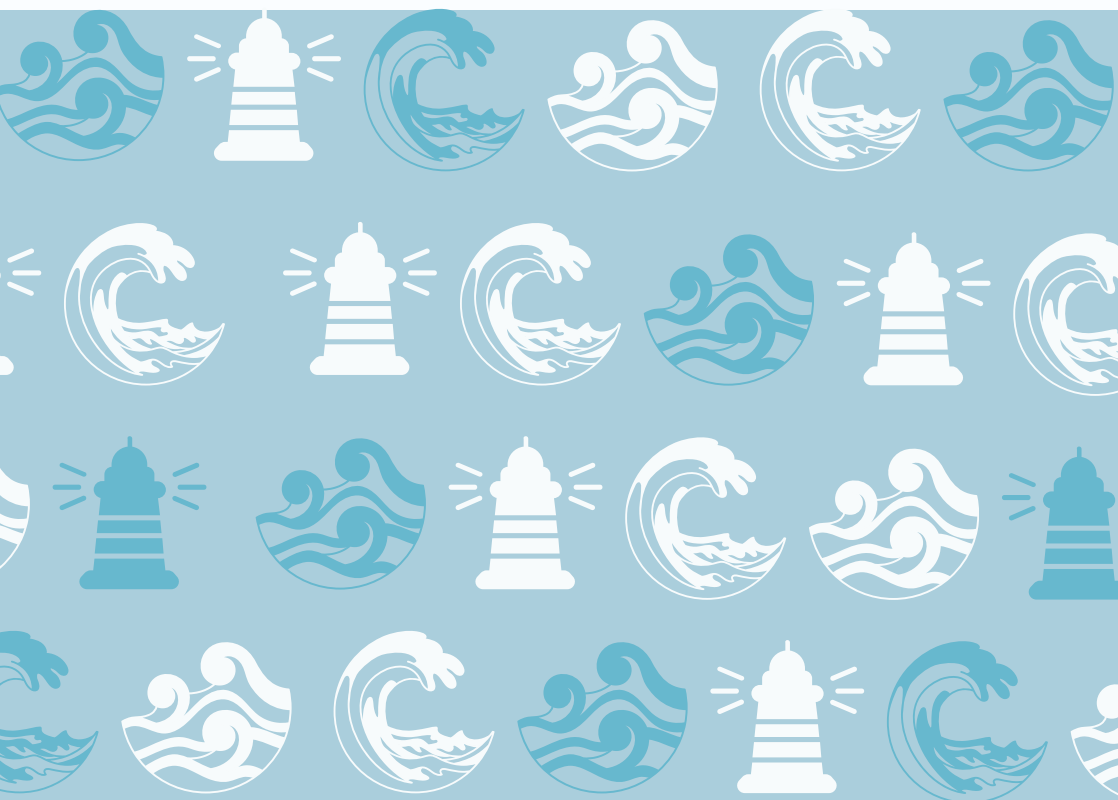




MANUAL

GUÍA DEL MENTOR/A JUVENIL



Editado por: Michał Olszowy

Autores/as: Adrianna Madej, Alicia Caravantes González, António Gomes, Celia Ramos Polo, Diana Laura Ciubotaru, Sonia Nociforo, Irene Sánchez de Campos, Judit Núñez García, Marta Kaciuba, Nicola Ferretti, Raluca Ferchiu.

Ilustraciones: Adrianna Madej

Derechos de autor y editor:

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego
Probostwo 34, Lublin 20-089, Polonia
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Project No. 2021-1-RO01-KA220-YOU-000028760

La publicación se enmarca en el proyecto “Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change”.



**Funded by
the European Union**

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Capítulo 1. DETALLES DEL PROYECTO

1.1 Descripción del proyecto 5
 1.2 Descripción de los socios y grupo objetivo 6
 1.3 ¿Por qué este proyecto? Finalidad y objetivos 8

Capítulo 2. HABILIDADES PARA LA VIDA DE LOS/AS JÓVENES

2.1. Estilo de vida saludable 10
 2.1.1. Definición y conceptos básicos 10
 2.1.2. Elementos de un estilo de vida saludable: nutrición, actividad física, gestión del tiempo y de recursos, salud mental y emocional, relaciones saludables 12
 2.1.3. Especificidad de estos elementos en los/as jóvenes 16
 2.1.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar un estilo de vida saludable - recomendaciones para mentores/as 17
 2.1.5. Consejos para construir un estilo de vida saludable 22
 2.1.6. Conclusiones y recomendaciones 29
 2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas 31
 2.2.1. Definiciones y conceptos básicos 31
 2.2.2. Especificidad de estas competencias en los/as jóvenes 36
 2.2.3. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su pensamiento crítico 38
 2.2.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su capacidad para resolver problemas 42
 2.2.5. Conclusiones y recomendaciones 50
 2.3. Planificación de la carrera profesional 52
 2.3.1. Definición y conceptos básicos 52
 2.3.2. Factores que determinan la elección de una profesión y la planificación de la carrera profesional 54
 2.3.3. Programas de planificación de la carrera profesional para jóvenes 57
 2.3.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su propia planificación de la carrera profesional 59
 2.3.5. Conclusiones y recomendaciones 62

Capítulo 3. EL PROCESO DE MENTORÍA PARA JÓVENES

3.1. Metodología de mentoría de jóvenes 65
 3.1.1. Definiciones y conceptos básicos 65
 3.1.2. Principios y tipos de mentoría 67
 3.1.3. Especificidad de la mentoría de jóvenes 70
 3.1.4. Métodos innovadores de mentoría 73
 3.1.5. Conclusiones 76
 3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes 78
 3.2.1. Definiciones y conceptos básicos 78
 3.2.2. Principios y tipos de dinámica de grupos 79
 3.2.3. Especificidad de la dinámica de grupos con jóvenes 82
 3.2.4. Métodos innovadores 84
 3.2.5. Conclusiones y recomendaciones 86

Tabla de Contenidos

3.3. Comunicación y facilitación visual	87
3.3.1. Comunicación	87
3.3.2. El proceso de comunicación en el trabajo con jóvenes	88
3.3.3. Facilitación gráfica	92
3.3.4. Facilitación visual en la práctica	94
3.3.5. Cómo mejorar el proceso de mentoría mediante una comunicación adecuada y la facilitación visual	99
3.3.6. Conclusiones	100
3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes	101
3.4.1. Definiciones y conceptos básicos	101
3.4.2. Métodos innovadores para motivar a los/as jóvenes	103
3.4.3. Cómo mejorar la motivación de los/as jóvenes para su participación activa - recomendaciones para mentores/as	105
3.4.5. Conclusiones	107
Bibliografía	111
Anexos	



1. DETALLES DEL PROYECTO

1.1. Descripción del proyecto

La necesidad de la que partió este proyecto fue inicialmente la de los trabajadores/as juveniles, quienes, tras discusiones y un análisis DAFO, descubrieron que necesitan ser orientados/as en los cambios que motivan a los/as jóvenes y que, en especial, necesitan que se les ofrezca una estrategia de intervención muy centrada en las necesidades actuales de los/as jóvenes. A partir de aquí, nos propusimos estudiar las necesidades de los/as jóvenes durante la pandemia de Covid-19, descubriendo una cuestión que ya se ha empezado a debatir a nivel europeo, a saber, que, además de la crisis sanitaria y la crisis económica, estamos al borde de una crisis de salud mental (según los informes de la OMS, el porcentaje de ataques de pánico, trastornos de ansiedad y depresión ha aumentado significativamente, desde el año pasado hasta ahora, sólo entre los/as jóvenes, y las enfermedades existentes se han convertido en urgentes, con estados depresivos y pensamientos suicidas). Otras estadísticas de la OMS identifican la depresión como una de las principales causas de discapacidad o dificultad entre adolescentes y jóvenes, lo que limita su capacidad para alcanzar su pleno potencial como personas adultas. El mismo estudio explica también que la mayoría de los problemas psicológicos y sociales permanecen sin diagnosticar, agravándose con el tiempo, y que la distancia temporal entre el inicio de la dificultad adolescente y el acceso a un tratamiento específico es de unos 11 años (durante los cuales se profundiza en la discriminación, la exclusión, el desempleo y las dificultades relacionales). A nivel de la juventud, podemos responder a la resolución de este problema mediante un enfoque estratégico, que centre a los/as jóvenes en lo que pueden controlar y en reducir la incertidumbre, en la medida de lo posible. Las habilidades vitales que más ayudan a recuperar la sensación de control son, principalmente, las de planificación (y la parte profesional desempeña un papel muy importante), el mantenimiento de un estado de equilibrio (nutricional, de actividad física, mental, emocional y relacional) y el desarrollo del pensamiento crítico, para que los/as jóvenes sean lo menos influidos/as posible por el "bombardeo" de información (no exactamente cierta) en todos los canales virtuales. El proyecto también responde a la necesidad de los/as jóvenes de aprender a identificar un problema a nivel social y cómo intervenir, con iniciativas que pueden ponerse en práctica fácilmente.

1.2. Descripción de los socios y grupo objetivo

GAMMA INSTITUTE

El objetivo del Instituto de Investigación y Estudio de la Conciencia Cuántica - Instituto Gamma, es la promoción, el desarrollo, la investigación y la iniciativa de actividades en el campo de la psicología, la psicoterapia y la salud mental. Gamma se dirige a estudiantes, niños/as y especialistas internacionales a través de programas de formación, talleres, servicios psicológicos, asesoramiento y cooperación internacional.



CEIPES

CEIPES – Centro Internacional para la Promoción de la Educación y el Desarrollo es una organización sin ánimo de lucro fundada en 2007 y con sede en Palermo (Italia). CEIPES tiene experiencia en educación, transferencia de innovación y gestión de proyectos en diferentes programas europeos que abordan la educación y el desarrollo de capacidades de diferentes grupos destinatarios, desde jóvenes a personas adultas, desde mujeres a desempleados/as, inmigrantes y grupos desfavorecidos.



IAiRS

IAiRS - "Instituto de animación y desarrollo social", la ONG de Lublin que trabaja desde 2012. A través de acciones, estamos tratando de iniciar y apoyar actividades dirigidas hacia el desarrollo armonioso de los grupos e individuos, basado en valores y ciudadanía y prosocial. Para ello, nos proponemos identificar los retos que surgen con los cambios y las necesidades de la sociedad. Respondemos a ellos utilizando métodos de educación no formal, dando forma a las competencias necesarias para participar activa y responsablemente desarrollar su potencial en el ámbito personal y profesional.



1.2. Descripción de los socios y grupo objetivo

Fundación ASPAYM Castilla y León

La Fundación ASPAYM Castilla y León comenzó a trabajar en 2004 en Castilla y León. Sus principales objetivos son promover la autonomía, la igualdad de derechos y oportunidades, y aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad física, permitiéndoles una integración social significativa. ASPAYM CyL cuenta con un departamento de juventud centrado en actividades con jóvenes. Este departamento es miembro activo del Consejo Regional de la Juventud de Castilla y León, y también forma parte del Consejo Permanente de la Juventud de la Provincia de Valladolid, donde ASPAYM es miembro de la junta directiva.



COMPACTING

Compacting es una plataforma de empoderamiento para aquellos/as que buscan adquirir o mejorar habilidades personales y/o profesionales para desarrollarse como ciudadanos/as, personas y seres humanos. Se centra en promover y apoyar el desarrollo de competencias personales y profesionales a través de servicios de consultoría y formación en áreas como: educación, cultura, deporte, salud integral y bienestar a nivel nacional e internacional. Los destinatarios de Compacting son instituciones, organizaciones y empresas, públicas y privadas, nacionales e internacionales, e individuos y grupos.



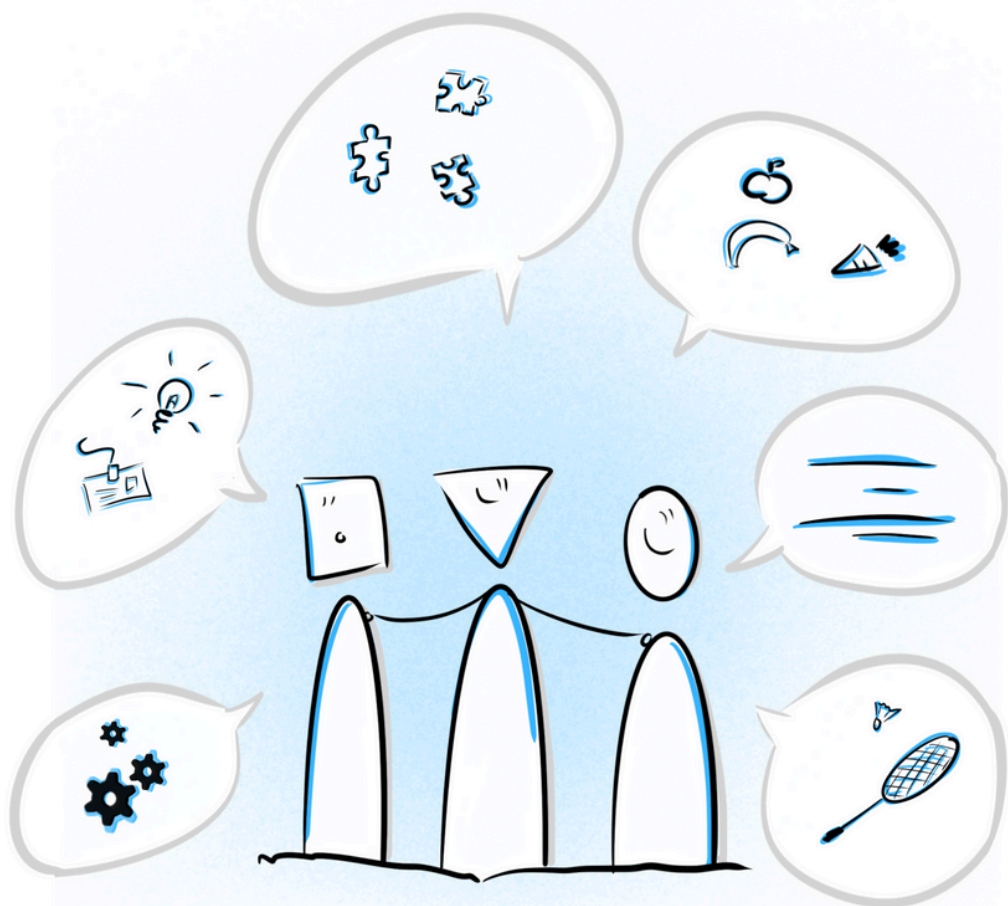
El **grupo objetivo** al que se dirige este proyecto está formado por:

- **Jóvenes** que necesitan desarrollar el pensamiento crítico y las habilidades para resolver problemas a nivel personal y comunitario, que quieran aprender lo que significa tener un estilo de vida saludable.
- **Organizaciones juveniles** que necesitan en este periodo (en el que la incertidumbre sobre cómo llevar a cabo las actividades es muy alta) encontrar formas de motivar a los/as jóvenes para que participen activamente en la reconstrucción de su comunidad.

1.3. ¿Por qué este proyecto? Finalidad y objetivos

El **objetivo principal** del proyecto "Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change" es **aumentar la tasa de participación activa de los/as jóvenes en el cambio sostenible**, que concierne tanto a la independencia y a la toma de decisiones en la vida independiente, como a la resolución de problemas a nivel de la comunidad donde viven. Esta meta principal se alcanzará a través de **3 objetivos específicos**:

- **O1. Aumentar la capacidad de implicar a 1000 jóvenes de 5 países europeos** (Rumanía, Italia, España, Portugal y Polonia) en cambios sostenibles a nivel personal y social, mediante el desarrollo del pensamiento crítico y las habilidades para resolver problemas, la puesta en marcha y el mantenimiento de un estilo de vida saludable (físico, mental, emocional y relacional) y la planificación del itinerario educativo y profesional, durante un proceso de mentoría de 6 meses de duración.
- **O2. Aumentar la calidad de las actividades de mentoría y orientación para jóvenes**, mediante la formación de 50 trabajadores/as juveniles de 5 países europeos en la aplicación de programas de cambio sostenible y el desarrollo de una metodología innovadora para cambiar y desarrollar las capacidades de pensamiento crítico, estilo de vida saludable y planificación de la carrera profesional para jóvenes. Este objetivo se alcanzará a través de 2 medios:
 1. Formando a trabajadores/as juveniles para que se conviertan en mentores/as y creando el contexto en el que implementen durante 6 meses un programa de cambio para jóvenes, y
 2. Creando una colección de tutoriales para facilitar el trabajo de los trabajadores/as juveniles y transmitir el mensaje de los/as jóvenes, de forma que puedan recibirlo, entenderlo e integrarlo en su vida diaria.
- **O3. Aumentar la capacidad de 5 organizaciones europeas** (Gamma Institute, de Rumanía; Compacting, de Portugal; CEIPES, de Italia; ASPAYM Castilla y León, de España; e IAiRS, de Polonia) en la oferta de actividades con un alto nivel de calidad, dirigidas a trabajadores/as juveniles (mediante la metodología innovadora de mentoría) y jóvenes (a través del programa de cambio sostenible), en el contexto del cambio en la forma de organizar las actividades para los/as jóvenes. Este objetivo también conducirá al fortalecimiento de la asociación estratégica de las 5 organizaciones socias en el ámbito de la juventud y a la elaboración de una estrategia longitudinal a nivel organizativo.



2. HABILIDADES PARA LA VIDA DE LOS/AS JÓVENES

2.1. Estilo de vida saludable

2.1.1. Definición y conceptos básicos

En primer lugar, conviene definir qué entendemos por estilo de vida saludable: según Del Águila (2017) este hace referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que las personas llevan a cabo para mantener su cuerpo y mente de forma adecuada. Por su parte, según Sanitas (2017), la **Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, lo que implica que este concepto va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad**. Por tanto, más que de una vida saludable, deberíamos hablar de un estilo de vida saludable, que incluye una serie de dimensiones como la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el entorno y la actividad social.

Por tanto, se puede hacer una distribución de los estilos de vida saludables dividiendo las siguientes dimensiones:

- **Comer sano:** Comer, además de una necesidad, es un placer que debe adaptarse a nuestros gustos y características. Las decisiones que tomamos a la hora de comer se basan en nuestros conocimientos, nuestras emociones y nuestras capacidades, y todo ello está muy influenciado por el entorno en el que vivimos. La población joven más propensa a padecer enfermedades relacionadas con la mala alimentación son los/as estudiantes debido a los frecuentes cambios de estilo de vida a los que están expuestos/as (Cortés, 2021): algunas de las principales causas de la mala alimentación en ellos/as son la falta de tiempo y los escasos recursos económicos disponibles.
- **Actividad física:** Una mente sana empieza por un cuerpo sano; un cuerpo sano favorece una mente sana. Una parte importante de la consecución de los objetivos de salud física es tener un buen estado de salud mental; sin embargo, participar en sesiones de ejercicio y tener aspiraciones de salud no sólo requiere una buena salud mental. Todo el proceso desarrolla la salud mental de forma positiva, y se cree que los planes de ejercicio físico y salud están muy infravalorados y pasados por alto, en lo que respecta a su eficacia para remediar los problemas de salud mental (Atkinson, 2017). La actividad física lleva asociada múltiples beneficios para la salud de todas las personas; sin embargo, cada vez son más las personas que no se mueven lo suficiente, y esto se debe, en gran parte, a que hemos cambiado nuestro estilo de vida hacia un modelo más sedentario. Ser una persona físicamente activa es muy importante para mantener y mejorar la salud, previene muchas de las enfermedades crónicas más frecuentes, y mejora su evolución cuando ya se padecen. Además, la actividad física se ha relacionado con la felicidad: en un estudio transcultural de 15 países europeos, se analizó la asociación entre actividad física y felicidad, y la conclusión a la que se llegó fue que, a mayor volumen de actividad física, mayores niveles de felicidad (Richards et al., 2015).
- **Bienestar emocional y a los cambios psicológicos, incluidos los mentales y emocionales:** Estado de bienestar emocional y psicológico, necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y para afrontar los retos personales y profesionales de la vida diaria. Estrés, cansancio, irascibilidad, ansiedad son, entre otros, algunos de los signos que indican que el estado mental no es del todo saludable.

- **Actividad social:**
 - **Relaciones con amigos/as, grupo de iguales o nuevos grupos:** Las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano y, en consecuencia, para un envejecimiento saludable. El aislamiento social puede conducir a un declive gradual e irreversible de las capacidades físicas y mentales, incluyendo la discapacidad física y la demencia.
 - **Relaciones con la familia:** La familia es el grupo de personas vinculadas por lazos consensuales, legales o de sangre, responsables de la formación de sus miembros, en particular, de la formación de los hijos e hijas, proporcionándoles una estabilidad emocional que repercutirá a lo largo de toda su vida. El buen funcionamiento familiar es un factor protector frente a los factores de riesgo, especialmente en la juventud, ayudando a los/as adolescentes antes de desarrollar problemas que puedan comprometer su salud (Esteves et al., 2020).
 - **Relaciones de pareja:** Al hablar de las relaciones y el amor en la adolescencia, no debemos olvidar que es una etapa de la vida en la que se producen un gran número de descubrimientos y cambios, a nivel personal y social. Una característica importante del amor en los/as adolescentes es que tienen un condicionamiento social muy alto (Morales & Díaz, 2013), debido a las normas sociales de la etapa, así como al modelo educativo recibido en casa. Durante la juventud, la mayoría de los/as adolescentes inician relaciones románticas y éstas aumentan progresivamente con la edad: en concreto, se considera que el desarrollo romántico normativo comienza en la adolescencia temprana, es decir, entre los 11 y los 13 años (González & Molina, 2018), aunque esta implicación romántica es más temprana en las chicas que en los chicos.

2.1. Estilo de vida saludable

2.1.2. Elementos de un estilo de vida saludable: nutrición, actividad física, gestión del tiempo y de recursos, salud mental y emocional, relaciones saludables

Una vez definidos todos los elementos que tienen que ver con un estilo de vida saludable, en este apartado profundizaremos en todos los aspectos que los conforman e influyen en cada uno de ellos desde una perspectiva holística e integradora, ya que, como afirman Mazas et al. (2015), el bienestar deseado se obtiene a través de hábitos saludables que resultan de una adecuada adaptación e integración de las dimensiones física, mental, social, espiritual y emocional en cualquier nivel de salud o enfermedad.

Según Ojani (2021) una **nutrición saludable** requiere la ingesta de cantidades adecuadas de nutrientes esenciales y evitar o reducir la ingesta de todas las sustancias tóxicas que dañan nuestro organismo y constituyen un factor de riesgo para una serie de trastornos y enfermedades. La Organización Mundial de la Salud (2018) indica que *seguir una dieta saludable ayuda a protegernos de enfermedades no transmisibles como las cardiovasculares, la diabetes, la osteoporosis y ciertos tipos de cáncer; también nos protege de trastornos relacionados con la alimentación como la anorexia y la bulimia, previene el riesgo de obesidad, colesterol, hipertensión arterial y regula los niveles de glucosa*. Estos hábitos alimentarios deberían acompañarnos durante todo nuestro ciclo vital.

Hay que tener en cuenta una serie de **factores** para garantizar una nutrición adecuada:

- Reducción del consumo de alimentos procesados.
- Inclusión de proteínas en el desayuno para promover niveles estables de glucosa en sangre a lo largo del día. También hay que tener en cuenta que los alimentos con un índice glucémico bajo, como las proteínas y los hidratos de carbono complejos, son recomendables para promover niveles estables de glucosa en sangre.
- Beber mucha agua pura y comer mucha fruta y verdura, legumbres, cereales integrales, pescado y, si se consume carne y productos lácteos, intentar consumir productos ecológicos cultivados localmente siempre que sea posible.
- Evitar las bebidas azucaradas, los alimentos grasos, los fritos, la comida basura y los alimentos procesados (Kemper y Shannon, 2007).

Una nutrición correcta mediante la ingesta adecuada de nutrientes esenciales favorece un estado de ánimo saludable, ya que los nutrientes son esenciales para la producción óptima de neurotransmisores que alteran el estado de ánimo, como la serotonina.

El ejercicio físico provoca cambios tanto en la mente como en el cuerpo. García y Vanesa (2013) aluden a que múltiples estudios sugieren que el ejercicio aumenta los niveles de ciertas sustancias químicas cerebrales (neurotransmisores) relacionadas con el estado de ánimo. Esta actividad física reduce la tensión muscular, relaja, ayuda a mejorar la higiene del sueño y los niveles de cortisol, la hormona producida por el estrés, ya que, como afirman Pedersen y Salina (2015), el ejercicio físico produce la liberación de endorfinas (beta-endorfinas) que reducen la ansiedad, la depresión y el estrés, produciendo una sensación de bienestar y relajación. Asimismo, como señalan los mismos autores, se inhiben las fibras nerviosas que transmiten el dolor, con lo que el ejercicio físico

2.1. Estilo de vida saludable

actúa como un "analgésico natural". Además, la práctica físico-deportiva, siempre que sea regular y adecuada a nuestra condición física, también tiene un efecto sobre el rendimiento cognitivo, mejorando aspectos de carácter tan esencial como la atención y la memoria (Pertusa et al., 2018).

Por último, estudios realizados en niños/as y jóvenes (Ekeland et al., 2004) demuestran que la práctica regular de actividad física de intensidad media mejora el estado de ánimo, la autoestima, la autoimagen y afecta positivamente a los sentimientos de malestar y apatía..

El sueño es un componente esencial cuando hablamos de salud, ya que, según autores como Miró et al. (2002), existe una estrecha interrelación entre los procesos del sueño y el estado general de salud física y mental de una persona. Dormir poco o dormir mal afecta negativamente a la salud y aumenta el riesgo de sufrir depresión, ansiedad o problemas relacionados con el abuso de drogas; sin embargo, gracias al sueño, el cerebro produce una importante actividad neuronal que posibilita los procesos de consolidación de la memoria y el pleno rendimiento al despertar.

Por ello, mejorar la higiene del sueño a través de actividades y hábitos positivos tendrá un gran impacto en la salud de la persona, mejorando el estado de ánimo y marcando la pauta para un sueño reparador (Kemper y Shannon, 2007). Algunos de los hábitos que mejoran la higiene del sueño son:

- Utilizar la cama sólo para dormir o para actividades relajantes.
- Asegurarse de que el dormitorio se mantiene oscuro y fresco.
- Darse un baño caliente antes de acostarse.
- Escuchar música relajante.
- Leer libros positivos o estimulantes, o escribir en un diario antes de acostarse.
- Evitar las cenas copiosas y el consumo de alcohol antes de acostarse.
- Establecer una rutina de sueño positiva, como intentar acostarse siempre a la misma hora.
- Evitar el ejercicio extenuante antes de acostarse.
- Apagar o poner en modo avión los dispositivos móviles al acostarse (Bucay, 2017).

En cuanto a la higiene del sueño, hay que tener en cuenta la alimentación, ya que hay sustancias que afectan al sistema nervioso central y tienen un efecto directo sobre el sueño, como la cafeína. Por otro lado, hay alimentos que facilitan el sueño, ya que favorecen la síntesis de serotonina y melatonina. Entre estos alimentos se encuentran los hidratos de carbono, la vitamina B6 y el magnesio, en general, y específicamente:

- Cereales y derivados: arroz, pasta, pan, cereales, maíz dulce, germen de trigo, avena, centeno, cuscús.
- Legumbres: alubias, lentejas, garbanzos, soja.
- Verduras: guisantes, judías verdes, tomate, patata, ajo, lechuga, cebolla, berenjena, apio, boniato.
- Frutas: avellana, plátano, ciruela, nueces, fruta de la pasión, higos, melón, dátiles, aguacate.
- Bebidas: leche, valeriana, tila, melisa o manzanilla.

2.1. Estilo de vida saludable

- Otros: miel, azúcar, anís, nueces y chocolate.

La **prevención de hábitos nocivos para la salud** como el tabaco, el alcohol y las drogas es fundamental por varias razones. Como advierte la Sociedad Científica Española para el Estudio del Alcohol, el Alcoholismo y otras Toxicomanías (2014), el uso y abuso de alcohol y drogas tiene un impacto muy negativo a los siguientes niveles:

- Biológico: cambios en el funcionamiento cerebral.
- Psicológico: cambios cognitivos, conductuales y emocionales.
- Social: cambios a nivel familiar, económico, laboral y legal.

Como hemos detallado, todas estas dimensiones tienen una gran influencia en el bienestar emocional y psicológico. El bienestar emocional se entiende como un estado de salud mental que contribuye a los sentimientos de optimismo, confianza, compromiso, felicidad y sensación de autosatisfacción de las personas; por lo tanto, el propio bienestar emocional contribuye a mejorar nuestra salud y cuando nos sentimos bien estamos más motivados/as para adoptar estilos de vida más saludables.

Pero, ¿qué sabemos sobre las emociones y el bienestar emocional? Experimentamos emociones cuando reaccionamos a algo que sucede a nuestro alrededor o en nuestro interior. Cabe destacar que todas las emociones son necesarias, por lo que es importante sentirlas y expresarlas: algunas emociones forman parte de nuestro bienestar, nos ayudan a establecer vínculos, a realizar proyectos, a gestionar el estrés y a mejorar las relaciones sociales y la salud. Estas emociones deben fomentarse, ya que aumentan nuestra creatividad y nos ayudan a avanzar. Otras emociones nos ayudan a restablecer el equilibrio, a aceptar la pérdida y el cambio, a reaccionar, a protegernos, a buscar soluciones a determinados problemas o situaciones de la vida. Es importante aceptar y expresar estas emociones, pero no aferrarse a ellas durante más tiempo del necesario.

Actualmente, se sabe que el bienestar emocional está relacionado con la adaptación positiva y el afrontamiento de la adversidad, además de estar asociado a una reducción de los factores de riesgo relacionados con problemas de salud mental (Dienel y Tay, 2015; Weare, 2015), lo que dependerá de muchas variables, entre ellas, del equilibrio que se establezca entre las capacidades adaptativas y los estresores a los que se enfrentan las personas.

Para hacer frente a todos estos factores, se deben proporcionar recursos positivos de afrontamiento y cuidado, ya que, es la forma en la que gestionamos nuestras emociones la que influirá en la forma en la que pensamos, actuamos y nos relacionamos con los demás. Además, se propone una serie de consejos y medidas para conseguir y mantener el bienestar:

- **Conecta contigo mismo/a:** sé consciente de lo que estás viviendo, de lo que ocurre en cada momento, de cuáles son tus emociones y de cómo te sientes. Esto te ayudará a conocerte mejor y a disfrutar más de tu entorno. Dedicar un rato al final del día a pensar en todo lo que te ha pasado e intenta sacar lo positivo de la situación.

- **Conectar con los demás:** interactuar con quienes te rodean es positivo a la hora de cambiar emociones, sentimientos y experiencias, así como expresar emociones positivas, lo que te ayudará a fomentarlas. Compartir cómo te sientes también ayuda a afrontar mejor los problemas, por lo que es importante pedir ayuda a personas de confianza y apoyarse en las personas que te rodean. Ser amable o hacer pequeños gestos como sonreír o dar las gracias también contribuye al bienestar emocional. Por último, ayudar, apoyar y trabajar con otros con un objetivo común es bueno para mejorar nuestro bienestar emocional, además de ayudar a fortalecer o construir relaciones sociales.
- **Conectar con el entorno:** disfruta del medioambiente parándote a observar lo que tienes a tu alrededor y aprende a valorarlo. Los espacios verdes y la naturaleza mejoran nuestro estado de ánimo y realizar actividades al aire libre tiene una serie de beneficios para el bienestar emocional. También puede haber muchos recursos en tu propio barrio, así que busca los recursos y actividades que tengas cerca y que puedan ayudarte a sentirte mejor: parques, centros de día, centros culturales, bibliotecas, asociaciones, instalaciones deportivas...

