

MANUAL JOVEN A JOVEN SIN FRONTERAS

▷ **DESARROLLAR COMPETENCIAS
PERSONALES Y SOCIALES DE JÓVENES Y
ENTRE JÓVENES**

Manual Joven a Joven Sin Fronteras:

Desarrollar competencias personales y sociales de los jóvenes y entre los jóvenes.

Lisboa, Portugal
Enero/febrero 2025

Asociación Par-Respostas Sociais
Coordinación de contenidos: Beatriz Nogueira

Diseño: Carolina Borges Sacoto

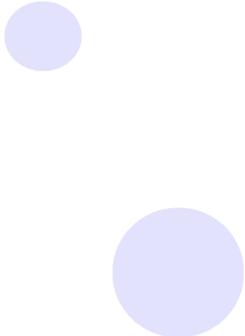
El proyecto está financiado por la Unión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Este documento fue producido con el apoyo financiero de la Unión Europea, pero su contenido es de exclusiva responsabilidad del proyecto Jóvenes sin Fronteras y no refleja necesariamente las posiciones de la Unión Europea.

Esta publicación puede ser reproducida y difundida estrictamente con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente.

La Asociación Par-Respostas Sociais no se responsabiliza por el uso incorrecto del programa.

Par ofrece un programa de formación específico para la implementación de la metodología.

Si tiene conocimiento de algún uso inapropiado de esta publicación, por favor notifiquenos a info@par.org.pt.



AGRADECIMIENTOS

La Asociación Par-Respostas Sociais agradece:

A las organizaciones socias, **Ticket2Europe** y **Ofensiva Tinerilor**, por contribuir a la multiplicación de la metodología Joven a Joven, haciéndola cruzar fronteras y llegar más lejos.

Al **Programa Erasmus+**, por hacer posible el proyecto.

A los/-as trabajadores/-as juveniles de los tres países socios, participantes en la Movilidad de Trabajadores/-as Juveniles y replicadores/-as de la metodología a nivel local, principales protagonistas del proyecto y de la construcción de este Manual. Por la generosidad, perspicacia, diversidad y sensibilidad con las que participaron en el proceso de co-reflexión y proyección de Joven a Joven, alineado con las necesidades actuales de las personas jóvenes, así como en la estructura y los contenidos del Manual.

A todas las personas jóvenes participantes en los Eventos Locales Multiplicadores y a las entidades responsables de ellos, que recibieron a las organizaciones socias y sus trabajadores/-as juveniles, facilitadores/-as, que nos dieron espacio y se propusieron también experimentar, crecer y aprender.

ÍNDICE

● CAPÍTULO 1:	04	● CAPÍTULO 3:	26
<hr/>		<hr/>	
CONTEXTO DEL MANUAL: EL PROYECTO JOVEN A JOVEN SIN FRONTERAS		PROGRAMA JOVEN A JOVEN: FORMACIÓN RESIDENCIAL	
→ Presentación de las Organizaciones	05	→ Estructura de la formación residencial	27
→ El programa residencial Joven a Joven	06	→ El Grande y el Pequeño Grupo	29
→ El proyecto Joven a Joven Sin Fronteras	07	→ El Trabajo en Equipo	29
→ Etapas del proyecto	08		
<hr/>		<hr/>	
● CAPÍTULO 2:	14	● CAPÍTULO 4:	32
<hr/>		<hr/>	
LAS BASES DE PAR Y DEL PROGRAMA JOVEN A JOVEN		DINÁMICAS SUGERIDAS	
→ La educación entre pares y la educación no formal	15	→ Icebreakers	33
→ Desarrollo de competencias	18	→ Teambuildings	35
→ El/la Facilitador/-a y el Grupo en la educación no formal	19	→ Crear un espacio común	37
→ Gestión del comportamiento del grupo	23	→ Emociones	39
→ La creación de un espacio seguro	24	→ Competencias de comunicación	45
		→ Otros temas	52
		CONCLUSIONES	56
		BIBLIOGRAFÍA	58

CAPÍTULO 01.

Contexto del Manual: El proyecto Joven a Joven Sin Fronteras

Este manual nace en el marco del proyecto **Joven a Joven Sin Fronteras**, que tiene como objetivo capacitar a los/-as trabajadores/-as juveniles con herramientas relacionadas con los principios de la empatía y la resiliencia, para dar respuestas a los desafíos actuales de la juventud.

Con el proyecto se busca adaptar el **programa residencial Joven a Joven**, que dio origen a la Asociación Par-Respostas Sociais y que ha sido parte de su portafolio de actividades durante más de diez años, y hacerlo “sin fronteras”, desarrollando una metodología replicable y expansible.

Es una herramienta pedagógica que, en el marco del proyecto Joven a Joven Sin Fronteras, pretende dar continuidad y repensar una metodología consolidada a lo largo de los años. Está construida y compartida con el objetivo de servir como instrumento de reflexión, guía práctica y de buenas prácticas para trabajadores/-as juveniles, otros profesionales y organizaciones que deseen, en diferentes contextos, implementar prácticas de educación no formal con jóvenes y contribuir a la multiplicación de competencias personales y sociales esenciales para una vida y ciudadanía más plenas, inclusivas, conscientes y saludables.

PRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

El proyecto Joven a Joven Sin Fronteras es un proyecto financiado por la Unión Europea, bajo el Programa Erasmus+, que tiene como organización coordinadora a la **Asociación Par - Respostas Sociais**, en Portugal; y como organizaciones socias a **Ticket2Europe**, en España, y la **Asociația Ofensivă Tinerilor**, en Rumanía.

↳ La **Asociación Par – Respostas Sociais** nació en 2007, tras el crecimiento de la asociación juvenil Joven a Joven (creada en 1994). A lo largo de los años, ha desarrollado varios proyectos con y para la juventud en las áreas de educación para el desarrollo y ciudadanía global, intervención comunitaria, y formación y consultoría.

Mirando a la educación no formal y la educación entre pares como metodologías esenciales, tiene como objetivo probar nuevas formas de hacer y crear espacios de reflexión y acción crítica y consciente, donde cada persona joven pueda usar su voz en favor de su desarrollo personal y de la transformación de su comunidad, asumiendo su potencial como agente de cambio positivo en nuestro mundo.

Par es, en primer lugar, una asociación juvenil. Como grupo de jóvenes, cree en el potencial de cambio y quiere ser, desde el inicio, un actor interventivo en la construcción de un mundo más justo y cohesionado.

El trabajo que desarrolla Par se centra en el entrenamiento de competencias socio-emocionales desde dos perspectivas: en la relación entre el yo y el otro, y en la relación entre el yo y el mundo. Para ello, se movilizan las metodologías de educación no formal y aprendizaje entre pares.

↳ **Ticket2Europe** es una organización, fundada en Pontevedra en 2016, creada por jóvenes y para jóvenes. Su misión es abrir nuevos caminos y posibilidades de desarrollo para este público, capacitándolos y apoyándolos en la búsqueda de oportunidades futuras.

Se centra en personas con menos oportunidades, como menores no acompañados o jóvenes de familias con recursos limitados. Creen firmemente que, al involucrarlos en diferentes programas y proyectos, estos mejorarán sus competencias y aumentarán sus posibilidades de ingresar al mercado laboral europeo. Ticket2Europe trabaja con diferentes programas europeos centrados en el apoyo a las personas jóvenes y en la promoción de sus habilidades y competencias.

↳ La asociación **Ofensiva Tinerilor** fue fundada en 2004 y tiene como misión ofrecer a las personas jóvenes oportunidades educativas accesibles que los ayuden a alcanzar su pleno potencial.

Un elemento esencial de su trabajo es la cooperación y el intercambio europeo, como forma de apoyar a personas de diferentes orígenes a abrazar la diversidad cultural, comprender los valores europeos comunes y desarrollar la responsabilidad en la comunidad.

Son miembros de la Organización Europea de Formación de Pares desde 2014, compartiendo una visión común: “A las personas les gusta aprender unas de otras, abrazar sus diferencias y realizar su potencial único”. En el espíritu de esta visión, implementan varios programas de formación entre pares sobre diferentes temas, como: diversidad y antidiscriminación, diversidad religiosa, igualdad de género y diversidad interior (inner-diversity). Además, junto con socios de cinco países de los Balcanes, desarrollaron la metodología de formación "Peers for Inclusion", destinada a fomentar actitudes y ofrecer las herramientas que los/-as trabajadores/-as juveniles necesitan para ser más inclusivos/-as en su trabajo con personas con discapacidad. A nivel local, desde 2014, han tenido más de 600 beneficiarios de estos programas, incluidas personas jóvenes, trabajadores/-as juveniles y profesores/-as.

Por compartir visiones comunes, Par lanzó la invitación a ambas asociaciones - Ticket2Europe y Ofensiva Tinerilor - para, juntas, consolidar este trabajo, especialmente en lo que respecta a la aplicación de la metodología Joven a Joven, que representa una marca identitaria del trabajo de Par y que creemos que es una metodología innovadora, relevante y aplicable a múltiples realidades y contextos.

EL PROGRAMA RESIDENCIAL JOVEN A JOVEN

El Programa Joven a Joven fue introducido en Portugal en 1989, adaptado del programa inglés de prevención primaria "Teenex – Teen Experience". Su implementación inicial fue promovida por el entonces Gabinete Coordinador del Proyecto Vida.

En 1994, un grupo de personas jóvenes que participó en la experiencia Joven a Joven decidió crear una asociación juvenil para dar continuidad al programa, dando origen a la Asociación Juvenil Joven a Joven.

Con la necesidad de profesionalizar la entidad, en 2007 se fundó la Asociación Par - Respostas Sociais, manteniendo el Programa Joven a Joven como elemento central de su identidad.

El programa, dirigido inicialmente a adolescentes, parte de un enfoque integral de prevención primaria, basado en cuatro pilares fundamentales:

→ Proporcionar información correcta y actualizada sobre los temas trabajados con las personas jóvenes;

→ Promover el desarrollo personal, fomentando la reflexión sobre pensamientos, sentimientos, valores y comportamientos; Sugerir y ofrecer alternativas de prácticas más saludables, inclusivas y empáticas; Estimular la participación activa mediante una lógica de presión de pares positiva.

Con el tiempo, el programa fue actualizado y adaptado a diferentes rangos de edad, y la eficacia de sus metodologías, centradas en la creación de un ambiente de intercambio y comunicación que facilita el aprendizaje, permitió que se aplicara a nuevos temas y objetivos, manteniendo la estructura base pero ajustando los contenidos.

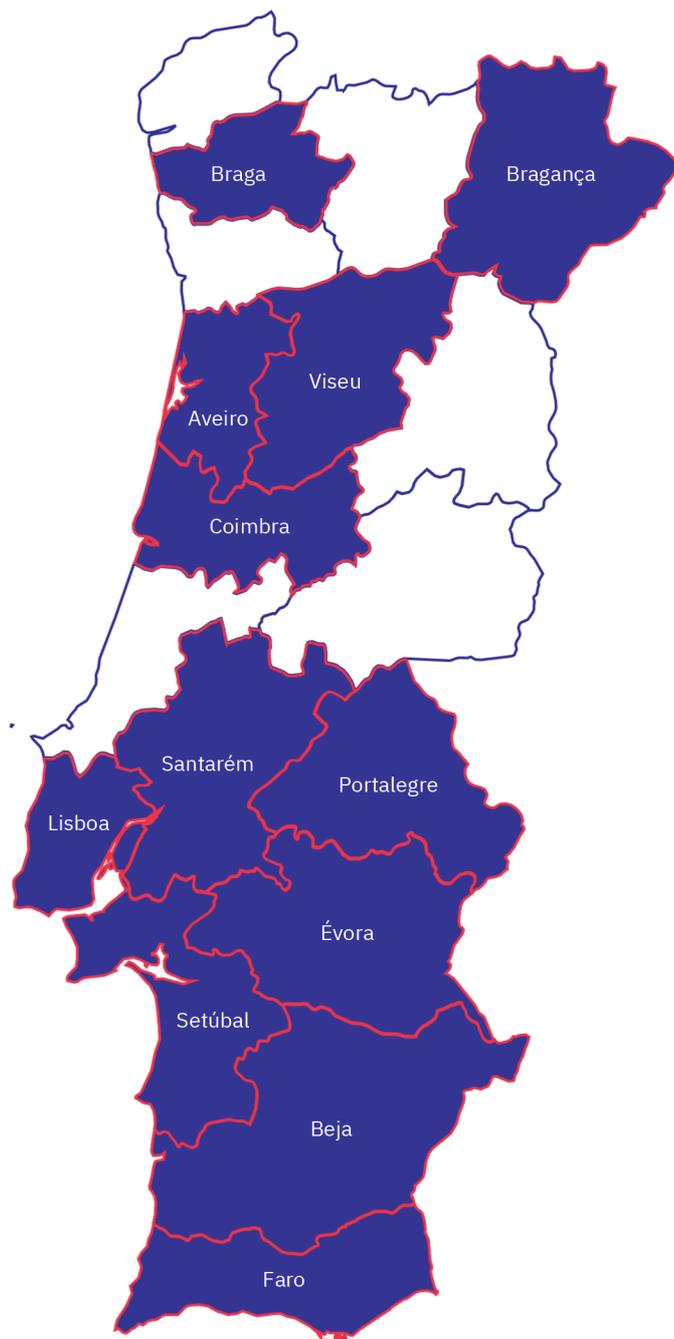
Así, el **programa residencial Joven a Joven** tiene como objetivo general la promoción de estilos de vida, comportamientos y actitudes saludables entre las personas jóvenes, estimulando su sentido de ciudadanía y participación activa. Específicamente, busca:

→ Facilitar el desarrollo de competencias personales y sociales como la empatía, la asertividad, la cooperación, la gestión de conflictos y la resolución de problemas;

→ Informar a la juventud sobre comportamientos de riesgo;

→ Crear espacios de intercambio, discusión y reflexión sobre comportamientos y actitudes relacionadas con la salud, las relaciones interpersonales y la ciudadanía;

→ Potenciar la capacidad de intervención de las personas jóvenes entre sus pares, promoviendo el aprendizaje entre pares (educación entre pares).



Regiones del país donde Par llevó el Programa Joven a Joven a lo largo de los años.

→ Potenciar la capacidad de intervención de las personas jóvenes entre sus pares, promoviendo el aprendizaje entre pares (educación entre pares).

La metodología de implementación se basa en la educación no formal, privilegiando el aprendizaje a través de la práctica y la experiencia. El programa moviliza competencias cognitivas, emocionales y artísticas, proporcionando a los/-as participantes un enfoque holístico del desarrollo personal y social.

EL PROYECTO JOVEN A JOVEN SIN FRONTERAS

El vínculo histórico y estratégico de la Asociación Par - Respostas Sociais con el programa residencial Joven a Joven fundamenta la relevancia de este proyecto en el trabajo de la organización, así como la decisión de expandirlo internacionalmente a través del programa Joven a Joven Sin Fronteras. Reconociendo el potencial transformador del programa y su impacto a lo largo de décadas, en 2022, la Asociación presentó el proyecto para obtener financiamiento europeo, siendo aprobado.

