- 4:30 pm Cierre de la Capacitación

Capacitación – Día 1

ANTES DE INICIAR LAS SESIONES

Inscripción/Preparación del Salón

Llegue temprano al lugar de la capacitación para preparar el salón (la mejor forma de preparar el salón sería con mesas redondas o sillas en forma de círculo, sin mesas). Asegúrese de que el equipo electrónico esté funcionando. Puede pedir a los participantes que lleguen temprano para inscribirse y recibir los folletos.



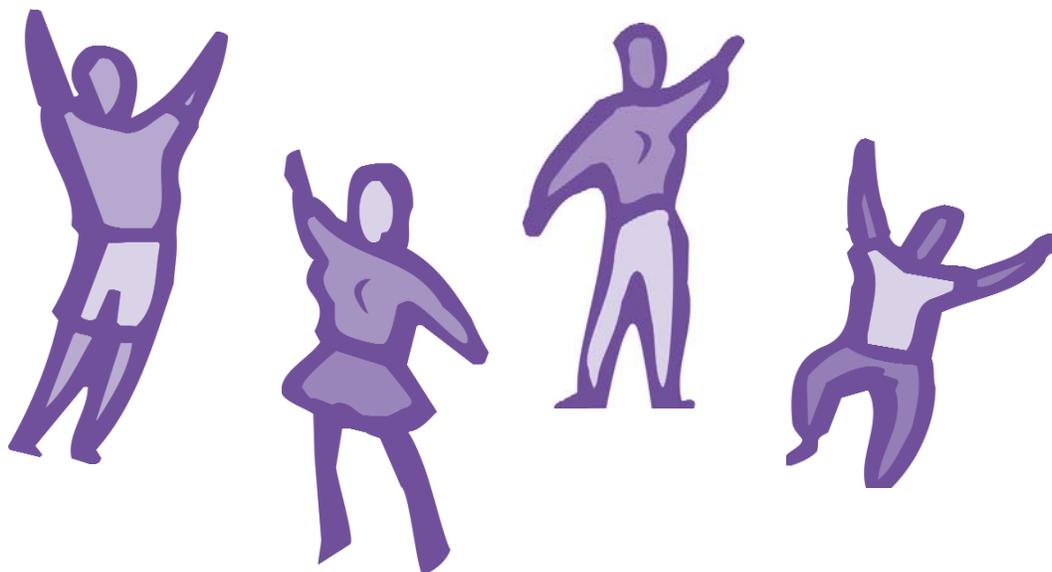
30 MIN

Ceremonia de Apertura (*si se necesita*)

En algunos contextos, usted podría invitar a un dignatario para iniciar la capacitación. Asegúrese de brindarle de antemano al conferencista información sobre las metas y objetivos de la capacitación.



30 MIN





1 HORA 30 MIN

SECCIÓN I: PRESENTACIONES



3 MIN

A. Obra de Teatro de Bienvenida

Objetivo: Iniciar el proceso de exploración de las alianzas entre jóvenes y adultos, centrándose en las mal interpretaciones y percepciones incorrectas

Materiales:

- ✓ Área similar a un escenario con una silla para el profesional adulto
- ✓ *Recurso para Facilitadores 4. Libretos de Obras de Teatro, Obra de Teatro 1, Apertura del Día 1*

Instrucciones:

Inicie la capacitación presentándose y explicando que va a presentar una obra de teatro corta para ilustrar algunos de los puntos de la capacitación. No brinde mucha información. Sin embargo, explique que los participantes van a presentar obras de teatro durante toda la capacitación para ilustrar otros puntos. Proceda con la Obra de Teatro 1.

Nota: Esta es la primera de cuatro obras de teatro que ilustran la transformación que experimentarán los participantes al asistir a esta capacitación. La primera obra muestra a jóvenes y adultos que no trabajan juntos. Otras obras de teatro al cierre del Día 1, apertura del Día 2 y cierre del Día 2, muestran gradualmente la forma en que jóvenes y adultos pueden llegar a trabajar en alianza.



B. Bienvenida y Entrevista en Silencio



17 MIN

Objetivo: Presentar a los facilitadores y participantes, así como empezar a prestar atención a suposiciones relacionadas con las alianzas entre jóvenes y adultos

Materiales:

- ✓ Folleto para los Participantes No 1. Entrevista en Silencio

Instrucciones:

Dé la bienvenida a los participantes, después de la obra de teatro. Explique que usted es el facilitador y que la capacitación se concentra en las alianzas efectivas entre adultos profesionales y líderes jóvenes, para la programación en salud reproductiva.

Explique que usted desea realizar una actividad introductoria sobre las formas de hacer suposiciones.

Haga que cada participante forme pareja con la persona que está a su izquierda. Trate de emparejar a jóvenes con adultos. Solicite a los participantes sacar el Folleto de Entrevista en Silencio (vea *Folleto para los Participantes 1*). Pídales completar el formulario al evaluar a su compañero, en base a las preguntas del folleto. Díales que usted no va a recolectar estas hojas y que ellos deben escribir lo que piensen primero.

Haga que empiecen, diciendo, “¿Qué edad piensa usted que tiene su compañero? Escríbala”. Cerciórese de que esta actividad sea entretenida, tal vez diciendo unas cuantas bromas relacionadas con el tema. Asegúrese de que usted y su cofacilitador dirijan la actividad juntos.

Nota: Si un participante conoce bien a su compañero/a, pídale que busque a alguien que no conozca bien y evalúe a esa persona. El aspecto clave de la actividad consiste en que los compañeros no se conozcan bien entre sí. También, note que usar la “edad” es muy efectivo para la capacitación, pero el uso de otros atributos personales queda totalmente a discreción de los facilitadores.

Después de *tres o cuatro minutos*, pregunte si todos están por terminar. Conceda a los participantes 30 segundos más para terminar. Luego, pida que un par de participantes le digan lo que supusieron acerca de su compañero. Pueden estar indecisos, pero presiónelos a dar alguna respuesta. Una vez que ambos han compartido sus suposiciones, pídale que digan la verdad.

El segundo facilitador repetirá el proceso. Para cada variable, repita este proceso, alternando entre participantes jóvenes y adultos, conforme se discute cada variable.

Una vez que ha completado la lista, solicite a los participantes ya sean *cuatro o cinco* de las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántos de ustedes acertaron en todas las suposiciones que hicieron?
2. Esta actividad era sobre suposiciones. ¿Piensa que es cierto que hacemos entre 20 y 25 suposiciones sobre la gente la primera vez que los conocemos? [Ellos deben responder que sí].
3. ¿Por qué hacemos suposiciones? [Las respuestas deben incluir, entre otras: la necesidad o el temor a relacionarse con la gente, aspectos de seguridad, naturaleza humana, etc.].
4. Puesto que estamos hablando sobre alianzas entre jóvenes y adultos, ¿qué tipos de suposiciones hace usted en general sobre los adultos? [Las respuestas potenciales pueden incluir, entre otras: los adultos son aburridos, quieren controlar las situaciones, no quieren escuchar, son demasiado serios, etc.].
5. Y si fuera lo contrario – ¿qué tipo de suposiciones hacen los adultos en general acerca de los jóvenes? [Algunas respuestas posibles serían: los jóvenes son irresponsables, rebeldes, irrespetuosos, piensan que son inmortales, etc.].



Pregunte
a los participantes

6. ¿Son ciertas estas suposiciones? [Las respuestas deben incluir: algunas veces sí y otras veces no]. Usted puede agregar: “Conozco a algunos jóvenes que son irresponsables, pero también conozco a algunos adultos que son irresponsables. Y conozco a algunos adultos que son controladores, pero también conozco a algunos jóvenes que son controladores”.
7. ¿Por qué piensa usted que realizamos esta actividad? [Las respuestas pueden ser, entre otras: para explorar la importancia que tienen las suposiciones en el fortalecimiento o debilitamiento de las alianzas]. Si estas respuestas particulares no surgen, los facilitadores deben sugerirlas.



Asegúrese de dar importancia a los comentarios de cada uno – o sea, indicar que todos están en lo correcto y ninguno equivocado. Ponga énfasis en el hecho de que lo importante que debe recordarse sobre las suposiciones, es que necesitamos estar conscientes cuando las hacemos y que debemos ser cuidadosos de no hacer suposiciones que podrían resultar en detrimento del trabajo conjunto. Es importante asegurarse de que nuestras suposiciones no desestimen el logro de una auténtica alianza en nuestro trabajo.



C. Autoevaluación (Metas Personales para la Capacitación)



5 MIN

Objetivo: Ayudar a los participantes a explorar las metas personales, a partir de la capacitación

Materiales:

- ✓ Papel, lapiceros y sobres para cada participante

Instrucciones:

Explique al grupo que “con demasiada frecuencia, no nos detenemos a reflexionar sobre nuestros propios sentimientos y actitudes acerca del trabajo que hacemos. Por lo tanto, ahora vamos a hacer justamente eso”.

Distribuya papel y sobres, y pida a los participantes escribir:

- Dos cosas que piensan obtener de la capacitación
- Dos cosas que piensan hacer para trabajar mejor con un adulto o un joven

Una vez que terminen de escribir, solicíteles colocar el papel dentro del sobre, sellarlo, escribir su nombre en el frente y dárselo a usted.

Explique que esta es una actividad para el desarrollo personal de los participantes. Usted no leerá sus evaluaciones, sino que les devolverá sus sobres al final de la capacitación.

Nota: El propósito es que **ellos** reflexionen al inicio y al final de la capacitación, esperando que reconozcan cambios basados en sus actitudes y en sus destrezas, como resultado de la capacitación.

D. Pared de Recursos de la Comunidad



10 MIN

Objetivo: Reconocer la experiencia y destrezas que cada participante aporta al grupo

Materiales:

- ✓ Hoja del rotafolio con el título: “¿Qué Recursos Aporto al Taller?”
- ✓ Papeles adhesivos grandes para notas y lapiceros

Instrucciones:

Distribuya los papeles adhesivos grandes para notas. Pida a los participantes que escriban en estos su nombre y las destrezas o talentos que aportan al taller. Solicíteles pegar las notas al papel del rotafolio que está en la pared y permita que todos tengan la oportunidad de leerlas.

E. Instrucciones para los Participantes



30 MIN

Objetivo: Presentar a cada participante, expandir las oportunidades para el trabajo en redes y crear un ambiente de capacitación más sólido

Materiales:

- ✓ Rotafolio y marcadores

Instrucciones:

Solicite a cada participante que se presente, diciendo:

1. Su nombre
2. La organización que representa (si representa a alguna)
3. Un pasatiempo o destreza (por ej., cantar, dibujar, escribir poesía)
4. Al menos una expectativa con respecto a la capacitación

Empiece el proceso presentándose usted brevemente, para ilustrar el proceso. Escriba las expectativas de cada persona en el papel del rotafolio. Durante la próxima actividad, usted comparará las expectativas de los participantes con las metas y objetivos de la capacitación. No escriba repeticiones de expectativas; ponga una marca al lado de la expectativa repetida para reconocer el aporte de cada uno.

F. Metas, Objetivos y Agenda de Capacitación



15 MIN

Objetivo: Explicar las metas, objetivos y la agenda de capacitación, así como hacer concordar las expectativas de los participantes con la agenda de capacitación

Materiales:

- ✓ Transparencias/Diapositivas 2 a 4 sobre Metas y Objetivos
- ✓ Folleto para los Participantes 2. Metas y Objetivos
- ✓ Folleto para los Participantes 3. Agenda

Instrucciones:

Empiece por revisar cada una de las metas y objetivos de la capacitación usando las transparencias/diapositivas. Sea creativo en la forma de hacerlo. Por ejemplo, solicite a varios participantes que se ofrezcan para leer en voz alta las diferentes metas.

Asegúrese de preguntar cada cierto tiempo si alguien necesita aclaraciones. Revise la lista de expectativas que los participantes elaboraron en la actividad anterior y relacione las expectativas de la gente con aspectos de la capacitación, siempre que sea posible.

Nota: Si la gente tiene expectativas que no serán satisfechas, como aprender sobre programas de asesoramiento y pruebas voluntarias (APV) o estrategias en la enseñanza de pares, será necesario explicar que en el cronograma de la capacitación no se incluyó espacio para estos temas. No obstante, si los participantes muestran interés en el tema, quizás alguien (en base a la Actividad D, Pared de Recursos de la Comunidad) pueda ofrecerse para dirigir una discusión durante un receso para almorzar o en algún otro momento fuera de la capacitación. Esta capacitación es sobre las alianzas entre jóvenes y adultos en los programas y políticas de salud reproductiva, pero también incluye el trabajo en redes. De modo que si los participantes desean compartir ideas, busque formas para que lo hagan sin comprometer la agenda.

Asegúrese de responder a las expectativas que quizás la capacitación no satisfice.

Seguidamente, revise con los participantes los materiales que les entregó (vea la lista de *Folletos para los Participantes* que incluye la información sobre los materiales).

Finalmente, revise la agenda, mencionando los recesos. Asegúrese de que los participantes se sientan cómodos con la agenda.

Nota: Tal vez necesite ajustar los horarios para dar espacio a las necesidades personales de los individuos o al uso local. El horario es apretado, pero podría empezar más temprano o terminar más tarde, si todos los participantes están de acuerdo.

G. Reglas Básicas para la Capacitación

Objetivo: Tener un ambiente de capacitación seguro y funcional



10 MIN

Materiales:

- ✓ Rotafolio y marcadores

Instrucciones:

Solicite a los participantes que elaboren una lista en base a una lluvia de ideas, sobre las “reglas básicas” que cada participante deberá seguir durante la capacitación. Las reglas básicas pueden incluir:

- Respetarse mutuamente
- Hablar de uno en uno
- Convenir en participar activamente
- Hablar en primera persona
- Apagar los teléfonos celulares
- Usar el gafete
- Empezar puntualmente; regresar a tiempo de los recesos; apegarse al horario y la agenda
- Divertirse
- Mantener la confidencialidad



Una vez que ha terminado con la lluvia de ideas sobre las reglas básicas, pregunte a los participantes si todos están de acuerdo con esas reglas. Si algunos no están de acuerdo, dirija una discusión sobre la razón por la que una regla específica es importante. Una vez que todos estén de acuerdo, coloque la lista en un lugar destacado durante toda la capacitación. Es posible que durante la capacitación, usted necesite referirse a las reglas para asegurarse de que todos las están siguiendo. Si es necesario, recuerde a los participantes que todos estuvieron de acuerdo con esas reglas.

