

PAUTAS PARA LA FORMACIÓN DE JÓVENES EN EL MODELO

# jóvenes constructores

POTENCIANDO LA TRANSFORMACIÓN DE LA JUVENTUD



Mayo, 2017



## Créditos

Elaborado por:

Pauline Martín, docente de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), El Salvador, como producto de la consultoría. “Elaboración de esquema curricular por competencias para habilidades para la vida, el trabajo y emprendimiento para el programa de Jóvenes Constructores”, proyecto Youth Pathways Central America/Senderos Juveniles de Centroamérica. Con el apoyo financiero del United States Department of Labor. Lo expresado y planteado en este análisis no expresa necesariamente la posición u opinión del Gobierno de los Estados Unidos.

Revisión: Mario Castro, Iris Avilés, Lorena García, Katharine Andrade, Catholic Relief Services.  
Fotografías. Silverlight para CRS.

Corrección de estilo: Manuel Fernando Velasco.  
Diagramación: OSKR publicidad.



**Creative Commons Licence:**

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

**Usted es libre para:**

**Compartir**, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

**Adaptar**, remezclar, transformar y crear a partir del material.

El licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia, bajo los siguientes términos:

**Atribución:** usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.

**No comercial:** usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.

**Compartir igual:** si usted modifica o crea nuevo material a partir de esta obra, podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

**No hay restricciones adicionales:** usted no puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier uso permitido por la licencia.



# Índice

Introducción.....	1
I. ¿Para qué este documento? Propósitos.....	3
II. ¿Cómo aprendemos, cómo enseñamos? El enfoque formativo.....	7
III. ¿Qué deben lograr? Las competencias. ....	13
IV. ¿Qué deben aprender? Organización curricular.....	17
V. ¿Cómo mediar? Las orientaciones metodológicas.....	27
VI. ¿Cómo verificar los aprendizajes? La evaluación. ....	33
Fuentes consultadas y recursos. ....	36
Anexo 1: Formatos sugeridos de planificación.....	38
Anexo 2: La comunidad de aprendizaje.....	40
Anexo 3: El plan de seguimiento y validación.....	41
Anexo 4: Matriz de competencias por componente.....	42
Anexo 5: Ejemplo de rúbrica por componente.....	44



# Introducción

El programa Jóvenes Constructores (JC) que desarrolla Catholic Relief Services (CRS) en Centroamérica es un programa de liderazgo para jóvenes en contextos sociales adversos, que busca el desarrollo de habilidades académicas, sociales y vocacionales como estrategia de inclusión social y prevención de violencia. Se desarrolla a través de la formación en distintos componentes: habilidades para la vida y el trabajo, inserción educativa, formación técnica, emprendedurismo y servicio comunitario, con el liderazgo juvenil como eje central.

Después de varias etapas y años de desarrollo de JC, surge la necesidad de consolidar y estandarizar la propuesta formativa por medio de un documento curricular común. Este documento curricular básico orientará y guiará de manera general a los distintos socios implementadores y se adaptará a cada contexto con flexibilidad.

Este documento se elaboró desde una perspectiva inductiva, es decir, desde la experiencia práctica a la generalización, tomando como base principal las necesidades y las experiencias de los socios implementadores. En un primer momento se llevó a cabo un análisis de las necesidades curriculares a partir de una revisión de los documentos programáticos ya existentes, la evaluación y sistematización de JC y visitas y entrevistas en algunas sedes. Muchos elementos curriculares ya estaban definidos, y a falta de una estructura genérica que brinde respuesta de implementación a las necesidades de las sedes, estas pautas para la formación se basan en la experiencia del proyecto, valorando necesidades reales y precisas sobre los aprendizajes integrales que deberán alcanzar las y los jóvenes participantes en el programa, según el marco institucional.

El presente documento delimita los propósitos y describe el enfoque formativo, el alcance de los componentes modulares, las orientaciones metodológicas y de evaluación de las competencias del modelo JC.





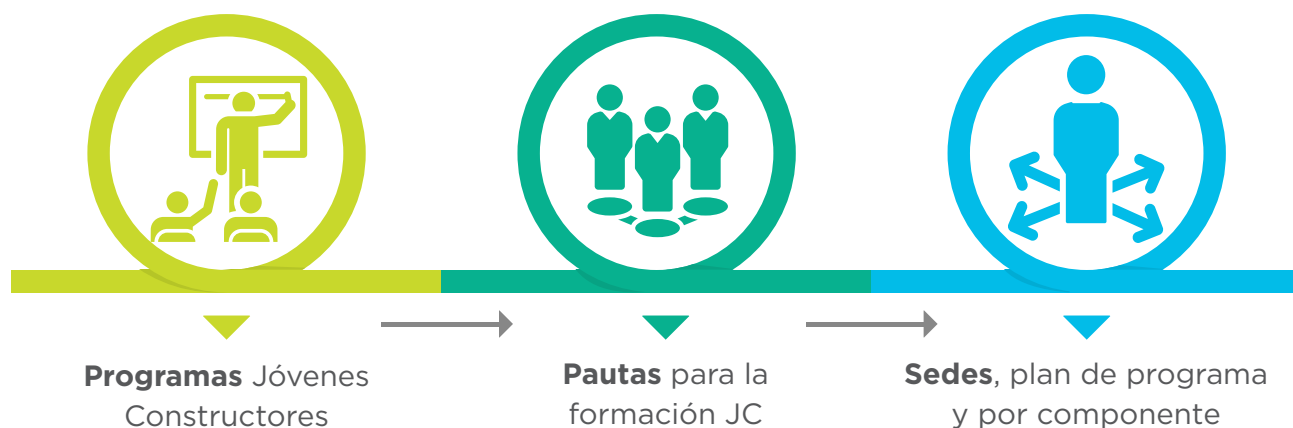
## I. ¿PARA QUÉ ESTE DOCUMENTO?

# propósitos

¿Para qué se necesita un documento curricular en JC? “Pautas para la formación del modelo Jóvenes Constructores” es un currículo, un instrumento orientador que expresa explícitamente los propósitos de aprendizaje del programa de formación y propone cómo se conseguirán. El currículo delimita las intenciones del aprendizaje, el horizonte y objetivo del programa formativo.

De esta manera, guía el trabajo del equipo de facilitación, coordinación y conducción en cada sede de JC. Además, orienta la planificación de las jornadas en la selección de la metodología y los recursos y la evaluación en sus procesos y resultados. Representa lo mínimo que cada sede debe tener en cuenta para la implementación de la formación.

## NIVELES CURRICULARES DE JC



El currículo surge de varias fuentes: los objetivos de JC, la perspectiva de la persona joven, las necesidades de formación, entre otras. Además, se visualiza el currículo en distintos niveles, cada uno con su grado de especificación y aplicación. El diseño programático de JC brinda las orientaciones generales para la formación en un nivel macro. Después, estas pautas para la formación presentan las orientaciones de la parte formativa, estructuradas de manera sistemática y global para las sedes implementadoras. Finalmente, cada sede y cada equipo facilitador tendrá que hacer las modificaciones y los ajustes necesarios según el contexto para la construcción del plan de trabajo de sede y el desarrollo de cada componente en las sesiones diarias.

En este sentido, las “Pautas para la formación del modelo Jóvenes Constructores” son una guía orientadora y marco general, pero flexibles a la adaptación de cada sede, según las necesidades. Los equipos en las sedes, en sus procesos de planificación,

deben analizar estas pautas y tomar decisiones colectivas sobre la implementación. Por otra parte, se establecerán mecanismos de revisión y actualización de estas pautas para la incorporación de las lecciones aprendidas en la ejecución.

### LOS OBJETIVOS DE ESTE DOCUMENTO SON:

- Describir en un lenguaje y expectativas comunes las intenciones formativas del modelo JC para todas las sedes de implementación.
- Orientar la implementación flexible del proceso formativo en la programación y la planificación didáctica en cada sede.
- Guiar la evaluación continua y final de las competencias a desarrollar con el fin de unificar los procesos de seguimiento a los aprendizajes.

port city



sport city

adidas

adidas

techfit

techfit

adidas

adidas





## II. ¿CÓMO APRENDEMOS, CÓMO ENSEÑAMOS?

# El enfoque formativo

Para el proceso formativo es necesario precisar cómo entendemos el aprendizaje y, por ende, cómo vamos a enseñar a la población beneficiaria de JC, jóvenes en zonas de riesgo social.

Una teoría o explicación del aprendizaje aporta claridad sobre lo que creemos sobre la formación de la juventud para orientar y desarrollar con efectividad el programa. El equipo de facilitación debe manejar algunas ideas básicas en común sobre cómo aprenden las personas jóvenes y así organizar su enseñanza. En este apartado se desarrollarán cuatro principios básicos sobre el aprendizaje.

