

ANEXO

8

PROGRAMA DE FORMACIÓN

▶▶ Fase 0: Manual del reto



Adaptación de la metodología original Mental Toughness
por YouthBuild International



ÍNDICE

Indice	2
Presentación	3
Palabras para la persona facilitadora	5
I. ¿Qué es el proceso del Reto?	7
II. Objetivos del Reto	9
III. Prioridades en las que se concentra este Manual	10
IV. Metodología del Reto	11
V. Consideraciones iniciales para el equipo de facilitación	15
VI. Agenda General (sugerida)	21
VII. Agenda por Sesión	22
● Día 1. ¿Por qué estamos aquí?	22
● Día 2. Fundamentos del Programa	35
● Día 3. Expectativas y zona de confort	49
● Día 4. Forma parte de un equipo ganador	57
● Día 5. Cierre y reflexión	66
VIII. La decisión final. ¿Una persona joven está preparada?	74
IX. Consideraciones finales	79
X. Instrumentos de apoyo	80
● 1. Catálogo de participantes	80
● 2. Guía de observación de participantes	81
● 3. Ejemplo de carta compromiso	82



PRESENTACIÓN

Actualmente existen altos porcentajes de desempleo juvenil a nivel mundial por lo que YouthBuild International trabaja abriendo caminos para la educación, el empleo, el emprendimiento y otras oportunidades que lleven a las personas jóvenes a una subsistencia productiva y al liderazgo comunitario.

Los programas de YouthBuild International proporcionan esas vías, a través del trabajo conjunto con Organizaciones No Gubernamentales (ONG) locales, para proporcionar una mezcla de educación formal y formación técnica personalizada a cada contexto.

Los valores fundamentales de YouthBuild International y las cualidades esenciales de sus programas reflejan un corazón y un espíritu filosófico únicos que distinguen a su modelo, hablamos de amor, respeto y responsabilidad; la valentía, la integridad y la cooperación. Creemos en el poder del amor junto con la oportunidad.

“Todas las personas jóvenes que entran en un programa YouthBuild, en cualquier parte del mundo, persiguen una doble misión: crear una vida significativa y productiva para sí mismos y sus familias, así como brindar su mayor energía para mejorar el mundo que les rodea.” (Miguel Rodríguez. Director de Programa para América y El Caribe, Youthbuild International, 2020).

Dentro de los diferentes programas que implementan el modelo de YouthBuild, se puede encontrar un proceso de orientación previo al inicio de cada nuevo grupo de participantes, tanto como paso de autoselección/selección de las juventudes participantes, como de experiencia de fomento al trabajo en equipo entre jóvenes y el personal.

Este proceso es el primer espacio donde las personas jóvenes empiezan a vivir completamente el modelo de YouthBuild, generándose altas expectativas combinadas con amor, apoyo y respeto. El propósito de este proceso es verificar—en vez de filtrar—la “fortaleza mental” de cada joven interesado en participar. Esta es la oportunidad para que cada joven pueda evidenciar su compromiso con el Programa y la inclinación a trabajar duro, seguir las instrucciones y llevarse bien trabajando en grupo. Este proceso también sirve de referente para el personal encargado de realizar la evaluación final de cada solicitante para su ingreso en el Programa de Formación.

Finalmente, como momento metodológico permite que el equipo reflexione sobre los aspectos que generan una cultura organizativa fuerte. A la vez, brinda una oportunidad para construir y reafirmar relaciones entre las personas jóvenes y el personal, fomentando la cohesión de un grupo seguro, de apoyo entre pares. También sirve para motivar e inspirar a jóvenes que participan en el proceso, y simultáneamente genera una buena oportunidad para identificar las necesidades y, prioritariamente, las fortalezas de cada joven.

Palabras para la persona facilitadora

Este Manual está dirigido a ti que tendrás a cargo la facilitación de este proceso llamado Reto, y que colaborarás con otras personas facilitadoras para lograr un trabajo en equipo, organizado y sincrónico. El Manual sirve como una herramienta que guía el proceso de implementación durante el tiempo que se establezca para cumplir el Reto. La agenda que aquí se presenta está diseñada para cumplir el Reto en cinco días, seis horas diarias.

Es importante que, como persona facilitadora de este proceso, tengas claro que lo que aquí se menciona no pretende ser una receta o una fórmula única, sólo brinda elementos ordenados y dispuestos para favorecer un proceso de enseñanza – aprendizaje. Desde esta premisa resulta necesario que, junto con tu equipo de facilitación, revisen diariamente si se requieren ajustes, ampliaciones o eliminaciones de actividades, técnicas o dinámicas, dependiendo de los resultados que se observen en el grupo de participantes.

Cada grupo que se convoca tiene sus propias características, necesidades y desafíos. Es por ello que las actividades aquí propuestas pueden alinearse en su esencia de acuerdo a ese perfil de grupo o, incluso a las condiciones de los espacios, al clima o simplemente porque resulta más beneficioso para las personas jóvenes hacerlo de una forma que de otra. Recuerda que esas decisiones de ajustes se toman en conjunto y, preferentemente, previo a cada sesión.

También el rol de la facilitación es tomar el pulso del proceso continuamente. Esto hace referencia a monitorear la dinámica del grupo y de cada joven en su participación; a tener siempre presente los objetivos del proceso como un todo, de la semana y del día, para así modificar estrategias o técnicas en caso de no estar



consiguiendo los resultados, reconociendo cuándo es necesario apoyar alguna idea. En fin la principal función de la facilitación es la observación y la toma de decisiones.

De igual forma, la persona facilitadora a cargo de este proceso de formación, también es alguien que anima, orienta, escucha y realimenta a las personas jóvenes, tanto en lo colectivo como en lo individual. Cuando las actividades, técnicas o dinámicas se están implementando, su escucha es fundamental. Debe prestar atención a lo que las juventudes mencionan, captar la esencia de sus ideas y tratar de orientarlas hacia una reflexión crítica. No sólo se busca que las personas participantes se expresen, sino que las expresiones se realicen sobre aspectos clave de análisis para su sensibilización y apropiación.

En lo individual, busca acercarte a cada joven, tener contacto visual, un apretón de manos, etc. Ya que estas acciones pueden hacer la diferencia en su nivel de involucramiento con el proceso; se recomienda que siempre resultes cercano, amable, sonriente, amigable con todas las personas participantes, al mismo tiempo que, con seguridad y firmeza, respetes y hagas respetar las reglas para que las interacciones entre pares -y las tuyas con el grupo- se den en un ambiente de confianza y de respeto.

En cuanto al manejo de los tiempos, como ya dijimos, es necesario hacer una revisión previa para realizar los ajustes que se requieran. Pero no te estreses si una actividad termina un poco antes o un poco después. En ocasiones, es posible que las circunstancias no permitan que se complete una actividad en la distribución del tiempo sugerido. Un ejemplo puede ser el tiempo que hemos asignado para la actividad física (15 min). Es posible que el área en la que se llevará a cabo la actividad no sea cercana al centro y se requiera un tiempo de traslado de 5 minutos. El lapso adicional necesario para movilizar al grupo desde y hacia el área designada debe recuperarse en otra actividad.

Otro ejemplo puede ser que las personas jóvenes participantes estén reflexionando profundamente en una actividad y les gustaría tener más tiempo (10-15 minutos) para compartir un poco más. Si consideras que el grupo está muy comprometido y ha requerido algo más de tiempo, puede ser prudente dar el tiempo solicitado y recuperarlo en otro momento para que la actividad siga su curso completo.

Es en este momento donde el personal debe comprometerse, mostrar liderazgo y demostrar creatividad e innovación. Recuerda que el Reto no es solo una experiencia que las juventudes participantes están atravesando, paralelamente el personal también lo hace.

Esperamos que este manual te ayude a ti y a todo el equipo de facilitación para guiar las acciones metodológicas de la mejor manera, con el fin de alcanzar la preparación de las personas jóvenes para el ingreso exitoso en las siguientes etapas del Programa de Formación propio del Modelo YBI.

Gracias
YouthBuild International



I. ¿Qué es el proceso del Reto?

El Programa YouthBuild, implementado en países de habla inglesa, nombra a este proceso *Mental Toughness*, la traducción literal al español sería Fortaleza Mental. Sin embargo, este concepto no cobra mucho sentido en algunos países de Latinoamérica; por lo que se ha bautizado como “Reto” para simbolizar de mejor manera las características de preparación y desafío que lo integran.

Es un momento metodológico, regularmente el primero, que forma parte del proceso formativo del Programa YouthBuild y consiste en orientar y probar la resistencia mental de las personas jóvenes participantes. Su propósito es facilitar un momento y espacio para que cada joven se prepare para entrar al programa, y pueda aprender en una nueva cultura que promoverá su liderazgo y le creará las condiciones necesarias para que sea exitoso en los desafíos futuros. Es un ambiente riguroso, pero también positivo, que le motivará y lo impulsará a descubrir sus talentos, en una familia que lo acogerá con respeto y creará en su transformación.

Si las y los jóvenes desean ingresar a un programa de YouthBuild, en este caso el Modelo *Trayectorias Juveniles CR para la Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad*, deben mostrar su disposición y

capacidad para trabajar en un ambiente de valores; en una nueva cultura, donde se sientan motivados al saber que el personal cree en sus capacidades, respeta sus opiniones y les trata de forma horizontal. Las personas participantes, que en esta etapa aún son candidatas al programa, deben demostrar que quieren ser parte de él, venciendo obstáculos, superando desafíos y alcanzando metas.

El Reto es el primer momento donde las y los jóvenes están completamente expuestos al modelo único de altos estándares de YBI combinados con afecto, apoyo y respeto.

Para el Modelo *Trayectorias Juveniles* desarrollado en Costa Rica en alianza con la Fundación Paniamor y el financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), este primer proceso será denominado Reto y será parte de la Fase O del Programa que conduce a la Formación Basada en el Puesto de Trabajo, donde el objetivo es desarrollar competencias personales, sociales y productivas, y conocimientos prácticos para que las personas jóvenes se desenvuelvan adecuadamente en la dinámica productiva del contexto en que conviven. El esquema siguiente ilustra de mejor manera, la ubicación del proceso del **Reto** respecto a todo el Programa.

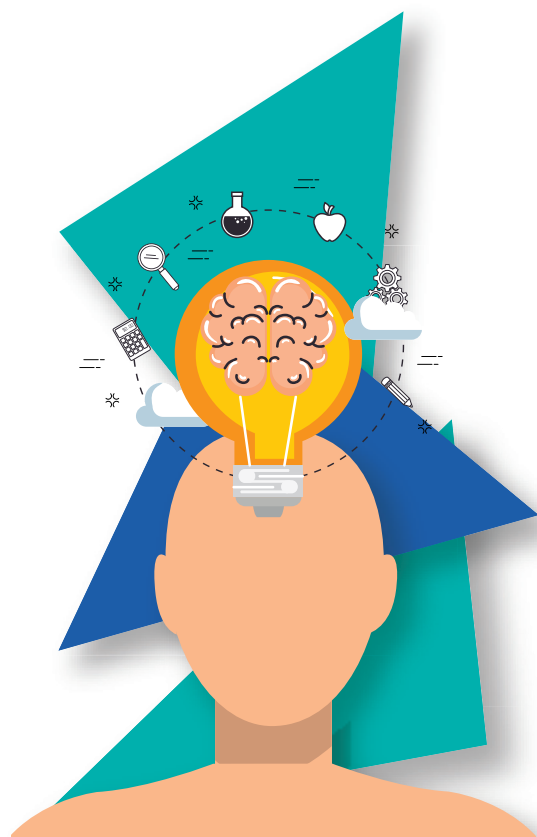
Fases y duración del Modelo Trayectorias Juveniles Costa Rica para la Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad



Fases	Descripción	Duración
 Fase 0 Convocatoria, Autoselección/Selección	Inducción en el Programa de Formación mediante una metodología rigurosa	1 mes Reto: 5 días
 Fase 1 Formación desde el local de operación del Modelo	Desarrollo de competencias personales, sociales y productivas en el local de Trayectorias Juveniles.	3 meses
 Fase 2 FBPT-C en empresas/ instituciones de acogida	Puesta a prueba de las competencias desarrolladas en la Fase 1, y adquisición de nuevos conocimientos y habilidades derivadas de su interacción con las dinámicas laborales y las relaciones humanas que caracterizan al mundo del trabajo.	3 meses
 Fase 3 Seguimiento, Orientación y Salida	Incorporación de las personas jóvenes egresadas, en cuatro posibles salidas no excluyentes entre sí: continuidad del proceso educativo con énfasis en lo técnico/vocacional; empleo formal; autoempleo ligado a cadenas de valor; y acción comunitaria y social.	3 meses



II. Objetivos del Reto



- Fomentar una cultura de pertenencia, apoyo, trabajo en equipo, respeto y amor.
- Identificar necesidades, fortalezas e intereses de cada joven.
- Exponer a cada joven las altas expectativas del Programa de Formación para inducirles en una autoevaluación y autoselección como personas candidatas con interés de participar.
- Introducir actitudes, comportamientos y habilidades que contribuyen a una vida productiva.
- Evaluar las actitudes, habilidades y pertenencia al Programa y verificar -en vez de filtrar- la “fortaleza mental” de cada participante con perfil requerido para participar.
- Seleccionar a las personas candidatas que cumplieron con las especificaciones de todo el proceso.

III.

Prioridades en las que se concentra este Manual

- ▶ Trabajo en equipo. Es esencial para el alcance de objetivos y realización de tareas. Se proyecta bajo una línea de compañerismo donde se respeta y enaltece los talentos y habilidades de cada uno de los miembros del equipo y se reconocen como parte de la suma de esfuerzos generando una identificación con sus pares.
- ▶ Integridad. Es un valor que guía las acciones de las personas jóvenes participantes a dirigirse y comportarse bajo el bienestar común y propio.
- ▶ Liderazgo. Es la ejecución de la toma de decisiones reflexionadas para mejorar la calidad de vida de la persona en comunión con su comunidad y el mundo.
- ▶ Responsabilidad personal. Es un valor que guía las acciones de las personas jóvenes sobre una base moral positiva e integral que se encuentra en la conciencia.
- ▶ Ética de trabajo. Es el valor que regula las actividades en un marco de colaboración y bienestar comunitario. Conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades en conjunto y con un objetivo claro.
- ▶ Altas expectativas. Son las metas que la persona participante está dispuesta a cumplir, las cuales se generan como parte del proceso formativo, son altas al momento en que se plantean, pero el éxito radica en alcanzarlas por motivación tanto intrínseca como extrínseca.



IV. Metodología del Reto

El Reto, como ya se mencionó, tiene como propósito facilitar un momento metodológico y espacio pedagógico para que la persona joven se prepare, esté lista para entrar al Programa de Formación, donde puede aprender de una nueva cultura que promueve su liderazgo, le motiva e impulsa a descubrir sus talentos, para emplearlos en beneficio propio, de su comunidad, y con miras a su desarrollo educativo y/o laboral teniendo el aprendizaje permanente como principio.

El Reto es una metodología cimentada en los procesos teóricos de aprendizaje de la pedagogía constructivista, el aprendizaje significativo (psicología), así como del aprendizaje y pertenencia a grupos (en el ámbito de la sociología), que buscan fomentar en los candidatos una cultura de pertenencia, apoyo, trabajo en equipo, respeto, amor, e introducir actitudes, comportamientos y habilidades que contribuyen a una vida productiva. Se implementa a través de una agenda estructurada con actividades relevantes para las personas jóvenes, que la hacen atractiva, intensa, dinámica y desafiante.

Para implementar esta metodología es importante tener en cuenta los siguientes puntos:

➤ Uso pedagógico de las técnicas y dinámicas.

La pedagogía en la que se sustenta esta metodología toma sus bases en el constructivismo y la participación activa, por lo que las técnicas y dinámicas que aquí se sugieren van encaminadas a permitir la acción y desarrollo del grupo, en un ambiente de confianza y seguridad siguiendo un objetivo determinado.



Las técnicas y dinámicas deben considerarse como medio para el logro de los objetivos individuales, grupales y del proceso formativo en el que se encuentran, estas deben motivar la comunicación, cohesión, integración, interrelaciones, creatividad, habilidades psicosociales, estrategias de aprendizaje y liderazgo.

En este Manual se presentan diversas técnicas y dinámicas que en suma dan un resultado por sesión y general por todo el proceso formativo. Es flexible a adaptaciones o cambios, respetando y teniendo claro el objetivo que suma al proceso y recordando que, por lúdica que se presente la técnica o dinámica, no debe perderse de vista que busca llegar a un objetivo, pues si no se conduce correctamente puede confundirse como un juego en sí misma.

➤ Manejo de grupos.