En este momento, presente la “maleta” (vea *Preparación para la Capacitación, Logística*). Explique que la maleta será utilizada si surge una pregunta que deberá contestarse en algún otro momento o lugar.



Receso

Durante el receso:

- Prepárese para la Sesión II: *Actividad B. Aclaración de Valores* colocando carteles que digan “De acuerdo”, “No estoy seguro” y “En desacuerdo”.
- Coloque los carteles de tal modo que la gente tenga espacio para pararse cerca de cada uno.
- Si no lo hizo antes de iniciar la capacitación, prepare las diez etiquetas rectangulares para la *Sesión II: Actividad D. Discriminación Sutil*.

SECCIÓN II: DEFINICIONES, VALORES, PODER Y OPRESIÓN



1 HORA 45 MIN

A. Definiciones

Objetivo: Aclarar lo que significa la alianza entre jóvenes y adultos y elaborar una definición de trabajo para el propósito de la capacitación



10 MIN

Materiales:

- ✓ Transparencias/Diapositivas 5 a 11 sobre Definiciones
- ✓ Rotafolio y marcadores
- ✓ Folleto de Antecedentes 1. Definiciones de los Jóvenes y la Participación de los Jóvenes
- ✓ Folleto de Antecedentes 2. De la Participación de los Jóvenes a las Alianzas entre Jóvenes y Adultos



Instrucciones:

Empiece por explicar que durante esta capacitación, los jóvenes serán definidos como todas aquellas personas entre 10 y 24 años de edad. Explique que hay muchas definiciones de los jóvenes (algunas incluso abarcan hasta la edad de 35 años), pero que para los propósitos de los programas de salud reproductiva, se habla sobre personas menores de 25 años.

Ahora, solicite a cada participante que piense en su definición de lo que son alianzas entre jóvenes y adultos. Luego, haga que dos o tres voluntarios compartan sus definiciones con el grupo y escríbalas en el rotafolio. Pida a los participantes que agreguen elementos hasta que quede incluida la definición de cada uno.

Para esta sesión, utilice las transparencias/diapositivas o rotafolios. Después de escuchar lo que digan los participantes, lea en voz alta la siguiente definición, de las transparencias o del rotafolios:

“La alianza entre jóvenes y adultos es una que:

1. *Integra las perspectivas y aptitudes realistas de los jóvenes a la experiencia y sabiduría de los adultos profesionales;*
2. *Ofrece a cada parte la oportunidad de hacer sugerencias y tomar decisiones;*
3. *Reconoce y valora la contribución de cada uno; y*
4. *Permite a jóvenes y adultos trabajen en total alianza en la conceptualización, desarrollo, implementación y evaluación de programas*

Las alianzas entre jóvenes y adultos **no** son simplemente una lista de verificación de cualidades que jóvenes o adultos deben reunir”.

Continúe leyendo y comparta con los participantes la diapositiva sobre lo que no constituye una alianza entre jóvenes y adultos. Explique que muchos adultos bien intencionados, en realidad tienen actitudes condescendientes con los jóvenes.

Al final de esta actividad, distribuya:

- *Folleto de Antecedentes 1. Definiciones de los Jóvenes y de la Participación de los Jóvenes*
- *Folleto de Antecedentes 2. De la Participación de los Jóvenes a las Alianzas entre Jóvenes y Adultos*

Nota: Es frecuente que los participantes tengan ideas similares a la definición que se dio anteriormente. Si los están confundidos acerca de las alianzas entre jóvenes y adultos, explique que la definición de dichas alianzas puede facilitarse conforme avanza la capacitación. Agregue las definiciones a la maleta y continúe.

B. Aclaración de Valores



50 MIN

Objetivo: Estructurar, explicar y respetar los valores individuales y su influencia en el desarrollo de alianzas efectivas entre jóvenes y adultos

Materiales:

- ✓ Carteles que indiquen “De acuerdo,” “No estoy seguro” y “En desacuerdo” colocados en la pared
- ✓ Recurso para *Facilitadores 5. Afirmaciones de Aclaración de Valores* para que los facilitadores lean en voz alta

Nota: Esta actividad hace que la gente se involucre y puede requerir mucho más tiempo que el asignado. Para permanecer dentro del límite de tiempo, el facilitador tendrá que hacer escogencias sobre la cantidad de discusión que permitirá.

Instrucciones:

Es necesario que antes de iniciar la sesión, usted haya colocado los carteles en tres partes del salón, formando un continuo:

De acuerdo — No estoy seguro — En desacuerdo

Explique que en la siguiente actividad se examinan los valores individuales con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos. Pida a los participantes que sean tan honestos como puedan consigo mismos y con el grupo.

Explique que leerá una afirmación sobre los valores. Cada participante deberá pensar sobre esta y luego pasar al cartel que representa su opinión. Aquellos que están de acuerdo con la afirmación se colocarán cerca del cartel que dice “De acuerdo”. Los que no están de acuerdo se colocarán al lado del cartel que dice “En desacuerdo” y los que están en el centro o no están seguros deberán colocarse cerca del cartel que dice “No estoy seguro”. También estaría bien que se colocaran entre dos carteles, si eso es lo que expresa su opinión con más exactitud.



Nota: Cerci6rese de que las afirmaciones de la lista sean relevantes para el grupo. Durante esta sesi3n es sumamente importante que los facilitadores permanezcan neutrales con respecto a los valores expresados, independientemente de los valores personales de los facilitadores.

Ser3a bueno que usted asienta con la cabeza despu3s de la respuesta de cada persona, aprobando ese valor o el deseo de esa persona de expresar el valor. Si unos cuantos participantes est3n colocados en un grupo muy peque1o, o alguien est3 solo, es importante que el facilitador se coloque m3s cerca de esa persona o grupo peque1o en se1al de solidaridad.

Adem3s, es importante recordar a los participantes las reglas b3sicas – que todas las opiniones y valores se respetar3n. No permita que se forme un debate entre grupos contrarios.

Recuerde a la gente que esta actividad es sobre valores, no sobre la verdad. Los valores son individuales y ning3n valor es incorrecto durante esta capacitaci3n.

Lea la primera afirmaci3n y pida a los participantes colocarse cerca del cartel que representa su opini3n. Repita la afirmaci3n, si es necesario. Una vez que todos los participantes se hayan movido, pida a unos pocos de cada categor3a que expliquen por qu3 se colocaron cerca de un cartel en particular. Despu3s de obtener unas cuantas respuestas de cada grupo, lea la siguiente afirmaci3n sobre los valores y repita el proceso. No dedique mucho tiempo a ning3n grupo – aseg3rese de que todos los grupos tengan igual cantidad de tiempo para compartir sus puntos de vista.

Al leer las afirmaciones no responda preguntas ni ofrezca aclaraciones; en su lugar, permita que cada participante aclare los valores por s3 mismo/a.

Explique que si los valores de los participantes cambian al escuchar los argumentos o explicaciones de otros, ellos no podr3n pasarse a otra parte del sal3n,

pero que usted no quiere ejercer influencia sobre el lugar en el que ellos se colocuen.

Contin3e leyendo la lista a un ritmo c3modo y no permita que los participantes se detengan mucho rato en una o m3s afirmaciones. Solicite a quienes a3n no han hablado que compartan sus valores.

Algunos participantes podr3an estar controlando esta sesi3n, y usted debe motivar a las personas m3s calladas a que expresen sus opiniones. Si transcurre el tiempo asignado, omita algunas de las afirmaciones.

Usted s3lo cuenta con cerca de 30 minutos para escuchar los valores de los participantes acerca de las afirmaciones.



Una vez que haya completado la lista (o el tiempo haya transcurrido), haga que los participantes tomen asiento y hágales *cuatro o cinco* de las siguientes preguntas para discutir las en grupo (esta parte debe tomar cerca de *20 minutos*). Asegúrese de buscar la claridad y de que ofrezcan ejemplos concretos de lo que están diciendo:

1. ¿Qué notó usted que ocurrió durante esta actividad?
2. ¿Le sorprendió alguna parte de esta actividad?
3. ¿Cómo se sintió al hacer esta actividad?
4. Si usted estuvo en algún momento solo cerca de un cartel (o si estaba con unos pocos más), ¿Cómo se sintió? ¿Estaba alguien asustado? ¿Se sintió enojado o frustrado?
5. ¿Qué influyó en sus decisiones?
6. ¿Por qué realizamos esta actividad?
7. ¿Por qué son importantes los valores en nuestro trabajo?
8. ¿Cómo piensa que esta actividad le ayudará a formar alianzas efectivas entre jóvenes y adultos?



Repita que esta actividad ayuda a los participantes a comprender sus propios valores y los de otros, con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos en los programas de salud reproductiva. Es importante que cada quien esté consciente de su propia posición con respecto a estos temas y que reconozcamos en qué opiniones podríamos necesitar hacer cambios para poder trabajar efectivamente en alianza. Se supone que esta actividad no dividirá al grupo, sino que permitirá a los participantes reconocer sus diferencias y seguir adelante.

C. Percepciones de la Influencia



25 MIN

Objetivo: Examinar las percepciones de la influencia dentro del grupo y la forma en que esta influencia podría afectar la creación de alianzas entre jóvenes y adultos

Materiales:

✓ Ninguno

Instrucciones:

Explique a los participantes que la siguiente actividad se realizará en silencio. Los participantes *no pueden hablar* ni intercambiar opiniones. Pida a los participantes que se pongan de pie y se formen en fila – empezando con la persona que se siente más influyente en el salón, hasta la persona que se siente menos influyente.

Si es necesario, recuérdelos que *no deben hablar*.

Deben tardar *cinco minutos* para formar la fila. Una vez que terminen, haga que cuenten “1”, “2”, etc., de modo que el número uno sea la persona que se sienta más influyente.

Después de que se hayan numerado, pídeles tomar asiento. Realice una discusión usando cuatro o cinco de las siguientes preguntas:

1. ¿Qué observó durante esta actividad?
2. ¿Qué notó cuando todos se pusieron de pie la primera vez?
3. ¿Adónde estaban los jóvenes? ¿Y los adultos?
4. ¿Cómo se sintió al realizar esta actividad? ¿Cómo se sintió al estar en uno de los extremos de la fila? ¿Alguien se sintió molesto, feliz, confiado, confundido, triste, frustrado?



5. ¿Qué factores afectan la percepción de la influencia en las personas?
6. ¿Qué piensa usted que hizo que las diferentes personas se colocaran en las diferentes posiciones?
7. Si realizáramos esta actividad en su organización, ¿cuál sería la diferencia? ¿Adónde piensa que se colocarían los adultos? ¿Y los jóvenes?
8. ¿Por qué piensa usted que realizamos esta actividad?
9. ¿Qué podría aprender usted de esta actividad?
10. ¿Podría aplicar en su trabajo lo que aprendió en esta actividad?

Cierre diciendo: *“La comprensión del verdadero equilibrio del poder o la influencia en las alianzas es esencial para el trabajo que tratamos de hacer con jóvenes y adultos. Con frecuencia, el desequilibrio en el poder constituye un desafío importante”.*

D. Discriminación Sutil



20 MIN

Objetivo: Adquirir una mayor comprensión sobre la discriminación; tomar conciencia de los sentimientos de los participantes con respecto a ser ignorados, oprimidos y discriminados; y desarrollar una mayor sensibilidad a las necesidades de los jóvenes

Materiales:

- ✓ 10 etiquetas adhesivas

Instrucciones:

Antes de la actividad, escriba una de las siguientes frases en cada etiqueta. Las etiquetas deben ser legibles a una distancia de medio metro.

Nota: Para realizar esta actividad es necesario colocar calcomanías en la frente de cada persona. Si esto no es aceptable culturalmente, coloque las calcomanías sobre la camisa o blusa, donde el individuo no pueda verlas. Cambie algunas de las acciones que están en las etiquetas según se requiera, escribiendo formas culturalmente más adecuadas de mostrar aprobación o desaprobación, según sea el caso.

Positiva: “sonríame,” “estreche mi mano,” “déme una palmada en el hombro” “salúdeme con la mano de lejos”, “hágame una señal de aprobación con el dedo pulgar”

Negativa: “aparte la vista de mí”, “vuélvame la espalda”, “hágame una señal de aprobación con el dedo pulgar”, “sacuda la cabeza en señal de disgusto”, “hágame una cara fea”.

Empiece la actividad pidiendo 10 voluntarios, cinco jóvenes y cinco adultos.

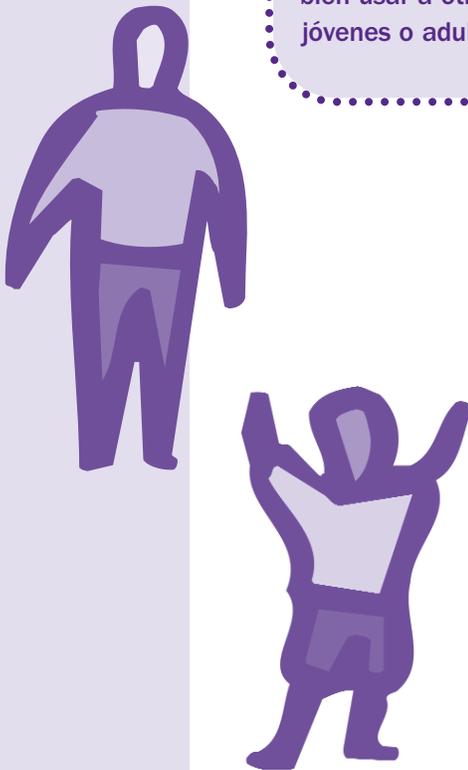
Nota: Si no tiene a cinco personas en algún grupo, está bien usar a otros jóvenes o adultos.