El 22 de noviembre de 2023, los socios se reunieron online y delinearon las mejores estrategias para llevar a cabo cada una de las actividades planificadas. A partir de esta fecha, comenzó la planificación de la primera etapa: la movilidad para trabajadores/-as juveniles, que fue seguida de diversos eventos multiplicadores.

Se desarrolló un trabajo conjunto basado en los objetivos generales del proyecto **Joven a Joven sin Fronteras**:

→ **Repensar** y actualizar la metodología del programa original Joven a Joven;

→ **Capacitar** a los/-as trabajadores/-as juveniles con las herramientas necesarias de resiliencia y empatía, para dar respuesta a los problemas de la juventud derivados del escenario actual;

→ **Promover** competencias personales e interpersonales entre el público objetivo de las organizaciones juveniles del consorcio;

→ **Sensibilizar** a la población en general sobre los problemas de la juventud y sus posibles soluciones;



→ **Multiplicar** el uso de la metodología, a través de la co-creación de este Manual y su difusión entre asociaciones, organizaciones, entidades educativas y trabajadores juveniles que puedan tener interés en ponerla en práctica en sus contextos de acción.

El proyecto está destinado a **dos públicos objetivo distintos**, pero que se intersectan:

→ **Trabajadores/-as juveniles** que han estado desarrollando trabajo en las áreas clave del proyecto con las personas jóvenes de su país y de diferentes nacionalidades, en un intento de cubrir la necesidad de crear sinergias entre organizaciones que, aunque trabajen en el mismo sector, tienen como foco áreas de actuación distintas;

→ **Personas jóvenes entre 14 y 25 años**, subrayando la importancia de incluir a esta población en diferentes oportunidades que promuevan su participación y capacitación en áreas esenciales para que se conviertan en ciudadanos activos.

Además de esto, este será el público objetivo directo del programa previamente creado junto con los diversos/-as trabajadores/-as juveniles y, por lo tanto, es fundamental involucrarlos/-as en el proceso de implementación de esta herramienta participativa, de modo que no solo desarrollen las competencias y conocimientos esperados, sino que también sean capaces de convertirse en agentes multiplicadores/-as de los aprendizajes obtenidos, entre sus pares.



ETAPAS DEL PROYECTO:

La movilidad para trabajadores/-as juveniles

Con el fin de dar a conocer la metodología y capacitar a los/-as trabajadores/-as juveniles para su implementación, se desarrolló una movilidad que reunió a trabajadores/-as juveniles de los tres países socios. Durante ocho días de trabajo, los/-as participantes experimentaron el programa Joven a Joven, en una primera fase, y, en una segunda etapa, contribuyeron activamente a la reflexión y adaptación de la metodología, co-creando, junto con Par, las bases para el desarrollo de este Manual.

Se definieron como objetivos pedagógicos:

- Comprender mejor el escenario actual de la juventud europea;
- Reconocer la importancia de la empatía en la prevención/resolución de conflictos;
- Comprender el papel del reconocimiento mutuo como respuesta a la exclusión social;
- Adquirir herramientas para poner en práctica la resiliencia y empatía en las actividades cotidianas;
- Desarrollar nuevas competencias personales e interpersonales, promotoras de estilos de vida saludables;
- Conocer y aplicar técnicas innovadoras de trabajadores/-as juveniles y educación no formal con sus pares.

Los Eventos Locales Multiplicadores

En una segunda fase, se estableció una colaboración entre los/-as trabajadores/-as juveniles y las organizaciones asociadas para intervenir con el segundo público objetivo mencionado anteriormente: los/-as jóvenes.

Los/-as trabajadores/-as juveniles fueron desafiados a poner en práctica un efecto multiplicador. Con el apoyo de las organizaciones asociadas, asumieron la responsabilidad de implementar tres **Eventos Locales Multiplicadores** con diferentes grupos de diversas comunidades que conocen, adaptando siempre los temas seleccionados y las metodologías utilizadas al grupo en cuestión, así como de evaluar su impacto.

Las actividades multiplicadoras fueron diseñadas para fomentar el aprendizaje activo y la participación de las personas jóvenes involucradas, con el objetivo de desarrollar sus competencias personales e interpersonales y promover estilos de vida saludables.

Estos eventos multiplicadores fueron fundamentales para alcanzar los objetivos del proyecto, ya que permitieron que los/-as trabajadores/-as juveniles aplicaran los conocimientos adquiridos durante la formación para desarrollar actividades específicas y adaptadas al público objetivo con el que ya estaban (más o menos) acostumbrados a trabajar.

Paralelamente, estos eventos también permitieron que los/-as trabajadores/-as juveniles evaluaran la eficacia de sus enfoques y técnicas, lo que permitió al proyecto monitorear y evaluar el impacto de sus intervenciones, además de recopilar comentarios directos de las personas jóvenes involucradas en las actividades. Esta comprensión del impacto y el feedback de los/-as participantes fue esencial para la creación de este nuevo manual Joven a Joven, que esperamos sirva como base para la implementación de la metodología en el futuro.

» Testimonios de **trabajadoras juveniles** sobre la movilidad:

“ Mi experiencia en la formación “Youth to Youth Without Borders”, que realicé a través de la asociación Ticket2Europe, en Braga (Portugal), fue sumamente enriquecedora y llena de aprendizaje. Durante estos días de formación, participé en varias dinámicas de grupo que me permitieron comprender mejor el papel de facilitadora en diferentes contextos. A lo largo de la formación, las actividades se presentaron progresivamente, lo que me permitió, al final, comprender cómo concebir y realizar actividades de grupo adaptadas a las necesidades de cada grupo y poder implementarlas en formaciones futuras, como facilitadora.

Entre las dinámicas que consideré útiles están las de “team building”, en las que aprendí a comprender y gestionar mejor las emociones, tanto a nivel personal como grupal. Favoreciendo la cohesión y cooperación dentro del grupo, al mismo tiempo que contribuía a crear un ambiente de confianza entre todos los participantes. Además, se abordaron diferentes estilos de comunicación para mejorar las competencias culturales e interactivas en grupo, ya que veníamos de países diferentes.

Se realizaron actividades destinadas a trabajar las competencias emocionales e interpersonales, que mejoraron la comunicación, la empatía y la confianza dentro del grupo, reduciendo los conflictos y promoviendo un ambiente inclusivo, en el que cada miembro se sintió respetado y escuchado. También se establecieron normas, expectativas y objetivos que todos compartimos al inicio, lo que nos permitió trabajar juntos para alcanzar los objetivos de la formación, creando un ambiente seguro.



ALICIA
GUTIÉRREZ
NARANJO
- ESPAÑA-

Entre otras actividades, destaco el “world cafe”, donde aprendí a conducir conversaciones y generar intercambios de ideas de una manera eficiente e inclusiva. También tuve la oportunidad de reflexionar sobre el rol de la persona facilitadora y las competencias y actitudes necesarias para desempeñarlo adecuadamente, comprendiendo la importancia de adaptar mi estilo de liderazgo a las necesidades de cada grupo y situación.

Las noches interculturales y la “hora del cuento” fueron momentos especiales de conexión. Estos espacios me brindaron la oportunidad de compartir mis experiencias personales, conocer otras culturas y estrechar lazos con los demás participantes, lo que fue esencial para reforzar el sentido de comunidad dentro del grupo. Creo que estas dinámicas aumentaron la motivación y el compromiso, creando un ambiente de trabajo positivo. Esta formación tendrá, sin duda, un impacto significativo en mi vida profesional y personal. “

“La participación en el proyecto “Youth to Youth Without Borders”, un proyecto Erasmus+ centrado en el trabajo con grupos de jóvenes, nos proporcionó una experiencia única de colaboración intercultural, donde se trabajaron competencias esenciales como la comunicación, la gestión emocional y las estrategias comportamentales. Durante las actividades, los participantes exploraron puntos comunes para el trabajo en grupo, aprendiendo a lidiar con las diferencias culturales y las historias de vida de los demás. Esta movilidad destacó por ofrecer herramientas prácticas y estrategias adaptables para aplicar a diferentes grupos de jóvenes, convirtiéndose en un vínculo más significativo, reforzando la importancia de crear espacios inclusivos y seguros. Comprender que las dinámicas deben ajustarse según las historias, orígenes y experiencias de los participantes hace posible conectarnos con ellos de una manera más significativa. El intercambio de experiencias permitió que todos se sintieran valorados y conectados, promoviendo un sentimiento de integración entre los participantes. La organización de la formación también fue admirable, al presentar métodos innovadores y diversificados para facilitar la dinámica de grupo. Las facilitadoras compartieron herramientas útiles para la planificación de actividades que equilibran teoría y práctica, optimizando el tiempo y garantizando momentos de reflexión y de intercambio de opiniones. Estos momentos de compartir no solo incentivaron la colaboración, sino que también ayudaron a los participantes a conocerse mejor, promoviendo un ambiente seguro.



CATARINA
CARVALHO
- PORTUGAL -

La continuidad de estos aprendizajes es esencial, funcionando como un "pergamino" que debe ser transmitido, informando también a las personas jóvenes sobre comportamientos de riesgo.

El desarrollo y el aprendizaje de competencias personales y sociales como la empatía, la asertividad, la cooperación, la gestión de conflictos y la resolución de problemas tiene un impacto práctico en acciones futuras con jóvenes. Las herramientas y estrategias adquiridas se han revelado fundamentales para planificar Eventos Locales Multiplicadores más inclusivos y productivos. Aprender a alternar diferentes estilos de facilitación y diversificar los materiales utilizados permite que las actividades sean más dinámicas y accesibles, atendiendo a las necesidades y preferencias de un grupo diverso. De esta manera, el conocimiento adquirido puede ser multiplicado, contribuyendo a la construcción de sociedades con características de empatía y resiliencia, más inclusivas y sensibles a las necesidades de todos. Como tal, en estos eventos se incentiva a cada joven a participar de manera activa y genuina, promoviendo no sólo el aprendizaje, sino también la construcción de relaciones más fuertes y colaborativas, capaces de inspirar cambios positivos en sus comunidades, sensibilizando a la población sobre los problemas actuales de la juventud y sus posibles soluciones.”

“ Participar en el programa Erasmus+ Joven a Joven fue mi primera experiencia de este tipo y no sabía muy bien qué esperar. Sin embargo, estaba llena de entusiasmo y curiosidad, ansiosa por conocer nuevas personas y aprender a través de los talleres planificados por las facilitadoras. No imaginaba que este programa dejaría un impacto tan duradero en mí.

Desde la primera noche en Braga, Portugal, me encontré conectando con personas increíbles de España, Portugal y Rumanía. Estas interacciones iniciales marcaron el tono de una semana llena de aprendizaje, colaboración y crecimiento personal.

Los talleres fueron increíblemente atractivos y me introdujeron a conceptos como la facilitación y la educación no formal de una manera que nunca había experimentado antes. Aprendí sobre las emociones, la importancia de practicar la escucha activa, la esencia de la empatía y cómo el juego, los role-plays y el storytelling pueden hacer que el aprendizaje de nuevos conceptos sea divertido y significativo. Incluso descubrí dinamizadores y técnicas para fomentar el trabajo en equipo.



ALEXANDRA
NICHITA
- RUMANÍA-

Uno de los aspectos más significativos del programa fue el ambiente seguro y abierto que se creó. Me permitió ser vulnerable y expresarme libremente mientras debatía temas importantes como la desigualdad social, el cambio climático, las orientaciones sexuales y los estigmas sociales. Estas discusiones no solo fueron estimulantes, sino también reveladoras, animándome a reflexionar profundamente sobre mis propias creencias y experiencias. A través de la introspección y el apoyo de mis compañeros participantes, también tuve la oportunidad de descubrir más sobre mí misma.

Cuando regresé a Rumanía, me sentí inspirada para poner en práctica todo lo que había aprendido. Junto con los otros participantes rumanos, organizamos nuestra primera sesión de facilitación. Fue un gran éxito y un testimonio de las habilidades y la confianza que adquirí durante el programa.

Esta experiencia fue absolutamente fantástica. No solo enriqueció mi comprensión del mundo, sino que también me empoderó para actuar y compartir mis conocimientos con los demás. Si tuviera la oportunidad, sin duda participaría nuevamente en el programa Erasmus+ Joven a Joven: ¡es realmente una experiencia que cambia la vida! “

El manual

Como se ha mencionado, uno de los objetivos finales de este proyecto, es el desarrollo y la difusión de este manual, que da a conocer el proyecto que lo hace nacer, el programa residencial que está en su génesis, y las reflexiones y consejos que consideramos esenciales para su implementación en una realidad con nuevos contornos y desafíos para la juventud.

▼ Trabajo Juvenil

Es un trabajo co-creado. Ha sido complementado y reflexionado en conjunto con los/-as trabajadores/-as juveniles (de Portugal, España y Rumanía) que participaron en el proyecto, quienes contribuyeron con muchos y valiosos aportes para el contenido presente en este manual, y a través de la implementación de los eventos locales multiplicadores y el *feedback* que recibimos de su parte y de las personas jóvenes a quienes estaban dirigidos.



▼ Trabajo Juvenil

(La información compartida, que es también el resultado directo de reflexiones, lluvias de ideas y debates con los/-as trabajadores/-as juveniles, será debidamente señalada).

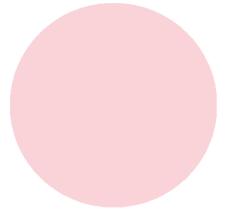
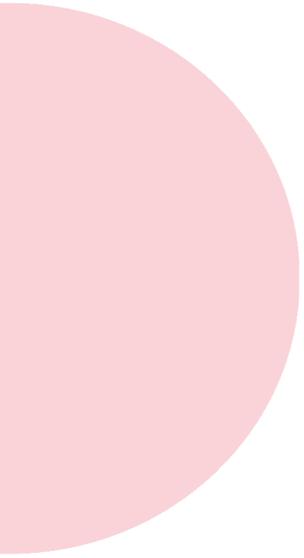
Esperamos que este Manual:

→ *Sea una herramienta útil para la reflexión sobre programas, proyectos y metodologías de Educación No Formal y/o que contribuya al desarrollo de competencias de los jóvenes;*

→ *Sirva como una guía práctica para la implementación de la metodología Joven a Joven (o de acciones de Educación No Formal en otras formas) en diversos y diferentes contextos;*

→ *Inspire a la juventud y trabajadores/-as juveniles a experimentar el programa Joven a Joven, permitiéndoles **unirse a esta cadena de multiplicación y hacerla llegar a más y más personas.***

Este Manual está diseñado para servir como inspiración, sugerencia y referencia, pero también para ser cuestionado y adaptado a diferentes grupos, contextos y objetivos.



CAPÍTULO 02.

Las bases de Par y del Programa Joven a Joven

El trabajo que Par desarrolla se centra en el **entrenamiento de competencias socio-emocionales** desde dos perspectivas: en la relación del yo con el otro y en la relación del yo con el **mundo**. Para ello, se movilizan metodologías de **aprendizaje entre pares y de educación no formal**.

(Plan Estratégico 24-28)

En esta sección, presentamos estas dos metodologías, que también son bases para la implementación de este Programa (aprovechamos para hacer una breve distinción entre los tres tipos de educación: Educación Formal, Educación No Formal y Educación Informal), y también hablamos sobre el **Desarrollo de competencias; el/la Facilitador/-a y el Grupo en la Educación No Formal; la Gestión del comportamiento del grupo**.