## PRINCIPIOS SOBRE EL APRENDIZAJE EN JC



### a) El aprendizaje se manifiesta en cambios: en la formar de pensar, sentir y actuar

Es comúnmente aceptado que el propósito de cualquier proceso formativo es lograr un cambio, el cual depende de muchos factores y se manifiesta de diferentes maneras en distintas personas. El aprendizaje puede ser de pensamientos, sentimientos o acciones, que son tres dimensiones importantes de todos los seres humanos, y cada dimensión influye en las otras, según la psicología social. Es decir, nuestra forma de pensar afecta los sentimientos y los comportamientos; de igual manera, los sentimientos afectan al pensamiento y las acciones. Por tanto, es importante trabajar los cambios desde una perspectiva holística e integral.

En fin, aprender no es ganar una nota o pasar un examen como se suele ver en la escuela; es cambiar. El cambio se manifiesta no solo en el cambio del momento, también en su constancia a

---

**Pensar** es un proceso cognitivo, del cerebro, que genera ideas y representaciones de la realidad.

**Sentir** es percibir con los sentidos, se relaciona con las emociones.

**Actuar** es moverse a tomar una acción concreta.

---

lo largo del tiempo y en la capacidad de transferencia a otras situaciones. Por ejemplo, la capacidad de liderazgo de un joven de llevar cambios a su familia y comunidad es una evidencia del aprendizaje porque se transforma para transformar su realidad (Pichon Riviére, en Ritterstein.).

Los cambios pueden ser individuales, grupales y en el entorno, es decir, en el ambiente que rodea al joven y que influye en él o en ella. Por tanto, los espacios de aprendizaje de JC son colectivos y solidarios, generan nuevas formas de pensar, sentir y actuar ante las necesidades que la juventud siente en su entorno. El aprendizaje es activo y basado en el diálogo (Freire, en Ritterstein, P.), con el apoyo de los pares, involucrándose en los pensamientos, los sentimientos y las acciones.

### b) El aprendizaje: un proceso de construcción de significado en un contexto específico

Los cambios que surgen del aprendizaje se generan por un proceso en cada persona: a partir de lo que ya sabe, busca nuevos significados de lo que capta de su entorno. Es un proceso natural que ocurre en todo momento y etapa de la vida, en el cual las interacciones sociales son importantes para lograr los significados

nuevos. Los y las jóvenes se involucran activamente para aprender y construir nuevos significados sobre lo que ya saben.

En este sentido, la historia de cada persona, de su familia y comunidad y el contexto sociocultural son importantes para lograr nuevos significados y generar cambios (Vygostky, en Shunk, 2012). Los cambios se pondrán en práctica solo si tienen significado para la persona, quien maneja su propio aprendizaje basado en lo que ya sabe, siente y hace (Giordan, 2012). En JC cada persona trae su historia personal y trabaja la construcción de su identidad y de la red social, impactando a nivel individual, familiar y comunitario.

**c) El aprendizaje ocurre de muchas maneras: las personas aprenden por observación, experiencia propia o de otras y modelaje**

Las normas sociales y las formas de pensar, sentir y actuar son aprendidas en el contexto social, muchas veces la persona ni se da cuenta de que está

---

**Significado:** ideas o conceptos representados por las palabras.

**Entorno:** conjunto de características y circunstancias que rodean a la persona.

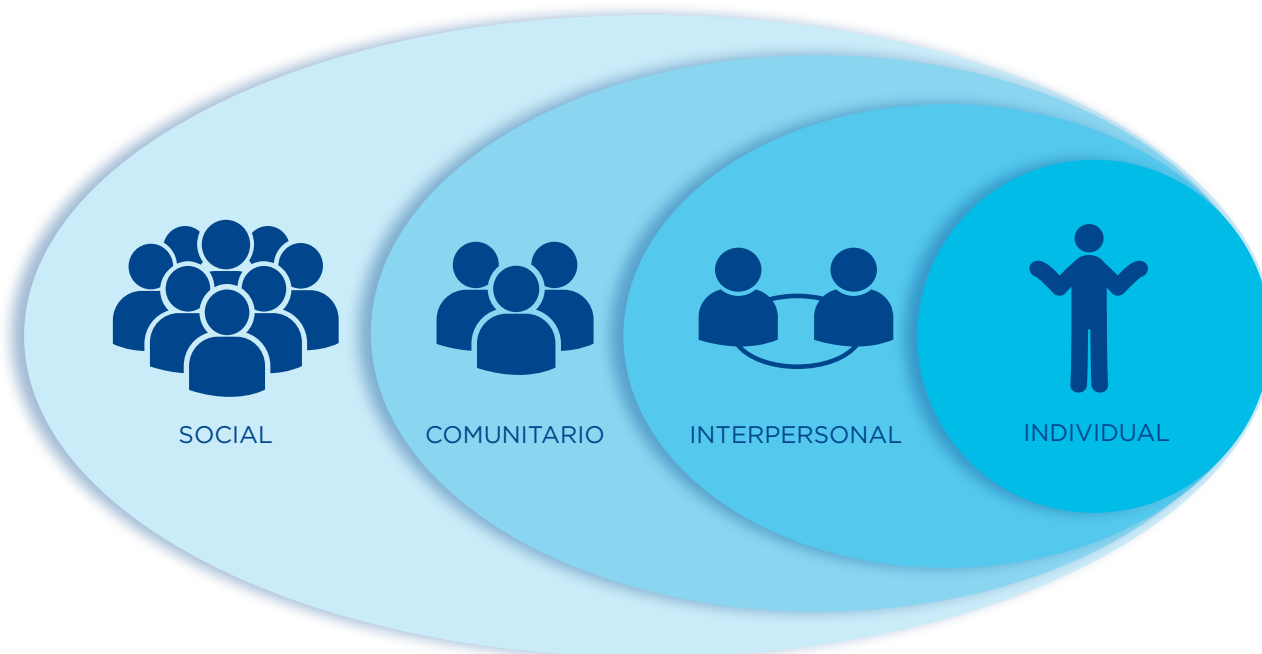
**Contexto:** similar al entorno.

---

aprendiendo (Bandura, en Shunk, 2012). Los sentidos captan y procesan símbolos y mensajes del entorno, y son interiorizados por el o la joven si les encuentra significado. Esto puede ocurrir por medio de la observación directa, la reflexión de una experiencia propia o cuando otra persona modela una forma de pensar, sentir o actuar. Por tanto, la reflexión sobre lo observado y lo vivido es de suma importancia para buscar significado y tomar decisiones conscientes sobre las acciones. La reflexión lleva a la metacognición o la autoconsciencia de los propios procesos de pensamiento y aprendizaje.

Si tomamos como referente el modelo ecológico (Bronfenbrenner), no solo las características personales determinan el aprendizaje, también influyen en el comportamiento individual y grupal las relaciones primarias de familia, las amistades y la escuela. Por lo tanto, la comunidad más inmediata y la sociedad en general inciden en el aprendizaje, tanto para aprender normas y patrones positivos como negativos. En este sentido, uno de los lemas de JC recobra mucho significado: "Todos y todas sabemos algo. Todas y todos ignoramos algo. Por eso, aprendemos siempre unos de otros"<sup>1</sup>.

## EL MODELO ECOLÓGICO DE BRONFENBRENNER



<sup>1</sup> CRS y YBI, Guía del joven constructor, marzo 2014, p. 16. Modificado de Paolo Freire, educador brasileño que promovía el diálogo como herramienta del aprendizaje.

#### d) El aprendizaje es mediado por otras personas

Las personas significativas del entorno (es decir, las que tienen influencia) median o facilitan el aprendizaje (Vygotsky, en Shunk, 2012). En un programa formativo, los equipos de facilitación organizan intencionalmente momentos de aprendizaje enfocados en aprender, no en enseñar. La mediación pedagógica es promover y acompañar en otras personas la tarea de aprender, encontrar significados y lograr cambios a partir de una preocupación por el otro y el trabajo pedagógico y en equipo (Prieto Castillo).

Al conocer a profundidad a los y las jóvenes, el equipo de mediación/facilitación se conecta con sus necesidades y ofrece un modelaje positivo en un ambiente agradable y de confianza para generar aprendizaje. Planifica distintas estrategias con expectativas altas pero alcanzables, como las zonas de desarrollo próximo (ZDP, de Vygostky, en Shunk, 2012), para orientar el alcance de nuevos niveles de aprendizaje. De esta manera se despiertan nuevos pensamientos, emociones y sentimientos agradables,

distintas formas de actuar como estrategia de la mediación intencional de personas significativas. La relación personal y la comunicación con mensajes consistentes son una estrategia importante en el aprendizaje, pero también la capacidad de escuchar para generar un diálogo horizontal (Freire, en Ritterstein).