Haga que los 10 voluntarios pasen al frente del salón y pida al resto de los participantes observar. Explique que usted colocará una etiqueta en la frente (o camisa/blusa) de cada participante, de modo que los voluntarios no puedan saber lo que dice la etiqueta. Haga énfasis en la importancia de que los voluntarios permanezcan quietos y en silencio hasta que se haya colocado una etiqueta a cada uno. **No deben hablar** durante la actividad.

Pida a los voluntarios ponerse de pie en dos filas de frente a los observadores – una fila de jóvenes y otra de adultos. Coloque una etiqueta – las etiquetas positivas en los jóvenes y las negativas en los adultos – en la frente (o camisa/blusa) de cada voluntario, lo más rápido posible. Solicite a los 10 voluntarios ir a un área común cercana donde puedan entremezclarse cómodamente.

Dé instrucciones a los voluntarios para entremezclarse en silencio y seguir las instrucciones que aparecen en la etiqueta de cada persona con que se encuentran. Permítales entremezclarse durante *tres o cuatro minutos*. Cuando termina el tiempo, pida a los voluntarios que regresen a sus asientos y se quiten las etiquetas. Pregúnteles si adivinaron lo que decían sus etiquetas

Luego de la actividad, haga al grupo completo *cuatro o cinco* de las siguientes preguntas:



1. ¿Cuánto tiempo piensa usted que demoró la actividad? (En general, los participantes pensarán que demoró *más de cinco minutos*).
2. Entre los voluntarios, ¿qué etiqueta tenía usted? ¿Cuál fue su experiencia al llevarla? (Pida a cada voluntario que comparta).
3. ¿Cómo le hizo sentir el trato que recibió? (Asegúrese de preguntar tanto a los que tenían etiquetas con leyendas positivas como negativas).
4. ¿Cómo respondió a esos sentimientos?
5. ¿Cómo trató a la otra gente del grupo?
6. ¿Cómo le hizo sentir eso?
7. ¿Qué notó que ocurría entre los observadores?
8. ¿Qué le dice esta actividad acerca de la discriminación en la sociedad?
9. ¿Cómo se relaciona esta actividad con la creación de alianzas entre jóvenes y adultos?
10. ¿Sería útil en su organización esta actividad?
11. ¿Cómo podría realizar usted esta actividad en forma diferente? (Asegúrese de mostrar aprobación para todas las respuestas).



Si todavía no se ha discutido, comente que la gente con etiquetas negativas lentamente dejó de entremezclarse y se distanciaron por sí mismos del grupo. Diga que este comportamiento refleja lo que ocurre entre la gente que sufre discriminación en la sociedad en general.

Al cierre, usted podría decir, “La conducta de los adultos a menudo hace que los jóvenes se sientan excluidos o ignorados. Es importante recordar el sentimiento que eso causa, e incluir tanto a jóvenes como a adultos al trabajar juntos”.

Receso para el Almuerzo

SECCIÓN III: APLICACIONES



3 HORAS

A. Presentación de la Teoría del Espectro de Actitudes



15 MIN

Objetivo: Presentar un marco teórico que conduzca a las alianzas efectivas entre jóvenes y adultos

Materiales:

- ✓ Transparencias/Diapositivas 12 a 14 sobre “Los jóvenes como Objetos,” “Los jóvenes como Receptores” y “Los jóvenes como Aliados”
- ✓ Folleto de Antecedentes 6. *Desafíos para la Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos*

Instrucciones:

Comience por distribuir el folleto y referirse a las sesiones de la mañana. Con este propósito, utilice las transparencias/diapositivas o el rotafolio. Indique que ahora se empezarán a aplicar algunas de las lecciones aprendidas durante la sesión de la mañana.

Empiece esta sesión discutiendo el hecho de que en las investigaciones en el campo del desarrollo de la juventud, se reconoce que las destrezas son muy importantes en las alianzas entre jóvenes y adultos. Sin embargo, *las actitudes son todavía más importantes*. William Loftquist desarrolló una teoría del espectro de actitudes que muestra si las alianzas entre jóvenes y adultos serán exitosas o no. Una verdadera alianza no podrá hacerse realidad, si los adultos tienen actitudes que debilitan las alianzas. Las actitudes que fortalecen las alianzas ofrecen el potencial para el desarrollo de una verdadera alianza.

Espectro de Actitudes

La primera actitud es considerar a los **Jóvenes como Objetos** [lea la transparencia/diapositiva 12].

Muchos adultos que trabajan el campo de la salud reproductiva con jóvenes tienen esta actitud. Los adultos creen que él o ella saben qué es lo mejor y controlan todas las situaciones en las que participan los jóvenes. Esta actitud con frecuencia se basa en la creencia de que los jóvenes necesitan protección del mundo que los rodea. Entonces, al trabajar juntos, el adulto le dice al joven exactamente la forma en que funcionará el programa, incluyendo todos los detalles de operación. El adulto evalúa el programa sin el aporte de los jóvenes.



Ilustre la actitud con el siguiente ejemplo:

“Digamos que trabajo para una ONG en un proyecto de asesoramiento y pruebas voluntarias (APV). Recluté a un artista joven llamado David para que me ayude a diseñar un cartel para promocionar los beneficios de someterse a las pruebas del VIH, con el fin de colocarlo en colegios de educación secundaria en el distrito escolar. Si tengo la actitud de ver a los “jóvenes como objetos”, le diré a David exactamente cómo debe verse el cartel, los mensajes que llevará, el lugar donde se colocará, etc. Controlaré cada aspecto del proyecto. Sería comprensible si David no trabajara para mí nunca más, porque yo desperdicio su tiempo y su talento”.

La segunda actitud es ver a los **Jóvenes como Receptores** [lea la transparencia/diapositiva 13].

Algunos adultos que trabajan en el campo de la salud reproductiva con jóvenes tienen esta actitud de condescendencia con los adolescentes. Los adultos que tienen esta actitud piensan que incluirlos sería una “buena experiencia” para ellos, cuando pasen a la madurez y que la participación de los jóvenes es en cierto modo útil, aunque no muy importante para el programa. De este, solo permiten que los jóvenes realicen actividades triviales (“No importará si la echan a perder”), o actividades que ellos no quieren hacer. De hecho, esta actitud con frecuencia resulta en adultos que tratan a los jóvenes en forma simbólica. Un ejemplo es cuando los adultos recuerdan en el último momento incluir a jóvenes en un panel o una discusión.

Pregunte a los participantes adolescentes si ellos pueden sentirse identificados con esta actitud. Pregúnteles si alguna vez se han sentido menospreciados o humillados por los adultos simplemente por ser jóvenes.

Vuelva al ejemplo del cartel.

“Digamos que yo tengo esta actitud. Con David, yo podría planear y elaborar el mensaje y diseño del cartel, y luego permitir que David elija el color para el texto. O yo podría hacer que David colocara los carteles en el colegio, porque yo no quiero hacerlo”.

La tercera actitud es la que estamos tratando de lograr, consiste en ver a los **Jóvenes como Aliados** [lea la transparencia/diapositiva 14].



Los adultos que tienen esta actitud reconocen el valor inherente tanto de los jóvenes como de los adultos para el éxito del proyecto. La gente con esta actitud trata a jóvenes y adultos con respeto. Como resultado, todos obtienen beneficios de la alianza.

Regresando al ejemplo del cartel, pregunte a los participantes lo que ellos harían para poder trabajar en alianza, en este proyecto del cartel.

[**Respuestas:** Pedir a David que diseñe el cartel. Pedir a David que colabore con algunos de sus amigos para elaborar mensajes para el cartel o ideas para su diseño. Convocar a una reunión de muchos jóvenes, incluyendo a David, y obtener su aporte. Solicitar a David que dirija el proyecto y organice un comité con responsabilidades tanto para los jóvenes como para los adultos, basado en las destrezas, talentos, educación e interés].

Cierre diciendo,

“Recuerden, la alianza consiste en alejarse de ver a los jóvenes como objetos o receptores. Consiste en combinar las destrezas de los jóvenes y los adultos con el fin de desarrollar programas más efectivos”.

B. Interpretación de Papeles Basada en el Espectro de Actitudes



1 HORA

Objetivo: Explorar las actitudes teóricas para el fortalecimiento de las destrezas alrededor de las alianzas

Materiales:

✓ Tarjetas de fichero

Instrucciones:

Antes de la actividad, escriba “adulto” o “joven” en uno de los lados de 8 tarjetas de fichero. En el reverso de cada una de las tarjetas, escriba una de las siguientes afirmaciones, en la tarjeta del adulto y el joven respectivamente:

Adulto

Usted quiere controlarlo todo.

Usted es un líder afectuoso, comprometido que quiere que este proyecto sea un éxito.

Usted es condescendiente con los jóvenes.

Usted ignora a los jóvenes.



Joven

Usted quiere controlarlo todo.

Usted es un líder afectuoso, comprometido que quiere que este proyecto sea un éxito.

Usted reacciona negativamente a todo lo que se sugiere.

Usted está aburrido y no quiere trabajar en el proyecto.

Las etiquetas deben ser legibles desde una distancia de medio metro. Haga de tres a cuatro juegos de estas tarjetas, dependiendo del tamaño del grupo completo.

Inicie la actividad refiriéndose al la Teoría del Espectro de Actitudes. Pregunte cuántos adultos y jóvenes tienen actitudes que inhiben sus esfuerzos para trabajar juntos.

Explique que el grupo experimentará diferentes actitudes mediante la interpretación de papeles, dividiéndolo entre dos a cuatro grupos de ocho personas cada uno (dependiendo del tamaño del grupo completo).

Nota: Asegúrese de que los grupos estén equilibrados con respecto a la edad, sexo, etc.

Forme los grupos haciendo que todos se separen. Distribuya una tarjeta a cada individuo al azar. Haga que lean el papel que interpretarán y luego pegue la tarjeta a su pecho con cinta adhesiva de modo que se muestre el lado que dice joven/adulto.

Explique que al grupo se le ha encomendado planear un concierto de beneficencia para el Día Mundial del SIDA con la presentación de tres de los grupos musicales más novedosos del país. Dígalos que ellos tendrán *15 minutos* para desarrollar su plan, mientras interpretan sus papeles, y todos deberán llegar a un acuerdo eventualmente sobre el plan. Infórmeles que ellos también deben prepararse para hacer una presentación corta de su plan al grupo entero.

Haga que empiecen su interpretación de papeles, advirtiéndoles que deben hacerlo entretenido.

Después de *15 minutos*, detenga la interpretación de papeles y pídale que compartan sus papeles con su grupo pequeño.

Haga que compartan su plan con el grupo entero. Pregunte si todos los miembros del grupo están de acuerdo con respecto al plan.

Nota: En realidad, ningún grupo debería tener un plan completo, debido a los papeles que interpretan.



Mantenga a los participantes sentados en sus grupos y solicite a unos pocos de cada grupo que describan el proceso por el que pasaron. Al dirigirse a cada grupo, haga *cuatro o cinco* de las siguientes preguntas:

1. ¿Con cuál persona fue más difícil trabajar?
2. ¿Qué hizo la gente para tenderle la mano a esta persona?
3. ¿Dominaron los adultos o los jóvenes?
4. ¿Cómo se sintió interpretando su papel?
5. Algunas personas tenían el mismo papel. ¿Encontró que actuaban en forma diferente si interpretaban al adulto o al joven?
6. ¿Cuáles fueron las estrategias más efectivas para trabajar juntos por el plan?



C. Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias

Objetivo: Discutir los beneficios, obstáculos y desafíos, y las estrategias de las alianzas efectivas entre jóvenes y adultos



1 HORA 30 MIN

Materiales:

- ✓ Transparencia/Diapositiva 15 sobre “Beneficios, Obstáculos y Desafíos y Estrategias”
- ✓ Rotafolio y marcadores
- ✓ *Folleto de Antecedentes 3. Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos – Evidencias de Investigaciones y Resúmenes de Programas*

Nota: Algunos de los participantes podrían resistirse a esta separación. Si es así, explique que la separación en grupos de edades ayuda a alguna gente a compartir. También explique que ellos informarán después al grupo completo lo que se discutió en cada grupo.

Instrucciones:

Haga que los participantes se separen en grupos solo de jóvenes y solo de adultos de no más de ocho miembros cada uno. Dependiendo del número de jóvenes y adultos, pueden formarse entre dos y cuatro grupos.

Haga que los grupos discutan las siguientes preguntas, concediendo a cada grupo entre 15 y 20 minutos por pregunta. Leyendo en voz alta lo que dice en las transparencias/diapositivas, pida a los participantes documentar su discusión en el papel del rotafolio.

1. ¿Cuáles son los *beneficios* de usar un enfoque de alianza entre jóvenes y adultos para nuestro trabajo?
2. ¿Cuáles son los *obstáculos* y *desafíos* que presenta dicho tipo de enfoque?
3. Viendo los obstáculos y desafíos, ¿qué estrategias se necesitan para la creación de alianzas efectivas entre jóvenes y adultos?

Permita que cada grupo informe sobre lo que discutieron. Dependiendo del número de grupos, cada grupo deberá hablar entre 5 y 10 minutos.

Después de que todos los grupos hayan hecho su presentación:

- Solicite a los participantes que comparen los informes de los jóvenes con los de los adultos. Conceda 10 minutos para esto.
- Solicite a los participantes que recuerden estas ideas y las diferencias, si existen, cuando nos concentremos en estrategias para alianzas más efectivas en el Día 2.
- Coloque en la pared las listas de los grupos para discusiones del Día 2.
- Recuerde a cada participante el folleto que se le entregó antes, *Folleto de Antecedentes 3. Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos – Evidencias de Investigaciones y Resúmenes de Programas*.

Nota: Los facilitadores deben ayudar en las discusiones – el facilitador de jóvenes trabajará con los jóvenes y el de adultos con los adultos. Los facilitadores deben participar, pero no controlar las discusiones.



D. Obra de Teatro de Cierre para el Día 1



5 MIN

Objetivo: Concentrarse en el cambio de las actitudes de los adultos

Materiales:

- ✓ Área similar a un escenario con dos sillas para los profesionales adultos
- ✓ *Recurso para Facilitadores 4. Obras de Teatro, 2, Cierre del Día 1*

Instrucciones:

Empiece la comedia con muy pocas explicaciones, en forma similar a la obra de la mañana.

