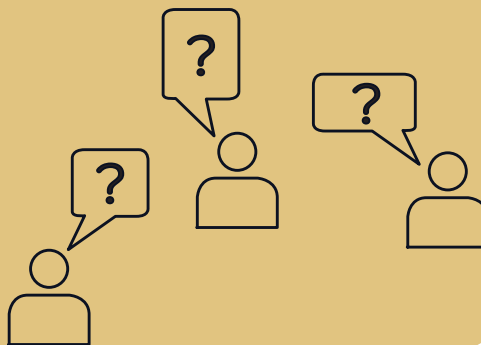


# INTEGRAR A **JOVENES ADULTOS/** AS CON **MENOS** **O**PORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES Y REFORZAR SU EMPODERAMIENTO



Herramienta  
de papel



proyecto financiado por

Contacto del proyecto « **Lugar a los Jóvenes!** »  
**coordination.paj@gmail.com**

Con el apoyo financiero de la **Agencia Francesa de Desarrollo y de la Agencia Erasmus+**.



Los puntos de vista expuestos en este documento no representan en ningún caso el punto de vista oficial de los organismos que han prestado su apoyo financiero.

*Reproducción autorizada excepto con fines comerciales, con indicación de la fuente e información previa a la coordinación del proyecto.*

# INTRODUCCIÓN

En las estructuras asociativas, a menudo nos encontramos con el mismo tipo de perfil de personas que se comprometen en el sector de la solidaridad internacional.

Sin embargo, hay pocas oportunidades de participación y compromiso visibles para **jóvenes adultos/as con menos oportunidades (JAMO)** que casi siempre se encuentran beneficiados/as por los proyectos de solidaridad, pero no tanto como participantes activos y activas. Las asociaciones suelen estar acostumbradas a trabajar con el mismo perfil de personas voluntarias y pueden sentir la necesidad de ser acompañadas o formadas en la acogida y la colaboración con otros públicos. Ante esta constatación, el proyecto «fortalecer el empoderamiento de jóvenes adultos/as con menos oportunidades en la solidaridad internacional» ha nacido.

**Los objetivos del proyecto son:**

➔ **Desarrollar y fortalecer** las habilidades de profesionales y personas voluntarias de las asociaciones de solidaridad internacional que acompañan a jóvenes adultos/as con menos oportunidades.

➔ **Favorecer las sinergias,** intercambios y mutualización de prácticas entre profesionales y personas voluntarias de diferentes sectores que no suelen trabajar juntas.

➔ **Permitir una mayor inclusión** en el sector de la solidaridad internacional y en el compromiso asociativo en general.

Este proyecto agrupa a cuatro organizaciones:

**Engagé-e-s et Déterminé-e-s (E&D), Eurasia net, la Universitat Autònoma de Barcelona y la delegación de Braga de la Cruz Roja Portuguesa.**

## E&D

París, Francia

**E&D** es una red de asociaciones juveniles que actúa a nivel regional, nacional e internacional. E&D es **una estructura de referencia en la educación no formal y en la creación de herramientas innovadoras** para la participación ciudadana.

## Eurasia Net

Marsella, Francia

**Eurasia Net** es una asociación que tiene por objeto el desarrollo de intercambios internacionales de tipo educativo, cultural, artístico, social y económico; apoyándose en dispositivos de voluntariado existentes (SCI, SVE, CES). Además, Eurasia net es **una organización ya presente en el programa «Espacio para los jóvenes»**. Ha participado en uno de los ejes del programa: el acompañamiento por pares, siendo estructura acompañada y estructura acompañante.

## La Universitat Autònoma de Barcelona

España

**La Universitat Autònoma de Barcelona** es una de las principales universidades públicas de España. Participa en el proyecto HEBE: Proyecto de investigación sobre empoderamiento juvenil, dirigido por la Universitat de Girona. Sus investigaciones versan sobre las cuestiones del **empoderamiento de los colectivos vulnerables** y sobre la manera en que las trabajadoras sociales pueden responder a ellas.

## La Cruz Roja Portuguesa

Braga, Portugal

**La Cruz Roja Portuguesa** forma parte del Movimiento Internacional de la Cruz Roja, cuyo objetivo es responder a las necesidades de las personas en situación de fragilidad, garantizar el respeto de la dignidad humana, promover la paz y proteger la vida y la atención sanitaria de la población. Desde 2005, trabaja en **la implicación y la responsabilización de los beneficiarios de sus proyectos**. Por lo tanto, desarrolla **una perspectiva de pares utilizando la educación no formal**.

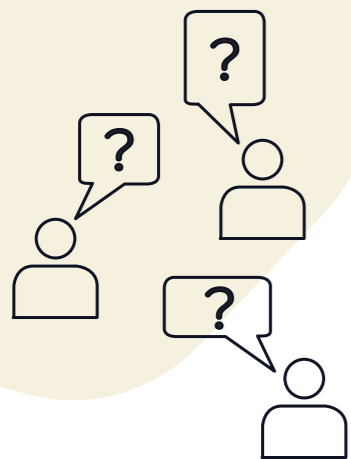
**Este proyecto está anclado en un proyecto más global titulado «Place aux Jeunes!».**

**Se desarrolla en el marco de la Comisión Juventudes y Solidaridad Internacional de Coordinación SUD.**

*Creada en 2017, la Comisión JSI de Coordinación SUD reúne a una cuarentena de asociaciones de juventud y de educación popular (AJEP) y de organizaciones de solidaridad internacional (OSI), que actúan en Francia y/o internacionalmente.*

*Estas combinan enfoques en torno a la educación para la ciudadanía y la solidaridad internacional (ESCI), el voluntariado, el fortalecimiento de las capacidades de las sociedades civiles, la animación sociocultural, La Comisión se ha constituido en torno a una ambición común: la de jóvenes protagonistas de los cambios sociales, políticos y económicos. La Comisión se ha constituido en torno a una ambición común.*

*En cuanto al proyecto «Lugar a los Jóvenes!», tiene por objeto reforzar el lugar de las personas jóvenes y transversalizar la toma en consideración de los problemas de la juventud en las organizaciones de solidaridad internacional, en sus proyectos y sus estructuras, pero también en las políticas públicas de solidaridad internacional y de juventud.*



**Esta herramienta está dirigida a cualquier persona que trabaje de cerca o de lejos con personas jóvenes alejadas del compromiso en el sector de la educación popular, de la solidaridad internacional, y más globalmente de la juventud, cualquiera que sea su función.**