#### El modelo de aprendizaje

El siguiente esquema demuestra el modelo de aprendizaje de JC; se representa la relación entre los pensamientos, los sentimientos y las acciones en el contexto específico donde interactúa el o la joven, con la mediación de otras personas, teniendo en cuenta las condiciones previas. Las condiciones previas son algunas cuestiones personales o individuales que condicionan el aprendizaje, por ejemplo, los deseos de aprender, algún trauma o problema fuerte que resta atención, los temores, los estilos de aprendizaje, entre otros. Es necesaria tenerlas en cuenta para lograr un aprendizaje exitoso.

### EL MODELO DE APRENDIZAJE DE JC









### III. ¿QUÉ DEBEN LOGRAR?

## Las competencias

El centro de cualquier documento curricular es la definición de los aprendizajes que se quieren lograr. En JC los aprendizajes esperados se basan en la filosofía del programa de intervención y en el corazón de JC, que define los ámbitos de incidencia macro; es decir, por medio del proceso de formación, las personas jóvenes impactarán en su familia, su liderazgo, servicio y oportunidad. JC es una familia, desarrolla un ambiente positivo de confianza para fortalecer las redes sociales de la persona joven y su liderazgo en ellas a través del servicio y las oportunidades.

De acuerdo con el corazón JC, Jóvenes Constructores es un programa de liderazgo juvenil para el servicio comunitario, la educación y la empleabilidad con el fin de mejorar condiciones de inclusión social y la prevención de violencia en contextos de riesgo social. El esquema presenta la lógica del proceso formativo de JC ante los desafíos de la juventud. Con la situación problemática de la exclusión social en aspectos de educación y trabajo, alimentada por el ambiente de violencia, se priorizan tres competencias básicas para el logro del liderazgo juvenil.



## EL PROCESO FORMATIVO DE JC

### PROBLEMÁTICA

Exclusión social y económica / Violencia



El liderazgo, el desarrollo de resiliencia ante las problemáticas del entorno, es la toma de responsabilidad de lo que sucede en la vida, la familia, el programa, la comunidad y el trabajo. La persona joven se vuelve un agente de cambio positivo en la construcción de soluciones a problemas en la comunidad, la obtención de ingresos lícitos y los estudios formales.

En el proceso formativo se ha optado por un enfoque por competencias contextualizado a la situación de la juventud. En nuestro enfoque por competencias, es la adquisición de un conjunto de conocimientos, tanto factuales o declarativos, procedimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes, que permiten a la persona joven lograr cambios. Estos conocimientos impactan y logran cambiar pensamientos, sentimientos y acciones; los jóvenes desarrollan capacidades para desempeñarse como líderes juveniles en su familia y

comunidad, consiguen independencia económica y continúan sus estudios formales. El programa PC trabaja competencias clave que son relevantes para todas las personas, no delimitadas a un área o empleo específico, y también competencias específicas relacionadas con el estudio, el empleo o la generación de ingresos. El enfoque por competencias requiere una metodología y una forma de evaluar de acuerdo con los aprendizajes complejos e integrales.

El logro del escenario anterior contempla 25 habilidades de distintos tipos: cognitivas y de pensamiento, emocionales e interpersonales y acciones a tomar. Todas están interrelacionadas, unas dependen de otras, para reflejar cambios integrales. Las 25 habilidades que conducen al logro de las tres grandes competencias de éxito, oportunidad y empleabilidad se definen de la siguiente manera:

**Tabla 1:** Competencias y habilidades del modelo Jóvenes Constructores

	Competencia		
	El éxito	La oportunidad	La empleabilidad
<b>Definición de la competencia</b>	La aplicación de valores universales para el logro de objetivos y metas personales	El aprovechamiento de las situaciones existentes y la creación de alianzas en el crecimiento personal y profesional para el logro de un futuro mejor	La capacidad para buscar, obtener y mantener un empleo digno, autoempleo u otra actividad lícita de ingreso económico
<b>Tipo de habilidad</b>	Habilidades por competencia		
<b>Habilidades cognitivas (cómo pensar)</b>	Soy responsable por lo que sucede en mi vida Aprendo de mis metidas de pata (aprendo de mis errores)	Pienso críticamente, llegando a mis propias conclusiones y decisiones Me enfoco en el momento	Me preparo y planifico Busco oportunidades para mi futuro Reconozco mis destrezas y limitantes
<b>Habilidades emocionales (cómo sentir)</b>	Puedo ponerme en los zapatos del otro (empatía) Respeto y valor a mí mismo y a los demás	Soy persistente: aprender es un trabajo duro Supero mis frustraciones y enojo Salgo de mi zona de confort, abriéndome a nuevas experiencias	Me presento listo y dispuesto con la actitud y vestimenta apropiada Trabajo con consistencia para lograr la calidad
<b>Habilidades y acciones (cómo actuar)</b>	Uso palabras impecables Alineo mis valores con mis acciones con integridad Practico la solidaridad	Cumplo metas y compromisos Resuelvo conflictos y problemas espinosos Soy flexible: cambio de estrategias para mejores resultados Tengo una comunicación nivelada	Asisto con puntualidad todos los días Manejo mis finanzas de forma responsable Cumplo de forma balanceada mis derechos y deberes Trabajo en equipo, dando mi aporte para el grupo

Fuente: adaptación propia del "Manual de competencias y coevaluación para la resiliencia", 2015.



jóvenes constructores



jóvenes constructores

#### IV. ¿QUÉ DEBEN APRENDER?

# Organización curricular

Al comprender las competencias a desarrollar, se desglosan los componentes y los contenidos para su logro. Son seis componentes que se integran para lograr el liderazgo juvenil, que es el eje transversal de todo el programa.

En cada componente es importante identificar el objetivo y los grandes temas a desarrollar en el tiempo sugerido. Las 25 habilidades básicas del programa identificadas en la sección anterior se verán reflejadas de manera integrada en los componentes.

## PRINCIPALES COMPONENTES DE FORMACIÓN







Componente	Habilidades para la vida
<b>Objetivo</b>	Desarrollar comportamientos saludables en las esferas física, psicológica y social, de manera que las y los jóvenes puedan identificar y alcanzar el logro de aspiraciones, satisfacer necesidades y hacer frente a su entorno, superando sus traumas.
<b>Descripción</b>	Las habilidades para la vida se enfocan en las relaciones interpersonales con la familia y los pares, el desarrollo personal, el fomento de valores y otras habilidades blandas fundamentales para el éxito. Las relaciones de género, la sexualidad y masculinidad en su relación con la violencia son también examinadas. Una currícula a desarrollar es “Estoy dispuesto”, con enfoque cognitivo conductual; a la vez, se retoma la relación familiar a través de la metodología Familias Fuertes.
<b>Tiempo de desarrollo</b>	De 60 a 80 horas.
<b>Habilidades/competencias a desarrollar</b>	<p>Habilidades cognitivas:</p> <p>Soy responsable por lo que sucede en mi vida.</p> <p>Pienso críticamente, llegando a mis propias conclusiones y decisiones.</p> <p>Habilidades emocionales:</p> <p>Puedo ponerme en los zapatos del otro (empatía).</p> <p>Respeto y valor a mí mismo y a los demás.</p> <p>Supero mis frustraciones y enojo.</p> <p>Habilidades y acciones:</p> <p>Uso palabras impecables.</p> <p>Resuelvo conflictos y problemas espinosos.</p> <p>Asisto con puntualidad todos los días.</p> <p>Cumplo de forma balanceada mis derechos y deberes.</p>



Componente	Habilidades para el trabajo
<b>Objetivo</b>	Desarrollar competencias para la empleabilidad, necesarias para que cada joven pueda identificar, aplicar, obtener y mantener un empleo de manera autónoma.
<b>Descripción</b>	<p>La preparación para el mundo laboral facilita las herramientas para obtener y mantener un empleo digno. Este componente implica el desarrollo de ciertas competencias para que cada joven emprenda la búsqueda de trabajo remunerado y pueda desempeñarse satisfactoriamente en él; en otras palabras, le permitan crear una ruta para la obtención de empleo digno, mostrando un buen desempeño laboral.</p> <p>El desarrollo curricular debe constar de teoría y principalmente de la práctica en elaboración de currículum, entrevistas y acercamiento a la prueba del polígrafo. Cada uno de los temas debe mantener un enfoque en derechos laborales y de género.</p>
<b>Tiempo de desarrollo</b>	De 60 a 80 horas.
<b>Habilidades/competencias a desarrollar</b>	<p><b>Habilidades cognitivas:</b></p> <p>Busco oportunidades para mi futuro.</p> <p><b>Habilidades emocionales:</b></p> <p>Supero mis frustraciones y enojo.</p> <p>Me presento listo y dispuesto, con la actitud y vestimenta apropiada.</p> <p><b>Habilidades y acciones:</b></p> <p>Alineo mis valores con mis acciones con integridad.</p> <p>Tengo una comunicación nivelada.</p> <p>Asisto con puntualidad todos los días.</p> <p>Manejo mis finanzas de forma responsable.</p> <p>Cumplo de forma balanceada mis derechos y deberes.</p>