LA EDUCACIÓN NO FORMAL Y LA EDUCACIÓN ENTRE PARES

Educación entre pares

La educación entre pares, o peer-to-peer education, es un proceso de enseñanza y aprendizaje en el que individuos con un estatus similar, como estudiantes o personas jóvenes, colaboran mutuamente en la adquisición de conocimientos y habilidades, asumiendo al mismo tiempo los roles de educadores y aprendices. Esta interacción ocurre en un entorno más horizontal, facilitando la confianza, el intercambio de experiencias y conocimientos individuales, así como una mayor motivación. Este método se utiliza ampliamente en contextos educativos y sociales, promoviendo un espacio de aprendizaje colectivo y colaborativo, donde hay espacio para la participación de todos.

Esta metodología tiene múltiples beneficios: fomenta habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración, además de fortalecer la retención de conocimientos a través del acto de enseñar. Al mismo tiempo, este modelo promueve un ambiente de apoyo mutuo, menos competitivo y más inclusivo, convirtiendo el aprendizaje en una responsabilidad compartida entre todos/-as los/-las participantes.

Educación No Formal

La educación no formal se refiere a procesos educativos planificados y estructurados, que ocurren fuera del currículum escolar formal, con el objetivo de promover el desarrollo personal y social de los/-as participantes. Es voluntaria, centrada en el/la participante, y utiliza métodos activos y prácticos, a menudo en contextos comunitarios o grupales, como organizaciones juveniles, clubes deportivos, talleres artísticos, etc. La educación no formal se adapta a las necesidades de los/-as participantes y generalmente no resulta en certificaciones formalmente reconocidas.



La educación no formal se basa en principios que fomentan el aprendizaje activo y participativo, centrado en las necesidades de los/-as participantes y en su experiencia práctica. Es un enfoque adaptable, inclusivo y accesible, que valora la diversidad y la sostenibilidad, proporcionando un espacio seguro y flexible para el desarrollo de habilidades para la vida. Priorizando el aprendizaje basado en la experiencia y entre pares, fomenta el desarrollo de habilidades blandas, promoviendo la conciencia social y la responsabilidad. Aunque ocurre fuera de estructuras institucionales, la educación no formal apoya el aprendizaje a lo largo de la vida, alentando el desarrollo personal y la autonomía de los/-as

participantes de forma voluntaria, innovadora y horizontal.

Para comprender mejor lo que es la educación no formal, ¡siempre es útil compararla!

El siguiente cuadro destaca las **principales diferencias y complementariedades entre los tres tipos de educación**, mostrando cómo la educación no formal, a pesar de ser distinta, interactúa con las otras formas en un proceso continuo de aprendizaje a lo largo de la vida.

CRITERIO	EDUCACIÓN FORMAL	EDUCACIÓN NO FORMAL	EDUCACIÓN INFORMAL
Relación pedagógica	Centrada en el educador/-a, jerárquica	Centrada en el aprendiz/-a, horizontal	Sin papeles definidos, espontánea
Intencionalidad	Intencional y estructurada	Intencional y flexible	No intencional
Objetivos	Definidos por la institución, curriculares	Definidos por los/-as facilitadores/-as, participativos	No hay objetivos específicos
Evaluación	Regular y formal	Evaluación del proceso de formación, auto-evaluación de competencias adquiridas	Sin evaluación
Certificación	Resulta en certificaciones formales	Certificación limitada o inexistente	Sin certificación
Duración	Larga y continuada (años de estudio)	Generalmente de corta a media duración	Proceso continuo a lo largo de la vida
Universalidad	Abarca grupos objetivo homogéneos y organizados	Grupos heterogéneos	Abarca todas las edades y contextos
Estructuración	Altamente estructurada y basada en el currículum	Estructurada pero basada en las necesidades	Poco o nada estructurada
Institucionalización	Realizada en instituciones formales (escuelas)	Organizada por instituciones o grupos informales	No institucionalizada
Ejemplos	Enseñanza escolar y universitaria	Talleres, voluntariado, charlas, conferencias	Aprendizaje a través de la vida cotidiana, interacciones familiares y medios de comunicación

La **educación formal** ocurre en contextos estructurados como escuelas y universidades, siguiendo currículos oficiales y objetivos de aprendizaje predefinidos, con certificación reconocida al final. La **educación no formal** está organizada y es deliberada, pero ocurre fuera del sistema formal, en programas como talleres, cursos comunitarios o actividades extracurriculares, sin certificación oficial, pero con enfoque en el desarrollo de habilidades prácticas o sociales. La **educación informal** es espontánea y ocurre en el día a día, a través de interacciones sociales y experiencias de vida, sin estructura o intención formal de enseñar.

↳ Comparándolas, la **educación formal es más rígida, certificada e institucional**, mientras que la **educación no formal es más flexible y está orientada al desarrollo personal y comunitario**. La **educación informal**, por su parte, es **más fluida y ocurre de manera natural a lo largo de la vida**, sin un plan o evaluación sistemática.

▼ Trabajo Juvenil

CONTEXTOS DE APRENDIZAJE	PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS	METODOLOGÍAS	ESTRUCTURA DE LAS SESIONES
<ul style="list-style-type: none"> → Intercambios no formales → Visitas de estudio → Actividades complementarias → Seminarios → Talleres → Cursos de formación → Voluntariado → Asociacionismo → Movimientos sociales 	<ul style="list-style-type: none"> → Espacio seguro → Flexibilidad → Práctica → Soft skills → Corto plazo → En base a la experiencia/ aprendizaje entre pares → Consciencia → No institucional → Centrado en las necesidades de los/-as participantes → Responsabilidad → Aprendizaje autónomo → Sistémica → Aprendizaje a lo largo de la vida → Autodesarrollo → Aprendizaje cooperativo → Aprendizaje experimental → Competencias para la vida → Participación activa → Adaptabilidad → Diversidad → Inclusión → Sostenibilidad → Aaccessibilidad → Innovación → Participación activa → Horizontal/no jerárquica → Voluntaria → Confidencialidad → Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> → Energizers → Ice-Breakers → Actividades de formación de equipos → Proporcionar información (objetivos) → Talleres → Consecución de objetivos → Reflexiones → Feedback → Difusión → Evaluación → Juegos de simulación → Debate/reflexión, argumentación y compartir opiniones → Compartir sentimientos y emociones → Actividades artísticas (danza, diseño, teatro) → Actividades deportivas → Lectura/creación/ compartir historias → Dinámicas de grupo innovadoras y creativas 	<p>Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Contexto → Objetivos de aprendizaje → Team building <p>Desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Dinámicas que van al encuentro de los objetivos definidos <p>Conclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Reflexión <p>Bastidores:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Apoyo (Backoffice) → Partenariados → Trabajo en red → Trabajo de equipo → Planeamiento de las sesiones → Metodología flexible → Programación → Logística → Resultados

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Teniendo como referencia al **Kapacita - Manual para la promoción de competencias personales y sociales** (Asociación Par-Respostas Sociais, 2011), se entiende que:

Las competencias personales son inherentes al propio individuo y dependen de algunos factores relacionados con sus orígenes y su desarrollo infantil. Aquí entramos en el contexto de la personalidad y del carácter de los individuos (...).

Considerando que la personalidad tiene una fuerte influencia de los factores genéticos y que el carácter depende, esencialmente, de las influencias recibidas a lo largo del desarrollo (principalmente, el que ocurre en la primera infancia), podemos concluir que la adquisición de competencias personales depende de la unión de estos dos pilares del ser humano.

Las competencias personales se refieren a las capacidades de auto-gestión, es decir, todos los requisitos relacionados con aspectos inherentes al individuo y que, únicamente a él, le corresponde organizar y administrar.

Las competencias sociales son, a su vez, comportamientos que se manifiestan durante la relación con los demás y que expresan sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de la persona que los emite, de una manera adecuada a la situación. Estos comportamientos deben ser respetados por los demás y resuelven los problemas inmediatos de la situación, minimizando la probabilidad de futuros problemas.

(...) Las competencias sociales no son rasgos de personalidad, se aprenden y pueden desarrollarse mediante un entrenamiento sistemático y estructurado.

(...) las competencias personales y sociales: a) conducen a una mejora del rendimiento académico, social y profesional (Lopes et al., 2006); b) contribuyen al establecimiento de relaciones positivas con los/-as demás (parees, familia, comunidad); y c) generan sentimientos de aceptación social, valorización y bienestar (Dias, 2002).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define como una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 - **Educación de Calidad:**

4.7 - Para 2030 garantizar que todos/-as los/-as alumnos/-as adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para promover el desarrollo sostenible, incluso a través de la educación para el desarrollo y estilos de vida sostenibles, derechos humanos, igualdad de género, promoción de una cultura de paz, ciudadanía global y valorización de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

En el sentido de contribuir al desarrollo de competencias de los/-as jóvenes, es esencial tener en cuenta su contexto, tanto a nivel macro como micro. Es importante que se entienda el contexto actual en el que los/-as jóvenes viven y crecen, y qué factores, más cercanos a sus rutinas o sucedan al otro lado del mundo, tienen impacto en sus vidas, en sus emociones y relaciones; y de qué contextos de la sociedad los/-as jóvenes forman parte, qué experiencias llevan consigo y de qué manera estas emociones y relaciones son vividas.

Teniendo como foco sus experiencias y necesidades, es posible utilizar la educación como vehículo de una intervención cívica y social. Primero, trabajando junto a los/-as jóvenes en la relación del yo y el otro y en la relación del yo y el mundo, y así, desarrollando competencias que potencian la construcción de una sociedad más activa, cívica y empática.

EL/LA FACILITADOR/-A Y EL GRUPO EN LA EDUCACIÓN NO-FORMAL

El Papel del Facilitador/-a

Un/-a facilitador/-a es una persona que orienta y facilita el aprendizaje, la transformación del individuo y del grupo, el camino para alcanzar los objetivos y la resolución de problemas, un proceso educativo horizontal.

(*transformación: pasar por procesos, algo se altera.)
En este sentido, el papel del facilitador/-a pasa por:

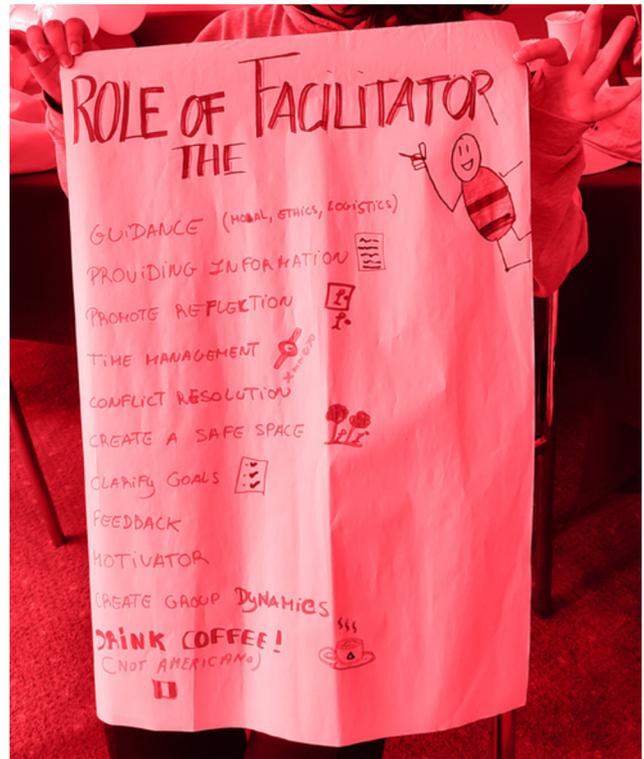
→ **Guiar a los/-as participantes** (moral, ética y logísticamente). En los valores que se quieren presentes durante las sesiones y para los cuales se desea educar, así como en el funcionamiento de las actividades.

→ **Dar información:** Es importante que los/-as facilitadores/-as estén informados/-as sobre los temas con los que están trabajando con el grupo.

Es necesario garantizar que el proceso por el que los/-as participantes están pasando es un proceso informado (se transmiten los objetivos, lo que se va a hacer, cuáles son las reglas, cómo funcionan las sesiones, qué pueden esperar de el/la facilitador/-a, si hay temas sensibles, pueden recurrir al facilitador/-a).

→ **Aclarar objetivos:** Como se mencionó en el punto anterior, es importante que el/la facilitador/-a sea transparente con los/-as participantes respecto a los objetivos de las dinámicas que propone, buscando que haya una participación activa, informada y esclarecida.

También es importante para que el cumplimiento de las actividades sea un proceso claro y una experiencia positiva para los/-as participantes.



→ **Dar feedback:** Tanto durante el desarrollo de las actividades, como en los momentos de reflexión post-actividad o en los momentos de pausa (entre actividades), es esencial que el/la facilitador/-a haga un balance de la situación junto con los/-as participantes. Se recuerda el proceso en el que están participando, el camino que se está recorriendo hacia los objetivos compartidos, y se refuerza lo que se ha logrado y lo que aún se puede mejorar.

→ **Promover la reflexión:** La reflexión es un momento de reconocimiento, validación y valoración de las experiencias vividas por los/-as participantes en las dinámicas y de los aportes hechos por cada uno/-a.

Es esencial que el/la facilitador/-a oriente hacia un proceso de reflexión que parta de las experiencias de los/-as participantes. Puede ser importante que el/la facilitador/-a añada a la reflexión, pero siempre manteniendo el foco en las aportaciones.

Es importante que las actividades terminen con un momento de reflexión, para garantizar una consolidación de lo que se experimentó durante las dinámicas y para que el proceso de interiorización de las competencias sea consciente.

→ **Crear un Espacio seguro:** Tanto en los momentos de reflexión, como se mencionó en el punto anterior, como durante todo el desarrollo de las actividades, es especialmente importante en los momentos de intercambio más sensibles o de vulnerabilidad.



También pasa por garantizar que todo el grupo se convierta en un espacio seguro para cada participante, fomentando comportamientos como el respeto mutuo, la empatía y el cuidado de las aportaciones de las demás.

A través del intercambio y, si es necesario, el refuerzo de las reglas esenciales (por ejemplo, reglas Muuu - punto 2.5.1), con el ejemplo del comportamiento del propio/-a facilitador/-a, según el perfil que se describe a continuación, y las relaciones que establece con las participantes y con el grupo.

- **Gestionar el tiempo:** Es responsabilidad de la persona facilitadora planificar con antelación el tiempo necesario para cada actividad/dinámica. Gestionar el desarrollo de las actividades según el tiempo disponible y reformular lo planeado y gestionar prioridades según el ritmo, las necesidades y el tiempo aún disponible. Por ejemplo, el/la facilitador/-a puede decidir extender una dinámica si considera que está siendo productiva e importante para las participantes.
- **Mediar y resolver conflictos:** Aunque se trabaje para crear un espacio seguro, pueden surgir conflictos (y es natural que surjan). El/la facilitador/-a también debe orientar a los/-as participantes para resolverlos y mantener una relación y un ambiente seguro/saludable/apaciguador. (Más en el punto 2.4.)