**Aunque se haya pensado con y para la integración de jóvenes con menos oportunidades, también se puede utilizar en el marco del fortalecimiento del empoderamiento juvenil en general.**

## PARA QUIÉN

## Definiciones

### Empoderamiento

Un proceso o un resultado consecuencia de una interacción, más o menos negociada, entre las capacidades de acción de una persona joven y las opciones que le provee el medio físico y sociocultural en el que desenvuelve su vida. El término se refiere, de manera general, al crecimiento eficiente de la persona joven por medio de la superación de determinadas situaciones a través de la adquisición o desarrollo de competencias.<sup>1</sup>

### JAMO

Terminología de la Unión Europea para referirse a adultos jóvenes con discapacidad o a los adultos jóvenes procedentes de un entorno social desfavorecido o de una región menos dinámica que las demás. Esta terminología puede combinarse con la terminología NEET: Not in Education, Employment or Training. Si bien las definiciones difieren en función de los contextos, en Francia, según la definición de Eurostat, se considera NEET a toda joven de 16 a 25 años que no esté estudiando, trabajando o formando.

### Jóvenes

La ONU define «los jóvenes» como un grupo de edad comprendido entre los 15 y los 24 años. Ahora bien, las definiciones de la juventud, concepto más vinculado a prácticas sociales y culturales, evolucionan con el tiempo y varían de un territorio a otro en función de las diferentes pertenencias (género, clase social, origen, etc.), al igual que la situación socioeconómica de las personas afectadas. Nos parece más adecuado hablar de «las juventudes», con el fin de reconocer su diversidad, y en lugar de referirse a un grupo de edad fijo, referirse a un proceso de transición entre la infancia y la edad adulta, proceso que conduce al empoderamiento socioeconómico, ciudadana y política.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Llana-Berñe, A., Agud-Morell, I., Páez de la Torre, S., & Vila Mumbrú, C. (2017). Explorando momentos clave para el empoderamiento de jóvenes a partir de sus relatos. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 30, 77-89. DOI: 10.7179/PSRI\_2017.29.06

<sup>2</sup> Enlace URL : <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/etat-des-lieux-de-la-prise-en-compte-des-jeunesses-dans-les-organisations-francaise-de-solidarite-internationale/>

## Uso de la herramienta



Esta herramienta está diseñada como un **cuestionario**. Dependiendo de sus objetivos, el cuestionario es adecuado. En primer lugar, sólo tiene que responder a las **11 preguntas** que constituyen la herramienta.

Luego debe sumar los cuadrados, triángulos y redondos obtenidos y luego referirse a las páginas de resultados. Los resultados le permiten tener una visión global de su nivel de integración y del fortalecimiento del empoderamiento de las personas jóvenes con menos oportunidades y tener recomendaciones de acciones que implementar para mejorar. Estas recomendaciones se construyeron a través de talleres en los que participaron profesionales de la solidaridad internacional, la educación popular y la juventud. Además, se clasifican en 9 dimensiones. Estas dimensiones se han definido en el marco del proyecto **HEBE**.<sup>3</sup> Para consultar las definiciones de las dimensiones, véase la **página 34**.

Si desea más información puede consultar el sitio « **Place aux Jeunes** »; el cuestionario en línea es más preciso sobre los resultados.

### Nota:

*Le recomendamos hacerlo individualmente y luego colectivamente con todas las personas que deseen participar en la reflexión.*

## ¿Todo a punto?

Desea **evaluar** el entorno favorable para el empoderamiento **de los JAMO** en un proyecto...

➔ Ir a página 10

Desea **desarrollar una reflexión** en su organización sobre la integración y el empoderamiento **de los/las JAMO...**

➔ Ir a página 14

Desea **identificar** áreas de mejora dentro de su estructura para empoderamiento **de los/las JAMO...**

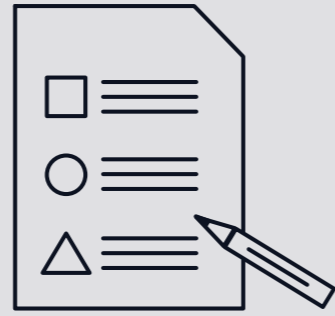
➔ Ir a página 18

<sup>3</sup> El proyecto HEBE es un proyecto de investigación que se centra en el empoderamiento juvenil. El objetivo del proyecto es desarrollar un marco de referencia de dimensiones e indicadores que permitan medir el empoderamiento juvenil. Si en un principio este marco está pensado para las trabajadoras sociales, es en gran parte transferible al sector de la solidaridad internacional. Estas dimensiones e indicadores han sido construidos con un enfoque cualitativo que incluye opiniones de personas expertas e investigadoras, talleres participativos, historias de vida y revistas de literaturas sobre el tema.

Enlace del Proyecto HEBE: <https://projecteheber.com/>

1.

## EVALUAR EL ENTORNO PROPICIO PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO) DENTRO DE UN PROYECTO



### Pregunta 1

¿Fomentas la participación de los jóvenes, y en particular JAMO, en el proyecto?

- La JAMO sólo participa en algunas de las actividades a las que es invitada
- JAMOs participaron en el diseño, ejecución y seguimiento del proyecto, en función de sus intereses y con una buena gestión del tiempo
- Se consulta a JAMOs en el desarrollo del proyecto y participan en las actividades de acuerdo con sus deseos

### Pregunta 2

¿Qué nivel de participación cree que tienen la JAMO?

JAMOs iniciaron el proyecto y la toma de decisiones es conjunta con las estructuras de poder de la organización

- Se consultó a JAMOs en el desarrollo del proyecto y se tuvo en cuenta su opinión
- Hay jóvenes que participan en las actividades, pero sin saber realmente lo que ocurría

### Pregunta 3

¿Animas a la JAMO a asumir la responsabilidad y la iniciativa en la realización de las tareas y a recibir apoyo cuando lo solicita?

- Las tareas son asignadas por personas adultas, pero son repartidas entre JAMOs según sus deseos
- Las tareas son designadas por personas adultas y asignadas a jóvenes
- Las tareas y la distribución se hace de forma colectiva entre JAMOs con el apoyo de las personas adultas

### Pregunta 4

¿Se permite que que JAMOs presenten o representen el proyecto ante socios/medios de comunicación/instituciones políticas (si procede)?