Componente	Formación Técnica/Vocacional
<b>Objetivo</b>	Brindar formación técnica-vocacional que facilita la inserción en el campo laboral.
<b>Descripción</b>	Este componente consiste en facilitar formación técnica a las y los jóvenes para que cuenten con competencias y capacidades para insertarse y desenvolverse en el campo laboral. Las opciones de formación deben estar vinculadas con empleos existentes en empresas aliadas que podrían contratar a las personas jóvenes al finalizar su período de formación. El desarrollo de la formación se marca conforme a las instancias con las que se gestiona.
<b>Tiempo de desarrollo</b>	De 200 a 300 horas.
<b>Habilidades/competencias a desarrollar</b>	<p><b>Habilidades cognitivas:</b></p> <p>Aprendo de mis metidas de pata (aprendo de mis errores).</p> <p><b>Habilidades emocionales:</b></p> <p>Soy persistente: aprender es un trabajo duro.</p> <p>Me presento listo y dispuesto, con la actitud y vestimenta apropiada.</p> <p>Trabajo con consistencia para lograr la calidad.</p> <p><b>Habilidades y acciones:</b></p> <p>Soy flexible: cambio de estrategias para mejores resultados.</p> <p>Tengo una comunicación nivelada.</p> <p>Asisto con puntualidad todos los días.</p>



Componente	Servicio comunitario/Construcción de bienes comunitarios
<b>Objetivo</b>	Contribuir a las relaciones comunitarias armónicas y de desarrollo de liderazgo de las y los jóvenes a través del apoyo en necesidades o proyecciones de la comunidad, practicando los aprendizajes en JC.
<b>Descripción</b>	<p>Es la puesta en práctica del liderazgo a través de la solidaridad, el servicio y otras habilidades, en pro de generar un beneficio concreto para otras personas y el medioambiente.</p> <p>El componente facilita el espacio para conocer las necesidades comunitarias, acercamiento a los actores claves e ir vinculando a las y los jóvenes en la mejora o transformación positiva de las relaciones comunitarias, haciendo énfasis que cada acción pueda ser conjunta y que manifieste la organización, distribución de recursos, integración y sostenibilidad a largo plazo.</p> <p>Las diferentes actividades que se pueden concretar permiten poner en práctica cada uno de los componentes del modelo e ir adquiriendo experiencia laboral en integración directa con la formación técnico-vocacional.</p>
<b>Tiempo de desarrollo</b>	De 100 a 150 horas, integradas con la formación técnico-vocacional.
<b>Habilidades/competencias a desarrollar</b>	<p><b>Habilidades cognitivas:</b></p> <p>Me preparo y planifico.</p> <p><b>Habilidades emocionales:</b></p> <p>Puedo ponerme en los zapatos del otro (empatía).</p> <p>Respeto y valor a mí mismo y a los demás.</p> <p>Salgo de mi zona de confort, abriéndome a nuevas experiencias.</p> <p><b>Habilidades y acciones:</b></p> <p>Alineo mis valores con mis acciones con integridad.</p> <p>Practico la solidaridad.</p> <p>Trabajo en equipo, dando mi aporte para el grupo.</p>



Componente	Emprendedurismo y Educación Financiera
<b>Objetivo</b>	Desarrollar competencias emprendedoras para la gestión de un autoempleo.
<b>Descripción</b>	<p>El componente se implementa con todas las personas jóvenes de una forma práctica, facilitando la vivencia de retos emprendedores que permiten reflexionar sobre los diversos pasos y fases del emprendedurismo con los recursos que cada persona tiene a su alcance.</p> <p>En busca de la puesta en práctica positiva del manejo de ingresos, se ha vinculado el componente a la metodología GAAP (grupo de autoahorro y préstamo), que permite a cada joven ahorrar y generar ingresos según su emprendimiento.</p>
<b>Tiempo de desarrollo</b>	De 60 a 90 horas.
<b>Habilidades/ competencias a desarrollar</b>	<p><b>Habilidades cognitivas:</b></p> <p>Aprendo de mis metidas de pata (aprendo de mis errores).</p> <p>Me enfoco en el momento.</p> <p>Me preparo y planifico.</p> <p>Reconozco mis destrezas y limitantes.</p> <p><b>Habilidades emocionales:</b></p> <p>Salgo de mi zona de confort, abriéndome a nuevas experiencias.</p> <p><b>Habilidades y acciones:</b></p> <p>Practico la solidaridad.</p> <p>Asisto con puntualidad todos los días.</p> <p>Manejo mis finanzas de forma responsable.</p> <p>Trabajo en equipo, dando mi aporte para el grupo.</p>



Componente	Habilidades Académicas para la Empleabilidad
<b>Objetivo</b>	<p>Fortalecer el área de lectoescritura y lógica matemática para que las y los jóvenes obtengan éxito laboral.</p> <p>Brindar acompañamiento y motivación para la inserción educativa formal de las y los jóvenes en sus distintas modalidades.</p>
<b>Descripción</b>	<p>Consiste en apoyar a la inserción educativa que fortalezca la formación básica de las y los jóvenes. Es particularmente importante que las competencias numéricas y en lectoescritura sean sólidas, sobre todo porque la experiencia ha demostrado que de ello depende en gran medida el éxito en la efectividad de otras HPT. En particular se debe desarrollar las competencias numéricas de sumar, restar, dividir y multiplicar, y las competencias de lectoescritura vinculadas a la empleabilidad.</p> <p>El desarrollo personal es acompañado de un plan de mejora del nivel académico. La importancia de obtener experiencia laboral y mayores niveles de preparación en los estudios se relaciona con la calidad de empleo e ingreso que se espera obtener.</p>
<b>Tiempo de desarrollo</b>	<p>De 20 a 200 horas.</p>
<b>Habilidades/competencias a desarrollar</b>	<p><b>Habilidades cognitivas:</b></p> <p>Pienso críticamente, llegando a mis propias conclusiones y decisiones.</p> <p>Busco oportunidades para mi futuro.</p> <p>Reconozco mis destrezas y limitantes.</p> <p><b>Habilidades emocionales:</b></p> <p>Soy persistente: aprender es un trabajo duro.</p> <p>Trabajo con consistencia para lograr la calidad.</p> <p><b>Habilidades y acciones:</b></p> <p>Uso palabras impecables.</p> <p>Soy flexible: cambio de estrategias para mejores resultados.</p> <p>Asisto con puntualidad todos los días.</p>

El eje transversal del liderazgo se desarrolla en cada componente con las competencias y habilidades para asumir responsabilidades para la transformación social. El desarrollo del liderazgo orienta a la persona joven como una potencial solución o propuesta de mejora para la vida personal, familiar y comunitaria. Puede generar soluciones ante situaciones como necesidad económica, desigualdad de género y destrucción del medioambiente. Se promueve el principio de que cada joven es un líder en constante formación y debe practicar ese liderazgo en sus relaciones interpersonales. Se da continuidad después del programa con las actividades de incidencia y la Red de Graduados.

Algunas de las estrategias para fortalecer el liderazgo son:

- El manejo de los conceptos y las prácticas en distintos momentos, con la participación activa de la persona joven y el desarrollo de la autonomía.
- El cumplimiento de expectativas positivas y alcanzables, trabajando rituales, celebrando los logros.
- La promoción de habilidades de liderazgo en la comunidad y la familia, actitudes propositivas e iniciativa propia.



OCERS  
ORIGINATOR OF THE  
LAWSONIC BOTTLE SERVICE

piver





V. ¿CÓMO MEDIAR?

## Las orientaciones metodológicas

**a) La mediación pedagógica.** De acuerdo con la forma de comprender el aprendizaje en el proceso formativo, el rol y el trabajo del equipo de facilitación es de suma importancia para estimular los cambios en las personas jóvenes. La facilitación es mediación pedagógica, es decir, el apoyo y la orientación entre lo que la persona joven conoce y lo que no conoce. La mediación requiere de una actitud permanente de apoyo y motivación, habilidades de facilitación para orientar la construcción del aprendizaje y comunicación positiva y efectiva.

## CASA DE LA RESILIENCIA



La Casa de la Cultura Resiliente representa seis herramientas para la mediación del aprendizaje, los apoyos que la facilitación o mediación brinda a las personas jóvenes para lograr sus metas en JC.