- **Crear dinámicas de grupo:** La individualidad se valora en los procesos de ENF, pero el objetivo es que esta tenga lugar dentro de una dinámica grupal. Se busca que los objetivos sean alcanzados, los problemas resueltos y las competencias trabajadas a través de la cooperación dentro del grupo. También es papel del facilitador/-a sugerir actividades que promuevan el trabajo en grupo para que, también de manera orgánica, se trabajen las competencias en la relación con las demás: la comunicación, la empatía, el respeto por la individualidad de cada miembro que forma parte del conjunto.

Es también esencial para promover la capacidad de definir objetivos comunes, gestionar las diferencias entre participantes y entender las ventajas y los desafíos de conciliar esas mismas diferencias y lo que tienen en común.

- **Motivar:** Se busca que la participación de los/-as jóvenes sea voluntaria y activa, que los/-as participantes tengan ganas de ser parte y contribuir al funcionamiento del grupo. El/la facilitador/-a tiene parte de la responsabilidad de motivarlos para esto: manteniendo los contenidos y las dinámicas atractivos, teniendo en cuenta sus intereses y necesidades; practicando la escucha activa y la empatía, haciendo que los/-as participantes se sientan respetados y valorados; mostrando entusiasmo con las actividades y con el grupo; transmitiendo confianza respecto al grupo y al proceso dinámico que les propone.

El perfil de las competencias del Facilitador/-a

▼ Trabajo Juvenil + Manual Formação de Facilitadores, Par 2019

Perfil del facilitador/-a

- Inclusivo/-a
- Actitud positiva
- Actitud asertiva
- Mente abierta, corazón abierto
- Paciente
- Accesible
- Amigable
- Respetuoso/-a
- Flexible
- Activo/-a en la escucha
- Creativo/-a
- Adaptable
- Buen/-a comunicador/-a
- Empático/-a
- Emocionalmente inteligente
- Comprensivo/-a
- Disponible

Competencias del facilitador/-a

- Creer en el potencial de los/-as participantes
- No imponer un resultado/fin específico para las dinámicas que propone
- Ser también participante
- No hacer suposiciones
- No tomarse las cosas personalmente
- Estar abierto a hacer las cosas de manera diferente y mejor
- Tener capacidad de improvisación
- Tener capacidad para orientarse hacia soluciones
- Ser organizado/-a
- Estar preparado/-a para lo que se propone y para lo inesperado
- Ser capaz de expresar sus propios sentimientos
- Hacer que los/-as participantes se sientan cómodos/-as
- No ser impositivo/-a
- Hacer preguntas abiertas
- Promover el enfoque en los/-as participantes y su participación
- Valorizar la diferencia interpersonal
- Liderar y gestionar conflictos
- Trabajo en equipo



El grupo

▼ Trabajo Juvenil

¿Qué es un grupo?

- Más de 2/3 personas
- Intereses y objetivos en común
- Organismo vivo en movimiento
- Posible identidad común
- Sentimiento de pertenencia
- Organizado
- Reglas en común
- Buena comunicación entre los/-as miembros

Comportamientos y gestión de un grupo
¿Qué tipos de comportamiento existen en un grupo?

IDEAL (a veces)

- Amabilidad
- Respeto (por límites, identidades, etc.)
- Comunicación asertiva
- Flexibilidad
- Curiosidad
- Buen humor
- Cooperación
- Empatía
- Debate
- Apoyo mutuo

REAL (a veces)

- Impaciencia
- Sarcasmo
- Competitividad
- Falta de buena comunicación
- Irrespetuoso
- Actitud pasiva
- Discusiones irrespetuosas
- Juicios de valor



GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO DEL GRUPO

El **facilitador/a** tiene un papel central en la **gestión del comportamiento y la participación del grupo** y debe tener la capacidad de adaptarse y de adaptar el enfoque que utiliza según el perfil del grupo con el que está trabajando.

Siempre surgen desafíos, sean mayores o menores. **Algunas estrategias y técnicas para la gestión del comportamiento del grupo pueden ser:**

- Valorar e incluir otras formas de aprender (música, escritura, danza);
- Crear una mayor conexión con el grupo y promover conexiones entre los miembros;
- Ser positiva, confiada, mirarlos a los ojos;
- Tener sentido del humor;
- Crear un espacio de confidencialidad y confianza;
- Estar atento/-a a las emociones expresadas y al bienestar de cada uno/-a del grupo;
- Usar un "lenguaje juvenil" - intentar entender qué los motiva, sus intereses y acercarse a su universo y formas de comunicación;
- Saber como transformar el ambiente cuando surgen incomodidades;
- Compartir las reglas previamente en el Infopack del programa para que los/-as participantes lleguen alineados en ese sentido;
- Presentar reglas básicas y/o definir conjuntamente un Contrato Social (ejemplos en el punto 2.5.);
- Recordar las reglas cuando sea necesario;
- Crear un código para pedir atención (por ejemplo: hey oh/levantar la mano) (para evitar levantar la voz);
- Crear grupos pequeños (punto 3.2.);
- Utilizar ice-breakers en diferentes momentos de las sesiones;
- Hacer preguntas: objetivos, expectativas, miedos;
- Abordar la vulnerabilidad (de frente, cuando surjan momentos más vulnerables);
- Cambiar de espacio;
- Hablar sobre autorregulación, si es necesario;
- Acercarse a los/-as participantes que hablan mientras otras personas están hablando (una forma de pedir atención sin actitud autoritaria), por ejemplo, sentándose junto a ellos/-as;
- Pedir contribuciones de los/-as participantes (por ej: energizars, ideas de dinámicas que les gustaría poner en práctica), hacerlos sentir parte y responsables.
- "Estamos aquí de forma voluntaria" - recordar y responsabilizar;
- Cuando es difícil iniciar una dinámica o debate, preguntar "¿podemos comenzar?";
- Utilizar energizars al inicio de dinámicas o nuevas sesiones;
- Permitir que los/-as participantes dejen la actividad si lo desean;
- Si hay un elemento que está desestabilizando un momento, hablar con él aparte - "¿cómo te sientes?";
- Movimiento - tener una presencia dinámica y promover el movimiento de los/-as participantes en las dinámicas;
- Retomar el enfoque cuando sea necesario - hacer puente/recordar el tema principal y los objetivos conjuntos;
- Redirigir cuando hay un gran alejamiento del objetivo;
- Dar espacio para desviarse del tema/objetivo sugerido si se entiende que es beneficioso para el grupo (aceptar el "cambio de planes");
- Cuando no se considera útil el tema, "guardar el tema en la nevera" y pedir que se continúe después de la sesión/en la próxima sesión;
- Pedir sugerencias y contribuciones al grupo - apostar en el intercambio bilateral de conocimientos y experiencias;
- También poner en práctica la comunicación no verbal, importante para establecer afectividad en las relaciones;
- Preguntar directamente qué los/-as haría sentirse más cómodos/-as o motivados/-as;
- Reforzar positivamente comportamientos y dinámicas beneficiosos para el grupo y para alcanzar los objetivos;
- En momentos post-sesión, pensar conjuntamente en soluciones (entre facilitadores/-as).

LA CREACIÓN DE UN ESPACIO SEGURO

Es necesario crear un **ambiente en el que todas las personas jóvenes se sientan seguros/-as** y cómodas para compartir ideas, sentimientos o experiencias. Especialmente en los momentos en que se discuten temas más sensibles o cuando un/a joven se encuentra en un momento vulnerable o comparte algo más personal.

Para que sea posible crear este ambiente seguro, es necesario que los/-as facilitadores/-as, que son las figuras de referencia para los/-as jóvenes durante la formación, pongan en práctica las competencias para las cuales están formando al grupo, **educando también a través de estas mismas.**

▼ Trabajo Juvenil ¿Cómo crear un ambiente seguro?

- Co-crear acuerdos con los/-as participantes y llegar a un consenso sobre las reglas;
- Definir desde el principio y transmitir a la juventud los valores fundamentales como la aceptación, el respeto y la inclusión;
- Acoger a los/-as jóvenes y sus reflexiones y participaciones, sin juicios de valor;
- Crear y compartir un protocolo anti-discriminación;
- Asumir la responsabilidad social de cada uno, tanto de los/-as facilitadores/-as como de los/-as participantes;
- Vivir la experiencia de la facilitación de manera crítica, respecto al propio trabajo y las dinámicas creadas entre todos/-as, e inculcar esta conciencia en los/-as participantes;
- Tener una mente abierta. Todos/-as tenemos creencias, hábitos y hacemos juicios de valor, pero deben comprometer la inclusión y la apertura con la que acoge a los/-as jóvenes;
- Comunicar asertivamente, para que la relación creada entre facilitadores/-as y participantes sea equilibrada y tenga en cuenta las necesidades de todas las personas involucradas;
- Respetar la confidencialidad de los momentos para compartir, ya sea en grupo o de forma individual.



Definición de reglas

Propuesta de reglas básicas a establecer con el grupo:

Reglas MUUU (porque son "muuuuy" importantes)

1. **Todos/-as tienen su turno**
2. **Todos/-as tienen el derecho de ceder la palabra (nadie está obligado/-a a compartir)**
3. **No hacer sentir mal a nadie**
4. **Escuchar a los/-as demás con atención**
5. **Confidencialidad**

El contrato social

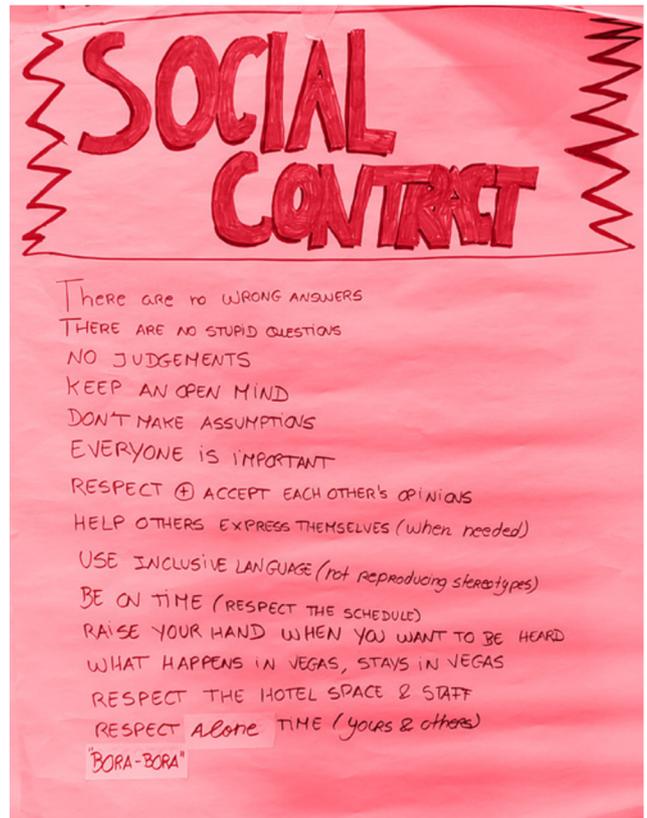
Co-crear un contrato social al inicio de la formación es una buena estrategia para que, desde el punto de partida, todos/-as tengan un **"terreno común" establecido y acordado por todos/-as.**

Este puede (y debe) ser modificado si se siente la necesidad a lo largo de la formación, ya sea por parte de los/-as facilitadores/-as o de los/-as participantes.

Ejemplo de un contrato social:

▼ Trabajo Juvenil

- No hay preguntas "estúpidas";
- Sin juicios de valor;
- Mantener la mente abierta;
- No hacer suposiciones;
- Todos/-as son importantes;
- Respetar y aceptar todas las opiniones;
- Ayudar a los/-as demás a expresarse (cuando sea necesario) (el grupo no estaba comunicándose en sus lenguas maternas);
- Usar lenguaje inclusivo (sin reproducir estereotipos);
- Ser puntual (respetar el horario);
- Levantar la mano cuando se quiera ser escuchado/-a y el grupo está distraído;
- "Lo que pasa en Las Vegas, se queda en Las Vegas";
- Respetar el espacio de los/-as trabajadores/-as del alojamiento;
- Respetar los tiempos de cada uno/-a.



- ↘ **Para reflexión:** En este contrato social, se estableció inicialmente una regla que luego fue cuestionada y sobre la cual hemos estado reflexionando: "No hay respuestas incorrectas".

Al mismo tiempo que es importante establecer un espacio abierto y seguro, y también por esa misma razón, es importante hacer una gestión cuando se dan respuestas o se comparten reflexiones que ponen en duda el respeto por alguien o por algún grupo y que van en contra de las reglas básicas establecidas o de los valores para los cuales se está educando.

Es importante que haya apertura al error y a la diferencia de pensamiento, pero ¿podemos definir una respuesta como "no incorrecta" cuando, por ejemplo, alimenta la discriminación? Vale la pena pensar en esto.

CAPÍTULO 03.

Programa Joven a Joven: Formación Residencial



ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN RESIDENCIAL

El programa Joven a Joven está diseñado para poner en práctica la metodología en formato de formación residencial. Tiene (aproximadamente) una duración de cinco días, durante los cuales se desarrollan diferentes fases del programa.

“El carácter intensivo y residencial permite un mayor enfoque en la gestión de la evolución del recorrido del grupo a lo largo de los días, dominando plenamente las técnicas formativas, así como amplía la posibilidad de seguimiento de los recorridos evolutivos personales que naturalmente tienen ritmos diferenciados por parte de cada participante.”

(Manual Formação de Facilitadores, Par, 2019)



1ª FASE: INTRODUCCIÓN AL JOVEN A JOVEN

La introducción es una parte fundamental de este Programa y tiene dos elementos clave: **el Cuento y los Lãzudos**.

Existe un cuento específico, desarrollado por Par, que da inicio a la formación y que involucra a los/-as participantes en un ambiente de empatía que los/-as acompañará a lo largo de todo el Programa. Este cuento es secreto y solo lo conocen aquellas que participan en un Joven a Joven y que, posteriormente, tendrán la misión de compartirlo con sus respectivos/-as participantes en futuras acciones.

Los Lãzudos son el elemento principal de esta historia misteriosa y formarán parte de los días de formación, como una forma de compartir empatía y emociones positivas entre los/-as participantes.

› **(Quieres conocer el Cuento y los Lãzudos? Contacta a Par)**

2ª FASE: VIVENCIA DE JOVEN A JOVEN

Después de introducir el espíritu de Joven a Joven, se pasa al objetivo principal del Programa: el desarrollo de competencias.

Es en esta fase que, a través de diferentes dinámicas de educación no formal, se trabaja con los/-as jóvenes las diferentes competencias personales e interpersonales que se consideran esenciales en la relación del yo y el otro, y del yo y el mundo. Algunas de estas son:

- La empatía
- La escucha activa
- El respeto y el reconocimiento mutuos
- La comunicación asertiva
- La valorización de la diferencia interpersonal
- La expresión y gestión de emociones
- La cooperación

Además de trabajar las competencias mencionadas, el Programa también tiene como foco la **discusión y sensibilización respecto a temas fundamentales para los/-as jóvenes y para el desarrollo de su ciudadanía plena y activa**. Estos son amplios y deben adaptarse a las necesidades e intereses de los contextos de los/-as jóvenes a quienes se dirige la formación.