E: Evaluación del Día 1



10 MIN

Objetivo: Evaluar la satisfacción de los participantes con el Día 1 de capacitación y hacer cambios para el Día 2

Materiales:

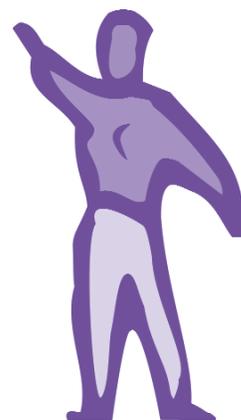
- ✓ *Folleto para los Participantes 4. Evaluación del Día 1*

Instrucciones:

Revise la maleta para ver si hay inquietudes apropiadas para su discusión en este punto, si el tiempo lo permite. Pregunte a los participantes que presentaron la inquietud o inquietudes si están satisfechos. Si no hay suficiente tiempo, trate de trabajar en base a la inquietud o inquietudes en la agenda del Día 2.

Nota: En general, la gente queda satisfecha con los temas al final del día.

Mencione la actividad de la pecera y pregunte a los participantes si quisieran realizar la actividad después de un receso corto. (Vea *Recurso para Facilitadores 3. Ejercicio de la Pecera sobre las Alianzas entre Jóvenes y Adultos*).



Explique que durante el Día 2 se desarrollarán más las destrezas y se formalizarán los planes de acción institucionales e individuales, con el fin de integrar las estrategias de la alianza entre jóvenes y adultos al trabajo cotidiano.



Luego, agradezca a todos por estar ahí, cierre la sesión del Día 1 y haga que completen la evaluación del Día 1.

Lea todas las evaluaciones después de que los participantes se hayan ido y haga los cambios sugeridos con el fin de mejorar la agenda del Día 2. Resuma las evaluaciones en un rotafolio (para presentarlas en la mañana del Día 2), explicando lo que se dijo y cómo utilizará usted estas ideas para la agenda del Día 2.

Capacitación – Día 2

ANTES DE INICIAR LAS SESIONES

Inscripción/Preparación del Salón

Llegue temprano al lugar de la capacitación para preparar el salón y los materiales. Pida a los participantes que lleguen temprano a inscribirse para el Día 2 y recibir los folletos.



30 MIN

SECCIÓN IV: INTRODUCCIÓN Y MEJORES PRÁCTICAS



2 HORAS

A. Obra Teatral de Apertura para el Día 2

Objetivo: Concentrarse en el cambio de las actitudes de los adultos con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos



5 MIN

Materiales:

- ✓ Área similar a un escenario con dos sillas para los profesionales adultos
- ✓ Recurso para los *Facilitadores 4. Libretos de Obras Teatrales, Obra 3, Apertura del Día 2*

Instrucciones:

Empiece la obra teatral sin brindar muchas explicaciones.

B. Reflexiones del Día 1



10 MIN

Objetivo: Reflexionar sobre las actividades del Día 1 y aplicarlas para un aprendizaje más efectivo durante el Día 2

Materiales:

- ✓ Rotafolio de evaluación de resultados del Día 1

Instrucciones:

Dé la bienvenida a todos al Día 2 y pregúnteles sobre las actividades de la noche anterior. Explique que usted desea revisar la evaluación del Día 1 antes de iniciar las actividades del Día 2.

Identifique lo que los participantes disfrutaron más del Día 1, luego continúe con sus sugerencias para hacer mejoras y otros comentarios adicionales. Usted podría adaptar la agenda del Día 2 para que sea más agradable. Si varios participantes recomendaron la misma mejora, usted querrá hacer los cambios correspondientes. Esté preparado para ser flexible.



Una vez que haya explicado los resultados de la evaluación, revise la agenda del Día 2.

C. Investigaciones y Mejores Prácticas



45 MIN

Objetivo: Explorar las investigaciones sobre el impacto de las alianzas entre jóvenes y adultos sobre los resultados programáticos, así como los aspectos de los programas efectivos

Materiales:

- ✓ Transparencias/Diapositivas 16 a 23 sobre “¿Por qué es esto importante?” “AJA: Elementos efectivos,” “Consejos para trabajar con los jóvenes” y “Consejos para trabajar con adultos”
- ✓ Folleto de Antecedentes 3. Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos
- ✓ Folleto de Antecedentes 7. Consejos para los Adultos que Trabajan con Jóvenes
- ✓ Folleto de Antecedentes 8. Consejos para los Jóvenes que Trabajan con Adultos

Instrucciones:

Empiece por explicar que usted va a hablar brevemente sobre el impacto programático de las alianzas entre jóvenes y adultos. Diga:

“Nosotros creemos en el concepto, pero, ¿sabemos realmente que estas alianzas harán que nuestros programas sean más efectivos?”

Pregunte a los participantes lo que ellos piensan. ¿Sabemos realmente si las alianzas entre jóvenes y adultos hacen nuestros programas más efectivos?

En su mayoría, los participantes estarán de acuerdo en que existen pocas pruebas más allá de las evidencias anecdóticas, en el sentido de que los programas sean más efectivos. Expresé que existen investigaciones limitadas para probar que los programas que cuentan con las alianzas entre jóvenes y adultos son más efectivos, que aquellos en los que solo trabajan jóvenes o solo adultos. En la actualidad los investigadores están revisando la efectividad de la programación y esperamos obtener algunos resultados pronto.

Explique que, sin embargo, puesto que estamos trabajando por la creación de estas alianzas, debemos estar en capacidad de responder a los donantes y a otros actores, quienes podrían preguntar por qué son importantes.

Mostrando las transparencias/diapositivas, diga:

En primer lugar, los jóvenes tienen el derecho de participar en el desarrollo de programas relacionados con su bienestar. Podría utilizar el ejemplo del enfoque basado en la comunidad, diciendo que todos sabemos que cuando las comunidades participan, los programas son mucho más efectivos. En este sentido, los jóvenes pueden verse como una “comunidad”.

En segundo lugar, las evidencias anecdóticas sugieren que los programas juveniles que incluyen a los jóvenes activamente son mucho más pertinentes y sustentables que los programas diseñados, implementados y evaluados únicamente por adultos. Brinde un ejemplo o pida a los participantes que ya cuentan con alianzas entre jóvenes y adultos en sus programas que presenten uno.

Expresé que en otros campos se han presentado resultados en la promoción de resultados más sanos creando y fortaleciendo los “factores de protección” en los adolescentes. Con frecuencia esto se conoce como investigación sobre la “capacidad de superar dificultades”, que se concentra en los factores que ejercen una influencia positiva sobre el desarrollo de la gente joven, con resultados más sanos.

Estos factores incluyen, entre otros:

- Aptitudes sociales (por ej., tener capacidad para relacionarse con los otros)
- Aptitudes para la resolución de problemas
- Autonomía (por ej., tener capacidad para tomar las propias decisiones)
- Un sentido de propósito
- Expectativas positivas para el futuro

Explique que las alianzas entre jóvenes y adultos no solo incrementan la pertinencia de los programas, sino que también ayudan a los jóvenes a desarrollar estos factores de protección. Es decir, que las alianzas entre jóvenes y adultos incrementan la capacidad de superar las dificultades de los jóvenes.

Nota: Las transparencias/diapositivas le guiarán a lo largo de la sesión y el Folleto de Antecedentes 3. *Creación de Alianzas Efectivas entre Jóvenes y Adultos*, ayudarán a los participantes a adquirir un mayor conocimiento.



Cerciórese de preguntar a todos los participantes si comprenden el concepto de la capacidad de superar dificultades y brinde una mejor explicación, si se requiere.

Finalmente, comparta las transparencias/diapositivas y los folletos sobre elementos efectivos de programas exitosos. Puede referirse a las listas que los participantes elaboraron durante el Día 1 sobre estrategias exitosas para la creación de alianzas entre jóvenes y adultos, haciendo notar aquellos elementos que ya habían identificado los participantes.

Revise con los participantes las diapositivas sobre elementos efectivos. Luego, distribuya los dos folletos (los *Folletos de Antecedentes 7. Consejos para los Adultos que Trabajan con Jóvenes* y *8. Consejos para los Jóvenes que Trabajan con Adultos*). Si hay suficiente tiempo, podría revisarlos utilizando las transparencias/diapositivas 20 a 23 sobre consejos para trabajar con los jóvenes y consejos para trabajar con adultos, discutiendo aquellos aspectos en que los participantes muestren interés.



1 HORA

D. Estudio de Casos

Objetivo: Empezar a aplicar las estrategias efectivas del marco de las alianzas entre jóvenes y adultos a situaciones programáticas comunes

Materiales:

- ✓ Estudio de Casos (ver el *Recurso para Facilitadores 6. Estudio de Casos*), una copia para cinco grupos de cuatro a seis personas

Instrucciones:

Explique que en esta sesión se aplicarán las estrategias efectivas en las alianzas entre jóvenes y adultos que se elaboraron en el Día 1, a situaciones que se encuentran a menudo en los programas de



salud sexual y reproductiva para jóvenes. Haga que los participantes cuenten para formar cinco grupos.

Nota: Verifique que cada grupo cuente con jóvenes y adultos, y que la representación de hombres y mujeres sea equitativa. Si es necesario, cambie a algunos de los participantes para que cada grupo tenga una buena combinación de edad y género.

Distribuya un estudio de caso a cada grupo y pídale que hagan una lluvia de ideas sobre posibles soluciones a la situación. *Sea muy claro al dar las instrucciones:* usted desea que ellos pretendan que están en esta situación y que están pensando en soluciones en base a lo que saben del estudio del caso. Hágales saber que deben concentrarse en las *estrategias para crear mejores alianzas entre jóvenes y adultos en esa situación*, no en las formas de hacer las acciones más efectivas. (Por ejemplo, el grupo con el Estudio del Caso 1 no deberá concentrarse en la promoción de los servicios voluntarios de consejería y pruebas, sino en las formas en que jóvenes y adultos pueden trabajar juntos).

Conceda a cada grupo cerca de *20 minutos*, con un aviso de cinco *minutos* antes de que el tiempo termine.

Solicite a un miembro de cada grupo que lea el estudio del caso que analizaron y a otro miembro, que comparta las estrategias que el grupo elaboró. Conceda a cada grupo cerca de *cinco minutos* para hacer su presentación. Cuando un grupo haya terminado, pida a otros participantes que contribuyan con sus ideas, basados en su propia experiencia, para resolver la situación.



Una vez que el último grupo haya hecho su presentación, diga, “Se espera que estos estudios de casos fueran suficientemente realistas para que todos ustedes piensen sobre las estrategias discutidas y las formas en que pueden aplicarse en sus propias organizaciones y programas”.

SECCIÓN V: PROGRAMAS MODELO **30 MIN**



A. Programas Modelo

Objetivo: Explorar ejemplos de alianzas entre jóvenes y adultos modelo al nivel internacional, regional, nacional, comunitario e institucional



30 MIN

Materiales:

- ✓ Transparencias/Diapositivas 24 a 32 sobre Programas Modelo

Instrucciones:

Las transparencias/diapositivas indican el nombre del programa, su organización, ubicación, aspectos que los caracterizan, y aspectos que contribuyen a la creación de alianzas exitosas entre jóvenes y adultos.

Nota: Antes de esta sesión, lea cada uno de los **Programas Modelo** en los *Folletos de Antecedentes 10 al 18*. Para fomentar la participación, podría solicitar a los participantes que hagan una presentación corta al grupo en general, explicando cada uno de los Programas Modelo, si hay tiempo antes de la capacitación para que los participantes se preparen.

Empiece por explicar que muchos programas son ejemplos de excelencia en lo que se refiere a las alianzas entre jóvenes y adultos. Lea cada transparencia/diapositiva y explique cada programa.



SECCIÓN VI: PLANIFICACIÓN PARA LA ACCIÓN



2 HORAS



1 HORA

A. Planificación para la Acción en Equipo

Objetivo: Elaborar planes concretos (actividades, cronograma, recursos e identificación de las personas responsables) de manera que cada equipo pueda aplicar las destrezas que desarrolló y las ideas que creó durante la capacitación, (Vea *Recurso para los Facilitadores 7. Ejemplo de Plan de Acción*)

Materiales:

- ✓ Rotafolio y marcadores
- ✓ Transparencia/Diapositiva 33 sobre Planificación para la Acción
- ✓ Resumen del *Recurso para los Facilitadores 8. Cuadro para el Plan de Acción* pasado a los rotafolios (el número de gráficos depende del número de organizaciones o equipos que participan en la capacitación)

Instrucciones:

Inicie esta sesión analizando la importancia de aplicar nuestro conocimiento y destrezas a los esfuerzos que hacemos en nuestro trabajo cotidiano. Haga que los equipos de organizaciones o agencias específicas formen grupos entre sí para empezar la elaboración de planes para la acción. Si algunos participantes son los únicos representantes de una organización, haga que trabajen juntos.

Solicite a cada grupo que elabore recomendaciones de estrategias realistas que la agencia puede implementar para *fomentar alianzas más efectivas y más sólidas entre jóvenes y adultos.*

Nota: Es importante tener una lista de los participantes y las organizaciones a las que pertenecen, para ayudarles a colocarse en los grupos apropiados. Recuerde que el objetivo de la sesión es que las organizaciones elaboren planes de acción conjuntos.

Solicite a los grupos que escriban estrategias específicas en el rotafolio de acuerdo a los encabezados del Cuadro para el Plan de Acción:

- Actividades que podrían realizarse para promover las alianzas entre jóvenes y adultos
- Cambios recomendados a las estructuras institucionales que podrían generar alianzas más efectivas entre jóvenes y adultos (como cambios en la constitución, regulaciones, horario de trabajo, calificaciones del personal, etc.)
- Destrezas adicionales que necesita el personal u otros para enriquecer la alianza entre jóvenes y adultos
- Logística y recursos requeridos y disponibles para dichas actividades
- Cronograma para dichas actividades
- Individuo o grupos responsables de la realización de actividades especificadas

Una persona de cada grupo deberá grabar la discusión y luego otra deberá presentar a todo el grupo un informe sobre la discusión y las recomendaciones.