El manejo de grupos radica en guiar a un conjunto de personas a un objetivo común más allá de las diferencias que éstas posean. Para un manejo óptimo se recomienda durante las sesiones:

- Tener la capacidad de manejar las diferencias y resolución de conflictos.
- Mediar entre el roce de personalidades.
- Mantener el orden sin autoritarismo.
- Crear confianza y lograr un buen clima entre participantes del grupo.
- Establecer la cooperación entre participantes.
- Lograr los objetivos propuestos.
- Motivar e interesar al grupo en el trabajo que han de realizar.
- Realimentar y permitir aportes de todas las personas participantes.
- Generar grupos de aprendizaje auto dirigido.
- Generar cohesión grupal.



➤ Rol de la persona facilitadora

El rol de la persona facilitadora será guiar las reflexiones que surjan a partir de la implementación de las técnicas y dinámicas de la sesión, para ello se centrará en:

- Orientar la construcción del conocimiento.
- Manejar adecuadamente las técnicas o dinámicas.
- Promover la interacción de materiales y contenidos facilitando el conocimiento.
- Facilitar experiencias de aprendizaje.
- Facilitar el alcance de objetivos de aprendizaje.
- Estructurar, organizar y realizar las tareas.

También:

- Acompañar el proceso que desata el liderazgo.
- Evaluar el rumbo del grupo y enfocarlo a los objetivos del programa.
- Tomar decisiones respecto a la elección de las personas candidatas a participantes en el Programa de Formación propio del Modelo.

Es importante mencionar que, la persona facilitadora es una figura profesional que se vuelve un referente muy importante para las personas jóvenes, por lo que mantiene un lazo cercano para acompañarles en el surgimiento de su liderazgo. La relación es horizontal, más no entre pares. Todo el ambiente debe estar marcado por las reglas y los límites que en conjunto han establecido como prioritarios y que hacen ese espacio seguro y de calidad donde todos y todas tienen algo que aprender y algo que enseñar.

► Observación del cambio en las personas jóvenes

El objetivo de observar el cambio en las personas jóvenes es visualizar la fortaleza mental, emocional y social que van desarrollando en paralelo a la implementación del Reto y que les prepara para ingresar al *Modelo Trayectorias Juveniles Costa Rica para la Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad*, o bien para continuar con alguna opción que se adecue a sus necesidades e intereses.

El observar el cambio paulatino que surge en las personas jóvenes a partir de cada una de las sesiones que se plantean en este Manual, es responsabilidad de todo el equipo de facilitación. Para ello se sugiere:

- Ser imparcial y riguroso en las observaciones escritas en la Guía de observación (Instrumento 1).
- No emitir juicios de valor.
- Documentar cualquier eventualidad que ponga en riesgo la participación de la persona candidata al Programa.
- Evitar la victimización de una situación o participante.

Recordar que la orientación que da este proceso también puede servir para establecer la dirección de un nuevo ciclo de programa o como una evaluación final de cada solicitante por parte del personal, antes de que se complete la selección de los participantes.



3.1 Estructura y Metodología

El presente Manual es la base para trabajar con las personas jóvenes candidatas a ingresar al Programa de Formación del *Modelo Trayectorias Juveniles CR*. Su estructura está compuesta por una serie de actividades distribuidas en 5 sesiones con una duración de 6 horas cada una para un total de 30 horas.

La estructura metodológica del Reto está diseñada con el fin de que cada actividad ejecutada durante las sesiones aporte al logro de los objetivos del proceso como un todo y a los específicos de cada sesión.

Existe una *agenda general sugerida*, que contiene la orientación de todas las actividades que han de llevarse a cabo durante la implementación de los 5 días para cumplir con el objetivo general de aprendizaje.

Además, se incluye una *agenda por sesión* que describe los tiempos y actividades, según el objetivo específico de aprendizaje que se persiga para cada día. La descripción contiene subapartados que precisan elementos para su ejecución, como sigue:



► **Preparación:** Es tener considerado, disponible y listos los elementos, equipo y condiciones para llevar a cabo una actividad, técnica o dinámica grupal o bien, la elaboración anticipada de material didáctico.

► **Resultado:** es la meta que se pretende alcanzar por medio de la actividad sugerida; la suma de todos los resultados debe asegurar el logro del objetivo específico y general de las agendas.

► **Proceso:** Es la descripción detallada de cómo llevar a cabo cada una de las actividades que se sugieren. El proceso está compuesto por actividades permanentes que son:

- Técnicas de reflexión y acción grupal: Están diseñadas con el fin de que cada una de las personas jóvenes participantes contribuya al logro de objetivos de las actividades sumando sus talentos, habilidades y conocimientos.
- Técnicas de reflexión y acción individual: están diseñadas con el fin de que cada participante realice una introspección sobre los temas que se abordan a partir de que reconozca y externé sus necesidades.



Son consejos o recomendaciones que sirven de guía a la persona facilitadora cuando conduce la reflexión de una actividad en específico.

V. Consideraciones iniciales para el equipo de facilitación

El Reto al ser una prueba de la preparación mental, emocional y actitudinal de las personas jóvenes con interés en ingresar al Programa de Formación del *Modelo Trayectorias Juveniles CR*, cumple con una estructura definida para lograr sus objetivos. Por ello, el equipo de facilitación que implemente esta estructura debe considerar previo al Día 1 de la Agenda, los siguientes puntos:

- Asegurar un espacio físico adecuado para las actividades, por lo que es necesario tener bien adaptado el espacio (aula, patio, oficina, etc.) donde se realizará el trabajo con las juventudes.
- Definir las formaciones del mobiliario y de las personas a acomodar para las actividades diarias, las cuales se darán a conocer al grupo de participantes (ver más adelante Formaciones).
- Analizar el recurso humano que se requiere para ejecutar las actividades con el número de jóvenes que participarán.
- Dominar la agenda general y los objetivos de aprendizaje.
- Dominar el objetivo específico para cada día y las técnicas.
- Contar con el material necesario para realizar las actividades.
- Preparar el catálogo de participantes desde el primer día, como se describe más adelante, este deberá contar con una fotografía detallando sus datos como nombre completo, edad, folio y grado

escolar, esto con el fin de facilitar el intercambio de observaciones al momento de evaluar su participación en el Reto. Se llevará un registro de las observaciones de cada participante de manera individual (Ver Catálogo de participantes).

- Preparar los cuadernillos de trabajo para participantes, así cada quien contará con el material necesario para el desarrollo de las sesiones.
- Planear y sumar a la Agenda, un espacio de trabajo al final de la jornada para compartir la experiencia del día entre las personas facilitadoras, sus observaciones sobre las personas participantes y la revisión de la Agenda para el siguiente día.

Nota:

- En el caso de las actividades “Rompehielos”, quedan abiertas a la elección de la persona facilitadora, ya que es importante tener en cuenta las características particulares del grupo.
- En cada sesión el equipo de facilitación deberá llegar con antelación a la hora de entrada de las personas jóvenes, con dos objetivos: 1) Tener el espacio y materiales listos para la sesión y 2) Estar disponibles para dar la bienvenida y generar un ambiente de confianza.

4.1 Formaciones

Como ya se mencionó, una de las consideraciones iniciales más importantes para las personas facilitadoras será la revisión y adecuación de los espacios, optimizándolos para el uso pedagógico y la sincronía con las actividades. Aquí se presentan algunas sugerencias, con base en experiencias previas, de cómo favorecer este proceso, en dos dimensiones: formación de personas y formación para ocupar el espacio de trabajo.


Formación de personas

Formación 1: Actividad física

El objetivo de esta formación es tener un área adecuada en la que se cuente con el espacio suficiente y necesario para realizar movimientos continuos. La medida aproximada depende de cada participante, pues se mide a partir de la longitud del brazo. En el caso del siguiente ejemplo equivale a la medida de dos brazos en posición recta hacia los laterales, también a la parte frontal y posterior del tronco de su cuerpo:



Formación 2: Escucha activa

El objetivo de esta formación es tener el espacio suficiente y necesario para centrar la atención en la escucha de la persona con la cual se esté realizando un diálogo directo. La longitud de esta distancia equivale a la medida de un brazo en posición recta medido desde la persona a la cual se está escuchando. Su sentido es no traspasar el espacio personal de cada interlocutor. Como ejemplo la figura siguiente: 



Formación 3: Creando comunidad

El objetivo de esta formación es crear un espacio de interacción con las personas del grupo, en el cual todas puedan mirarse y escucharse de manera óptima, para así tener la atención de cada una. La longitud de esta distancia entre participantes se define a partir de la formación de un círculo, donde todas se toman de las manos. Esto fortalece la comunicación grupal. La figura siguiente ejemplifica este tipo de formación:



Formas de ocupar el espacio de trabajo

Formación 1: En forma de auditorio

Colocar sólo sillas en forma de auditorio, verificar que haya espacio entre cada una para que se permita el movimiento libre. Una vez que se acomode el espacio con esa formación, las personas facilitadoras caminarán recorriendo las filas de sillas y se asegurarán de que haya suficiente distancia para moverse. Es importante colocar una tira de cinta de color en el piso, a lo largo de las patas delanteras de las sillas, para identificar dónde queda cada una en esa formación. El foco de atención debe estar centrado en las personas o actividades en exposición. Como ejemplo el siguiente esquema:



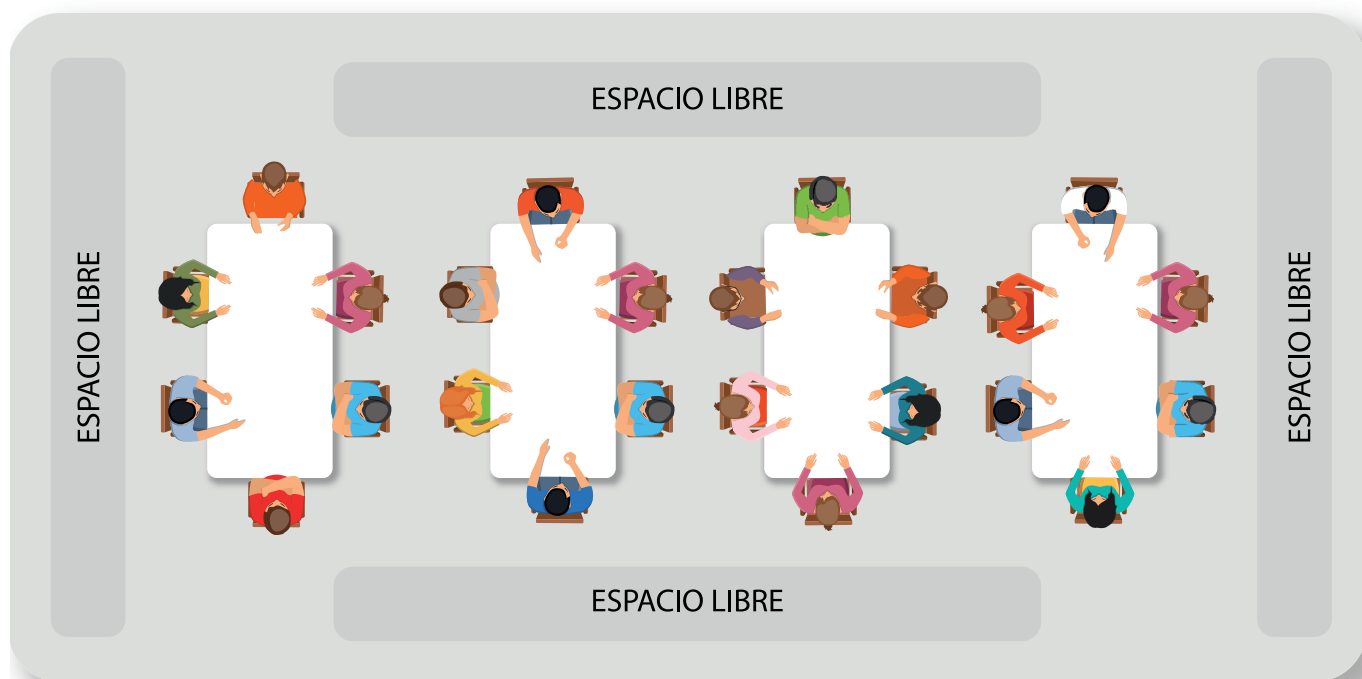
Formación 2: Trabajo en equipo

Esta formación requiere colocar sillas y mesas para el desarrollo de actividades en las que se necesite escribir o planear trabajo colaborativo. Al igual que en la Formación 1, es importante que la persona facilitadora camine entre las mesas y las sillas, para asegurarse que haya espacio suficiente para que las personas participantes se muevan libremente.

Una vez que las mesas hayan sido colocadas en una posición aceptable, coloque una cinta de color diferente en el piso (diferente al de la Formación 1) a ambos lados de la mesa para que las personas

participantes sepan dónde se ubicarán cada vez que se requiera esta posición durante las actividades de toda la semana. Esto establecerá la continuidad y el orden a lo largo del proceso, así como inculcará la comprensión de los fundamentos de cómo diseñar / aprovechar un espacio.

Además, asegúrese de que las mesas y las sillas sean resistentes y, si es posible, tengan la posibilidad de plegarse. Muchas veces, las habitaciones son reducidas espacialmente y cada metro es valioso. La atención de esta formación debe estar centrada en la interacción entre participantes de los subgrupos. El siguiente esquema ejemplifica esta formación:



Formación 3: Trabajo colectivo






Se removerán sillas y mesas dejando el espacio organizado para que nada interfiera con las actividades libres donde participa todo el grupo. El espacio debe estar completamente disponible. La atención de esta formación debe estar centrada en la interacción entre todas las personas, sean participantes o facilitadoras. El siguiente esquema ejemplifica esta formación:



VI. Agenda General (sugerida)

Objetivos generales:

- Apreciar fortalezas y áreas de oportunidad personales, sociales y productivas, mediante el ejercicio de actividades pedagógicas para el reconocimiento y potencialización del liderazgo.
- Valorar el nivel de preparación, actitudes y compromiso, a través del desempeño diario para incursionar en las siguientes fases del Programa.

DÍA 1 	DÍA 2 	DÍA 3 	DÍA 4 	DÍA 5 
O B J E T I V O S				
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la cultura y fases del Programa de Formación a través del establecimiento de una estructura de acciones diarias para vivir la experiencia del Reto. 	<p>Reconocer los fundamentos del Programa de Formación a través de la importancia del liderazgo para el desarrollo socioproductivo.</p>	<p>Examinar estrategias propias que permitan generar nuevas acciones, actitudes y compromisos, en función de altas expectativas individuales.</p>	<p>Lograr un desempeño individual y colectivo exitoso en el equipo de trabajo del Programa de Formación, basado en la suma de talentos para el logro de un objetivo común.</p>	<p>Contrastar los beneficios del Programa de Formación con el desempeño de cada participante durante el proceso, vía una autoevaluación del nivel de compromiso personal requerido para participar en las siguientes fases.</p>
<p>¿Por qué estamos aquí?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apertura y bienvenida • Presentaciones: el juego de nombres • Tipos de formaciones • Árbol del conocimiento. Parte 1 • Expectativas del programa • Establecimiento de reglas de grupo • Introducción a los socios • Descripción general del programa • La promesa de Trayectorias Juveniles • Establecer rituales diarios • Círculo de cierre 	<p>Fundamentos del Programa de Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculo de la mañana y rituales • Entrenamiento físico • Liderazgo Trayectorias Juveniles • Árbol del conocimiento. Parte 2 • Volcán • Convertirse en un ciudadano activo • Revisión de los componentes del programa: World Cafe • Reto laboral • Círculo de cierre 	<p>Expectativas y zona de confort</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculo de la mañana y rituales • Entrenamiento físico • Árbol del conocimiento. Parte 3 • Rompehielos: altas expectativas • Zona de confort • Rompehielos: toda mi gente que ... • Rompehielos: Piso a techo • Construyendo en equipo: sobre la línea. • El diario de Aprendizaje • Círculo de cierre 	<p>Formar parte de un equipo ganador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculo de la mañana y rituales • Entrenamiento físico • Árbol del conocimiento. Parte 4 • Definición de "Equipo" • Rompehielos: La caminata ciega • Roles y responsabilidades en un equipo • Trabajo en equipo: La Torre de huevos más alta • Compartir la promesa en parejas • Círculo de cierre 	<p>Cierre y reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculo de la mañana y rituales • Entrenamiento físico • Árbol del conocimiento. Parte 5 • Compartir la promesa en parejas • Revisión de la semana • Desafío de hora silenciosa: alineación de cumpleaños y nudo humano • Árbol del conocimiento. Cierre • Círculo de aprecio

VII. Agenda por Sesión

DÍA
1



¿Por qué estamos aquí?

OBJETIVO

Identificar la cultura y fases del Programa de Formación a través del establecimiento de una estructura de acciones diarias para vivir la experiencia del Reto.