▼ Trabajo Juvenil

Dejamos algunas sugerencias de temas a ser trabajados, resultado de una reflexión de los/-as trabajadores/-as juveniles participantes en la movilidad del proyecto Joven a Joven Sin Fronteras.

- Sexualidad
- Planeamiento familiar
- Educación Sexual
- Violencia estética
- Gestión de relaciones y relaciones sexuales
- Violencia de género
- Comunidad LGBTQIA+

- Bullying
- Discriminación
- Discurso de odio

- Derechos Humanos
- Libertad de expresión
- Diversidad e interculturalidad
- Deconstrucción de la multiculturalidad
- Ciudadanía activa
- La guerra

- Consumo y adicciones
- Salud mental
- Gestión de conflictos
- Literacidad emocional
- Trastornos de la personalidad
- Habilidades sociales y emocionales
- Habilidades de comunicación
- Inteligencia emocional - gestión emocional
- Dinámicas familiares

- Cambio Climático
- El futuro del planeta
- Consciencia ambiental
- Ecofeminismo

- Crisis de la vivienda
- El crecimiento de la extrema derecha
- El estado del capitalismo

- Tecnología - ventajas y desventajas
- Uso responsable de la tecnología y de las redes sociales
- Fake news
- Chat GPT
- Pensamiento crítico

- Gestión financiera
- Historia
- Nutrición
- Deporte
- Creatividad a través del arte
- Gestión del tiempo

3ª FASE: FORMACIÓN DE FORMADORES/-AS

Para que sea posible cumplir el objetivo de multiplicar la metodología a través de los/-as propios/-as jóvenes, cumpliéndose así la educación entre pares, es necesario **capacitar a los/-as participantes para que sean ellos/-as mismos/-as los/-as que dinamicen el Programa**, compartiendo las competencias adquiridas con otros/-as jóvenes.

Todas las competencias trabajadas anteriormente son esenciales para el desempeño del rol de facilitador/-a o formador/-a, siendo también una preparación para esta tercera fase. Sin embargo, dado que se quiere que los/-as jóvenes tengan un rol más activo y se sientan capaces y parte de este proceso multiplicador, puede ser importante revisar con el grupo los pasos del Programa, sus objetivos, las estrategias utilizadas y pensar, de manera conjunta y abierta, sobre los mismos. Incluso se pueden dar los primeros pasos en la planificación de las próximas acciones/formaciones en las que los/-as jóvenes participarán como formadores/-as, para que se establezca desde el inicio ese compromiso, las siguientes tareas y cómo el equipo de facilitadores/-as puede apoyar a los/-as jóvenes (ahora también facilitadores/-as) en ese proceso.

EL GRANDE Y EL PEQUEÑO GRUPO

La metodología de Joven a Joven propone una estrategia de gestión del trabajo con los/-as participantes a lo largo del Programa en una **dinámica de Gran y Pequeño Grupo**. Se busca que los/-as diferentes facilitadores/-as acompañen, de manera más intensiva, a los/-as participantes durante el programa, dinamizando las diferentes actividades y promoviendo de forma interactiva la gestión del Gran y del Pequeño Grupo.

En el **Gran Grupo**, los temas se exploran y se viven a través de dinámicas de grupo/juegos pedagógicos, donde se facilita el desarrollo de competencias y se invita a la reflexión y al debate.

Para el trabajo en **Pequeño Grupo**, los/-as participantes se dividen en (sub)grupos heterogéneos. Se pretende crear un **espacio más reservado de reflexión y compartir**, promoviendo una mayor confianza y espíritu de grupo entre sus participantes/-as y entre los/-as jóvenes y los/-as facilitadores/-as. El objetivo es ofrecer un espacio de mayor seguridad, autoconocimiento, conciencia de los aprendizajes y para profundizar en temas o compartir dudas, inquietudes y reflexiones.

Los pequeños grupos pueden reunirse al final de cada día del programa, para que se pueda cerrar el día con una reflexión sobre las experiencias y aprendizajes, o entre actividades, si los/-as facilitadores/-as lo consideran necesario.

Esta gestión es beneficiosa para los/-as jóvenes, para la relación entre ellos/-as y entre los/-as jóvenes y facilitadores/-as, siendo así también **beneficiosa para la relación y el funcionamiento de todo el grupo**.



EL TRABAJO EN EQUIPO

Uno de los secretos del éxito de cualquier acción de educación no formal y, principalmente, de una formación residencial, es el **trabajo en equipo por parte de los/-as facilitadores/-as**.

Desde el inicio, creemos en la importancia de facilitar en equipo, incluso cuando se trata de sesiones o acciones más cortas, por dos razones principales:

→ Para que haya un **apoyo mutuo**. Todos/-as tenemos capacidades, potenciales y cualidades diferentes, que se complementan y valorizan la dinámica de la sesión. Y todas tenemos fragilidades, siendo una gran ventaja el complemento y el apoyo que los/-as facilitadores/-as se brindan unos/-as a otros/-as, ya sea porque no se tiene tanta experiencia o conocimiento sobre un tema específico o un tipo de dinámica, o porque se está teniendo un día o un momento más difícil.

→ La relación entre los/-as facilitadores/-as sirve de ejemplo para los/-as participantes. Además de educar a los/-as jóvenes en los valores y competencias que se buscan, también se debe **educar a través de ellas, transmitiendo mediante la práctica.**

Es importante que se **represente cierta diversidad**, ya sea más o menos profunda, y que las relaciones establecidas con los/-as jóvenes provengan de personas diferentes, con experiencias diversas y distintas formas de ser y pensar.

Y, en esa diversidad, la relación entre los/-as facilitadores/-as debe ejemplificar una dinámica de colaboración, respeto mutuo, escucha activa, comunicación asertiva y empatía, contribuyendo así también de forma orgánica a los aprendizajes de los/-as jóvenes.

Para que sea posible cumplir los objetivos establecidos, es fundamental que el equipo de facilitadores/-as sea capaz de conciliar: estar en sintonía, de acuerdo y al tanto de los objetivos que se pretenden alcanzar; y saber dividir tareas y responsabilidades, teniendo en cuenta las experiencias y los potenciales de cada uno.

Es importante que cubran, de manera plena, alineada y articulada responsabilidades como: la facilitación de cada momento de formación o dinámica; la logística, como el espacio de la formación y la gestión de las comidas; la gestión y contacto con los/-as encargados/-as de educación, las articulaciones necesarias para la continuidad del trabajo post-formación; la gestión del grupo de facilitadores/-as y sus reuniones a lo largo de la formación; los cambios al programa, si son necesarios; la gestión y cumplimiento de horarios; asegurar los materiales necesarios para la realización de las actividades y su organización.



Los/-as Facilitadores/-as y el Gran Grupo

En el trabajo en **Gran Grupo**, es importante que los/-as facilitadores/-as estén atentos/-as a los/-as participantes y unos/-as a otros/-as, para **asegurar la sintonía necesaria** y que acompañen al grupo de la misma manera. Para **garantizar la fluidez de los debates y reflexiones**, y teniendo en cuenta lo fácil que puede ser que el grupo se vuelva repetitivo en sus intervenciones o se desvíe del tema planteado, es importante que esté establecido quién es responsable de facilitar cada momento y guiar al grupo; y que quien asuma esa responsabilidad esté alineado, para evitar interrupciones, contradicciones o repeticiones.

Los/-as Facilitadores/-as y el Pequeño Grupo

En **Pequeño Grupo**, es importante que el trabajo que cada facilitador/-a realiza con su grupo sea independiente, **pero que, aún así, haya cierta homogeneidad** en los temas abordados o en el ritmo de evolución de las reflexiones, para que el Gran Grupo siga alineado en el proceso de aprendizaje y para que los/-as participantes **experimenten el proceso de formación como un todo**.

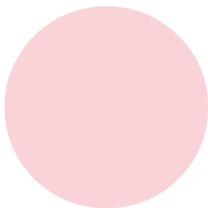
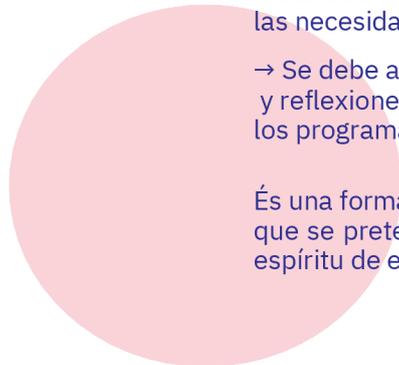
También es importante asegurar que los/-as jóvenes establezcan una relación de seguridad con, al menos, un/-a facilitador/-a más, además del que maneja su Pequeño Grupo, para no sobrecargar a nadie en caso de situaciones más sensibles.

Las reuniones de final del día

Una estrategia útil para el trabajo en equipo por parte de los/-as facilitadores/-as es la reunión al final del día. Son **espacios importantes de reflexión** donde:

- Cada facilitador/-a puede hacer compartir sobre su **trabajo en el Pequeño Grupo**, respetando siempre la confidencialidad;
- Se planifica **el día siguiente**, se hacen ajustes al programa cuando es necesario y se revisan las responsabilidades establecidas para cada uno/-a;
- Se puede reflexionar sobre el **recorrido del grupo** y/o de participantes específicos/-as;
- Se puede compartir y reflexionar sobre la **división de tareas** para asegurar que nadie esté sobrecargado/-a con las tareas más "tediosas" o difíciles y que se respeten las necesidades de descanso de cada uno;
- Se debe aprovechar para ir organizando registros y reflexiones útiles para la **evaluación y monitoreo** de los programas y la metodología.

Es una forma de preservar, a lo largo de los días, la sintonía que se pretende y de comenzar cada día de trabajo con el espíritu de equipo presente y renovado.



CAPÍTULO 04.

Dinámicas sugeridas

Se comparten algunas dinámicas que se pusieron en práctica a lo largo del proyecto, tanto en la movilidad con los/-as trabajadores/-as juveniles, como en los eventos multiplicadores con los/-as jóvenes, o en otros contextos de educación no formal, que consideramos útiles para la implementación de Joven a Joven y para trabajar en el desarrollo de competencias en general.

Las actividades están organizadas por temas, pero muchas de ellas son versátiles y pueden ser utilizadas para trabajar varias competencias o abordar diferentes temas. Tanto los temas sugeridos como la estructura de las sesiones sirven como orientaciones y modelos, que pueden y deben adaptarse según sea necesario a los diferentes grupos, contextos y objetivos de la acción.



ICEBREAKERS

↳ Dinámica del aeropuerto

Duración: 40 minutos

Objetivos:

- Tomar conciencia de las primeras impresiones y de las diferentes formas en que las personas pueden ser descritas. Es una actividad divertida que también da a los/-as participantes la oportunidad de conocerse mejor unos/-as a otros/-as;
- Explorar el impacto de las primeras impresiones y cómo estas pueden desencadenar y alimentar estereotipos.

Materiales: papel, bolígrafos

1. Pedir a las personas que escriban su nombre en una cinta adhesiva o en un papel y se lo peguen al pecho;
2. Entregar pequeños trozos de papel a cada persona;
3. Pedir a los/-as participantes que imaginen que están llegando al aeropuerto después de un vuelo y que están siendo recibidos por alguien que no los conoce;
4. Cada participante debe escribir una descripción de sí mismo/-a que crea que haría que la persona entendiera quién es. Pero sin utilizar o dar énfasis a atributos físicos, como el color de su ropa, piel o cabello, sino a otras características, como comportamientos o formas de estar (5/10MIN);
5. Recoger las tarjetas y colocarlas en una bolsa;
6. Cada participante selecciona una tarjeta de la bolsa y lee la descripción en voz alta para el grupo;
7. Pedir a los/-as participantes que adivinen quién está siendo descrito;
8. Repetir este proceso hasta que todas las tarjetas hayan sido leídas.

Reflexión:

- ¿Qué tienen en común las descripciones? ¿En qué se diferencian?
- ¿Cómo seleccionamos la información que damos cuando describimos personas/nos describimos a nosotros/-as mismos/-as?
- ¿Hasta qué punto las primeras impresiones son exactas?
- ¿Hubo algo que les haya sorprendido en esta actividad?
- ¿Cuál creen que es el objetivo de esta actividad?

› Escucha activa

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Los/-as participantes se conocerán mejor unos/-as a otros/-as;
- Ejercitar e introducir la capacidad de escucha activa.

Materiales: No son necesarios

1. Pedir a los/-as participantes que elijan una pareja, preferiblemente alguien que no conozcan o que no conozcan tan bien como a las demás;
2. Explicar que tienen 10 minutos para entrevistarse mutuamente, siguiendo la lista de preguntas que los/-as facilitadores/-as presentarán. Los/-as participantes de cada pareja deben responder a todas las preguntas.
3. Una vez terminadas las entrevistas, cada persona será invitada a presentar a su pareja y compartir algo que haya aprendido durante el proceso de la entrevista.

Lista de preguntas (ejemplos):

- ¿Cuál es tu nombre completo?
- Describe a tu familia. ¿Con quién vives o con quién te sientes más cercano?
- En tu familia, ¿tienes los mismos valores o creencias que los/-as otros/-as miembros? (por ejemplo, religión, reglas, ideas sobre el noviazgo, sociedad, amigos, etc.)
- ¿Cuál es tu objetivo para el futuro?
- Si pudieras cambiar una cosa en el mundo, ¿qué cambiarías?
- Comparte algo que te guste hacer en tu tiempo libre.

Reflexión:

- ¿Cómo te sentiste durante esta actividad?
- ¿Cuál fue la pregunta más difícil? ¿Y la más fácil?
- ¿Qué aprendiste sobre las personas de este grupo?

› Este/-a soy yo

Duración: 15 minutos

Objetivos:

- Incentivar la cooperación y acercar a los/-as participantes;
- Trabajar la conciencia espacial.

Materiales: No son necesarios

1. Se forman parejas frente a frente, con los brazos extendidos, tocándose las manos mutuamente.
2. Cada pareja debe cerrar los ojos, dar un paso atrás, bajar los brazos y dar tres vueltas. Con los ojos cerrados, deben volver a encontrar a su pareja tocándose solo con las manos.
3. Se puede empezar con parejas y luego aumentar la dificultad, formando tríos, cuartetos, hasta que todo el grupo forme un gran círculo.

Reflexión:

Esta actividad no requiere un momento dedicado a la reflexión, pero puede ser importante preguntar a los/-as participantes cómo se sintieron durante el ejercicio.

TEAMBUILDINGS

↘ Salva el huevo

Duración: 30/40 minutos

Objetivos:

- Incentivar el espíritu de equipo, proponiendo a los/-as participantes un objetivo común;
- Estimular la creatividad.

Materiales: papel, marcadores, cinta adhesiva, pegamento, globos, corchos, palitos, tela, grapadora, perforadora...

Los materiales pueden ser más o menos variados (según lo que esté disponible), lo importante es que los grupos tengan acceso a los mismos materiales.

1. Un huevo será dejado caer desde una altura específica (mostrar a los/-as participantes la altura).
2. Los/-as participantes se dividen en grupos, según el número de participantes.
3. Se entregan los materiales.
4. Los/-as participantes son desafiados a encontrar una forma de que el huevo no se rompa cuando se deje caer.
5. Se prueban, en conjunto, las soluciones creadas por los/-as participantes, esperando que todas funcionen.