- 1. Propósito y no poder autoritario:** los límites, reglas y políticas se establecen con base en propósitos claros y el ejercicio de un liderazgo no autoritario que rechaza el uso de la fuerza como mecanismo para imponer propuestas a los demás.
- 2. Seguridad física, emocional y mental:** es indispensable asegurar que el espacio para las y los jóvenes y el personal que implementa el programa garantice su seguridad física, respetando y creando a la vez un ambiente de seguridad intelectual o mental y emocional.
- 3. Expectativas altas, demandantes pero razonables:** deben ser claras y sobre la base del propósito de lo que se espera lograr junto a los jóvenes, para que ellos y ellas tengan éxito al inicio, durante y después del programa. Las expectativas deben vincularse con lo que los participantes pueden encontrar efectivamente en el mundo laboral, de manera que puedan poner en práctica sus nuevos hábitos y destrezas.

- 4. Cultura transparente y visible:** se requiere la adopción de un lenguaje común y claro o transparente, con símbolos e imágenes que ayuden a crear y proyectar identidad y un fuerte sentido de pertenencia.
- 5. Participación activa:** se invita a las y los jóvenes a participar activamente, de manera que su presencia otorgue sentido a todos los aspectos del programa.
- 6. Intensidad y escala:** los pasos, la secuencia y la intensidad desde los cuales se crea la cultura, comportamientos, destrezas, valores y normas dependen de la frecuencia (cuántas veces) y la escala (integración de la cultura en la jerarquía organizativa e institucional) desde las que todos participan en la construcción de la totalidad de componentes.

*(Tomado del Manual de Implementación, 2015)*

**b) Competencias de la mediación.** La mediación del aprendizaje, por lo tanto, requiere de una serie de competencias de facilitación, expresadas en habilidades cognitivas, sentimientos y formas de actuar. En el siguiente cuadro se presentan las habilidades esperadas en la facilitación:

**Tabla 2:** Competencias de la mediación/ facilitación

 <p><b>PENSAR</b></p>	 <p><b>SENTIR</b></p>	 <p><b>ACTUAR</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de los fundamentos de JC.</li> <li>• Comprensión de la teoría de aprendizaje de JC.</li> <li>• Análisis crítico del contexto.</li> <li>• Comprensión de su rol como mediador pedagógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el trabajo con jóvenes líderes.</li> <li>• Empatía, sentir con los demás.</li> <li>• Respeto</li> <li>• Manejo de emociones y autoestima propia.</li> <li>• Persistencia, motivación y consistencia en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de metodologías activas y de construcción.</li> <li>• Preparación y planificación.</li> <li>• Habilidades de comunicación efectiva: capacidad de escucha y habla.</li> <li>• Estrategias de adaptación a la diversidad.</li> <li>• Iniciativa para seguirse formando.</li> <li>• Liderazgo en su propia vida.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia a partir de los manuales JC.

**c) Pautas metodológicas generales.** La forma de comprender el aprendizaje orienta la metodología a utilizar en cada componente para lograr los cambios en pensamiento, sentimientos y acciones. Se retoman orientaciones metodológicas de la educación popular, la metodología Mockingbird y otras propuestas de aprendizaje. Algunas cuestiones clave que se deben tener en cuenta en la facilitación para propiciar el aprendizaje en JC se describen a continuación.

- La motivación: es una condición previa para el aprendizaje que se puede estimular por medio de la actitud, las palabras positivas y el tipo de actividades preparadas por el facilitador o la facilitadora. Es necesario motivar en todo momento de la sesión.
- Los conocimientos previos: también son condición para el aprendizaje, por lo que las actividades deben tener en cuenta lo que las personas jóvenes ya saben, pero además otros conocimientos que pueden vincularse con lo nuevo.
- El uso de preguntas: más que el discurso, es una forma de motivar, generar conocimientos previos y construir conocimientos. La clave está en no dar respuestas, más bien inducir al grupo a encontrar las respuestas, usando distintos tipos de interrogantes. Existen preguntas de comprensión básica, profundización, generadoras y de reflexión, tanto cerradas como abiertas. Un buen manejo de preguntas genera excelentes resultados en la construcción de los aprendizajes.
- La reflexión: es fundamental y surge de las preguntas. El aprendizaje depende de la reflexión porque genera significado y adquiere compromiso en el cambio. La reflexión es un proceso personal, considerado un pensamiento profundo para comprender algo, es motivado por personas y situaciones del entorno y animado por la facilitación.

- El espacio social y grupal: es sumamente importante para el aprendizaje; entre otras técnicas, es necesaria la organización del salón para propiciar interacción y comunicación entre todos los y las participantes. Se debe trabajar identidad de grupo, sentido de pertinencia y compañerismo por medio de rituales. Es importante prestar atención a las relaciones equitativas de género, garantizando igual participación entre hombres y mujeres y reorientando bromas o comentarios sexistas.
- Las estrategias cognitivas, metacognitivas y sociocognitivas de la metodología Mockingbird: son diseñadas para fortalecer el aprendizaje con habilidades académicas, de pensamiento y razonamiento. Se implementan con estructura, diálogo externo y señales explícitas.
- El modelaje y la generación de experiencias. Cada actividad es una oportunidad de modelar nuevas formas de pensar, sentir y actuar, y ofrecer oportunidades de tener una nueva experiencia de aprendizaje. Las dinámicas grupales, estudios de caso, sociodramas, ejemplos, videos cortos, discusiones y muchas técnicas más son espacios para experimentar, modelar, y con una reflexión bien dirigida generan aprendizajes. Es una parte intencional de la metodología, no solo para entretener y hacer la clase más amena.
- La autonomía: el rol de mediación genera autonomía y liderazgo en las personas jóvenes, en la responsabilidad por su propio aprendizaje y toma de decisiones. La figura de facilitador no debe crear dependencia, es decir que el o la joven dependa de otra persona para aprender, hacer el trabajo y cumplir sus metas.
- El cierre estructurado: las metodologías activas y reflexivas son motivadoras y significativas, pero para completar el aprendizaje; cada sesión debe llegar a

un cierre, relacionado con el objetivo de la sesión. El cierre ayuda a formular conclusiones y consolidar significados, que deben ser construidos por todo el grupo.

**d) La planificación del aprendizaje.** En la preparación de los espacios formativos existen dos instrumentos básicos de planificación del aprendizaje: el plan global o jornalización y el plan diario. El plan global es necesario para colocar los temas en el tiempo disponible y garantizar cubrir las habilidades en cada componente; lo elabora el equipo de cada sede. El plan diario es el detalle de lo que se quiere desarrollar en una sesión y lo elaboran los facilitadores. En el anexo pueden verse sugerencias de formato.

Para iniciar la preparación, deben tomarse en cuenta tres elementos importantes:

- **Conocer las necesidades del grupo, cómo son, sus intereses, motivaciones, experiencias previas, etc.** Esta información se recoge en el proceso de inscripción a JC, en el reto JC, y se consolida en los primeros días de desarrollo del programa. Si hay jóvenes que no quieren participar plenamente, no hay que obligarles, más bien buscar estrategias para que se adapten.
- **Hacer un análisis detallado de las competencias y habilidades a lograr y los temas a desarrollar,** tomando decisiones sobre modificaciones y ajustes en y entre componentes. Es mejor hacer este análisis en equipo, con mucha reflexión sobre las necesidades del grupo.
- **Considerar las condiciones de tiempo, espacios y recursos para tener en cuenta en la planificación.** No es igual facilitar tiempos de 45 minutos que dos horas, en un espacio abierto o cerrado, o con grupos grandes. Se puede contemplar la cofacilitación para grupos grandes, por ejemplo.

El plan diario, además de definir los objetivos y los contenidos de una sesión, debe presentar una secuencia de actividades y cómo se pretende evaluar. La secuencia es importante para el tipo de habilidades que se quieren trabajar y el desarrollo de competencias, según cómo se ha definido el aprendizaje y el rol de la facilitación.

**e) La secuencia didáctica.** En la planificación se determina la secuencia didáctica o el orden y tipo de actividades para apoyar al aprendizaje. En la secuencia didáctica se plantean tres momentos básicos:

**1. La experiencia:** un proceso inicial para activar conocimientos previos, motivar y poner en contexto el aprendizaje. Puede ser por medio de una dinámica, modelaje, sociodrama u otra actividad activa que genere reflexión como una experiencia en el momento o retomar las experiencias previas del grupo. Una parte importante de trabajar la experiencia es la reflexión y el uso de preguntas y diálogo para procesar el tema.

**2. La profundización:** después de la experiencia, lo que se persigue es llegar a presentar lo nuevo, el contenido o la habilidad que se ha de aprender. Puede ser de distintas formas, usando las estrategias cognitivas, metacognitivas y sociocognitivas para fijar el aprendizaje. La profundización incluye tanto la actividad clave o desarrollo de un tema como la aplicación o práctica de una habilidad.

**3. La consolidación:** la etapa final de cierre busca consolidar y fijar los aprendizajes, construyendo conclusiones significativas y dando estructura a los conocimientos nuevos. Es el momento de resumir y visualizar la aplicación.

Al finalizar la sesión, quien facilita debe tomarse unos minutos para realizar una breve reflexión de autoevaluación sobre los procesos y los resultados para mejorar en la próxima vez.