HORARIO

ACTIVIDAD

9:00 am	Llegada de la persona participante
9:00 - 9:15 am	Apertura y bienvenida
9:15 - 9:30 am	Presentaciones: El juego de los nombres
9:30 - 10:00 am	Tipos de formaciones del salón
10:00 - 11:00 am	El árbol del conocimiento. Parte 1
11:00 - 11:30 am	Revisando las expectativas
11:30 - 12:00 md	Establecer reglas básicas de grupo
12:00 - 12:30 pm	Almuerzo: conoce a alguien nuevo
12:30 - 12:45 pm	Introducción a socios
12:45 - 1:30 pm	Reseña del Programa de Formación
1:30 - 2:30 pm	La Promesa de <i>Trayectorias Juveniles</i>
2:30 - 3:00 pm	El establecimiento de rituales diarios: Círculo de cierre



Descripción de Actividades día 1:

Apertura y bienvenida

Resultados

- Las personas jóvenes participantes se marchan con una imagen clara de la estructura y las expectativas del Reto, que incluye información logística importante y necesaria.

Preparación

- Escriba los objetivos del Reto en diferentes papelógrafos para cada término: trabajo en equipo, integridad, liderazgo, responsabilidad personal, ética de trabajo y altas expectativas.
- Cuelgue el rotafolio con los objetivos en el salón.
- Prepare e imprima copias de los objetivos del Reto para cada cuadernillo de trabajo de las personas jóvenes.
- Escriba un resumen de la programación semanal en un papelógrafo y cuélguelo en un lugar ubicado en el centro del salón.
- Realizar el expediente de cada participante.

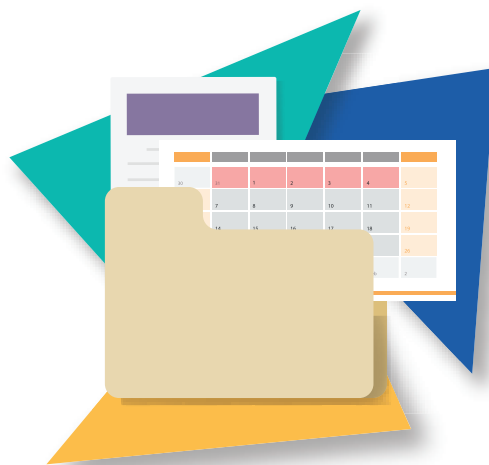
Proceso

Bienvenida y comentarios de apertura

- Presentar a cada integrante del personal que estará acompañando el proceso del Reto.
- Explicar por qué estamos aquí y los objetivos principales de la Fortaleza mental:
 - El propósito de esta orientación de Reto es construir una cultura programática que enfatice el trabajo en equipo, la integridad,

el liderazgo, la responsabilidad personal, la ética laboral y las altas expectativas.

- Esta orientación sobre el Reto le proporcionará una visión realista de lo que es el Programa de Formación del Modelo Trayectorias Juveniles CR para la Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad, lo que le permitirá tomar una decisión informada sobre si se compromete a participar en el programa. De esta forma, este es el paso final en el proceso de autoselección/selección, en el cual se determinará si la persona joven está lista para asumir el desafío del Programa.
- Revise el calendario de 5 días que se encuentra en la carpeta de cada participante. Asegúrese de que todos y todas tengan una copia.



Presentaciones – El juego de los nombres

Resultado

- Las personas jóvenes participantes se identifican o se conocen por su nombre.

Preparación

- Organice de 4 a 5 pelotas de tenis (o similares) para la actividad.

Proceso

- Divida al grupo en pequeños subgrupos de entre 5 y 10 personas.
- Las personas participantes deben pararse en círculo.
- Se asigna una persona facilitadora a cada grupo.
- La persona facilitadora debe primero demostrar la actividad antes de pedir a cada uno de los grupos que lo haga.
- La persona facilitadora comienza la actividad arrojándole el balón o pelota a alguien y diciendo: “mi nombre es XX, ¿cuál es su nombre?”
- La persona que atrapa la pelota dirá su nombre. Después de hacerlo, lanzarán el balón a otra persona, diciendo: “mi nombre es XX, ¿cuál es su nombre?”
- Repita este proceso hasta que todo el grupo haya tenido la oportunidad de decir el nombre.
- Asegúrese que las personas participantes permanezcan en sus círculos.
- De seguido, quien facilita mencionará su propio nombre mientras hace un movimiento dinámico (por ejemplo, saltando con las manos en el aire), gire en el sentido de las agujas del reloj con la siguiente persona en la fila repitiendo primero



los movimientos y el nombre de las personas que les preceden. Repetir este proceso hasta que todo el grupo haya dicho su nombre, hecho un movimiento único, y haya repetido los nombres y movimientos de todas las demás personas.

Por ejemplo: Sergio va de primero y dice “¡Sergio!” mientras hace el gesto de sus dos pulgares hacia arriba. De pie junto a él está Ana quien de seguido dice “Sergio” mientras copia el gesto de los dos pulgares hacia arriba, y luego dice su nombre “Ana” y muestra su gesto agitando las manos en el aire. Al lado de Ana está Juan quien primero repite los nombres y movimientos de Sergio y Ana, antes de decir su propio nombre y hacer su gesto. Repita este proceso hasta que todo el grupo haya tenido la oportunidad y se haya completado el círculo.

► El Árbol del Conocimiento. Parte 1

Resultado

- Esta actividad comenzará el primer día y concluirá el último, con pequeñas actividades que se complementan una a la otra, realizadas cada día.
- Proporcionar una actividad temática desde el principio hasta el final del Reto.
- Reforzar la cultura de YouthBuild como aprendizaje.
- Mantener un registro en evolución sobre el conocimiento y experiencia con que inician el proceso las personas jóvenes participantes, y cuales se llevan con ellas como resultado de la semana de trabajo.
- Crear una representación artística visualmente agradable que enriquece la estética del lugar a partir de la experiencia compartida como subgrupo.



Preparación

- Asegúrese de que haya bolígrafos / marcadores para cada participante, dos hojas de rotafolio por cada equipo (entre 6 y 10 personas por equipo), papel construcción de siete colores brillantes diferentes (al menos una hoja de cada color por participante), varios pares de tijeras y un rollo de cinta adhesiva fuerte.

Proceso

Introducción a cargo de la persona facilitadora

- Al comenzar nuestro tiempo en conjunto, es importante reconocer todo el conocimiento y la experiencia que hay en este salón. Cada persona trae experiencias ricas de las que aprender en colectivo, ya que tenemos corazones y mentes abiertas para enseñarnos recíprocamente. Y cada una y uno esforzarnos continuamente para mejorar y evolucionar en lo personal y como grupo.
- Para comenzar nuestro tiempo compartido en este marco, comenzaremos por crear una obra artística colectiva que represente nuestros conocimientos, experiencias, esperanzas y expectativas que llegarán esta semana. Este será nuestro Árbol del Conocimiento y lo dejaremos colgado durante toda la semana, volviendo a él cada día.

Organización de la actividad

- Divida el grupo en seis equipos de 6 participantes cada uno (esta indicación puede variar dependiendo del número de participantes del grupo).

● En cada equipo:

Asigne a dos o tres participantes para unir verticalmente las dos hojas de papel de rotafolio con una cinta formando un rectángulo grande, y asegúrese de que se pegue a la pared en una ubicación central usando la cinta. Es importante que la cinta se coloque en la parte trasera del rotafolio al momento de pegarlo en la pared, así como cada uno de los elementos que conformará el árbol, pues ello evitará estar dañando el material que se utilizará toda la semana.

- Asegúrese de que los rotafolios se coloquen en un lugar donde puedan permanecer durante los cinco días que dura el proceso del Reto.
- Elija papel de construcción de dos colores y dé a cada equipo una pieza de cada color para compartir entre el grupo completo (6 hojas de cada color para un total de 12 hojas, partiendo de que son 6 personas por grupo).
- Reserve el papel de construcción de los otros cinco colores para usarlos durante el resto de la semana.

Desarrollo de la actividad

- Indique a cada equipo que dibuje en la primera hoja raíces de un árbol, que las corten y que repartan una a cada participante. De la otra hoja de papel de color (asegúrese de usar un papel de color diferente), pida que dibujen las cortezas de un árbol y las corten de igual manera repartiendo uno para cada participante. Antes de comenzar, asegúrese de que cada participante tenga una raíz y un pedazo de corteza. Hecho esto dé las siguientes indicaciones a todos los grupos:

- **Raíces:** Cada uno y una de ustedes tiene una raíz de árbol en la cual escribirán una

palabra que identifique algo que aprendió de su familia o cultura de su grupo de origen que es valioso para usted en su vida de hoy. Una vez que haya escrito su palabra en su raíz, pegue la raíz en la parte inferior de los rectángulos de papel de rotafolio que cuelgan en la pared.

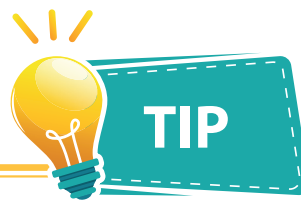
A medida que cada participante cuelgue su raíz, un sistema raíz comenzará a formarse en el papelógrafo. Esta actividad también puede hacer grupo por grupo, donde sus integran van y colocan las raíces en colectivo.

- **Corteza:** Espere hasta que cada participante haya terminado de colgar sus raíces. Cada participante tendrá un trozo de corteza de árbol en el otro color de papel entregado, en la que escribirá una palabra sobre un aprendizaje adquirido de la educación formal que es valioso en su vida y/o trabajo en la actualidad. Las personas jóvenes participantes pegan sus pedazos de corteza en el papelógrafo para formar el tronco de su Árbol del Conocimiento.

Procesamiento y cierre de la actividad:

- Observe el árbol en silencio mientras las personas participantes terminan de pegar las cortezas.
- Abra un círculo de diálogo para compartir brevemente, cada integrante tendrá la oportunidad de mencionar una palabra o concepto que le ofrecieron al Árbol que más se destaca entre ellos. Es importante que cada persona de los subgrupos comparta lo que colocó en su árbol, en caso de que el tiempo esté limitado

para realizar el cierre, pida a cada participante sólo una palabra para describir lo que puso, no omitir a ningún integrante y no inducir o presionar sus respuestas.



Esta actividad se llevará a cabo todos los días; es un proceso de reflexión concatenado donde se busca un impacto profundo al finalizar la semana.

En este día la reflexión va encaminada a puntualizar que lo aprendido ha contribuido como bases sólidas para ser lo que hoy somos.

Es importante resaltar el impacto de la familia en los aprendizajes, qué es lo que nos enseña y lo valioso de ello.

También reconocer la importancia de lo que aprendemos en la educación formal o en un ambiente de trabajo de calidad.



Expectativas en relación con el Programa de Formación

Resultado

- Las personas jóvenes participantes se marchan con una clara comprensión de las expectativas no negociables del Programa de Formación del Modelo Trayectorias Juveniles CR para FBPT-C.
- Las personas jóvenes participantes tienen la oportunidad de discutir y compartir sus propias expectativas del programa.

Preparación

- Elabore un rotafolio con las expectativas no negociables del Programa de Formación. No se pegará en las paredes del salón todavía.
- Coloque copias de las expectativas no negociables propias del Programa de Formación en las carpetas de las personas jóvenes participantes.
- Elabore un rotafolio en blanco para cada grupo que tenga sólo como título "Expectativas del Programa" en la parte superior.

Proceso

- Asegúrese de que las personas jóvenes participantes permanezcan en sus subgrupos. Pueden estar sentados o de pie como lo deseen.
- A cada grupo se le entrega una hoja de rotafolio con una etiqueta en la parte superior que dice "Expectativas del Programa" y un marcador.
- Luego se pide al grupo que anota en la hoja una lista de expectativas que tienen sus integrantes sobre el Programa de Formación.
- Cada subgrupo elige a una persona para escribir



y otra para compartir lo escrito con el grupo más grande.

- Proporcione a cada subgrupo 10 minutos para completar esta tarea.
- Cada subgrupo debe tomar entre 3 y 5 minutos para presentarlo al grupo más grande. Cuando se completan todas las presentaciones grupales, la persona facilitadora cuelga el papel del rotafolio con las expectativas no negociables propias del Programa de Formación.
- De seguido, la persona facilitadora introduce al grupo en las expectativas propias del Programa. Como puntos centrales se señalan los siguientes:
 - El concepto central del Programa de Formación propio del *Modelo Trayectorias Juveniles CR* es: "Asumir la responsabilidad de hacer las cosas bien para ti, el Programa, tu familia y tu comunidad".
 - El Programa representa una gran responsabilidad y no es para todas las personas. Se trata de un Programa riguroso y desafiante, que espera que las personas

jóvenes trabajen duro, crezcan y cambien los viejos hábitos según sea necesario.

- Es un proceso de transformación personal y se espera que las personas jóvenes participantes estén abiertas a nuevas experiencias y nuevas formas de pensar. Este es el camino a la oportunidad. Por lo tanto, es fundamental que sólo aquellas personas jóvenes que estén listas para asumir este desafío, ingresen en el Programa.
- La elección es de cada una y uno de ustedes, si desea ingresar al Programa. Durante la semana del Reto se expondrán a muchas cosas nuevas y enfrentarán desafíos de muchas maneras. Las expectativas son extremadamente altas.

- Estos cinco días del Reto son el momento final del proceso de autoselección/selección.
- Al cumplir las expectativas propias del Programa, calificarás para ingresar en este programa. Si no las sigues y cumples al pie de la letra, estarás eligiendo no ser parte del Programa, por lo menos de momento. En el recuadro siguiente se listan estas expectativas.



Expectativas no negociables propias del Programa de Formación

Asistencia

- Se requiere asistir al programa todos los días. La única excepción es una situación grave en la familia o en la salud de la persona joven participante.
- Si se dan estas situaciones, debes llamar a las personas facilitadoras del programa (a los números provistos) antes de la hora de inicio del Programa o se te considerará ausente sin justificación. El día que regreses deberás presentar documentación formal que justifique tu ausencia.

Puntualidad

- Para contar como puntual debes estar en la sesión 10 minutos antes de la hora de inicio.
- Todo persona participante que llegue después del inicio de la sesión tiene llegada tardía.
- La impuntualidad será un elemento en tu contra en el proceso final de selección.
- Si llegas tarde la primera vez, recibirás una tarjeta amarilla.
- Si llegas tarde una segunda vez, recibirás otra tarjeta amarilla
- Si llegas tarde una tercera vez, esto es una señal de que no calificas para el Programa y se te pedirá que te retires del proceso de Reto.
- Debes regresar del almuerzo a tiempo.
- Una buena regla para recordar es "Temprano es a tiempo. A tiempo es tarde."

Participación

Se espera que como participante en el Reto

- Sigas todas las Reglas Básicas que se definirán de común acuerdo en el grupo.
- Participes y muestres esfuerzo.
- Tengas una actitud entusiasta, positiva y de que 'puedes lograrlo'.
- Demuestres buena disposición a esforzarse y probar nuevos desafíos.
- Demuestres espíritu de voluntariado.
- Sigas instrucciones.
- Vengas preparado todos los días, con un bolígrafo, una libreta, una etiqueta con el nombre y cualquier otro elemento indicado por las personas facilitadoras.

En cualquier momento, puedes decidir que este programa no es para vos y optar por retirarse cuando así lo consideres.

Es tu responsabilidad hacer todos los arreglos de transporte, cuidado de niñas, niños y otros dependientes para que puedas cumplir con las expectativas. Te recomendamos hacer arreglos de respaldo (Plan B) en caso de que tu primera opción falle.



▶ Establecimiento de reglas de grupo

Resultado

- El grupo establece las reglas básicas grupales en colaboración que guiarán la forma en que las personas participantes, el personal y quienes facilitan se relacionarán entre sí durante el proceso del Reto.

Preparación

- Rotafolio y marcadores.
- Elabore un rotafolio para cada grupo, con el título en la parte superior: "Reglas básicas para el programa".

Proceso

- Las personas participantes continúan trabajando en sus grupos a los que fueron asignados anteriormente.
- A cada grupo se le entrega un papel para rotafolio con una pluma / marcador, con una etiqueta en la parte superior que dice "Reglas básicas para el Programa"
- Luego se pide a las personas participantes que hagan una lista de sus reglas básicas en el papel.
- Cada subgrupo elige una persona para escribir y otra para informar al grupo.
- Durante las presentaciones de las reglas básicas, quien está a cargo de la facilitación compila todas las reglas comunes y acordadas, y esas serán consideradas como las reglas de la semana.
- Asegúrese de que cada participante copie estas reglas básicas en el lugar correspondiente de su carpeta para participantes. Mantenga una copia de estas reglas básicas visible en un papelógrafo durante el Reto.

Lista de reglas básicas

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____

▶ Almuerzo (30 min) Conoce a alguien nuevo

Resultado

- Compartir el espacio del almuerzo para interactuar y crear un ambiente cercano y de confianza.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se acerquen a conocer a participantes con quienes no hayan trabajado en la sesión.



▶ Presentación de socios

Resultado

- Actores clave que apoyan el Programa se presentan y hacen una breve introducción sobre su papel en el Ecosistema propio del Modelo TJCR.

Preparación

- Elabore y envíe invitación e información a socios sobre la sesión de presentación.