Reflexión:

- ¿Cómo fue trabajar en equipo para alcanzar el objetivo?
- ¿Tuvieron ideas diferentes unos/-as de otros/-as? ¿Cómo decidieron cuáles poner en práctica?
- ¿Todas contribuyeron a la construcción de la solución? ¿Cómo?

Sillas

Duración: 30 minutos.

Objetivos:

- Desafiar a los/-as participantes a entender que, si comunican y trabajan en equipo, es posible alcanzar objetivos diferentes simultáneamente;
- Introducir y reflexionar sobre formas de comunicación.

Materiales: espacio con paredes, sillas.

1. En un espacio con paredes, se colocan sillas a disposición de los/-as participantes.
 2. Los/-as participantes se dividen en tres grupos y a cada grupo se le da una de las siguientes instrucciones:
 - su objetivo es colocar todas las sillas contra la pared;
 - su objetivo es apilar todas las sillas;
 - su objetivo es voltear todas las sillas boca abajo.
 3. Después de dar las instrucciones, se inicia el desafío, y los diferentes grupos deben cumplir la tarea en el mismo tiempo, al mismo tiempo.
- Los/-as participantes pueden tardar un poco en llegar a una solución o incluso entrar en un ambiente competitivo y frustrante. Puede ser importante guiarlos si esto sucede, por ejemplo, haciendo preguntas.

Reflexión:

- ¿Qué sintieron durante el desafío?
- ¿Qué dificultades encontraron?
- ¿Cómo se dieron cuenta/de qué forma no se dieron cuenta de que era posible que cada grupo alcanzara su objetivo sin perjudicar el de los/-as demás/que los objetivos eran conciliables?
- ¿Cómo se comunicaron entre sí?
- ¿Qué papel ocupó cada uno/-a?
- ¿El desafío podría haberse gestionado de otra manera?
- ¿Sienten que tendemos a ver el logro de los objetivos en la vida como una competencia con las demás? ¿Por qué?

↘ El desafío de los vasos

Duración: 15/20 minutos

Objetivos:

- Promover la cooperación y el espíritu de equipo;
- Promover estrategias de resolución de problemas.

Materiais: Vasos de plástico

1. Explicar al grupo que deben cruzar la sala, de un lado a otro, equilibrando un vaso de plástico en la cabeza sin poder sujetarlo.
 2. Cada vez que el vaso de alguien se caiga, el/la participante debe quedarse exactamente en el mismo lugar donde lo dejó caer. Explicarles que no pueden tocar su propio vaso para volver a colocarlo en la cabeza y continuar el recorrido.
 3. Explicar también que quien llegue al final del recorrido no puede regresar, y que el juego solo terminará cuando todo el grupo llegue al final.
- La estrategia: para alcanzar su objetivo, el grupo deberá darse cuenta de que necesita ayudarse mutuamente a recoger los vasos caídos y colocarlos nuevamente en las cabezas de sus compañeros/-as. También es importante que entiendan que deben esperar unos/-as a otros/-as, ya que aquellas que completen el recorrido no podrán regresar y, por lo tanto, no podrán ayudar al grupo.

Reflexión:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué era necesario para alcanzar el objetivo?
- Reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo y la colaboración para alcanzar objetivos comunes.

CREAR UN SUELO COMÚN

↳ Establecer reglas básicas (Nuestra Constitución)

Duración: 20 minutos

Objetivos:

- Crear un espacio seguro;
- Transmitir a los/-as participantes que son parte activa de la formación, que sus necesidades cuentan y que todos/-as tenemos la responsabilidad de crear un espacio seguro para todos/-as.

Materiales: Rotafolios, bolígrafos

1. Explicar a los/-as participantes que, para que la formación sea exitosa, necesitamos crear un "espacio seguro";
2. Pedir a los/-as participantes que propongan diferentes "reglas" que deben formar parte de la Constitución, expresando las diferentes necesidades que tienen para sentirse seguros/-as y cómodos/-as al compartir sus opiniones, ideas y sentimientos;
3. Cuando los/-as participantes compartan las "reglas" que les gustaría que se incluyeran, pedirles que también expliquen lo que quieren decir con ellas, para que su necesidad sea completamente comprendida por el resto del grupo;
4. Después de que todos/-as los/-as participantes hayan presentado sus propuestas, pegar la Constitución en una pared de la sala de trabajo, donde permanecerá hasta el final de la formación.
5. Decir a los/-as participantes que, durante los días de trabajo, la Constitución puede ser modificada y que pueden sentirse libres de proponer cambios o añadir algo.

↳ Expectativas

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Entender el punto de partida de los/-as participantes para poder acercarse a ellos/-as: conocer sus expectativas, los temores que traen consigo y lo que sienten que tienen para contribuir;
- Es importante para el desarrollo del trabajo de los/-as facilitadores/-as y para que, en una fase posterior de la evaluación, se pueda hacer un análisis de lo que los/-as participantes compartieron al principio y compararlo con lo que sienten al momento de cierre.

Materiales: Post-its, bolígrafos; rotafolios o caja; o Menti.

1. Se puede pedir a los/-as participantes que compartan en post-its expuestos, papeles guardados en una caja o mediante una herramienta digital como Menti.

Ejemplos:

- Expectativas
- Miedos
- Puedo contribuir con ...
- ¿Qué me llevó a participar en esta actividad?
- ¿Qué espero que ocurra en esta sesión/en estos días?
- ¿Para qué creo que esta actividad puede ser útil?
- Algo que creo que sería bueno que ocurriera durante estos días
- ¿Qué es lo que realmente no quiero que ocurra durante estos días?

Reflexión (al momento de cierre):

- ¿Se cumplieron las expectativas?
- ¿Se superaron los miedos?
- ¿Qué dice de mí? ¿Qué me gustaría haber dado y no di?
- ¿Qué fue bueno? ¿Y lo menos bueno?
- ¿Qué me gustaría que hubiera sido diferente?
- ¿Qué aprendí?

EMOCIONES

» Me corté el dedo

Duración: 20 minutos

Objetivos:

- Introducir el tema de las emociones;
- Introducir la importancia de saber dar nombre a las emociones;
- Reflexionar sobre la expresión de las emociones.

Materiales: Tarjetas con emociones.

1. El grupo es invitado a sentarse en círculo y a cada miembro se le da una pequeña tarjeta con el nombre de una emoción (por ejemplo, alegría, tristeza, vergüenza, miedo, ira, culpa, asco, pasión, sorpresa, desilusión, celos, melancolía, entusiasmo, indiferencia...);
2. Explicar al grupo que, uno a uno, deben decir “Me corté el dedo” de una manera que exprese la emoción de su tarjeta. El resto del grupo debe tratar de adivinar qué emoción están representando.

Reflexión:

- Expresar nuestras emociones y reconocer las emociones de las demás. ¿Cómo lo hacemos?
- ¿Nos resulta fácil o difícil?
- ¿Cuáles son las señales de cada emoción? ¿Cómo las reconocemos?
- ¿Por qué es importante expresar nuestras emociones?
- ¿Por qué es importante saber entender las emociones de las demás?

¿Qué sientes?

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Desafiar a los/-as participantes a identificar las emociones que sienten y ponerles nombre.

Materiales: Música, altavoz, papel, bolígrafos.

1. Cada participante recibe un bolígrafo y un papel para escribir;
2. Se informa al grupo que escucharán un total de 10 fragmentos de canciones, con un breve intervalo entre ellas;
3. Cada participante debe identificar la emoción que cada canción le provoca y registrarla en el papel;
4. Al final, invitar a los/-as participantes a compartir sus resultados con el grupo.

Reflexión:

- ¿Qué les pareció la actividad anterior? ¿Fue agradable escuchar estas canciones?
- ¿Fue difícil asociar emociones con las canciones? ¿Pueden compartir un ejemplo con el grupo?
- ¿Por qué creen que las emociones que elegimos son diferentes unas de otras, si todas escuchamos las mismas canciones?
- ¿Fue difícil ponerle un nombre a lo que sentían?
- ¿Cuál es la importancia de saber expresar con palabras lo que sentimos?

↳ **Especial y Único (E.U.)**

Duración: 30/ 40 minutos

Objetivos:

- Reflexionar sobre nuestra identidad e individualidad;
- Pensar sobre lo que nos diferencia unos/-as de otros/-as y que tenemos en común;
- Transmitir a los/-as participantes que cada uno/-a importa y valora el grupo de forma diferente.

Materiales: No es necesario materiales.

1. En círculo, pedir a un voluntario/-a para ir al centro. Quien esté en el centro debe pensar e identificar una característica que sea única para él o ella, es decir, algo que nadie más en el grupo comparta o que considere muy propio.
2. Si hay personas en el grupo que compartan la misma característica o hecho, deben levantarse y cambiar de lugar con quien está en el centro.
3. Cuando la persona haya alcanzado su objetivo – no tener las mismas características en el grupo – elige a otra persona para que vaya al centro.

Reflexión:

- ¿Qué significa ser especial y único/-a?
- ¿Qué nos hace únicos/-as? ¿Especiales?
- ¿Nos sentimos siempre especiales y únicos/-as?
- ¿Somos especiales y únicos/-as incluso si siempre tenemos algo en común con los/-as demás?

▷ Diseñarse mutuamente

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Reflexionar sobre la forma en que vemos a los/-as demás y sobre cómo nos ven a nosotros/-as;
- Pensar sobre lo que nos hace sentir la forma en que las demás nos ven.

Materiales: Hojas, lápices, cinta adhesiva, música, altavoz.

1. Dividir a los/-as participantes en dos grupos, formando dos círculos (uno dentro del otro). Las personas del círculo interior tienen un papel pegado en la espalda.
2. Cada persona en el círculo interior tiene a alguien detrás de sí. Cuando se dé la señal (por ejemplo, encender la música), las personas deben caminar alrededor del círculo. Cuando se detenga la música, deben detenerse detrás de una persona y comenzar a dibujar a la persona que está frente a ellas (de los hombros hacia arriba).
3. Repetir y, independientemente del lugar donde se detengan, continuar/completar el dibujo de la persona frente a ellas.
4. Los/-as facilitadores/-as observan los dibujos y cuando todas parezcan tener un dibujo completo, los círculos cambian.
5. Las personas que estaban dibujando colocan un papel detrás de sus espaldas y las personas que estaban siendo dibujadas comienzan a dibujar.

Reflexión:

- ¿Qué tipo de referencias usaron para dibujar a la persona frente a ellos?
- ¿Qué sintieron al ver su retrato?
- ¿Qué eligieron las demás para identificarlas? ¿Cómo se sienten al respecto?
- ¿Qué tipo de características nos gusta que nos identifiquen? ¿Y qué nos duele o nos hace sentir inseguras?
- Hacer referencia a lo Especial y Único (dinámica J.) - ningún retrato es igual.

Es importante que solo se dibujen a las personas de la cintura para arriba para evitar que surjan emociones negativas relacionadas con la forma en que ven su cuerpo representado, ya que puede ser un tema sensible para algunas personas. Aunque solo se dibujen de la cintura para arriba, pueden surgir inseguridades, por lo que es importante estar especialmente atentos en esta actividad y acoger con cuidado cualquier vulnerabilidad que pueda surgir.

› Bola de emociones

Duración: 30 minutos

Objetivos:

- Reflexionar sobre cómo percibimos las diferentes emociones;
- Reflexionar sobre la importancia de todas las emociones, incluso las que no nos gusta sentir.

Materiales: Bola con dos colores.

1. Presentar la “Pelota de las Emociones”. Explicar que la pelota tiene dos colores (por ejemplo, negro y blanco) y que cada color está relacionado con un tipo de emoción. Por ejemplo, los cuadrados negros pueden estar relacionados con emociones que se perciben como negativas y los blancos con emociones positivas;
2. La pelota pasa de mano en mano y, cada vez que alguien la agarra, el color del lugar donde el pulgar derecho está tocando define lo que se hará a continuación:

Si es un cuadrado negro, los/-as participantes tendrán que pensar en una emoción “negativa” y compartir un momento en que la sintieron. Si es un cuadrado blanco, deberán pensar en una emoción que les gusta sentir, así como en una experiencia que haya generado esa emoción.

Reflexión:

- ¿Qué son las emociones “buenas”? ¿Y las “malas”?
- ¿Cómo las distinguimos?
- ¿Necesitamos ambas?
- ¿Por qué necesitamos las “malas”?

› Protege tus sueños

Duración: 30/40 minutos

Objetivos:

- Llevar a los/-as participantes a experimentar emociones y a reaccionar ante ellas;
- Reflexionar sobre cómo actuamos ante ciertas emociones.

Materiales: Papel, bolígrafos, globos y palitos.

1. Pedir a cada participante que escriba su mayor sueño en una hoja de papel, la doble y la coloque dentro de un globo, que luego infle.
2. Dar la siguiente instrucción: “Defiende tu sueño / Protege tu globo” - esta debe ser la única verbalización.
3. Gradualmente, y sin dar ninguna instrucción en ese sentido, repartir un palillo a cada persona.
 - › Muchas veces, la tendencia es que todas comiencen a reventar los globos de las demás.
 - › Dar algo de tiempo para la actividad. El tiempo varía un poco según la reacción de cada grupo.

Reflexión:

- ¿Qué ocurrió durante esta actividad? ¿Cuál fue vuestra primera reacción?
- ¿Por qué destruisteis los sueños de otras personas?
- ¿Por qué a veces tienes el impulso de hacer daño a los/-as demás?
- En este caso específico, ¿había alguna forma de que alguien pudiera proteger su sueño? ¿Cómo?
- ¿Qué emociones experimentaron durante la actividad? ¿Cómo les llevaron a actuar?
- ¿Tenemos que atacar/destruir las cosas del resto de personas o sus sueños para proteger los nuestros?
- Reflexionar sobre el efecto de nuestras acciones "en las demás".

▷ ¿Cómo reaccionarías?

Duración: 45 minutos - 1h

Objetivos:

- Ejercitar la identificación y formas de expresión de las emociones.

Materiales: No se necesitan materiales.

1. Dividir al grupo en 2 o 3 grupos pequeños que se turnarán para realizar la dramatización o el papel de observadores/-as;
2. Se presentarán varias situaciones susceptibles de generar emociones menos agradables (por ejemplo, situaciones de conflicto, descubrir una mentira, etc.) - una para cada grupo;
3. El grupo tendrá alrededor de 5 minutos para leer la situación e improvisar, decidiendo cómo quieren continuarla;
4. Explicar a los/-as observadores/-as que tendrán la tarea de identificar cuál fue la situación inicial, qué emociones despertaron en los diferentes actores y qué comportamientos o actitudes se generaron.

Ejemplos de situaciones:

Escenario 1: La novia de Francisco rompió con él después de casi un año de noviazgo. Cuando terminaron, él...

Escenario 2: Rui llamó a su amigo para invitarlo a salir. El amigo le agradeció, pero le dijo que no podía porque tenía que estudiar. Ese día, Rui lo encontró en la calle con otros amigos.