2.1. Estilo de vida saludable

2.1.3. Especificidad de estos elementos en los/as jóvenes

Aunque la juventud suele considerarse una etapa de buena salud general y buena salud mental, y aunque una mayoría de jóvenes no padece ningún tipo de trastorno mental, también es el periodo de la vida en el que se inician los trastornos mentales más graves (Casañas & Lalucat, 2018). Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), la mayoría de los trastornos mentales de inicio en la adolescencia no se detectan ni se tratan, y las consecuencias de no abordarlos en esta etapa se extienden hasta la edad adulta. Por este motivo, la OMS reconoce la salud mental como uno de los principales problemas de salud que afectan actualmente a los/as jóvenes. A.F. Jorm introdujo el concepto de Alfabetización en Salud Mental (Jorm et al., 1997), definiéndolo como el conjunto de "*conocimientos y creencias sobre los trastornos mentales que ayudan a su reconocimiento, manejo o prevención*": estudios recientes han demostrado que aplicar intervenciones de alfabetización en salud mental en adolescentes aumenta su salud mental y mejora su bienestar emocional y resiliencia (Chisholm et al., 2016; Corrigan et al., 2012). En cuanto a la salud física, la juventud es un periodo que determina en gran medida la salud en la población de mediana edad y en la vejez; por ello, adquirir buenos hábitos de actividad física entre los 15 y los 24 años es un indicativo de gozar de buena salud en etapas posteriores, mientras que los/as jóvenes sedentarios/as tienen más probabilidades de padecer diabetes e hipertensión a medida que crecen (Álvarez, 2022). Así, la Organización Mundial de la Salud (2020) recomienda que las personas de 5 a 17 años realicen al menos 1 hora de actividad física de moderada a vigorosa 3 días a la semana. Los adultos/as de entre 19 y 64 años deben realizar entre 2,5 y 5 horas de actividad física aeróbica con intensidad moderada o entre 75 minutos y 150 minutos con intensidad vigorosa.

Mantener una vida sana no sólo se consigue mediante la actividad física, sino también por la influencia de otras muchas variables, entre ellas los hábitos alimentarios. En cuanto a la alimentación saludable, hay que tener en cuenta que los hábitos alimentarios se adquieren en la infancia (determinados en gran medida por la familia y el entorno de cada persona) y se afianzan en la adolescencia y la juventud. La alimentación de los/as jóvenes plantea un reto especial, ya que se encuentran en una etapa vital con numerosos cambios emocionales, fisiológicos e incluso ambientales: todo ello determinará unos patrones alimentarios que, en muchos casos, se mantendrán a lo largo de la vida (Sicart, 2009).

En cuanto a los hábitos tóxicos en la juventud, el consumo de sustancias psicoactivas legales e ilegales es un problema casi universal, que muestra cada vez más un contacto inicial a temprana edad (Pérez, 2019) y, por lo tanto, plantea grandes retos en la función pública: por ejemplo, generar programas y proyectos que permitan la prevención y mitigación de estas sustancias. El fenómeno del alcohol, el tabaco y otras sustancias psicoactivas representa un verdadero reto para el progreso basado en el paradigma del desarrollo humano, los derechos humanos y la salud. El consumo de sustancias psicoactivas en los/as jóvenes se ve influenciado por la principal red de apoyo, que es la familia, por lo que es necesario trabajar y fortalecer los principios y valores de esta, permitiendo que la comunicación sea la vía adecuada para resolver cualquier conflicto dentro de la misma. Según Pérez (2019), en este entorno familiar también es importante reforzar las habilidades básicas de afrontamiento, con el fin de descubrir las fortalezas y habilidades del/la joven, y potenciar un alto nivel de autoestima.

2.1.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar un estilo de vida saludable - recomendaciones para mentores/as

Para abordar estas recomendaciones sobre cómo los/as jóvenes pueden tener un estilo de vida saludable nos centraremos en diferentes áreas que pueden ser indicativas: estas áreas serían la actividad física, la alimentación, la salud mental y los hábitos tóxicos en la vida diaria de los/as adolescentes.

En cuanto a la actividad física, la Organización Mundial de la Salud (2022) hace una serie de **recomendaciones para los/as jóvenes**: en general, se considera que deben realizar un mínimo de 60 minutos de actividades físicas moderadas o vigorosas al día. Cuando se realizan más de 60 minutos de actividad física, se obtienen beneficios adicionales para la salud del/la adolescente (Richards et al., 2015; Sicart, 2009): en concreto, se aconseja que la actividad realizada sea mayoritariamente aeróbica porque los beneficios que proporciona son mayores (OMS, 2022).

En cuanto a la alimentación saludable de los/as jóvenes, algunas de las **recomendaciones generales** son las siguientes:

- Hacer un horario para cumplir con un horario de comidas: en este sentido, un dato importante es tratar de evitar los alimentos que contienen muchas calorías y pocos nutrientes (Sicart, 2009).
- Consumir lácteos (muy beneficiosos para el calcio que necesitan los huesos) y alimentos ricos en hidratos de carbono (que son nuestra principal fuente de energía: en concreto, cereales y legumbres).
- Disponer de un ambiente tranquilo (Sicart, 2009), intentando evitar posibles distracciones a la hora de comer, así como tener en cuenta la importancia de comer despacio para conseguir un buen proceso digestivo.
- Comer variado: es recomendable comer un poco de todo tipo de alimentos y no abusar de ninguno.
- Además, compartir los buenos hábitos alimentarios con alguien del entorno, ya sea un familiar, amigo/a o pareja, probablemente ayude a ser más perseverante (OMS, 2022).

Otro tema que tiene gran relevancia en esta etapa vital es la **salud mental**. La Organización Mundial de la Salud (2021) advirtió de la importante influencia que tienen los trastornos mentales en la etapa de la adolescencia: en concreto, destaca que 1 de cada 7 adolescentes de entre 10 y 19 años sufre algún tipo de trastorno mental. La adolescencia es una etapa donde se sufren muchos cambios a nivel físico, emocional y social, lo que hace que se convierta en una etapa vulnerable para terminar sufriendo algún problema asociado con la salud mental (Muñoz, 2020; Sicart, 2009). Sería conveniente educar a los/as adolescentes en el aprendizaje socioemocional y el bienestar psicológico para reducir esta alarmante probabilidad. Por esta razón, es necesario desarrollar y ejecutar programas, proyectos e intervenciones en este ámbito que alienten a los/as jóvenes a aumentar su conocimiento de los buenos hábitos y el estilo de vida saludable en general, y la salud mental en particular.

Para prevenir problemas de salud mental durante la adolescencia, algunas **recomendaciones útiles**, citadas por el Hospital Clínico de Barcelona, serían:

2.1. Estilo de vida saludable

- Realizar actividad física y mantener una dieta equilibrada (siguiendo las recomendaciones anteriores).
- Tener un horario de sueño adecuado: en el caso de los/as jóvenes, se recomiendan 8 a 9 horas al día.
- No consumir sustancias tóxicas que puedan afectar al desarrollo cognitivo del/la adolescente.
- Pertenecer a un grupo de iguales en el que las relaciones sean saludables: es importante poder compartir experiencias con amigos/as para lograr un bienestar emocional adecuado.
- Tener un calendario de tareas y cumplirlo: esto es muy beneficioso para evitar situaciones estresantes, causadas por tareas imprevistas o superpuestas.
- Dedicarse tiempo a uno/a mismo/a para practicar las aficiones o actividades que a cada persona más le guste y también para relajarse.

La adolescencia es una etapa en la que se descubren y utilizan muchas sustancias perjudiciales para la salud de los/as jóvenes (Pérez, 2019): estas sustancias pueden ser legales o, por el contrario, ilegales, pero ambas son perjudiciales a corto, medio y especialmente largo plazo en los/as adolescentes.

La Sociedad Valenciana de Psiquiatría (2019) destaca que el alcohol, el tabaco, el cannabis y la cocaína son las drogas más consumidas por los/as adolescentes entre 14 y 18 años. Además, advirtió del riesgo de que los/as adolescentes no tengan una idea real de lo que puede significar el uso de estas sustancias a corto y largo plazo. Considerando la probabilidad actual de adicción a este tipo de sustancias por parte de los/as jóvenes, es importante contar con un buen plan de prevención (Muñoz, 2020; Pérez, 2019) para evitar comenzar en el consumo de cualquiera de estas sustancias o de otras sustancias similares no mencionadas.

Algunas pautas preventivas para el uso de sustancias tóxicas, desarrolladas por la Sociedad Valenciana de Psiquiatría (2019), son las siguientes:

- Informar a los/as jóvenes sobre los riesgos e inconvenientes del consumo de drogas.
- Alentar a los/as adolescentes a participar en actividades extracurriculares que les motiven y generen un estado de bienestar consigo mismos/as.
- Brindar apoyo psicológico a los/as adolescentes e informarles de su utilidad y necesidad.
- Es importante que las familias conozcan al grupo de compañeros/as en el que se desarrolla el/la adolescente para tener una visión más objetiva de sus posibilidades reales de consumo (Pérez, 2019).
- Practicar el refuerzo positivo con los/as adolescentes.
- Desarrollar el pensamiento crítico en el/la adolescente para que tenga mayor conciencia en la toma de decisiones relacionadas con este tema: es decir, que pueda escapar de la presión social.
- Intentar no sobreproteger a los/as adolescentes para que no actúen de forma impulsiva, provocados/as por "rabietas" o "venganza".

- Tener en cuenta que los/as adolescentes son muy moldeables y toman a las personas adultas de su alrededor como referencia (Pérez, 2019): por lo tanto, es muy importante que estas sustancias no se consuman en casa.
- Ser capaces de observar las señales de alerta que los/as adolescentes nos transmiten.

La importancia del cambio en términos de vida saludable - llegando a un estilo de vida saludable

Un estilo de vida saludable es importante porque también da el contexto de una vida equilibrada y más larga. Eric Plasker en su libro *"The 100 Year Lifestyle"* (2007) habla de la longevidad y de cómo los cambios en el estilo de vida (en todas las dimensiones descritas anteriormente) pueden contribuir a una vida plena, sin enfermedades importantes durante la vida. El estilo de vida comienza en la infancia, siendo establecido por la familia y teniendo una transmisión transgeneracional, pero en la adolescencia y la etapa de lanzamiento a la vida, se convierte en una decisión que todos/as estamos tomando (para continuar intuitivamente el estilo de vida inculcado en la infancia o participar en un proceso de cambio, uno consciente, con algunos objetivos relacionados con la salud). En este sentido, Plasker desarrolló una intervención para cambiar el estilo de vida, según algunos estudios relacionados con la longevidad y la salud. En este plan de intervención se describen algunos principios generales a seguir para tener una vida de 100 años, de una manera saludable y satisfactoria:

Principio de cambio #1: Cambiar es fácil. Pensar en el cambio es difícil.

Cuando alguien está en el proceso de pensar en lo que él o ella quiere cambiar, la vida puede parecer difícil; de hecho, vacilar entre la crisis y la forma de motivar la calidad de vida puede mantener a la persona en una montaña rusa emocional. Pero, una vez hecho el compromiso de cambiar, la persona descubrirá que muchas de las cosas contra las que ha estado luchando se colocarán fácilmente en su lugar. Las actividades y elecciones que no están en consonancia con la creación de la mejor vida perderán su atractivo.

Principio de cambio #2: El cambio sucede con una elección cada vez. Piensa en el progreso, no en la perfección.

A medida que nosotros/as, como personas, aprendemos a hacer los cambios que apoyarán nuestra vida mejor (hoy y en el futuro), es importante recordar que no podemos ver resultados de inmediato. Muchas personas toman decisiones tóxicas que limitan su vida. De hecho, a menudo, vienen disfrazadas como recompensas: por ejemplo, fumar un cigarrillo como recompensa al final de un día duro o tomar otro postre como un estimulante emocional. ¿Valieron la pena los 5 minutos de disfrute, comparados con los 3 días de culpa y las 2 semanas de intentar volver a la normalidad? La verdadera recompensa viene de la autoestima y el amor propio, cuando te honras a ti mismo/a con cada elección.

Principio de cambio #3: Enfoque de cambio con un Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años en mente.

Una persona puede medir la conexión diaria con su verdadero potencial por la intensidad del nivel de energía. Tener una alta energía sostenida a lo largo del día es un buen indicador de que la persona

2.1. Estilo de vida saludable

está operando en el nivel más alto de potencial humano y los patrones diarios probablemente apoyan esto. Esto significa el éxito en mantener el drama fuera cada día, evitando cuestionarnos a nosotros/as mismos/as e interactuando con los demás desde un lugar de integridad personal. Esto alimenta cada hora con un propósito. Una persona puede, a través de los 3 principios que cambian la vida, recrear permanentemente el DEP para alimentar el resto de la vida (Plasker, 2007).

Hay 3 niveles en la Jerarquía de Atención a la salud, que son los siguientes:

1. Autocuidado: Lo que debes hacer por ti mismo/a para mantener tu mente, cuerpo y espíritu sanos y funcionando en tu nivel más alto, algo que nadie más puede hacer por ti.

El autocuidado consiste en cuidarse a uno/a mismo/a, a su mente, cuerpo y espíritu. Se trata de ser responsable de ti y de hacer las cosas que sabes que son buenas para ti. El buen autocuidado funciona con la capacidad natural de tu cuerpo para estar saludable, adaptarse al estrés, mantener una fuerte resistencia a las enfermedades y mantenerse en equilibrio. Sé bueno/a contigo mismo/a y cuida tu estilo de vida.

Esto incluye comer los alimentos que sabes que son adecuados para ti, beber agua pura y respirar aire limpio. El buen autocuidado incluye gestionar tu físico, tu energía y tu nivel de estrés, y participar en actividades que son saludables. Diviértete haciendo cosas que te hagan sentir fuerte y vibrante cada día.

Muchas personas piensan que el autocuidado es difícil. Pero esto no es cierto. El autocuidado no es difícil, en realidad es fácil. Lo que puede ser difícil es cambiar tu patrón, de uno destructivo o complaciente a un patrón de potencial humano.

El autocuidado se trata de las decisiones que tomas cada día: tener pensamientos saludables, cultivar relaciones de alta calidad, meditar y mantener una rutina de ejercicios. Si cuidar de ti mismo/a no ha sido tu norma, es hora de empezar, justo ahora, antes de tener una crisis. Esto puede significar hacer algunos cambios positivos que afectan a tu vida, de una única elección cada vez: una elección de alimentos saludables llevará a otra; un buen entrenamiento te inspirará a tener otro. Sé consistente y eventualmente sentirás que has encontrado tu camino, y tus resultados te motivarán para llegar al siguiente nivel. Haz las cosas correctas y eventualmente se convertirán en tu nuevo patrón de potencial humano.

2. Cuidado de la salud: Lo que debes hacer por ti mismo/a para mantener tu mente, cuerpo y espíritu sanos y funcionando a su nivel más alto, utilizando las habilidades de un/a profesional de la salud capacitado/a.

El cuidado de la salud es una forma proactiva de mantener tu cuerpo y mente lo más sanos posible. El cuidado de la salud es el cuidado que no te puedes proveer por ti mismo/a. Es necesario mantener tu cuerpo equilibrado, alineado, libre de estrés y capaz de resistir mejor ante los desafíos de tu entorno.

El cuidado de la salud versa sobre la salud y el bienestar, y sobre mantener tu cuerpo fuerte. En primer lugar, necesitas entender que tu cuerpo está diseñado para ser saludable. La enfermedad no es una parte normal de la vida cotidiana. Cuando sucede, es lamentable, pero debemos dejar de pensar en la enfermedad como algo natural.

Un excelente cuidado de la salud, combinado con un gran autocuidado, mantiene todo el cuerpo funcionando a su nivel óptimo.

3. Cuidado de la crisis: Lo que debes hacer por ti mismo/a para recuperarte de una lesión o enfermedad que requiere el apoyo de un/a especialista en atención de crisis o de salud.

En un momento u otro, todos/as tendremos una crisis. Estar preparado/a para ello asegurará que nuestros cuerpos se recuperen lo más rápido posible y que nuestros bolsillos también se recuperen rápidamente. Tener un equipo de atención de crisis de especialistas de atención médica, con un/a médico de cabecera en el que puedas confiar es, sin duda, una parte importante del proceso. Lo más importante, acepta la responsabilidad de tu propio cuidado de la salud. Tú eres, en última instancia, responsable de tu propia salud. Esto significa mantenerte informado/a y educarte, especialmente en tiempos de crisis. Querrás tener a los/as mejores médicos y los/as mejores proveedores/as de atención médica en tu equipo.

Mantener tu salud día a día fortalecerá tu sistema interno de guía. Y tu propia guía interna será tu mejor aliado/a en tu búsqueda de mantenerte saludable, a medida que envejeces, y posponer cualquier crisis durante el mayor tiempo posible.

2.1. Estilo de vida saludable

2.1.5. Consejos para construir un estilo de vida saludable

Autocuidado: Hacer de tu calidad de vida una prioridad. El autocuidado consiste en cuidarse a uno/a mismo/a, a su mente, cuerpo y espíritu. Se trata de ser responsable de ti mismo/a y de hacer las cosas que sabes que son buenas para ti. El buen autocuidado funciona con la capacidad natural de tu cuerpo para estar saludable, adaptarse al estrés, mantener una fuerte resistencia a las enfermedades y mantenerse en equilibrio. Sé bueno/a contigo mismo/a y cuida tu estilo de vida. Esto incluye comer los alimentos que sabes que son adecuados para ti, beber agua pura y respirar aire limpio. El buen autocuidado incluye gestionar tu físico, tu energía y tu nivel de estrés, así como participar en actividades que sean saludables. Diviértete haciendo cosas que te hagan sentir fuerte y vibrante cada día. El autocuidado versa sobre las decisiones que tomas cada día: tener pensamientos saludables, cultivar relaciones de alta calidad, meditar y mantener una rutina de ejercicios. Hay algunas actividades que puedes hacer para auto-cuidarte:

a. **Ejercita** y construye resistencia, fuerza y estructura:

Resistencia: Haz, al menos, 30 minutos de entrenamiento cardiovascular de 3 a 4 veces por semana. Haz ejercicio con un monitor cardíaco y controla tu línea de base. Consigue a un/a entrenador/a personal u otro/a profesional de la salud para monitorear tu progreso y comenzar en el camino correcto.

Fuerza: Evalúa la fuerza de tus grupos musculares principales, incluyendo los músculos del pecho, de la espalda, los brazos y las piernas. Establece metas para desarrollar tu fuerza en cada una de estas áreas y consigue a un/a entrenador/a personal u otro/a profesional de la salud para comenzar en el camino correcto.

Estructura: Mide tu cuello, pecho, cintura, caderas y muslos. Evalúa tu postura y tu equilibrio de peso. Establece metas para tu forma física en cada una de estas áreas y obtén a un/a entrenador/a personal, quiropráctico/a u otro/a profesional de la salud para comenzar en el camino correcto.

b. Proporciona a tu cuerpo una **protección extra contra las sustancias dañinas:**

- Usa filtros de aire y agua.
- Bebe agua purificada.
- Evita productos químicos tóxicos

c. **Gestiona el estrés.** Tu cuerpo es adaptable, con capacidades notables para sanar. Empodéralo tanto como puedas, a través de tu estilo de vida. Nutre y cultiva tus reservas de salud, al igual que tu cuenta de ahorros. De esta manera, estarás preparado/a para gestionar todo lo que trae el futuro, con lo cual puedes contar como una mezcla de buenos y malos tiempos, alegres y desafiantes. Utiliza los siguientes métodos para controlar el estrés:

- Meditación
- Probar el yoga
- Asistir a retiros

Haz de tu salud una prioridad y mantente saludable durante toda la vida. Comprende los riesgos potenciales de tus antecedentes familiares, pero, en lugar de preocuparte por ellos, toma decisiones de estilo de vida hoy y todos los días para apoyar la calidad de tu longevidad. Confía en la capacidad de tu cuerpo para adaptarse a tu entorno y nutre su adaptabilidad a través de tus elecciones de Estilo de Vida hasta los 100 Años. Mejorará tu vida hoy y mañana. Edúcate. Come alimentos saludables, mantente físicamente activo/a, mantén tu columna vertebral y tu sistema nervioso alineados y equilibrados, mantente alejado/a de los cigarrillos, hazte chequeos regulares y protégete contra accidentes todos los días.

Aquí hay algunos consejos adicionales para ayudarte a cambiar y mantener alta tu energía para alimentar tu Estilo de Vida hasta los 100 Años. No estamos hablando de energía hiperactiva. De lo que estamos hablando es de un estado de energía centrado, calmado y naturalmente alto, que proviene de una conciencia interna de tu propio potencial humano. **Puedes potenciar tu Estilo de Vida hasta los 100 Años:**

a. Comiendo alimentos de alta energía:

- Granos enteros
- Frutas y hortalizas frescas
- Carnes magras, pescado y aves
- Proteínas vegetales
- Tofu, edamame, linaza y aceites de linaza
- Suplementos vitamínicos y minerales de alta calidad

b. Realizando actividades de alta energía:

- Ejercicio divertido
- Conseguir tener de 6 a 8 horas de sueño reparador cada noche
- Trabajo significativo
- Tiempo de calidad con la familia y amigos/as
- Voluntariado y servicios comunitarios
- Yoga, PowerCentering y pilates
- Conseguir una nueva mascota
- Actividades de cambio de ritmo, como celebrar una reunión de personal al aire libre, salir a caminar con los vecinos/as, practicar un nuevo deporte como el esquí, el ciclismo, la natación o la navegación

c. Manteniendo pensamientos y actitudes de alta energía:

- Acepto mi situación y circunstancias actuales.
- Tengo fe en que todo saldrá bien.
- Tengo lo que necesario para alcanzar mis metas.
- Puedo empezar de nuevo cada día.
- Puedo elegir mi patrón en cualquier momento.
- Puedo salir del camino y volver a él con mi próxima opción.

2.1. Estilo de vida saludable

- Estoy aprendiendo todos los días.
- Estoy agradecido/a por todas mis experiencias.
- Mis desafíos me enseñan las lecciones que necesito aprender.

Por supuesto, no es suficiente elegir alimentos, actividades y pensamientos de alta energía. También debes evitar drenadores de energía como:

a. Comer alimentos de baja energía:

- Alimentos procesados.
- Comida rápida.
- Comida basura.
- Postres azucarados.
- Alimentos hechos con harina blanca o azúcar.
- Alimentos fritos.

b. Realizar actividades de bajo consumo de energía:

- Navegar por canales de televisión o navegar por Internet sin sentido.
- Trabajo difícil, aburrido o estresante.
- Invertir tiempo en relaciones sin sentido.
- Gasto excesivo.
- Caer en una rutina aburrida y perder el contacto con la diversión de la vida.
- Discutir.

c. Dejarse llevar por pensamientos y acciones de baja energía:

- No acepto mi situación y circunstancias actuales.
- No tengo fe.
- No tengo lo que necesito para alcanzar mis metas.
- No puedo empezar de nuevo cada día.
- No puedo elegir mi patrón en ningún momento.
- No puedo salirme del camino y volver a él con mi próxima elección.
- No aprendo todos los días.
- No estoy agradecido/a por todas mis experiencias.
- Mis desafíos no me enseñan las lecciones que necesito aprender.
- ¿Por qué molestarse?
- Soy una víctima.

Cambia tu forma de pensar

Puedes cambiar tu vida cambiando tu forma de pensar. Usando diferentes caminos y haciendo nuevas preguntas, puedes encontrar soluciones emocionantes.

Los tipos de preguntas en la página que contemplas te abren mayores posibilidades que invitarán a oportunidades emocionantes en tu vida extendida. Al actuar en una o dos de estas cada vez, comenzarás a atraer la claridad que te ayudará a crear el entorno que disfrutarás durante toda la vida.

Comienza a activar nuevos lóbulos de tu cerebro para crear una vida sin límites haciéndote estas preguntas básicas:

- ¿Cómo puedo ser más eficaz en mi vida?
- ¿Cuáles son los valores fundamentales en los que quiero basar mi vida?
- ¿Quién puede ser mi mentor/a y ayudarme a alcanzar mis metas?
- ¿Cómo puedo ser un/a mejor profesional?
- ¿Qué me haría un/a mejor oyente?
- ¿De quién necesito aprender para hacer mejor mi trabajo?
- ¿Cómo puedo hacerme oír de una forma positiva?
- ¿Con qué hábito puedo comprometerme que cambie mi vida para mejor?
- ¿Qué compromisos me harán una persona más sana?
- ¿Qué puedo aceptar de mi pasado que me permita seguir adelante?
- ¿A quién puedo perdonar hoy para que pueda dejarle ir y vivir mi vida?
- ¿Qué recursos están disponibles para mí?
- ¿Qué quiero realmente?
- ¿Dónde quiero vivir?
- ¿Qué colores me hacen sentir feliz por dentro y mejorarían mi entorno?
- ¿Qué cambios puedo hacer en mi hogar para que sea más agradable?
- ¿Cómo quiero que sean mis finanzas en un año?
- ¿Qué opciones necesito tomar para lograr ese objetivo?
- ¿Qué quiero de mi compañero/a de vida que no estoy recibiendo en este momento?
- ¿Cómo puedo pedirlo para que sea más probable que lo reciba?
- ¿Qué necesito dar para que mi pareja se sienta segura?
- ¿Cómo puedo usar mis talentos y pasiones para ganar un dinero extra?

2.1. Estilo de vida saludable

Plan de acción para un cambio duradero

1. Deja de hacerte daño.

Si estás en un patrón de energía destructivo, detente ahora y mantente cauteloso/a con cada elección a partir de este momento.

2. Confía en tu cuerpo.

A medida que comienzas a cambiar las cosas con tus elecciones, tu cuerpo y mente se fortalecerán. Te sentirás cada vez más joven en mente y cuerpo; esto te dará la confianza para continuar.

3. Cuida de tus partes originales.

Fortalece tus debilidades y adapta tus actividades para poder adaptarte a cualquier área de tu cuerpo que esté teniendo desafíos; es mejor cambiar tus actividades que someter partes de tu cuerpo.

4. No trates sólo tus crisis.

Haz del autocuidado personal y de tu salud una prioridad. Reúnete con los proveedores/as de atención médica apropiados/as y desarrolla un plan de acción para maximizar tu Estilo de Vida hasta los 100 Años mientras tomas en consideración tu historia personal. Obtén una segunda o incluso una tercera opinión, hasta notar que sientes bien las recomendaciones en tu intestino, porque, una vez más, en el fondo, tú sabes lo que es mejor para ti.

5. También, aprende tus antecedentes familiares y sé proactivo/a con tu salud.

Haz del autocuidado personal y de tu salud una prioridad específica, en relación con tu historia familiar.

6. Recuerda los 3 Principios de Cambio de Vida.

Cambiar es fácil; pensar en el cambio es difícil. Es mucho más fácil hacer los cambios para conseguir tu calidad de vida, con cada elección que apoya tu Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años, que continuar en un camino destructivo y ser forzado/a a cambiar por enfermedades graves.

7. Emociónate por todo lo que es posible desde tu punto de partida actual.

Busca progresar cada día y ten cuidado de no compararte con cuando tenías 18 o 35 años. Mejora y siéntete más joven cada día, a través de tus elecciones.

8. Ten gratitud y aprecia tu entorno actual.

Busca lo bueno y aprovecha al máximo tu entorno actual. Si no estás dispuesto/a a tomarte el tiempo necesario para comenzar a construir tu futuro en tu entorno actual, probablemente recrearás el pasado de nuevo.

2.1. Estilo de vida saludable

9. Empieza a desarrollar tu visión para tu Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años.

Verbaliza tus sueños con las personas que te rodean, en quienes confías, para apoyarte en crearlo. Mantén un diario de las cosas que son importantes para ti, para tu entorno interno y externo. Continúa definiendo y redefiniendo, con más y más claridad, tu Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años.

10. Completa las actitudes que atraen el ejercicio.

Comienza a entrenarte para pensar "fuera de la caja" y atraer magnéticamente lo que quieres. Atrévete cuando tus pensamientos se muevan hacia patrones destructivos e inmediatamente vuelve a tu mentalidad ideal.

11. Deja de intentar controlar las cosas que están fuera de tu control.

Céntrate en las cosas que puedes cambiar. A través de este proceso de aceptación y de soltar, comenzarás a formular una estrategia de transición que te ayudará a cambiar tu entorno.

12. Describe tu hogar y tus ambientes de trabajo ideales.

Identifica cualquier cambio que puedas hacer inmediatamente para mejorar tu entorno y hacerlo más agradable.

13. Empieza a divertirse más y a disfrutar del viaje ahora mismo.

Busca lo bueno en cada situación. Aprecia tu progreso y las lecciones que has aprendido. Has preparado el escenario para que puedas maximizar el resto de tus 100 años.

14. Sé bueno/a con el planeta.

Sé consciente del medioambiente y anima a tu familia y amigos/as para que hagan lo mismo. Todos/as estamos juntos/as en esto.

2.1. Estilo de vida saludable

Hay 3 aspectos de tu entorno que es importante tener en cuenta, en relación con la creación de tu Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años:

1. *Tu entorno interno.* Crea una visión convincente del resto de tu vida y desarrolla la mentalidad para que suceda. Tiene que venir de ti. Tu ambiente interno es el que está entre tus dos oídos y el que está dentro de tu piel. Es tu mente, cuerpo y espíritu. Tú vas a ser quien tenga que desarrollar la visión de tu vida.
2. *Tu entorno externo.* Vive, trabaja y juega en el ambiente ideal que resuena con tu inteligencia innata. Una vez que tengas la claridad, puedes crear y manifestar tu entorno ideal. A veces, esto sucederá rápidamente y, a veces, lentamente. La clave es moverse en la dirección correcta hacia lo que realmente quieres, haciendo una única elección cada vez. Esto alinearé tus entornos interno y externo. Además, colócate en entornos externos que alimenten tu creatividad interna. Es un ciclo que sigue construyendo tu Estilo de Vida ideal hasta los 100 Años.
3. *Congruencia entre tus entornos interno y externo,* lo que evita conflictos. La congruencia entre tus palabras y tus acciones es poderosa. Muchas personas lo llaman "andar por la charla": las personas que lo hacen tienen una fuerza interior, independientemente de su tamaño, fuerza o edad. Su integridad brilla a través. Tienen una presencia sobre ellos/as que es atractiva e interesante.

2.1.6. Conclusiones y recomendaciones

Desarrollar y mantener un estilo de vida saludable es importante para garantizar que el desarrollo físico y psicosocial de los/as jóvenes sea adecuado. Los/as adolescentes se encuentran en una etapa donde la curiosidad por descubrir ciertas sensaciones puede poner en peligro su salud y bienestar (Fernández, 2016): por esta razón, es importante promover estos hábitos de vida saludables durante la adolescencia, con el fin de prevenir posibles factores de riesgo asociados con su edad.

En lo que respecta a la alimentación saludable, debemos tener en cuenta que cada persona es diferente y, por lo tanto, la forma en la que crecemos también es diferente: esta es la razón por la que es más apropiado que las dietas se ajusten a los/as adolescentes y no al revés (Casañas & Lalucat, 2018). Si se logra una dieta equilibrada en la adolescencia, se da el primer paso hacia una vida adulta saludable.

Otro aspecto estrechamente relacionado con el estilo de vida saludable de los/as adolescentes y, en particular, con la alimentación saludable, es la práctica de la actividad física. La actividad física proporciona a los/as jóvenes muchos beneficios físicos y mentales, como una mejora en el desarrollo del sistema locomotor, el sistema cardiovascular, el sistema neuromuscular, y también les ayuda a mantener un peso corporal saludable, fomenta la confianza en uno/a mismo/a y la integración e interacción social (Álvarez, 2022; Sicart, 2009; OMS, 2022). Además, es importante destacar que los/as adolescentes que practican actividad física en su tiempo libre generalmente mantienen un rendimiento escolar óptimo (Gobierno Vasco, 2019). Algunos ejemplos de actividades físicas que los/as adolescentes pueden hacer para mantener un hábito saludable y cumplir con las recomendaciones anteriores son:

- Actividad aeróbica moderada: ciclismo, baile, patinaje, senderismo, etc.
- Actividad aeróbica intensa: correr, practicar artes marciales, escalada, practicar deportes como fútbol, natación, tenis, baloncesto y atletismo (saltos de altura y longitud).

Además, se recomienda complementar la actividad física con ejercicios que fortalezcan los músculos y los huesos al menos 3 veces por semana (OMS, 2022).

En cuanto a la salud mental de los y las jóvenes, se ha demostrado que un buen conocimiento de la salud mental y de los trastornos mentales entre la población joven puede conducir a mejores condiciones para aquellos/as que experimentan un trastorno mental: por un lado, facilitando su comprensión y reconocimiento, y por otro, favoreciendo comportamientos de búsqueda de ayuda profesional o autoayuda (Casañas & Lalucat, 2018). Para trabajar la salud mental y no convertirla en un factor de riesgo tan alarmante en la adolescencia es importante enseñar a los y las jóvenes a controlar sus propias emociones, entrenarles para desarrollar el pensamiento crítico, construir resiliencia y fomentar un entorno social y redes de apoyo (OMS, 2021). Es muy importante que el sistema de prevención utilizado para lograr los objetivos propuestos alcance diversos niveles de trabajo y se difunda de manera adecuada para atraer el interés de los y las adolescentes: por ejemplo, en las escuelas, las redes sociales o el sistema de salud.