Conceda a cada grupo entre *45 minutos y una hora* para la discusión. Deje en la pantalla las transparencias/diapositivas sobre elaboración de planes para la acción, de modo que los participantes puedan referirse a esta durante la discusión.

Durante la elaboración de planes para la acción, verifique que los participantes permanezcan concentrados en las formas de mejorar las alianzas entre jóvenes y adultos dentro de sus organizaciones. Motíuelos a analizar sus propias actitudes o las políticas o estructura de su organización con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos.

También, recuerde a los participantes que la planificación es sobre el trabajo conjunto de jóvenes y adultos para desarrollar acciones efectivas, en lugar de las alianzas entre jóvenes y adultos como una acción efectiva por sí misma. Si los grupos requieren aclarar este asunto, presénteles este ejemplo:

Durante algunas capacitaciones, los participantes se desvían a la planificación para otras acciones, como la comunicación entre padres e hijos, o consejería, llamando estos ejemplos alianzas entre adultos y jóvenes. Aunque estas son acciones efectivas, no es lo que se supone que logre esta actividad en particular. El propósito de esta actividad es lograr que los participantes se fijen en sus propias actitudes y en su propia organización y en la forma en que se relacionan con las alianzas entre jóvenes y adultos, proponiendo recomendaciones para enriquecer las alianzas.



B. Intercambio de Planificación para la Acción en Equipo



45 MIN

Objetivo: Ayudar a consolidar los planes y fomentar el intercambio para generar nuevas ideas

Materiales:

- ✓ Cuadro para el Plan de Acción completado en los rotafolios de la actividad anterior
- ✓ Recurso para los Facilitadores 8. Cuadro para el Plan de Acción, una copia para cada participante

Nota: Deje un margen de 10 minutos al final de la presentación para que cada uno de los miembros del equipo pase la información del rotafolio al Cuadro para el Plan de Acción.

Instrucciones:

Dependiendo del tamaño del grupo completo, conceda a cada equipo entre cinco y 10 minutos para informar sobre lo que discutieron y sus recomendaciones, utilizando el rotafolio que completaron.

Distribuya el Cuadro para el Plan de Acción.

C. Planificación para la Acción Individual



15 MIN

Objetivo: Elaborar planes concretos para que cada participante ponga en práctica destrezas e ideas individuales adquiridas recientemente

Materiales:

- ✓ Hojas de papel en blanco para todos los participantes

Instrucciones:

Luego de la planificación para la acción en equipo, haga que los participantes se sienten por separado y empiecen a pensar sobre formas en que cada uno se ha visto motivado personalmente por la capacitación. Solicite a cada uno que enumere al menos tres actividades que se sienten motivados a implementar debido a esta capacitación.

Algunos de los ejemplos podrían consistir en pedir al director ejecutivo que agregue al menos a dos jóvenes a la junta directiva; pedir a una agencia de financiamiento que requiera que todas las solicitudes de donaciones incluyan la participación de los jóvenes en la solicitud; hablar a un hermano/a menor sobre la posibilidad de que participe en un programa, etc.

Haga que los participantes trabajen en sus planes de acción individuales durante cerca de *10 minutos*.

Pida a los participantes que compartan sus planes individuales con alguien que esté sentado cerca. Dedique alrededor de *dos minutos* para el intercambio. Recuérdeles que esta capacitación ha sido para ellos y que usted espera que ellos lleven a cabo sus planes de acción.

Nota: Si muchos participantes son los únicos representantes de una organización o si hay solo dos participantes de cada organización, tal vez debe omitir esta actividad, puesto que es posible que ellos ya hayan discutido sus planes de acción individuales durante los planes de acción en equipo.



SECCIÓN VII: CIERRE



1 HORA



5 MIN

A. Obra Teatral de Cierre del Día 2

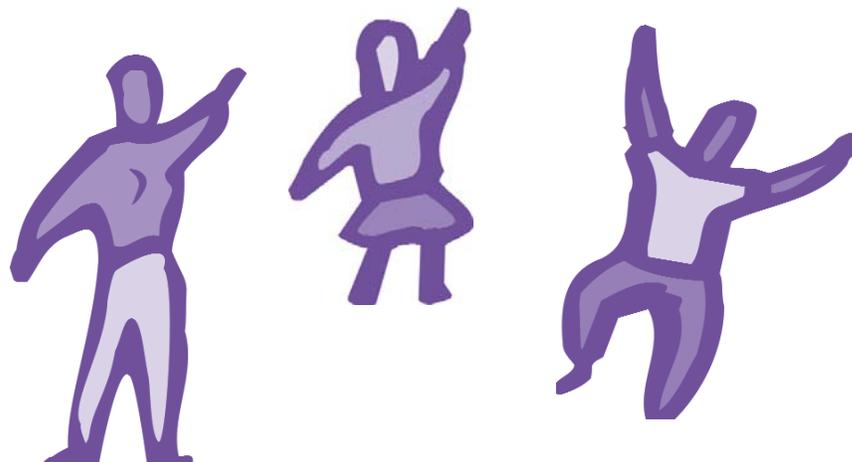
Objetivo: Fomentar la exploración de alianzas exitosas entre jóvenes y adultos

Materiales:

- ✓ Área similar a un escenario con dos sillas, una para un adulto y la otra a cierta distancia, para una persona joven
- ✓ Recurso para *Facilitadores 4, Libretos de Obras Teatrales, Obra Teatral 4, Cierre del Día 2*

Instrucciones:

Empiece la obra teatral sin brindar muchas explicaciones.



B. Revisión de Metas Personales y Evaluación de la Capacitación



10 MIN

Objetivos: Ayudar a los participantes a reconocer las metas personales alcanzadas durante la capacitación y a evaluar la efectividad de la capacitación

Materiales:

- ✓ *Folleto para Participantes 5. Evaluación del Día 2 para cada Participante*

Instrucciones:

Distribuya los sobres con las metas personales que cada participante elaboró al inicio del Día 1. Pídales que lo lean y reflexionen sobre lo que escribieron y su crecimiento personal de los últimos dos días. A la vez, pida a los participantes que completen las evaluaciones finales independientemente y que se las devuelvan.



C: Círculo de Afirmación



45 MIN

Objetivo: Hacer el cierre de la capacitación y dejar a los participantes sintiéndose reafirmados como grupo y como individuos

Materiales:

- ✓ Un objeto suave y redondo que puedan lanzarse los participantes entre sí

Instrucciones:

Solicite a los participantes que se pongan de pie en un círculo en el centro del salón (o en un espacio abierto suficientemente grande para todos los participantes). Explique que usted tiene la “pelota de la afirmación”.

Explique que todos recibirán la pelota de la afirmación. Cuando cada persona la recibe, él o ella deberán:

1. Escuchar, mientras la persona que la lanzó termina de hablar
2. Mencionar una cosa que le gustó sobre la capacitación
3. Elegir a alguien que no haya recibido la pelota y lanzársela a esa persona
4. Mencionar una cosa que le gustó acerca de la persona que acaba de recibir la pelota



Haga que los participantes repitan el proceso hasta que todos hayan recibido la pelota y hablado. Asegúrese de que cada uno la haya recibido. Si alguien recibe la pelota una segunda vez por accidente, pídale que la devuelva a quien la lanzó y pídale que la lance a alguien más. Cuando todos han sido reafirmados, cierre la capacitación agradeciendo a todos haber asistido y deseándoles suerte al regresar a sus organizaciones e implementar los planes y compromisos que hicieron durante la capacitación.

Recursos para los Facilitadores

-
1. **Cuestionario para Administrar antes de Iniciar la Capacitación**

 2. **Ejemplos de Agendas de Capacitación**

 3. **Ejercicio de la Pecera sobre las Alianzas entre Jóvenes y Adultos**

 4. **Libretos de Obras Teatrales**

 5. **Afirmaciones para Aclaración de Valores**

 6. **Estudio de Casos**

 7. **Ejemplo de Plan de Acción**

 8. **Cuadro del Plan de Acción**





Cuestionario para Administrar antes de Iniciar la Capacitación

1. Nombre (Nombre, Apellido): _____ Sexo: Hombre Mujer
2. ¿Es usted: Joven Adulto? Edad (optativo): _____
Lugar de nacimiento: _____
3. Organización: _____ Título, si lo tiene: _____
4. Período de tiempo que ha trabajado o servido como voluntario en la organización:
____ Años ____ Meses
5. Su papel actual en la organización (por favor describa):

6. Nivel educativo más alto: _____
Primer idioma que habla: _____
7. Si ha sido instructor, ¿cuánta experiencia ha tenido?
____ Años ____ Meses ____ No. de actividades en las que usted ha sido facilitador?
8. ¿Está familiarizado con los métodos de capacitación vivencial, que se basan en la teoría de que los individuos aprenden mejor a través de la experiencia y no mediante conferencias?
 Sí No
9. ¿Por qué quiere participar en esta capacitación?

10. Si usted es adulto, ¿cuánto tiempo ha trabajado con los jóvenes? ____ Años ____ Meses
11. Si usted es joven, ¿cuánto tiempo ha trabajado con adultos? ____ Años ____ Meses
12. ¿Qué significa para usted el concepto de alianza entre jóvenes y adultos?

13. Comparta una anécdota de éxito de una alianza entre jóvenes y adultos (únicamente un párrafo).

14. Comparta una anécdota sobre desafíos en la alianza entre jóvenes y adultos (únicamente un párrafo).



Ejemplos de Agendas de Capacitación

Reconociendo que las organizaciones podrían desear dedicar diferentes cantidades de tiempo a la implementación del currículo, a continuación se presentan ejemplos de agendas para talleres de medio día, un día entero y dos días y medio. La última agenda representa un ejemplo de una agenda de capacitación más larga. Para aquellas organizaciones donde las alianzas entre jóvenes y adultos son un nuevo enfoque estratégico, los facilitadores pueden extender las presentaciones y discusiones durante ciertas actividades. Para cada agenda elaborada, los facilitadores tendrán que adaptar la evaluación del Día 1 para cada día adicional, y utilizar el formulario de evaluación del Día 2 para el último día de capacitación.

Agenda de Medio Día

Entrevista en Silencio (10 min)

Metas, Objetivos y Agenda de Capacitación (10 min)

Definiciones de las Alianzas entre Jóvenes y Adultos (10 min)

Teoría de Espectro de Actitudes (45 min)

Percepciones de la Influencia (20 min)

Introducción e Interpretación de Papeles Basada en la Teoría del Espectro de Actitudes (55 min)

Receso (15 min)

Investigación, Mejores Prácticas y Programas Modelo (45 min)

Beneficios, Obstáculos y Estrategias para la Creación de Alianzas entre Jóvenes y Adultos (60 min)

Elaboración de Planes de Acción para Grupos Específicos en Cada País (30 min)

Evaluación y Cierre (15 min)

Agenda de un Día Completo

Entrevista en Silencio (10 min)

Bienvenida y Presentaciones de los Participantes (20 min)

Metas, Objetivos y Agenda de Capacitación (10 min)

Reglas Básicas para la Capacitación (10 min)

Definiciones de las Alianzas entre Jóvenes y Adultos (10 min)

Aclaración de Valores (45 min)

Percepciones de la Influencia (20 min)

Introducción e Interpretación de Papeles Basada en la Teoría del Espectro de Actitudes (55 min)

Receso para el Almuerzo (1 hora)

Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Desafíos y Obstáculos, y Estrategias (1 hora)

Investigación y Mejores Prácticas (45 min)

Programas Modelo (30 min)

Planificación para la Acción en Equipo (45 min)

Planificación para la Acción Individual (10 min)

Evaluación y Cierre (20 min)

Agenda de Dos Días y Medio

Día 1

Sección I: Presentaciones (1 hora 30 min)

- A: Obra Teatral de Bienvenida (3 min)
- B: Bienvenida y Entrevista en Silencio (17 min)
- C: Autoevaluación (5 min)
- D: Pared de Recursos de la Comunidad (10 min)
- E: Presentaciones de los Participantes (30 min)
- F: Metas, Objetivos y Agenda de Capacitación (15 min)
- G: Reglas Básicas para la Capacitación (10 min)

Receso (15 min)

Sección II: Definiciones, Valores, Poder y Opresión (2 horas 15 min)

- A: Definiciones (15 min)
- B: Aclaración de Valores (1 hora)
- C: Percepciones de la Influencia (30 min)
- D: Discriminación Sutil (30 min)

Receso para el Almuerzo (1 hora)

Sección III: Aplicaciones (1 hora 15 min)

- A: Introducción de la Teoría del Espectro de Actitudes (15 min)
- B: Interpretación de Papeles Basada en el Espectro de Actitudes (1 hora)

Receso (15 min)

Sección IV: Cierre del Día (1 hora 15 min)

- A: Ejercicio de la Pecera (1 hora)
- B: Obra Teatral de Cierre del Día 1 (5 min)
- E: Evaluación del Día 1 (10 min)

Día 2

Sección V: Introducción y Aplicaciones (continuación) (2 horas)

- A: Obra Teatral de Apertura del Día 2 (5 min)
- B: Reflexiones del Día 1 (10 min)
- C: Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias (1 hora)

Receso (15 min)

Sección V: Aplicaciones (continuación)

C: Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias (45 min)

Sección VI: Buenas Prácticas (2 horas)

A: Investigación y Buenas Prácticas (1 hora)

Receso para el Almuerzo (1 hora)

Sección VI: Buenas Prácticas (continuación)

B: Estudios de Casos (1 hora)

Sección VII: Programas Modelo (30 min)

A: Programas Modelo (30 min)

Receso (15 min)

Sección VIII: Planificación para la Acción en Equipo (1 hora 45 min)

A: Planificación para la Acción en Equipo (1 hora 30 min)

B: Planificación para la Acción Individual (15 min)

Sección IX: Cierre del Día 2 (15 min)

A: Cierre de la Obra Teatral del Día 2 (5 min)

B: Evaluación del Día 2 (10 min)

Día 3

Sección X: Introducción e Intercambio entre Grupos (1 hora 45 min)

A: Reflexiones del Día 2 (10 min)

B: Intercambio de Planificación para la Acción en Equipo (1 hora 35 min)

Receso (15 min)

Sección XI: Cierre del Día 3 (1 hora)

A: Círculo de Afirmación (45 min)

B: Revisión de Metas Personales y Evaluación de la Capacitación (15 min)

Cierre de la Capacitación

Ejercicio de la Pecera sobre Alianzas entre Jóvenes y Adultos* (1 hora)



Esta es una actividad optativa que usted debe sugerir al grupo al final del Día 1. Como alternativa, puede hacerse de primero el Día 2, lo cual significa que los participantes tienen que convenir en llegar temprano. Pida a los participantes si estarían interesados en la actividad y mencione el tiempo que se necesita para realizarla.