Escenario 3: Dijiste algo que hizo que una amiga se sintiera muy mal. No lo hiciste a propósito. No era en serio, solo estabas bromeando, pero ella se sintió muy herida. Cuando te diste cuenta de su reacción...

Escenario 4: Una adolescente realmente quiere ir a la fiesta de cumpleaños de su amiga, pero sus padres le dicen que no tiene la edad para hacerlo. Ella está frustrada porque todo su grupo de amigos va, ¿por qué los adultos no se dan cuenta de la importancia que tiene para ella?

→ Si es difícil para los grupos improvisar, se puede dar más tiempo para que definan en grupo cómo quieren representar el escenario y las emociones.

Reflexión:

Dado que es una dinámica de role-play, estas preguntas de reflexión pueden dirigirse a cada una de las escenas representadas.

- ¿Qué situación creen que se representó?
- ¿Qué emociones identificaron?
- ¿Han pasado por una situación similar? ¿Cómo reaccionaron?

» Emocionario

Duración: 50 minutos

Objetivos:

- Aumentar la consciencia de las emociones.
- Reconocer la diversidad de respuestas emocionales entre individuos en situaciones semejantes.

Materiales: El mismo número de hojas de papel y bolígrafos que los/-as participantes. Cada hoja tendrá una emoción diferente escrita, para evitar duplicados.

1. Comenzar leyendo en voz alta las diferentes emociones escritas en las hojas, o considerar la posibilidad de representarlas en una actividad rápida de mímica para ayudar a los/-as participantes a familiarizarse con las emociones que se están explorando.
2. Entregar una hoja de papel y un bolígrafo a cada participante. Cada papel tendrá escrita una única emoción.
3. Pedir a los/-as participantes que reflexionen sobre la emoción que recibieron e intenten identificar 3-4 situaciones personales en las que hayan vivido esa emoción. Subrayar que es un proceso anónimo, por lo que nadie sabrá quién escribió qué.
4. Cuando todos/-as hayan escrito sus situaciones, recoger los papeles.
5. Distribuir los papeles aleatoriamente, asegurándose de que nadie reciba el suyo.
6. Invitar a cada participante a leer en voz alta las situaciones escritas en el papel. El resto del grupo intentará adivinar qué emoción está siendo descrita.

Reflexión:

- ¿Fue fácil identificar las emociones?
- ¿Notaron cómo las reacciones emocionales ante las situaciones pueden variar entre las personas? Por ejemplo, una persona puede sentir tristeza en una situación en la que otra siente alegría, o viceversa.
- ¿Por qué creen que experimentamos emociones diferentes en las mismas situaciones?
- ¿Cómo se sintieron con esta actividad?

Consejos de adaptación:

- El/la facilitador/-a puede leer los papeles en voz alta en lugar de los/-as participantes, especialmente para ahorrar tiempo y garantizar un mayor anonimato, ya que la caligrafía puede ser reconocible.
- Es importante establecer previamente acuerdos de grupo, destacando los principios para crear un espacio seguro y respetuoso para todos/-as.

COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN

↳ Chispas e Pândias

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Experimentar el impacto que los diferentes códigos de comunicación tienen en la interacción;
- Reflexionar sobre los obstáculos para la comunicación.

Materiales: Ficha descriptiva de los códigos de comunicación - una por "tribu".

1. Se crean dos grupos, y a cada uno se le da la descripción de una tribu, los Chispas y los Pândias, que tienen formas muy diferentes de comunicarse.
2. Cada grupo tiene un momento conjunto para aprender los códigos de su tribu (15 minutos).
3. Ya con el grupo completo, las tribus deben incorporar sus características e interactuar en consecuencia, incluso con los miembros de la otra tribu.
4. El/La facilitador/-a da un tiempo específico para que los/-as participantes se comuniquen entre sí (pueden estar sentados en círculo o circulando por el espacio). Debe proponer un tema para la discusión, si les resulta difícil a los/-as participantes desarrollarlo.
5. Al final, se espera que los miembros de cada tribu identifiquen algunos de los códigos utilizados por la otra tribu.
6. Con base en esta experiencia, se crea un momento de reflexión sobre los obstáculos para la comunicación.

Ejemplos de códigos de comunicación que pueden aplicarse a cada una de las tribus:

Chispas

- Son muy afectuosos/-as;
- Llaman a todos/-as por su nombre;
- Se acercan mucho cuando hablan;
- Cuando quieren decir "SÍ" se dan la mano;
- Cuando quieren decir "NO" golpean el pie;
- Cuando están contentos/-as, chasquean los dedos;
- Cuando están tristes/enfadados/-as, se rascan la nariz.

Pândias

- Sólo hablan cuando les dirigen la palabra;
- Tratan a todos/-as por "Señor/Señora";
- No miran a los ojos;
- Prefieren la distancia cuando hablan;
- Cuando quieren decir "SÍ" aplauden;
- Cuando quieren decir "NO" se dan vuelta;
- Cuando están contentos/-as, saltan;
- Cuando están tristes/enfadados/-as, mueven la cabeza.

Reflexión:

- Chispas y Pândias, ¿Cómo describirían esta experiencia?
- ¿Pudieron hablar entre ellos? ¿Por qué?
- ¿Pudieron aprender o comprender algo sobre la forma en que la otra tribu se comunica?
- Estaban usando códigos de comunicación diferentes. ¿Sucede esto normalmente en su vida? ¿En qué situaciones?
- ¿Cuáles podrían ser las consecuencias de un error de comunicación
- ¿Qué creen que se puede hacer para facilitar el proceso de comunicación?

Consejos de adaptación:

- Se puede promover el debate entre tribus en grupos o parejas.
- Se pueden reemplazar o agregar nuevos códigos de comunicación. ¡Depende del grupo!

› Diseñar una gallina

Duración: 45 minutos

Objetivos:

- Identificar situaciones que pueden llevar a fallos de comunicación;
- Promover la reflexión sobre el impacto de una información poco clara;
- Sensibilizar sobre la importancia de la comunicación.

Materiales: Marcadores, una hoja de papel por participante.

1. Dar a cada participante una hoja de papel y explicar al grupo que van a hacer un dibujo, siguiendo solo sus instrucciones;
 2. Decir a los/-as participantes que elijan un espacio en la sala. Es importante que no se acerquen demasiado para que no miren los dibujos de las demás;
 3. Informar al grupo de que no podrán hablar desde el momento en que comience la actividad, ni para aclarar las instrucciones ni hacer preguntas. ¡Esta es una regla clave de la actividad!;
 4. Paso a paso, dar las instrucciones para el dibujo, que será el dibujo de una gallina. Repetir cada instrucción dos veces;
 5. Al finalizar, pedir a los/-as participantes que muestren sus dibujos y los comparen entre sí.
- En esta fase, es normal que los dibujos sean diferentes unos de otros. A partir de estas diferencias es que podemos comenzar a reflexionar sobre las barreras en la comunicación.

Reflexión Parte I:

- ¿Qué nos pueden decir sobre esta tarea?
- ¿Cómo explican que, con las mismas instrucciones, los resultados hayan sido tan diferentes?
- ¿Cuál fue el mayor desafío?
- Si pudieran, ¿qué cambiarían en esta actividad para reducir su dificultad?
- › Algunos/-as jóvenes pueden sentirse frustrados/-as durante esta primera fase por pensar que no están alcanzando sus objetivos. Es importante motivarlos a seguir hasta el final.
- › Durante esta primera reflexión, debe intentarse gestionar esta frustración, diciéndoles que es normal obtener estos resultados y tratando de hacerles comprender por qué.

6. Después de la primera reflexión, repetir el proceso. Esta vez, el grupo puede interrumpir las instrucciones para hacer preguntas y aclarar cualquier detalle que consideren importante;
7. Una vez finalizado, pedir nuevamente a todos/-as los/-as jóvenes que muestren su dibujo y lo comparen de nuevo. En esta fase, es normal que los dibujos sean más o menos similares y generalmente es posible identificar la gallina.

Reflexión Parte II:

- Ahora, ¿Qué nos pueden decir?
- Miren los dibujos ahora, ¿Son más parecidos que los anteriores? ¿Qué creen que ocurrió?
- ¿Qué ayudó en este segundo intento?
- ¿Este tipo de situación es común en nuestras vidas? ¿Pueden recordar alguna?
- › No se puede decir que están dibujando una gallina hasta el final de la actividad.
- › Si, después de la primera parte de la actividad, se percatan de que lo que se estaba describiendo era una gallina, debe cambiarse el dibujo propuesto en la segunda parte.

Ejemplo de instrucciones para el dibujo: (Complejo):

1. Haz una elipse de aproximadamente 6 cm de diámetro.
2. Desde la base de la elipse, dibuja dos líneas verticales paralelas de unos 3 cm de largo y 1 cm de distancia entre ellas.
3. Desde la esquina superior izquierda de la elipse, haz dos líneas paralelas e inclinadas, cada una de unos 2 cm de largo y 0,5 cm de distancia entre ellas.
4. Desde el centro de la elipse, haz 3 líneas divergentes que se abren hacia la derecha, cada una de unos 1,5 cm de largo.
5. En el extremo izquierdo de las dos paralelas más pequeñas, haz una elipse de unos 2 cm de diámetro en el eje mayor, perpendicular a las paralelas.
6. Desde el extremo derecho de la elipse mayor, dibuja 3 líneas rectas divergentes, abriéndose hacia la derecha, cada una de unos 1 cm de largo.

→ Consejos de adaptación:

Colocar a los/-as participantes en parejas, espalda con espalda, indicar a uno de los/-as miembros del par lo que debe describir al otro y pedirles que den las instrucciones (a su manera). Las reglas son las mismas. En una segunda ronda, cambian de roles y se les da una nueva propuesta de dibujo.

→ Estilos de Comunicación | Role-Play

Duración: 60 minutos.

Objetivos:

- Experimentar la adopción de diferentes estilos de comunicación en una misma situación;
- Reflexionar sobre las ventajas de adoptar un estilo asertivo;
- Promover la capacidad de expresión e improvisación.

Materiales: No se necesitan materiales

1. Dividir a los/-as participantes en dos o tres grupos. Cada grupo será confrontado con una situación específica que deberá representar, eligiendo desarrollar la situación utilizando un estilo de comunicación a su elección (asertivo, agresivo o pasivo).
2. El/la facilitador/-a puede optar por dar instrucciones diferentes a los grupos siguientes, por ejemplo, indicándoles de entrada qué estilo deben utilizar.
3. Los grupos restantes (que no están realizando la dramatización) deben desempeñar el papel de observadores/-as, cuya tarea será, al final de la actividad, resumir la situación e identificar los estilos de comunicación presentes.

Ejemplos de situaciones de role-play que se pueden utilizar:

- Estabas en una fiesta y alguien te dio un empujón, haciendo que derramaras una bebida sobre ti. Te empapaste y todas se detuvieron a mirarte. ¿Cómo resolverías esta situación?
- Fuiste injustamente acusado/-a de dañar una computadora en tu escuela. Te llamaron a dirección y te sientes extremadamente castigado/-a. ¿Qué puedes hacer?
- Estás en el autobús y sientes que alguien te está mirando. ¿Cómo reaccionas?
- Descubriste recientemente que un amigo/-a tuyo reveló un secreto sobre ti. Te sentiste muy enfadado/-a y decepcionado/-a, y decidiste hablar con él/ella. ¿Cómo fue esa conversación?
- Un compañero/-a entró al bar de tu escuela, se acercó a ti y dijo: “¡Cómprame un croissant!”. ¿Cómo reaccionas?

Reflexión

- ¿Qué situación/situaciones consideraron más positivas? ¿Por qué? ¿Qué ventajas pudieron identificar?
- ¿Creen que hubo algo que influyó en el comportamiento de los/-as participantes durante la conversación/discusión? ¿Pueden decirnos dónde observaron eso?
- ¿Qué estilos de comunicación identificaron?
- ¿Cómo reconocemos cuando alguien está siendo pasivo?
- ¿Qué es un estilo de comunicación agresivo?
- ¿Qué significa ser asertivo/-a?

› Actimel

Duración: 60 minutos

Objetivos:

- Identificar la importancia del espacio personal de cada uno/-a;
- Promover la reflexión sobre la gestión de mi espacio y del espacio del otro/-a;
- Sensibilizar sobre la importancia de la comunicación en el establecimiento de nuestros límites.

Materiales: No se necesitan materiales

1. Los/-as participantes deben esparcirse por la sala lo más distanciados posible unos/-as de otros/-as, de manera que no se toquen cuando se muevan.
2. Cuando el/la facilitador/-a dé la señal (a elección), cada uno/-a, en su lugar, extiende los brazos y percibe la amplitud de sus movimientos, repitiendo el proceso con las piernas y luego con todo el cuerpo, tratando de apropiarse de todo el espacio circundante que pueda.
3. Se explica que el espacio personal de cada uno/-a es como una bola de Actimel (que refuerza nuestras defensas naturales) y cuyas fronteras son similares a una burbuja de jabón que envuelve todo el cuerpo de la persona y que, por lo tanto, no puede chocar con el espacio personal de otro/-a, ya que, de ser así, la burbuja estallaría. También se explica que el tamaño de la burbuja es flexible.
4. El/La facilitador/-a pone música y pide a lo/-as participantes que se muevan por la sala, intentando no tocar el espacio de las demás.
5. El/la facilitador/-a aumentará el desafío añadiendo objetos al espacio de circulación (por ejemplo, conos, sillas, almohadas), disminuyendo así el espacio alrededor de los/-as participantes. También puede aumentar de nuevo el espacio, quitando objetos, y volver a reducirlo (jugando con el espacio).
6. Los/-as participantes tendrán que gestionar su espacio y el de los/-as demás de la mejor manera posible.

Reflexión:

- ¿Cómo se sintieron al explorar su espacio personal durante la actividad? ¿Hubo alguna sensación de incomodidad o libertad?
- ¿Cuál fue la importancia de percibir la amplitud de los movimientos de los brazos, las piernas y el cuerpo durante la actividad?
- ¿De qué manera la metáfora de la "bola Actimel" y la comparación con una "burbuja de jabón" ayudaron a entender la importancia de nuestro espacio personal?
- ¿Cómo lidiaron con la necesidad de compartir el espacio con otros/-as participantes mientras se movían por la sala?
- ¿Cuáles fueron los desafíos que encontraron al intentar evitar tocar el espacio personal de los/-as demás? ¿Cómo los superaron?
- Durante la actividad, ¿cómo percibieron la flexibilidad del tamaño de su "bola Actimel"? ¿Hubo momentos en los que sintieron la necesidad de aumentar o disminuir ese espacio?

- ¿Cuál fue su reacción al ver el espacio a su alrededor disminuido? ¿Cómo pudo eso haber afectado su percepción del espacio personal?
- ¿Cómo se aplicaron los conceptos de respeto por el espacio personal y comunicación no verbal durante la dinámica?
- ¿Cómo la consciencia y el respeto por el espacio personal de los/-as demás durante la actividad reflejan la habilidad de ser asertiva al establecer límites claros?
- ¿Qué es la asertividad?
- ¿De qué manera esta actividad se relaciona con la asertividad?
- ¿Cómo lidiar con las variaciones en el tamaño del espacio personal durante la actividad puede ayudar a entender la importancia de ajustar nuestras propias necesidades y límites de manera asertiva en diferentes contextos?