Teniendo en cuenta los hábitos tóxicos durante la adolescencia, es importante tener un buen plan de prevención (Muñoz, 2020) para evitar que los y las jóvenes comiencen a consumir

2.1. Estilo de vida saludable

cualquiera de estas sustancias u otras sustancias similares no mencionadas. La adolescencia es una etapa de cambio y cualquier tipo de sustancia tóxica es muy perjudicial para el desarrollo físico y psicológico (Pérez, 2019). Cuando hablamos de sustancias tóxicas o drogas, la clasificación se suele hacer en función de si se consideran drogas blandas (alcohol, tabaco, etc.) o drogas duras (cannabis, cocaína, etc.); sin embargo, no se debe hacer esta distinción, ya que puede hacer que el/la adolescente piense que las drogas blandas no son tan perjudiciales para ellos/as (Sociedad Valenciana de Pediatría, 2019).

Es importante ofrecer pautas a los y las jóvenes para alentarles y hacerles desarrollar un estilo de vida saludable, pero también es importante ser coherentes con nuestro discurso como padres, madres, maestros/as o mentores/as: debemos actuar como un espejo donde los y las adolescentes puedan mirarse y reconocerse a sí mismos/as en el futuro.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

2.2.1. Definiciones y conceptos básicos

El siglo XXI ha traído consigo grandes retos, problemas y obstáculos, pero también un gran número de oportunidades para cualquiera que desee participar activamente en la era del conocimiento (Flores, 2016). Por lo tanto, para superar las demandas, desafíos y problemas de hoy en día, es vital promover y desarrollar las habilidades necesarias para lograrlo: específicamente, abordaremos el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Antes de hablar sobre el pensamiento crítico y la resolución de problemas en general, y sobre cómo desarrollar estas habilidades en el campo de la juventud, en particular, definiremos estos 2 temas.

En cuanto al pensamiento crítico, esta capacidad se define como la forma en que el ser humano evalúa y reflexiona sobre su entorno, a partir de su experiencia vital y contextos sociales (Fernández, 2020), que permite, desde su propia capacidad, juzgar acciones a partir de los conocimientos adquiridos. Según Godoy y Calero (2018), el pensamiento crítico presupone habilidades y actitudes que se desarrollan según 4 categorías: la conceptualización u organización de la información, el razonamiento, la traducción y la investigación. En lugar de aceptar ideas, conceptos o creencias pasivamente, las personas con pensamiento crítico se hacen preguntas, buscan problemas y desafíos interesantes y, a su vez, tratan de encontrar argumentos y soluciones para ellos (Flores, 2016).

En este sentido, **las habilidades de pensamiento crítico están relacionadas con la curiosidad por explorar, la agudeza mental, la dedicación apasionada a la razón y los deseos de información confiable** (Alquichire & Arrieta, 2018). Una persona que logra usar su capacidad de pensar críticamente puede poner los hechos en contexto, interpretarlos, darles sentido y trascendencia, en definitiva, el pensador/a crítico/a puede ver cómo están conectados entre sí (Flores, 2016).

El pensamiento crítico no sólo incluye el desarrollo de las capacidades cognitivas, sino también la capacidad de los individuos para reflexionar sobre sus acciones y lo que les permite llevar una vida con más propósito, desde sus propias formas de pensar (Facione, 2007; Fernández, 2020): por eso, debemos centrarnos en este proceso de pensamiento y en las capacidades humanas que conlleva, y dirigir las a una reflexión diaria sobre los problemas que enfrentamos y a los que debemos buscar una solución desde la reflexión y seleccionar la solución más asertiva, entre una gama de alternativas (Facione, 2007).

En este sentido, es importante señalar que el proceso de pensamiento evoluciona en tres niveles importantes:

- En el primer nivel, **el pensamiento automático**: se genera cuando los seres humanos actúan inmediatamente a un estímulo externo, sin detenerse para pensar.
- En el segundo nivel, **el pensamiento sistemático**: se refiere a nuestro conocimiento para resolver una situación desde los conceptos, destreza y habilidades; es decir, en este hay una mayor capacidad de pensar antes de actuar.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

- En el tercer nivel, considerado el más elevado, el **pensamiento crítico**: genera un proceso de autorreflexión sobre nuestros pensamientos y acciones que se aplican en los contextos donde nos desarrollamos. Por lo tanto, se puede decir que hay un análisis y evaluación de lo que pensamos y cómo lo usamos en nuestros actos diarios.

En la actualidad, pensar y reflexionar sobre el mundo que nos rodea debe ser un elemento importante durante los procesos de aprendizaje de la enseñanza en la juventud, pero, en realidad, esto está en un lugar que resiste y está inactivo, y no se le da la importancia al pensamiento crítico que se requiere hoy en día: podría decirse que, precisamente, los discursos en torno al pensamiento crítico se han quedado en un simple discurso, que no se materializa (Fernández, 2020).

Con respecto a la resolución de problemas, en general, se puede decir que los problemas o conflictos son inevitables para la condición y el estado natural del ser humano. Tal y como afirma Fuquen (2003), un problema o conflicto puede definirse como una tensión entre deseos opuestos y contradictorios que causa contradicciones (que pueden ser interpersonales y sociales), y donde la resistencia y la interacción se reflejan, a menudo, en el estrés o la frustración: como consecuencia, la persona involucrada en un problema o conflicto puede estar en un estado emocional doloroso.

La resolución de problemas se ha definido como el conjunto de habilidades y técnicas que permiten explotar el potencial de oportunidades beneficiosas inherentes al mismo conflicto (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019): así, la competencia para resolver conflictos o problemas pacíficamente se enmarca en la inteligencia emocional y, en particular, en la capacidad empática (es decir, sentir lo que el otro siente). El propósito preventivo de la resolución de problemas es mejorar la capacidad de las personas para hacer frente a situaciones problemáticas cotidianas. Se considera una habilidad fundamental en la etapa de la adolescencia, ya que permite a los/as jóvenes tomar decisiones responsables, proporcionándoles una mayor autonomía y ayudándoles a prevenir problemas (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016).

Las personas que resuelven sus problemas adecuadamente suelen gestionar su vida emocional de manera eficaz, ya que esto puede facilitar o inhibir el proceso de resolución de problemas (Peña, Extremera & Rey, 2011); las emociones pueden ayudar a identificar el problema y evaluar las diferentes alternativas disponibles, así como la viabilidad de su implementación.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

1. Pensamiento Crítico

El pensamiento crítico es una actividad cognitiva, asociada con el uso de la mente. Aprender a pensar de manera crítica analítica y evaluativa significa usar procesos mentales como la atención, la categorización, la selección y el juicio. Asimismo, el pensamiento crítico es una actividad reflexiva porque analiza los resultados de su propia reflexión y los de la reflexión de los demás. Es un pensamiento totalmente orientado a la acción que siempre aparece en un contexto de resolución de problemas e interacción con otras personas, más para entender la raíz y naturaleza de los problemas que para proponer soluciones (López, 2012).

Escuchar y leer críticamente, es decir, reaccionar con una evaluación sistemática de lo que has oído y leído, requiere un conjunto de habilidades y actitudes. Estas habilidades y actitudes se construyen alrededor de una serie de preguntas críticas relacionadas. Si bien los aprenderemos uno por uno, nuestro objetivo es poder usarlos juntos para identificar la mejor decisión disponible.

Podríamos haberlos expresado como una lista de cosas que deberías hacer, pero un sistema de preguntas es más consistente con el espíritu de curiosidad, maravilla y aventura intelectual esencial del pensamiento crítico. Pensar cuidadosamente es siempre un proyecto inacabado, una historia que busca un final que nunca llegará. Las preguntas críticas proporcionan un estímulo y una dirección para el pensamiento crítico; nos mueven hacia una búsqueda continua y continua de mejores opiniones, decisiones o juicios.

En consecuencia, el pensamiento crítico, como usaremos el término, se refiere a lo siguiente:

1. Conocimiento de un conjunto de cuestiones críticas interrelacionadas;
2. Capacidad para formular y responder preguntas críticas en el momento oportuno; y
3. Deseo de utilizar activamente las preguntas críticas.

Stella Cottrell (2023) subraya que el pensamiento crítico es un proceso complejo de deliberación que involucra una amplia gama de habilidades y actitudes. Estas incluyen las siguientes:

- identificar tus propias posiciones, argumentos y conclusiones y las de otras personas;
- evaluar las pruebas para encontrar puntos de vista alternativos;
- sopesar con justicia los argumentos y las pruebas contrapuestos;
- selección juiciosa de fuentes, pruebas y ejemplos para apoyar tu caso;
- poder leer entre líneas, ver a través de las superficies e identificar suposiciones falsas o injustas;
- reconocer las técnicas utilizadas para hacer ciertas posiciones más atractivas que otras, como la lógica falsa y los dispositivos persuasivos;
- reflexionar sobre las cuestiones de forma estructurada, aportando lógica y perspicacia;
- extraer conclusiones (incluidas las decisiones, juicios o recomendaciones) basadas en razones y pruebas lógicamente aceptables e inferencias válidas;
- sintetizar la información: reuniendo tus juicios en base a la evidencia, sintetizándolos para formar tu propia (y nueva) posición;
- presentar un punto de vista de una manera estructurada, clara y bien razonada que convenza a los demás.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

Beneficios de las habilidades de pensamiento crítico

Las buenas habilidades de pensamiento crítico aportan numerosos beneficios (Stella Cottrell, 2023), como:

- Mejora de la atención y la observación.
- Lectura más centrada.
- Mejor capacidad para identificar los puntos clave en un texto u otro mensaje, en lugar de distraerse con material menos importante.
- Mejor capacidad para responder a los puntos apropiados en un mensaje.
- Habilidades de análisis que se puede optar por aplicar en una variedad de situaciones.

2. Resolución de problemas

Cómo resolvemos una discusión acalorada, cómo lidiamos con los momentos de estrés, cómo servimos de apoyo emocional a nuestros seres queridos frente a la desgracia o la capacidad de entender y proporcionar soluciones a los problemas de los demás, abarcan una serie de habilidades y competencias afectivas que deben ser trabajadas y desarrolladas desde las primeras etapas vitales posibles (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013).

La resolución de problemas es una estrategia de intervención dirigida a ayudar a la persona a poner a su disposición una variedad de alternativas de respuesta para hacer frente a una situación problemática y, de esta manera, la probabilidad de seleccionar la respuesta más adecuada entre las posibles alternativas (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016). En general, hay una correlación entre la competencia para resolver conflictos y un mayor concepto de uno/a mismo/a, con una alta evaluación de los comportamientos prosociales y la capacidad de autorregulación emocional (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019).

Como concepción tradicional, "problema" o "conflicto" son sinónimo de desgracia y/o mala suerte, dado que son considerados como algo aberrante, como disfunción, como violencia en general, como un estado de ánimo desafortunado para las personas involucradas en ella (Fuquen, 2003). El conflicto también puede aparecer como resultado de la incompatibilidad entre comportamientos, objetivos, percepciones y/o afectos entre individuos y grupos que proponen metas diferentes (de Armas, 2003). El conflicto también se define como un estado emocional doloroso, generado por una tensión entre deseos opuestos y contradictorios que causa contradicciones interpersonales y sociales, y donde la resistencia y la interacción se reflejan, a menudo, en el estrés o la frustración (Fuquen, 2003). En general, el conflicto es inevitable para la condición y el estado natural del ser humano; sin embargo, la realidad ha demostrado que la coexistencia es cada vez más compleja, por lo que es necesario enfrentar los conflictos desde una perspectiva positiva, como una oportunidad de aprendizaje, y como un desafío intelectual y emocional (Fuquen, 2003).

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

Una de las claves para aprender a resolver problemas es identificar la naturaleza del problema: en este sentido, en la raíz de muchos de los conflictos podemos encontrar una mala comunicación (de Armas, 2003). Cuando alguien malinterpreta lo que otra persona ha querido decir y reacciona defendiéndose de lo que considera una ofensa, la tensión del conflicto aumenta y la gente está más lejos de resolverlo; por el contrario, cuando las personas en conflicto pueden establecer una comunicación eficaz y clara (es decir, cuando ambas se entienden), pueden descubrir que realmente no había ningún problema o que era pequeño y fácil de resolver. Incluso si el problema es significativo, la comunicación de calidad puede ayudar a las partes a trabajar juntas para encontrar soluciones que satisfagan a ambas (de Armas, 2003).

Pero, ¿cómo es posible resolver problemas o conflictos? Hay muchas formas alternativas de resolución de conflictos (esto significa sin violencia), en las que se puede destacar la negociación y la mediación:

- La negociación es el proceso mediante el cual los actores/actrices o partes involucradas llegan a un acuerdo. Es un modo pacífico de resolución de problemas, gestionado a través de la comunicación, que facilita el intercambio para satisfacer objetivos sin usar la violencia (Fuquen, 2003, Martin et al., 2019). El objetivo de la negociación no es ganar, sino lograr resultados satisfactorios para ambas partes (Mirabal, 2003): para lograrlo, debemos comenzar por modificar patrones de comportamiento profundamente arraigados y de percepción distributiva, según los cuales, si el otro gana, significa que nosotros perdemos o, como mucho, dejamos de ganar.
- La mediación puede situarse entre el compromiso y la colaboración: el propósito de la mediación es pasar de estilos más individualistas de resolución de problemas a modos más evolucionados, como la colaboración y el compromiso (Martin et al., 2019). Cuando una persona está involucrada en un conflicto, hay diferentes estilos de afrontamiento: evasión, acomodación, etc. Esa persona no debe culparse a sí misma por la forma en que él o ella trata con los problemas, dado que la gestión dentro de un estilo de colaboración requiere condiciones de tiempo y contexto que no siempre ocurren. También puede suceder que, para crear un contexto real de colaboración, la persona tenga que pasar por momentos previos en los que se mueva en estilos como la evitación o la acomodación, ya que pueden ser necesarios para generar un nivel de confianza entre las partes, esencial para llegar a la colaboración (de Armas, 2003).

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

2.2.2. Especificidad de estas competencias (pensamiento crítico y resolución de problemas) en los/as jóvenes

La adolescencia como ciclo de vida define gran parte de lo que será un ser humano en el futuro y, en consecuencia, requiere una constante crítica de su contexto y de su acción en esa realidad inmediata (Fernández, 2020): ahí radica la necesidad de fortalecer el pensamiento crítico hacia el mundo que les rodea en la vida de los/as adolescentes, permitiéndoles comprender su papel activo y su papel en la transformación de sus acciones. Cuando los/as niños/as entran en la adolescencia, cambian su perspectiva sobre el mundo que les rodea y comienzan a cuestionar y criticar su entorno. Cuando todavía eres un niño/a, consideras como cierto todo lo que te enseñan tus referentes, pero, cuando eres un/a adolescente, eres consciente de que las personas adultas no siempre tienen razón y que también pueden confundirse (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021): por esta razón, los y las adolescentes comienzan a crear su propia percepción de todo lo que ya sabían. La consecuencia de esto es que los/as adolescentes se vuelven más conscientes de sí mismos/as, mientras buscan diferenciarse del resto: para mostrar al mundo su autonomía, se distancian de toda la autoridad a su alrededor y consideran que debe ser criticada porque subestima su capacidad de evolucionar como individuos (Gutiérrez, 2021; Ruiz, 2014). Además, comienzan a querer mostrar su nueva capacidad cognitiva, basada en el pensamiento abstracto y, por lo tanto, esta etapa es ideal para entrenar su pensamiento crítico, ya que el campo de posibilidades y realidades que observan es mucho más amplio.

En la actualidad, hay numerosos cambios a nivel social, cultural, científico y tecnológico, lo que hace cada vez más necesario educar a los/as jóvenes en el desarrollo del pensamiento crítico, para que puedan resolver los desafíos que se les presentan. Según Romero-Martin y Chávez-Angulo (2021), los/as adolescentes necesitan ser entrenados/as de una manera comprometida con el desarrollo individual, pero también social: es por esta razón que la escuela tiene un papel muy importante en la promoción del pensamiento crítico para que los/as jóvenes sean capaces de tomar decisiones por sí mismos/as, a través de estrategias, procesos o representaciones mentales.

En lo que respecta a la resolución de problemas en la adolescencia, es importante destacar que la forma en que una persona resuelve sus problemas está íntimamente vinculada a la buena o mala gestión de su vida emocional (Júdex-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019). En este sentido, las personas con grandes capacidades emocionales tratan de enfrentar el problema y encontrar una solución, en lugar de mirar hacia otro lado: esto se debe a que tales personas conciben que la solución no depende de causas externas, sino que son ellas mismas quienes deben buscarla (Pena, Extremera & Rey, 2011); esto significa que, si desarrollas un alto nivel de inteligencia emocional, también obtendrás estrategias positivas de reinterpretación, mayor afrontamiento activo y planificación de la acción.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

La resolución de conflictos ha sido objeto de estudio en diferentes ámbitos. Las diferencias entre hombres y mujeres en la resolución de conflictos ha sido siempre una de las áreas de estudio que más interés suscitan: en este sentido, se puede afirmar que las chicas adolescentes tienen mayor puntuación y habilidades para resolver conflictos, ya que son más precisas en su percepción, utilizan estrategias más cooperativas, son más empáticas, comprometidas y transigentes (Garaigordobil & Maganto, 2011); por otro lado, los chicos adolescentes utilizan un método mucho más agresivo para resolver sus problemas y también algunas estrategias para distanciarse del problema (Coppari et al., 2018).

En lo que respecta al rango de edad, hay algunos datos que indican que los/as adolescentes más jóvenes tienden a utilizar más estrategias de evitación para resolver problemas y presentan un repertorio de estrategias más reducido, en comparación con los/as adolescentes mayores, entre otras razones, porque ya tienen más experiencias que les han permitido probar más acciones y ver el resultado (Barcelata et al., 2016; Coppari et al., 2018). Además, gracias a la teoría del desarrollo cognitivo, se ha demostrado que, a medida que aumenta la edad, aumenta la capacidad de ver más percepciones de la misma situación (Garaigordobil & Maganto, 2011): esto implica que también crecen las habilidades para resolver problemas en la adolescencia.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

2.2.3. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su pensamiento crítico

Crear una mentalidad para el pensamiento crítico y la resolución de problemas

Primero, para desarrollar cualquier habilidad, una persona necesita tener una mentalidad que le permita cambiar una perspectiva o tener acceso a cualquier tipo de conocimiento. Especialmente en los y las jóvenes, la mentalidad está en desarrollo y la adolescencia y la juventud es el período más prolífico de la vida en el que una persona puede cambiar una mentalidad antigua o puede construir una mentalidad saludable.

Según McCuen (2023), una **mentalidad** es *la suma de procesos conscientes e inconscientes del cerebro, incluyendo la generación de ideas o conceptos imaginativos para su uso en la toma de decisiones y acciones directas con el objetivo de resolver problemas, de manera que estos procesos puedan integrarse con otras dimensiones importantes.*

Los componentes de una mentalidad varían de persona a persona, y, para cualquier persona, día a día. Por ejemplo, algunas personas son muy malhumoradas, con un estado de ánimo que les varía en períodos cortos de tiempo; otras personas son mucho menos malhumoradas y sujetas a cambios de humor menos frecuentes. Una disposición malhumorada puede ser evidente en las decisiones y acciones de la persona. Incluso las creencias de una persona pueden cambiar, pero, generalmente, durante un período de tiempo más largo que los cambios en el estado de ánimo de la persona. Las creencias, actitudes, disposiciones y estados de ánimo son todos los componentes de la dimensión mental de una persona sobre la resolución crítica de problemas.

La mentalidad de una persona controla, en gran medida, sus decisiones y acciones. Por ejemplo, es difícil motivar a una persona que está en un estado de ánimo de procrastinación para que actúe sobre sus responsabilidades asignadas.

Los estados de mentalidad van desde lo positivo, como una actitud optimista, a lo negativo, como tomar decisiones cuando se está en un estado de ánimo pesimista. Algunos individuos tienen un control considerable sobre sus estados de ánimo y pueden ajustar su estado de ánimo para adaptarse a las condiciones y las demandas de su tiempo. Otros individuos no parecen tener control sobre sus estados de ánimo, lo que puede afectar negativamente su productividad y felicidad. No tener la capacidad de controlar el estado de ánimo puede limitar la capacidad de una persona para resolver problemas. Generalmente, un pensador/a crítico/ generalmente tendrá un control excelente de su estado de ánimo. A medida que una persona avanza para convertirse en un pensador/a crítico/a, mejora en el control de su mentalidad. (McCuen, 2023).

Las siguientes definiciones caracterizan a los componentes de la mentalidad, a medida que las definiciones se aplican a la resolución de problemas críticos:

- **Creencia:** Una convicción comprensiva que, generalmente, es aceptada como verdadera, pero que, a menudo, refleja las convenciones sociales declaradas por la cultura de una persona.
- **Principio:** Una actitud relativamente fija que sirve como un modo de acción o pensamiento que permanece constante durante largos períodos de tiempo, pero que puede ser cambiado después de experiencias significativas.
- **Disposición:** La forma habitual de respuesta emocional de una persona proporciona una inclinación hacia una acción, con la inclinación de estar algo arraigada. La disposición de una persona puede influir en su comportamiento, es decir, en sus acciones.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

- Estado de ánimo: Un estado de ánimo temporal, por lo general, se mantiene durante un corto período de tiempo.
- Actitud: Un estado prevaleciente de la mente hacia una idea, persona, o grupo (un estado con una tendencia hacia una creencia). Un estado mental con componentes cognitivos y afectivos que se basan en una acumulación de conocimiento.

La capacidad de controlar los componentes de la mentalidad para producir un estado mental eficaz y eficiente en el momento adecuado es un atributo positivo. Ser capaz de controlar consistentemente el estado mental es, generalmente, necesario para tomar decisiones imparciales. Si una persona no ha tenido suficiente experiencia con problemas complejos para entender y desarrollar adecuadamente su mentalidad, entonces, independientemente del estado mental de dicha persona en el momento en que se necesita tomar una decisión, esta no podrá tomar una buena decisión.

Auto-disciplina: una característica de la mentalidad

La auto-disciplina es la habilidad de controlar las propias acciones, donde una actividad deseada debe sacrificarse para realizar una responsabilidad menos deseable (McCuen, 2023). Una persona auto-disciplinada es más propensa a abordar sus responsabilidades de resolución de problemas de una manera oportuna y respetuosa. Una persona que está dispuesta a renunciar a una actividad deseable con el fin de cumplir con una actividad menos deseable debe tener un buen control de su estado mental. Por lo tanto, es muy probable que la persona sea menos sensible a los cambios de humor y, por lo tanto, más exitosa en el cumplimiento de sus responsabilidades. Por el contrario, una persona que carece de disciplina propia, probablemente carecerá de compromiso con el esfuerzo, lo que suprimirá la probabilidad de esfuerzo y rendimiento de alta calidad, y, a su vez, disminuirá sus posibilidades de éxito en el cumplimiento de las responsabilidades. Cualquier falta de autodisciplina refleja una falta de control mental. Una persona que tiene que forzarse a sí misma para completar una responsabilidad carece de auto-identidad, a pesar de que puede completar la responsabilidad a tiempo. Es la necesidad de obligarse a actuar en lugar de actuar con entusiasmo lo que refleja la deficiencia mental (McCuen, 2023).

La capacidad de los y las jóvenes para el pensamiento crítico y la conciencia de sí mismos/as puede aumentar, a través de conversaciones continuas sobre temas significativos con sus mentores/as. Las conversaciones en las que los mentores y mentoras escuchan, intentan entender y mostrar respeto por lo que los y las adolescentes tienen que decir, incluso si los mentores/as no siempre están de acuerdo, pueden proporcionar a los y las adolescentes oportunidades para pensar más clara y críticamente sobre el mundo, mantenerse en contacto con sus sentimientos y pensamientos, y expresarse más plenamente. Al hacerlo, los mentores/as pueden ayudar a los y las adolescentes a poner a prueba sus ideas y mejorar sus habilidades cognitivas, que no usarían por sí mismos/as, o en la conversación diaria con sus compañeros/as. Los y las jóvenes pueden, entonces, incorporar lo que han aprendido de estas conversaciones en su base existente de conocimientos y competencias.

Las oportunidades para una conversación auténtica son particularmente importantes para los y las jóvenes, que, a menudo, ocultan sus verdaderos sentimientos a sus padres, maestros/as, amigos/as y demás por temor a la desaprobación o el rechazo. Dadas las complicadas transiciones que otras

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

relaciones cercanas se experimentan en la juventud, los mentores y mentoras están en una posición única para involucrar a sus protegidos/as en el tipo de conversaciones profundas y reflexivas que pueden hacer avanzar su pensamiento crítico y autoconciencia.

Los procesos emocionales, sociales, cognitivos y de modelado de roles trabajan conjuntamente con los demás a lo largo del tiempo. La selección de un mentor/a por parte de un/a joven como modelo a seguir o fuente de apoyo emocional, a menudo, coincide con una creciente capacidad para hacer comparaciones entre relaciones y reconocer las imperfecciones de los padres y madres, una consecuencia del aumento de la capacidad del/la joven para el razonamiento lógico y abstracto.

Los/as jóvenes que han tenido buenas relaciones con sus padres y/o madres pueden sentirse atraídos/as por las personas adultas como modelos y confidentes.

La relación con un mentor o mentora puede centrarse más en la adquisición de habilidades y el avance del pensamiento crítico que en problemas emocionales.

Algunas de las habilidades y capacidades asociadas con el desarrollo del Pensamiento Crítico son:

- Conciencia de grupo:
 - Comprender la visión de los demás.
 - Apropiación de sucesos vinculados a la realidad del entorno.
 - Uso de un nivel correcto de pragmática comunicativa.
 - Búsqueda de cambios positivos para su contexto.
 - Apertura hacia el trabajo para el bienestar del grupo.
- Habilidades discursivas:
 - Análisis de los inicios, argumentos y conclusiones de una línea de razonamiento.
 - Identificación de deficiencias argumentativas en un discurso.
 - Capacidad para detectar fallas en la lógica de las ideas que sustentan un razonamiento. Precisión de falacias o realidades infundadas.
 - Evaluación de un discurso para tomar posesión de su credibilidad y validez.
 - Evaluación de la solidez de las conclusiones.
- Originalidad:
 - Desafío de las creencias generales con argumentos propios.
 - Motivación para la expresión original.
 - Construcción de un nuevo pensamiento.
- Profundidad especulativa:
 - Integración de ideas con elementos de arte y filosofía.
 - Declaraciones fundamentadas.
 - Necesidad de más y mejor información.
 - Complejidad y riqueza del lenguaje.
- Libertad personal:
 - Actitud inquisitiva.
 - Apertura a diversas ideas con flexibilidad.
 - Vocación a la libertad.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

- Valores:
 - Conducta justa, empática y prudente.
 - Demostración de honestidad ante sus propios errores.
 - Voluntad de rectificar con la capacidad de retractarse.
 - Templanza y moderación ante los conflictos.
- Actitud consciente:
 - Inclinação por la disciplina, la investigación y la razón.
 - Disposición persistente.
 - Inclinação a buscar soluciones a los problemas, a través de la argumentación.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

2.2.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su capacidad para resolver problemas

LOS 11 PASOS PARA GESTIONAR CUALQUIER PROBLEMA DE FORMA RÁPIDA Y EFICAZ

1. **Cambia el significado que asocias a “problemas”:** primero y, ante todo, ¡necesitas cambiar toda tu actitud hacia los "problemas"!

¡Cambia el significado que les das, conviértelos en una oportunidad para expandirte, crecer y descubrir una lección que está pidiendo ser aprendida! NO te enfades y empieces a despotricar y delirar... "¿Cómo es que esto SIEMPRE me pasa a mí?" Cuando estás enfadado/a, lo más probable es que no estés operando en lo más alto de tu ingenio... Cuando estás molesto/a, lo que realmente estás haciendo es centrarte en el problema, en lugar de trabajar en la SOLUCIÓN.

¡Siempre pasas el 80% de tu tiempo en la solución, y solo el 20% de tu tiempo en el desafío!

PROBLEMA... ¿U OPORTUNIDAD?

Necesitamos aprender a encontrar algo que podamos aprovechar en CUALQUIER situación negativa. Algo que podemos utilizar para crear resultados aún mayores y alcanzar el éxito.

¿Cómo convertir un "problema" en algo que realmente te dé poder?

Explicaremos lo que es realmente un "problema" y por qué los seres humanos ABSOLUTAMENTE TODOS NECESITAN "problemas" y desafíos en sus vidas.

Sí, es cierto. Necesitamos problemas. La mayoría de la gente ve los "problemas" como algo que se interpone en su camino, algo que les impide lograr lo que quieren. "Obstáculos", "impedimentos"... Aunque a corto plazo pueden parecer escollos, a largo plazo la mayoría de estas cosas que llamamos "problemas" son, en realidad, escalones.

¡Emociónate cuando te encuentres cara a cara con un problema!

¡ESTÁS A PUNTO DE APRENDER UNA LECCIÓN MONUMENTALMENTE ÚTIL!

¡ESTÁS A PUNTO DE CRECER Y EXPANDIRTE COMO PERSONA, Y DE ATRAVESAR TUS ZONAS DE CONFORT!

Estás a punto de esculpir tu carácter, y en el proceso, convertirte en alguien "más grande" que ese problema, por lo tanto, ¡alguien capaz de manejar mayores desafíos y obtener más de la vida! Sabemos que no lo parece en este momento. Y no estamos hablando de "pensamiento positivo".

Ten en cuenta que siempre vamos a tener que lidiar con problemas, queramos o no. Es simplemente como se establece el Juego de la Vida.

En realidad, lo bien que lidias con los problemas probablemente determinará la calidad de tu vida más que cualquier otra cosa que puedas hacer en tu vida.

¿Puedes seguir siendo positivo/a, incluso cuando te enfrentas a grandes desafíos?

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

Cuando lo has dado todo y luego las cosas TODAVÍA no funcionan, ¿tienes las agallas para levantarte y empezar de nuevo, para probar algo nuevo?

Ahí es cuando podemos descubrir de qué estamos hechos/as realmente.

LOS PROBLEMAS ESTÁN AQUÍ PARA SERVIRNOS.

Mucha gente quiere eliminar todos los problemas.

LO QUE DETERMINA LA CALIDAD DE NUESTRA VIDA ES NUESTRA ACTITUD ANTE LOS PROBLEMAS.

Norman le preguntó una vez a Gene Tunney, el campeón mundial de peso pesado de boxeo, "Gene, ¿cómo consigo un cuerpo así?"

Él dijo: "Es muy simple; cada día empujo contra una resistencia tremenda y esto ha esculpido mi cuerpo en lo que ven hoy frente a ustedes, eso me hizo un campeón".

Tal vez así es como desarrollamos el músculo espiritual y el músculo emocional... Empujando contra una resistencia tremenda. Por cierto, "problemas" = RESISTENCIA.

La gente tiene que lidiar con problemas todos los días de su vida, pero muy pocas personas lo hacen con mucho vigor.

Si vas al gimnasio y haces ejercicio, ¿te enfadas porque las mancuernas son pesadas al empujarlas contra ellas, o piensas para ti mismo/a "estoy utilizando este peso para esculpirme, para crear aún más fuerza, más poder, la capacidad de mirar, sentir y comportarme de una manera que mejore mi vida en todos los sentidos"?

¡Los problemas son el gimnasio de la vida!

Los "problemas" nos permiten hacer un "ejercicio", para que seamos mejores, más fuertes y consigamos MÁS.

Al levantar peso, puede haber un poco de dolor, pero la única manera en que puede "crecer" tu músculo es empujando más allá del dolor, empujándote más allá de ese proceso, una y otra vez. Después de un tiempo, lo que solía ser "doloroso" se vuelve fácil de tratar. Muy pronto tendrás el orgullo de saber que has dominado ese peso, esas mancuernas.

Y tal vez eso es todo lo que son los problemas, un montón de pesas que podemos utilizar con eficacia.

Algunas personas, sin embargo, dejan esas pesas por ahí, ignorándolas, fingiendo que este "gimnasio" no existe, fingiendo que no NECESITAN el ejercicio...