- La JAMO no está incluida en las reuniones con otros socios del proyecto o en las intervenciones y representaciones de la estructura o el proyecto
- Hay JAMOs que pueden participar ocasionalmente en reuniones y/o actividades operativas con entidades socias, pero no representan al proyecto externamente
- Se invita a participantes JAMOs a participar en las reuniones y actividades, independientemente de los socios; y pueden, si lo desean y surge la oportunidad, representar al proyecto externamente

### Pregunta 5

¿Se anima a la juventud, especialmente JAMO, a revisar el proyecto?

Se tomó mucho tiempo para permitir que JAMOs se expresaran sobre sus éxitos y fracasos en el proyecto, a la vez que encontraban formas de mejorar

- No se hizo ninguna revisión o retroalimentación por falta de tiempo
- Se realizó una revisión con jóvenes, pero sin tomarse el tiempo necesario para mejorar las prácticas

# 1. EVALUAR EL ENTORNO PROPICIO PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO) DENTRO DE UN PROYECTO

## Pregunta 6

¿Se apoya el desarrollo de las competencias de la JAMO en el proyecto?

- Se realiza un tiempo de intercambio que permite a los/as JAMOs conocer, tras el debate interno y externo, las competencias desarrolladas, sin que haya un mayor reconocimiento global
- No hay espacio para el debate o el reconocimiento para que las/os JAMOs sean conscientes de su aprendizaje individual
- Se desarrollan herramientas dentro de la estructura para que los/as JAMOs tengan las habilidades y conocimientos reconocidos

## Pregunta 7

¿Se promueve la construcción de la autoestima entre JAMOs?

- Se organizan varios momentos que permiten a la JAMO tomar conciencia de sus competencias, para exponerlas también externamente en otros contextos personales y profesionales
- No se organiza ningún taller o retroalimentación y no se destacan las habilidades adquiridas
- Se organizan talleres de información que permiten a los/as JAMOs tomar conciencia de las habilidades que han desarrollado

## Pregunta 8

¿Se han puesto en marcha actividades/procesos para favorecer iniciativas de JAMOs, según sus intenciones y deseos personales y colectivos?

- No se han desarrollado herramientas para apoyar a la juventud en la realización de sus actividades
- Los/as profesionales desarrollan herramientas de cooperación que permiten a la JAMO realizar sus actividades y alcanzar los objetivos que ella misma se ha propuesto
- Los profesionales fijan objetivos y desarrollan métodos de cooperación, lo que permite a la JAMO llevar a cabo sus tareas y alcanzar los objetivos

## Pregunta 9

¿Se fomenta la autonomía de la JAMO?

- Todas las actividades son supervisadas y realizadas por profesionales y hay JAMOs presentes solo para apoyar
- Las actividades son supervisadas por miembros adultos, pero la JAMO es consultada y realiza las actividades operativas
- Las actividades se realizan con total autonomía, los/as profesionales están presentes sólo si son necesarios y solicitados por los/as JAMOs

## Pregunta 10

¿Se promueve la creación de un marco de valores compartidos entre los miembros del proyecto?

- No se ha definido de antemano una carta o un marco común entre los miembros del proyecto
- Un marco común de valores es definido por los/as profesionales permitiendo el respeto de cada persona dentro del proyecto
- Los/as JAMOs están en el origen del marco de los valores comunes que desean que aparezcan en el proyecto, acompañados/as por personas adultas si es necesario

## Pregunta 11

¿Se apoya el trabajo en equipo y la cooperación para que todos estén incluidos/as en el proyecto?

- Se promueven momentos y espacios de trabajo en equipo entre pares y se ejerce el liderazgo por turnos entre los/as JAMOs cuando se siente capaces o dispuestas/os a hacerlo
- Hay momentos y espacios para el trabajo en equipo, pero el liderazgo lo ejercen los/as profesionales
- Hay tiempo ni espacio en el proyecto para el trabajo en equipo entre iguales, y el liderazgo lo ejercen los/as profesionales

AHORA  
SUMA LOS

NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_

NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_

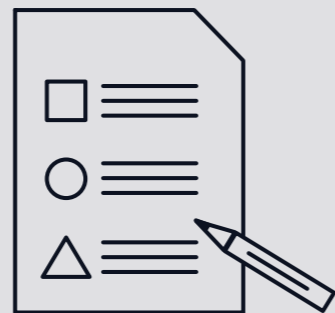
NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_



PARA CONSULTAR **LOS RESULTADOS**,  
IR A **PÁGINA 24**

## 2.

### REFLEXIONAR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)



#### Pregunta 1

¿Por qué quieres integrar la JAMO en la estructura de la organización?

- Renovación : Renovar nuestro voluntariado; falta de competencias, especialmente digitales
- Integración : El público objetivo de nuestros proyectos y nuestra ubicación geográfica nos lleva a repensar nuestros espacios de voluntariado e integrar a los jóvenes de los alrededores; Promover la diversidad dentro de la estructura
- Inclusividad : Trabajamos con jóvenes, entre ellos JAMOs, pero no lo tenemos en cuenta; Queremos conocer mejor a nuestras personas voluntarias; El perfil de nuestras personas voluntarias es homogéneo, aunque afirmamos ser inclusivos

#### Pregunta 2

¿A qué nube palabras asocias la participación en la organización?

- Consulta, Información, comprensión, objetivos, claridad
- Co-construcción, asunción de responsabilidades, opinión, escucha activa
- Poder, origen de un proyecto, apoyo, toma de decisiones, iniciativa, confianza

#### Pregunta 3

¿Crees que JAMOs podrían tener un lugar en sus órganos de gobierno?

- El lugar de la JAMO en los órganos de gobierno está formalizado, aunque no es necesariamente operativo
- La presencia de JAMOs no está explícita en los estatutos de la organización ni en ningún otro documento interno
- El lugar de la JAMO no está formalizado pero está emergiendo

#### Pregunta 4

¿Qué rol tiene la JAMO en la organización?

- Se consulta a JAMOs y se escuchan sus opiniones; los responsables de la toma de decisiones dedican tiempo a la juventud para escuchar sus demandas; se crea un consejo consultivo de jóvenes
- Hay JAMOs que son miembros de los órganos de gobierno y su voz cuenta en la toma de decisiones)
- JAMOs proporcionan, por iniciativa propia y a través de un proceso específico, recomendaciones a los órganos de gobierno; se crea un Consejo de Recomendación que reúne a la juventud

#### Pregunta 5

¿Dispones de tiempo en su organización para apoyar a JAMOs en su aprendizaje individual y colectivo relacionado con los problemas de la organización?