→ Soporte a la Reflexión

→ **Pensar sobre comunicación**

Ser capaz de comunicar implica varias competencias, como explicar, expresar, presentar, escuchar y utilizar diferentes formas de hacerlo. De hecho, la comunicación está en todas partes, no solo en lo que se dice y escribe, sino también en nuestra postura corporal.

→ **Comunicación verbal y comunicación no verbal**

La comunicación verbal consiste en transmitir mensajes a través del uso de palabras, lo que puede ocurrir personalmente, mediante la oralidad, o a través de otros canales, como el teléfono o internet.

Por otro lado, la comunicación no verbal se refiere a los mensajes que se envían sin el uso de palabras, transmitidos a través de la postura, los gestos, el contacto visual, el tacto, el uso del espacio personal y también a través de las expresiones faciales.

→ **Estilos y competencias de comunicación**

Es muy común que los conflictos entre personas surjan debido a problemas de comunicación, y esto puede ocurrir por diversas razones: malentendidos, discrepancia entre la comunicación verbal y no verbal, uso de diferentes códigos de comunicación, complejidad del vocabulario o incluso debido al estilo de comunicación utilizado.

La calidad y eficacia de cualquier proceso de comunicación dependen de todas sus elementos, lo que significa que si ocurre un problema en alguno de estos elementos (emisor, mensaje, canal, receptor, interpretación o retroalimentación), la transmisión de la información quedará comprometida. Por ejemplo, si queremos enviar un determinado mensaje, es importante que este esté codificado de una manera que el/la receptor/-a lo entienda.

En este sentido, la selección del medio de transmisión de la información es muy importante para garantizar su éxito.

Para asegurar la eficacia de la comunicación, es importante estar consciente de lo que puede surgir como condicionante, es decir, cuáles son las barreras de comunicación.

Una barrera de comunicación puede definirse como cualquier cosa que represente un obstáculo para que un mensaje sea recibido y comprendido, lo que puede atribuirse a problemas de actitud, comportamiento, cultura, lenguaje e incluso factores ambientales.

Las barreras también pueden clasificarse en: de proceso, físicas, semánticas y psico-sociales.

Las personas que utilizan una **comunicación pasiva** tienden a tener problemas al expresar sus sentimientos y opiniones, así como al atender a sus necesidades, evitando confrontaciones y permitiendo que otros infrinjan sus propios derechos. Por lo tanto, normalmente no logran alcanzar sus objetivos personales.

Como se mencionó anteriormente, nuestro cuerpo también es un medio de comunicación.

El **estilo de comunicación pasivo** se caracteriza por evitar el contacto visual, tener una voz tenue y los hombros encogidos, por ejemplo. Las personas que suelen ser pasivas tienden a creer que son menos importantes y que sus contribuciones son menos válidas que los/-as de los/-as demás. Este patrón de comunicación también impacta en las emociones de las personas. Conduce a una baja autoestima y falta de respeto hacia uno/-a mismo, resentimiento hacia los/-as demás, así como miedo al rechazo, frustración, abandono y enfado.

Este perfil puede llevar a la acumulación de diversas situaciones que, cuando alcanzan el límite de tolerancia, resultan en "explosiones" y respuestas desproporcionadas que la persona tiene dificultad en gestionar.

El estilo **agresivo** puede implicar la violación de los derechos de los/-as demás, a través de un comportamiento verbal o físicamente abusivo. A diferencia del estilo pasivo, las personas que utilizan una comunicación agresiva expresan sus necesidades y opiniones, pero lo hacen despectivamente y menospreciando a los/-as demás.

El patrón de **comportamiento agresivo** en la comunicación puede incluir hablar en un tono alto, rechazar, insultar, amenazar y mantener un contacto visual fijado. Las personas agresivas sienten que sus necesidades son más importantes que los/-as de los/-as demás y sus contribuciones más válidas. Estas actitudes y comportamientos pueden generar sentimientos de ira, poder o victoria durante la situación, pero a largo plazo pueden resultar en remordimientos o sentimientos de culpa por haber alcanzado sus objetivos maltratando a otros/-as.

Finalmente, el **estilo de comunicación asertivo** asegura el respeto por los derechos de todos/-as los/-as involucrados/-as. Las personas asertivas expresan sus opiniones, necesidades y sentimientos de manera firme pero respetuosa, sin hacer daño a los/-as demás. Son más relajadas, tienen la capacidad de escuchar sin interrumpir y se sienten más positivas y confiadas, teniendo su autoestima normalmente más alta.

La **asertividad** permite a las personas defender sus derechos y buscar soluciones a medida que surgen los problemas, lo que a menudo resulta en la realización de objetivos personales, pero siempre garantizando un ambiente positivo y respetuoso.

Respeto mutuo: Ser asertivo/-a implica el respeto, tanto por nosotros/-as mismos/-as como por los/-as demás. Esto significa reconocer y valorar los sentimientos, opiniones y derechos de los/-as demás, al mismo tiempo que defendemos nuestros propios intereses.

Establecimiento de límites: Definir y mantener límites saludables es una parte importante de la asertividad. Esto incluye ser capaz de decir "no" cuando sea necesario y protegernos de situaciones o personas que puedan violar nuestros límites.

Es importante señalar a los/-as jóvenes que, aunque cada persona puede tener una tendencia hacia un estilo más que hacia otro, **nadie usa solo un estilo de comunicación ni es solo un tipo de comunicador/-a**. Todos/-as tenemos momentos más fuertes y más frágiles, más inseguros o más confiados, en los que logramos gestionar nuestras emociones o en los que explotamos sin control. Lo esencial es ser conscientes de cómo queremos relacionarnos y comunicarnos con los/-as demás y trabajar para adoptar la asertividad como estilo más equilibrado en nuestras relaciones, siempre que sea posible.

OTROS TEMAS

› Mi mayor tesoro

Duración: 25min aprox. (depende del número de participantes)

Objetivos:

- Trabajar la autoestima de las personas jóvenes
- Sensibilizar sobre el auto-cuidado.

Materiales: Una caja y un espejo.

1. Invitar a los/-as participantes a reflexionar sobre cuál es su mayor tesoro.
2. Pedir al grupo que salga de la sala y luego llamarlos uno/-a a uno/-a.
3. Cuando cada persona entre en la sala, preguntarle si ya ha pensado en su mayor tesoro.
4. Después de que respondan, el/la facilitador/-a dice: "Aquí guardo tu mayor tesoro. Para verlo, tienes que decir: 'Prometo cuidar de mi mayor tesoro'".
5. Después de que el/la participante repita la frase, abrir la caja para que pueda ver su reflejo en el espejo.
6. Después de pasar por el proceso, invitar a los/-as participantes a sentarse en silencio, uno a uno.
7. Terminar con el grupo reunido en círculo.

Reflexión:

- ¿Esperabais que vuestro mayor tesoro fuerais vosotros/-as mismos/-as?
- ¿Qué ideas os vienen a la mente para honrar vuestro compromiso de cuidar de vuestro mayor tesoro?
- Invitar a los/-as participantes a compartir una palabra o emoción que describa cómo se sienten después de la actividad.

Consejos de adaptación:

- Si no hay un espacio donde los/-as participantes puedan entrar uno/-a a uno/-a, crear un rincón privado para que cada uno/-a pueda ver su mayor tesoro con calma.
- La frase "Prometo cuidar de mi mayor tesoro" se puede adaptar al grupo o se puede omitir.
- Esta actividad puede realizarse sin la reflexión y usarse como ejercicio de cierre de la sesión.

› Escucha activa y empática

Duración: 40 minutos

Objetivos:

- Practicar la escucha activa;
- Promover la empatía y el respeto mutuo;
- Fomentar la autoconciencia sobre los pensamientos intrusivos durante la escucha.

Materiales: Sillas

Parte I: Torbellino

1. Dividir el grupo en dos. Un grupo hablará y el otro escuchará.
2. Asignar secretamente al grupo que está escuchando una misión: interrumpir constantemente, hacer preguntas aleatorias o hacer comentarios sin sentido durante la conversación.
3. Instruir al grupo que habla para que comparta algo importante para ellos/-as, algo de lo que les guste hablar o algo que les preocupe genuinamente.
4. Darles 5 minutos para hablar y escuchar.
5. Cambiar los roles entre los dos grupos.

Parte II: Atención plena

6. Dividir el grupo en dos. Un grupo hablará y el otro escuchará.
7. Asignar secretamente al grupo que escucha una nueva misión: evitar interrumpir, concentrarse en sus pensamientos intrusivos, abstenerse de responder, silenciar su juicio interior y mantener una actitud empática, tanto mental como físicamente.
8. Instruir al grupo que habla para que comparta algo importante para ellos/-as, algo de lo que les guste hablar o algo que les preocupe genuinamente.
9. Darles 5 minutos para hablar y escuchar.
10. Cambiar los roles entre los dos grupos.

Reflexión:

- ¿Cómo se sintieron al ser escuchados/-as y al ser interrumpidos/-as?
- ¿Fue difícil escuchar activamente y sin juicios de valor?
- ¿Cómo fue no poder responder?
- Después de su primera experiencia, ¿fueron capaces de confiar en su compañero/-a para compartir algo significativo para vosotros/-as?

Consejo de adaptación:

- Una versión alternativa podría implicar un "grupo de comando" (un pequeño grupo de voluntarios/-as) que haga ruido e interrumpa a los/-as demás durante la ronda de torbellino, en lugar de ser los/-as propios/-as oyentes quienes interrumpen a los/-as hablantes.

→ Aquí estoy yo

Duración: 50 minutos

Objetivos:

- Reconocer los propios prejuicios y estereotipos;
- Promover el intercambio de ideas sobre un tema, el fundamento de una opinión, la capacidad de escuchar y cambiar de opinión;
- Introducir el tema que se desea desarrollar (por ejemplo: multiculturalidad e interculturalidad).

Materiales: No se necesitan materiales.

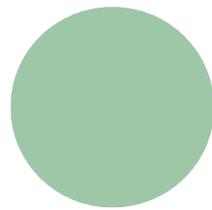
1. Preparar tres áreas diferentes en el espacio: estoy de acuerdo, estoy en desacuerdo, no sé;
2. Explicar a los/-as participantes que escucharán una serie de afirmaciones y que deben posicionarse en uno de los tres espacios de acuerdo con lo que piensan/sienten;
3. Después de que todos/-as los/-as participantes se hayan ubicado, puede haber comentarios/intercambio de opiniones (+/- 2 intervenciones por afirmación);
4. Durante o después de la discusión, los/-as participantes pueden cambiar de posición.

Afirmaciones (ejemplos - adaptar según los objetivos):

- Yo tengo prejuicios.
- Europa es multicultural.
- Europa es intercultural.
- La cultura nacional y la cultura internacional deben ser aprendidas simultáneamente.
- Basta con tener curiosidad por otras culturas.
- La discriminación positiva sigue siendo necesaria e importante (por ejemplo, cuotas para afrodescendientes, mujeres o personas con discapacidad en empresas).
- Los/-as inmigrantes deben adaptar su cultura al país de acogida.
- La libertad de los/-as inmigrantes perjudica la libertad de la población local.
- Un empleador debe tener derecho a no contratar a una mujer musulmana que use un hijab.
- Tengo responsabilidad sobre cómo se acoge a los/-as inmigrantes en mi país y comunidad.
- La interculturalidad es un riesgo para la identidad de un país.
- Vivir con personas de culturas diferentes nos enriquece.
- La tolerancia hacia las diferencias es suficiente.
- Algunas culturas son más válidas que otras.

Reflexión:

- ¿Cómo fue el ejercicio? ¿Cómo se sintieron?
- ¿Hubo algún tema particularmente difícil?
- ¿Hubo algún tema que haya sido particularmente importante para ti?
- ¿Fue difícil posicionarse? ¿Por qué?
- ¿Y quién cambió de opinión a lo largo del debate, por qué lo hizo?
- ¿Cómo se sienten ante opiniones diferentes?



▼ Trabajo Juvenil

Los/-as trabajadores/-as juveniles con los que trabajamos a lo largo del proyecto nos dejaron su opinión sobre la importancia y pertinencia del programa Joven a Joven:

- Capacita para lo básico de la facilitación
- Te ayuda a crecer
- Crea una red de personas
- Te ayuda a mirar al mundo
- Facilita la eliminación de la injusticia social

Creemos en estos resultados, en la sostenibilidad de la metodología Joven a Joven y en el poder que puede tener el **multiplicar valores, competencias y transformaciones, de joven a joven y de jóvenes para jóvenes.**

Por esto, y porque consideramos esencial la difusión y el intercambio de proyectos y metodologías alineadas con los **valores de los derechos humanos, la inclusión y la justicia social**, que sean para todas las personas jóvenes y que los inviten a participar activamente, construimos y divulgamos este manual.

Reforzamos la transversalidad y adaptabilidad de la metodología y de las dinámicas sugeridas, comprometiéndonos con los desafíos de compartir y multiplicar buenas prácticas en contextos asociativos, organizacionales y educativos distintos; y de trabajar siempre en la **creación de espacios inclusivos para cada grupo y para cada joven.**

En este sentido, como se mencionó, es posible **contactar con la Asociación Par-Respostas Sociais para la contratación de servicios en la implementación de Joven a Joven**, para que podamos continuar, juntos, multiplicando aprendizajes y valores, con cada vez más jóvenes.

Contacto: info@par.org.pt

BIBLIOGRAFÍA

Associação Par-Respostas Sociais (2011) *Kapacita - Manual para a promoção de competências pessoais e sociais*.

Associação Par-Respostas Sociais (2019) *Formação de Facilitadores*.

Colley, H.; Hodkinson, P. e Malcolm, J. (2002) *Non-formal learning: mapping the conceptual terrain, a consultation report*. Other. University of Leeds, Leeds

Dean, L; Franc, P. (2022) *Decolonising School Curricula 101 - A guide to oppression-free societies*. OBESSU, Conselho da Europa.

Dias, M. I. P. (2002) Programa Goal – *Going for the goals / Lutar pelos objetivos – Um programa de competências de vida aplicado a crianças de 4º ano de escolaridade*. Tese de mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

European Youth Foundation (2025) *Non Formal Education in Youth Projects - Definitions*: <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions>

Lopes, J.; Rutherford, R.; Cruz, M. C.; Mathur, S. e Quinn, M. (2006) *Competências Sociais: aspectos comportamentais, emocionais e de aprendizagem*. Psiquilíbrios Edições: Braga.

Marques, J.; Freitas, D. (2017) *Fatores de caracterização da educação não-formal: uma revisão da literatura*. São Paulo: Universidade de São Paulo.

Ministério da Saúde (2011) *Adolescentes e jovens para a educação entre pares - Metodologias. "Saúde e prevenção nas escolas", v. 3, Série B. "Textos Básicos de Saúde"*. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica: Brasília. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221897>

Pinto, L. (2008) *Educação não-formal. Um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal*. Lisboa: ISCTE. Tese de mestrado.

UNESCO (2012) *International Standard of Classification Education*. Canada.