Desafortunadamente, si no usas tu músculo de toma de decisiones, este se vuelve más débil. Si no te expandes y empujas contra los problemas de la vida, entonces no llegas a desarrollar el músculo del coraje, de la pasión, de la emoción, de la sensibilidad, del cuidado. Tenemos que cambiar toda nuestra perspectiva, cuando se trata de problemas, y darnos cuenta de que realmente nos BENEFICIAN.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

¿No has tenido un gran problema, algo que pensaste que era completamente ABRUMADOR, pero que un día finalmente lo gestionaste? ¿Y no ha mejorado tu vida, ahora que lo recuerdas? ¿No te ha dado mayor autoestima, mayor poder, no te ha hecho más seguro/a de que puedes lidiar con casi todo lo demás que surge?

Ahora, cuando surge una situación, inmediatamente piensas "bien, ¿qué necesito hacer para convertir este 'problema' en una ventaja? ¿Cómo puedo usarlo? ¿Cómo podemos hacer que esto funcione?"

LOS PROBLEMAS SON UNA LECCIÓN QUE HAY QUE APRENDER

A menudo, los problemas aparecen simplemente porque hay una lección de vida que no hemos aprendido todavía. ¡Los problemas son una lección para aprender, para que podamos crecer y expandirnos!

Cuando todo va muy bien en tu vida, tiendes a perder la concentración. Podrías decirte a ti mismo/a "vaya, no necesito crecer, ni trabajar duro, ni arriesgar nada... después de todo, ¡las cosas van genial!"

Pero cuando te enfrentas a un desafío, te ves obligado/a a examinar tu vida, a reflexionar y a llegar a nuevos entendimientos y distinciones que te permitan crecer y atravesar tus zonas de confort.

Si en un momento en que te encuentras con una situación difícil (un "problema"), te retiras en lugar de romper tu zona de confort y de gestionar ese problema, muy pronto aparecerá otro problema.

2. Ten claro lo que quieres – Conoce tu resultatome

La claridad es PODER. ¿Qué es lo que realmente quieres que suceda ahora?

Escribe claramente cómo quieres que resulten las cosas. Por ejemplo, podrías decir "para el 4 de octubre, quiero haber resuelto todas mis preocupaciones financieras y haberme convertido en un maestro (o maestra) del dinero, ganando más de 20.000 € al mes. Me estoy riendo de lo preocupado/a que estaba por cosas que nunca ocurrieron. Estoy comprando la casa de mis sueños y mudándome con la mujer (o el hombre) de mis sueños."

Tu cerebro está constantemente revisando y borrando el 99.9% de todo lo que percibes. Tu Sistema de Activación Reticular (RAS, por sus siglas en inglés) llamará tu atención sobre ese el 0.01% que tu cerebro siente que es importante. La manera que puedes conseguir que tu RAS trabaje para ti de una forma que te empodere es fijando METAS.

Cuando escribes un objetivo, de hecho, estás enviando una orden clara a tu cerebro de que **ESTO ES LO QUE QUIERO: ¡AHORA, CONSÍGUEMELO!**

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

3. Cambia las preguntas que te haces sobre los “problemas”

Cuando te haces preguntas como "¿por qué siempre me pasa esto?", "¿cómo es que no puedo cambiar esto?", "¿por qué esta persona me hizo esto?", etc., sientes que ya no tienes el control, y esto solo te altera. NO estás en un estado para utilizar todos tus recursos mentales con racionalidad y con claridad.

En su lugar, podrías preguntarte "¿cómo puedo cambiar esta situación de forma rápida y eficaz, y divertirme en el proceso?", "¿qué tiene de gracioso esto?", "¿cómo puedo aprender de esta situación?",

"¿cuál es la lección para mí aquí?", "¿cuál es la oportunidad potencial para mí aquí?", "¿me importará esto dentro de 10 años?"

Las preguntas que nos hacemos determinan la forma en que nos sentimos y la calidad de las soluciones que encontramos. Tu cerebro es un super-ordenador, increíblemente potente, eficaz e imaginativo que aparecerá con una mirada de soluciones A CUALQUIER PROBLEMA, si le haces una pregunta efectiva.

Si aún no has resuelto un problema, ¡SIMPLEMENTE NO HAS HECHO LA PREGUNTA CORRECTA!

4. Cambia el lenguaje que usas cuando se trata de “problemas”.

En primer lugar, DEJA de usar la palabra "problema". Si tu casa está ardiendo, si estás atrapado/a en una isla desierta o si tu doctor/a te ha dicho "la buena noticia es que le vamos a poner su nombre a esta enfermedad, después de atenderle", ENTONCES tienes un problema. ¡Todo lo demás es solo un "inconveniente" o un "desafío de construcción de carácter"!

El lenguaje que usas afecta las emociones que experimentas. Imagínate conducir por el desierto con un coche de alquiler, con otras 2 personas en la parte trasera y que, de repente, el coche se averíe. Estás atrapado/a, a kilómetros de cualquier cosa que se asemeje a la civilización. Es culpa del alquiler de coches.

Una persona dice: "¡Estoy furiosa!"

La otra dice: "¡Estoy muy enfadada!"

Y tú dices: "Estoy molesto/a".

Experimentarás la misma agravación, pero no te incapacitarás a ti mismo/a y a tu razonamiento al ponerte en un estado sin recursos de ira y miedo.

Los "problemas" son un lastre, ¡pero los "desafíos" son una "oportunidad"! ¡Son "emocionantes"! ¿Ves cómo funciona?

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

Recuerda: todas las comodidades de las que nos beneficiamos hoy en día vienen de personas que tenían "problemas" (digamos, en el siglo 18, "no podemos comerciar con países lejanos, dados los limitados medios de transporte"), que los vieron como un desafío, los resolvieron y, así, crearon una oportunidad para sí mismas y un valor masivo para todas los demás. Trenes, barcos de vapor, aviones, buques portacontenedores...

5. Cambia la forma en que estás usando tu Cuerpo / Fisiología

La forma más rápida de cambiar tu forma de sentir es cambiando tu fisiología. Por "fisiología" nos referimos a la forma en que respiras, si estás de pie o no (cómo sostienes tu cuerpo, cómo te estás moviendo, e incluso tu tono de voz). Para resolver problemas o, mejor dicho, los "desafíos" de forma rápida y eficaz necesitas ponerte en un estado mental ingenioso, y nada lo hace más rápido que cambiar tu fisiología.

A menudo, cuando nos sentimos cansados/as, agotados/as, los problemas parecen más un obstáculo. ¡Lo que tienes que hacer de inmediato es levantarse y empezar a moverte! ¡IR A CORRER! ¡IR AL GIMNASIO! ¡IR A DAR UN PASEO POR EL PARQUE! ¡RESPIRAR PROFUNDAMENTE! GRITAR "¡SÍ!", mientras aplaudes con confianza

¡Haz que el oxígeno fluya a través de tu cuerpo! ¡Siente ese pulso de energía a través de ti!

6. Honestidad radical con uno/a mismo/a respecto al "problema"

El primer paso para resolver un problema... ¡es admitir que lo tienes!

Sé completamente honesto u honesta contigo mismo/a. No finjas que el problema no está ahí. Esto NO se trata de pensamiento positivo (aunque, ciertamente, ayuda también tener expectativas positivas sobre cómo van a salir las cosas). Si hay un "problema", ¡enfrentalo directamente! ¡Hazte cargo! Y sigue adelante.

Sé honesto/a, míralo tal como es (pero tampoco lo saques de proporción y te sientas abrumado/a). A continuación, visualiza el resultado deseado y toma medidas para que sea así. Crea un plan de acción, una lista de acciones que necesitas realizar para resolver esto y luego comienza con la primera de ellas.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

7. Asume la responsabilidad

Un principio central de todas las filosofías de desarrollo personal es que, para tener una vida maravillosa, uno/a debe tomar la responsabilidad completa de esa vida y de todo lo que suceda en ella.

Todo lo que existe en tu vida, bueno o malo, está ahí debido a TUS actitudes, creencias, pensamientos, elecciones y acciones. Tú y solo tú has "manifestado" estas situaciones. Tú has atraído estas situaciones y personas a tu vida, a través de tu forma de ser y de tus pensamientos. Esto es algo muy difícil de aceptar, pero es un hecho.

La otra cara de esto, y el pensamiento realmente inspirador, es que, tal y como TÚ lo manifestaste en tu vida, puedes igualmente manifestarlo o manifestar todas las cosas positivas que siempre has querido.

Hasta que hayas asumido la responsabilidad del problema (no importa LO QUE otras personas te hayan hecho), no serás capaz de seguir adelante, hasta que aceptes que tú y sólo tú eres responsable. Después de todo, ¿quién eligió ir con o aceptar a ese socio (o socia) de negocios, pareja, empresa, inversión, amigo (o amiga), lugar de vacaciones, tener hijos o no, etc.?

Si te sientes como "yo no soy la fuente del problema, así que, ¿por qué tengo que resolverlo?", entonces eso solo te hará enfadar y evitará que lidies con la situación mano a mano ("¡No es mi responsabilidad!").

Recuerda que los problemas no desaparecen hasta que no nos responsabilizamos de ellos.

8. Controla el enfoque de tu mente

Tu cerebro NO está diseñado para hacerte "feliz": en realidad, es una máquina diseñada para asegurar tu SUPERVIVENCIA. Es por eso que tu cerebro hará todo lo que pueda para ASEGURARTE DE IDENTIFICAR Y VER PROBLEMAS, PROBLEMAS POTENCIALES, PREOCUPACIONES POTENCIALES, SUCESOS INSIGNIFICANTES, etc.

De hecho, tu cerebro va a chivarte las consideraciones más pequeñas completamente desproporcionadas para asegurarse de que ha traído tu atención... para que puedas sobrevivir. La gente debería vivir más en sus corazones, donde su PASIÓN y PROPÓSITO yacen, en lugar de en ese MECANISMO BASADO EN EL MIEDO que es nuestro cerebro.

La primera manera de controlar aquello en lo que tu mente se centra en es esto: ¡PASAR EL 80% DE TU TIEMPO EN LA SOLUCIÓN! ¡Concentra toda tu energía, tus pensamientos y tu tiempo en la solución!

En segundo lugar, asegúrate de hacerte preguntas de calidad, empoderándote "¿cómo puedo cambiar esta situación de forma rápida y disfrutar del proceso?"

Las personas que parecen abrumadas por sus problemas están en una fisiología pésima (hombros caídos, poco movimiento, etc.), tienen una actitud terrible al respecto y se hacen

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

preguntas que les quitan el poder ("¿por qué esto siempre me pasa a mí?"), no están siendo honestas con ellas mismas y están enfadadas con todas las demás (sin asumir la responsabilidad de su situación), ¡y están gastando la mayor parte de su tiempo quejándose o centrándose en el problema!

9. No tengas miedo de pedir ayuda

En febrero de 2004, no podía más: llevaba 3 meses sin ganar nada, no encontraba trabajo y me habían echado de casa. Me mudé a Londres, donde dormí un par de noches en el piso de algún amigo, otras 2-3 noches en casa de otra amiga, etc.

Estaba tan abrumado por mis deudas que era lo único en lo que podía concentrarme. Había perdido completamente el apetito, y había adelgazado más de 15 kilos (al principio no era tan grande...).

Eso era todo. Necesitaba ayuda. Di el paso inimaginable de PEDIR AYUDA. Dejé a un lado mi orgullo (porque "el orgullo nunca ayuda, sólo hace daño", como se dice en Pulp Fiction... qué película más chula) y envié un correo electrónico a mis 300 contactos en Inglaterra explicándoles mi situación. En sólo una semana recibí una fantástica oferta de trabajo de una persona a la que ahora tengo el privilegio de llamar mentor y amigo.

¿Con quién puedes hablar? ¿A quién puedes pedir ayuda? ¿A quién conoces que haya atravesado una situación similar? ¿Tienes una base de datos extendida de contactos a quienes puedes enviar correos electrónicos, escribir o llamar?

Como ves, no son muchos los desafíos que un ser humano puede enfrentar; de hecho, todos son muy, muy comunes. Un desafío en el ámbito de la salud, del dinero, un desafío de trabajo o de los estudios, depresión, angustia, duelo...

SIEMPRE hay alguien ahí que ha pasado por las mismas cosas. Nunca estás solo o sola, cuando estás en una situación difícil.

10. Lluvia de ideas de las 100 soluciones

Ahora, llega mi momento favorito del proceso.

Coge un folio o escribe en tu diario 100 cosas diferentes que podrías hacer para resolver tu desafío.

De lo sublime a lo ridículo, escribe lo que se te venga a la mente. No te detengas a analizarlo. De hecho, no dejes que tu mano se detenga durante 20 minutos. ¡Creatividad a tope!

¡Ve tras este desafío como si fuera una presa y tú fueses el cazador o cazadora! Cuando adoptas ese comportamiento, TÚ tienes el control, no el problema. De hecho, ¡reúne a un grupo de personas y crea 100 soluciones!

Piensa en 100 formas de erradicar completamente este desafío.

Una vez que has enseñado a tu cerebro el placer de la resolución creativa de problemas, ¡nunca vuelves atrás! Tu cerebro estará siempre abierto a encontrar soluciones.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

11. Toma medidas masivas e inteligentes

Ok, ahora es el momento. Sólo tienes que HACERLO.

Sabes lo que tienes que hacer. SIEMPRE lo has sabido. Solo... hazlo.

Escribe tu plan de acción, ponte en la fisiología máxima y da el primer paso. Completa el primer elemento de la lista. Luego el siguiente. Y el siguiente. Hasta que esté hecho.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

2.2.5. Conclusiones y recomendaciones

La evidencia sugiere que el uso de estrategias dirigidas a los y las adolescentes, tanto para resolver problemas (por ejemplo, afrontamiento activo y planificación) como para lograr una visión más positiva de los mismos (como la reevaluación o aceptación positiva), se asocian de forma positiva con su bienestar emocional (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016; Fernández, 2020; Pena, Extremera & Rey, 2011; SanJuan, Guillén & Pérez-García, 2018).

Ser capaz de desarrollar el pensamiento crítico adecuadamente equipa al individuo para crear su propio punto de vista frente a la información que recibe. Cuando se desarrolla esta capacidad, hay muchos beneficios, en términos de evaluar y analizar diferentes situaciones y de desarrollar la autonomía personal (Romeral y Rísquez, 2023): estas capacidades, que deben ser proporcionadas a la persona desde la infancia, comienzan a brotar y se hacen visibles desde la adolescencia. Es importante promover esta visión crítica en los/as adolescentes, ya que, gracias a ella, podemos ofrecerles numerosas herramientas que les ayuden a justificar, argumentar y contrastar ideas (Fernández, 2020; Ruiz, 2014). Desarrollar el pensamiento crítico durante la infancia y/o la adolescencia es de suma importancia para que puedan resolver problemas en el futuro. Es una forma de entrenarles para gestionar los conflictos y saber cómo lidiar con ellos desde la inteligencia racional y emocional (Romeral & Rísquez, 2023). Educo (2020), una ONG asociada con ChildFund Alliance, dice que una de las formas más útiles de conseguir que los/as jóvenes desarrollen un pensamiento crítico adecuado es escuchar activamente: escuchar a otras personas es muy importante para entenderlas y poder reflexionar sobre lo que te están diciendo. La escucha activa y el pensamiento crítico están íntimamente relacionados, ya que la capacidad de escuchar a los demás nos da la oportunidad de reconocer lo positivo, enfrentar lo negativo y tomar las mejores decisiones basadas en el conflicto. Fomentar la escucha activa y el pensamiento crítico en los/as adolescentes les ayuda a crear su propia personalidad, a ser más independientes y a tomar las decisiones correctas, trabajando con empatía y respeto (Fernández, 2020). Lograr que los y las adolescentes desarrollen adecuadamente su pensamiento crítico les da numerosas ventajas a nivel académico, pero también a nivel personal y en su papel como ciudadanos/as de la sociedad actual (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021).

La adolescencia es una etapa en la que se sufren muchos cambios y hay mucha incertidumbre e inestabilidad emocional. Además, también es cuando se comienza a construir la propia identidad, según el entorno social en el que se mueve el individuo, y se cuestiona a las personas adultas por considerarles diferentes y ajenas a sí mismos/as (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021): es por esta razón que, cuando hablamos de la adolescencia, es importante enfatizar los conflictos que surgen en esta etapa, ya sea con el grupo de pares, la familia u otros/as.

2.2. Pensamiento crítico y Resolución de problemas

Cuando los/as jóvenes están construyendo su identidad adulta, es decir, en el proceso de maduración que se produce durante la adolescencia, están muy expuestos/as a problemas o conflictos personales, sociales o familiares. Estos problemas se basan en diversos factores como malestar, falta de comprensión, diferentes puntos de vista, intereses opuestos y/o posibles comportamientos de riesgo comunes en la adolescencia (Educo, 2020; Fernández, 2020). No debe darse demasiada importancia a si los conflictos que surgen son buenos o malos, ya que forman parte de la vida misma y no pueden evitarse: donde hay que prestar más atención es a la forma en que se resuelven estos problemas y, si no se han gestionado, encontrar las soluciones adecuadas al conflicto o preparar al/la adolescente para que pueda resolverlos sin problemas en el futuro (Garaigordobil & Maganto, 2011; Júdez-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019).

La negociación constructiva es una herramienta muy útil para lograr resultados satisfactorios en la resolución de cualquier conflicto o problema (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021). De este modo, permitirá a las partes en conflicto obtener en mayor o menor medida lo que buscaban, y fortalecer las relaciones y el crecimiento personal del individuo (Mirabal, 2003). Para lograr un resultado óptimo es importante que el/la adolescente sea capaz de (Romeral & Rísquez, 2023):

- Mantener la calma para gestionar adecuadamente los conflictos y poder observarlos a distancia, con un punto de vista más objetivo y realista.
- Ser capaz de utilizar la escucha activa para encontrar una solución razonable al conflicto.
- Fomentar la comunicación asertiva.
- Analizar todas las soluciones presentadas para averiguar cuál es la más beneficiosa.
- Mantenerse firme respecto al compromiso con la solución elegida.

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

2.3.1. Definición y conceptos básicos

Una de las decisiones más importantes en la vida de una persona es la elección y planificación de su carrera profesional, en la medida en que definirá la vida que él o ella llevará al completar su formación profesional (Bravo & Vergara, 2018). Esta planificación de la carrera puede estar influenciada por factores como la familia, la economía, los intereses personales y los medios de comunicación.

Para entender qué es la planificación de la carrera, es fundamental hacer una diferencia entre algunos conceptos:

- **Trabajo y carrera:** Un trabajo es una ocupación que una persona tiene en cualquier momento dado en el tiempo. Una carrera se refiere al patrón o forma de experiencias relacionadas con el trabajo que una persona experimenta en el transcurso de su vida, y podría incluir un solo trabajo en el que permanezca durante muchos años o una serie de trabajos sucesivos, dentro del mismo campo.

Profundizando, la carrera se refiere al viaje de una persona en una o más organizaciones, un proceso de desarrollo que toma diferentes trayectorias en el tiempo, que dan una forma típica a la historia del trabajo de la persona. La carrera, a diferencia del trabajo, incluye diferentes dimensiones y significados, dependiendo del entorno en cuestión (García, 2003): el tiempo (porque los planes y las experiencias se colocan en una perspectiva temporal), la dirección (orientación hacia la que nos movemos a través de tareas, actividades y asignaciones), la experiencia desarrollada en la profesión, los aspectos subjetivos que activan las respuestas a nivel emocional, cognitivo y conductual, dirigido a controlar nuevas situaciones para que sean compatibles con las expectativas, etc.

- **Gestión de la carrera:** Según Carrell, Elbert y Hatfield (1995) la gestión de la carrera es un proceso de diseño e implementación de objetivos, planes y estrategias que permiten a los/as profesionales y directivos/as de recursos humanos satisfacer las necesidades de la fuerza laboral, y también que permiten a las personas alcanzar sus objetivos profesionales.
- **Orientación profesional:** Entendida como un proceso continuo de acompañamiento que facilita la toma de decisiones significativas, según el potencial y proyecto de vida de cada persona, coherente con la formación, el trabajo y la oferta social del momento (Sánchez-Martín et al., 2017), ocupa un papel de especial relevancia en esta etapa vital, en un mercado laboral en constante evolución, donde es esencial acompañar la toma de decisiones y la planificación del Proyecto Profesional y Vital.
- **Planificación de la carrera:** Mathis (2006) define la planificación de la carrera como el centrarse en el trabajo y en la identificación de trayectorias profesionales, que proporcionan un progreso lógico para las personas entre puestos de trabajo en la organización. El propósito de la planificación de la carrera es que los y las estudiantes tengan una actitud positiva hacia las carreras en el futuro. Sobre la base de la definición anterior, se puede concluir que la planificación de la carrera puede definirse como un proceso utilizado por una persona para

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

elegir los objetivos de su carrera y las trayectorias profesionales para lograr estos objetivos. Como un proceso que tiene como objetivo emparejar las metas y habilidades profesionales individuales con oportunidades para llenarlas sistemáticamente, la planificación de la carrera es un proceso continuo de descubrimiento (Pascariati & Ali, 2022).

La planificación de la carrera es un esfuerzo realizado por las personas para comprender mejor y ser conscientes de sus habilidades, intereses, valores, oportunidades, obstáculos, opciones y consecuencias, que busca identificar las metas relacionadas con la carrera y establecer planes para lograr un objetivo (Pascariati y Ali, 2022).

En la gestión de recursos humanos, la planificación de la carrera tiene como objetivo identificar necesidades, aspiraciones y oportunidades para las carreras de las personas, así como la implementación de programas de desarrollo de recursos humanos para apoyar esa carrera (Antoniou, 2010).

Se observa en todas las definiciones relacionadas con la planificación de la carrera que hay una serie de elementos comunes que ayudan a delimitar el concepto; por lo tanto, se manifiesta una preocupación por establecer relaciones entre la educación y el mundo del trabajo, proporcionar a los y las estudiantes un conocimiento experiencial de los mismos, a través de una multitud de aprendizajes (García, 2003); en consecuencia, se propone la recopilación de información, actividades de simulación y contacto directo con el mundo del trabajo, a través de conciertos de prácticas con empresas; presuponen su aplicabilidad a todas las personas en todos los entornos educativos, la aplicabilidad de los programas educativos y de orientación e intervención a todas las personas que forman parte de la escuela y, especialmente, a aquellas que pueden tener dificultades especiales para su inclusión en el mundo del trabajo (García, 2003; Rosales, 2012). Para ello, debe existir una estrecha colaboración entre las personas directamente relacionadas con el entorno educativo, los recursos materiales y organizativos, y la participación comunitaria a través de instituciones públicas y privadas.

Es importante destacar que la elección de carrera afecta tanto la vida académica como la vida laboral del ser humano (Barrero, 2006). Cuando una persona elige los estudios que le preparan para una profesión, él o ella está definiendo su camino a seguir y sus objetivos, aunque este camino y objetivos pueden variar durante el viaje. En este sentido, el contexto escolar ha sido parte fundamental de los procesos de orientación profesional a lo largo de la historia (Alonso, 2010).

Los antecedentes familiares también tienen un impacto en la elección de carrera. Leppel, Williams y Waldauer (2001) analizaron la influencia de la situación socioeconómica y laboral de los padres/madres en la elección de una carrera: concluyeron que, independientemente del género, los y las adolescentes cuyos padres/madres ostentan cargos directivos tienen más probabilidades de elegir carreras de Ingeniería y Ciencias.

La planificación de la carrera profesional es una estrategia que da al/la adolescente una dirección a seguir para lograr sus metas profesionales: esta estrategia comienza con la definición de objetivos, que se basan en los intereses y competencias personales y ocupacionales (Pérez, 2011).

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

2.3.2. Factores que determinan la elección de una profesión y la planificación de la carrera profesional

La adolescencia es un tiempo de cambio y crisis, en el que cada individuo comienza a tomar sus propias decisiones, que pueden ser positivas o negativas, pero que eventualmente le harán crecer como persona en el transcurso de esta etapa (Rosales, 2012): una de esas decisiones es la elección de una carrera, una decisión que puede marcar al individuo para toda su vida.

Hay una variedad de factores que determinan qué carrera elegir, siendo los más frecuentes el género, la familia, la escuela, el grupo de iguales y los amigos/as.

1. **Género:** Antes de analizar la influencia del género en la elección de carrera, es necesario diferenciar los conceptos de sexo y género, que, a menudo, se han utilizado indistintamente: sexo se refiere a las diferencias biológicas y anatómicas asociadas con cada categoría sexual (López Sáez, 1994), mientras que el género tiene un marcado carácter sociológico y sirve para designar un esquema utilizado para la categorización social de los individuos (Rosales, 2012).

Al hablar de la elección de una carrera, el género se convierte en un factor condicionante en el desarrollo vocacional (Rosales, 2012), ya que la elección se basa en las implicaciones sociales que aún existen hoy en día y su incidencia en los factores personales de elección vocacional.

En la actualidad, aunque los hombres y las mujeres se encuentran en situaciones similares de toma de decisiones, sigue habiendo grandes diferencias en las opciones profesionales relacionadas con el género. Se ha demostrado que, en la elección de estudios y profesiones, persisten los estereotipos sociales sobre lo que se considera apropiado o inadecuado para la mujer; la influencia de estos esquemas perceptuales afecta directamente a las mujeres, que tienen que elegir una u otra posibilidad, y también determina que el mundo del trabajo siga discriminando a las mujeres (Mosteiro, 1997).

2. **Familia:** Indudablemente, en la formación de una persona madura, los factores más decisivos son las relaciones familiares y la educación escolar. Un niño o niña que haya sido capaz de comunicarse con sus padres/madres, que haya sido capaz de asumir la responsabilidad de sus acciones (primero pequeñas acciones y luego cada vez más grandes), que haya sido escuchado/a por sus padres/madres cuando haya sido necesario, ha tomado decisiones y ha aprendido a interpretar sus éxitos y fracasos (Rosales, 2012). Es por ello que la familia es determinante en la elección de una carrera porque es allí donde se viven una serie de experiencias que el/la adolescente toma como referencia.

En muchos casos, son los padres y madres quienes presionan a su hijo/a para que se inscriba en una determinada carrera (Rosales, 2012), ya sea porque ellos/as la ejercen, porque quisieron estudiarla y no pudieron, porque la consideran la más adecuada para su hijo/a, etc.; de esta manera, los padres/madres minimizan la opinión y las habilidades de su hijo o hija.

Otro punto clave a considerar, en términos de elección de carrera y familia, son los recursos financieros disponibles en la familia. Los recursos financieros familiares pueden limitar la elección de carrera por el coste, aunque a veces se puede lograr, si el individuo o la familia busca alternativas que les ayuden a financiar su elección.

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

3. **Escuela:** Como señalan Álvarez, López y Pérez-Jorge (2015), el sistema educativo tiene que asumir el reto de promover la orientación académica y profesional, y la planificación de los y las jóvenes, para que logren un conocimiento adecuado de sí mismos/as, mejoren su decisión, desarrollen habilidades y sean capaces de llevar a cabo una planificación racional de los diferentes itinerarios de formación que los llevarán a alcanzar sus objetivos profesionales.

La escuela es la institución donde se imparte el conocimiento, donde la persona se educa en diferentes aspectos, desde lo académico hasta los valores individuales y sociales (Rosales, 2012). La enseñanza ejerce una influencia y marca la tendencia hacia el logro de objetivos específicos, que luego determinarán toda la trayectoria profesional e incluso vital de una persona. Si el paso por el sistema educativo se aborda desde la improvisación y sin una clara conciencia de la influencia que la falta de planificación profesional tiene en el progreso futuro, es posible que muchos de los y las jóvenes, no sólo abandonen el sistema educativo con falta de formación y conocimientos, sino que tendrán menos posibilidades y mayores dificultades para integrarse activamente en la vida sociolaboral y en el mundo laboral (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015).

Desde el nivel preescolar, la persona se forma, pasando por los niveles básicos como Primaria y Secundaria, pero, al alcanzar un nivel superior, la persona se encuentra en una etapa de cambio, como se mencionó anteriormente. Tanto las figuras de autoridad como el personal académico deberán tener en cuenta estos cambios en la adolescencia para poder educar al/la estudiante sin problemas, según su tiempo, su cultura y la sociedad que le rodea (Rosales, 2012).

En la adolescencia, los sentimientos de incompreensión hacia los padres/madres y la búsqueda de la separación emocional, a menudo, se albergan, y la identificación con los maestros/as gana fuerza porque puede facilitar la construcción de la autonomía, ya que pueden ofrecer modelos de conducta adultos alternativos a los de la familia (Rosales, 2012); es por ello que una de las áreas que se debe fortalecer, desde el espacio de orientación académica, es la de informar y ayudar a lograr una buena adaptación y planificación de los proyectos personales de los y las jóvenes (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015), con la finalidad de que los/as estudiantes puedan asumir la responsabilidad y planificar su proceso de aprendizaje y enseñanza.

4. **Grupo de iguales y amigos/as:** Los grupos de iguales y compañeros/as o amigos/as juegan, en general, un papel especialmente importante en el desarrollo del/la adolescente, porque son ellos/as con quienes se identifican y se sienten aceptados/as (Rosales, 2012), dado que muchas veces en la familia se sienten incomprendidos/as o no tienen la confianza para expresar sus propios valores o ideas.

Por esta razón, los amigos/as y los grupos de iguales poseen un papel importante en la elección de carrera, ya que, si la familia no les apoya en esta decisión, buscarán el apoyo de los amigos/as, porque es con ellos/as con quienes se sienten importantes y aceptados/as.

5. **Edad:** La elección de carrera es un tema importante en el desarrollo vital de los y las jóvenes, ya que se ha demostrado que se asocia con desigualdades psicológicas, físicas y socioeconómicas, tanto positivas como perjudiciales, que persisten mucho más allá de la edad juvenil, hasta la vida adulta de un individuo (Akosah-Twumasi et al., 2018).

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

La complejidad de la toma de decisiones profesionales aumenta a medida que aumenta la edad: los niños y niñas más pequeños/as son más propensos/as a ofrecer respuestas sobre su carrera ideal, que pueden representar su utopía prevista y percepciones fenomenales sobre lo que quieren hacer cuando crezcan (Howard & Walsh, 2011). A medida que los niños/as crecen, es más probable que describan su elección profesional como una interacción dinámica de sus etapas de desarrollo y las circunstancias ambientales prevalecientes.

6. Cultura: Los estudios han demostrado que los valores culturales tienen un impacto en los factores que influyen en las opciones profesionales de los y las jóvenes (Akosah-Twumasi et al., 2018; Hui y Cuaresma, 2018; Rosales, 2012). La cultura es la programación colectiva de la mente, que distingue a un grupo de personas de otro.

A medida que los y las jóvenes planifican y toman decisiones sobre su carrera, frente a intereses, metas, expectativas, experiencias personales y obligaciones y responsabilidades esperadas e inesperadas, las corrientes culturales subyacen a lo que los/as adolescentes pueden hacer y cómo deben pensar (Akosah-Twumasi y otros, 2018).

Según Akosah-Twumasi et al. (2018), basar las culturas en dimensiones individualistas versus colectivistas puede explicar las diferencias clásicas en la decisión de la carrera entre los y las jóvenes: la práctica normativa en las sociedades individualistas consiste en alentar a los/as jóvenes a elegir su propia carrera y a desarrollar competencias para establecer una trayectoria profesional propia, mientras que a los/as adolescentes de las sociedades colectivistas se les puede exigir que se ajusten a las normas familiares y sociales, y, a menudo, se espera que sigan una trayectoria profesional predeterminada.

2.3.3. Programas de planificación de la carrera profesional para jóvenes

Desde mediados de los años 70 hasta los años 80, se inició el movimiento de la educación profesional, que continúa con el impulso dado por los países occidentales a la "transición a la vida laboral" (García, 2003), ocupando los programas de orientación profesional y educación un lugar preferente en esta transición de la escuela al trabajo. Países como Estados Unidos y Canadá son pioneros en la educación profesional; en la Unión Europea, por su parte, se fomenta cada vez más el desarrollo y la aplicación de programas de orientación profesional y educación en la enseñanza secundaria (García, 2003).

La **Búsqueda Autodirigida de Holland** (SDS por sus siglas en inglés, "*Self-Directed Search*") es una guía de planificación de la carrera que funciona de manera similar a un inventario de intereses profesionales y vocacionales. Holland presenta una teoría sobre la elección profesional que pretende explicar por qué las personas toman ciertas decisiones profesionales, qué les hace cambiar de vocación o de empleo, y qué factores personales y ambientales pueden facilitar el éxito profesional (Martínez y Valls, 2006).