- No somos suficientes para gestionar todo y por lo tanto tenemos muy poco tiempo para acompañar a JAMOs
- Cada miembro del equipo puede tomarse un tiempo para responder a las preguntas de JAMOs y acompañarlos si es necesario
- Se nombra a un referente en el acompañamiento individual y colectivo de JAMOs



## 2. REFLEXIONAR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)

### Pregunta 6

¿Conoce con precisión la composición de sus miembros, personas voluntarias y empleadas?

- Tenemos un método de recogida de información para conocer el perfil de nuestros miembros, variables como la edad, el género, si trabajan
- No hay manera de conocer las variables de perfil de nuestros miembros, como edad, género, si trabajan
- Tenemos un conocimiento parcial e informal, sin una recopilación metódica de información del perfil de las personas participantes, por ejemplo edad, género, si trabajan

### Pregunta 7

Dentro de la organización, ¿hay herramientas y métodos a disposición de la plantilla y los equipos para que puedan hacer un balance individual o colectivo de sus competencias?

- No se desarrolla ningún método o herramienta para hacer un balance de las competencias adquiridas individual o colectivamente
- Se hace referencia a una herramienta o método dentro de la organización, pero no se reserva tiempo para que todos lo utilicen individual o colectivamente
- Existe una herramienta y/o un método y se planifica el tiempo para que todos hagan un balance de sus habilidades, individual y/o colectivamente

### Pregunta 8

¿La organización interna permite a los miembros dedicar tiempo a la formación, y realizar las actividades de forma metódica y coherente?

- Hay un tiempo o un folleto dedicado para los miembros voluntarios, y el derecho a cometer errores presente pero no bien percibido
- No hay tiempo o un folleto para los miembros voluntarios, no hay formación dedicada a los procesos y métodos de trabajo; No hay tiempo dedicado a la formación o autoformación
- Hay un tiempo, folleto, formación dedicado existente con tiempo dedicado y apoyo en los procesos de autoaprendizaje como por ejemplo el derecho a cometer errores

### Pregunta 9

Dentro de la organización, ¿se valoran la autonomía y la iniciativa?

- Las decisiones estratégicas provienen de los órganos de gobierno, pero la ejecución de los proyectos es autónoma
- El funcionamiento es mayoritariamente horizontal y las decisiones se toman de forma colectiva o autónoma siempre que no afecten a toda la estructura
- La jerarquía es muy piramidal, las ideas y decisiones siempre vienen de los órganos de gobierno

### Pregunta 10

¿Se anima a compartir valores comunes dentro de su organización?

- No se ha definido una carta o un marco común dentro de la organización
- Hay que respetar una carta de valores comunes
- Se define una carta, un marco de trabajo, espacios de formación e intercambio, lo que permite que cada uno/a se sienta cómodo/a en la estructura

### Pregunta 11

¿Los proyectos se llevan a cabo en equipo y se fomenta el liderazgo rotativo?

- Los proyectos se llevan a cabo en equipo, pero todo sigue muy aislado/a
- Los proyectos están bastante aislados, cada uno/a tiene sus propias tareas
- Los proyectos se realizan en equipo, tratando de maximizar las sinergias entre los proyectos

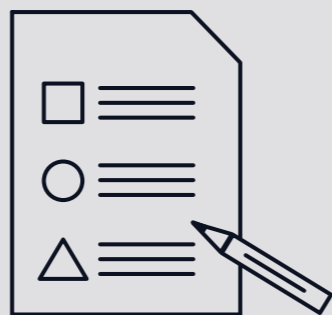
**AHORA**  
 SUMA LOS     
 NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_  
 NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_  
 NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_



PARA CONSULTAR **LOS RESULTADOS**, IR A **PÁGINA 28**

# 3.

## IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE MEJORA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)



### Pregunta 1

En la escala de participación, ¿dónde situarías la participación de la JAMO en su estructura?

- La JAMO está presente y participa en los proyectos y/o en la estructura, pero no tiene una comprensión de los temas y las misiones
- La JAMO está informada y comprende los objetivos de la estructura y de los proyectos. desempeñan un papel real y se ofrecen a participar después de que se les explique su papel
- Hay proyectos iniciados por JAMOs y apoyados por personas adultas, especialmente en la toma de decisiones

### Pregunta 2

¿Están los órganos de gobierno (Junta Directiva, Comité de Dirección, Comisiones, Consejos, etc.) ocupados por JAMOs?

- Hay JAMOs nombrados en los órganos de gobierno pero no son activos/as
- No hay presencia de JAMOs en los órganos de gobierno, su participación no está formalizada en ningún documento interno

Hay JAMOs que son miembros de los órganos de gobierno y tienen un papel activo

### Pregunta 3

¿Qué papel tiene la JAMO en los espacios de gobernanza?

- Los organismos consultan a JAMOs y escuchan sus opiniones; las personas responsables de la toma de decisiones dedican tiempo a la juventud para escuchar sus demandas
- Hay JAMOs que proporcionan, por iniciativa propia y a través de un proceso específico, recomendaciones a los órganos de gobierno; se crea un Consejo de Recomendación que reúne a las JAMOs de la estructura
- Hay JAMOs que son miembros de los órganos de gobierno y su voz cuenta en la toma de decisiones

### Pregunta 4

Dentro de la organización, ¿los equipos directivos se toman el tiempo y crean espacios para que la JAMO comprenda las cuestiones económicas, políticas, sociales y estructurales en las que está involucrada la organización?

- No se crea un espacio para que la juventud entienda estos temas
- Se celebran espacios de debate o incluso talleres entre los equipos y JAMOs para que puedan comprender los problemas de la organización
- Los documentos se ponen a disposición de la JAMOs pero no se crea un espacio para el debate

### Pregunta 5

¿Se promueve el desarrollo de las competencias transversales de la JAMO dentro de su estructura?

- No se establece un tiempo de intercambio individual y/o colectivo o de retroalimentación
- Se organizan tiempos de intercambio individuales y/o grupales para que participantes JAMOs desarrollen sus habilidades interpersonales
- Los tiempos de intercambio se organizan en función de los deseos y necesidades de los/as JAMOs para permitirles tomar conciencia de sus habilidades interpersonales

### 3. IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE MEJORA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)

#### Pregunta 6

En su organización, ¿existen mecanismos que permitan a los/as JAMOs tomar conciencia de su empoderamiento?