Proceso

- Asigne a cada actor clave un máximo de 10 minutos, incluido el tiempo de preguntas y respuestas.



▶ Descripción general del Modelo y su Programa de Formación

Resultado

- Se les presenta a las personas participantes los componentes del Modelo Trayectorias Juveniles para la Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad para que tengan una buena comprensión de sus objetivos y componentes en participar de su Programa de Formación.

Preparación

- Elabore una diapositiva general o un rotafolio que contenga todos los componentes del Programa de Formación.

Proceso

- Haga una presentación del Modelo Trayectorias Juveniles CR y sus dos componentes: su Programa de Formación y el Ecosistema de Apoyo a su Implementación.
- Explique a las personas jóvenes participantes que en la próxima sesión se verán los detalles de cada componente. Esta es una descripción general.
- Modere un espacio de preguntas y respuestas en plenaria para ampliar información y aclarar dudas.



▶ La Promesa de *Trayectorias Juveniles*

Resultado

- Las juventudes participantes entienden el significado de la Promesa de Trayectorias Juveniles, la elaboran y la practican y memorizan.

Preparación

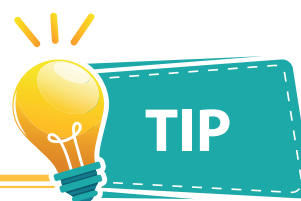
- El equipo de facilitación debe preparar al menos cinco rotafolios y colocarlos alrededor de la sala con el Compromiso de **YouthBuild / Trayectorias Juveniles** escrito en ellos.
- Las personas facilitadoras deben escribir la definición de la palabra “Promesa” en un rotafolio (puede ser una definición de diccionario o una desarrollada por quien facilita).
- Prepare otro rotafolio que destaque únicamente la palabra “Promesa” en la parte superior.

Proceso

- Abra un espacio de dialogo diciendo: “Hoy discutiremos el Compromiso de **YouthBuild / Trayectorias Juveniles**. ¿Alguien puede darme un ejemplo de una promesa? Entonces, ¿qué es una promesa?”
- Defina la palabra promesa como una promesa o compromiso. A menudo, una promesa es algo que aspiramos a hacer; es una visión de quién y qué queremos ser.
- Preguntar al grupo por qué una promesa podría ser importante para el Programa.
- El grupo en su conjunto colaborará para la construcción de la promesa del Reto. Responderán de manera voluntaria preguntas generadoras sobre qué consideran que debe llevar esa promesa, tomando en cuenta los elementos del Programa, las reglas básicas, las expectativas no negociables y todo lo que vieron en esta primera sesión.



- Pida a cada participante que lo escriba en su carpeta.
- Presente el compromiso de Trayectorias juveniles disponible en el cuadernillo del participante.
- A los subgrupos se les pide que ensayen el compromiso y comiencen el proceso de memorizarlo. Ofrezca un obsequio al primer participante que memorice y presente la Promesa al inicio de la próxima sesión.



La Promesa se repetirá todos los días. Es importante motivar su expresión de memoria cada día del Reto, lo que permitirá dar significado y apropiársela para vivirla dentro del proceso. Por ello su construcción debe ser colectiva, propia del grupo, donde quien facilite sólo guíe su redacción sin influir en su contenido.

▶ Establecer Rutinas Diarias: Círculo de cierre

Resultado

- Establecer una rutina de círculo de cierre la cual debe incluir nombrar logros, reconocer y apreciar al personal y a las personas participantes.
- Dar tareas, proporcionar información y recordatorios para que las personas jóvenes puedan estar preparadas para el día siguiente.
- Reforzar la puntualidad, como cultura del programa de llegar a tiempo.

Proceso

- Solicite a las personas participantes que realicen un círculo que les permitirá hacer el cierre del día destacando los siguientes puntos:

Logros del día

- Pida a las juventudes que comenten sobre los logros del día.
- El equipo de facilitación puede realizar comentarios adicionales sobre los logros percibidos.

Reconocimientos

- Pida a las personas participantes que reconozcan y aprecien a otras personas que han ido más allá al hacer las cosas bien para sí mismas y para el Programa. Aplausos después de cada reconocimiento.
- Si no hay propuestas para reconocimientos, pregunte por cualquiera que se ofrezca voluntariamente para ponerse de pie y que le sea reconocido su trabajo.

Recordatorios

- Pregunte a qué hora necesitan estar aquí por la mañana y recuerde que pasará si no llegan a tiempo.
- Indique que la tarea para la siguiente sesión es memorizar la Promesa.



DÍA
2

Fundamentos del Programa

OBJETIVO

Reconocer los fundamentos del Programa a través de la importancia del liderazgo para el desarrollo socioproductivo.



HORARIO

AGENDA

9:00 am	Llegada de la persona participante
9:00 - 9:15 am	Apertura y bienvenida
9:15 - 9:30 am	Entrenamiento físico
9:30 - 10:00 am	El Árbol del conocimiento
10:00 - 10:30 am	Liderazgo dentro de <i>Trayectorias Juveniles</i>
10:30 - 11:30 am	El volcán
11:30 - 12:00 md	Convirtiéndose en una persona Ciudadana Activa
12:00 - 12:30 pm	Almuerzo: conoce a alguien nuevo
12:30 - 12:45 pm	Rompehielo
12:45 - 1:45 pm	Componentes del Programa Formativo <i>Trayectorias Juveniles</i> : World Café
1:45 - 2:45 pm	Reto de empleo
2:45 - 3:00 pm	Círculo de cierre



Descripción de Actividades día 2:

Llegada de la persona participante

Resultados

- La lista de asistencia debe estar preparada 30 minutos antes de la hora de inicio, a fin de que cada participante se anote según vaya llegando. Tome las medidas apropiadas (tarjetas amarillas) para cualquier persona que no haya llegado a tiempo. Asegúrese de recordar a las personas jóvenes que la puntualidad es un requisito no negociable.

Apertura y bienvenida

Resultados

- Las personas jóvenes participantes profundizan su comprensión de la cultura y las prácticas del programa a través de la repetición de rutinas.
- Las personas jóvenes comprenden la agenda del día y se preparan para el día.

Proceso

- Dé la bienvenida de manera amable y plantee el objetivo del día 2.

Promesa de Trayectorias Juveniles YB

- Solicite a las persona jóvenes que se coloquen en la formación 1 para el espacio de trabajo.
- Pida a una persona voluntaria que se pare al frente de la sala y guíe al grupo para recitar la Promesa.
- Todas las personas jóvenes y facilitadoras recitan la Promesa, pueden usar su copia de la Promesa del cuadernillo de la persona participante hasta el penúltimo día. El último día deben recitarla de memoria.

Anuncios

- Haga anuncios importantes para el día (por ejemplo, logística del almuerzo, etc.).
- Revisar el horario del día (esto está en el Cuadernillo de trabajo de la persona participante).

Entrenamiento físico

Resultados

- Todas las persona jóvenes inspiradas por el sentido de enfoque colectivo.
- Las juventudes comprenderán las demandas físicas del Programa, incluido el elemento de servicio.

Preparación

- Elabore una serie de ejercicios, de moderados a intensos, con el fin de mejorar la flexibilidad y la capacidad aeróbica del grupo. Algunos ejemplos son: Respiración profunda en grupo, saludos al sol de yoga, saltos, levantamiento de rodilla alto, correr y saltar en el lugar, flexiones, sentadillas, abdominales, flexiones de las articulaciones con hombros, caderas y rodillas.
- Sea creativo y divertido con los ejercicios.

Proceso

- Presente la sesión de entrenamiento físico diciendo que la capacitación del programa incluirá un trabajo físicamente exigente. Los ejercicios son una forma de ayudar al cuerpo a acostumbrarse al trabajo físico duro y hacen que nuestra salud sea más resistente.

- Las personas jóvenes participantes se distribuyen según la formación 3: Creando comunidad.
- Realice una introducción de la sesión y dirija las actividades haciendo los ejercicios frente al grupo. Lidere un conteo de 10 segundos por cada ejercicio y promueva que las personas participantes cuenten en voz alta también.

▶ El árbol del conocimiento. Parte 2

Resultados

- Revise la actividad del Árbol del conocimiento del día anterior para continuar construyendo el árbol colectivo. La actividad de hoy será agregar ramas.

Preparación

- Seleccione un color de los cuatro restantes del papel de construcción.
- Asegúrese de tener hojas suficientes para cada persona participantes de los subgrupos.

Proceso

- Pida a las personas participantes que vuelvan a sus subgrupos para la actividad del Árbol del Conocimiento.
 - Entregue una hoja de color (el mismo color para cada grupo).
- El subgrupo debe cortar una rama por cada persona en el grupo.

Ramas: Cada participante tiene una rama larga en la cual puede escribir una palabra que represente algo que aprendió del resto de la naturaleza y que es valioso en su vida y / o trabajo hoy en día.

Después de escribir la palabra en su rama, los participantes deben pegar con cinta adhesiva las ramas al creciente **Árbol de conocimiento** que se inició el día anterior.



TIP

La reflexión de este día va encaminada a que las personas participantes visualicen la importancia de la naturaleza y de lo que nos enseña por el simple hecho de existir, cómo es que a veces las cosas están presentes y a lo largo de nuestra vida nos dan aprendizajes, pero no somos conscientes de ello.

▶ Liderazgo dentro de Trayectorias Juveniles

Resultados

- Establecer una definición de Liderazgo.
- Hacer una lista de las personas en sus vidas que manifiestan liderazgo.

Preparación

- Papel de rotafolio.
- 10-15 plumas o marcadores para subgrupos.
- Un papelógrafo con el título "Liderazgo" en la parte superior.
- Otro papel de rotafolio que tiene la siguiente definición de **Liderazgo de Trayectorias Juveniles**: **Liderazgo** significa asumir la responsabilidad de

asegurarse de que las cosas vayan bien para: ti mismo, tu familia, tu programa, tu comunidad.

Proceso:

- Diga la palabra “Liderazgo” y presente el papel del rotafolio con esta palabra escrita en la parte superior.

Puntos de conversación

- En esta sesión, vamos a establecer qué significa la palabra “Liderazgo”, en términos prácticos, hablaremos sobre las formas en que tú y las personas en tu vida manifiestan el espíritu de liderazgo, y cómo este proyecto ayudará en tu rol de liderazgo.
- Pida a una persona participante de manera voluntaria que sea quien tome notas y escriba en el papel de rotafolio lo expresado por el grupo durante la actividad.
- Pida al resto de participantes que formen un círculo grande. Pida personas voluntarias para explicar lo que el liderazgo significa para ellas.
- Realice esta actividad mediante el “estilo de palomitas de maíz” (de manera voluntaria y espontánea) sin ninguna rotación particular, solo permita a las personas participantes turnarse libremente para decir en voz alta sus definiciones de liderazgo mientras están en el círculo.

Liderazgo de YouthBuild

- Presente el concepto de liderazgo según Youthbuild. “Liderazgo significa asumir la responsabilidad de garantizar que las cosas vayan bien para: Usted mismo; su familia; su programa; su comunidad, país y mundo”.

Definir el liderazgo

- Pida a las personas participantes que se dividan en subgrupos de tres o cuatro.
- Entregue a cada grupo un marcador / bolígrafo y un papel para rotafolio en blanco
- Pídale que respondan las siguientes preguntas:
 - ¿Quién en tu vida asume la responsabilidad de hacer las cosas bien?
 - ¿Qué hacen?
- Asigne 10 minutos para esta actividad.
- Después de que se acabe el tiempo, las personas participantes deben pegar con cinta estos rotafolios en la pared a fin de que el salón parezca una galería. Todas las personas jóvenes recorrerán el salón para leer los rotafolios de los otros subgrupos.

El volcán

Resultados

- Esta actividad es una técnica de entrevista informal con el propósito de proporcionar una representación visual personal del programa **YouthBuild** así como crear un registro de la información compartida, tanto por el equipo de facilitación como por las personas participantes.
- *El volcán* puede evolucionar a lo largo del programa de 5 días, y si la persona joven es aceptada, puede evolucionar a lo largo del programa **YouthBuild** completo.
- La hoja con este ejercicio se debe guardar en las carpetas de las personas participantes, y se puede usar a mitad del programa para recordarle a los miembros los acuerdos realizados al principio de su exposición al programa.

Preparación

- Tener suficientes hojas blancas tamaño carta y bolígrafos para cada participante.

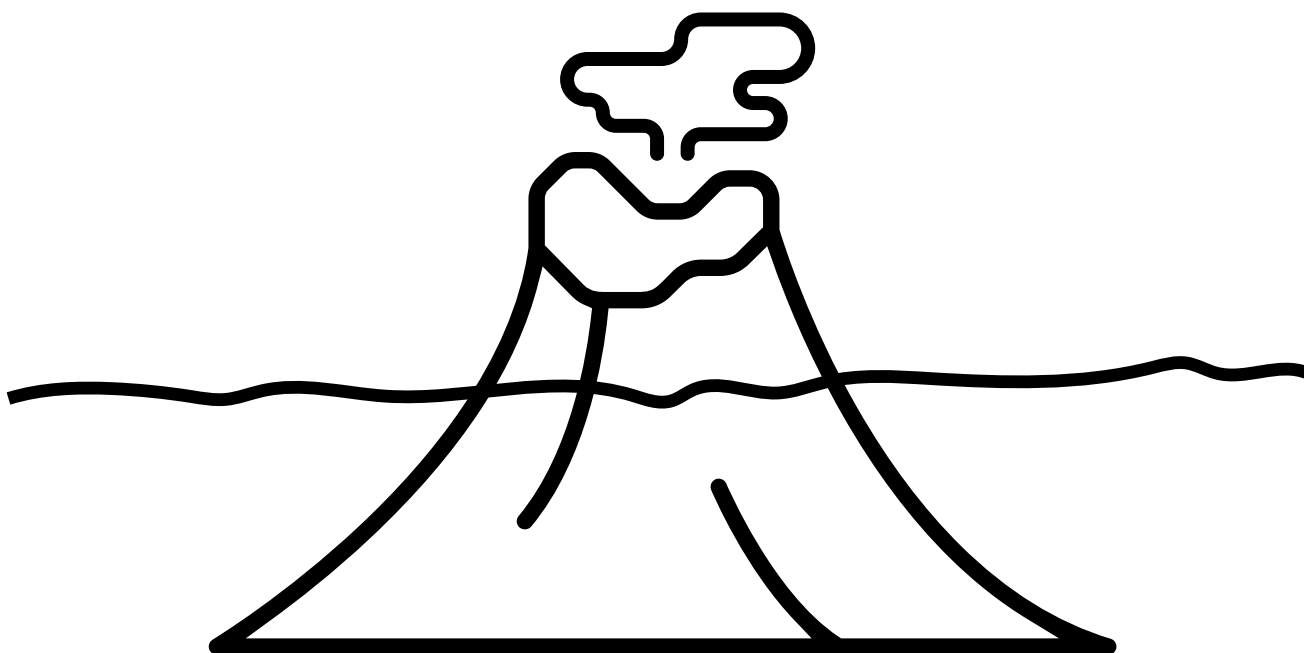
Proceso

- Las personas participantes deben pararse en un círculo grande.
- Pida que se junten con otra persona del grupo. Pueden elegir libremente a sus parejas o puede asignarlos. Esto es elección de la persona facilitadora.
- El objetivo de cada persona participante es ayudar a la otra a desarrollar un “volcán” personal, mientras hablan sobre el programa y la vida, los problemas, las esperanzas y las metas para el futuro.
- Mientras está en el círculo grande, solicite personas voluntarias para describir algunas de las características de un volcán. Esto debe hacerse al estilo de “palomitas de maíz” (espontáneo y voluntario), donde pueden turnarse libremente compartiendo sus ideas. Aquí hay algunas pautas para guiar la reflexión:

- ¿Cómo son los volcanes?
- ¿Cuáles son algunas cosas interesantes sobre los volcanes?
- ¿Es visible todo el volcán?
- ¿Cómo funcionan los volcanes?

En parejas

- Cada joven participante debe tomar su hoja de papel y dibujar un volcán.
- El volcán debe verse como una montaña que sobresale de la superficie de la tierra, la mayor parte del volcán debe estar debajo de la superficie de la tierra (ver ejemplo).
- Las personas participantes se turnarán para entrevistarse.



Fase 1

- Una persona joven debe ser voluntaria para ser quien entrevista primero y comenzar preguntándole a la otra qué sabe sobre el programa:
 - Pregunta: ¿Cuál es el propósito del programa?
- Las personas jóvenes participantes compartirán sus pensamientos con su pareja y luego escriben estos elementos sobre la superficie de la tierra a los lados del volcán. Ejemplos incluyen:
 - Obtener capacitación laboral
 - Desarrollar habilidades de liderazgo
- Una vez que se completa esta fase deben cambiar para que la otra persona tenga su turno de responder.