## VI. ¿CÓMO VERIFICAR LOS APRENDIZAJES?

# La evaluación

**¿Qué es evaluar?** La evaluación es un concepto complejo con muchos enfoques y maneras de comprenderla. Para JC, evaluar a los jóvenes tiene ciertas características en apoyo a las metas del programa y la manera de comprender el aprendizaje. Comprende la evaluación como:

- La valoración del progreso en la adquisición y puesta en práctica de las competencias durante el proceso formativo. Esta valoración puede ser cualitativa o cuantitativa, brinda un valor significativo y reconoce los cambios que el joven logra.
- Un proceso continuo con distintos momentos -inicial, durante y final- y con distintos propósitos en cada momento. Al inicio, la evaluación ayuda a conocer el grupo y diagnosticar; durante el proceso, una evaluación continua provee información para mejorar el proceso; y al final, la evaluación valora logros.
- La evaluación la llevan a cabo distintos agentes, tanto participantes como facilitadores emiten juicio sobre los procesos y los logros. Contar con distintos puntos de vista permite triangular o establecer la veracidad por la coincidencia de varios evaluadores. En este sentido, la reflexión individual y colectiva es muy importante en la evaluación.
- La evaluación sirve para ayudar a la persona joven a reorientar sus habilidades, a ajustar la práctica de quien facilita e incorporar cambios en el programa para mejores resultados. Sin el aspecto de mejora, la evaluación no tiene mucho sentido.

**La planificación de la evaluación.** Por ser un proceso complejo, es muy importante planificar con detalle la evaluación. A nivel de programa, existen momentos distintos para evaluar las competencias, pero la facilitación requiere de una evaluación constante, en todo momento, del avance del joven y del trabajo de la facilitación. Los elementos básicos a definir en la planificación respecto de la evaluación son:

- Qué quiero lograr, expresado en las habilidades de pensar, sentir y actuar.
- Cómo voy a observarlo o el tipo de actividad que me ayudará a ver el logro.

La evaluación se efectuará en dos niveles: en cada componente que conforma JC y en general como programa, con una matriz final que recoge varios insumos para una evaluación sumativa. Se organizará en tres momentos:

**Tabla 3:** Momentos de evaluación de los aprendizajes en JC

Momento	Programa	Componente
<b>Inicial</b>	Herramienta de coevaluación	Rúbrica del componente.
<b>Proceso</b>	Herramienta de coevaluación o consolidado de rúbricas de los componentes. Entrevista para revisar el plan personal.	Actividades formativas de proceso. Observación. Autoevaluación.
<b>Final</b>	Herramienta de coevaluación final. Triangulación de resultados. Reporte de evaluación	Actividades culminativas. Rúbrica del componente.

**Herramientas de evaluación.** Tal como se ha descrito antes, en JC el aprendizaje se manifiestan en el pensar, sentir y actuar de cada persona, de acuerdo con el entorno. Las formas tradicionales de evaluación de aprendizajes –como pruebas escritas– no proceden en JC, por lo que se describen cuatro formas a utilizar.

**1. Herramienta global de coevaluación.** Las competencias y logros esperados en todo el programa JC se sintetizan en una herramienta para valorar el aprendizaje que integra todos los insumos de evaluación de cada componente. Se denomina coevaluación porque toma en cuenta las valoraciones del joven y de los facilitadores, y es necesario lograr un 80% para aprobar el programa. La herramienta evalúa las tres competencias y 25 habilidades que busca desarrollar el programa JC; se evalúan al inicio del programa, a medio camino y al final del proceso.

Es importante prestar atención a la manera de aplicar la coevaluación. La forma de aplicarla puede variar, pero es importante tener en cuenta algunas pautas generales:

- Crear un ambiente relajado, de confianza y agradable para aplicar el instrumento.
- Proveer indicaciones claras sobre el uso del instrumento y su propósito.

- Si es posible, aplicarlo en pequeños grupos o de manera individual para poder acompañarlo debidamente.

**2. Rúbrica por componente.** Se desarrollará una rúbrica para cada componente, que se correlaciona con la herramienta de coevaluación. La rúbrica detallará las habilidades específicas que se fortalecerán desde cada componente y su desglose de dominio. Puede utilizarse como instrumento de autoevaluación y de observación por quienes facilitan.

**3. Actividades formativas de proceso.** Existen otras actividades que aportan insumos para el logro de competencias esperadas en distintos momentos del proceso de formación. En las actividades, las habilidades de la observación, el diálogo y la reflexión con los jóvenes son de mucha importancia para recoger valoraciones sobre cada aspecto.

- Las actividades en clase, orales y escritas, son insumos para valorar el logro de las habilidades.
- Las tareas y prácticas asignadas.
- El Cambio Más Significativo, como una técnica reflexiva grupal.
- La observación de facilitadores, llevando un registro anecdótico para documentar avances y dificultades.



- La entrevista estructurada a la familia o miembros de la comunidad para conocer logros.
- La entrevista a la persona joven sobre su desarrollo en el componente.
- El diario del o la joven y/o diario de quien facilita sobre aprendizajes.
- El uso de portafolios o recopilaciones de las evidencias del aprendizaje en un solo archivo o cartapacio para su respectiva valoración.

4. **Actividades culminantes.** Las actividades culminantes son evaluaciones integrales finales para valorar las habilidades que se desarrollaron a lo largo

de la formación. Se organizan de manera integrada entre varios componentes, de tal forma que permitan evaluar las habilidades cognitivas, emocionales y acciones que se han propuesto en las rúbricas de los componentes. Algunas técnicas son los portafolios (una recopilación de evidencias de los aprendizajes, tipo álbum) o los proyectos que se desarrollan en varias etapas para presentar un producto. Adicionalmente, las exposiciones o presentaciones orales tipo defensa son una oportunidad para demostrar nuevas habilidades. Los talleres de discusión y reflexión colectiva también pueden ser un espacio de valoración de logros en los componentes.

Algunos ejemplos de actividades culminantes y su relación con los componentes son:

**Tabla 4:** Ejemplos de actividades culminantes integradas

Actividad culminante	Componentes a evaluar
<b>Portafolio, una recopilación de evidencias del proceso de formación</b>	Un diario personal de HPV. CV, carta de presentación, etc., de HPT. El plan de negocio o lienzo de negocio de emprendedurismo. Fotos, evidencias e informe sobre servicio comunitario. Otros.
<b>Simulacros o pruebas de ejecución de las habilidades aprendidas</b>	La planificación de distintos escenarios: solicitar trabajo, lanzar su negocio, relacionarse con los demás, etc., para que se realicen simulacros o sociodramas para el correcto desarrollo del caso.
<b>Feria de proyectos y demostraciones</b>	Exposición del negocio o habilidades vocacionales-técnicas con muestras de escritos y aplicación de lectoescritura y matemáticas. Evaluación de habilidades socioemocionales en la exposición y defensa de su trabajo.
<b>Proyecto integrador final</b>	La realización en etapas de un proyecto de servicio comunitario con evidencias de HPV, HPT, educación y otros componentes.

**La valoración de los aprendizajes.** El conjunto de actividades debe documentarse y analizar los resultados en equipo de facilitación para llegar a una valoración final. En este sentido, se efectuará una triangulación para completar el reporte de evaluación, que se plasmará en la herramienta de coevaluación. La triangulación consiste en utilizar distintos puntos de vista para poder llegar a una valoración global y certera sobre los logros del joven. En este caso, los puntos de vista son de la misma persona joven, sus facilitadores e incluso la familia, si es factible contar con su valoración.

La coevaluación, con los insumos de cada componente, permite cruzar y comparar los distintos resultados para llegar a una valoración global. El reporte final de

evaluación se basará en el instrumento de coevaluación más las rúbricas por componente, valorando cada habilidad desde diferentes puntos de vista y con las evidencias de los componentes y las observaciones de los facilitadores.

Para los casos especiales, es decir, jóvenes que no logran el porcentaje de aprobación del programa, debe reconocerse que no todos los participantes llegan con las mismas posibilidades de tener éxito debido a sus experiencias y formación previas. Por tanto, se debe evaluar cada caso entre el equipo de facilitadores y el o la joven para determinar la valoración final de sus logros. Lo importante es tomar medidas a tiempo para poderle ayudar y superar sus dificultades.