- No se organizan sesiones de intercambio y formación para jóvenes, lo que les permitiría tomar conciencia de su empoderamiento
- Hay momentos de intercambio, debate y formación organizados por los profesionales para JAMOs de manera que tomen conciencia de su empoderamiento
- Las sesiones de intercambio, debate y formación son organizadas directamente por JAMOs con el apoyo de profesionales, fomentando un enfoque entre iguales

#### Pregunta 7

¿La organización interna de la estructura permite que la JAMO se tome el tiempo necesario para formarse a su propio ritmo, permitiendo una eficacia progresiva y siendo acompañados/as si es necesario?

- Una persona es el referente JAMO y dedica tiempo a acompañar y formar a jóvenes; Se reconoce el derecho a cometer errores
- Ningún miembro del equipo puede dedicar tiempo a la formación y apoyo de JAMOs; No se reconoce el derecho a cometer errores como parte del proceso de aprendizaje; Se esperan habilidades específicas de JAMOs pero no hay apoyo posible para estas habilidades esperadas
- Algunos miembros de la estructura pueden dedicar algo de tiempo a acompañar a JAMOs; Se reconoce el derecho a cometer errores pero no se acepta ampliamente

#### Pregunta 8

¿Se apoya a la JAMO en su autonomía dentro de la estructura y fuera de ella (autonomía financiera, búsqueda de empleo, administrativa, formación, etc.)?

- Los equipos no tienen el tiempo ni los conocimientos para apoyar mejor a los/as JAMO en su autonomía más allá de lo concedido por la estructura
- Los equipos pueden ayudar a los/as JAMOs de forma puntual si encuentran dificultades pero nadie es responsable de ello
- Una persona de referencia realiza talleres colectivos e individuales, favoreciendo el apoyo entre pares para que los/as JAMOs sean lo más autónomos/as posible dentro y fuera del centro

#### Pregunta 9

¿Se anima a compartir los valores de la organización con la JAMO?

- Se debe respetar un marco común de valores, pero no se discute ni se socializa internamente
- Un marco de valores, espacios de formación e intercambio se definen colectivamente, lo que permite que todos se sientan seguros en la estructura
- No se ha definido un marco común dentro de la organización

#### Pregunta 10

¿Se permiten que otras partes interesadas se reúnan con la JAMO para fomentar los intercambios, los encuentros y la interculturalidad?

- Los/as JAMOs no tienen un espacio definido para reunirse con otros/as jóvenes, otras organizaciones o autoridades públicas
- Los/as JAMOs tienen espacios donde pueden tanto intercambiar con sus colegas como conocer a otros/as jóvenes
- Se organizan tiempos de intercambio con los miembros de la estructura, pero también la inclusión de otros/as jóvenes, de las autoridades públicas y de las esferas sociales que rodean a jóvenes (familia, amistades, etc.)

#### Pregunta 11

Dentro del centro, ¿se anima a los JAMOs a trabajar como un equipo, con un liderazgo rotativo?

- No hay tiempo ni espacio en el centro para la creación de equipos y el liderazgo lo ejercen los/as profesionales
- Hay momentos y espacios para el trabajo en equipo entre iguales, pero el liderazgo lo ejercen los/as profesionales
- Fomentan los tiempos y espacios para el trabajo en equipo y se ejerce el liderazgo por turnos entre los/as JAMOs cuando se sienten capaces o dispuestos/as a hacerlo

AHORA  
SUMA LOS

NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_

NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_

NÚMERO DE  = \_\_\_\_\_



PARA CONSULTAR LOS RESULTADOS, IR A PÁGINA 32



**RESULTADOS...**

**1.**

☞ Ir a página 24

**2.**

☞ Ir a página 28

**3.**

☞ Ir a página 32

# 1.

## EVALUAR EL ENTORNO PROPICIO PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO) DENTRO DE UN PROYECTO

UNA MAYORÍA DEL □ ESTÁ EN EL NIVEL INICIAL

UNA MAYORÍA DEL ○ ESTÁ EN EL NIVEL EN CURSO

UNA MAYORÍA DEL △ ESTÁ EN EL NIVEL AVANZADO

NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO<sup>4</sup>



## RESULTADOS



### □ CUADRADO : INICIAL

- **1 Participación** : incluir a personas jóvenes en todo el proceso de ejecución del proyecto: informarlas, ser lo más transparentes posible y apoyar sus demandas.
  - **2 Responsabilidad** : permitir que jóvenes se responsabilicen de una tarea de acuerdo con sus deseos, necesidades y el tiempo del que disponen, pero también de acuerdo con sus compañeros/a (siempre con el apoyo de un/a profesional para responder a sus preguntas y necesidades).
  - **3 Capacidad crítica** : organizar un taller o un tiempo de intercambio al final del proyecto para que los/as jóvenes puedan identificar los éxitos y los fracasos del proyecto.
  - **4 Autoestima** : al principio del proyecto, anime a las personas jóvenes a conocerse a través de momentos informales.
  - **5 Meta-aprendizaje** : organizar un taller entre iguales para que cada joven pueda expresarse revisando las competencias adquiridas y para que los/as demás den su opinión.
- Establece un cuaderno de bitácora para cada joven, donde rellena lo que ha hecho durante el día/momento de presencia en el proyecto.
  - **6 Eficacia** : establecer como norma básica que lo importante no es hacer las cosas rápidamente sino hacerlas bien tomándose el tiempo necesario.
  - **7 Autonomía** : fomenta la autonomía total en una de las tareas necesarias para completar el proyecto. Cree un cartel en el que se anoten las funciones de cada persona para que puedan ver quién hace qué y qué se ha conseguido ya.
  - **8 Identidad comunitaria** : fomentar un tiempo de intercambio entre las personas jóvenes para que se apropien de los valores comunes y del marco de trabajo común del proyecto.
  - **9 Trabajo en equipo** : fomentar el tiempo informal dentro y fuera del proyecto para crear un sentido de pertenencia al grupo.