Específicamente, la SDS Forma R permite a las personas descubrir las profesiones, carreras y campos de estudio que mejor se adaptan a sus habilidades e intereses. El uso del SDS en la orientación profesional y vocacional ha llevado a numerosas investigaciones, relacionadas con el efecto que produce en las personas, su utilidad, su relación con las variables personales, las adaptaciones realizadas, la validación de la teoría de Holland, la relación con otros inventarios de intereses y personalidad, y su propia validez y estructura. La SDS se ha implementado y adaptado en diferentes países: Nueva Zelanda, Canadá, Nigeria, Guyana, Australia, Pakistán, Francia, China, Singapur y Alemania.

Otra guía de planificación de la carrera es la **Prueba de Habilidades Diferenciales (DST)** por sus siglas en inglés, "*Differential Skills Test*"), diseñada en 1.947 por George K. Bennett, Harold G. Seashore y Alexander G. Wesman, que es una herramienta para detectar habilidades o aptitudes dominantes (Rosales, 2012); por lo tanto, los resultados en cada una de las habilidades predecirán el éxito del/la estudiante en actividades o profesiones donde dichas habilidades sean fundamentales.

En cuanto a la Prueba de Habilidades Diferenciales, es recomendable considerar, no sólo las habilidades altas, sino también hacer una comparación con las bajas (Ruiz, 2019) para conocer las aptitudes del/la estudiante de manera diferente. La puntuación alta indica que su habilidad en un aspecto es más sobresaliente que en otros; la puntuación normal indica que su habilidad es la misma que cualquiera podría tener; y cuando la puntuación es baja, se refiere a una habilidad pobre e inferior a la normal (Rosales, 2012). Esta prueba detecta habilidades en seis aspectos y permite conocer las áreas de mayor desarrollo en la inteligencia del/la estudiante. El o la estudiante puede destacar en:

- Atención: se define como la aceptación de la información de forma pasiva (Rosales, 2012), tiene que ver con la velocidad de percepción, la capacidad de retener datos en la memoria instantánea, la velocidad de reacción, la agudeza visual y la capacidad de discriminar detalles finos (Ruiz, 2019).

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

- Razonamiento verbal: mide la capacidad de entender, usar y definir conceptos expresados en palabras (Rosales, 2012), la abstracción y la generalización, en lugar de simplemente medir la fluidez o el reconocimiento del vocabulario, y, hasta cierto punto, la capacidad de razonar (Ruiz, 2019).
- Capacidad numérica: capacidad de razonar con números, de manipular las relaciones numéricas y de operar con materiales cuantitativos (Ruiz, 2019), así como de entender las relaciones numéricas (Rosales, 2012), la facilidad de manejo de tales conceptos y la concentración como esfuerzo voluntario para aceptar información.
- Razonamiento abstracto: capacidad de razonar de forma no verbal; percepción de relaciones de figuras, deducción de principios, capacidad de análisis, síntesis y pensamiento de manera organizada (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Razonamiento espacial: capacidad de analizar y sintetizar, agudeza visual, organización y capacidad de manipular objetos en sus tres dimensiones (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Razonamiento mecánico: capacidad de entender lógicamente los principios mecánicos y físicos en situaciones conocidas (Rosales, 2012); capacidad de operar y reparar dispositivos o artefactos complejos y ocupaciones manuales (Ruiz, 2019).

2.3.4. Cómo ayudar a los/as jóvenes a desarrollar su propia planificación de la carrera profesional

La planificación de la carrera profesional se basa en la evaluación de las habilidades, los intereses y la motivación individuales, en el análisis de las oportunidades organizativas, en el establecimiento de objetivos para sus carreras y en el desarrollo de una estrategia para lograr dichos objetivos (Antoniú, 2010). La planificación de la carrera tiene que servir de referencia para las diferentes decisiones a las que los y las jóvenes deben enfrentarse a lo largo de su carrera universitaria, pero muchos/as adolescentes enfrentan su proceso de aprendizaje sin tener una idea clara de los objetivos que quieren alcanzar (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015). Por lo tanto, y según Romero (2004), para lograr una planificación profesional adecuada, la planificación de la carrera debe entenderse como un proceso intencional en el que los/as jóvenes deben tener una actitud constante de cuestionamiento y un ejercicio en previsión del futuro. Este proceso implica: valorar la espera presente (“¿vale la pena el esfuerzo?”), “¿qué puedo hacer mientras espero?”), cuestionar los medios necesarios para lograr los objetivos (“¿están disponibles para mí?”, “¿conducen con mis valores?”) y evaluar la validez futura de las intenciones actuales (“¿seguirán siendo importantes para mí en el futuro?”).

Es importante destacar que la perspectiva individual sobre una carrera profesional está determinada por el estado de la vida individual, profesional y personal, por la edad, las circunstancias familiares, las expectativas financieras, el estilo de vida deseado... Para desarrollar una adecuada planificación profesional individual, Antoniú (2010) propone recorrerla a través de 5 pasos:

1. **Autoevaluación:** es la recopilación de información sobre uno/a mismo/a (valores, intereses, habilidades...), la evaluación continua y la presentación de información a los/as demás.

Seguindo a Romero (2014), los valores de una persona son consecuencia de la conjunción de variables personales (por ejemplo, sexo, edad, discapacidad y origen, entre otras) y de variables situacionales (por ejemplo, situación sociolaboral general del país de residencia, situación familiar y valores culturales, entre otras). La identidad personal se constituye como hilo conductor de la trayectoria profesional y vital en situaciones de cambio, caos, movilidad, inestabilidad e incertidumbre (Romero, 2004); facilita enfrentar la complejidad del mundo, pero también de uno/a mismo/a. En este sentido, no basta con recopilar suficiente información sobre ti y sobre tu entorno, sino que también hay que darle un significado personal a esa información (Hansen, 2006).

Analiza lo que te gusta y lo que no: ¿Qué tipo de actividades disfrutas, tanto en el trabajo como en tu tiempo libre? ¿Qué tipo de actividades evitas? Puede ser útil hacer una lista de ambos tipos de actividades. Luego, reflexiona sobre los momentos y situaciones en los que te sientes más apasionado/a, más energético/a, más comprometido/a, y observa si puedes desarrollar un perfil común de estas situaciones (Hansen, 2006).

En cuanto a los sueños y las aspiraciones, ambos actúan como generadores de representaciones de nuevas realidades y, por lo tanto, también como elementos de superación de estereotipos y determinismos.

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

2. **Explorar oportunidades:** implica reunir información sobre las oportunidades existentes dentro de las organizaciones, pero también fuera de ellas (capacitación y otros métodos de desarrollo).

En este sentido, es importante aprender a buscar y evaluar críticamente la información, así como a traducirla en conocimiento útil; de esta manera, la persona puede tener una conciencia crítica de las paradojas sociolaborales (Romero, 2004).

3. **Tomar decisiones y establecer objetivos** a corto y largo plazo para las exigencias de formación, cambio de trabajo o de departamento...

Según Romero (2004), aprender a tomar decisiones implica: contrastar lo deseable con lo probable (por ejemplo, “quiero ser astronauta, pero tengo vértigo”), identificar las motivaciones subyacentes a los propios comportamientos (“¿por qué hago esto o por qué no?”), evaluar críticamente la información y darle un sentido personal, tomar conciencia de uno mismo y del entorno (con las contradicciones, posibilidades y conflictos que puedan existir) y enfrentar los sentimientos que acompañan cualquier situación de toma de decisiones (por ejemplo, incertidumbre, miedo).

Establecer metas implica trazar los pasos a seguir para alcanzarlas y analizar el significado y las posibles consecuencias de las decisiones tomadas. En este sentido, es importante preparar al/la adolescente para enfrentar dificultades y superar obstáculos (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

4. **Planificación:** este punto clave está relacionado con el anterior. La trayectoria profesional requiere que el individuo eche una mirada honesta a sus metas profesionales, habilidades, conocimientos necesarios, experiencia y características personales (Hansen, 2006). En este sentido, la planificación consiste en determinar las formas y medios de alcanzar los objetivos, ordenar las acciones para lograrlos, considerar sus consecuencias, fijar plazos y los recursos que se requieran. También implica aprender a buscar el equilibrio (en calidad más que en cantidad) entre el tiempo de trabajo y de formación, y el tiempo libre (Romero, 2004).

Puedes hacer una lista de los tipos de cualificaciones que necesitas para mejorar tu posición, de cara a tu próximo movimiento en tu trayectoria profesional, como recibir formación adicional, certificación o experiencia (Hansen, 2006): gracias a esa lista, será posible desarrollar un cronograma y planes de acción para lograr cada tipo, asegurándote de establecer (y alcanzar) metas específicas.

Para desarrollar una planificación adecuada, es importante que, después de establecer metas y acciones para lograrlas, busques información que te ayude a tomar conciencia de las consecuencias que tus decisiones y objetivos pueden tener. Para lograrlo, se deben analizar los riesgos y las posibilidades de éxito, en relación con los objetivos y herramientas disponibles para alcanzarlos (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

5. **Búsqueda de consecución de objetivos:** la acción del individuo explica sus éxitos y fracasos, y su toma decisiones para retener o cambiar el transcurso de su carrera. Alcanzar el objetivo deseado también requerirá que desarrolles habilidades, que busques oportunidades de desarrollo y que obtengas ciertas experiencias, a medida que avanzas a lo largo de tu carrera (Hansen, 2006). Una de las mejores maneras de prepararte para futuros cambios de carrera, éxitos y fracasos es mantenerte activo/a en la planificación de tu carrera a corto plazo: revisando de forma regular el entorno y realizando investigaciones sobre las carreras, te convertirás rápidamente en un experto o experta en las trayectorias profesionales que te interesan y estarás mejor preparado/a para tu próximo movimiento.

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

2.3.5. Conclusiones y recomendaciones

Los cambios que se están produciendo en la economía mundial han creado un entorno altamente competitivo, complejo y turbulento, que está cambiando la planificación de la carrera y la gestión de la promoción de la carrera. Sin embargo, en medio de estos cambios, la planificación de la carrera profesional puede verse como la construcción de puentes desde tu presente (tal vez desde tu trabajo actual) hacia tu futuro; sin el puente, te puedes tropezar fácilmente o perder tu camino, pero con el puente hay seguridad y dirección (Hansen, 2006).

Antes de hablar de la planificación de la carrera profesional en la adolescencia, es importante, en primer lugar, enseñar a los y las jóvenes a controlar sus propias emociones, capacitarles para desarrollar su pensamiento crítico, fortalecer su resiliencia y fomentar el entorno social y las redes de apoyo que les sean favorables: esto ayudará a los y las adolescentes a sentirse más seguros/as de sí mismos/as sobre las metas que quieren alcanzar y sobre lo que pueden y lograrán, no solo en su esfera profesional, sino también en las otras esferas del ser humano: social, familiar...

La planificación de la carrera debe servir de referencia para las diferentes decisiones que los y las jóvenes deben afrontar a lo largo de su formación y carrera universitaria. Sin embargo, la realidad muestra que muchos/as estudiantes enfrentan su proceso de aprendizaje sin tener una idea clara de los objetivos que quieren alcanzar, y sin información adecuada sobre el perfil y la proyección profesional de los estudios que están cursando (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015): es decir, no saben claramente qué hacen y para qué lo hacen, y tampoco saben claramente hacia dónde les conducirá la formación que reciben, ya que no han identificado las metas que les harán comprometerse con su realización. Por lo tanto, y siguiendo a Romero (2004), para lograr una planificación profesional adecuada debemos entender la planificación de la carrera como un proceso intencional en el que los y las jóvenes deben tener una actitud constante de cuestionamiento y un ejercicio en previsión del futuro (intención), que se reflejará en un plan de acción.

En este sentido, se demuestra que la planificación de la carrera es un proceso, no una apuesta de puntos (Alonso, 2010), y no solo significa formación o búsqueda de trabajo; la planificación y desarrollo de la carrera forma parte de un plan bien pensado, pero flexible y actualizado periódicamente. Además, estudios recientes han demostrado que la planificación de la carrera es una de las principales claves para conseguir un estilo de vida más saludable (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015; Antoniu, 2010; Bravo & Vergara, 2018; Pascariati & Ali, 2022): esto está estrechamente relacionado con el hecho de que el trabajo nos acompaña durante toda nuestra vida, y lo que sucede en esta área influye en todos los demás de nuestras vidas.

2.3. Planificación de la Carrera Profesional

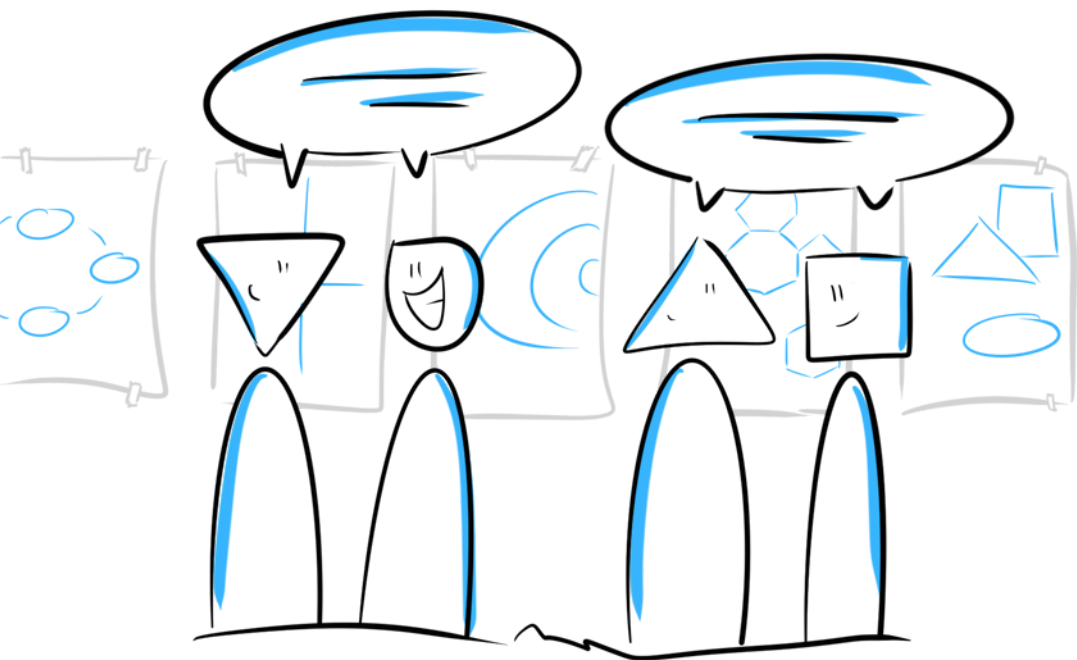
En este sentido, es importante destacar que, como se ha demostrado, la elección y planificación de la carrera afecta a todos los ámbitos de la vida de las personas (Barrero, 2006). Cuando una persona elige los estudios que le preparan para una profesión, él o ella está definiendo su camino a seguir y sus objetivos, aunque la persona no es plenamente consciente de ello (y aunque este camino y estas metas pueden variar durante el viaje).

El contexto escolar ha sido parte fundamental de los procesos de planificación y orientación profesional a lo largo de la historia (Alonso, 2010). Aunque en la actualidad hay paridad de acceso de hombres y mujeres a las carreras profesionales, en el momento de la elección todavía existen prejuicios sexistas. Numerosos estudios destacan que las mujeres optan por profesiones asistenciales (medicina, odontología y fisioterapia, entre otras), mientras que los hombres tienen una gran tendencia a la ingeniería y arquitectura (Alonso, 2010; Ruiz-Gutiérrez y Santana-Vega, 2018).

La familia también tiene un impacto en la elección de carrera. Leppel, Williams y Waldauer (2001) analizaron la influencia de la situación socioeconómica y laboral de los padres/madres en la elección de carrera, diferenciada por género: concluyeron que, independientemente del género, los y las estudiantes cuyos padres/madres ostentan puestos de gerencia o dirección son más propensos/as a elegir carreras de Ingeniería y Ciencias.

Como se ha demostrado, hay un gran número y variedad de factores que influyen y determinan la planificación de la carrera y la elección de los/as jóvenes, siendo los más frecuentes: el género, la familia, la escuela y el grupo de iguales y amigos/as. Por otro lado, hay otros factores que son menos visibles, pero que también afectan la planificación de la carrera de los y las adolescentes como la edad, la cultura o las oportunidades profesionales.

La planificación de la carrera profesional es una estrategia que nos da una dirección a seguir con el fin de lograr objetivos profesionales. Esta estrategia comienza con la definición de metas, que se basan en nuestros intereses y competencias personales y profesionales (Antoniou, 2010; Pérez, 2011). En el contexto actual, puede parecer que establecer objetivos profesionales es una pérdida de tiempo, ya que la situación puede dificultar su consecución, pero nada más lejos de la verdad: la planificación de la carrera debe reforzarse y mantenerse durante la juventud, aunque añadiendo la flexibilidad como competencia clave.



3. EL PROCESO DE MENTORÍA PARA JÓVENES

3.1.1. Definiciones y conceptos básicos

El significado de la mentoría

El concepto de mentoría (o tutoría) se remonta a un largo camino: es, de hecho, un camino de aprendizaje muy antiguo, en el que los sujetos más jóvenes y menos experimentados (estudiantes, jóvenes o aprendices) se unieron a un sujeto mayor o más experimentado (senior o mentor), con el objetivo de promover su crecimiento en los ámbitos de la formación, personal, laboral y social.

Es a partir de estas relaciones espontáneas, que conectan voluntariamente a las generaciones, conduciendo a la maduración a través de los recursos presentes en la comunidad, donde se desarrolla la Mentoría.

Por lo tanto, la mentoría es un tipo de relación formal, que no surge por casualidad, sino que se desarrolla con el objetivo de crecimiento y mejora personal. La herramienta principal es la relación "mentor/a-pupilo/a".

La mentoría juvenil es el proceso de emparejar mentores/as con jóvenes que necesitan o quieren a una persona adulta, responsable y cariñosa en sus vidas. Generalmente, los mentores/as adultos/as no están relacionados/as con el niño/a o adolescente, y trabajan como voluntarios/as a través de un programa de servicio social basado en la comunidad, la escuela o la iglesia. El objetivo de los programas de mentoría juvenil es mejorar el bienestar del niño o niña, proporcionándole un modelo a seguir que pueda apoyar al niño/a académica, social y/o personalmente. Este objetivo se puede lograr a través del trabajo escolar, la comunicación y/o las actividades. Los objetivos y entornos dentro de un programa de mentoría varían según el país, debido a los valores culturales.

Aunque existen relaciones informales de mentoría, las parejas formales de mentores de alta calidad, realizadas a través de organizaciones de mentores locales o estatales, son a menudo las más efectivas.

Características de las relaciones de mentoría

El compromiso del tiempo de los mentores/as y aprendices varía, junto con la frecuencia y el tipo de interacción. Por ejemplo, algunas relaciones de mentoría están diseñadas para que la interacción ocurra una o 2 veces por semana, con llamadas telefónicas o interacción por Internet entre reuniones. Otras relaciones de mentoría se llevan a cabo ocasionalmente, "según sea necesario". Si bien el compromiso de tiempo puede variar, la investigación sugiere que las relaciones a largo plazo son más beneficiosas que las relaciones de mentoría a corto plazo (que duran más de un año).

Según algunas investigaciones recientes, las relaciones que terminan prematuramente pueden ser perjudiciales para el o la aprendiz (Deutsch & Spencer, 2009).

La duración es, por tanto, una de las claves para lograr una relación exitosa y productiva, capaz de aportar beneficios a todos los actores y actrices involucrados/as.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

B) Empatía entre mentor/a y aprendiz

Para poder desarrollar una relación exitosa, además de un marco de tiempo largo y un programa bien definido, un tercer aspecto clave es también el de la empatía, que debe ocurrir entre el mentor o mentora y el/la aprendiz. Si la relación se basa en el compromiso mutuo, la apertura y flexibilidad constantes, la voluntad de escuchar y de adquirir nuevas habilidades, se pueden establecer condiciones muy importantes.

C) Planificación

Las reuniones entre mentores/as y aprendices se pueden programar de varias maneras. Muchos programas de mentoría tienen horarios fijos para reuniones con mentores/as y aprendices; sin embargo, algunos permiten flexibilidad para que los mentores/as y aprendices puedan identificar fechas y horas que funcionen bien, considerando sus horarios. Independientemente de la flexibilidad del programa, la investigación ha encontrado mayores beneficios para las relaciones donde hay un contacto frecuente, consistente y confiable entre el mentor o mentora y el/la aprendiz, especialmente para los y las jóvenes que no han tenido figuras adultas confiables en sus vidas. Estas relaciones ayudan a promover la confianza y a garantizar un compromiso más activo (Deutsch & Spencer, 2009). El programa de mentoría lo establece el alumno/a. El mentor/a apoya esa agenda (por ejemplo, respondiendo a las preguntas del/la aprendiz).

¿Cuáles son los beneficios de la mentoría para los/as jóvenes?

A menudo, la mentoría es un componente de un programa que involucra otros elementos, como tutoría o entrenamiento de habilidades para la vida. Las relaciones saludables y de apoyo formadas entre mentores/as y aprendices son inmediatas y, a largo plazo, aportan una serie de beneficios tanto para mentores/as como para los/as aprendices.

Beneficios para los/as jóvenes:

- Aumento de las tasas de graduación en la escuela secundaria.
- Menores tasas de abandono de la escuela secundaria.
- Relaciones y decisiones sobre el estilo de vida más saludables.
- Mejor actitud hacia la escuela.
- Tasas de matrícula universitaria más altas y aspiraciones educativas más altas.
- Aumento de la autoestima y de la confianza en uno/a mismo/a.
- Mejor comportamiento, tanto en el hogar como en la escuela.
- Relaciones más fuertes con padres, madres, maestros/as y compañeros/as.
- Mejores habilidades interpersonales.
- Disminución de la probabilidad de iniciar el consumo de drogas y alcohol.

3.1.2. Principios y tipos de mentoría

Principios de la mentoría

Cuando se trata de mentoría de los y las jóvenes, debemos tener en cuenta varios principios que la sustentan. Estos principios son aplicables en diversos contextos de mentoría y pueden ayudar a garantizar que los beneficios de esta se extiendan a las personas, las unidades y la institución.

Entre estos principios, podemos considerar como más relevantes los siguientes:

A) Relación voluntaria

En la base de una mentoría exitosa, debe haber, sobre todo, la voluntariedad de cada actor o actriz involucrado/a en ella. Siendo una relación que involucra una fuerte implicación emocional, es esencial tener bases sólidas. Sobre la base de esta voluntariedad, será posible desarrollar un conjunto acordado de metas y actividades que ayudarán tanto al mentor o mentora como al/la aprendiz a cultivar una relación significativa y a alcanzar los objetivos definidos. Por lo tanto, la mentoría implica una relación claramente demarcada, cercana y no forzada, que termina cuando el/la aprendiz es capaz de operar de manera independiente.

B) Inclusión

Además de ser una relación voluntaria, seguramente se debe dedicar tiempo y energía a crear un espacio inclusivo, donde las partes puedan aportar lo mejor y lo más auténtico de sí mismas. En este contexto, es importante subrayar el papel clave de la flexibilidad y la adaptabilidad en la relación.

C) Conexión

La mentoría requiere una relación de confianza y confidencialidad, basada en el respeto mutuo. Sobre la base de estas directrices, se hace posible desarrollar una relación sincera, basada en la empatía y el deseo de aprender de forma continua y constante por parte de ambos, con el fin de mejorar y fortalecer sus conocimientos en diversos campos. De hecho, el propósito, los objetivos y las actividades definidos a continuación deben establecerse de común acuerdo entre el mentor o mentora y el/la aprendiz.

D) Relación entre mentor/a y aprendiz

La mentoría efectiva surge de una relación mutua entre mentor/a y aprendiz, donde cada uno/a contribuye activamente al éxito de la relación.

En esta relación, los dos actores son los mentores/as y los/as aprendices. Los mentores/as tienen que construir la relación sobre la base de las necesidades del aprendiz, lo que quiere aprender: el mentor/a actúa como un recurso y una guía para el proceso de aprendizaje del aprendiz, ofreciendo información útil, advirtiendo de peligros y compartiendo sus propias experiencias en el camino. Del mismo modo, los y las estudiantes desempeñan un papel activo en la relación, no siendo receptores/as pasivos/as de un mentor o mentora, sino socios/as activos/as en el proceso de aprendizaje. Inician discusiones, traen sus preguntas, aportan sus conocimientos y establecen la dirección y duración de sus relaciones de mentoría.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

E) Creación de un itinerario/hoja de ruta

Otro principio fundamental en la base de la mentoría de los y las jóvenes es el principio según el cual todos los viajes que realizarán juntos/as deben ser rastreados y programados. Objetivos, actividades, tablas, atención al detalle: cada aspecto cuenta y necesita ser definido de la mejor manera posible, para desarrollar el proceso fluido de mentoría.

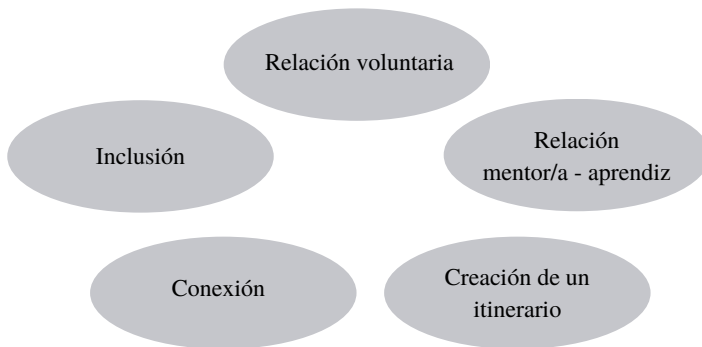


Fig. 1: Principios de la mentoría

Tipos de mentoría

Al referirnos a los tipos de mentoría, podemos notar que hay tres tipos: el tradicional uno-a-uno, la mentoría a distancia y la mentoría en grupo.

Analizaremos cada uno de ellos a continuación.

A) Mentoría virtual/a distancia

Especialmente después de la pandemia de Covid-19, un tipo de mentoría es la que ocurre de forma remota. Lo más importante es establecer una relación de confianza, empatía y buena comunicación entre el mentor o mentora y el/la aprendiz. Este tipo de mentoría permite a personas de todos los rincones del mundo mantener una relación de mentoría significativa, aumentando así las posibilidades (especialmente, para aquellas personas que están en zonas rurales o alejadas).

B) Mentoría en grupo

Un solo mentor o mentora trabaja con una cohorte de aprendices. Se proporciona la estructura inicial del programa, al tiempo que se permite a los mentores/as dirigir el progreso, el ritmo y las actividades. A través de esto, se organizan reuniones regulares de mentores/as para discutir algunos temas que sean relevantes para los alumnos y alumnas del grupo. En particular, la mentoría en grupo puede permitir a mentores/as y aprendices entender las luchas y preocupaciones de los/as demás, compartir experiencias, ideas y sugerencias que pueden ser útiles para todas las personas involucradas.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

C) Mentoría tradicional uno-a-uno

Es el modelo tradicional de mentoría, donde un mentor o mentora y un/a aprendiz acuerdan unirse a una asociación de mentores/as para ayudar al/la aprendiz a desarrollar, mejorar y alcanzar sus metas. Los socios/as (mentores/as y aprendices) participan en una relación de mentoría con la estructura y el marco de tiempo de su creación, o según lo establecido por un programa de mentoría formal. Si bien la atención se centra principalmente en el/la aprendiz, el mentor o mentora también se beneficiará del desarrollo de habilidades de liderazgo, del aprendizaje del/la aprendiz y de un sentido de satisfacción al apoyar a alguien en su propia carrera.

D) Mentoría inversa

La mentoría inversa es cuando una persona más joven es mentora de una persona mayor en una organización. Esencialmente, la tutoría tradicional al revés.

Se puede utilizar la mentoría inversa para mejorar la capacitación de los empleados/as mayores en tecnología digital, por ejemplo, o como parte de una iniciativa de diversidad e inclusión.

Independientemente del tipo de mentoría, la mentoría individual tiene el potencial de usar la mentoría inversa, ya que siempre hay mucho que podemos aprender el uno del otro.

E) Mentoría entre iguales

Similar a la mentoría individual, la mentoría entre iguales (o entre pares) es cuando dos personas se unen a una mentoría, pero ambas partes son de un nivel de trabajo, rango de edad o situación similar.

En esta tipología, los actores y actrices involucrados/as pueden actuar a su vez como "mentor/a" y "alumno/a", compartiendo experiencias y habilidades, aprendiendo juntos/as y haciéndose responsables mutuamente.

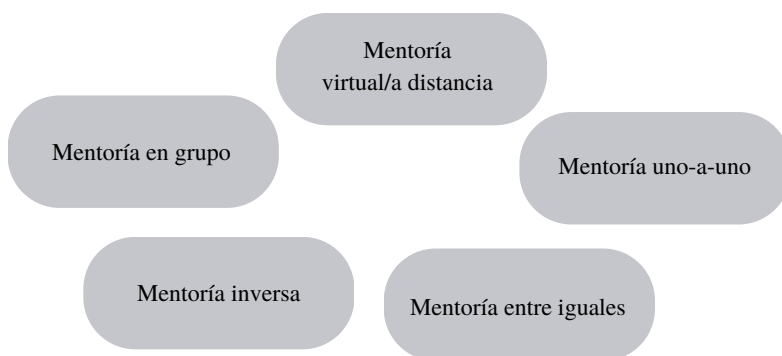


Fig. 2: Tipos de mentoría

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

3.1.3. Especificidad de la mentoría de jóvenes

La mentoría de jóvenes puede asumir diversas funciones y está dirigida a abordar aspectos relacionados con el desarrollo y el funcionamiento de los y las jóvenes.

La mentoría de los y las jóvenes puede considerarse como un medio para influir en la vida de dichos/as jóvenes, en los ámbitos más variados (educativo, social, etc.). Algunos tipos de mentoría se centran principalmente en el desarrollo de la juventud, mientras que otros pueden centrarse específicamente en la reducción de determinados comportamientos de riesgo (por ejemplo, consumo de sustancias y actividades en grupo, entre otras).

Cuando hablamos de mentoría de jóvenes, debemos tener en cuenta el hecho de que, dentro del grupo de edad joven, el grupo objetivo puede ser muy diferente, en relación con sus propias experiencias y con el contexto social en el que los y las jóvenes crecieron.

Objetivos comunes de la mentoría de jóvenes

Cada tipo de mentoría tiene objetivos diferentes. Aunque estos difieren enormemente según el contexto, podemos identificar 3 objetivos principales, que se pueden definir como comunes a todos los tipos:

A) Prevención

La mentoría de jóvenes suele estar dirigida a jóvenes que se consideran en riesgo de tener problemas de salud, académicos y de otro tipo. Por lo tanto, a través de la mentoría, queremos tratar de prevenir cualquier posible situación peligrosa en el futuro inmediato, en la que el/la estudiante pueda encontrarse.

B) Desarrollo positivo de la juventud

De la misma forma, otro objetivo que se puede decir que es común a muchos programas de mentoría está dirigido a garantizar una juventud positiva, acompañando al/la estudiante para promover el pleno autoconocimiento, proporcionándole sugerencias y consejos. Por lo tanto, el objetivo es ayudar a los y las jóvenes a conocer y alcanzar su potencial, mediante la promoción personal de sus aptitudes, así como a mejorar su bienestar psicológico y, por consiguiente, físico.

C) Integración

Otro objetivo común de la mentoría de jóvenes es crear las condiciones para favorecer la integración de los y las jóvenes en su comunidad, ofreciendo diferentes recursos y apoyo continuo para gestionar situaciones y presiones, tanto personales como sociales.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

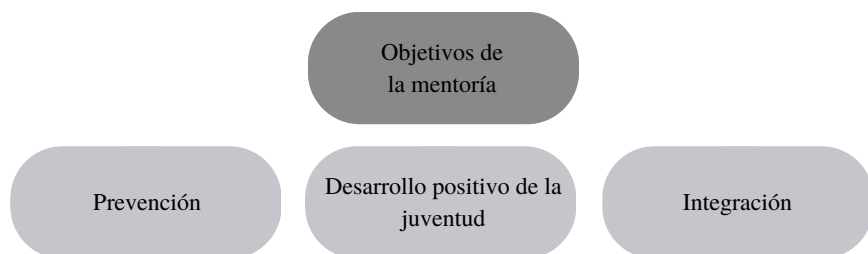


Fig. 2: Objetivos de la mentoría

Formación para mentores/as

Para desempeñar un papel fundamental en la relación de mentoría, el propio mentor o mentora debe recibir una formación adecuada. Esta formación o entrenamiento no se termina en el período inicial, sino que necesita ser alimentada y actualizada de manera constante.