Solicite a los jóvenes que se sienten en un círculo en el centro del salón; los adultos deberán colocarse en un círculo más grande alrededor de los jóvenes. (Esto simula el efecto “pecera”). Dirija una discusión con los jóvenes en base a las siguientes preguntas, que usted leerá en voz alta. Dé instrucciones a los adultos que están en el círculo exterior para que escuchen la discusión con atención y no interrumpen con comentarios o preguntas en este momento.

- ◆ ¿Qué les gustaría que supieran los adultos acerca de los jóvenes?
- ◆ ¿Cuál fue su impresión inicial de prestar sus servicios en una organización con adultos? ¿Cómo pensaron que sería?
- ◆ ¿Cuáles son sus mayores esperanzas como miembros de una organización? ¿Cuáles son algunas de sus inquietudes?
- ◆ ¿Qué reglas básicas ayudarían a que los adultos y los jóvenes trabajen bien conjuntamente?
- ◆ ¿Qué pueden hacer los adultos para lograr que esta sea una experiencia positiva para ustedes?

Conceda 20 minutos para la discusión, donde los jóvenes abordan todas las preguntas posibles.

Agradezca a los jóvenes su participación. Haga que los adultos y los jóvenes cambien de lugar de modo que los adultos formen el círculo interior y los jóvenes el círculo exterior. Luego invite a los adultos del grupo a participar en una discusión similar estructurada. Dirija las preguntas a los adultos y no a los jóvenes. Conceda exactamente la misma cantidad de tiempo a los adultos.

Solicite a todos los participantes que formen un círculo grande. Durante los siguientes 20 minutos, elabore sobre los sentimientos de la gente acerca de los comentarios que surgieron de la pecera, preguntando, “¿Qué nuevos conocimientos han adquirido al escuchar a los jóvenes y los adultos hablar sobre sus experiencias? Recoja lo que digan en una hoja del rotafolio o una libreta de apuntes. Refiera al grupo a los *Folletos de Antecedentes 7. Consejos para los Adultos que Trabajan con Jóvenes* y *8. Consejos para los Jóvenes que Trabajan con Adultos*. Pídales examinar rápidamente la lista y notar cuáles elementos concuerdan con ellos y por qué.

[Nota: Esta actividad puede ser muy emocional y algunas veces los participantes lloran. Prepárese para esa emoción. Diga que está bien llorar y no llorar. Ayude a todos a traer a buen camino la actividad. Asegúrese de confirmarlos a todos].

* Adaptado de: Center for Youth as Resources. *Developing Communities in Partnership with Youth. A Manual for Starting and Maintaining Youth as Resources Programs*. Washington, DC: Center for Youth as Resources, 2001.



Libreto de Obras Teatrales

Obra Teatral 1: Apertura del Día 1

Explicación al público:

En esta escena participa una persona joven que entra a una oficina donde un adulto está ocupado trabajando.

Adulto: ¿Está perdido? Debe andar buscando el café cibernético. Está en la siguiente puerta.

Joven: No, en realidad buscaba la oficina de Joven Horizons. ¿Es esta?

Adulto: Sí, esta es. ¿Puedo ayudarle en algo?

Joven: Bien, escuché sobre su nuevo proyecto en salud reproductiva de los adolescentes y me gustaría participar.

Adulto: ¿Participar en el proyecto? Ah, Usted debe andar buscando a ese grupo que trabaja con los Jóvenes y el SIDA. Ellos están al otro lado de la calle y trabajan con enseñanza entre pares. Lo que nosotros hacemos realmente es crear programas innovadores.

Joven: Yo ya soy educador de pares – ¡y soy un joven! ¡De modo que pensé que Youth Horizons sería un buen lugar para trabajar! ¿Tiene usted alguna cosa que yo podría hacer o en la que podría ayudar?

Adulto: Bien... veamos. No estoy seguro de por qué es que usted quiere ayudar aquí. Pero en realidad sí necesitamos hacer fotocopias.

Joven: ¿Fotocopias?

Adulto: ¡Sí, sí! Nos encantaría recibir su ayuda. ¡Hay que hacer fotocopias y compaginarlas, materiales para entregar en nuestro sitio de capacitación y toda clase de cosas que usted podría hacer!

Joven: ¿Sabe qué? Tal vez yo estaba buscando las oficinas de los Jóvenes y el SIDA. Gracias. *(Corre hacia la puerta).*

Obra Teatral 2: Cierre del Día 1

Explicación al público:

En esta escena participan dos adultos que están en una oficina.

Adulto #1: ¿Sabes qué?, algo de lo más extraño ocurrió hoy.

Adulto #2: ¿Sabes qué?, algo de lo más extraño ocurrió hoy.

Adulto #1: Entró a la oficina una persona joven y quería ayudar a Joven Horizons.

Adulto #2: ¿Con qué? ¿Fotocopiado? Nosotros siempre necesitamos gente que haga eso.

Adulto #1: Eso es lo que le dije, pero no sé si eso era lo que el/la joven pensaba. Ella/él es un educador de pares y se imagino que puesto que el nombre de esta organización es Joven Horizons, ella/él podría trabajar en proyectos con nosotros. Yo no creo que una persona joven realmente entienda lo que hacemos. Elaborar un programa de salud reproductiva para jóvenes es muy difícil; eso lo sabemos. Aquí no hay nadie con menos de diez años de experiencia y un título universitario.

Adulto #2: Sí, ¿esperaba el/la joven ayudar con los programas?

Adulto #1: Creo que sí.

Adulto #2: Bien. Ella/él es joven. Tal vez podríamos usar a una persona joven para que sea miembro permanente de los grupos de enfoque. O sea, para poner a prueba nuestros programas.

Adulto #1: Esa podría ser una buena idea. Así no tendríamos que gastar tanto dinero para probar nuestros materiales y programas. Yo tengo el número de teléfono de ese/esa joven. Pensémoslo un poco más y hablemos mañana.

Adulto #2: ¡Está bien, es tarde y ya me voy!

Adulto #1: ¡Nos vemos mañana!

Obra Teatral 3: Apertura del Día 2

Explicación al público:

En esta escena participan los mismos dos adultos que están en la misma oficina de la Obra Teatral 2.

Adulto #2: ¡Buenos días! Me encontré con un amigo que trabaja en Jóvenes por los Jóvenes anoche y le conté sobre la persona joven que vino ayer.

Adulto #1: ¿De verdad? Ellos tienen a un montón de gente joven trabajando en su oficina y participando en sus proyectos, ¿no es cierto?

Adulto #2: Sí. Y él tenía muchas sugerencias sobre la forma de incluir a los jóvenes para crear alianzas entre jóvenes y adultos en nuestros programas. Yo las anoté todas.

Adulto #1: ¡Perfecto! Yo estaba pensando anoche que sería genial tener a algunas personas jóvenes en la oficina para que nos aporten ideas nuevas.

Adulto #2: ¡Sí! ¡Mi amigo me dijo que todo lo que hay que hacer para atraerlos a la oficina es tener comida!

Adulto #1: ¿Comida?

Adulto #2: Como pizza y refrescos. Él dijo que siempre llegan cuando hay comida.

Adulto #1: Creo que encontraremos algún dinero en el presupuesto para comprar pizza.

Adulto #2: ¡Contactemos a todo el personal para proponer una reunión para hablar sobre esta idea!

Obra 4: Cierre del Día 2

Explicación al público:

Adulto #1 de las obras anteriores está sentado en una oficina usando el teléfono.

El joven de la Obra 1 se encuentra en otra sala cerca de un teléfono.

Adulto #1: (Levanta el teléfono, marca un número, se escucha el repique del teléfono).

Joven: ¿Hola?

Adulto #1: ¡Hola!, (nombre del joven). Le habla (nombre del adulto) de Youth Horizons.

Joven: Ah, hola...

Adulto #1: ¿Sabe qué? He estado pensando sobre cuando vino y dijo que quería participar.

Joven: Joven: Sí, pero tengo que ser honesto, hacer fotocopias y compaginar no es algo en lo que quisiera trabajar. No me gustan las cortadas que pueden hacerse con el papel.

Adulto #1: Ah, yo no estaba pensando pedirle a usted que trabajara en fotocopiado.

Joven: ¡Ah, claro! Usted quiere que alguien haga sus mandados.

Adulto #1: ¡No, no, no! Vamos a tener una reunión en nuestra oficina el próximo martes en la noche para hablar sobre la posibilidad de integrar las alianzas entre jóvenes y adultos a nuestro trabajo, y me preguntaba si usted estaría disponible para asistir a la reunión y presentarnos sus ideas.

Joven: Ah, ¿de verdad? ¡Eso suena genial! Pero, ¿seré la única persona joven ahí?

Adulto #1: Sí, creemos que usted sería un buen representante de la voz de los jóvenes.

Joven: Bien, soy solo una persona. Mi experiencia es una de muchas. Yo realmente no puedo representar a todos los jóvenes. Pero, tengo algunos amigos que también participan en enseñanza de pares, que también tendrían buenas ideas.

Adulto #1: ¡Oye, eso sería genial! ¿Cuántos son? Necesito saber porque vamos a ordenar pizza

Joven: ¿Pizza? ¿A qué hora? Definitivamente estaremos ahí. Le llamaré para informarle cuántos asistiremos.



Afirmaciones para Aclaración de Valores

Elija entre seis y nueve afirmaciones.

Afirmaciones recomendadas:

- ◆ Un/a joven de 15 años puede ser miembro de la junta directiva.
- ◆ Está bien tener relaciones sexuales antes del matrimonio.
- ◆ La gente joven no tiene las destrezas necesarias para elaborar programas efectivos.
- ◆ Las organizaciones juveniles deben tener a jóvenes trabajando a tiempo completo en el personal.
- ◆ Solo los adultos deben realizar trabajos de monitoreo y evaluación.
- ◆ Usted siempre debe ser respetuoso con los adultos.

Afirmaciones adicionales:

- ◆ El gobierno y las Naciones Unidas no pueden tener a jóvenes como parte de su personal.
- ◆ Los adultos siempre deben tomar todas las decisiones finales con respecto a los jóvenes.
- ◆ Los jóvenes no deben interactuar con los donantes.
- ◆ El director de una organización no gubernamental que trabaja con jóvenes debe ser un joven.
- ◆ Los condones no deben distribuirse entre los jóvenes. Esto transmite un mensaje confuso.

[Nota: Esta actividad puede ser controversial, ya que los participantes pueden tener opiniones enérgicas. Tener opiniones enérgicas está bien, pero imponer estas opiniones a los otros no es correcto. Haga hincapié en que es importante escuchar el punto de vista del otro y compartir el respeto, aún cuando un participante esté en total desacuerdo con otra opinión. Si es necesario, refiera a los participantes a las reglas básicas establecidas por los participantes al final de la Sesión I].



Estudio de Casos

- 1. [Adulto]** Usted es un asesor de un grupo de jóvenes de su organización. Se encomienda a los jóvenes que elaboren una campaña publicitaria para promover entre los jóvenes el asesoramiento y las pruebas voluntarias (APV) del VIH. Usted programó una reunión de planificación. Cuando entra a la sala de reunión, se da cuenta de que el grupo no está trabajando. Están flirteando y riéndose y usted no percibe que el trabajo se esté haciendo del todo. Usted es el único adulto en la sala. ¿Qué puede decir? ¿Qué pudo haber hecho para prepararse mejor?
- 2. [Joven]** Usted es el director fundador de una organización no gubernamental (ONG) liderada por jóvenes y toda la junta directiva está compuesta por jóvenes de su comunidad. Usted y otros adolescentes realizan sesiones de “jam” de concientización en su comunidad, para levantar la conciencia y difundir el mensaje, a través de la música y el baile, sobre responsabilidad sexual. Usted escucha continuamente que sus esfuerzos están llegando a otra gente joven. Hace unos pocos años, su hermano mayor donó un equipo de sonido (con tocador de discos compactos, amplificador, parlantes y micrófonos). Sin embargo, ahora el sistema está muy viejo y es necesario cambiarlo. Usted tiene un presupuesto muy limitado (reuniendo los recursos de sus amigos). Pensando en el marco de una alianza entre jóvenes y adultos, ¿qué puede hacer para aumentar el presupuesto de la ONG para poder llegar a más público y adquirir el equipo que necesita?
- 3. [Adulto]** Usted es el coordinador de un programa de educación entre pares basado en la comunidad sobre salud reproductiva para jóvenes voluntarios. Cada año, usted capacita entre 12 y 16 jóvenes para que obtengan su certificado como educadores de pares. Una vez que se certifican, realizan sesiones de alcance comunitario en centros educativos, centros comunitarios y lugares de culto. Desafortunadamente, cada año tiene mucha dificultad para retener a los miembros. Conforme avanza el año, los jóvenes empiezan a abandonar las sesiones y, en general, solo entre uno y tres adolescentes realmente implementan el programa. ¿Qué puede hacer para atraer a educadores de pares comprometidos y retener a más de ellos en el programa?
- 4. [Adulto]** Usted es un miembro nuevo de su Grupo Local de Coordinación contra el SIDA, el principal órgano que formula políticas con respecto a la prevención y atención del VIH/SIDA en su comunidad. En las primeras pocas reuniones, usted ve que pocos jóvenes asisten. Sin embargo, percibe que ellos no conocen a nadie más. Usted observa que ellos no participan en la conversación y que quien preside la reunión nunca les pide su opinión. Usted ve que los mismos pocos jóvenes vienen una o dos veces, pero después de unas pocas veces, no regresan. En un punto usted le habla a una mujer del grupo de jóvenes acerca de la necesidad de hablar sin miedo, y ella le contesta que se siente incómoda porque la persona que preside la reunión nunca recurre a ella ni a los otros jóvenes. ¿Qué puede hacer para transformar la situación de modo que promueva más la participación de los jóvenes?
- 5. [Joven]** Usted es un miembro nuevo de un comité asesor para planear un desfile en conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Usted asiste a la primera reunión y se da cuenta de que todos los demás en el salón son entre 15 y 30 años mayores que usted. Usted es reconocido como una “voz nueva” para la planificación del desfile. Sin embargo, sus sugerencias son descartadas como poco realistas, demasiado controversiales, o “algo que ya se probó en el pasado y no funcionó”. ¿Qué puede hacer usted para lograr que su voz sea escuchada?