### ○ REDONDO : EN CURSO

- **1 Participación** : incluir a jóvenes en todo el proceso de toma de decisiones (identificación de necesidades, planificación de actividades, ejecución y evaluación). Inclúyalos desde el principio hasta el final del proyecto.
  - **2 Responsabilidad** : permitir que jóvenes sean responsables de una parte o de la totalidad del proyecto, tanto en el reparto de tareas como en la ejecución de las mismas (con el apoyo de un/a profesional que supervise el proyecto y el reparto de tareas, para ver si todo funciona correctamente).
  - **3 Capacidad crítica** : fomentar una cultura de retroalimentación y debriefing que permita a los/as jóvenes reajustar sus acciones en el marco del proyecto según los objetivos definidos.
  - **4 Autoestima** : fomentar los intercambios entre iguales, permitiéndoles hablar de sus deseos, intenciones, necesidades y problemas, pero también inspirarse en sí mismos/as y en los demás en cuanto a su potencial, sus logros y el desarrollo de sus capacidades.
  - **5 Meta-aprendizaje** : promover el reconocimiento de sus conocimientos técnicos en el exterior a través de modelos de reconocimiento de competencias.
- **6 Eficacia** : realizar un taller en el que cada joven reflexione sobre sus intenciones personales en el proyecto y luego las presente a los demás para definir las intenciones colectivas del proyecto. Disponer de momentos de formación, según las habilidades que los/as JAMOs necesitan desarrollar para llevar a cabo el proyecto.
  - **7 Autonomía** : fomentar la autonomía total en todos los aspectos operativos de las actividades del proyecto. Crear momentos de intercambio y puesta en común, en los que las personas jóvenes puedan reflexionar sobre sus dificultades y cómo afrontarlas, para permitirles ser más autónomas en su gestión y descubrir soluciones por sí mismas sin recurrir siempre a los/as profesionales.
  - **8 Identidad comunitaria** : fomentar la aparición de un marco de valores comunes (escuchar a los demás, respetarse, confiar en los demás, etc.) entre todas las partes interesadas en el proyecto, lo que permite una mayor identidad colectiva.
  - **9 Trabajo en equipo** : procura que cada persona esté en la intersección de lo que puede hacer y lo que le gusta hacer, para crear una plenitud general en el grupo de jóvenes.

<sup>4</sup> Ver página 36 para las definiciones de cada dimensión

# 1.

## EVALUAR EL ENTORNO PROPICIO PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO) DENTRO DE UN PROYECTO

UNA MAYORÍA DEL □  
ESTÁ EN EL NIVEL INICIAL

UNA MAYORÍA DEL ○  
ESTÁ EN EL NIVEL EN CURSO

UNA MAYORÍA DEL △  
ESTÁ EN EL NIVEL AVANZADO

### NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO



#### △ TRIÁNGULO : AVANZADO

- **1 Participación** : fomentar la flexibilidad y, por tanto, la creatividad, apoyando las iniciativas de los jóvenes. Garantizar que las personas jóvenes estén en el origen del proyecto y que los/as profesionales co-construyan junto a jóvenes. Garantizar que los/as profesionales desempeñen la función de apoyo, creando al mismo tiempo un espacio para las ideas en el que los/as JAMOs puedan pensar en nuevos proyectos, incluso de manera informal.
- **2 Responsabilidad** : invitar a personas jóvenes a participar en la creación y redacción de proyectos nacionales e internacionales, si tienen el deseo de hacerlo.
- **3 Capacidad crítica** : fomentar una cultura de retroalimentación e institucionalizar la capitalización de los proyectos para que las personas jóvenes puedan mejorar sus prácticas. Disponer de herramientas de evaluación para valorar las iniciativas, lo que permite reflexionar sobre cuestiones en las que el equipo podría no haber pensado.
- **4 Autoestima** : promover la presentación del proyecto por parte de las personas jóvenes a la comunidad, las instancias políticas, los medios de comunicación, etc. Crear momentos de reconocimiento (gala de fin de proyecto, con entrega de premios)
- **5 Meta-aprendizaje** : apoyar a los/as jóvenes en sus compromisos posteriores: búsqueda de empleo, estudios, formación, etc.
- **6 Eficacia** : dedicar tiempo a cada joven a intervalos regulares para poder hablar de sus intenciones en el proyecto y en relación con las tareas que se les asignan.
- **7 Autonomía** : promover la plena autonomía en los aspectos operativos y estratégicos del proyecto.
- **8 Identidad comunitaria** : fomentar la definición colectiva de un marco de valores comunes con todas las partes interesadas (incluso más allá del proyecto), y garantizar el tiempo de intercambio para asegurar la apropiación.
- **9 Trabajo en equipo** : promover un marco de trabajo común y una dinámica de inclusión que permita a todos encontrar su lugar en el colectivo. Realizar actividades más informales para fomentar el espíritu de equipo.

## RESULTADOS



Para un diagnóstico y unos resultados más precisos, no duden en utilizar **la herramienta en línea**, en el sitio de «**Place aux Jeunes!**»<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Enlace URL «Place aux Jeunes ¡» : [place-aux-jeunes.org](http://place-aux-jeunes.org)

## 2.

### REFLEXIONAR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)

UNA MAYORÍA DEL  ESTÁ EN EL NIVEL INICIAL

UNA MAYORÍA DEL  ESTÁ EN EL NIVEL EN CURSO

UNA MAYORÍA DEL  ESTÁ EN EL NIVEL AVANZADO

NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO<sup>6</sup>



## RESULTADOS



### CUADRADO : INICIAL

- 1 Participación** : ponerse en contacto con las estructuras que trabajan con JAMOs e iniciar una reflexión entre pares sobre la intención de incluir más diversidad entre los miembros.
- 2 Responsabilidad** : apoyar a la JAMO creando un espacio en el que puedan hacer recomendaciones a los órganos de gobierno.
- 3 Capacidad crítica** : crear un sistema de tutoría en el que las personas adultas puedan dedicar tiempo a acompañar a jóvenes en su experiencia dentro de la estructura y responder a sus necesidades.
- 4 Autoestima** : que una o dos personas se pongan en contacto con otra organización que trabaja con jóvenes y, en particular, con JAMOs para crear un debate y comprender los problemas relacionados con la juventud.
- 5 Meta-aprendizaje** : establecer un tiempo en el calendario con los/as JAMOs para la introspección personal y colectiva con el fin de reflexionar sobre sus actividades y aprendizajes.
- 6 Eficacia** : tomarse el tiempo de cuestionar la capacidad interna para integrar a JAMOs, y en particular a jóvenes adultos/as, por la necesidad de apoyo en los proyectos.
- 7 Autonomía** : fomentar una organización horizontal de la estructura y utilizar la educación entre iguales y las metodologías no formales (educación popular).
- 8 Identidad comunitaria** : definir claramente los principios y valores de los proyectos y de la organización.
- 9 Trabajo en equipo** : crear actividades informales para reforzar el sentimiento de pertenencia a un grupo/equipo/colectivo.