Convertirse en un mentor/a de jóvenes requiere habilidades considerables que sólo pueden adquirirse a través de una combinación inteligente de teoría y mucha práctica, con el objetivo de desarrollar las habilidades de mentoría a través de las actividades de aprendizaje más variadas.

- Formación previa

Los mentores/as deben ser capaces de adquirir ciertas habilidades para poder definir, dentro de la relación de mentoría, qué tipos de programas pueden ser favorables, en relación con el grupo objetivo específico. De la misma manera, es posible analizar cuáles son los procedimientos a seguir, de modo que los mentores/as estén preparados/as para la miriada de casos a los que se tendrán que enfrentar. Cuando hablamos de empatía, confianza, colaboración entre las 2 partes de la relación, esto, aunque no siempre se puede planificar, sí que se puede construir siguiendo ciertas direcciones.

Se trata de competencias clave, que desempeñan un papel crucial durante toda la duración de la relación de mentoría.

¿Cómo proporcionar asistencia y apoyo? ¿Cómo permitir que el/la aprendiz se descubra a sí mismo/a en una atmósfera de felicidad y despreocupación?

- Formación continua

Como se anticipó, una relación de mentoría necesita tiempo para tener éxito. Con el tiempo, es posible ver la evolución de la relación, entender cuando es necesario cambiar expectativas poco realistas, tratar de obtener retroalimentación constante para mejorar continuamente este flujo que busca hacer crecer al/la aprendiz, en diversos contextos.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

¿Cómo comprender plenamente el mundo de los y las jóvenes, sin entrar directamente en él? Es necesaria una comparación continua con el grupo destinatario de referencia, así como una actualización de las tendencias sobre las diferentes situaciones y contextos en los que se encuentran los/as jóvenes; todo ello, teniendo en cuenta la diversidad cultural, el género, las cuestiones económicas y las cuestiones relacionadas con la diversidad y la discapacidad.

¿Qué incluye una formación para el mentor/a?

Hemos visto cómo la formación (antes, durante, después) juega un papel clave en permitir que el mentor o mentora sea capaz de crear una relación de mentoría exitosa.

¿Cuáles son los aspectos que se tratan en la formación de un mentor o mentora?

- Capacidad para escuchar a los y las aprendices.
- Aprender estrategias de comunicación.
- Cómo ayudar a los y las aprendices a identificar y a trabajar hacia sus metas.
- Temas, ideas y hechos que los mentores/as y aprendices deben discutir durante su sesión.
- Características y consejos clave para construir una relación de mentoría efectiva.

3.1.4. Métodos innovadores de mentoría

Con el tiempo, la mentoría ha experimentado una evolución constante.

En esta visión, por ejemplo, la rígida y clásica relación unilateral senior-junior también se ha superado, yendo hacia una relación más fluida de aprendizaje mutuo e intercambio de habilidades, que también proporcionará al mentor o mentora la oportunidad de ponerse a prueba, de profundizar y de aumentar su propio conocimiento.

Especialmente después de la pandemia de Covid-19, ha habido referencias significativas a la mentoría digital. Incluso aunque la cifra ha comenzado a hacerse popular hace algunos años, en la relación de mentoría digital se le pide al mentor o mentora que tenga más habilidades digitales, como:

- Alfabetización digital, es decir, la capacidad de utilizar Internet y diferentes herramientas informáticas para encontrar, evaluar y comunicar la información disponible a otros/as.
- Trabajo digital en equipo, refiriéndose a la capacidad de trabajar en equipo de una manera productiva y estimulante, incluso de manera remota.
- Privacidad digital, definible como saber utilizar correctamente las herramientas tecnológicas para proteger datos confidenciales.
- Comunicación virtual, es decir, saber comunicarse de forma efectiva a través de diferentes puntos de contacto digitales.

Métodos diferentes e innovadores de mentoría

Las técnicas y metodologías de mentoría han evolucionado a lo largo de los años. Hoy en día, podemos ver que las diferentes sesiones de mentoría se refieren a muchos métodos, tales como:

A) Análisis de aptitudes, competencias y capacidades

Analizar las habilidades y capacidades del/la aprendiz podría ser un método productivo de mentoría. Muchas veces, los y las aprendices no se dan cuenta de todas sus habilidades y de cómo pueden explotarlas, principalmente debido a la falta de confianza en sí mismos/as. Enfocar las sesiones de mentoría en este tema puede ayudar a los y las aprendices a sentirse más seguros/as y autosuficientes, siendo capaces de desarrollar un sentido más claro de lo que quieren en su carrera profesional y en su vida personal.

B) Juego de roles

Es una estructura de aprendizaje que permite a los/as aprendices aplicar los contenidos de inmediato, ya que se colocan en el papel de una persona que tiene que tomar una decisión importante sobre una cuestión política, económica o social dada. Esta técnica es una gran herramienta para involucrar a los/as aprendices y que les permite interactuar con otros/as aprendices (por ejemplo, en la mentoría en grupo), mientras intentan cumplir su tarea asignada en su papel específico. Al participar en muchos juegos de rol, una persona puede desarrollar habilidades notables que pueden ayudarle en su vida cotidiana.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

C) Estudios de casos

Un estudio de caso implica un examen detallado de una situación definida (el caso), así como las circunstancias relacionadas con esta. Los estudios de casos son un método excelente, ya que proporcionan lecciones de los proyectos, con el fin de evaluar cómo se procedió en un contexto dado y cuáles fueron las lecciones derivadas de esa situación específica. Los/as aprendices pueden atesorar estas situaciones para acumular experiencia, sea cual sea el campo (trabajo, familia, social, económico, etc.) y enriquecer sus conocimientos y experiencia.

D) Narración de historias

Implica una interacción entre un narrador o narradora (el mentor/a) y uno o más oyentes (los/as aprendices), donde las respuestas de los/as oyentes pueden influir en la historia. De hecho, la narrativa surge de la interacción y de los esfuerzos cooperativos y coordinados del narrador/a y de la audiencia. La narración se puede ver como una gran herramienta, capaz de conectar al narrador o narradora y a su audiencia: de esta manera, se hace más fácil transmitir diferentes mensajes y sensaciones.

¿Cuáles son las ventajas del método de narración?

- Permite que los alumnos/as empaticen con diferentes personas, lugares y situaciones.
- Fomenta la participación activa, la creatividad y las habilidades de escucha de los alumnos/as.

E) Participación en eventos de creación de redes

Las actividades de mentoría y creación de redes pueden servir para múltiples propósitos simultáneamente:

- Apoyo al desarrollo profesional. Uno de los principales objetivos, independientemente de la etapa profesional de los y las participantes, es apoyar a los/as aprendices en su búsqueda de desarrollar carreras productivas. A menudo, las actividades de mentoría y trabajo en red apoyan este objetivo general, al proporcionar oportunidades para que los y las participantes perfeccionen sus habilidades de liderazgo y de toma de decisiones, relacionadas con la carrera, para que imaginen opciones de carrera e interactúen con otros/as mentores/as que les puedan servir como modelos a seguir.
- Asistencia en la resolución de problemas. A veces, se organizan actividades de establecimiento de redes y mentorías para ayudar a los y las aprendices a determinar las medidas u opciones adecuadas para resolver algunos problemas o situaciones que puedan surgir en diferentes ámbitos.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

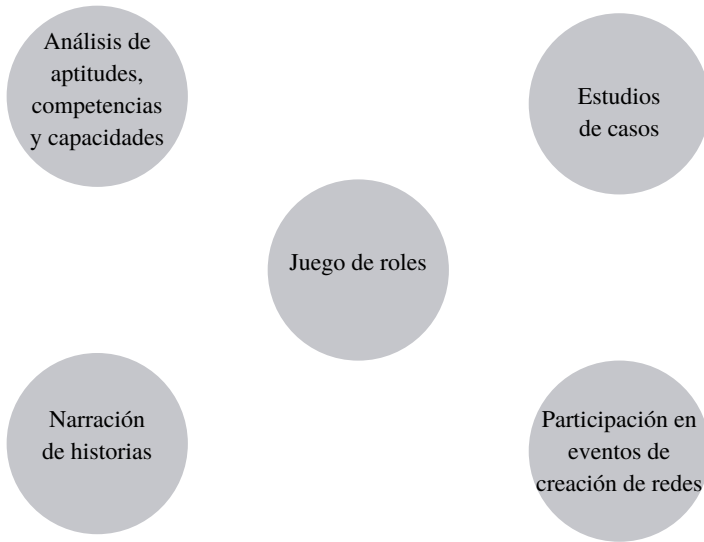


Fig. 3: Métodos innovadores de mentoría

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

3.1.5. Conclusiones

Como hemos analizado en anteriores subcapítulos, la importancia de tener un mentor o mentora para desarrollar el máximo potencial de uno/a mismo/a también ha sido reconocida por personalidades muy exitosas.

Un proceso de mentoría eficaz requiere, sin duda, un horizonte de tiempo a medio-largo plazo, equipado con una estructura clara y decisiva, diseñada y constantemente supervisada en un camino que debe centrarse en el objetivo final, es decir, aumentar las habilidades de todos/as los y las participantes. El proceso de mentoría requiere de un proceso de aprendizaje continuo. Porque la mentoría, sin duda, puede ser vista como una relación de ganar-ganar, donde ambos actores o actrices pueden ganar algo y beneficiarse de ello en diferentes contextos.

Al final del período de mentoría, todos los actores y actrices involucrados/as podrán contar con un conjunto muy importante y variado de habilidades, el resultado de una dedicación considerable y de un compromiso constante. Al final de este proceso, la relación entre mentor o mentora y aprendiz se convierte en una amistad especial.

La mentoría ha evolucionado constantemente en los últimos años. Hoy en día, existen varias herramientas y actividades no formales que pueden ser parte integral de un proceso de mentoría, a nivel personal y profesional.

Un proceso de mentoría te permite aclarar lo que un individuo quiere llegar a ser, en relación con sus valores. Especialmente para los/as más jóvenes, que están empezando a enfrentarse a los diversos desafíos de la realidad adulta, la mentoría representa un valor añadido que puede ayudarles mucho en su proceso de crecimiento, desarrollo y autodescubrimiento. La relación de mentoría es una oportunidad para reflexionar sobre las áreas estratégicas, subrayar las fortalezas, analizar las debilidades y recibir apoyo constante de los mentores y mentoras.

En la relación de mentoría, el mentor/a pone su vida y experiencia laboral a disposición del/la alumno/a, le ayuda a desarrollar su propia red, comparte toda una serie de información relacionada con su contexto de experiencias, en relación con la cultura, el mundo del trabajo, las relaciones sociales, etc. A través de una relación de mentoría, tanto el/la aprendiz como el mentor o mentora pueden sentirse inspirados/as, encontrando muchas soluciones innovadoras que se adapten mejor al contexto de referencia.

Por lo tanto, lo que claramente surge es el hecho de que la mentoría crea sinergias, ya que tanto el mentor o mentora como el/la aprendiz pueden desarrollar nuevos conocimientos, nuevas comprensiones, nuevas motivaciones y crecer personalmente.

3.1. Metodología de la mentoría para jóvenes

¿Cuáles son los secretos de un buen programa de mentoría? Aquí hay algunos aspectos que se deben considerar:

- Encuentra la combinación adecuada: La fuerza impulsora detrás de cualquier mentoría exitosa es la calidad de la relación entre el mentor o mentora y el/la aprendiz. Y, al igual que en cualquier otro tipo de relación, la compatibilidad es la clave del éxito.
- Deja claras las expectativas: Es esencial dejar claras las expectativas desde el primer momento. Tanto el mentor o mentora como cada aprendiz deben definir específicamente los objetivos a alcanzar a través de esta relación. La mentoría es una relación bidireccional, por lo que es importante que ambas partes contribuyan y piensen cuidadosamente sobre cuáles son sus expectativas.
- Sé auténtico/a: Esta característica debe pertenecer a cada miembro de la relación de mentoría: la honestidad, la autenticidad y la comunicación abierta son esenciales para el éxito del programa de mentoría.
- Ofrece formación y apoyo suficientes: Una vez que se han definido los objetivos y la conexión entre mentor/a y aprendiz, es importante que el mentor o mentora pueda contar con un conjunto de recursos variados y específicos.
- Empatía: Tanto al definir los objetivos como en las distintas fases del programa de mentoría, es esencial aprovechar la empatía como recurso fundamental, que puede contribuir al éxito del programa.

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

3.2.1. Definiciones y conceptos básicos

El término Dinámica de Grupo (DG) nació en los años 40 del siglo pasado. Es un tema intersectorial que involucra sociología, comunicación, estudios de liderazgo y muchos otros campos. Involucra también a diferentes tipos de personas en diferentes contextos sociales, y en niveles profesionales y no-profesionales. Las directrices de la DG se pueden aplicar en muchos escenarios, desde trabajos de oficina hasta entornos de educación no formal, que serán en los que nos centraremos. Es esencial definir qué es la dinámica de grupo primero y centrarnos en el objetivo principal de esta publicación: la juventud.

¿Qué significa dinámica de grupo? ¿Quién es la juventud?

La dinámica de grupo se refiere a los comportamientos y procesos que ocurren en un grupo de personas. Se estudia para entender el comportamiento humano en un contexto social y puede ser particularmente útil en el trabajo con muchas categorías de personas, incluidos los y las jóvenes. Fue el psicólogo social Kurt Lewin quien primero acuñó el término para indicar fuerzas que pueden ser positivas o negativas dentro de un grupo de personas. La dinámica en un grupo puede comenzar sólo después de que un grupo esté formado por personas que compartan la misma categoría social. Un grupo social define a las personas como no necesariamente emocionalmente involucradas entre sí. Esa es la razón por la que es importante trabajar en la cohesión de las preocupaciones del grupo, la atracción, la solidaridad y la moral, todos los aspectos relacionados con el rendimiento, el conflicto y el cambio positivo.

Según la UE, no existe una definición clara de la juventud, las políticas relativas a las prestaciones infantiles, los derechos cívicos o el final de la educación son diferentes. Pueden ser considerados jóvenes el grupo de edad entre los 15-24 años. El grupo de edad que abarca los 15-29 años demográficos, también se considera una referencia, en el contexto del Año Europeo de la Juventud 2022. Cuando nos dirigimos al grupo destinatario, no debemos olvidar que existen minorías dentro de este grupo, por ejemplo, jóvenes migrantes, jóvenes con diferentes discapacidades y personas con menos oportunidades.

Una categoría de jóvenes sometidos a un mayor riesgo de dispersión en la escuela y la sociedad son los refugiados y refugiadas. El trabajo del mentor o mentora con los y las jóvenes es fundamental para el ajuste. Los jóvenes refugiados/as son vulnerables y podrían haber sufrido violencia, explotación o trauma, según el COE, agregando que el riesgo de violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales continúa. En 2019, el Consejo de Europa adoptó las directrices que recomienda a los gobiernos de los Estados miembros para apoyar a los y las jóvenes refugiados/as en su transición a la edad adulta. Es por ello que este capítulo tiene un enfoque especial en esta categoría de jóvenes.

El siguiente apartado describe las fases de la formación de grupos para planificar mejor las actividades con los y las jóvenes.

3.2.2. Principios y tipos de dinámica de grupo

En este apartado, proporcionaremos una lista concreta de pasos a seguir cuando tienes que trabajar con mentores y mentoras de grupo. Estas son reglas generales adaptadas a cualquier género de mentoría en grupo, pero está pensada específicamente con un mentor o mentora adulto/a con un grupo de jóvenes aprendices en mente.

Veamos juntos/as las fases de la Mentoría de Grupo en la dinámica de Grupo:

Antes de cualquier fase de planificación, es importante decidir quién es el **grupo objetivo**. Por lo general, la primera diferenciación es entre **jóvenes** y **adultos/as**.

Los y las jóvenes involucran a otros/as jóvenes que aún asisten a la escuela y a jóvenes adultos/as. Los adultos/as son una categorización más amplia, que involucra muchos subgrupos como adultos/as que trabajan, adultos/as poco cualificados/as y personas mayores.

Una vez que identificamos el grupo objetivo, continuaremos con el análisis de necesidades. Aquí es cuando comenzamos la **fase de planificación**.

Generalmente, esta fase se divide en procedimientos y planificación, necesidad de identificación y un plan de patrones de experiencia de aprendizaje. Para comprender mejor las necesidades del grupo, tenemos que preguntarnos si el grupo está formado por jóvenes de entornos desfavorecidos, refugiados/as y con movilidad reducida. ¿Cuáles pueden ser sus necesidades específicas y qué abordar primero como prioridad?

Luego podemos pasar a organizar las metas del grupo durante y después del programa.

Una vez identificadas las posibles necesidades (que siempre se pueden ajustar al comenzar a trabajar con el grupo de personas), es útil esbozar un posible patrón de trabajo en consecuencia: ¿Cuáles son los objetivos de este trabajo de tutoría? ¿Cuáles son las fases de las actividades que voy a implementar? ¿Qué tema debo abordar primero, cuál es segundo o último? Deja que estas preguntas te guíen en la redacción del trabajo.

Los siguientes pasos se refieren a la **formación del Grupo**.

- Definir roles, normas y responsabilidades dentro del grupo. Este aspecto definirá cómo los miembros del grupo se comportan y se relacionan con los demás. Los roles se pueden asignar o definir a través de la diferenciación de roles, lo que significa que depende de la experiencia de los miembros. El rol principal puede ser considerado como el rol de líder, pero también hay roles de tareas, roles de relación y cualquier rol que se considere importante en la ejecución de actividades y tareas organizativas.
- Las normas son el conjunto de reglas que funcionan como el valor de juicio base del grupo. Pueden ser debatidas o escritas, por ejemplo, ser puntual, comunicar retrasos, ausencias, etc.
- Establecer la tipología de comunicación. ¿Cómo queréis comunicaros entre vosotros/as, verbalmente cuando sea de forma presencial? ¿Usando plataformas y redes sociales cuando sea de manera escrita? ¿Quién liderará la comunicación?
- Establecer la Gestión del Tiempo y la Gestión del Riesgo. Establecer las actividades en un calendario, en caso de que haya muchas reuniones o en una agenda. Piensa en los posibles riesgos asociados y cómo resolverlos. Por ejemplo, si un miembro decide irse, ¿Cómo administrar las nuevas tareas? ¿Qué pasa si hay un retraso en la ejecución de las actividades?

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

¿Cómo resolver los conflictos entre los miembros del grupo? Se puede hacer un gráfico y colocar todas las posibles soluciones junto a los riesgos, de forma que siempre se tengan directrices en caso de problemas en la conducción del trabajo.

La segunda fase es la implementación, que incluye el enfoque, la puesta en marcha, la práctica y los métodos de discusión.

- Definir métodos sobre cómo resolver conflictos y ayudar a la facilitación social.
- Definir un espacio seguro para todos y todas (verbal y físicamente). Ayúdate con estas preguntas: ¿Cómo puedes centrarte cuando enfrentas problemas en tu entorno? ¿Cómo te sientes cuando tus ideas son descartadas y no se te escucha? ¿Tuviste malas experiencias cuando cometiste un error?
- Para determinar el enfoque es importante entender las condiciones ambientales, los antecedentes de los grupos objetivo y las variables de factores externos (hábitos, creencias, capas sociales, valores, normas, naturaleza y culturas).
- Desarrollar la cohesión del grupo a través de ejercicios como actividades de formación de equipos y dinámicas para romper el hielo.

Aunque la cohesión de los grupos se ha vinculado a muchos resultados positivos, también tiene consecuencias negativas. Influye en la motivación, el rendimiento, la satisfacción y el ajuste emocional de los miembros, pero también fomenta la presión.

La **motivación** de los miembros del grupo es un factor importante que contribuye al rendimiento del grupo. El equipo puede progresar cuando los miembros se sienten motivados, seguros y valorados. En un grupo con cohesión también es más difícil para uno de los miembros dejar que los demás hagan todo el trabajo, un fenómeno llamado "holgazanería social".

El **desempeño** del equipo está conectado no sólo a la cohesión, sino también a las tareas asignadas. Es importante tener un objetivo grande en mente para motivar al grupo.

La **satisfacción** es un factor significativo que es mayor en los grupos con cohesión, así como el optimismo.

Además, la cohesión mejora la toma de decisiones en circunstancias estresantes.

Cuando se trata de la **cohesión emocional**, esta juega un papel clave, cuando las personas se sienten parte del y protegidas por el grupo, experimentan menos ansiedad y estrés.

Un resultado negativo, sin embargo, es una mayor presión de los miembros para ajustarse, ya que les gustaría complacer al grupo. La misma lógica de grupo podría influir negativamente en la capacidad de pensamiento crítico.

- Construir confianza. Esta es la base de cualquier dinámica de grupo en la que los miembros pueden colaborar como grupo y no como individuos.
- El Respeto y la Comunicación Abierta permiten a todos/as expresar sus ideas y autoestima entre los miembros, significando valor añadido para el grupo.
- La retroalimentación y el estímulo son necesarios para que los miembros sepan que han hecho un buen trabajo y para que se sientan apreciados.
- Oportunidades de Crecimiento. Cree en tus miembros y crecerán incluso cuando fallen.

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

- Conectar al equipo con el Por qué.
- Dar sentido de propósito y valor a lo que la gente hace.

Estas son algunas de las actividades más comunes para mejorar la cohesión del grupo:

- Cada participante escribe 2 mentiras y 1 verdad acerca de sí mismo/a. El objetivo es averiguar cuál de los 3 "hechos" son verdaderos, al debatirlo en círculo. Esta actividad da la oportunidad de conocer a cada miembro del grupo y lo que es más significativo para ellos y ellas, en términos de su personalidad.
- Se divide a los/as aprendices en parejas. Una de las 2 personas tiene que describir una imagen colocada delante de él o ella; la otra persona debe dibujar lo que oyen descrito (sin ver la imagen, por supuesto). Esta actividad mejora la confianza y la vinculación.
- Carrera de obstáculos como un ejercicio de trabajo en equipo. Se empareja a los/as aprendices por parejas y se le vendan los ojos a una de las 2 personas. El participante que no tenga los ojos vendados guiará al que sí tiene los ojos vendados a través del curso. Esta actividad también mejora la confianza y el vínculo entre los miembros.

Brevemente, recuerda: No Culpes; Alienta las Ideas; Reglas del Equipo/ Formas de Trabajar; Pasad Tiempo Unos Otros; Elogia, Entrena y Mentoriza; Comunica el Porqué; y Guía con el Ejemplo.

El enfoque mixto ocurre cuando los/as participantes se reúnen, en parte, en línea (de forma virtual) y en parte, en persona, al mismo tiempo o cuando los/as participantes están juntos/as en línea o juntos/as en persona en diferentes momentos.

Al final de la **fase de evaluación**: la evaluación continua y la evaluación posterior (sesión informativa) es el proceso de evaluar el trabajo realizado conjuntamente y de rediseñar las necesidades de aprendizaje. La evaluación tiene por objeto determinar el alcance de los objetivos alcanzados (en comparación con la planificación) y verificar la idoneidad de la implementación del programa para llevar a cabo una nueva planificación.

Un ejemplo de una Evaluación de Trabajo en Grupo puede ser la de evaluar habilidades en Contribuciones y Actitud; Cooperación con Otros; Enfoque, Compromisos; Cumplimiento de Rol en Equipo; Capacidad de Comunicarse; y Precisión en una escala desde "No cumple con las expectativas" hasta "Excede las expectativas".

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

3.2.3 Especificidad de la dinámica de grupos con jóvenes

Hay varias actividades que se pueden realizar con un grupo de jóvenes. Primero es importante **motivar** al grupo de jóvenes, a través de actividades específicas. A veces, los y las adolescentes están menos dispuestos/as a participar en iniciativas que las personas adultas: los cuestionarios y actividades donde se pueden **escuchar** las ideas de los/as jóvenes son una buena manera de iniciar una conexión con estos/as, así como de entenderles y motivarles.

También es importante crear un buen clima a través de **ejercicios de vinculación**, como las actividades físicas. Es importante afirmar que la violencia no se puede utilizar, especialmente en actividades físicas.

Siempre es fundamental tener una junta o consejo, donde el grupo pueda **anotar** esperanzas y temores por la actividad y luego volver a verificarla al final de la misma.

Los ejercicios que exploran la **individualidad** de las personas en el grupo también son importantes, especialmente a través de ejercicios centrados en opiniones sobre temas principales.

Se pueden mejorar la **comunicación** y el conflicto a través de actividades que conciencien a los y las jóvenes de las opiniones de los/as demás, que presenten muchos puntos de vista y que amplíen sus horizontes.

Fomentar la **reflexión** grupal e individual, por ejemplo, a través de ejercicios que aborden el pensamiento crítico.

La **inteligencia emocional** es una fuente importante para los y las jóvenes, y también puede abordarse en la dinámica de grupo con los/as trabajadores/as juveniles. Haz que los y las jóvenes conecten con sus emociones con ejercicios dirigidos a ellos/as.

Las habilidades de **liderazgo** pueden transmitirse a cualquier persona, no necesariamente a aquellas que estén a cargo de una actividad. Todo el mundo a su vez puede experimentar cómo es dirigir un grupo, una habilidad importante que puede ser útil en varias ocasiones.

Estas son solo directrices generales para desarrollar actividades con los y las jóvenes, que se pueden tener en cuenta al crear la estructura de un grupo de trabajo, que se aborda en el párrafo anterior.

La tutoría en grupo puede ser una solución cuando se trata de jóvenes refugiados/as de toda Europa, que buscan satisfacer sus necesidades sociales mientras tienen una figura que admirar. Las Dinámicas de Grupo pueden trabajar en conjunto con un modelo a uno y también es un modelo más disponible que este último. Los/as jóvenes refugiados/as encuentran muchas barreras en su camino. La dinámica de grupo se puede utilizar conjuntamente con otras formas de mentoría para evaluar la efectividad del programa (Griffiths, 2016, pag.43).

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

Los/as jóvenes refugiados/as pueden experimentar la falta de una red familiar o de grupos co-étnicos, así como la interrupción de su trayectoria educativa (DuBois, 2014). Por un lado, pueden experimentar más problemas psicológicos y de comportamiento, incluyendo trastornos de ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático. Por otro lado, son más resistentes que los y las residentes locales. Para los/as jóvenes migrantes que podrían tener dificultades al principio con un nuevo lenguaje y normas sociales, la mentoría puede ser fundamental, pero sólo cuando se satisfacen las necesidades básicas. DuBois nos da la mejor práctica, de acuerdo con los estudios más recientes: Conoce a tu comunidad local, Ten en cuenta el proceso de aculturación al diseñar programas y servicios, Usa Co-Mentoría o Mentoría Mutua, Compromete a la familia como un Todo.

Cuanto más sucede el proceso de aculturación, más jóvenes migrantes pueden perder un sentido de identidad conectado a su país de origen, por eso es importante emparejarles con un mentor o mentora adulto/a, que comparta el mismo origen étnico, para ayudarles a volver a conectar con sus raíces. Es útil desarrollar un problema basado en el sitio y tener en cuenta el contexto en el que se está llevando a cabo el proceso de mentoría. La mentoría cruzada con compañeros/as mayores puede ayudar a los y las jóvenes a integrarse mejor que con el tutor o tutora adulto/a. Otra manera de asegurar un viaje exitoso es dar roles de liderazgo a los y las jóvenes, incluso la tarea de liderar es una actividad de empoderamiento y mejorar el sentido de auto-eficiencia. Programas sobre el terreno orientados hacia la "mentoría como estrategia de fortalecimiento familiar", que muestran que la participación de la familia del/la joven migrante o refugiado/a, cuando sea posible, puede ser decisiva en el proceso de adaptación a la nueva vida, cambiar la idea de un mentor o mentora adulto/a como sustituto/a de una figura paterna o materna.

La mentoría y las dinámicas de mentoría en grupo pueden facilitar el ajuste de los y las jóvenes refugiados/as a corto y largo plazo. De hecho, la intervención temprana puede reducir las posibilidades de que los/as jóvenes refugiados/as se enfrenten a problemas posteriores, como la falta de vivienda, la desintegración familiar, la mala salud, la delincuencia, el consumo de drogas y alcohol, y otros problemas sociales. Para concluir, podemos decir que la mentoría facilita la plena inclusión social y económica de los/as jóvenes.

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

3.2.4. Métodos innovadores

- **E-mentoría** (también conocida como tele-mentoría): una persona adulta conectada con un/a aprendiz joven a través de Internet.

Durante la pandemia de 2020, quedó claro que teníamos que adaptarnos y llevar a cabo nuestras actividades diarias, lo que requería encontrarnos cara a cara a través de nuestros dispositivos. Ha sido particularmente difícil para los y las jóvenes.

<https://youthassistingyouth.com/activities2/virtual-programs/>

- El proyecto **Skill IT for Youth** (2018-2020) tiene como objetivo aumentar la calidad del trabajo juvenil, combinando niveles más altos de excelencia y atractivo en los servicios, obtenidos a través de la digitalización del trabajo juvenil, con mayores oportunidades para los y las jóvenes. El objetivo principal del proyecto es dotar a los/as jóvenes trabajadores/as de habilidades y herramientas digitales para mejorar el futuro de la juventud en el siglo XXI. Escenarios de talleres de colaboración y trabajo en equipo y herramientas de colaboración en línea.

<https://digipathways.io/resources/training-toolkit/>

- **Youth-REC**, programa Erasmus+. Número de proyecto: 2022-1-IT03-KA220-YOU-000085031

"Youth-REC - Youth Recordings for Educational Campaigns" aborda la necesidad de involucrar a los y las jóvenes, utilizando un método creativo y estimulante, dándoles voz, capacitándoles en habilidades útiles y proporcionándoles una salida constructiva para sus frustraciones. Este proyecto es innovador en su uso de métodos no formales creativos para involucrar a los y las jóvenes en la sociedad civil, y para fomentar su participación, así como en su enfoque ascendente a través de 3 herramientas innovadoras principales: cine, narración de historias y diseño gráfico.

<https://ceipes.org/project/youth-rec-youth-recordings-for-educational-campaigns/>

- **Europe@Home**: Educación cívica europea a través del móvil: Manual de recursos.

Este manual presenta 21 actividades sobre la educación cívica europea, específicamente diseñadas para su aplicación en línea (de forma virtual). Comprende una explicación completa del proceso de aprendizaje en línea y los aspectos críticos que puede enfrentar al realizar sesiones en línea.

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/europe-home-european-civic-education-through-the-mobile-resource-manual.3209/>

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

- **Acting Together #WithRefugees** es un proyecto que cree que el arte y la cultura pueden ser fundamentales para el empoderamiento del individuo, y que pueden alentar la creación de sociedades menos fragmentadas y más conectadas y de apoyo, con un mayor enfoque en los derechos de cada persona. Este proyecto, llevado a cabo conjuntamente con la asociación fundamental e indispensable del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), se centra en la inclusión e integración de las personas solicitantes de asilo y los refugiados/as, en particular los/as adolescentes y los/as jóvenes de 15 a 25 años.

<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/acting-together-withrefugees-guidelines>

- **BEING YOUR HOST. Better INclusion of YOUnG Refugees in Hosting.** SocieTies TOOLBOX SocieTies TOOLBOX Herramientas de educación no formal y aprendizaje en el campo del trabajo comunitario con y para jóvenes refugiados/as.

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4318/Toolbox+non-formal+education+and+learning+tools+in+the+field+of+community+work+with+and+for+young+refugees.pdf>

- **Guía para Mentores/as de Jóvenes Migrantes.** Guía para mentores y mentoras dedicados/as a la inclusión profesional de jóvenes nacionales de terceros países en Europa.

<https://drive.google.com/drive/folders/1j6SDh5GrecbF48T5wWtoLfzp5O-4gdnP>

3.2. Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

3.2.5. Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo, hemos dado las pautas básicas para comenzar a planificar, implementar y evaluar las dinámicas de grupo, proporcionando primero los aspectos teóricos y después los aspectos más prácticos. En los párrafos, proporcionamos pautas conceptuales al trabajar con una categoría específica de jóvenes, migrantes y refugiados/as, según la investigación reportada en la bibliografía.