Ejemplo de Plan de Acción

Este plan de acción que aparece a continuación tiene el potencial de fortalecer las alianzas entre jóvenes y adultos porque los pasos y acciones que se presentan se basan en el consenso logrado mediante discusiones entre jóvenes y adultos. El plan de acción es el resultado de un proceso consultivo que incorpora el conocimiento, destrezas, roles y responsabilidades tanto de los jóvenes como de los adultos. Por sí mismo, el ejemplo del plan de acción ilustra lo que hay que hacer para implementar estas actividades y qué recursos humanos e institucionales se necesitarían para hacerlo. Sin embargo, al elaborar este plan de acción en forma conjunta, jóvenes y adultos toman en cuenta actitudes que incrementan la posibilidad de los participantes de trabajar como aliados. Al trabajar en alianza en la implementación de cada actividad, los adultos adquieren destrezas importantes para su desarrollo profesional, los jóvenes adquieren destrezas para su carrera profesional futura, y en la alianza se pueden fortalecer la credibilidad y los resultados del programa.

Institución: Kisumu District Youth Health Network

Actividades	Cambios en la Estructura Institucional	Destrezas Adicionales Requeridas	Logística y Recursos	Cronograma	Responsabilidad
Capacitación de educadores de pares en: Liderazgo Alianzas entre jóvenes y adultos Solución de problemas Comunicación y relaciones humanas Salud reproductiva (SR) Defensa y trabajo en redes Programas de asistencia comunitaria	<p>Estructura corporativa</p> Crear más vías para la participación de los jóvenes mediante programas de capacitación en destrezas	Educadores de pares experimentados APV y capacidad de comunicación Instructores en SR	Materiales e instalaciones para capacitación Financiamiento para la capacitación Apoyo para integrar a los educadores de pares a la institución	<p>Etapa 1 (Mes 1)</p> Trabajo en redes (empleando grupos nuevos y ya existentes) para intercambiar y aclarar el plan de acción Identificar personas responsables dentro de cada red Establecer el flujo de información y la cadena de autoridad Empezar a reclutar y capacitar a los participantes	El representante de cada red será responsable de realizar actividades en cada parte respectiva del distrito La administración de la institución es responsable de las necesidades estructurales y de financiamiento Los miembros de la red son responsables de defender políticas amigables con los jóvenes y el financiamiento
	<p>ONG</p> Incluir a jóvenes capacitados como consejeros de pares en APV Proveer financiamiento para nuevos consejeros de pares (remuneración, viáticos)			<p>Etapa 2 (Meses 2-3)</p> Establecer horarios de reuniones y la organización de la capacitación Inicio de la capacitación: vías, instructores identificados y contactados, materiales de capacitación contratados por fuera o elaborados Primer grupo de educadores de pares capacitados	
	<p>Gobierno</p> Crear ministerios, legislación y políticas que sean amigables con los jóvenes			<p>Etapa 3 (Meses 4-6)</p> Primer grupo de educadores de pares incluidos en la prestación de APV Evaluación y recomendaciones	



Cuadro para el Plan de Acción

Institución:

Actividades	Cambios en la Estructura Institucional	Destrezas Adicionales Requeridas	Logística y Recursos	Cronograma	Responsibilidad

Folletos para los Participantes en el Currículo

-
1. **Entrevista en Silencio**

 2. **Metas y Objetivos**

 3. **Agenda de los Participantes para la Capacitación de Dos Días**

 4. **Evaluación del Día 1**

 5. **Evaluación del Día 2**





Entrevista en Silencio

Se ha dicho que durante el primer minuto de interacción con una persona, hacemos al menos 25 valoraciones o suposiciones sobre esa persona. Con base en su evaluación hasta este punto, responda las siguientes preguntas sobre la persona con que formó pareja durante esta actividad.

Complete los espacios en blanco.

1. Edad _____
2. Lugar de origen _____
3. Casado/a o soltero/a _____
4. Programa favorito en la radio o televisión _____
5. Nivel educativo _____
6. Pasatiempos _____
7. Otras suposiciones _____

Metas y Objetivos

Esta capacitación fue diseñada más que todo para jóvenes y adultos que tienen la responsabilidad de conceptualizar, desarrollar, implementar y evaluar programas de salud reproductiva para adolescentes.

El propósito general es promover las actitudes positivas que aumentan la capacidad de los participantes de trabajar como aliados para mejorar la salud reproductiva entre los jóvenes. Mediante el trabajo en alianza, los aliados enriquecen los programas, los profesionales adultos adquieren destrezas importantes para su desarrollo profesional y los jóvenes adquieren destrezas para su carrera profesional futura.



Metas de la Capacitación

1. Ayudar a los participantes en la capacitación (tanto jóvenes como adultos) a valorar las alianzas entre jóvenes y adultos en los programas de salud reproductiva y políticas que afectan a los jóvenes
2. Ofrecer a los participantes destrezas adicionales para integrar alianzas entre jóvenes y adultos en su trabajo programático y de políticas de salud reproductiva
3. Ofrecer oportunidades para trabajar en redes con colegas de otras ONG y organizaciones gubernamentales que trabajan para promover la salud reproductiva en los jóvenes (si los participantes provienen de diferentes organizaciones)

Objetivos de la Capacitación

Al final de la capacitación los participantes podrán:

- ◆ Explicar sus valores individuales y percepciones con respecto a las alianzas entre jóvenes y adultos en los programas de salud reproductiva y formulación de políticas
- ◆ Identificar los beneficios, obstáculos y desafíos, y las estrategias efectivas para las alianzas entre jóvenes y adultos en programas de salud reproductiva y esfuerzos relacionados con políticas a nivel comunitario, nacional e internacional
- ◆ Describir los elementos de alianzas entre jóvenes y adultos modelo, tanto a nivel teórico como práctico
- ◆ Elaborar planes de acción individual y en equipo para llevar a la práctica estrategias de alianzas entre jóvenes y adultos en el trabajo cotidiano
- ◆ Expandir el trabajo en redes entre colegas que trabajan en el campo de la salud reproductiva de los jóvenes (si los participantes provienen de diferentes organizaciones)



Agenda de los Participantes para la Capacitación de Dos Días

Día 1

8:00 am	Inscripción
8:30 am	Ceremonia de Apertura
9:00 am	Sección I: Presentaciones Bienvenida, Autoevaluación, Presentaciones de los Participantes Metas, Objetivos, Agenda y Reglas Básicas para la Capacitación
10:30 am	Receso
10:45 am	Sección II: Definiciones, Valores, Poder y Opresión Definiciones, Aclaración de Valores Percepciones de la Influencia, Discriminación Sutil
12:30 pm	Receso para el Almuerzo
1:45 pm	Sección III: Aplicaciones Introducción e Interpretación de Papeles en Base a la Teoría del Espectro de Actitudes
3:00 pm	Receso
3:15 pm	Sección III: Aplicaciones (continuación) Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias Evaluación del Día 1
5:00 pm	Cierre del Día 1

Día 2

9:00 am	Sección IV: Introducción y Buenas Prácticas Reflexiones del Día 1 Investigación y Buenas Prácticas
10:00 am	Receso
10:15 am	Sección IV: Introducción y Buenas Prácticas (continuación) Estudios de Casos Sección V: Programas Modelo
11:45 am	Receso
12:00 pm	Sección VI: Planificación para la Acción Planificación para la Acción en Equipo
1:00 pm	Receso para el Almuerzo
2:15 pm	Sección VI: Planificación para la Acción (continuación) Planificación para la Acción en Equipo Planificación para la Acción Individual
3:15 pm	Receso
3:30 pm	Sección VII: Cierre del Día 2 Metas Personales y Evaluación Círculo de Afirmación
4:30 pm	Cierre de la Capacitación



Evaluación del Día 1

1. ¿Qué fue lo más útil del día de hoy?

2. ¿Qué haría que la capacitación fuera mejor en el Día 2?

3. ¿Otros comentarios?



Evaluación del Día 2*

Por favor marque la casilla apropiada:

1. ¿Hasta qué punto fue esta capacitación interesante y de utilidad para usted?
 Mucho Algo No del todo
2. ¿Se discutieron y presentaron con claridad los objetivos, conceptos y el material?
 En su mayoría con claridad Hasta cierto punto con claridad En su mayoría confusos
3. ¿Cómo evalúa usted el nivel técnico de esta capacitación?
 Demasiado técnico y difícil de entender Casi perfecto Demasiado simple
4. ¿Hasta qué punto fue interactiva y participativa la capacitación?
 Bastante Hasta cierto punto No del todo
5. ¿Qué tan bien se organizó y expuso la presentación?
 En su mayoría, organizada y presentada muy sistemáticamente
 Hasta cierto punto organizada y presentada sistemáticamente
 En su mayoría, no fue organizada ni presentada sistemáticamente
6. ¿Qué siente acerca del idioma de comunicación?
 Debe ser más en inglés Casi perfecto Debe ser menos en inglés
7. ¿Hasta qué punto se respondieron las preguntas de los participantes?
 Sumamente satisfactorio Satisfactorio hasta cierto punto
 Debe ser menos en inglés
8. ¿Cómo fue la duración del tiempo dedicado a esta capacitación?
 Demasiado larga Casi perfecta Demasiado corta
9. ¿Cumplió la capacitación con los objetivos propuestos?
 Totalmente Hasta cierto punto No del todo
10. ¿Qué tan importante fue esta capacitación para su profesión?
 Sumamente Hasta cierto punto No tanto
11. ¿Hasta qué punto le ayudó esta capacitación a comprender los temas de las alianzas entre jóvenes y adultos y los posibles enfoques programáticos y de políticas?
 Bastante Hasta cierto punto No del todo

Más preguntas al reverso.

* Esta evaluación fue diseñada por Shyam Thapa, YouthNet.

12. ¿Estaría interesado en asistir a una capacitación avanzada sobre el mismo tema?

- Sí No No sé

13. De las temáticas cubiertas en la capacitación, ¿cuáles cree que serían las más útiles y relevantes para su trabajo? *(Marque los más útiles.)*

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Obra Teatral | <input type="checkbox"/> Percepciones de la Influencia |
| <input type="checkbox"/> Entrevista en Silencio | <input type="checkbox"/> Discriminación Sutil |
| <input type="checkbox"/> Autoevaluación | <input type="checkbox"/> Teoría del Espectro de Actitudes |
| <input type="checkbox"/> Metas y Agenda | <input type="checkbox"/> Interpretación de Papeles Basada en la Teoría del Espectro de Actitudes |
| <input type="checkbox"/> Ejercicio de la Pecera | <input type="checkbox"/> Lluvia de Ideas sobre Beneficios, Obstáculos y Desafíos, y Estrategias, |
| <input type="checkbox"/> Definiciones | <input type="checkbox"/> Planificación para la Acción |
| <input type="checkbox"/> Aclaración de Valores | |

14. ¿Qué otros temas le gustaría cubrir en la capacitación?

15. ¿Ha asistido a una capacitación similar en el pasado?

- Sí No

16. Si usted trabaja en la actualidad, ¿con qué tipo de organización trabaja?

- Oficina gubernamental (especifique) _____
- Compañía privada (especifique) _____
- Organización no gubernamental—no relacionada directamente a programas para jóvenes
- Organización no gubernamental —relacionada directamente a programas para jóvenes
- Otra (especifique) _____

17. ¿Cuál es su grupo de edad?

- Menor de 15 15-19 20-24 25-29 30-34 35 o mayor

18. ¿Cuál es su sexo?

- Hombre Mujer

19. Otros comentarios o sugerencias

¡Muchas gracias por la retroalimentación que nos brindó!

*Guía para la Participación de los Jóvenes:
Evaluación, Planificación, e Implementación*
© 2005 por Family Health International

Family Health International
YouthNet Program
2101 Wilson Boulevard,
Suite 700
Arlington, VA 22201 EE.UU.
703-516-9779 (teléfono)
703-516-9781 (fax)
www.fhi.org/youthnet (sitio en la Web)



YouthNet



Recursos

Publicaciones

Academy for Educational Development. Prevention Marketing Initiative. Youth Involvement. Atlanta: U.S. Centers for Disease Control and Prevention, 1997.

Ackermann L, Feeny T, Hart J, et al. *Understanding and Evaluating Children's Participation: A Review of Contemporary Literature*. London: Plan International, 2003.

Barnett B, Schueller J. *Meeting the Needs of Young Clients: A Guide to Providing Reproductive Health Services to Adolescents*. Research Triangle Park, NC: Family Health International, 2000.

Blum R. Healthy youth development as a model for youth health promotion. *J Adolesc Health* 1998; 22(5):368-75.

Brieger WR, Delano GE, Lane CG, et al. West African Youth Initiative: outcome of a reproductive health education program. *J Adolesc Health* 2001;29(6):436-46.

Bourdon B, Tierney S, Huba GJ, et al. Health initiatives for youth. A model of youth/adult partnership approach to HIV/AIDS services. *J Adolesc Health* 1998;23(S):71-82.

Bushe G. Appreciative inquiry with teams. *Organ Dev J* 1998;16(3):41-9.

Calvert M, Zeldin S, Weisenbach A. *Youth Involvement for Community, Institution and Youth Development: Directions for Research, Evaluation and Practice*. Madison, WI: Innovation Center for Community and Youth Development, 2002.

Center for Youth as Recursos. *Developing Communities in Partnership with Youth: A Manual for Starting and Maintaining Youth as Resources Program*. Washington, DC: Center for Youth as Resources, 2001.