Fase 2

- Quien ofreció como persona voluntaria para entrevistar primero debe volver a serlo y comenzar preguntándole a la otra persona sobre sus metas profesionales a largo plazo. Preguntas:
 - Si pudieras ser lo que quieras, ¿qué serías?
 - ¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo?
- Las personas participantes entrevistadas compartirán sus pensamientos con su pareja y luego escribirán estos elementos debajo de la superficie de la tierra, a la DERECHA del volcán. Una vez que se completa esta fase deben cambiar para que la otra persona tenga su turno.

Fase 3

- Quien se ofreció como persona voluntaria para entrevistar primero debe volver a hacerlo y comenzar preguntándole a la otra sobre sus objetivos personales de la vida. Preguntas:
 - ¿Qué problemas estás tratando de superar en tu vida?

- Las personas participantes compartirán sus pensamientos y luego escriben estos elementos debajo de la superficie de la tierra, a la IZQUIERDA del volcán. Ejemplos incluyen:
 - No permitir que otros influyan en mi juicio.
 - Eliminar conductas peligrosas como drogas y alcohol, o actividad de pandillas.
 - Controlar mi temperamento.
 - Ser más responsable.
- Una vez que se completa esta fase deben cambiar para que la otra persona tenga un turno.

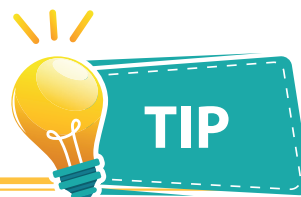
Fase 4

- Luego, solicite a las parejas que regresen al círculo grande. Indique a cada participante que dibuje flechas de la lista de objetivos personales a la izquierda a la lista de objetivos profesionales a la derecha para mostrar que existe una relación entre ambos.
- A continuación, al estilo de “palomitas de maíz”, pídeles que compartan lo que hayan notado sobre el volcán.
- Escuche de manera atenta
- Enfatique que este programa está destinado a ayudar a las personas jóvenes participantes a alcanzar sus objetivos profesionales superando sus barreras personales.
- Finalmente, pida a cada participante que levante la mano si aceptan la siguiente declaración:
 - “Aceptaré hacer un cambio personal para lograr mis objetivos profesionales. Esto significa trabajar en mi cambio personal las 24 horas del día, los siete días de la semana”.
- Para ser aceptado en el programa, la persona joven debe afirmar que desea realizar un cambio personal y que acepta permitir que el equipo de facilitación le llame la atención sobre los problemas

de conducta, incluso los que ocurren fuera del horario del programa. Si están de acuerdo, deben escribir: **"SÍ 24/7"** en la parte inferior de su hoja del volcán.

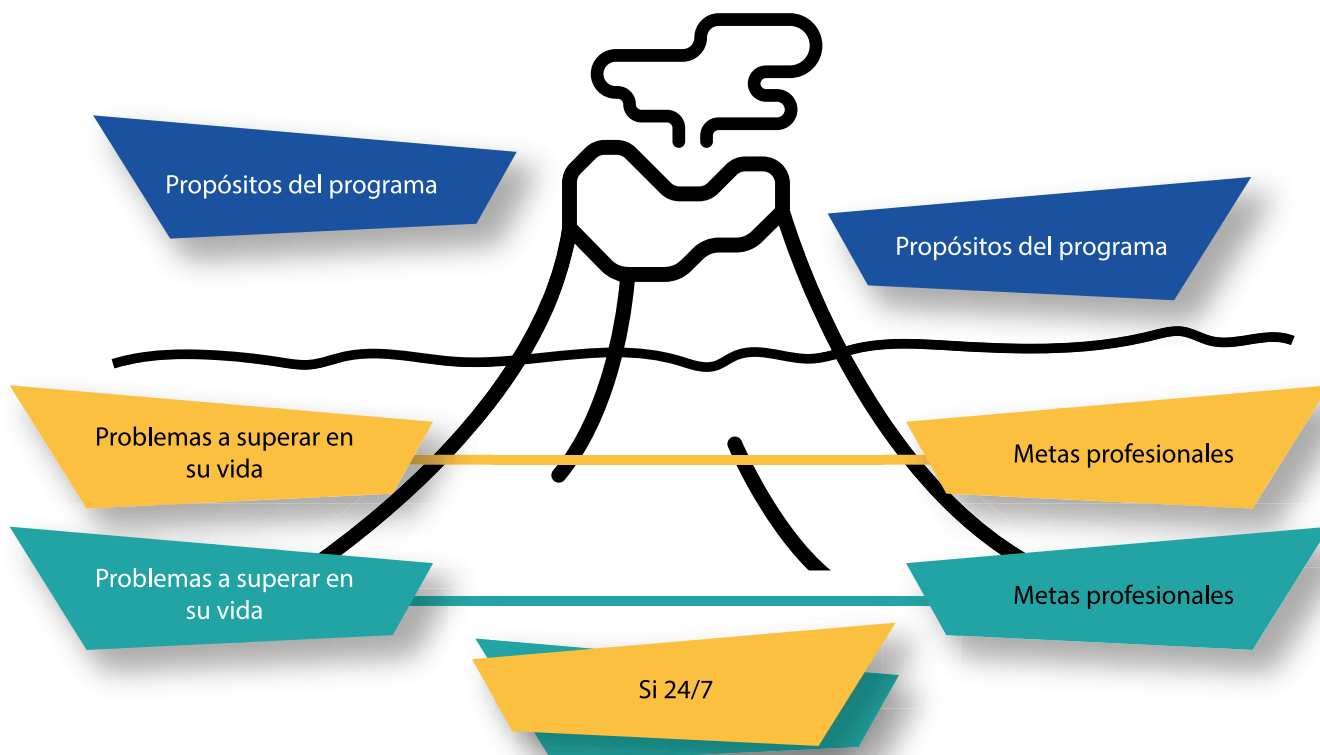
- *El Volcán* es una herramienta para educar a la persona joven desde el principio sobre el programa y sus intenciones, eliminando quejas que seguramente surgirán más tarde ("No me pagan lo suficiente", "No puedes hablar conmigo sobre eso", "Estoy aquí por el dinero", "Estoy aquí solo para conseguir un trabajo").
- También es un registro tangible y visible de las intenciones de cada participante. Llegará un momento en que casi todas las personas jóvenes comenzarán a resistirse a ser desafiados por el equipo para hacer un cambio personal. En este punto, puede sacar *El Volcán* y demostrar que acordó estar anuente a las observaciones que se le den sobre el comportamiento personal que afecta las metas profesionales. El intercambio se convierte en una oportunidad para recordar a

las juventudes que cuando llegaron al programa, pidieron ayuda para hacer un cambio personal (ver ejemplos a continuación).



TIP

La reflexión de esta actividad está enfocada a realizar una introspección de las personas participantes hacia todo aquello que ha sido complicado para el logro de sus metas, pero a su vez identifican que podría ser un compromiso para sobrepasarlo y sirva como puente para salir adelante a través de un compromiso consigo misma durante 24 horas los 7 días de la semana, es decir un trabajo continuo.



▶ Convertirse en una persona ciudadana activa

Resultados

- Las personas participantes entienden el liderazgo al convertirse en ciudadanas activas.
- Articular la importancia de la participación en una democracia.
- Describir formas en que pueden ejercer una ciudadanía activa.

Proceso

- Mencione a las personas participantes “hoy vamos a comenzar esta sesión con un cuento de hadas.” Imprima el cuento de hadas a continuación en una hoja separada para facilitar la lectura y coloque una copia en la carpeta de cada participante.
- Divida al grupo en seis subgrupos y pídeles que lean la historia y respondan las preguntas.
- Abra un espacio de diálogo y pida que compartan sus respuestas con el resto del grupo.

Imagina un país llamado Bambara. Bambara ha sido una democracia próspera durante 100 años. Cuando la democracia se formó por primera vez, la ciudadanía era muy activa: votaron, se mantuvieron muy informados sobre los problemas y sobre lo que sucedía en el gobierno, las personas pertenecían a organizaciones de la sociedad civil, escribieron cartas a las personas funcionarias electas cuando no estaban de acuerdo.

El gobierno era muy responsable ante la gente y el país iba muy bien. Sin embargo, gradualmente la gente dio por sentada la democracia. Cada vez menos personas estaban activas en la democracia. Cada vez menos personas votaron. Un día, un rey muy corrupto de un país cercano se enteró de que la gente de Bambara había dejado de cuidar su democracia. Se disfrazó de ciudadano bambara y se postuló para presidente, prometiendo muchas cosas a la gente. Debido a que no fueron informados, lo creyeron, y debido a que solo unas pocas personas votaron, él ganó las elecciones. En su primer día en el poder, el nuevo presidente declaró que Bambara ya no era una democracia y que él gobernaría para siempre como Rey.



- Después de haber leído la historia, pida que las siguientes preguntas las compartan en el subgrupo:
 - ¿Cuál es la moraleja de esta historia?
 - ¿Cómo crees que se aplica o no a Limón, Costa Rica?
 - ¿Cómo se aplica a ti personalmente?

▶ **Almuerzo (30 min)** **Conoce a alguien nuevo**

Resultado

- Compartir el espacio del almuerzo para interactuar y crear un ambiente cercano y de confianza.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se acerquen a conocer a participantes con quienes no hayan trabajado en la sesión.

▶ **Rompehielos** **(De elección libre para la persona facilitadora)**

▶ **Componentes del programa** **Trayectorias Juveniles - YBI -** **World Cafe**

Resultados

- Las personas jóvenes participantes entienden las actividades involucradas en cada componente del Programa de Formación propio del Modelo Trayectorias Juveniles Costa Rica.
- Identificar oportunidades de liderazgo en cada componente del Programa
- Explicar cómo el Programa les ayudará /o no, a lograr lo que quieren hacer.

Preparación

- El grupo más grande se dividirá en seis subgrupos. Estos grupos más pequeños rotarán entre cada una de los componentes del Programa de Formación de *Trayectorias Juveniles*.
- El equipo de facilitadores se divide en 6, cada uno instala una estación procurando que las personas participantes estén sentados en círculo

- Cada persona facilitadora escribirá el nombre de cada componente en un papelógrafo en una estación identificada alrededor del salón:

- Competencia personal
- Competencia social
- Competencia socio-productiva
- Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad.
- Seguimiento

- Cada participante debe tener un lápiz o un bolígrafo para tomar notas en las hojas en blanco de la carpeta de la persona participante.
- Las personas participantes deben numerarse del 1 al 6 para dividirse en seis subgrupos iguales. La persona facilitadora asignará cada subgrupo a un componente y comenzará el proceso de los pequeños subgrupos que giran alrededor de las estaciones.
- Las personas participantes tendrán la tarea de tomar notas sobre cada componente en su carpeta.
- El equipo de facilitación en las estaciones proporcionarán una explicación de 5 minutos de cada componente:

- **Competencia personal:** Primer competencia de la formación en habilidades blandas, en la cual a través de diferentes metodologías las personas jóvenes reconocerán y fortalecerán sus habilidades, serán capaces de reconocer su contexto (familiar, educativo, laboral) y sus responsabilidades con este. Así también las personas jóvenes podrán identificar áreas en las cuales desea realizar cambios en su vida y proponer una ruta de desarrollo personal.

- **Competencia social:** Segunda competencia de la formación en habilidades blandas, donde las personas jóvenes, una vez que han iniciado el proceso de identificación y fortalecimiento de sus habilidades, visualizan las posibilidades de su inserción en espacios socio-laborales, donde pueden aplicar sus habilidades personales. Partiendo de lo anterior se refuerzan competencias como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos.
- **Competencia socio-productiva:** Tercera y última competencia de la formación en habilidades blandas, cuyo objetivo es que las personas jóvenes comprendan como relacionarse de forma asertiva y responsable con el mundo laboral. Durante este último mes de formación la persona joven se concentrará en relacionar sus habilidades e intereses con las posibilidades educativas y laborales, que se encuentran en su contexto.
- **Formación Basada en el Puesto de Trabajo de Calidad:** Proceso de tres meses, en el cual las personas jóvenes son ubicadas en empresas de distintos sectores entre ellos el comer y turismo, donde podrán interactuar con diferentes oficios. El principal objetivo de esta etapa es que las personas jóvenes conozcan e interactúen con el mundo laboral poniendo en práctica las diferentes habilidades que se reforzaron en los procesos anteriores. Durante este período se llevará a cabo un seguimiento cercano con reuniones grupales en el centro de formación y visitas por parte del equipo a cada centro de formación.
- **Seguimiento:** Última etapa del proceso formativo, la cual tiene una duración de tres meses. El primer paso es una entrevista con las personas jóvenes para identificar las salidas deseadas por cada una, existen cuatro principales: empleo, educación, autoempleo ligado a cadenas de valor y servicio comunitario. El proceso se desarrolla en subgrupos según la salida seleccionada por la persona joven con el objetivo de presentar las opciones que desde el proyecto se ofrecen, además se agendan sesiones periódicas para conocer el avance de las personas en la consecución de las metas planteadas en las sesiones anteriores.
- Las personas facilitadoras deben presentar una explicación respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿De qué manera la participación en este componente beneficia a las personas jóvenes participantes? (Resultados)
 - ¿Cuáles son las principales actividades involucradas en este componente? (Proporcione una imagen de cómo será a diario)
 - ¿Qué oportunidades de liderazgo estarán disponibles a través de este componente?
 - ¿Qué necesitarán hacer las personas jóvenes participantes para beneficiarse plenamente? (Considere aspectos desafiantes del componente)
- La persona facilitadora invitará a una breve sesión de preguntas y respuestas después de la presentación de cada componente y luego rotan hacia la derecha.
- Después de que todos los grupos hayan ido a cada una de las estaciones, solicite a una persona voluntaria de cada uno de los seis subgrupos que

presente una descripción general (de alto nivel) de uno de los componentes hasta que se hayan presentado los seis componentes.

► Reto de empleo

Resultados

- El grupo es introducido en escenarios del Mundo del Trabajo, destacando aspectos del mercado laboral existente en la provincia de Limón e indagan sobre sus sueños e intereses (vocaciones), a manera de inicio en la construcción de su ruta hacia la vida socioproductiva. Saldrán con mayor claridad sobre el mercado laboral que está en su entorno.

Preparación

- Elaborar un mapa grande (tamaño de media pared) de la provincia respectiva, con divisiones de los cantones, destacando zonas laborales por sectores de industria y/o comercio. Se dejan los espacios en blanco para ser llenados.
- Rotafolios para trabajar en grupos, cartulinas de diferentes formas y de colores y marcadores de colores diferentes.

Proceso

- Las personas participantes trabajan en subgrupos e identifican con figuras las áreas productivas que conocen en la provincia y con colores las ocupaciones deseadas, para luego compararlas con la realidad del mercado laboral. Las personas facilitadoras brindan apoyo en el proceso de identificación de las áreas.
- Este proceso se puede modificar, dividiendo a las personas participantes según su zona de residencia.

► Círculo de cierre

Resultado

- Establecer una rutina de círculo de cierre la cual debe incluir nombrar logros, reconocer y apreciar al personal y a las personas participantes.
- Dar tareas, proporcionar información y recordatorios para que las personas jóvenes puedan estar preparadas para el día siguiente.
- Reforzar la puntualidad, como cultura del programa de llegar a tiempo.

Proceso

- Solicite a las personas participantes que realicen un círculo que les permitirá hacer el cierre del día destacando los siguientes puntos:

Práctica de la Promesa

- Pida una persona voluntaria que guíe la repetición de la Promesa que han elaborado como grupo.

Logros del día

- Pida a las juventudes que comenten sobre los logros del día.
- El equipo de facilitación puede realizar comentarios adicionales sobre los logros percibidos.

Reconocimientos

- Pida a las personas participantes que reconozcan y aprecien a otras personas que han ido más allá al hacer las cosas bien para sí mismas y para el Programa. Aplausos después de cada reconocimiento.

- Si no hay propuestas para reconocimientos, pregunte por cualquiera que se ofrezca voluntariamente para ponerse de pie y que le sea reconocido su trabajo.

Recordatorios

- Pregunte a qué hora necesitan estar aquí por la mañana y recuerde que pasará si no llegan a tiempo.
- Indique que la tarea para la siguiente sesión es memorizar la Promesa.



DÍA
3

Expectativas y zona de confort

OBJETIVO

Examinar estrategias propias que permitan generar nuevas acciones, actitudes y compromisos a través de altas expectativas individuales.