### REDONDO : EN CURSO

- 1 Participación** : dar a conocer la estructura realizando acciones de solidaridad directamente en los espacios de vida de la JAMO. Ir hacia en lugar de hacer que la gente venga a ti.
- 2 Responsabilidad** : incluir a JAMOs en los órganos de decisión, permitiéndoles tener voz en la toma de decisiones, y acompañándolos/as para promover una toma de decisiones clara y consciente, libre e informada.
- 3 Capacidad crítica** : fomentar la relación por parejas entre profesionales y JAMOs para promover una comunicación fluida y crear un espacio en el que las personas jóvenes puedan cuestionarse y ser mentores unas de otras.
- 4 Autoestima** : desarrollar actividades que promuevan el bienestar y la salud mental de los/as JAMOs.
- 5 Meta-aprendizaje** : contar con una persona cualificada para guiar/facilitar los momentos de introspección individual y grupal.
- 6 Eficacia** : fomentar que cada joven tenga una persona de contacto principal con la que se sienta cómodo/a, para que pueda sentirse apoyado/a y llevar a cabo los proyectos.
- 7 Autonomía** : permitir que los/as JAMOs tengan las herramientas, los medios y las habilidades para ser autónomos en su voluntariado, al tiempo que se les apoya siempre que lo necesiten.
- 8 Identidad comunitaria** : promover el respeto mutuo, la inclusión y la no discriminación (religiosa, de género, de sexo, etc.) en las estrategias de la estructura.
- 9 Trabajo en equipo** : invitar a JAMOs a organizar momentos informales de creación de equipos.

<sup>6</sup> Ver página 36 para las definiciones de cada dimensión

## 2.

### REFLEXIONAR DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN Y EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)

UNA MAYORÍA DEL □  
ESTÁ EN EL NIVEL INICIAL

UNA MAYORÍA DEL ○  
ESTÁ EN EL NIVEL EN CURSO

UNA MAYORÍA DEL △  
ESTÁ EN EL NIVEL AVANZADO

NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO



#### △ TRIÁNGULO : AVANZADO

- **1 Participación** : organizar una «jornada solidaria» con, por ejemplo, actividades deportivas por la mañana y ferias de empleo por la tarde, simulaciones de entrevistas, talleres de autoestima, etc.
- **2 Responsabilidad** : permitir que la JAMO disponga de su propio espacio de decisión y que tenga voz en la toma de decisiones en los órganos de gobierno de la estructura.
- **3 Capacidad crítica** : fomentar la relación por parejas entre profesionales y JAMOs para promover una comunicación fluida y crear un espacio en el que las personas jóvenes puedan cuestionarse y ser mentores unas de otras.
- **4 Autoestima** : contar con iniciativas que promuevan el bienestar y la salud mental incluyendo a JAMOs en la creación y facilitación de estos momentos.
- **5 Meta-aprendizaje** : involucrar a JAMOs en la planificación y facilitación de momentos de introspección individuales y colectivos.
- **6 Eficacia** : promover el apoyo entre pares, permitiendo a los/as JAMOs ayudarse y formarse mutuamente tanto dentro como fuera de la estructura.
- **7 Autonomía** : dar prioridad al aprendizaje a través de la experiencia, permitiendo a los/as JAMOs experimentar algo primero y luego reflexionar sobre su aprendizaje y ajustar el proceso.
- **8 Identidad comunitaria** : la organización deja espacio para la manifestación individual de cada cultura.
- **9 Trabajo en equipo** : fomentar las competencias transversales (conocimientos o know-how que dominan varias profesiones), permitiendo que cada persona asuma funciones que pueden ser desempeñadas por diferentes miembros del equipo.

## RESULTADOS



Para un diagnóstico y unos resultados más precisos, no duden en utilizar **la herramienta en línea**, en el sitio de «**Place aux Jeunes!**»<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Enlace URL «Place aux Jeunes ¡» : [place-aux-jeunes.org](http://place-aux-jeunes.org)



# 3.

## IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE MEJORA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)

UNA MAYORÍA DEL □ ESTÁ EN EL NIVEL INICIAL

UNA MAYORÍA DEL ○ ESTÁ EN EL NIVEL EN CURSO

UNA MAYORÍA DEL △ ESTÁ EN EL NIVEL AVANZADO

### NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO<sup>8</sup>



## RESULTADOS



#### □ CUADRADO : INICIAL

- 1 Participación** : sea transparente, informe a las personas jóvenes e inclúyalas en todas las actividades, según sus deseos.
- 2 Responsabilidad** : acompañar a los/as JAMOs creando un espacio en el que puedan hacer recomendaciones a los órganos de gobierno.
- 3 Capacidad crítica** : establecer una o dos sesiones de formación al año sobre los temas que deseen abordar.
- 4 Autoestima** : cree un tiempo para la retroalimentación/comentarios que permita a todos los miembros aprender de los demás.
- 5 Meta-aprendizaje** : organizar reuniones periódicas para informar sobre las actividades realizadas.
- 6 Eficacia** : tomarse el tiempo de cuestionar la capacidad interna para integrar a JAMOs, y en particular a jóvenes adultos/as, por la necesidad de apoyo en los proyectos.
- 7 Autonomía** : hacer un punto entre los miembros de la estructura para saber si alguien puede disponer de tiempo para acompañar al los/as JAMOs (acogida, formación sobre las herramientas, presentación de la estructura, etc.).
- 8 Identidad comunitaria** : que la estructura se tome el tiempo de informar a los/as JAMOs de sus valores y misiones, lo que les permite comprender mejor el entorno en el que se encuentran.
- 9 Trabajo en equipo** : crear actividades informales para reforzar el sentimiento de pertenencia a un grupo/equipo/colectivo.