Cooperrider DL, Srivastva S. Appreciative inquiry in organization life. In Pasmore W, Woodman R (eds.), *Research in Organization Change and Development*, Volume 1. (Greenwich, CT: JAI Press, 1987)129-69.

Cromer BA, McCarthy M. Family planning services in adolescent pregnancy prevention: the views of key informants in four countries. *Fam Plann Perspect* 1999;31(6):287-93.

Flanagan D, Williams C, Mahler H. *Peer Education in Projects Supported by AIDSCAP: A Study of 21 Projects in Africa, Asia, and Latin America*. Washington, DC: Family Health International, Academy for Educational Development, 1996.

Fletcher A. *Youth-Adult Partnerships Tip Sheet*. Olympia, WA: Freechild Project, 2002.

Giles DE, Eyer J. The impact of a college community service laboratory on students' personal, social, and cognitive outcomes. *J Adolesc* 1994;17:327-39.





Golombek S, ed. *What Works in Youth Participation: Case Studies from Around the World*. Baltimore, MD: International Youth Foundation, 2002.

Hart R. *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship, Innocenti Essays No. 4*. New York: UNICEF, 1992.

Innovation Center for Community and Youth Development. *Creating Youth-Adult Partnerships*. Chevy Chase, MD: Innovation Center for Community and Youth Development, 1996.

International HIV/AIDS Alliance. *HIV/AIDS NGO/CBO Support Toolkit*. Brighton, UK: International HIV/AIDS Alliance, 2002.

International Planned Parenthood Federation, Western Hemisphere Region (IPPF/WHR). *Self-Assessment Module: Sexual and Reproductive Health Programs for Youth*, New York: IPPF/WHR, 1999.

Johnson V, Ivan-Smith E, Gordon G, et al. *Stepping Forward: Children and Young People's Participation in the Development Process*. London: Intermediate Technology Publications, 1998.

Lansdown G. *Promoting Children's Participation in Democratic Decision-Making, Innocenti Insight*. New York: UNICEF, 2001.

Magnani R, Gaffikin L, Espinoza V, et al. *Evaluation of 'Juventud Es Salud': An Adolescent and Sexual Health Peer Education Program Implemented in Six Departments in Peru*. Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 2000.

Mokwena S. *Youth Participation, Development and Social Change* (working paper). Baltimore, MD: International Youth Foundation, 1999.

Moya C. Improving youth's access to contraception in Latin America. In *Programs at a Glance*. Washington DC: Advocates for Youth, August 2001.

National 4-H Council. *Creating Youth/Adult Partnerships: The Training Curricula for Youth, Adults, and Youth/Adult Teams*. Chevy Chase, MD: National 4-H Council, 1997.

Norman J. Building effective youth-adult partnerships. *Transitions* 2001:14(1):10-12.

O'Malley K. *Children and Young People Participating in PRSP Processes: Lessons from Save the Children's Experience*. London: Save the Children/UK, 2004.

Palmer A. *Reaching Youth Worldwide. Working Paper 6*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Center for Communication Programs, 2002.

Pittman K, Irby M, Tolman J, et al. *Preventing Problems, Promoting Development, Encouraging Engagement. Competing Priorities or Inseparable Goals?* Takoma Park, MD: The Forum for Youth Investment, 1996.

Pittman KJ. *Youth Development and Resiliency Research*. Washington, DC: Center for Youth Development and Policy Research, 1993.

Population Council. *Greater Involvement of PLHA in NGO Service Delivery: Findings from a Four-Country Study*. Washington, DC: Population Council/Horizons, 2002.

Rajani R. *The Participation Rights of Adolescents: A Strategic Approach*. New York: UNICEF, 2001.

Roth J. Promoting healthy adolescents: synthesis of youth development program evaluations. *J Res Adolesc* 1998;8:423-59.

Save the Children. *12 Lessons Learned from Children's Participation in the UN General Assembly Special Session on Children*. Westport, CT: Save the Children, 2004.

- Senderowitz J. *A Review of Program Approaches to Adolescent Reproductive Health*. Arlington, VA: Population Technical Assistance Project, 2000.
- Senderowitz J. *Involving Youth in Reproductive Health Projects*. Washington, DC: FOCUS on Young Adults, 1998.
- Senderowitz J. *Youth Participation: Aspects and Effects. Summary of Major Findings*. Background paper submitted to Department of Child and Adolescent Health and Development, World Health Organization. Geneva: WHO, 2003.
- Smith J. Pizza, transportation, and transformation: youth involvement in evaluation and research. *The Evaluation Exchange* (Harvard Graduate School of Education) 2001;7(2):10-11.
- Sonti S, Finger W. *Youth-Adult Partnerships Show Promise, YouthLens No. 4*. Arlington, VA: YouthNet/FHI, 2003.
- Sonti S, Thapa S. *Youth Participation in Reproductive Health and HIV/AIDS Programs*. Background paper presented at a WHO meeting on HIV prevention and care among young people, Montreux, Switzerland, March 17-21, 2003.
- Speizer I, Tambashe BO, Tegang S. An evaluation of the “Entre Nous Jeunes” peer-educator program for adolescents in Cameroon. *Stud Fam Plann* 2001;32(4):339-51.
- Sylwander L. *Children as Participants: Swedish Experience of Child Participation in Society’s Decision-Making Processes*. Stockholm: Swedish Ministry of Health and Social Affairs, 2001.
- Transgrud R. *Adolescent Reproductive Health in East and Southern Africa: Building Experience, Four Case Studies*. Nairobi, Kenya: Regional Adolescent Reproductive Health Network, U.S. Agency for International Development, 1998.
- Ulin P, Robinson E, Tolley E, et al. *Qualitative Methods: A Field Guide for Applied Research in Sexual and Reproductive Health*. Research Triangle Park, NC: Family Health International, 2002.
- Underwood C, Hachonda H, Serlemitsos E, et al. *Impact of the HEART Campaign. Findings from the Youth Surveys, 1999 & 2000*. Baltimore, MD: Johns Hopkins School of Public Health, Center for Communication Programs, 2001.
- United Nations Children’s Fund (UNICEF). *Working for and with Adolescents, Some UNICEF Examples* (Draft). New York: UNICEF Adolescent Development and Participation Unit, 2002.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (ESA). *Making Commitments Matter: A Toolkit for Young People to Evaluate National Youth Policy*. New York: United Nations ESA, 2004.
- Vatsia U. *Lessons Learned by a Practitioner of Youth Participation* (working paper), YouthNet/USAID Meeting on Future of Youth Involvement, Washington, DC, December 3, 2002.
- World Health Organization (WHO). *Programming for Adolescent Health and Development*. Geneva: WHO, 2001.
- World Health Organization (WHO), Regional Office for the Western Pacific. *Value Adolescents, Invest in the Future: Educational Package*. Manila, Philippines: WHO, 2003.
- Youth on Board. *14 Points: Successfully Involving Youth in Decision Making*. Somerville, MA: Youth on Board, 1999.
- Zeldin S, McDaniel AK, Topitzes D, et al. *Youth in Decision-Making: A Study on the Impacts of Youth on Adults and Organizations*. Chevy Chase, MD: Innovation Center for Community and Youth Development, National 4-H Council, 2000.

Organizaciones y Sitios en la Web

YouthNet

Youth involvement is a cross-cutting theme for YouthNet's work, which is reflected in many of the publications and throughout the Web site. <http://www.fhi.org/youthnet>

Activism 2000 Project

This clearinghouse provides information, tools, and resources for maximum participation of young people in communities, businesses, and governments. It includes an intergenerational advocacy toolkit and other books and videos that highlight youth infusion in decision-making roles.

<http://www.youthactivism.com/>

Advocates for Youth

Advocates for Youth is dedicated to creating programs and advocating for policies that help young people make informed and responsible decisions about their reproductive and sexual health. They provide information, training, and strategic assistance to youth-serving organizations, policy-makers, youth activists, and the media in the United States and the developing world.

<http://www.advocatesforyouth.org>

African Youth Alliance

This program, founded on a youth participation strategy through United Nations Population Fund (UNFPA), PATH, and Pathfinder International, works in Botswana, Ghana, Tanzania, and Uganda on HIV prevention and adolescent reproductive health. <http://www.ayaonline.org>

American Youth Policy Forum

The American Youth Policy Forum is a nonprofit, nonpartisan, professional development organization providing learning opportunities for policy-makers on youth policy issues at the national, state, and local level. <http://www.aypf.org/>

Assets Coming Together (ACT) for Youth

ACT for Youth aims to strengthen community partnerships that promote positive youth development and prevent risky and unhealthy behaviors among young people.

<http://www.human.cornell.edu/ACTforyouth/>

At the Table: Youth Voices in Decision-Making

The clearinghouse has information on youth participation, engagement, and empowerment. A variety of tools, documents, research, and links are available, as well as profiles of successful youth-adult partnerships and youth-serving organizations. <http://www.atthetable.org>

Canadian Health Network

This site provides articles on youth participation for the improvement of health.

http://www.canadian-health-network.ca/html/newnotable/apr1_2001e.html

Carnegie Young People Initiative

This organization promotes youth participation in decision-making. It provides reports from a variety of countries on youth participation in public decision-making.

http://www.carnegieuktrust.org.uk/young_people

Center for Youth as Resources

This center provides a model for groups that want to involve young people. A manual and other training opportunities are available to help young people become resources in their community.

<http://www.cyar.org/>

Children, Youth, and Families Education and Research Network (CYFERNet)

At the CYFERNet site, type “youth participation” in the search box to find useful resources.

<http://www.cyfernet.org>

Community Partnerships with Youth

This national U.S. training and resource development organization promotes active citizenship through youth and adult partnerships. <http://www.cpyinc.org/>

Convention on the Rights of the Child

As a part of UNICEF’s Web site, this page describes what the Convention on the Rights of the Child means to young people. <http://www.unicef.org/crc/crc.htm>

Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership

This organization helps to promote inclusion of young people. The Web site provides documents of their best practices and lessons learned. <http://www.youthinclusion.org/index.php#>

Forum for Youth Investment

The Forum for Youth Investment is dedicated to increasing the quality and quantity of youth investment and youth involvement in areas such as planning, research, advocacy, and policy development.

<http://www.forumforyouthinvestment.org>

FreeChild Project

This comprehensive Web site provides resources for social change by and for young people, including useful tools on working with adults as allies and an excellent bibliography of youth involvement resources.

<http://www.freechild.org>

Global Program on Youth

This resource through the University of Michigan in the United States brings together a broad-based group of scholars, policy-makers, and service providers addressing children and youth issues.

<http://gpy.ssw.umich.edu/index.html>

GTZ

GTZ, a German donor, supports the Innovative Approaches in Reproductive Health project, which focuses on approaches, measures, and experience from work with youth and refugees.

<http://www.gtz.de/youth/english/index.html>

Innovation Center for Community and Youth Development

Promoting innovative concepts and practices, this group provides cutting-edge tools for youth workers in diverse settings, including a youth/adult partnership training curriculum and a toolkit, *Building Community: A Tool Kit for Youth and Adults in Charting Assets and Creating Change*.

<http://www.theinnovationcenter.org>



Institute for Youth Development

The Institute for Youth Development (IYD) is a preeminent resource for parents, youth workers, teachers, coaches, policy-makers, and media professionals. <http://www.youthdevelopment.org/default.asp>

Inter-American Development Bank (IDB)

IDB supports economic and social development and regional integration in Latin America and the Caribbean. Its youth program focuses on youth participation and leadership in regional development. <http://www.iadb.org/>

International Youth Foundation (IYF)

IYF works with hundreds of companies, foundations, and civil society organizations to strengthen and scale up existing programs. The Web site provides background on projects and useful documents on youth participation and youth development. <http://www.iyfnet.org>

MTV Staying Alive Campaign

Staying Alive informs young people about HIV, promotes safe lifestyle choices, provides information about local organizations, and mobilizes youth to overcome the stigma and discrimination of HIV/AIDS and work to prevent HIV/AIDS. <http://www.staying-alive.org/>

National 4-H Council

The National 4-H Council works with youth-adult projects as a catalyst for positive change, including many joint projects with other organizations. <http://www.fourhcouncil.edu>

National Youth Development Information Center

Provides information and resources on evaluation, research, policy, and programming related to youth development. <http://www.nydic.org/nydic/>

New Designs for Youth Development

This journal provides information, articles, and experiences on youth and community development. http://www.cydjournal.org/NewDesigns/ND_99Sum/index.html

Pan American Health Organization (PAHO)

PAHO, part of the World Health Organization, supports an Adolescent Health and Development Program that focuses on the most vulnerable adolescent populations. <http://www.paho.org>

Save the Children

Save the Children works with young people in addressing poverty, education, reproductive health, and HIV/AIDS around the world. <http://www.savethechildren.org>

Voices of Youth

Hosted by UNICEF and written for children and adolescents, this site encourages networking and discussions on children's rights, health, media, HIV/AIDS, and education. <http://www.unicef.org/voy>

Youth Action Net

Developed by the International Youth Foundation with a task force of youth, this Web site aims to provide a virtual space where young people can share lessons, stories, information, and advice on how to lead effective change, as well as get information, resources, and tools. <http://www.youthactionnet.org/>

Youth Coalition

Formed during ICPD+5, this international coalition of young people is working together in the promotion of sexual and reproductive rights. <http://www.youthcoalition.org>

Youth Development Foundation

The Youth Development Foundation (YDF) is a nonprofit, nonpartisan, national youth organization encouraging and helping young people to meet the challenges of adolescence and adulthood through a coordinated, progressive, and positive series of activities and experiences. <http://www.youth.org.pk>

Youth Leadership Institute

This group operates in partnership with young people and the systems that sustain them to build communities that value, honor, and support youth. <http://www.yli.org>

YouthVoice.Net

Through Indiana University in the United States, this Web site is designed as a tool for youth to use to inform government of their views and to advocate for policies. <http://www.indiana.edu/~ythvoice/>

Y-PEER

Youth Peer Education Electronic Resource (Y-PEER) is a Web site and online community in Eastern Europe and Central Asia, supported by UNFPA and other United Nation agencies. The site offers news, events, resources, a trainers' database, an interactive "peer classroom," and a talk forum. <http://www.youthpeer.org/>