# Fuentes consultadas y recursos

- Catholic Relief Services y YouthBuild International. Varios manuales del programa Jóvenes Constructores.
- Friere, P. (2002). Pedagogía de la autonomía. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Giordan, A. (2012). The allosteric learning model and current theories about learning. (Trans. Nadine Allal). Disponible en: [http://www.360doc.com/content/12/0404/09/9437311\\_200660042.shtml](http://www.360doc.com/content/12/0404/09/9437311_200660042.shtml).
- Prieto Castillo, Daniel. Recursos sobre mediación pedagógica. Disponible en [prietocastillo.com](http://prietocastillo.com).
- Ritterstein, P. (s/f). "Aprendizaje y vínculo. Una mirada sobre el aprendizaje. Enrique Pichón Riviere y Paolo Freire". Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Disponible en <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/ferraros/BD/pr%20aprendizaje%20y%20vinculo.pdf>.
- Shunk, D. (2012). Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa. Sexta edición. México: Pearson Education.
- Vieytes Suqilvide, M. (2007). Guía de moderación de procesos grupales. San Salvador: GTZ.



# Anexos

## Anexo 1: Formatos sugeridos de planificación

El formato de planificación es flexible, de acuerdo con las preferencias y los estilos de cada facilitador o facilitadora, pero debe contener algunos elementos esenciales para responder al enfoque de aprendizaje de JC, que se detallan a continuación:

**Objetivo:** expresa el propósito de la sesión en términos del aprendizaje (pensar, sentir, actuar), no de lo que va a hacer el facilitador. Por ejemplo:

- Explicar los formatos del CV y su utilidad. (Incorrecto, porque expresa lo que va a hacer el facilitador).
- Después de la sesión, el o la joven podrá identificar y elaborar los distintos elementos que se deben incluir en el CV. (Correcto, porque expresa lo que aprenderá el joven).

**Indicador de logro:** es el aspecto observable del aprendizaje y de lo que se persigue conseguir en la sesión o en la actividad, relacionado con el objetivo. Refleja tanto pensamientos, sentimientos y/o acciones que el participante debe lograr. Por ejemplo:

- El o la joven expresa sus expectativas y temores sobre la entrevista de trabajo.
- El o la joven identifica los pasos de elaboración del CV.
- El o la joven habla con claridad en la entrevista de trabajo.

**Etapa:** responde a la manera de comprender el aprendizaje y se detallan actividades de experiencia, profundización y consolidación.

**Actividad:** se desglosa la secuencia didáctica de la jornada o sesión, con el detalle de toda la actividad a realizar. A la par, se proveen los recursos y los tiempos para su desarrollo, más la persona o personas responsables.

Se presentan dos sugerencias de formato que contienen estos elementos esenciales.

Generalidades:				
Componente:		Facilitador/a:		Fecha:
Objetivo/Indicadores de logro:				Hora:
Desarrollo:				
Etapa	Objetivo	Actividad	Recursos/ Responsable	Tiempos
Experiencia				
Profundización				
Consolidación				
Autoevaluación:				
Logros observados:				
Aspectos a mejorar:				

<b>Generalidades:</b>				
Componente:		Facilitador/a:		Fecha:
Objetivo/Indicadores de logro:				Hora:
<b>Desarrollo por etapas:</b>				
<b>Experiencia</b>				
Indicador de logro	Tiempo	Actividad	Recursos	Responsable
<b>Profundización</b>				
Indicador de logro	Tiempo	Actividad	Recursos	Responsable
<b>Consolidación</b>				
Indicador de logro	Tiempo	Actividad	Recursos	Responsable
<b>Autoevaluación:</b>				
Logros observados:				
Aspectos a mejorar:				

## Anexo 2: La comunidad de aprendizaje

La comunidad de aprendizaje es un enfoque colaborativo y dialógico de aprender, en el cual cada persona aprende de los y las demás. En el aspecto comunitario, se conforma entre iguales y con horizontalidad, puede ser en un espacio físico y/o con apoyo de herramientas virtuales. En el aspecto del aprendizaje no existe un programa o temario específico, más bien se aprende según las necesidades y experiencias de los miembros de la comunidad, apoyándose mutuamente.

En JC se conforma la comunidad de aprendizaje entre todos los socios implementadores y facilitadores para un aprendizaje mutuo y gestión del conocimiento en cuanto a la implementación del modelo. Cada experiencia es valiosa y puede servir a los demás. Para la facilitación del currículo, se recomienda compartir:

- Recursos relevantes para el desarrollo de cada componente de formación.
- Cartas didácticas o planes que hayan resultado exitosos.
- Experiencias específicas que demuestran los logros del programa.
- Sugerencias y comentarios para mejorar los documentos curriculares y el proceso.

Se cuenta con el apoyo de la herramienta Edmodo ([www.edmodo.com](http://www.edmodo.com)) como un espacio virtual de aprendizaje y para compartir sugerencias. En este sitio, cada quien puede registrarse y solicitar ingreso al grupo de Jóvenes Constructores. Es importante dedicar un tiempo para conocer los recursos en línea y compartir experiencias e ideas por este medio digital.

### Anexo 3: El plan de seguimiento y validación

El currículo es un documento dinámico y flexible, no una camisa de fuerza. Por tanto, periódicamente se debe revisar y actualizar, de acuerdo con las necesidades de las sedes, para conseguir mejores resultados.

El seguimiento se comprende como un apoyo continuo para verificar el desarrollo acertado y hacer ajustes en el camino, mientras que la validación busca encontrar la relevancia e impacto del currículo al finalizar la implementación de cada etapa. Los dos procesos tienen objetivos formativos, es decir, de mejora.

Momento	Tiempo	Objetivo	Participantes	Metodología
<b>Seguimiento inicial</b>	Durante el primer mes de desarrollo	Apoyar al inicio de la formación y orientar la toma de decisiones para la implementación exitosa.	Coordinadores y facilitadores en la sede; técnicos de CRS.	Visitas a la sede con una guía de seguimiento. Observación de sesiones y conversaciones reflexivas, tipo coaching.
<b>Seguimiento intermedio</b>	A la mitad del desarrollo	Evaluar los avances parciales y tomar decisiones para su mejora.	Coordinadores y facilitadores en la sede; técnicos de CRS.	Reunión de revisión del proceso en sede con una guía de seguimiento. Reflexión, evaluación y toma de decisiones.
<b>Validación final por sede</b>	Al finalizar una promoción	Valorar la relevancia e impacto de la formación de JC y tomar acuerdos para mejorar su desarrollo.	Coordinadores y facilitadores en la sede; técnicos de CRS.	Taller de validación en la sede con base a criterios específicos.
<b>Validación colectiva</b>	Cada semestre	Valorar la relevancia e impacto de la formación de JC y tomar acuerdos para mejorar su desarrollo y el documento curricular marco.	Representantes de cada sede; personal de CRS.	Taller de validación entre varias sedes con base a criterios específicos.

## Anexo 4: Matriz de competencias por componente

		COMPETENCIAS			
		 <b>LOS VALORES DEL ÉXITO</b>	 <b>LAS GRADAS PARA LA OPORTUNIDAD</b>	 <b>LAS HERRAMIENTAS PARA LA EMPLEABILIDAD</b>	 <b>FORMACIÓN TÉCNICA VOCACIONAL</b>
		La aplicación de valores universales para el logro de objetivos y metas personales	El aprovechamiento de las situaciones existentes y la creación de alianzas en el crecimiento personal y profesional para el logro de un futuro mejor	La capacidad para buscar, obtener y mantener un empleo digno, autoempleo u otra actividad lícita de ingreso económico	Competencias y capacidades suficientes en el área de formación técnica para la inserción en el campo laboral
 <b>Habilidades cognitivas (cómo pensar)</b>	Soy responsable por lo que sucede en mi vida				
	Aprendo de mis metidas de pata				
		Pienso críticamente, llegando a mis propias conclusiones y decisiones			
		Me enfoco en el momento			
			Me preparo y planifico		
			Busco oportunidades para mi futuro Reconozco mis destrezas y limitantes		
 <b>Habilidades emocionales (cómo sentir)</b>	Puedo ponerme en los zapatos del otro (empatía)				
	Respeto y valor a mí mismo y a los demás				
		Soy persistente: aprender es un trabajo duro			
		Supero mis frustraciones y enojo			
		Salgo de mi zona de confort, abriéndome a nuevas experiencias			
			Me presento listo y dispuesto, con la actitud y vestimenta apropiada Trabajo con consistencia para lograr la calidad		
 <b>Habilidades y acciones (cómo actuar)</b>	Uso palabras impecables				
	Alineo mis valores con mis acciones con integridad				
	Practico la solidaridad				
		Cumplo metas y compromisos			
		Resuelvo conflictos y problemas espinosos			
		Soy flexible: cambio de estrategias para mejores resultados			
		Tengo una comunicación nivelada			
			Asisto con puntualidad todos los días		
			Manejo mis finanzas de forma responsable		
			Cumplo de forma balanceada mis derechos y deberes Trabajo en equipo, dando mi aporte para el grupo		