La primera parte se centra en conceptos como "Qué es la dinámica de grupo" y "Quién es el grupo objetivo". En cambio, la segunda parte se centra en el marco teórico de la dinámica de grupo, haciendo hincapié en la importancia de la planificación, la formación del grupo, la implementación de las actividades y la evaluación. La tercera parte ofrece consejos más prácticos sobre cómo trabajar con los y las jóvenes, específicamente con los/as jóvenes refugiados/as, con el apoyo de la literatura científica. El último párrafo recoge una serie de buenas prácticas e instrumentos que pueden utilizarse cuando se trabaja con la juventud y jóvenes refugiados/as.

Para concluir podemos decir que la dinámica de grupo para jóvenes refleja la práctica de la dinámica de grupo general, pero también está vinculada a la mentoría. Siempre es importante analizar el contexto y las necesidades antes de comenzar cualquier actividad con los y las jóvenes.

3.3.1. Comunicación

La comunicación es una interacción que se produce en un contexto social. Suele implicar la presencia de un emisor (fuente) y un receptor que participan en el intercambio de señales. Estas señales pueden adoptar muchas formas, desde verbales y gráficas hasta gestuales o visuales, como en el caso de la fotografía. Esencialmente, la comunicación implica el uso de códigos, que pueden manifestarse a través del contacto visual, los movimientos corporales o los sonidos.

¿Por qué la comunicación eficaz desempeña un papel clave en el trabajo con los/as jóvenes? Compartir e intercambiar eficazmente información, pensamientos e ideas es el deseo de todo equipo que se esfuerce por alcanzar sus objetivos; sin embargo, en cada grupo hay personas con temperamentos, personalidades y habilidades comunicativas diferentes, lo que significa que el proceso de comunicación puede ser todo un reto tanto para los/as trabajadores/as juveniles como para los propios miembros del grupo. La comunicación también implica educar, construir una visión del mundo y transmitir valores, así como construir relaciones que son clave para incluir y fomentar la participación y la acción activa para la organización y la comunidad local. Los trabajadores/as juveniles también tienen la oportunidad de apoyar a los/as jóvenes en el desarrollo de habilidades comunicativas, lo que es de gran importancia tanto para crear relaciones interpersonales sanas como para prepararse para sus futuras carreras. Los y las jóvenes se enfrentan a menudo a diversos problemas y retos, como problemas de identidad, estrés y presión de grupo. Una comunicación eficaz permite a los trabajadores/as juveniles comprender estos retos y prestar el apoyo adecuado a los y las jóvenes.

3.3.2. El proceso de comunicación en el trabajo con jóvenes

En el contexto del trabajo con jóvenes, es importante comprender la Teoría de la Comunicación y sus elementos clave; además, las barreras de comunicación suponen un reto, ya que pueden afectar a la calidad del mensaje entre el emisor y el receptor. La retroalimentación y la conciencia del lenguaje corporal son aspectos clave de una comunicación eficaz. También es sumamente importante adaptarse al entorno digital, utilizando las nuevas tecnologías como herramientas para entablar relaciones con los y las jóvenes. La comunicación virtual o en línea puede apoyarse en diversas plataformas y herramientas que facilitan la interacción y el intercambio de información. En este capítulo aprenderás a mejorar el proceso de mentoría mediante una comunicación adecuada.

TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN

Uno de los modelos más populares de comunicación lingüística fue propuesto por Roman Jakobson. Para comprender plenamente la esencia de la comunicación mediante el lenguaje, merece la pena echar un vistazo a sus 6 elementos. Estos son:

- el emisor del mensaje
- el destinatario del mensaje,
- el contexto,
- el mensaje,
- el contacto, es decir, canal de comunicación,
- el código, esto es, lenguaje común del emisor y el destinatario/a

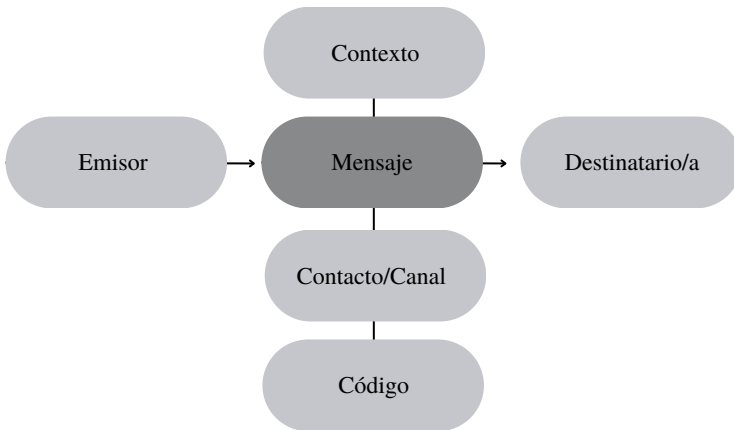


Fig. 4: Modelo de Comunicación de Jakobson

3.3. Comunicación y facilitación visual

Las barreras de la comunicación son todos aquellos factores que dificultan que el receptor/a de un mensaje comprenda el mensaje contenido en el enunciado del emisor. Estos factores provocan el llamado ruido de comunicación. Las barreras de la comunicación pueden ser, por ejemplo (K. Kroc, 2021):

- Diferencias culturales: diferentes significados de las palabras, comportamientos, gestos, que pueden ser fuente de ambigüedad y mala interpretación.
- Estereotipos: Los prejuicios basados en estereotipos pueden hacer que las personas creen falsas suposiciones y filtren la información de forma que confirme esas creencias, en lugar de escuchar y comprender lo que el emisor intenta transmitir en realidad. Las personas que tienen miedo o cargan con estereotipos pueden mantener distancia en los contactos con otras personas, lo que dificulta la creación de confianza y de relaciones reales.
- Incapacidad para adoptar la perspectiva de otra persona.
- Dificultades perceptivas, que incluyen: problemas de audición, hablar demasiado rápido, tartamudeo y acento, entre otras.
- Atención selectiva: centrarse sólo en fragmentos del enunciado y no en el contexto general del mensaje, puede llevar a distorsionar su significado.
- Bienestar: el cansancio, el estrés, la frustración también pueden afectar a la calidad del envío y la recepción de un mensaje.

RETRALIMENTACIÓN/FEEDBACK

Independientemente de si trabajas como mentor/a, profesor/a o trabajador/a juvenil, seguro que necesitas algunos consejos sobre cómo proporcionar retroalimentación o feedback para construir relaciones aún más eficaces y apoyar el desarrollo de los/as jóvenes:

- Proporciona retroalimentación o feedback cara a cara. La presencia de otras personas puede convertir tu mensaje en un juicio negativo, aunque esa no fuera tu intención.
- Recuerda que el propósito de la retroalimentación es ayudar a la otra persona a mejorar y desarrollarse. Elegir el momento adecuado te ayudará a conseguirlo. No esperes demasiado para mantener frescos los acontecimientos de los que estás hablando, pero, al mismo tiempo, evita dar feedback inmediatamente después del suceso. Esto también puede dar lugar a una percepción negativa de tus intenciones.
- Utiliza también comentarios positivos, es decir, elogios.
- Utiliza el enunciado "yo" que te permita centrarte en tu experiencia y opinión de la situación, en lugar de en la persona con la que estás hablando. Esta afirmación también hace que el comentario sea menos acusatorio.
- Sé concreto. Los detalles te ayudarán a visualizar, diagnosticar y comprender mejor las áreas de mejora de la otra persona.

LENGUAJE CORPORAL

A menudo olvidamos que la comunicación también es lenguaje corporal. La conciencia y la comprensión de la postura, los gestos y las expresiones faciales son el primer paso para una comunicación eficaz. A continuación encontrará algunos consejos sobre este tema que puedes utilizar en tu trabajo:

3.3. Comunicación y facilitación visual

- Evita cruzar los brazos y apretar los puños, ya que podría sugerir a tu público que te sientes inseguro/a y distante. Recuerda que una postura corporal abierta siempre resulta agradable.
- Usa los gestos con cuidado. El exceso de gestos puede distraer y abrumar. Los movimientos naturales de las manos pueden jugar a tu favor, enriqueciendo tu mensaje y resaltando los puntos importantes de tu intervención.
- Intenta mantener el contacto visual con cada participante. Así les demostrarás tu atención e interés.
- Recuerda que los distintos gestos pueden tener significados diferentes en las distintas culturas. Sé consciente de ello e intenta comprender las diferencias culturales.
- Observa las señales no verbales de los/as jóvenes de tu grupo. A partir de estos pequeños gestos, puedes leer sus sentimientos y necesidades y responder cuando sea necesario.
- Sé auténtico/a y natural. Los niños/as y adolescentes pueden reconocer rápidamente la falsedad y el hecho de fingir en el comportamiento de las personas adultas. Gracias a tu honestidad, estarán más dispuestos/as a confiar en ti, lo que se traducirá en la construcción de relaciones duraderas y valiosas.
- Mejora tus habilidades en este ámbito. Es un proceso que lleva tiempo. ¡Trabaja en tu concienciación!

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Uno de los elementos clave de una comunicación eficaz con los/as jóvenes es adaptarse a su entorno digital. Hoy en día, las redes sociales, la mensajería instantánea y otras plataformas virtuales o en línea son parte integrante de la vida de los/as jóvenes. La comprensión de este mundo y la capacidad de utilizar las nuevas tecnologías en el proceso de comunicación pueden aumentar significativamente la eficacia de las actividades de una organización. Los cambios en las formas de transmitir la información y en las preferencias de comunicación crean nuevos retos, pero también traen consigo enormes oportunidades. Los/as jóvenes quieren que se les escuche. Por eso es importante que nos abramos a diversos canales de comunicación; además de las reuniones y conversaciones tradicionales, merece la pena utilizar herramientas modernas, como la mensajería instantánea, las aplicaciones móviles y las plataformas de redes sociales, que pueden garantizar un intercambio rápido e informal de información. También podemos utilizar tecnologías multimedia, como el vídeo o los podcasts, para transmitir nuestro mensaje de forma atractiva y accesible; sin embargo, recordemos también la necesidad de mantener el equilibrio. Aunque las nuevas tecnologías son extremadamente útiles, no pueden sustituir a las interacciones personales cara a cara. He aquí algunos consejos que puedes utilizar en tu trabajo con jóvenes:

- Estar disponible de forma virtual o en línea: Garantiza una disponibilidad y actividad en línea regulares para que los/as jóvenes se sientan apoyados/as, si tienen preguntas, preocupaciones o si necesitan hablar. Responde a los mensajes y preguntas lo antes posible para generar confianza y mantener una comunicación activa.

3.3. Comunicación y facilitación visual

- Crear contenidos visualmente atractivos: Utiliza elementos multimedia como fotos, gráficos, vídeos e infografías para transmitir la formación de forma accesible y visualmente atractiva. Crea contenidos interesantes que atraigan la atención de los/as jóvenes y les animen a interactuar.
- Recuerda que también puedes organizar sesiones interactivas virtuales/en línea, tales como seminarios web, videoconferencias o chats en línea, para que los/as jóvenes participen en debates, formulen preguntas y compartan sus opiniones. Haz que estas sesiones sean atractivas e inspiradoras.
- Deja que los/as jóvenes elijan el medio de comunicación que más les convenga (mensajes, redes sociales, correos electrónicos o aplicaciones de videoconferencia). Al mismo tiempo, ten en cuenta las necesidades de la organización. He aquí algunas sugerencias de herramientas que pueden ser útiles en la comunicación interna:
 - Redes sociales: El uso de redes sociales como Facebook, Twitter e Instagram puede ayudarte a comunicarte con los/as jóvenes y a proporcionarles información sobre eventos, programas y proyectos.
 - Mensajería instantánea: Las aplicaciones de comunicación virtual/en línea como Slack, Microsoft Teams o Discord pueden ser una alternativa a aplicaciones como Messenger, Whatsapp o Telegram, ya que permiten el intercambio rápido de mensajes, archivos y la organización de chats temáticos.
 - Sistemas de gestión documental: Las herramientas de gestión de documentos como Google Drive, Dropbox y SharePoint permiten almacenar, compartir y colaborar en documentos.
 - Gestión de proyectos: Las herramientas de gestión de proyectos como Trello, Asana o Jira pueden ayudarte a seguir el progreso del proyecto, asignar tareas y supervisar los calendarios.
 - Sondeos y encuestas virtuales/en línea: El uso de herramientas para crear sondeos y encuestas en línea, como Google Forms o SurveyMonkey, puede ayudarte a recopilar opiniones y comentarios de los/as jóvenes.
 - Calendarios virtuales/en línea: El uso de herramientas de gestión de calendarios como Google Calendar o Microsoft Outlook facilita la programación de reuniones y eventos.
 - Tablones de anuncios: Los tablones de anuncios físicos en un lugar central de la organización pueden contener anuncios, horarios y otra información importante.

3.3.3. Facilitación gráfica

La facilitación gráfica consiste en apoyar el trabajo en grupo mediante la visualización de contenidos. Está ganando popularidad constantemente en la educación y en el mundo de la empresa, durante talleres, formación, lecciones, seminarios web, lluvias de ideas, presentaciones, pero también en la vida privada. Simplifica y hace más atractivo el mensaje, atrae la atención, engancha y ayuda a los destinatarios a organizar, comprender y recordar mejor incluso contenidos complejos, lo que se traduce en una mayor implicación del grupo, aumenta su eficacia y permite alcanzar los objetivos (G. Borowczyk, Flipowanie.pl).

Existen muchas técnicas de visualización diferentes. Entonces, ¿cómo podemos distinguir la facilitación gráfica del *sketchnoting* o la grabación gráfica?

- El *sketchnoting* (notas visuales) es una técnica que consiste en combinar imágenes y texto, es decir, eslóganes e iconos. El *sketchnoting* consta, entre otras cosas, de: título, flechas, colores, viñetas, iconos y eslóganes (palabras clave), es decir, la información más importante. Las notas visuales suelen hacerse en papel pequeño (A4, A5) y se utilizan para tomar notas rápidas. Por ejemplo, un/a participante en una reunión/taller o un/a estudiante crea una nota para sí mismo/a de forma gráfica para aprender y recordar la información más importante de forma más eficiente.
- Los mapas mentales son notas basadas en una estructura radial. Empezando por la palabra clave más importante en el centro, se van añadiendo las asociaciones posteriores y se enlazan de forma lógica.
- La grabación gráfica consiste en tomar notas en tiempo real en grandes formatos, por ejemplo, durante conferencias. Un grabador/a gráfico no es un orador/a, sólo crea una nota que el público puede seguir durante el discurso para facilitar la concentración, comprender mejor y recordar el mensaje.
- La facilitación gráfica es un proceso en el que la persona responsable de crear notas visuales interactúa con el grupo. Esto significa que dirige una conversación que presenta visualmente en un rotafolio, transfiriendo al papel/pantalla todos los elementos sobre los que ha trabajado el grupo, por ejemplo durante un taller. El facilitador/a gráfico/a utiliza las notas visuales para acelerar el proceso de debate, por ejemplo, cuando surgen dificultades de comunicación.

El concepto de pensamiento visual fue introducido por primera vez por Rudolf Arnheim en 1969. ¿Por qué es eficaz este método? El 80% de nuestro cerebro está diseñado para absorber y procesar imágenes, lo que significa que esto es menos exigente que leer un texto. Por eso el pensamiento visual ha tenido cada vez más éxito y se ha generalizado en los últimos años (pl.economy-pedia.com).

3.3. Comunicación y facilitación visual

La facilitación gráfica también apoya el proceso de comunicación. Organizar y destacar la información más importante y visualizarla la hace más visible para los destinatarios/as, y el lenguaje universal de los iconos apoya su diversidad. Facilita la comprensión entre los miembros del grupo que normalmente no utilizan el idioma en el que se desarrolla el debate (por ejemplo, si no es su lengua materna o si el idioma contiene palabras y frases especializadas). También favorece la fluidez de los debates y aumenta la implicación de los/as participantes, cuyas ideas se incluyen en la pizarra. Además, este método es muy sencillo: no se trata de talento, sino de comunicación eficaz a través de formas sencillas. Por lo tanto, no hace falta saber dibujar para que la facilitación gráfica funcione (A. Maciejewska).

3.3.4. Facilitación visual en la práctica

Cuando queremos iniciar nuestra aventura con la facilitación gráfica, a menudo nos frena la creencia o el miedo de "Me gustaría, pero no tengo talento". En primer lugar, tienes que entender que el talento no tiene nada que ver. Fíjate en las siguientes formas:

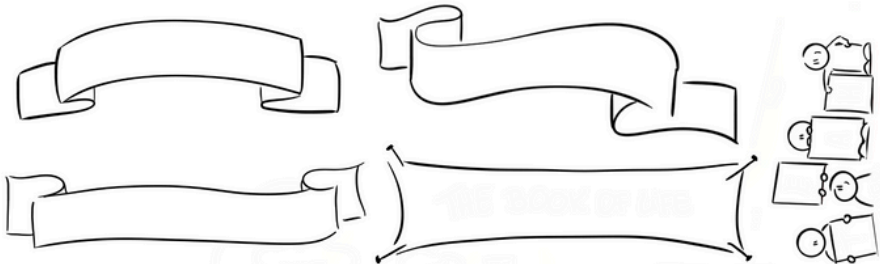


El punto, la línea, el círculo, el triángulo y el cuadrado son la base de todos los iconos y elementos gráficos. Con estas 5 formas puedes crear formas más complejas. Recuerda que también puedes modificar letras y números, si te resulta más fácil al principio (A. Jakuszko-Sobocka, M. Olszowy, 2019).

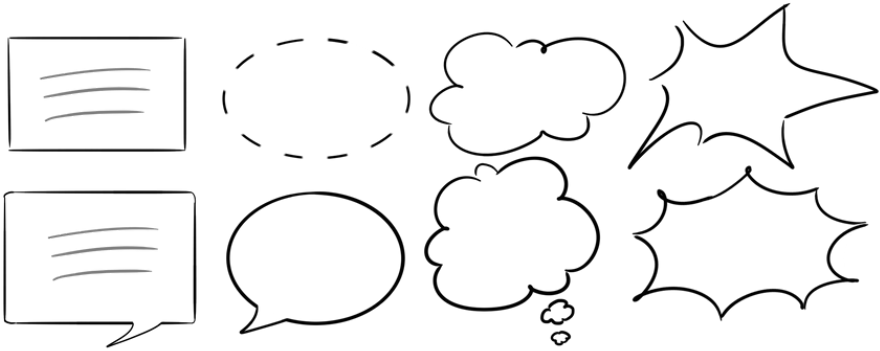
Ahora veremos elementos individuales: títulos, marcos, figuras, colores, cajas de texto, flechas y espacio. Combinados entre sí, podrás crear un efecto asombroso.

CAJAS DE TEXTO

La finalidad de los marcos y rótulos es aportar claridad y orden al mensaje. Organizan el espacio de forma clara, lógica, ordenada y comprensible para el destinatario/a, ya que pueden utilizarse para agrupar información y resaltar los enunciados más importantes, permitiéndole así entender qué información es importante y cuál lo es menos. Las cajas y pancartas también sirven para extraer el título o la idea principal de una nota.



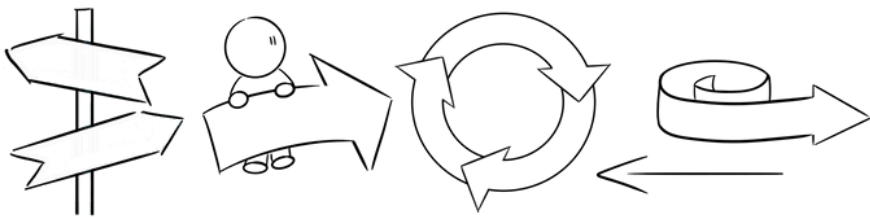
3.3. Comunicación y facilitación visual



Podemos transformar fácilmente las cajas en nubes o burbujas de diálogo, es decir, pensamientos o declaraciones de personajes: basta con añadir una cola a una caja normal. Pueden tener varias formas, por ejemplo, flexibles, estáticas o dinámicas. Marcadas con una línea discontinua, pueden sugerir información menos importante. Introducimos textos en los bocadillos para facilitar la comprensión de conceptos abstractos y también para ayudar a transmitir emociones.

FLECHAS

Las flechas orientan la lectura: el orden de los acontecimientos, los efectos y muestran las relaciones entre los distintos elementos.



PUNTOS BULLET

Los puntos bullet (puntos, números u otros símbolos) pueden utilizarse para crear listas o expresar la esencia de un enunciado. Puedes crear tus propios puntos relacionados con el tema de tu taller. Si tratas temas ecológicos en la reunión, puedes utilizar, por ejemplo, iconos de abejas para los puntos, que son muy fáciles de dibujar.

3.3. Comunicación y facilitación visual



ICONOS

Los iconos son sólo símbolos gráficos. Son un lenguaje universal: pueden entenderlos personas de culturas, entornos o países diferentes, y sus ejemplos nos rodean por todas partes (el botón del timbre: un icono con una campana; el aseo: un icono con el dibujo de un hombre o una mujer en la puerta; la salida de emergencia, etc.). Entretrejer iconos en el mensaje es especialmente importante cuando se trabaja con jóvenes, alumnado y estudiantes bombardeados/as a diario con ingentes cantidades de información. Los iconos son más fáciles de recordar que los "bloques de texto". Gracias a ellos, nuestro cerebro es capaz de comprender mejor los mensajes complejos y recordar más contenidos clave (M. Prohazka 2023).



3.3. Comunicación y facilitación visual

COLORES

Los colores desempeñan un papel muy importante en nuestras vidas. Los/as especialistas en publicidad/marketing llevan mucho tiempo utilizando conscientemente los conocimientos de la psicología del color para aumentar sus resultados de ventas. Los colores pueden influir en nuestras decisiones, emociones y bienestar. En la facilitación gráfica y las notas visuales, los colores ayudan a recordar y seleccionar la información.

A la hora de elegir los colores para una nota gráfica o un rotafolio, piensa primero a quién va a ir dirigido. Si trabajas con gente joven, las notas de colores serán perfectas. Si diriges un taller con un grupo de más edad, céntrate en 1 o 2 colores principales y añade algo de gris, que es perfecto para sombrear, y negro como base.

Evita los colores brillantes y de neón, que pueden distraer y cansar la vista de los/as participantes en la reunión. En cambio, los colores pastel son tenues y nuestro cerebro los percibe como calmantes. Ahora presta atención al simbolismo y la influencia de algunos colores seleccionados: azul - color utilizado en los negocios, sugiere profesionalidad y confianza, mejora la productividad

rojo - es dinámico, atrae la atención, sugiere una amenaza o algo urgente, el color del amor y del odio,

amarillo - optimista, llamativo, despierta la creatividad, fatiga los ojos con bastante rapidez,

verde - el color de la armonía, la paz y la naturaleza, favorece la relajación,

naranja - ayuda a recordar, refleja calidez y promueve emociones positivas, simboliza el esfuerzo por alcanzar un objetivo.

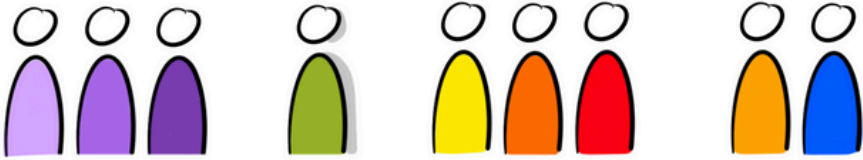
Ahora nos centraremos en los secretos de la combinación de colores. Para entender cómo funcionan las relaciones entre los colores, merece la pena utilizar la rueda cromática.



Fig. 5: Rueda de color

<https://stonemountainfabric.com/how-to-select-fabrics-for-quilting/>

Elige un color y, a continuación, mira la rueda cromática: el color opuesto contrastará perfectamente con él (colores complementarios). Si quieres un efecto armonioso, tranquilo o elegante, utiliza colores próximos entre sí.



LETRA

La letra es un elemento clave para la presentación eficaz de la información en un rotafolio. El uso correcto de los tipos de letra y los estilos de escritura puede afectar significativamente a la legibilidad del contenido y a la comprensión del mensaje. Al crear notas en un rotafolios, es importante seguir varias reglas que facilitarán a los destinatarios/as una lectura rápida y eficaz del contenido escrito:

- Escribe los títulos en un tipo de letra más grande para que ocupen entre el 10% y el 20% del espacio. Sepáralos de la nota para que los destinatarios/as puedan entender fácilmente el tema de la reunión.
- Las letras decorativas no ayudarán a los destinatarios/as a leer el texto con rapidez y facilidad.
- Evita utilizar demasiados tipos de letra diferentes para evitar confusiones y aumentar la coherencia visual de tus notas.
- Si el espacio entre las letras es pequeño, las palabras serán más legibles.
- La altura mínima recomendada de una letra minúscula en un rotafolio será visible para los destinatarios/as desde una distancia mayor es de 1,5 cm.
- Renuncia a los textos y frases largos. En su lugar, céntrate en presentar los temas



3.3. Comunicación y facilitación visual

3.3.5. Cómo mejorar el proceso de mentoría mediante una comunicación adecuada y la facilitación visual

La mentoría de jóvenes es un proceso extremadamente importante que requiere un enfoque especial, que tenga en cuenta tanto las necesidades educativas como emocionales de los/as jóvenes. Una comunicación adecuada y la facilitación visual pueden mejorar significativamente este proceso, permitiendo a los mentores/as implicarse más eficazmente en el desarrollo de su alumnado. Una comunicación adecuada y la facilitación gráfica pueden contribuir a mejorar el proceso de mentoría.

Un elemento clave para el éxito de la mentoría es crear un entorno amistoso y acogedor. Es importante que los/as jóvenes se sientan a gusto y cómodos/as: esto les permitirá comunicarse abiertamente con la persona que ejerce de mentor o mentora. Intenta crear un espacio en el que los/as jóvenes se sientan aceptados/as y apoyados/as, lo que les ayudará a hacer frente al estrés y a sus propias emociones; además, vale la pena utilizar la facilitación gráfica para presentar visualmente las normas y expectativas relativas a la relación mentor/a-pupilo/a. Esto puede incluir, por ejemplo, el uso de ilustraciones que presenten los comportamientos y valores que queremos desarrollar en el grupo. Recuerda también utilizar colores, que tienen un gran impacto en la forma en que los y las jóvenes reciben la información proporcionada: diferentes colores atraerán su atención e interés. Puedes utilizar rotuladores de colores para dibujar, crear mapas mentales y otras herramientas visuales que pueden reforzar los conocimientos que se enseñan. Intenta utilizar patrones que sean visualmente atractivos y que, al mismo tiempo, favorezcan el proceso de aprendizaje. Para que los/as jóvenes comprendan mejor los temas difíciles y recuerden mejor los contenidos importantes, es necesario simplificarlos: utiliza dibujos sencillos y palabras clave para representar visualmente conceptos complejos. También vale la pena utilizar planes de acción visuales que muestren el camino para alcanzar las aspiraciones de los/as jóvenes; esto les ayudará a visualizar sus sueños y puede motivarles a trabajar para conseguir sus objetivos. Para diversificar aún más las sesiones de mentoría y hacerlas más interactivas e interesantes, utiliza herramientas virtuales. Los/as jóvenes de hoy en día están muy involucrados/as en la tecnología, por lo que merece la pena utilizarla como herramienta educativa. Puedes utilizar tabletas, teléfonos inteligentes u ordenadores para crear presentaciones visuales y materiales educativos que puedan interesarles y captar su atención. Sé flexible y adapta las herramientas visuales a tu grupo, a sus diversos intereses y estilos de aprendizaje. Utiliza temas que les fascinen para mantenerlos comprometidos/as y atentos/as durante la sesión. Intenta también crear reuniones interactivas. Anima a los/as jóvenes a participar activamente en el proceso de aprendizaje y a desarrollar sus habilidades visualizando y compartiendo sus ideas en un rotafolio o una pantalla virtual, y participando en juegos y ejercicios interactivos. Recuerda también escuchar activamente a tu grupo. Responde visualmente a los pensamientos y sentimientos expresados por los y las jóvenes. Utiliza imágenes para resumir sus opiniones y comentarios, mostrando que se les escucha y comprende. Recuerda que la presencia empática y el apoyo son fundamentales para crear confianza y una relación sólida entre el mentor/a y el/la joven.

3.3.6. Conclusiones

Para convertirse en un mentor o mentora más eficaz, merece la pena centrarse en desarrollar las habilidades de comunicación y ampliar los conocimientos en el campo de la facilitación gráfica.

La facilitación gráfica es una herramienta muy eficaz que permite mejorar la colaboración en grupo mediante la presentación visual de los contenidos. El uso de diversas técnicas, como el *sketchnoting*, los mapas mentales y la grabación gráfica, puede enriquecer significativamente tus posibilidades de comunicación y repercutir positivamente en las interacciones con los y las jóvenes.

La cooperación con los/as jóvenes exige prestar especial atención a los aspectos comunicativos; se trata de un elemento importante de la educación, la creación de relaciones y el apoyo al desarrollo de habilidades. Diversos elementos como el lenguaje corporal, la retroalimentación/*feedback* y el uso de las tecnologías modernas desempeñan un papel importante en este proceso.