HORARIO

AGENDA

9:00 am	Llegada de la persona participante
9:00 - 9:15 am	Apertura y bienvenida
9:15 - 9:30 am	Entrenamiento físico
9:30 - 10:00 am	El Árbol del conocimiento. Parte 3
10:00 - 10:30 am	Rompehielos: estableciendo altas expectativas
10:30 - 11:30 am	Zona de confort
11:30 - 12:00 md	Rompehielos: "Toda mi gente que ..."
12:00 - 12:30 pm	Almuerzo: conoce a alguien nuevo
12:30 - 12:45 pm	Rompehielos
12:45 - 1:00 pm	Rompehielos después del almuerzo: piso a techo
1:00 - 2:00 pm	Rompehielos después del almuerzo: sobre la línea
2:00 - 2:30 pm	Diario de aprendizaje
2:30 - 3:00 pm	Círculo de cierre



Descripción de Actividades día 3:

Llegada de la persona participante

Resultados

- La lista de asistencia debe estar preparada 30 minutos antes de la hora de inicio, a fin de que cada participante se anote según vaya llegando. Tome las medidas apropiadas (tarjetas amarillas) para cualquier persona que no haya llegado a tiempo. Asegúrese de recordar a las personas jóvenes que la puntualidad es un requisito no negociable.

Apertura y bienvenida

Resultados

- Las personas jóvenes participantes profundizan su comprensión de la cultura y las prácticas del programa a través de la repetición de rutinas.
- Las personas jóvenes comprenden la agenda del día y se preparan para el día.

Proceso

- Dé la bienvenida de manera amable y plantee el objetivo del día 3.

Promesa de Trayectorias Juveniles YB

- Solicite a las persona jóvenes que se coloquen en la formación 1 para el espacio de trabajo.
- Pida a una persona voluntaria que se pare al frente de la sala y guíe al grupo para recitar la Promesa.
- Todas las personas jóvenes y facilitadoras recitan la Promesa, pueden usar su copia de la Promesa del cuadernillo de la persona participante hasta el penúltimo día. El último día deben recitarla de memoria.

Anuncios

- Haga anuncios importantes para el día (por ejemplo, logística del almuerzo, etc.).
- Revisar el horario del día (esto está en el Cuadernillo de trabajo de la persona participante).

Entrenamiento físico

Resultados

- Todas las persona jóvenes inspiradas por el sentido de enfoque colectivo.
- Las juventudes comprenderán las demandas físicas del Programa, incluido el elemento de servicio.

Preparación

- Elabore una serie de ejercicios, de moderados a intensos, con el fin de mejorar la flexibilidad y la capacidad aeróbica del grupo. Algunos ejemplos son: Respiración profunda en grupo, *saludos al sol* de yoga, saltos, levantamiento de rodilla alto, correr y saltar en el lugar, flexiones, sentadillas, abdominales, flexiones de las articulaciones con hombros, caderas y rodillas.
- Promueva ejercicios creativos y divertidos.

Proceso

- Presente la sesión de entrenamiento físico diciendo que la capacitación del programa incluirá un trabajo físicamente exigente. Los ejercicios son una forma de ayudar al cuerpo a acostumbrarse al trabajo físico duro y hacen que nuestra salud sea más resistente.

- Las personas jóvenes participantes se distribuyen según la formación 3: Creando comunidad.
- Realice una introducción de la sesión y dirija las actividades haciendo los ejercicios frente al grupo. Lidere un conteo de 10 segundos por cada ejercicio y promueva que las personas participantes cuenten en voz alta también.

El árbol del conocimiento. Parte 3

Resultados

- Revise la actividad del **Árbol del conocimiento** del día anterior para continuar construyendo el árbol colectivo. La actividad de hoy será agregar hojas.

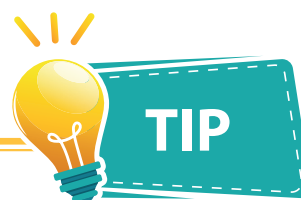
Preparación

- Seleccione un color de los tres restantes del papel de construcción.
- Asegúrese de tener hojas suficientes para cada persona participantes de los subgrupos.

Proceso

- Pida a las personas participantes que vuelvan a sus subgrupos para la actividad del **Árbol del Conocimiento**.
- Entregue una hoja de color (el mismo color para cada grupo).
- El grupo debe cortar una hoja para cada persona en el grupo.
 - **Hojas** Cada participante tiene una tira o "rama" en la cual escribir una palabra que representa algo aprendido del aprendizaje autodirigido o no formal, que es valioso en su vida y trabajo actual (por ejemplo, tocar un instrumento, jugar un deporte u

otro hobby que requiere habilidad). Las personas participantes pegan las hojas en el papel del rotafolio.



TIP

La reflexión de este día va encaminada a identificar los aprendizajes que las personas jóvenes participantes han adquirido a lo largo de su vida por cuenta propia, lo importante que es tener claro nuestros intereses, lo que nos gusta o incluso el aprendizaje que por necesidad hemos tenido que descubrir y que nos ha llevado a desarrollar un talento

Rompehielos - Estableciendo altas expectativas

Resultados

- Comprender el arraigo de la cultura y la promesa para lograr las metas.

Proceso

- Todas las personas participantes y facilitadoras deben tomar un bolígrafo o marcador, y mantenerlo todo lo alto que puedan durante 10 minutos. No deben bajar los brazos durante esta actividad.

- Permita que esto suceda durante 10 minutos o hasta que la mayoría de las personas bajen los brazos.
- Al final de 10 minutos, pídeles que reflexionen sobre las siguientes preguntas por parejas:
 - ¿Cómo te sentiste sobre el ejercicio?
 - ¿Cómo te ves enfrentando tus expectativas?
 - ¿Cuáles son las expectativas razonables para ti?
- ¿Alguna vez te has enfrentado a situaciones incómodas?
- ¿Cómo lidiaste con ellas?
- Haga un espacio donde los subgrupos compartan sus reflexiones y posteriormente abra el espacio de diálogo entre todo el grupo y plantee las siguientes preguntas:
 - ¿Por qué es importante la incomodidad?
 - ¿Cómo nos ayuda la incomodidad?

▶ Zona de confort

Resultados

- Las personas jóvenes participantes reflexionan sobre cosas en sus vidas que los mantienen cómodos e identifican lo que se considera su zona de confort personal.

Preparación

- Asegúrese de que haya hojas de color blanco para cada participante y utensilios de escritura.

Proceso

- A cada participante se le entrega una hoja de papel donde escribe o dibuja cinco cosas que lo hacen sentir a gusto, y 5 cosas que los hacen sentir incómodos.
- Cuando terminan, deben pegarlos en la pared y luego hacer una pequeña “caminata de galería” para ver los carteles de las demás personas.
- El grupo se divide numerándose del uno al seis para formar subgrupos iguales, y luego en estos subgrupos reflexionan sobre las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo te sentirías si no tuvieras las cosas que te hacen sentir incómodo/a?

▶ Rompehielos: toda mi gente que ...

Resultados

- Las personas jóvenes crean un sentido de confianza y comunidad.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se ubiquen en la Formación 3: Creando comunidad.
- Solicite que una persona voluntaria esté en el centro del círculo. El juego comenzará cuando esta persona elija una característica de sí misma e indique al resto de participantes “Toda mi gente que usa lentes” o la característica que escoja.
- Cualquier persona que tenga la característica que mencionó la persona voluntaria debe moverse rápidamente a otro lugar del círculo. No puede quedar en un espacio al lado del que inició y la persona voluntaria debe tomar un lugar dentro del círculo.
- Debe haber una persona sin un espacio, que luego continúa el juego parándose en el centro. Continúe este proceso hasta que 10-15 personas en el círculo hayan tenido un turno para estar en el centro.

▶ Almuerzo (30 min) Conoce a alguien nuevo

Resultado

- Compartir el espacio del almuerzo para interactuar y crear un ambiente cercano y de confianza.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se acerquen a conocer a participantes con quienes no hayan trabajado en la sesión.

▶ Rompehielos: Piso a techo

Resultado

- Las personas participantes terminan la actividad comprendiendo el valor de la capacitación, práctica y el desarrollo de habilidades. Normalmente, esta solución no se improvisa, sino que se aprende mediante la demostración y la repetición.

Preparación

- Prepare una cinta métrica para cada subgrupo.

Proceso

- Utilizando únicamente una cinta métrica, el desafío es obtener una medición precisa desde el piso hasta el techo mientras los subgrupos están ubicados en medio del salón.
- El grupo se dividirá en subgrupos de 5-6 participantes. A cada grupo se le dará aproximadamente 15 minutos para descubrir cómo lograr esta tarea con la mayor precisión.
- Después de que se acabe el tiempo, cada subgrupo elegirá una persona que los representará para demostrar el método de éxito del grupo.

- Espacio para compartir: preguntar abiertamente a todo el grupo y permitir que respondan al estilo de “palomitas de maíz” (espontáneo y voluntario) las siguientes preguntas:

- ¿Cómo estuvo esa actividad?
- ¿Qué aprendiste?
- ¿Qué fue un desafío y cómo lo resolvieron?

▶ Construyendo equipo – Sobre la línea

Resultado

- Las personas participantes concluyen la actividad identificando a liderazgos naturales en el grupo y los métodos para desarrollarlo a través de la comunicación verbal y no verbal. Además, el trabajo en equipo y la confianza avanzarán dentro del grupo.

Preparación

- Asegúrese de que cada grupo cuente con un rollo largo de cuerda, cinta adhesiva resistente y una cinta métrica.

Proceso

- Colóquese en una esquina del salón, tomando como referencia la línea de unión que se forma entre las 2 paredes, mida dos metros en línea horizontal hacia la derecha y 2 metros hacia la izquierda a la altura de su cintura, ya sea que se coloque de frente o de espalda a las paredes.
- Marque un punto en la pared de cada lado para visualizar las medidas.
- Con cinta adhesiva pegará los extremos de la cuerda en cada uno de los puntos marcados, cuidando que esté tensa, (así se formará un triángulo entre las paredes y la cuerda).
- Este proceso se repetirá en las otras 3 esquinas del salón, a las cuales se les asignará un número del 1 al 4.

- Divida a las personas participantes en cuatro grupos iguales, numerándoles del uno al cuatro. A cada grupo se le asignará trabajar en una de las esquinas del salón.
- La misión de cada grupo es hacer que todas las personas ingresen en el interior del triángulo sin tocar y alterar la tensión de la cuerda en el menor tiempo posible, dependerá de ellos organizarse para lograrlo.
- El giro es que los grupos deben permanecer en silencio mientras realizan esta actividad.
- Cronometre esta actividad. Los subgrupos deberían tener 15 minutos para completar la actividad y luego reunirse en el grupo para compartir reflexiones personales sobre la dinámica y lo que aprendieron.

▶ **Diario de aprendizaje**

Resultado

- Las personas jóvenes participantes completan la autorreflexión y comparten con otras sus ideas.

Proceso

- Pida a las personas jóvenes que hagan en silencio un diario sobre lo que han aprendido hasta ahora y cómo se sienten en este momento en el Reto.
- Divida al grupo en parejas y solicíteles que compartan sobre lo que escribieron en su diario.
- Promueva la reflexión grupal sobre las cosas importantes que pueden necesitar más de su atención.

▶ **Círculo de cierre**

Resultado

- Establecer una rutina de círculo de cierre la cual debe incluir nombrar logros, reconocer y apreciar

al personal y a las personas participantes.

- Dar tareas, proporcionar información y recordatorios para que las personas jóvenes puedan estar preparadas para el día siguiente.
- Reforzar la puntualidad, como cultura del programa de llegar a tiempo.

Proceso

- Solicite a las personas participantes que realicen un círculo que les permitirá hacer el cierre del día destacando los siguientes puntos:

Práctica de la Promesa

- Pida una persona voluntaria que guíe la repetición de la Promesa que han elaborado como grupo.

Logros del día

- Pida a las juventudes que comenten sobre los logros del día.
- El equipo de facilitación puede realizar comentarios adicionales sobre los logros percibidos.

Reconocimientos

- Pida a las personas participantes que reconozcan y aprecien a otras personas que han ido más allá al hacer las cosas bien para sí mismas y para el Programa. Aplausos después de cada reconocimiento.
- Si no hay propuestas para reconocimientos, pregunte por cualquiera que se ofrezca voluntariamente para ponerse de pie y que le sea reconocido su trabajo.

Recordatorios

- Pregunte a qué hora necesitan estar aquí por la mañana y recuerde que pasará si no llegan a tiempo.
- Indique que la tarea para la siguiente sesión es memorizar la Promesa.



DÍA

4



Forma parte de un equipo ganador

OBJETIVO

Lograr exitosamente el desempeño individual y colectivo en un equipo de trabajo a través de la suma de talentos para un objetivo común.



HORARIO

AGENDA

9:00 am	Llegada de la persona participante
9:00 - 9:15 am	Apertura y bienvenida
9:15 - 9:30 am	Entrenamiento físico
9:30 - 10:00 am	El Árbol del conocimiento. Parte 4
10:00 - 10:30 am	Definición de un equipo
10:30 - 11:30 am	Roles y responsabilidades de un equipo
11:30 - 12:00 md	Rompehielos: Caminata ciega
12:00 - 12:30 pm	Almuerzo: conoce a alguien nuevo
12:30 - 12:45 pm	Rompehielos
12:45 - 2:00 pm	Trabajo en equipo: La torre del huevo más alto
2:00 - 2:45 pm	Practica la promesa de Trayectorias Juveniles
2:45 - 3:00 pm	Círculo de cierre



Descripción de Actividades día 4:

Llegada de la persona participante

Resultados

- La lista de asistencia debe estar preparada 30 minutos antes de la hora de inicio, a fin de que cada participante se anote según vaya llegando. Tome las medidas apropiadas (tarjetas amarillas) para cualquier persona que no haya llegado a tiempo. Asegúrese de recordar a las personas jóvenes que la puntualidad es un requisito no negociable.

Apertura y bienvenida

Resultados

- Las personas jóvenes participantes profundizan su comprensión de la cultura y las prácticas del programa a través de la repetición de rutinas.
- Las personas jóvenes comprenden la agenda del día y se preparan para el día.

Proceso

- Dé la bienvenida de manera amable y plantee el objetivo del día 4.

Promesa de Trayectorias Juveniles YB

- Solicite a las persona jóvenes que se coloquen en la formación 1 para el espacio de trabajo.
- Pida a una persona voluntaria que se pare al frente de la sala y guíe al grupo para recitar la Promesa.
- Todas las personas jóvenes y facilitadoras recitan la Promesa, pueden usar su copia de la Promesa del cuadernillo de la persona participante hasta el penúltimo día. El último día deben recitarla de memoria.

Anuncios

- Haga anuncios importantes para el día (por ejemplo, logística del almuerzo, etc.).
- Revisar el horario del día (esto está en el Cuadernillo de trabajo de la persona participante).

Entrenamiento físico

Resultados

- Todas las persona jóvenes inspiradas por el sentido de enfoque colectivo.
- Las juventudes comprenderán las demandas físicas del Programa, incluido el elemento de servicio.

Preparación

- Elabore una serie de ejercicios, de moderados a intensos, con el fin de mejorar la flexibilidad y la capacidad aeróbica del grupo. Algunos ejemplos son: Respiración profunda en grupo, *saludos al sol* de yoga, saltos, levantamiento de rodilla alto, correr y saltar en el lugar, flexiones, sentadillas, abdominales, flexiones de las articulaciones con hombros, caderas y rodillas.
- Promueva ejercicios creativos y divertidos.

Proceso

- Presente la sesión de entrenamiento físico diciendo que la capacitación del programa incluirá un trabajo físicamente exigente. Los ejercicios son una forma de ayudar al cuerpo a acostumbrarse al trabajo físico duro y hacen que nuestra salud sea más resistente.

- Las personas jóvenes participantes se distribuyen según la formación 3: Creando comunidad.
- Realice una introducción de la sesión y dirija las actividades haciendo los ejercicios frente al grupo. Lidere un conteo de 10 segundos por cada ejercicio y promueva que las personas participantes cuenten en voz alta también.

- Después de escribir la palabra en su botón, las personas participantes deben pegar los botones en el papel donde está el árbol.

▶ El árbol del conocimiento. Parte 4

Resultados

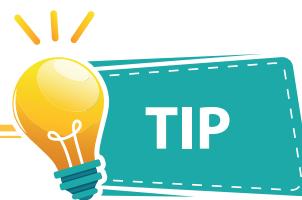
- Revise la actividad del **Árbol del conocimiento** del día anterior para continuar construyendo el árbol colectivo. La actividad de hoy será agregar “botones de flores”.

Preparación

- Seleccione un color de los dos restantes del papel de construcción.
- Asegúrese de tener hojas suficientes para cada persona participantes de los subgrupos.

Proceso

- Pida a las personas participantes que vuelvan a sus subgrupos para la actividad del **Árbol del Conocimiento**.
- Entregue una hoja de color (el mismo color para cada grupo).
- El subgrupo debe cortar un botón de flor para cada persona.
 - **Botones:** Cada participante recibe un botón para escribir una palabra que identifica una expectativa de cambio que está surgiendo ante lo que estás viviendo en esta semana.



La reflexión de este día va enfocada a reconocer las ideas a futuro que las personas participantes están generando a partir de las vivencias en el RETO.



► Definición de equipo

Resultados

- Las personas jóvenes pueden definir qué es un equipo.