## Anexo 5: Ejemplo de rúbrica por componente

### Rúbrica del componente

#### Habilidades para la Vida

		Esto me describe a mí siempre	Esto me describe a mí la mayoría del tiempo	Esto me describe a mí a veces	Observaciones
Habilidades cognitivas (cómo pensar)	<b>Soy responsable por lo que sucede en mi vida.</b>	Reflexiono sobre la consecuencia al tomar decisiones.	Tomo una decisión y hasta después pienso en las consecuencias.	Tomo decisiones sin pensar en consecuencias para mí o los demás.	
	Tomo las riendas y asumo la responsabilidad por lo que sucede en mi vida, la vida de mi familia, el programa, mi comunidad y trabajo/negocio/ escuela. Actúo cuando es necesario, antes de que me lo pidan o de ser forzado por las circunstancias.	Valoro tiempo y nivel para involucrar a otros en decisiones colectivas.	Sé que el propósito es importante, pero la fuerza hace las cosas más fáciles.	Imponer mis decisiones es más fácil que pedir opinión.	
		Soy capaz de crear una visión.	A veces sé lo que quiero hacer, me cuesta ponerlo en palabras.	Es demasiado difícil pensar a largo plazo.	
	<b>Pienso críticamente, llegando a mis propias conclusiones y decisiones.</b>	Pienso en mis acciones antes de culpar a otros o a la suerte cuando las cosas salen mal o bien.	A veces olvido que yo debo tomar acción para que las cosas salgan como quiero.	Otros tienen culpa de lo que me sucede, la suerte ayuda a que algunas cosas salgan bien.	
	Analizo experiencias e información y soy capaz de llegar a mis propias conclusiones, aun frente a la presión. Escucho opiniones de mis amigos o mi familia.	Utilizo las experiencias para aprender de ellas.	Quiero estar aquí, pero tengo buenas excusas para no asistir.	Otros tienen culpa de lo que me sucede, la suerte ayuda a que algunas cosas salgan bien.	
		Escucho varias versiones antes de sacar conclusiones de algo.	A veces oigo otra versión, pero no hago esfuerzo por procesar información.	Saco conclusiones antes de escuchar todas las versiones.	
Habilidades emocionales (cómo sentir)	<b>Puedo ponerme en los zapatos del otro (empatía).</b>	Puedo imaginar y sentir cómo es el mundo desde la perspectiva de la otra persona.	Sé que los demás tienen sentimientos, pero no presto atención.	Solo me interesa satisfacer mis propios deseos y comodidad.	
	Puedo entender cómo es el mundo desde la perspectiva de la otra persona. Puedo ponerme en los zapatos de otros, aun con las personas con quienes no estoy de acuerdo.	Interpreto mejor las reacciones, emociones y opiniones ajenas.	Sé que debo prestar atención al lenguaje no verbal, a palabras, tono de voz, postura, expresión facial, etc.	Me da impresión de que las personas están moletas conmigo, como algo personal.	
		Soy capaz de respetar a las personas a pesar de las diferencias que puedan tener conmigo.	Sé que otros piensan distinto que yo, pero aun así me molestan las opiniones diferentes a las mías.	Todo el que piensa diferente me cae mal.	
	<b>Respeto y valor a mí mismo y a los demás.</b>	Conozco mis debilidades.	Mis debilidades son una limitante, no las identifico bien.	Todos a mi alrededor únicamente ven mis debilidades.	

		Esto me describe a mí siempre	Esto me describe a mí la mayoría del tiempo	Esto me describe a mí a veces	Observaciones
<b>Habilidades emocionales (cómo sentir)</b>	Tengo una estima adecuada de mí mismo y hacia los demás: tengo confianza en mí mismo e identifico mis cualidades y logros con facilidad. De la misma forma, respeto a los demás, aun si piensan diferente a mí.	Respeto mis orígenes.	Respeto mis orígenes, pero me avergüenzo de dónde vengo.	No conozco mi historia, me avergüenza.	
		Identifico cambios o mejoras de mí mismo que requiero para alcanzar mis metas.	Me cuesta Identificar cambios o mejoras de mí mismo que requiero para alcanzar mis metas.	Si debo cambiar algo de mí, entonces me hace sentir mal.	
	<b>Supero mis frustraciones y enojo.</b>	Encuentro vías para eliminarlas o contrarrestarlas de manera saludable.	Identifico las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana.	Me dan miedo los cambios, pero solo me puedo enojar para expresarlo.	
	Manejo mi enojo, frustración, decepción u otras reacciones de disgusto para con los demás o la sociedad de forma moderada o constructiva. Busco maneras de expresar mis emociones sin dañarme a mí mismo ni a otros.	Busco balance en el tiempo para reír, el ejercicio, mi familia y otros intereses.	Sé que debo hablar con alguien, pero a veces solo guardo mis sentimientos.	Siento que todo está fuera de mi control, no pido ayuda.	
		Logro encontrar formas saludables para relajar el cuerpo y la mente.	Quiero aprender a relajarme. Sé del daño que puedo causar si no me controlo.	Soy colérico, puedo ser hasta violento cuando me enojo.	
<b>Habilidades y acciones (cómo actuar)</b>	<b>Uso palabras impecables.</b>	Otros reconocen el respeto que reflejo.	Mis gestos y cuerpo demuestran respeto solo cuando estoy de acuerdo.	Cuando me molesta algo actúo amenazante e irrespetuosamente.	
	Mis palabras tienen fuerza y debo pensar en lo que digo y cómo lo digo. Evito el chambre. Busco que mis palabras sean con un buen propósito y no para dañar a otros. Expreso mis opiniones, sentimientos y necesidades con el lenguaje apropiado y respetuoso, escuchando respetuosamente a los demás.	Hago retroalimentación a otros sobre lo que me dicen.	Oigo lo que otros dicen, pero no presto intención.	No escucho lo que otros dicen.	
		Ayudo a promover espacios para aclarar dudas.	No genero los chambres, pero contribuyo a ellos.	Divulgo información de la que no tengo certeza. Invento cosas.	

Habilidades y acciones (cómo actuar)		Esto me describe a mí siempre	Esto me describe a mí la mayoría del tiempo	Esto me describe a mí a veces	Observaciones
	<b>Resuelvo conflictos y problemas espinosos.</b>	Considero diferentes posturas. Sugiero opciones.	Espero a que me digan cómo resolver algo.	No creo importante solucionar nada, puedo huir del problema.	
	Desarrollo estrategias y herramientas que me permitan manejar conflictos y problemas de forma positiva, creativa y flexible, protegiéndome a mí y a los demás. Puede ser espinoso y difícil enfrentar un conflicto pero es necesario, y con las estrategias y herramientas correctas, logro resolver los conflictos y problemas con los demás	Aplico pasos que me permiten caminos para sortear diferentes obstáculos.	A veces repito lo que sé que no funciona.	Si fracaso una vez, no lo intento de nuevo.	
		Considero importante volver a intentar.	Creo importante aprender de mis errores.	Todo lo malo me pasa, creo que no puedo tener éxito.	
	<b>Asisto con puntualidad todos los días.</b>	Aviso si llegaré tarde por un imprevisto, busco reponer el tiempo.	Tengo otras prioridades, pero intento llegar temprano.	Nunca aviso a nadie si tengo atrasos.	
	Entiendo y cumpro con las expectativas altas sobre la asistencia (80%) y la puntualidad. Llegar a tiempo todos los días es un hábito importante para cualquier labor y como muestra de respeto a los demás.	Firmo responsablemente mi asistencia antes de la hora.	Firmo la lista pero después de la hora acordada.	Llego tarde y se me olvida firmar lista.	
		Al terminar el receso, colaboro para que otros y yo estemos listos.	Entro después del receso, pero después del tiempo.	Al salir a receso, a veces no regreso al aula.	
	<b>Cumplo de forma balanceada mis derechos y deberes.</b>	Conozco lo que debo hacer y me esfuerzo por cumplirlo.	Tengo una buena idea de mis deberes, pero me dificulta cumplirlos.	No me interesa mucho cumplir con mis deberes.	
	Conozco mis derechos y deberes en mi familia, el programa y en el trabajo/escuela; sé cumplirlos y cómo ejercerlos correctamente.	Tengo claridad de mis derechos y cómo exigir que se cumplan.	Sé que tengo derechos, pero no es fácil exigirlos.	No creo que tenga derechos que pueda exigir.	
		Busco cumplir con la familia, el trabajo y en la escuela, y llevarnos como se debe.	Es bueno cumplir en todas partes, pero no siempre es posible.	No puedo cumplir en todas partes.	





**YouthBuild International**

58 Day Street, Somerville, MA 02144

Tel. 617/623-9900

[www.YouthBuildinternational.org](http://www.YouthBuildinternational.org)

**Catholic Relief Services, El Salvador**

73 Ave. Sur, No 221, Colonia Escalón,

San Salvador, El Salvador, Centroamérica

Tel. 503/2207-6900

**Catholic Relief Services, Sede**

228. W. Lexington St., Baltimore, Maryland 21201

Tel. 877/435- 7277

[www.crs.org](http://www.crs.org)