#### ○ REDONDO : EN CURSO

- 1 Participación** : incluir a personas jóvenes en todo el proceso de toma de decisiones, no sólo en un proceso de consulta, sino capacitarlas para decidir.
- 2 Responsabilidad** : incluir a JAMOs en los órganos de decisión, permitiéndoles tener voz en la toma de decisiones, a la vez que se les acompaña para promover una toma de decisiones clara y consciente, libre e informada.
- 3 Capacidad crítica** : crear un espacio para que las personas jóvenes se retroalimenten entre sí, para que den un paso atrás y discutan sus sentimientos.
- 4 Autoestima** : crear un tiempo individual con cada joven, para discutir, intercambiar, para que reconozcan sus propias habilidades y las que han desarrollado.
- 5 Meta-aprendizaje** : garantizar que los/as JAMOs tengan la oportunidad de preparar y organizar momentos de información e intercambio sobre actividades pasadas.
- 6 Eficacia** : fomentar que cada joven tenga una persona de contacto principal con la que se sienta cómodo/a, para que se sienta apoyado/a y pueda llevar a cabo sus proyectos.
- 7 Autonomía** : designar un punto focal para asegurar que los/as JAMO tengan los recursos para desarrollar actividades de forma independiente.
- 8 Identidad comunitaria** : animar a la JAMO a expresar sus valores, culturas y tradiciones, garantizando al mismo tiempo un marco de respeto mutuo.
- 9 Trabajo en equipo** : animar a los/as JAMOs a organizar momentos informales de creación de equipos.

<sup>8</sup> Ver página 36 para las definiciones de cada dimensión

### 3.

**IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE MEJORA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA JUVENTUD CON MENOS OPORTUNIDADES (JAMO)**

UNA MAYORÍA DEL □  
ESTÁ EN EL NIVEL **INICIAL**

UNA MAYORÍA DEL ○  
ESTÁ EN EL NIVEL **EN CURSO**

UNA MAYORÍA DEL △  
ESTÁ EN EL NIVEL **AVANZADO**

**NUESTRAS RECOMENDACIONES PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO**



#### △ TRIÁNGULO : **AVANZADO**

- **1 Participación** : incluir a toda la comunidad que rodea a las personas jóvenes tanto en los proyectos como en la estructura.
- **2 Responsabilidad** : permitir que los JAMOs tengan su propio espacio de toma de decisiones al tiempo que les permite tener voz en el proceso de toma de decisiones en los órganos de gobierno de la estructura.
- **3 Capacidad crítica** : fomentar el diálogo entre jóvenes adultos y profesionales, para permitir que cada uno/a se exprese sobre su experiencia y crear un marco de confianza.
- **4 Autoestima** : promover el reconocimiento de sus conocimientos fuera de la estructura: informe, carta de recomendación, etc.
- **5 Meta-aprendizaje** : garantizar que los/as JAMOs dispongan de medios para realizar introspecciones diarias sobre su experiencia durante la jornada en el proyecto.
- **6 Eficacia** : promover el apoyo entre pares, permitiendo a los/as JAMOs ayudarse y formarse mutuamente tanto dentro como fuera de la estructura.
- **7 Autonomía** : animar a los/as JAMOs a experimentar de forma independiente, entre compañeros/as, aceptando que los errores forman parte del proceso de aprendizaje.
- **8 Identidad comunitaria** : fomentar que JAMOs organicen momentos interactivos e informales con sus colegas para explorar sus propias culturas, tradiciones e intereses. Que todos/as los/as profesionales participen en estos momentos de intercambio.
- **9 Trabajo en equipo** : invita a los/as JAMOs a experimentar diferentes papeles dentro de la organización, en diferentes funciones que requieren competencias transversales.

## RESULTADOS



Para un diagnóstico y unos resultados más precisos, no duden en utilizar **la herramienta en línea**, en el sitio de **«Place aux Jeunes!»**<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Enlace URL «Place aux Jeunes j» : [place-aux-jeunes.org](http://place-aux-jeunes.org)

## DEFINICIÓN de las dimensiones



### Participación

Procesos individuales o colectivos, realizados mediante la comunicación, la responsabilidad y la interacción. Permite alcanzar un objetivo específico o trabajar en el marco de un proyecto colectivo.

### Meta-aprendizaje

Tener conciencia de lo que se sabe y de lo que no se sabe para establecer estrategias y alcanzar objetivos. También es la capacidad de aprender en un ambiente controlado, haciendo experiencias personales todos los días.

### Responsabilidad

Capacidad y acción, que incluyen el compromiso, la definición de objetivos profesionales o personales, la realización de acciones, la responsabilidad y la aceptación de las consecuencias de nuestras acciones.

### Eficacia

Alcanzar un objetivo con la mayor calidad o impacto en un plazo determinado. También se entiende como el acto de entrenar o practicar, para lograrlo.

### Capacidad crítica

Capacidad de observar y/o analizar determinadas situaciones o acciones para emitir un dictamen constructivo que pueda mejorar la situación o enriquecer un proyecto.

### Autonomía

Capacidad de una persona de hacer cosas sola o en grupo, de tomar iniciativas, de afirmarse y de participar en la toma de decisiones.

### Autoestima

El proceso y la capacidad de conocerse, de tener una percepción positiva de sí mismo (también influenciada por factores externos), de cuidar de sí mismo y de los demás. También incluye estrategias para mejorar, conocer nuestras limitaciones y desafiarnos.

### Identidad comunitaria

Conjunto de principios/rasgos (culturales, ideológicos, género, país, religión, etc.) compartidos por un grupo en un espíritu de coexistencia y relaciones sociales. Puede ser homogéneo o heterogéneo.

### Trabajo en equipo

Un grupo de personas que trabajan/cooperan juntas en torno a un objetivo común.



### **Coordinación de la publicación**

William Feys

### **Creación gráfica**

Chloé Degaille

### **Maquetación**

Chloé Degaille

### **Diseño**

Anaïs Mesnil, Anna Ciraso, Arthur Beauté, Beatriz Melo, Bertrand Soulcíé, Daniela Valente, Elizabeth Vénisse, Joana Neiva, Laura Segarra, Paloma Valdivia Vizaretta, Saúl Miranda Ramos, William Feys, Xavier Úcar

### **Redacción**

William Feys

### **Relectura**

Arthur Beauté, Anna Ciraso, Beatriz Melo, Daniela Valente, Joana Neiva, Saul Miranda Ramos, Paloma Valdivia-Vizarreta

También queremos dar las gracias a todas las personas, que de cerca o de lejos, tienen participó en la creación de esta herramienta. Es de un trabajo rico de los intercambios que han tenido lugar a lo largo del proyecto y sin los cuales el resultado final no habría estado tan arraigado en las realidades de las organizaciones.