Preparación

- Escriba la definición de Equipo en el rotafolio: “Un equipo es un grupo de personas, con habilidades individuales y habilidades complementarias que trabajan juntas para alcanzar un objetivo común”.

Proceso

- Pida a las personas jóvenes que realicen la Formación 3: Creando comunidad.
- Mencione que pasarán la tarde aprendiendo algunas formas de trabajar eficazmente en equipos.

- Pregunte por qué esto podría ser importante para el Programa de Formación de Trayectorias Juveniles y escuche las respuestas del grupo al estilo “palomitas de maíz”.
- Pida ejemplos de formas en que ya han trabajado en equipo en los últimos tres días
- Pregunte “¿qué es un equipo?” y escuche las respuestas del grupo al estilo “palomitas de maíz”
- Presente la definición de equipo del Programa de Formación de Trayectorias Juveniles: Un equipo es un grupo de personas, con habilidades individuales y habilidades complementarias que trabajan juntas para alcanzar un objetivo común.



► Roles y responsabilidades en un equipo

Resultados

- Las personas jóvenes participantes entienden los diversos roles y responsabilidades que juegan cada integrante de un equipo.

Preparación

- Asegúrese de que todas las personas tengan copias de los roles y responsabilidades en un equipo en su cuadernillo de trabajo.

Proceso

- Informe al grupo que hay muchos roles y responsabilidades que las personas integrantes de un equipo pueden jugar en función de sus habilidades y talentos únicos.



ROLES Y RESPONSABILIDADES EN UN EQUIPO

	Líder	Crea la visión, delega responsabilidades, gestiona y lidera el equipo Se enfoca en la tarea y los miembros del equipo
	Gerente	Se enfoca en hacer el trabajo a tiempo y hasta el estándar Establece los estándares para la tarea
	Organizador	Se asegura de que el equipo tenga todo lo que necesita para hacer el trabajo
	Generador de relaciones	Se enfoca en asegurarse de que la moral esté alta Se asegura de que cada individuo esté contento y funcione bien Facilita la construcción de relaciones
	Innovador	Es muy creativo Presenta ideas nuevas e innovadoras para el equipo
	Miembro del equipo	Se enfoca en las relaciones en el equipo, hace el trabajo Mejora la moral y evita conflictos potenciales
	Recopilador de información	Recopila la información necesaria para completar la tarea

▶ Almuerzo (30 min) Conoce a alguien nuevo

Resultado

- Compartir el espacio del almuerzo para interactuar y crear un ambiente cercano y de confianza.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se acerquen a conocer a participantes con quienes no hayan trabajado en la sesión.

▶ Rompehielos: La caminata ciega

Resultado

- Las personas participantes crean confianza entre ellas.

Preparación

- Asegúrese de que existan pañuelos para al menos la mitad de las personas jóvenes participantes.

Proceso

- Solicite a las personas jóvenes participantes que se reúnan en parejas en un área abierta del salón o incluso en la parte de afuera.
- Una persona en cada pareja debe ser voluntaria para ir primero, serán quienes harán la "Caminata a ciegas" y deben cerrar los ojos.
- Las dos personas deben unir sus dedos índices en la punta como si estuvieran apuntando una a otra. Deben permitir que toque ligeramente la punta de sus dedos.
- La persona con los ojos cerrados debe confiar en que la persona que le acompaña le guíe por el

salón / espacio, usando solo la guía de la punta del dedo.

- Permita que las parejas se muevan por el espacio durante unos minutos para explorar. Al cabo de 5 minutos pida a las parejas cambiar de turno.
- Reúna al grupo y permita responder al estilo de "palomitas de maíz" las siguientes preguntas:

- ¿Cómo fue esta actividad para todos?
- ¿Cómo te hizo sentir?
- ¿Qué aprendiste?

▶ Trabajo en equipo - La torre del huevo más alto

Resultados

- Las personas jóvenes entienden los diversos roles y responsabilidades que pueden jugar cada integrante del equipo.
- Las juventudes conocen prácticas efectivas para trabajar en equipo

Preparación

- Escriba las instrucciones "La torre de Huevo" en papel de rotafolio.
- Cada equipo necesitará:
 - Una pila de periódicos.
 - Algunos bolígrafos y / o lápices.
 - Otros materiales aleatorios de su elección.
 - Un huevo por grupo (tenga extra en caso de que se rompa alguno).
- Asegúrese de tener una cinta métrica para medir cada torre.
- Prepare de antemano algunos pequeños premios especiales para el equipo con la torre de huevos más alta y duradera.

Proceso

- Informe al grupo que ahora tendrán la oportunidad de trabajar en un proyecto en equipo usando lo que han aprendido juntos.
- Divida al grupo en subgrupos de seis personas.
- Haga que los subgrupos vayan a áreas separadas de la sala de inmediato para formar un círculo.
- Lea en voz alta las instrucciones escritas en el papel del rotafolio:
 - Construye una torre que pueda soportar un huevo en su parte más alta, solo con los suministros proporcionados.
 - La torre debe poder permanecer de pie durante cinco minutos sin ayuda.
 - El equipo con la torre más alta gana un premio.
 - Tienes 20 minutos.
 - Pueden comenzar a discutir su estrategia ahora mientras comenzamos a repartir los suministros.
- Camine alrededor de la sala hacia los grupos y distribuya los materiales a cada grupo, pero asegúrese de repartirlos de manera ligeramente distinta. Dele a uno de los grupos más periódicos y bolígrafos / lápices que los demás. Dale a un grupo el menor. Deles a los otros grupos una distribución algo uniforme.
- Permita exactamente 20 minutos para completar las torres.
- Camine alrededor de cada torre y mida su altura. La torre de huevos más alta gana siempre que pueda mantenerse sin asistencia durante cinco minutos.
- Distribuya premios especiales al equipo ganador. Asegúrese también de dar algún tipo de pequeño premio de consolación a los otros equipos (por ejemplo, golosinas, etc.)
- Forme un círculo para hacer las siguientes preguntas y escuche las respuestas al estilo de "palomitas de maíz":
 - ¿Qué notó sobre esa actividad?
 - ¿Fue justo y equitativo?
 - ¿Cómo te hizo sentir esto?
 - ¿Qué nos enseña esto?
 - ¿Cómo se desempeñó su equipo bajo las circunstancias?



Círculo de cierre

Resultado

- Establecer una rutina de círculo de cierre la cual debe incluir nombrar logros, reconocer y apreciar al personal y a las personas participantes.
- Dar tareas, proporcionar información y recordatorios para que las personas jóvenes puedan estar preparadas para el día siguiente.
- Reforzar la puntualidad, como cultura del programa de llegar a tiempo.

Proceso

- Solicite a las personas participantes que realicen un círculo que les permitirá hacer el cierre del día destacando los siguientes puntos:

Práctica de la Promesa

- Pida una persona voluntaria que guíe la repetición de la Promesa que han elaborado como grupo.

Logros del día

- Pida a las juventudes que comenten sobre los logros del día.
- El equipo de facilitación puede realizar comentarios adicionales sobre los logros percibidos.

Reconocimientos

- Pida a las personas participantes que reconozcan y aprecien a otras personas que han ido más allá al hacer las cosas bien para sí mismas y para el Programa. Aplausos después de cada reconocimiento.
- Si no hay propuestas para reconocimientos, pregunte por cualquiera que se ofrezca voluntariamente para ponerse de pie y que le sea reconocido su trabajo.

Recordatorios

- Pregunte a qué hora necesitan estar aquí por la mañana y recuerde que pasará si no llegan a tiempo.
- Indique que la tarea para la siguiente sesión es memorizar la Promesa.



DÍA
5

Cierre y reflexión

OBJETIVO

Comparar los beneficios del Programa y el desempeño individual durante el proceso a través de una autoevaluación para la participación con compromiso durante las siguientes etapas del Programa.



HORARIO

AGENDA

9:00 am	Llegada de la persona participante
9:00 - 9:15 am	Apertura y bienvenida
9:15 - 9:30 am	Entrenamiento físico
9:30 - 10:00 am	El Árbol del conocimiento. Parte 5
10:00 - 11:00 am	Desafío de hora silenciosa: Alineación de Cumpleaños y Nudo Humano
11:00 - 11:30 am	Revisión de la semana: Evaluaciones
11:30 - 12:00 md	Para Compartir: La Promesa de <i>Trayectorias Juveniles</i>
12:00 - 12:30 pm	Almuerzo
12:30 - 12:45 pm	Rompehielo
12:45 - 1:45 pm	Árbol del conocimiento.
1:45 - 2:15 pm	Círculo de Apreciación
2:15 - 3:00 pm	Reunión de personal



Descripción de Actividades día 5:

Llegada de la persona participante

Resultados

- La lista de asistencia debe estar preparada 30 minutos antes de la hora de inicio, a fin de que cada participante se anote según vaya llegando. Tome las medidas apropiadas (tarjetas amarillas) para cualquier persona que no haya llegado a tiempo. Asegúrese de recordar a las personas jóvenes que la puntualidad es un requisito no negociable.

Apertura y bienvenida

Resultados

- Las personas jóvenes participantes profundizan su comprensión de la cultura y las prácticas del programa a través de la repetición de rutinas.
- Las personas jóvenes comprenden la agenda del día y se preparan para el día.

Proceso

- Dé la bienvenida de manera amable y plantee el objetivo del día 5.

Promesa de Trayectorias Juveniles YB

- Solicite a las persona jóvenes que se coloquen en la formación 1 para el espacio de trabajo.
- Pida a una persona voluntaria que se pare al frente de la sala y guíe al grupo para recitar la Promesa.
- Todas las personas jóvenes y facilitadoras recitan la Promesa, pueden usar su copia de la Promesa del cuadernillo de la persona participante hasta el penúltimo día. El último día deben recitarla de memoria.

Anuncios

- Haga anuncios importantes para el día (por ejemplo, logística del almuerzo, etc.).
- Revisar el horario del día (esto está en el Cuadernillo de trabajo de la persona participante).

Entrenamiento físico

Resultados

- Todas las persona jóvenes inspiradas por el sentido de enfoque colectivo.
- Las juventudes comprenderán las demandas físicas del Programa, incluido el elemento de servicio.

Preparación

- Elabore una serie de ejercicios, de moderados a intensos, con el fin de mejorar la flexibilidad y la capacidad aeróbica del grupo. Algunos ejemplos son: Respiración profunda en grupo, *saludos al sol* de yoga, saltos, levantamiento de rodilla alto, correr y saltar en el lugar, flexiones, sentadillas, abdominales, flexiones de las articulaciones con hombros, caderas y rodillas.
- Promueva ejercicios creativos y divertidos.

Proceso

- Presente la sesión de entrenamiento físico diciendo que la capacitación del programa incluirá un trabajo físicamente exigente. Los ejercicios son una forma de ayudar al cuerpo a acostumbrarse al trabajo físico duro y hacen que nuestra salud sea más resistente.

- Las personas jóvenes participantes se distribuyen según la formación 3: Creando comunidad.
- Realice una introducción de la sesión y dirija las actividades haciendo los ejercicios frente al grupo. Lidere un conteo de 10 segundos por cada ejercicio y promueva que las personas participantes cuenten en voz alta también.

▶ El árbol del conocimiento. Parte 5

Resultados

- Revise la actividad del **Árbol del conocimiento** del día anterior para continuar construyendo el árbol colectivo. La actividad de hoy será agregar gotas de lluvia.

Preparación

- Tome el último color del papel construcción.
- Asegúrese de tener hojas suficientes para cada persona participantes de los subgrupos.

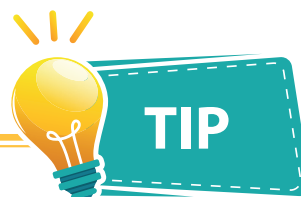


Proceso

- Pida a las personas participantes que vuelvan a sus subgrupos para la actividad del **Árbol del Conocimiento**.
- Entregue una hoja de color (el mismo color para cada grupo).
- El subgrupo debe cortar "gotas de lluvia por cada persona en el subgrupo.



- **Gotas de agua:** Cada participante recibe una gota de lluvia nutritiva sobre la cual escribir una palabra que representa algún conocimiento o una habilidad que han compartido con el resto de los participantes durante esta semana. Las personas jóvenes participantes pegan gotas de lluvia en el papel del rotafolio.



La reflexión en este momento es que las personas participantes compartan algún conocimiento que han brindado al resto de personas participantes y ha sido funcional y en beneficio de todas y todos, así como el reconocer lo que el trabajar con los aprendizajes de otros genera identidad y trabajo colectivo. Es decir, la necesidad del otro como algo externo que también me nutre.

Desafío de la hora silenciosa: alineación de cumpleaños y nudo humano

Resultados

- Las personas participantes usan la comunicación no verbal para trabajar en equipos y cumplir objetivos.

Proceso

Línea de cumpleaños

- Indique a las personas participantes que no se hablará para los dos ejercicios durante el Desafío de la hora silenciosa
- Indique a las personas participantes donde deben iniciar la fila y hacia donde se debe dirigir.
- Pida a cada participante que piense en silencio sobre su cumpleaños, incluido el día, el mes y el año.
- Indique a las persona jóvenes que deben alinearse silenciosamente en el orden de sus cumpleaños, incluido el año, de la persona mayor a menor. No pueden hablar pero pueden usar comunicación no verbal para completar la tarea.
- Después de que se hayan alineado en el orden de sus cumpleaños, comience en un extremo de la línea y pida a cada participante que diga su cumpleaños en voz alta para ver si alguien está en lugar incorrecto.
- Después de que cada persona haya dicho su cumpleaños, hagan un círculo grande y aborde la reflexión del ejercicio preguntando a las personas participantes cómo les fue y cuál fue su experiencia.

Nudo Humano

- Realice la división del grupo en subgrupos, procure que cada grupo quede de 10 personas aproximadamente.
- Indique a cada subgrupo que entre participantes unan las manos derechas con otra persona en el círculo, pero tiene que ser alguien que NO esté a su lado inmediatamente a la izquierda o a la derecha (o el nudo no funcionará).
- Después de que cada persona haya unido las manos derechas con otra persona en su círculo, haga que cada persona una las manos izquierdas con otra persona en su círculo, pero tiene que ser alguien que NO esté inmediatamente a la izquierda o derecha y a alguien que no sea con quien ya tiene su manejo sujeta.
- Ahora que todas las personas se toman de las manos en cada círculo, pídale que se desenreden sin soltar sus manos.
- Es posible que tengan que aflojar un poco sus agarres para permitir girar y girar.
- Pueden tener que pasar por encima o debajo de otras personas.
- El primer grupo en desenredar su nudo es el ganador.
- Hay cuatro posibles soluciones para el nudo humano:
 - Un círculo grande con personas paradas de frente en cualquier dirección (la más común)
 - Dos círculos entrelazados
 - Una figura ocho
 - Un círculo dentro de un círculo - o dos círculos separados-

▶ Revisión de la semana

Resultado

- Las personas participantes evalúan cómo ha sido la semana.

Preparación

- Formularios de evaluación para todas las participantes personas.

Proceso

- Entregue los formularios de evaluación y de tiempo para completarlos.

▶ Para compartir – La promesa de Trayectorias Juveniles

Resultado

- Las personas jóvenes recitan la Promesa de memoria con otra persona participante.

Preparación

- Todas las personas participantes deberían haber memorizado el compromiso.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se coloquen en parejas y se turnen para recitar la Promesa de memoria.

▶ Almuerzo (30 min) Conoce a alguien nuevo

Resultado

- Compartir el espacio del almuerzo para interactuar y crear un ambiente cercano y de confianza.

Proceso

- Pida a las personas participantes que se acerquen a conocer a participantes con quienes no hayan trabajado en la sesión.

▶ El árbol del conocimiento - Cierre

Resultado

- Las personas participantes llevan los “frutos” de su trabajo y los muestran en su **Árbol de conocimiento**.

Preparación

- Seleccione el color final del papel de construcción.
- Asegúrese de tener una hoja para cada persona en el subgrupo

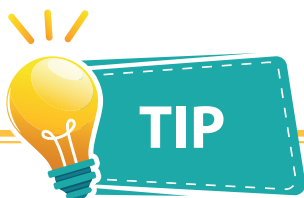
Proceso

- Pida a las personas participantes que vuelvan a sus subgrupos para la actividad del Árbol del Conocimiento.
- Entregue una hoja de cartulina de color (el mismo color para cada grupo)
- El subgrupo debe cortar una fruta por cada persona en el grupo.





- **Frutas:** Cada participante recibe una “fruta” para escribir una palabra que identifique con una habilidad, algún conocimiento o la esperanza que se están llevando de la semana. Las personas participantes pegan las frutas en el papel del rotafolio.



La reflexión de este momento es la más profunda pues a partir del fruto, se lleva todo lo que han descubierto y desarrollado a lo largo de la semana, la convivencia y la identidad con un grupo y un programa, así como su liderazgo y potencial para realizar cambios significativos en su vida, en la de otros y en su comunidad.

Es importante invitar a que observen con detenimiento cada árbol pues cada elemento es parte de cada participante y ahora ese árbol ha crecido más esta semana al ser conscientes de todo lo aprendido en su vida y en compromiso de llevar a la práctica todo ello haciéndoles líderes o liderezas de sus vidas.

▶ **Círculo de cierre**

Resultados

- Establecer una rutina de círculo de cierre la cual debe incluir nombrar logros, reconocer y apreciar al personal y a las personas participantes.

- Dar tareas, proporcionar información y recordatorios para que las personas jóvenes puedan estar preparadas para el día siguiente.
- Reforzar la puntualidad, como cultura del programa de llegar a tiempo.

Proceso

- Solicite a las personas participantes que realicen un círculo que les permitirá hacer el cierre del día, pida una persona voluntario para iniciar, se continuará a la derecha para escuchar a cada una, recuerde que deben destacar los siguientes puntos:

Logros del día

- Pida a las juventudes que comenten sobre los logros del día y la semana.
- El equipo de facilitación puede realizar comentarios adicionales sobre los logros percibidos.

Reconocimientos

- Pida a las personas participantes que reconozcan y aprecien a otras personas que han ido más allá al hacer las cosas bien para sí mismas y para el Programa. Aplausos después de cada reconocimiento.

Recordatorios

- Mencione a las personas participantes los detalles sobre cuándo se tomarán las decisiones finales para llegar a la siguiente fase del Programa, cuándo y cómo se les notificará.

Cierre

- Reconozca la participación de todas las personas y cierre oficialmente el Reto recitando la Promesa.

VIII.

La decisión final. ¿Una persona joven está preparada?

Como ya se explicó, uno de los objetivos de este proceso del Reto es identificar el nivel de preparación y compromiso de la persona joven para ingresar al Programa Formativo del Modelo Trayectorias Juveniles CR, con todo lo que ello implicará más adelante.

Esta decisión, en primer lugar, debería ser tomada por la misma persona joven participante. Conforme avanza la semana, cada una debe valorar si puede asumir “la promesa” que han definido en el grupo o si sus expectativas pueden ser cubiertas. Si en este momento, no le es posible asumir la promesa, cada persona joven debe ser honesta consigo misma y con el grupo, decidiendo no permanecer en el proceso.

La metodología del Reto está diseñada para conducir a las personas participantes a este nivel de conciencia y de compromiso, por lo que, sin duda, en el camino de la semana, aparecen quienes toman la decisión de salir, dejando de asistir a las sesiones.

Sin embargo, el rol de la persona facilitadora también es valorar que las personas jóvenes que llegan al final de la semana realmente están listas para participar. Esta decisión es muy importante, y debe tenerse claro el propósito: **que las personas que ingresen al Programa, aprovechen la oportunidad y obtengan el mayor beneficio.** Posiblemente, las personas jóvenes que no estén preparadas pueden “dejar pasar” las oportunidades, y esto no sólo le afecta, sino a todo el Programa, pues puede significar que esta puerta de oportunidad se cierre para otras que pudieron aprovecharla.

Es así, que la decisión no tiene carácter de exclusión, sino por el contrario el propósito es poder incluir a quienes verdaderamente requieren la oportunidad y podrán aprovecharla.

Para esta decisión se tienen que tomar en cuenta tres aspectos importantes:

- 1 Todas las personas jóvenes que inician el proceso del Reto cuentan con el 100% de oportunidad de ingresar al programa; son sus acciones y actitudes las que pueden restarles puntos.
- 2 Los criterios de decisión deben estar muy claros para la persona facilitadora, e incluso deben ser informados a las personas participantes.
- 3 La decisión final es colectiva, y busca la objetividad, al sumar las percepciones de todo el grupo de facilitación sobre los criterios establecidos.

Para que las personas facilitadoras puedan tomar la decisión sobre la selección de las personas participantes más preparadas para el Programa, el proceso se divide en 3 momentos:

Evaluación inicial: Es la que se realiza al comienzo de un proceso formativo, consiste en una ficha de ingreso inicial donde bajo una serie de preguntas las personas participantes dan información de sus vidas, esto permite una aproximación real de las características de cada una de las personas participantes. Esta acción permite tener un panorama de las condiciones, necesidades, intereses y metas de cada joven.

Evaluación formativa: Se lleva a cabo durante la semana del Reto, comprende observar el desempeño de las personas participantes referentes a los criterios definidos. Esto se explica más adelante en la sección de Herramientas para la evaluación formativa y final.

Evaluación final: Consiste en la valoración final, la cual se realiza de manera colectiva por el equipo e facilitación y con base en los procedimientos y criterios establecidos. En este momento se determina quiénes son las personas participantes que pasarán a la siguiente etapa de esta primera fase, correspondiente a la entrevista inicial.



6.1 Herramientas para la evaluación formativa y final

Catálogo de participantes. Identificación grupal y observaciones generales

Una herramienta muy importante es crear el catálogo de participantes. El catálogo está diseñado para actuar como un mecanismo para identificar a las personas participantes rápidamente, ya que inevitablemente se volverá confuso y complicado realizar un seguimiento de los 40, 50 o 60 potenciales jóvenes con quienes nunca se ha reunido antes. Esto es útil para compartir observaciones de aspectos destacados, tanto positivos como negativos, a lo largo del día con el equipo de facilitación.

Instrucciones para crear el catálogo¹ de participantes

- Comience eligiendo un área donde haya una iluminación adecuada, fuera del aula y de la vista del público. Necesitará una pizarra blanca, un marcador para pizarra blanca, un borrador y una cámara digital.
- Una vez que haya organizado un área, y mientras se desarrollan las actividades del día, pida a una

persona joven que salga del aula para realizar su expediente para el catálogo de participantes, solicítele que escriba su nombre completo, fecha de nacimiento, edad, correo electrónico y número de teléfono en la pizarra. Asegúrese de que el marcador sea de color oscuro y que escriba de manera clara y legible sus datos.

- Una vez que hayan anotado esta información, pídeles que se paren junto a la pizarra, que se tomen una foto y se aseguren de que tanto la fotografía como datos estén claramente visibles en la imagen.
- Después de asegurarse de que la foto sea buena y haya sido almacenada, lleve a la persona participante a la clase y elija otra al azar. Repita esto hasta que todas las personas estén registradas.
- Una vez que se hayan tomado las fotos, asigne a la misma persona del equipo de facilitación para que las guarde en dos discos duros, ya que es fundamental que haya resguardos de la información en el lugar en caso de que una se dañe.
- A continuación, organice (utilizando un programa de tipo Photoshop) 8 fotos por página e imprímalas. Las fotos deben ser claras y legibles. Clasificar y engrapar paquetes juntos.
- Entregue los paquetes o catálogos a todo el equipo de facilitación y asegúrese de que el personal los guarde en carpetas y los tenga consigo en todo momento.

Estos catálogos se utilizarán para identificar a las personas participantes rápidamente y tomar notas de los puntos destacados que se pueden observar en general de ellos (es decir, tardanzas, comportamiento ejemplar, liderazgo, etc.) que él / ella ha mostrado durante el programa.

¹ Ver Instrumento de apoyo 1

Guía de observación para la semana del Reto²

Esta herramienta se utiliza para poder observar con mayor objetividad el desempeño de la persona joven.

Los criterios que valora son:

- **Asistencia.** Que la persona joven se presente todos los días del Reto
- **Puntualidad.** Que la persona joven llegue a tiempo a la sesión según la hora de entrada (10 min antes hasta la hora fijada), durante todos los días. Si un día llegó tarde, no obtendrá el punto por este criterio.
- **Participación.** Hace referencia a la realización de tareas durante las sesiones, se da en tres niveles: sólo realiza, motiva a otras personas o propone tareas. (de 1 a 3 puntos)
- **Comunicación.** Hace referencia a los componentes de comunicación, desde un nivel más pasivo hasta la generación de diálogo. (de 1 a 3 puntos)
- **Trabajo en equipo.** Hace referencia a cómo se relaciona con el grupo al realizar las actividades: se integra, aporta ideas o colabora con otras personas. (de 1 a 3 puntos).

Cada criterio tiene un puntaje, que genera una sumatoria y total de puntos adquiridos. (15 puntos)

En la **Guía de observación** se integran otras características que son los *factores limitantes*, es decir, aspectos del contexto o vida de la persona participante que podrían afectar su participación. Esta característica no genera ni resta puntos, sólo es para considerarse en la decisión final, a fin de prever las consecuencias o riesgos.

Para el manejo de esta herramienta se recomienda:

- Imprimir una ficha por cada participante.

- En la sesión de trabajo del equipo de facilitación del primer día, asignar a cada persona facilitadora un número de jóvenes a observar (Número de participantes entre número de personas facilitadoras)
- Observar a las personas jóvenes asignadas con detenimiento y objetividad durante las sesiones.
- Al final de la sesión, registrar lo observado.
- Al final de la semana, hacer la valoración final considerando cómo fue el desempeño de cada participante durante el Reto. Es posible, que la persona joven vaya de menos a más en los puntajes de los criterios, esto es un buen indicador de su preparación.

¿Cómo tomar la decisión final?

En la reunión del último día de personas facilitadoras, se tendrán que compartir las observaciones de cada participante, realizadas toda la semana. Es importante recordar que se tienen dos herramientas, el **Catálogo de participantes** y la **Guía de observación**. Se sugiere:

- Imprimir una foto tamaño carta o media carta de cada participante y colocarla en la pared.
- Divida la pared en dos o tres secciones: *personas preparadas, personas no preparadas, En duda*.
- Vaya tomando la foto de cada participante. La persona facilitadora a la que le fue asignada cada joven expone sus puntajes obtenidos y las razones. Al finalizar su exposición, otras personas facilitadoras pueden completar con otras observaciones. Como equipo de facilitación se toma la decisión de la categoría para ubicar a la persona joven, así con cada una.

² Ver Instrumento de apoyo 2

- Los casos de las personas jóvenes que quedaron en “Duda”, pueden ser revisados nuevamente y considerar si pueden ser integrados, también depende del cupo máximo de participantes que se puedan integrar.
- Para los casos de las personas jóvenes que no están preparadas, se define cuáles serán las razones que se informarán, quién lo informará, cuándo y qué otras alternativas tienen para ellas (programas de otros socios, lista de espera, nueva convocatoria, un curso específico, etc.)
- Con las personas jóvenes que quedan asignados al programa, también se define la estrategia de información; y la cita para su entrevista y carta compromiso. En algunos casos, las personas jóvenes pueden tener aspectos a mejorar que es necesario dialogar desde el inicio, lo cual se hace cuando firman la **carta compromiso** y se puede agregar como notas al pie, los compromisos adicionales que se toman en acuerdo. **(Instrumento de apoyo 3).**



IX.

Consideraciones finales

- La evaluación no es personal, el que una persona participante no sea elegida también es formativo, ya que le permite fortalecer aquellas áreas por las cuales no ingresó.
- La última sesión termina después del almuerzo ya que el resto del tiempo es asignado para realizar la evaluación y selección de las personas participantes.
- Al realizar la selección de participantes se debe ser objetivo. Pensar en las personas que realmente están listas para asumir el reto de concluir el programa completo.
- Dedicar un espacio amplio a la evaluación y selección de las personas participantes, analice minuciosamente el desenvolvimiento de cada una durante la semana.
- Cada persona joven al ser llamada para participar en la entrevista deberá firmar una carta compromiso, donde se desglose las responsabilidades que deberá cumplir durante el programa.³
- Los expedientes deben estar listos y completos para realizar la evaluación.
- Construir un **cronograma del programa** con objetivos alcanzables, y eso se comparte con todo el personal. Este es un documento interno para garantizar que el equipo se mantenga al día con el programa y que la carga de trabajo se distribuya de manera uniforme entre el equipo.
- Configuración de una línea de tiempo del programa y uso del método de ruta crítica.
- Asignación de responsabilidad, determinar los roles y las responsabilidades del equipo utilizando un **organigrama** o cuadro de responsabilidad, para comprender quién tiene autoridad para tomar decisiones, responsabilidad, etc. en todo el equipo.

³ Ver Instrumento de apoyo 3

X.

Instrumentos de apoyo

1. Catálogo de participantes

FOTO	DATOS
	NOMBRE: _____
	EDAD: _____
	ESCOLARIDAD: _____
	CÉDULA: _____ REGISTRO: _____
OBSERVACIONES	
DÍA 1: _____	
DÍA 2: _____	
DÍA 3: _____	
DÍA 4: _____	
DÍA 5: _____	

FOTO	DATOS
	NOMBRE: _____
	EDAD: _____
	ESCOLARIDAD: _____
	CÉDULA: _____ REGISTRO: _____
OBSERVACIONES	
DÍA 1: _____	
DÍA 2: _____	
DÍA 3: _____	
DÍA 4: _____	
DÍA 5: _____	

FOTO	DATOS
	NOMBRE: _____
	EDAD: _____
	ESCOLARIDAD: _____
	CÉDULA: _____ REGISTRO: _____
OBSERVACIONES	
DÍA 1: _____	
DÍA 2: _____	
DÍA 3: _____	
DÍA 4: _____	
DÍA 5: _____	

FOTO	DATOS
	NOMBRE: _____
	EDAD: _____
	ESCOLARIDAD: _____
	CÉDULA: _____ REGISTRO: _____
OBSERVACIONES	
DÍA 1: _____	
DÍA 2: _____	
DÍA 3: _____	
DÍA 4: _____	
DÍA 5: _____	

2. Guía de observación de participantes

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE JÓVENES EN LA ETAPA DE RETO

Nombre: _____

	D1	D2	D3	D4	D5	Total		A tiempo	Tarde	Total
ASISTENCIA							PUNTUALIDAD			
Puntaje máximo (sume un punto por cada día de asistencia)						5	Puntaje máximo (sume un punto si llegó a tiempo todos los d)			1

	Realiza tareas con interés	Motiva a otras personas a realizar tareas	Propone tareas	Total
PARTICIPACIÓN				
Puntaje máximo (sume un punto por cada casilla seleccionada)				3

	Expresa ideas	Escucha activa	Dialoga	Total
COMUNICACIÓN				
Puntaje máximo (sume un punto por cada casilla seleccionada)				3

	Se integra	Aporta ideas	Colabora con otras personas	Total
TRABAJO EN EQUIPO				
Puntaje máximo (sume un punto por cada casilla seleccionada)				3

	Se integra	Aporta ideas	Colabora con otras personas	Total
TRABAJO EN EQUIPO				
Puntaje máximo (sume un punto por cada casilla seleccionada)				3

	No tiene opciones para el cuidado de los hijos	Muestra situaciones de riesgo extremo (violencia, adicción, enfermedades de riesgo) que rebasan la capacidad técnica de atención del programa	Características de su entorno o de su familia no le permitirán cumplir con los compromisos	Total
FACTORES LIMITANTES				

Puntaje máximo	Puntaje obtenido
15	

3. Ejemplo de carta compromiso

Localidad, Ciudad, a _____ de 2018

ASUNTO: CARTA COMPROMISO

NOMBRE COORDINADOR DEL PROGRAMA

INSTITUCIÓN

PRESENTE

Por medio de la presente yo _____ me comprometo a participar en el Programa _____, con una duración _____ de acuerdo a los siguientes compromisos:

DE LA PERSONA JOVEN:

- Proporcionar claramente mis datos de contacto, fotocopia de identificación, título del último año de estudio.
- Asistir a las sesiones programadas en los horarios establecidos.
- Realizar todas las tareas puntuales del Programa.
- No hacer mal uso de las instalaciones donde se imparta.
- Asistir a las asesorías personales y/o talleres programados con nuestra institución en previo acuerdo para recibir una vinculación a un empleo, continuidad académica o capacitación.
- Cubrir el 100% de asistencia a dichas sesiones y/o actividades programadas.
- Participar de forma activa en las prácticas o tareas diseñadas para fortalecer el aprendizaje en el área del curso.
- Participar de forma activa en las prácticas o experiencias diseñadas por nuestra institución para fortalecer las habilidades para la vida y empleabilidad.
- Notificar a nuestra institución cuando ingrese a un empleo, antes, durante o posterior al Programa de Formación.

DE LA INSTITUCIÓN:

- Elaborar un expediente que contenga todos los documentos necesarios de la persona joven para facilitar el proceso de ingreso al Programa de Formación e inserción laboral.
- Brindar formación profesional en temas de Habilidades para la vida y la Empleabilidad.
- Dar acompañamiento en las tareas a realizar en el Programa de Formación.
- Dar acompañamiento en búsqueda de empleo.
 - a) Brindar información sobre vacantes disponibles.
 - b) Asesorías para elaboración de Currículum Vitae y solicitud de empleo.

Otros acuerdos:

El incumplimiento de uno o más de los acuerdos antes mencionados será motivo de baja del curso.

Nombre y firma
Joven

Nombre y firma
Responsable del equipo