El proceso de mentoría requiere una comunicación adecuada y el apoyo de la facilitación gráfica: esto puede ayudar a construir relaciones duraderas y apoyar el desarrollo de los/as jóvenes. Cabe señalar que todos estos elementos forman parte integrante del proceso de comunicación eficaz y del desarrollo del grupo. Su uso eficaz puede ser crucial para lograr el éxito en el trabajo en grupo y en el proceso educativo. Por lo tanto, la facilitación gráfica y las habilidades de comunicación son puntos importantes en el ámbito del desarrollo personal y profesional.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

3.4.1. Definiciones y conceptos básicos

El concepto de motivación, tan familiar para la mayoría de nosotros/as, se utiliza ampliamente tanto en el lenguaje cotidiano como en el científico. Veamos con más detalle qué es realmente la motivación: empezamos por el hecho de que la motivación a veces se entiende como un estado mental y como uno de los rasgos de la personalidad. En el primer caso, la motivación se identifica con el estado de tensión interna que provoca comportamientos encaminados a su reducción. En el segundo sentido, la motivación se refiere a alguna propiedad relativamente constante que confiere al comportamiento una dirección relativamente constante. Esta dirección es la característica principal del comportamiento motivado; esto significa que la motivación dirige el esfuerzo hacia la consecución de determinados objetivos. Así, puede decirse que una persona muy motivada también está muy centrada en el objeto de su motivación. La motivación también está asociada a conceptos como: movilización, percepción selectiva, concentración de la atención, integración de actividades y perseverancia. Veamos más detenidamente su relación con el concepto de motivación. El comportamiento motivado se caracteriza por un alto nivel de movilización, y la motivación en sí misma es una especie de energía en acción. Cuando una persona está muy motivada para una acción concreta, se vuelve especialmente sensible a encontrar y reconocer estímulos relacionados con esta acción en su entorno. Esto está relacionado con la llamada percepción selectiva y la capacidad de atención. Otro aspecto importante del comportamiento motivado es la organización, que implica la integración de acciones individuales en una secuencia compleja. El comportamiento motivado también se caracteriza por la perseverancia, dado que la motivación garantiza la continuación permanente de las actividades emprendidas hasta que cambian las condiciones que la iniciaron. Por ejemplo, imaginemos a una persona muy motivada para trabajar. Esa persona se aplica en sus obligaciones dedicándole la energía, el tiempo y la atención adecuados (concentración en el tema, dirección); a diferencia de una persona desmotivada, no evita sobrecargarse de trabajo, sino que actúa con una gran dosis de movilización, a veces incluso a pesar de los signos de fatiga (movilización). También ve varias premisas que podrían permitirle trabajar con mayor eficacia (percepción selectiva y concentración de la atención). Además, es organizado/a en sus actividades (integración de actividades) y persistente en su empeño. Por lo tanto, recogiendo toda la información citada anteriormente, se puede decir brevemente que la motivación se caracteriza por: despertar la energía, dirigir el esfuerzo hacia un objetivo específico, concentración selectiva de la atención, organización y perseverancia en la continuación de la acción iniciada.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

Veamos ahora algunas teorías psicológicas seleccionadas relacionadas con la motivación. No cabe duda de que una persona que no puede satisfacer algunas de sus necesidades básicas, como el hambre, no se esforzará por satisfacer necesidades de orden superior, como la autorrealización. Según la teoría de Abraham Maslow, creador de la llamada "pirámide de necesidades", las necesidades humanas se satisfacen gradualmente; así, si satisfacemos nuestras necesidades básicas, podremos fijarnos metas mayores. Estas necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y, en el nivel más alto, las necesidades de autorrealización. Otra teoría, denominada "teoría de los factores motivacionales", supone la existencia de 2 categorías de factores: la primera de ellas son los factores de insatisfacción potencial, que, si evocan sentimientos negativos en una persona, reducen su implicación. Entre ellos se encuentran las condiciones de trabajo, la supervisión, el puesto, las relaciones con los compañeros/as o las cuestiones relacionadas con la remuneración. La segunda categoría de factores son los motivadores, es decir, los que provocan la satisfacción de una persona. Incluyen, por ejemplo, los logros, el trabajo, la responsabilidad y el desarrollo. Hay que prestar atención a qué más factores hay y qué impacto tienen en nuestra motivación y en la de los demás. Otra teoría de la motivación es la llamada "teoría de las expectativas": su tesis fundamental parte de que el efecto positivo se multiplica cuanto mayor es la probabilidad de alcanzar el objetivo. Esto significa que, si una persona se enfrenta a un objetivo poco realista o demasiado exigente para alcanzarlo, lo más probable es que no haga ningún esfuerzo por lograrlo; por el contrario, si el objetivo es alcanzable y atractivo, aumenta la probabilidad de que se lleve a cabo. También existe la llamada "Teoría X e Y", que capta el comportamiento humano en 2 extremos. La Teoría X parte de la base de que los seres humanos son intrínsecamente perezosos y carecen de interés por asumir responsabilidades y trabajar; la Teoría Y, en cambio, apunta a una visión diferente, según la cual las personas están inherentemente inclinadas a obtener experiencias positivas, sentir satisfacción por la responsabilidad, mostrar voluntad de trabajar y disfrutar de sus logros. Aunque aquí se presentan algunos extremos, no se puede negar que cada uno de ellos contiene una pizca de verdad. Parece claro que las personas del segundo grupo son claramente más fáciles de motivar; no obstante, conviene tener en cuenta que unas actividades de motivación adecuadas pueden cambiar el comportamiento incluso de la persona que inicialmente presentaba la actitud descrita por la Teoría X.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

3.4.2. Métodos innovadores para motivar a los/as jóvenes

La motivación se refiere a la naturaleza humana y se entiende como la disposición a emprender acciones específicas. Motivar, por su parte, significa influir consciente y deliberadamente en el comportamiento humano en su actividad. Existen varios modelos de motivación en psicología, lo cual demuestra que la cuestión de la motivación no es tan sencilla e inequívoca como podría parecer; esto se hace claramente visible cuando conocemos las ya mencionadas teorías psicológicas existentes, que apuntan a diversas fuentes de motivación. Por lo tanto, es difícil crear un sistema universal de motivación que funcione en todas las condiciones y para todas las personas. Echemos un vistazo a los modelos existentes de motivación para trabajar/actuar. Nos centraremos especialmente en los modelos no salariales. El primer modelo de este tipo que hay que considerar es el llamado modelo de relaciones de cooperación: señala que no sólo el dinero motiva a las personas a actuar, sino que factores como el aburrimiento, la monotonía y la repetición de tareas reducen su motivación; sin embargo, lo que resulta importante son los contactos sociales informales entre las personas durante el trabajo. En este modelo, también se presta atención a que los/as superiores traten a las personas con respeto y reconozcan sus necesidades, y que les garanticen un sentimiento de utilidad e importancia para la institución. Se puede resumir diciendo que este modelo muestra que las necesidades sociales de las personas se tienen en cuenta como un factor importante en su motivación para actuar. Otro modelo, el llamado "modelo de recursos humanos", muestra que la motivación laboral está formada por varios factores complejos: una vez más, no se trata sólo de un beneficio económico o de un deseo de agradar, sino también de una necesidad de logro y significado en el trabajo. Si una persona tiene el ámbito de responsabilidad adecuado, también obtendrá satisfacción laboral. Según este supuesto, los superiores deben compartir la responsabilidad de alcanzar tanto los objetivos organizativos como los individuales, y todas las personas implicadas deben contribuir a su consecución, en función de sus competencias e intereses. En pocas palabras, este modelo propone aumentar el alcance de la responsabilidad como elemento de motivación eficaz. Al hablar de un sistema de motivación moderno, debemos tener en cuenta cuatro condiciones fundamentales de la motivación: la primera consiste en apreciar la importancia de los objetivos individuales, las aspiraciones y el sistema de valores de las personas vinculadas a una organización determinada para alinearlos con los objetivos de la organización en su conjunto; la segunda condición tiene en cuenta un enfoque individual en la selección de medios y métodos de influencia, seleccionándolos adecuadamente a las características personales, las experiencias y el sistema de valores de las personas en el proceso de motivarlas; la tercera condición es la diversidad en las formas de inspirar a las personas y un uso más amplio de sus mecanismos internos de motivación; y la cuarta y última condición supone la corresponsabilidad de la organización, es decir, garantizar el funcionamiento de las personas que operan en la organización como sus copropietarios/as. Como ya sabemos por los modelos presentados anteriormente, no es sólo la remuneración lo que motiva a las personas a actuar.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

En la actualidad, cada vez se concede más importancia en el proceso de motivar a una persona para trabajar/actuar a los denominados “sistemas de cafetería”: se trata de formas de remuneración que permiten a una persona elegir de forma autónoma una remuneración atractiva entre las ofertas que se le ofrecen. Pueden incluir, entre otros: horario flexible, formación gratuita, salidas de integración gratuitas, asesoramiento especializado, gestión del talento, creación de una trayectoria profesional, etc. La diversidad de los beneficios propuestos es importante.

Uno de los factores de motivación importantes, que también suele pasarse por alto en el funcionamiento cotidiano, es el reconocimiento: apreciar el esfuerzo y la contribución de una persona a la organización suele bastar para que quiera continuar con sus actividades. Gracias a ello, recibe la retroalimentación de que él o ella y su trabajo son significativos. El aprecio puede expresarse de diversas maneras, siendo la más sencilla de ellas (e igualmente significativa) el simple elogio. Hablando de motivar mediante la expresión de elogios, también merece la pena pasar a las cuestiones de comunicación. Parece obvio que una buena comunicación dentro del equipo también desempeña un papel enorme, ya que está relacionada con el flujo eficaz de información; esto también se traduce en la transparencia de las actividades y en una mejor comprensión de los objetivos de toda la organización. Sin una comunicación adecuada, es casi imposible mantener tanto un buen ambiente como un alto nivel de motivación. También merece la pena examinar y comprobar periódicamente todos los factores que afectan al nivel de implicación de las personas en sus actividades. Recopilando toda la información anterior, puede decirse que, para influir eficazmente en el nivel de motivación de las personas para actuar, hay que recompensarlas justamente, estimularlas para que se desarrollen, reforzar su sentimiento de apego a la acción y a la organización, e informarlas plenamente de forma adecuada. También es importante configurar el contenido, las relaciones, las condiciones y la organización del trabajo de modo que propicien el desarrollo de las características individuales de una persona, así como lograr la satisfacción, el contento y el uso eficaz de sus capacidades, puntos fuertes e intereses. Para que la motivación dé los resultados deseados, debe ser un proceso continuo; no es un proceso fácil. Además, requiere coherencia y transparencia, pero también conocer a los/as superiores y sus expectativas y necesidades. Por último, mencionemos también que para que una persona esté motivada, en primer lugar, su mentor o mentora también debe estarlo.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

3.4.3. Cómo mejorar la motivación de los/as jóvenes para su participación activa - recomendaciones para mentores/as

Como ya sabemos, la motivación está asociada al establecimiento de objetivos específicos por parte de una persona; si nuestro objetivo no está lo suficientemente claro, entonces es difícil mantener la perseverancia porque no sabemos exactamente a qué aspiramos. La determinación de las tareas y actividades de una persona debe realizarse siempre con su participación. Estas tareas deben ser específicas, moderadamente difíciles y, algo muy importante, aceptadas por la persona que debe realizarlas. Sólo así podrá demostrar independencia y compromiso con su realización. Los métodos de fijación y formulación de objetivos pueden ser útiles en el proceso de definición de tareas. Uno de ellos es el llamado método SMART: cada una de las letras de esta palabra nos indica cuál debe ser el objetivo. La S viene de la palabra inglesa “*specific*” (específico), según la cual el objetivo debe ser simple y específico; cuanto más claramente definido esté el objetivo, mejor sabremos a qué aspiramos exactamente. La M proviene de la palabra “medible”: nuestro objetivo debe ser medible para ver claramente el progreso; si no somos capaces de ver el progreso de nuestras acciones, nuestra motivación para seguir adelante y nuestra perseverancia disminuyen. La A viene de la palabra “alcanzable” o “atractivo”, pues supone que nuestro objetivo debe ser a la vez ambicioso y atractivo para nosotros/as; a menudo, las personas no quieren perseguir objetivos demasiado sencillos o que simplemente no les interesan. Además, este objetivo debe estar a nuestro alcance, es decir, ser alcanzable. La R proviene de la palabra “relevante”, es decir, que nuestro objetivo debe ser importante y, como ya se ha dicho, real. La última letra de este método es la T, que hace referencia a la expresión “tiempo determinado”: esto significa que debemos asignar un tiempo razonable para alcanzar nuestro objetivo. Este es un factor importante a la hora de seguir nuestro progreso. Una persona está motivada cuando comprende y acepta un objetivo determinado. Al tener objetivos claramente definidos, es mucho más fácil comprenderlos, considerarlos realistas y, por tanto, ponerlos en práctica; además, las personas analizan su entorno bajo cuya influencia actúan. Los mentores y mentoras son capaces de moldear el comportamiento de estas personas respondiéndoles adecuadamente. Según la teoría del refuerzo, si una persona reacciona de determinada manera en una situación concreta y su comportamiento se percibe positivamente, como resultado de este refuerzo, aumenta la probabilidad de que repita esta forma de reaccionar en circunstancias iguales o similares; si, por el contrario, el comportamiento no se recompensa ni castiga, la probabilidad de que se repita disminuye. De este modo, incluso las reacciones inicialmente accidentales pueden convertirse en habituales e intencionadas, bajo la influencia de un refuerzo adecuado. Sin duda, las expectativas desempeñan un papel importante en el proceso de motivación. Una de las cosas que influyen positivamente en la voluntad de seguir implicándose son los resultados que obtenemos, es decir, algún tipo de recompensa: estas pueden ser tanto internas (por ejemplo, autoestima, satisfacción por los propios logros y las nuevas habilidades, etc.) como externas (por ejemplo, elogios de los mentores/as, reconocimiento y respeto de los compañeros/as, etc.).

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

La recompensa es tanto más poderosa y valiosa cuanto más pueda satisfacer las necesidades de la persona. Parece obvio decir que una persona satisfecha siempre se implica más y mejor en sus actividades que una persona insatisfecha. La satisfacción es el resultado de la satisfacción con lo que una persona tiene (necesidades cubiertas) y la insatisfacción con lo que aún le falta (expectativas insatisfechas). Por lo tanto, para construir correctamente un sistema de motivación, primero hay que conocer y establecer una jerarquía de las expectativas y aspiraciones de las personas. También cabe destacar en el proceso de motivación el llamado enfoque japonés, que se distingue por crear relaciones de asociación entre un individuo y su mentor/a (superior y subordinado/a): una característica importante que destaca este enfoque es que el estilo de dirección y los incentivos correspondientes deben adaptarse a las necesidades de cada subordinado/a y a su cultura nacional, es decir, costumbres, normas sociales, tradiciones, etc. Es tradición en la cultura japonesa que el superior/a y el subordinado/a se vean a sí mismos/as como un equipo integrado de tarea-producción. El resultado es tanto una fuerte motivación como una gran (o incluso emocional) implicación de cada parte en el proceso de producción; en otras palabras, se trata de un trabajo en equipo bien organizado, donde cada persona tiene sus tareas específicas y la realización de cada una de ellas aporta valor al equipo y a la organización. Como ya se ha mencionado, no existe un sistema de motivación universal. Lo que funciona en un caso no funcionará necesariamente en otro. Cuando se intenta despertar o reforzar la motivación en otra persona, hay que tener en cuenta varios factores. El primer paso para ello será conocerle, saber cuáles son sus expectativas, necesidades y aspiraciones, para lo cual será útil una simple conversación.

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

3.4.5. Conclusiones

Como vemos, el término "motivación", que tan familiar nos resulta en la vida cotidiana, no es una construcción tan simple como podría parecer a primera vista. Es difícil hablar de la motivación en sí, aislada de aquello que la suscita. Algunos ejemplos son la motivación para estudiar, la motivación para practicar deporte, etc. En las consideraciones anteriores, se utilizaron conceptos psicológicos relacionados con la motivación laboral, ya que parece ser la más cercana a la motivación para actuar; pues bien, resulta que, incluso en esta materia, existen discrepancias en cuanto a las opiniones y observaciones de los/as especialistas sobre lo que realmente motiva a las personas a actuar. Por esta razón, el texto presenta brevemente diversos conceptos, dando así una visión lo más amplia posible de las cuestiones planteadas. Parece claro, pues, que ninguno de los sistemas de incentivos existentes es perfecto ni universal: cada uno de ellos remite a determinados fundamentos teóricos, que toma como punto de partida para comprender lo que es la motivación. Es difícil decir cuál es el mejor o el peor. Son diferentes, responden a necesidades diferentes y funcionan de forma distinta en organizaciones y personas diferentes. Puede que una persona esté motivada para actuar gracias a la amplitud de su trayectoria de desarrollo; en cambio, otras se esforzarán de forma persistente y voluntaria por poner en práctica las acciones porque sienten un vínculo con la organización y sus demás miembros, al tener un sentido de responsabilidad compartida y de coherencia de objetivos. Por lo tanto, parece beneficioso ofrecer diferentes sistemas de incentivos en respuesta a las necesidades individuales de las personas afectadas. La propia conversación con las personas y conocer sus expectativas, objetivos, necesidades y aspiraciones es un cierto punto de partida que nos permite compararlas con nuestros objetivos, necesidades y oportunidades que podemos ofrecerles. Parece obvio que cuanto más divergentes sean los objetivos de la organización o de los mentores/as con respecto a los de otras personas que forman parte de la organización, menos dispuestas estarán estas personas a participar en la acción; sin embargo, cuanto más coherentes sean estos objetivos, más se unifican e influyen positivamente en el aumento del nivel de compromiso. No olvidemos que, siendo mentor o mentora, es difícil exigir motivación a otras personas estando quemado/a y desmotivado/a para actuar. No en todas partes es posible motivar a la gente con dinero. En una situación así, es aún más importante acordarse de otras formas de refuerzo positivo del comportamiento y de las reacciones deseadas, por ejemplo, mediante elogios, comentarios positivos, aprecio, mostrando el valor que esta persona aporta a la organización; además, refuerza su sentido de corresponsabilidad y pertenencia, que también repercuten positivamente en su compromiso para seguir actuando. Motivar no es sólo requerir que alguien se involucre en la acción: la empatía y la comprensión son también un factor importante. Aunque cada uno/a de nosotros/as tiene ciertas fortalezas y habilidades más desarrolladas, también experimentamos algunas dificultades en algunas áreas; nadie es perfecto/a en todo. La conciencia de las fortalezas y debilidades de la gente puede ayudar a motivarlos para que puedan extender sus alas. Por ejemplo, al requerir que una persona con talento artístico conduzca juegos de baile durante una noche de integración, podemos hacer

3.4. Métodos de motivación en el trabajo con jóvenes

que se retire; por otro lado, dicha persona podría ser genial a la hora de preparar la decoración de la sala donde se llevará a cabo la integración o mediante la realización de clases de arte para otros/as participantes como parte de este evento. De esta manera, la persona mencionada puede utilizar sus puntos fuertes en la acción. Es difícil mantenerse motivado o motivada cuando tenemos una tarea para completar que, de alguna manera, nos abruma. Lo mismo ocurre con las tareas que son demasiado simples: si no constituyen un desafío en modo alguno, su aplicación no nos dará un sentimiento de satisfacción; en consecuencia, también disminuye la motivación para realizar esas tareas. Vale la pena comprobar el nivel de motivación en las personas de forma continua y examinar si el sistema de motivación que hemos utilizado hasta ahora sigue funcionando, si está actualizado. Las necesidades y expectativas de la gente cambian con el tiempo: puede ser que lo que funcionó en una etapa no funcione en otra. Por ejemplo, para un voluntario o voluntaria, un gran factor motivador puede ser el sentido de pertenencia a un grupo y la sensación de que lo que hace es importante para él o ella y también para los demás; sin embargo, si el mismo voluntario o voluntaria se convierte en líder de un grupo de voluntarios/as, estas necesidades pueden convertirse en necesidades de desarrollar competencias de liderazgo. Si esta necesidad no se alcanza con la posibilidad de satisfacerla (por ejemplo, ofreciendo formación adicional), su entusiasmo y motivación pueden disminuir. Motivar no es un proceso fácil, por lo tanto, requiere un compromiso constante para influir mejor en el nivel de motivación naturalmente cambiante en las personas.

Bibliografía

Estilo de vida saludable

Álvarez González, I. (2022). Actividad física y bienestar psicosocial en la juventud española. Madrid. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Aranda Corrales, C. L.; Moreno Ruiz, D. & Frías Armenta, M. (2019). Diferencias entre apoyo social y ambiente familiar en adolescentes con reportes de bienestar subjetivo. *Psicología desde el Caribe*, vol. 36, núm. 2. Available on: <https://www.redalyc.org/journal/213/21363396006/21363396006.pdf>

Casañas, R., & Lalucat, L. (2018). Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 121(1), 117-132. Available on: <https://generaconocimiento.segob.gob.mx/sites/default/files/document/biblioteca/288/20210413-promocion-de-la-salud-mental-prevencion-de-los-trastornos-mentales-y-lucha-contra-el.pdf>

Chisholm, K.; Patterson, P.; Torgerson, C.; Turner, E.; Jenkinson, D., y Birchwood M. (2016). Impact of contact on adolescents' mental health literacy and stigma: the SchoolSpace cluster randomised controlled trial. *BMJ Open*, 6 (2). Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26895983/>

Comunidad de Madrid (2023). Adolescencia y hábitos saludables. España. Available on: <https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/adolescencia-habitos-saludables>

Corrigan, P. W.; Morris, S. B.; Michaels, P. J.; Rafacz, J. D., y Rüsich, N. (2012). Challenging the public stigma of mental illness: a meta-analysis of outcome studies. *Psychiatric Services*, 63 (10), 963-673. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23032675/>

Cortés Cortés, L. (2021). La alimentación saludable en los alumnos. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria* No. 4, 9 (17), 9-12. Available on: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6626>

Esteves Villanueva, A. R.; Paredes Mamani, R. P.; Calcina Condori, C. R., & Yapuchura Saico, C. R. (2020). Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar. *Comuni@cción*, 11 (1), 16-27. Available on: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682020000100016&script=sci_arttext&tlng=pt

Fernández Martínez, J. (2016). Salud y estilos de vida en adolescentes. EFDeportes.com, Revista Digital, nº 216. Available on: <https://www.efdeportes.com/efd216/salud-y-estilos-de-vida-en-adolescentes.htm>

González, E. & Molina, T. (2018). Relaciones románticas tempranas y su asociación con comportamientos de riesgo en salud durante la adolescencia. Revista chilena de obstetricia y ginecología, vol. 83 (4). Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262018000400368

Gobierno Vasco (2019). La actividad física en la juventud (de 6 a 17 años). Departamento de Salud. Available on: <https://www.euskadi.eus/informacion/la-actividad-fisica-en-la-juventud-de-6-a-17-anos/web01-a3actfi/es/>

Guzmán, M. L. B., & Galaz, M. M. F. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación, 11 (2), 67-83. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7722>

Jorm, A. F.; Korten, A. E.; Jacomb, P. A.; Christensen, H.; Rodgers, B., y Pollitt, P. (1997). Mental health literacy: a survey of the public's ability to recognize mental disorders and their beliefs about the effectiveness of treatment. Medical Journal of Australia, 166 (4), 182-186. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9066546/>

Martínez, J. Z. (2020). Juventud, amor revolucionario. Praxis Investigativa. ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12 (23), 53-62. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595383>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (s.f.) Adolescencia: Recomendaciones de Nutrición de la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición. Available on: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/recomendaciones.htm>

Morales Rodríguez, M. & Díaz Barajas, D. (2013). Noviazgo: evolución del significado psicológico durante la adolescencia. Uaricha Revista de Psicología, vol. 10 (22). Available on: <http://www.revistauricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/96>

Muñoz Arroyave, C. O. (2020). Salud mental adolescente. Una invitación a pensar en su salud mental desde miradas positivas. CES Psicología, 13 (1). Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000100001

Bibliografía

Ojani, A. (2021). Estilo de vida saludable y su relación con la mente. Sociedad Española de Medicina Psicosomática y Psicoterapia. Available on: https://www.psicociencias.org/pdf_noticias/Estilo_de_vida_saludable_y_su_relacion_con_la_mente_A._Ojani.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios: de un vistazo. Ginebra: OMS. Available on: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

Palomino, E. R., Arnal, R. B., Llarío, M. D. G., García, C. G., & García, J. E. N. (2020). Orientación sexual y salud mental en jóvenes universitarios españoles. Revista INFAD de Psicología, International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1 (1), 199-206. Available on: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1776>

Pérez Ahumada, M. (2019). Regálate una vida sana. Fundación Universitaria del Área Andina. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Richards, J., Jiang, X., Kelly, P., Chau, J., Bauman, A., y Ding, D. (2015). Don't worry, be happy: cross-sectional associations between physical activity and happiness in 15 European countries. BMC Public Health, 15 (1), 53. Available on: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-015-1391-4>

Sicart, M. R. (Ed.). (2009). Pautas prácticas para una dieta sana: alimentación y juventud. Erasmus Ediciones.

Soler, G. S., Jaén, M. G., Amat, S. S., Sotos, C. D., & Martínez, J. T. (2022). Acciones para una universidad saludable: Impacto sobre la salud mental y física de los jóvenes. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, (44), 1045-1052. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268119>

SVP - Sociedad Valenciana de Pediatría. (2019). Decálogo para prevenir el consumo de drogas en los adolescentes. Available on: <https://socvalped.com/educacion/2019/consejos-prevencion-drogas-adolescente/>

World Health Organization: WHO. (2022). Actividad física. Available on: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

World Health Organization: WHO. (2021). Mental health of adolescents. Available on: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Atkinson, J (2017) - Health and fitness tips that will change your life, JBA Publishing, UK.

Pensamiento crítico y resolución de problemas

Alquichire, S. L., & Arrieta, J. C. (2018). Relación entre habilidades de pensamiento crítico y rendimiento académico. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 9 (1), 28-52. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7585>

Arrieta-López, M.; Martínez Garza, M.; Sierra García, L.; Robles Garza, M.; García López, D.; Cabello Tijerina, P.; Lasso-Urbano, C.; Carvajal-Muñoz, P.; Palencia-Ramos, E.; Arteta Manrique, P.; De la rosa Vazquez, C.; Garza de la Vega, D.; Meza, A.; Martínez Durango, L.; Certain Ruiz, R.; Vázquez-Gutiérrez, R. & Vázquez Luna, E. (2022). Nuevos enfoques en derechos humanos, irenología y métodos de solución de conflictos. Editorial Universitaria de la Costa S.A.S. Available on: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9428>

Barcelata, B.; Luna, Q. Y.; Lucio, E., & Durán, C. (2016). Personalidad y afrontamiento adolescente. Características de personalidad predictoras del afrontamiento en adolescentes de contextos marginados. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 197-210. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552016000100009&script=sci_arttext&tlng=es

Camps, J.; Selvam, R. M., & Sheymardanov, S. (2019). Resolución de conflictos en la adolescencia: aplicación de un cuestionario en centros escolares coeducativos y diferenciados por sexos en España. *Páginas de Educación*, 12 (2), 1-22. Available on: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682019000200001&script=sci_arttext

Cano de Faroh, A. (2007). Cognición en el adolescente según Piaget y Vygotski. ¿Dos caras de la misma moneda? *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 27 (2), 148-166. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/946/94627214.pdf>

Chocas, L. A. Y., Alva, L. J., LLacuachaqui, E. R. N., García, L. L. N., & Sánchez, M. P. (2020). Pensamiento crítico, resolución de problemas y comprensión lectora en ingresantes a la universidad. *Socialium, Revista Científica de Ciencias Sociales*, 4 (2), 349-376. Available on: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/604>

Coppari, N. B.; Barcelata, B.; Bagnoli, L.; Codos, G.; López, H. & Martínez, Ú. (2019). Influencia del sexo, edad y cultura en las estrategias de afrontamiento de adolescentes paraguayos y mexicanos. *Universitas Psychologica*, 18 (1). Available on: <https://repositorio.conacyt.gov.py/handle/20.500.14066/2628>

de Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 125-136. Available on: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20783/20623>

Bibliografía

EDUCO (2020). Escucha activa y pensamiento crítico: claves para desarrollar una personalidad independiente. Cuaderno de Valores: el blog de Educo. Available on: <https://www.educo.org/blog/la-escucha-activa-favorece-el-pensamiento-critico>

Escalona Thomas, D. (2020). La negociación en los conflictos ambientales y su implicancia en el desarrollo local: caso de la comunidad aymara de Cancosa. Diálogo andino, 61, 81-91. Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-26812020000100081&script=sci_arttext&tlng=en

Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2013). Inteligencia emocional en adolescentes. Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers, 352, 34-39. Available on: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1170>

Facione, P. (2007). Pensamiento crítico: ¿Qué es y por qué es importante? Estados Unidos. Available on: <https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/PensamientoCriticoFacione.pdf>

Farroñay Arana, C. D. P., & Marin Bendezu, M. (2022). Rol mediador de la soledad entre los estilos de manejo de conflictos y el duelo en tiempos del Covid-19, en jóvenes y adultos de una muestra nacional. Lima, Perú. Available on: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83916/Farro%c3%b1ay_ACP_Marin_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G. R. (2020). Leyendo y pensando: una estrategia pedagógica para fortalecer el pensamiento crítico en adolescentes. Available on: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36220>

Flores Guerrero, D. (2016). La importancia e impacto de la lectura, redacción y pensamiento crítico en la educación superior. Zona próxima, 24, 128-135. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442016000100010

Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Tabula Rasa, 1, 265-278. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600114>

Galindo-Domínguez, H., Saínez de la Maza, M., & Losada Iglesias, D. (2022). La inteligencia emocional en el desarrollo de estilos de resolución de conflictos en futuros educadores. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 25 (3), 141-157. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/528721>

Garaigordobil, M. & Maganto, C. (2011). Empatía y resolución de conflictos durante la infancia y la adolescencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 43 (2), 255-266. Available on: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v43n2/v43n2a05.pdf>

Godoy, M. E., & Calero, K. M. (2018). Pensamiento crítico y tecnología en la educación universitaria. Una aproximación teórica. *Revista espacios*, 39 (25). Available on: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n25/18392536.html>

González, P., Hernández, F., & Prats, G. (2020). Mecanismos alternativos en la solución de conflictos para la construcción de una cultura de paz. *Revista ciencias de la documentación*, 15-23. Available on: <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf/02/2%20V7N1%202021%20CSDOCum.pdf>

Guadarrama, R.; Carmona, V.; Márquez, O.; Veytia, M. & Padilla Gutiérrez, I. M. (2018). Diferencias en la aplicación de estrategias de afrontamiento adolescente entre alumnos hombres y mujeres del nivel medio superior. *Interdisciplinaria*, 35 (1), 205-216. Available on: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272018000100011

Gutiérrez Santiago, L. (2021). Pensamiento crítico, internet y redes sociales. Una propuesta de intervención en adolescentes. Valladolid. Available on: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49342>

Hernández-Serrano, O.; Espada, J. P., & Guillén-Riquelme, A. (2016). Relación entre conducta prosocial, resolución de problemas y consumo de drogas en adolescentes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 32 (2), 609-616. Available on: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.32.2.204941/193221>

Júdex-Orcasitas, J. J., Borjas, M. P. y Torres Saldaña, E. S. (2019). Evaluación de las habilidades del pensamiento crítico con la mediación de las TIC, en contextos de educación media. *REIDOCREA*, vol. 8, 21-34. Available on: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54425/8-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Aymes, G. (2012). Pensamiento crítico en el aula. *Docencia e investigación: Año XXXVII*, nº 22. Available on: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/9053/Pensamiento%20cr%20c3%20aditico%20en%20el%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bibliografía

Márquez-Cervantes, M.C. & Gaeta-González, M.L. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en preadolescentes: el papel de padres y docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2), 221-235. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/232941/211301>

Martin Fiorino, V.; Fernández López, L.; Fernández Vázquez, S.; Ferreiro González, C., & Villar Marcos, O. (2019). Conflicto, convivencia y Cultura de paz: La resolución de conflictos en ámbito educativo como preparación para la paz. *Revista De Cultura De Paz*, 3, 335-349. Available on: <https://www.revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/58>

Mirabal, D., (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. *Provincia*, 10, 53-71. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55501005>

Morales, F. M., & Trianes, M. V. (2010). Estrategias de afrontamiento e inadaptación en niños y adolescentes. *European Journal of Education and Psychology*, 3 (2), 275-286. Available on: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/853>

Navas, A. R. V., Carrillo, C. J. B., & Aragón, E. P. (2019). Alternativas de negociación de conflicto una opción para la paz. *Boletín Redipe*, 8 (7), 90-98. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528287>

Pena Garrido, M.; Extremera Pacheco, N., & Rey Peña, L. (2011). El papel de la inteligencia emocional percibida en la resolución de problemas sociales en estudiantes adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22 (1), 69-79. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230787007.pdf>

Rivera Imbacuan, G. L., Lasso Ortega, H. F., & Gómez Herrera, J. D. (2019). Habilidades psicosociales en niños y adolescentes como herramientas para una vida productiva. *Boletín Informativo CEI*, 6 (2), 28-35. Available on: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1986>

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%C3%A1%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%C3%A1%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Romero-Martín, G. C. & Chávez Angulo, B. J. (2021). El pensamiento crítico en el desarrollo personal de los adolescentes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 7 (6), 3-23. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384052.pdf>

Ruiz, I. (2014). Los adolescentes y el uso de las redes sociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 571-576.

Sanjuán, P.; Guillén, D., & Pérez-García, A. M. (2018). Rasgos de personalidad y recursos psicológicos como predictores del bienestar emocional en adolescentes con y sin formación en escuelas de tauromaquia. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 23 (1). Available on: https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2020/04/Revista-de-Psicopatologia-y-Psicologia-Clinica_Vol.231.2018_Parte2.pdf

San Martín, F. G. (2019). Resolución de conflictos en familias con hijos adolescentes. *Apuntes de Bioética*, 2 (1), 48-60. Available on: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/241>

Planificación de la Carrera Profesional

Adkison-Bradley, C. R., Kohler, P. D., Bradshaw, E., Applegate, E. B., Cai, X., & Steele, J. (2007). Career Planning with Students with and without Disabilities: A Study of Illinois School Counselors. *Journal of School Counseling*, 5 (11). Available on: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901172.pdf>

Akosah-Twumasi, P.; Emeto, T.I.; Lindsay, D.; Tsey, K. & Malau-Aduli B.S. (2018). *A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices: the Role of Culture*. *Frontiers in Education*, vol 3, 58. Available on: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2018.00058/full>

Alonso A., J. (2010). *Manual de orientación educativa y tutoría: Educación media y media superior*. México: Laza y Valdés.

Álvarez Pérez, P. R.; López Aguilar, D. & Pérez-Jorge, D. (2015). El alumnado universitario y la planificación de su proyecto formativo y profesional. *Actualidades investigativas en educación*, 15(1), 395-419. Available on: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032015000100017

Bibliografía

- Antoniú, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the university of petroşani, economics*, 10(2), 13-22. Available on: https://www.researchgate.net/profile/Codruta-Dura/publication/227362057_Statistical_Landmarks_And_Practical_Issues_Regarding_The_Use_Of_Simple_Random_Sampling_In_Market_Researches/links/555239d408ae6943a86d6fd6/Statistical-Landmarks-And-Practical-Issues-Regarding-The-Use-Of-Simple-Random-Sampling-In-Market-Researches.pdf#page=13
- Barrero González, N. (2006). *Manual para el diseño y evaluación de los programas de orientación educativa*. Argentina: El Cid.
- Bravo, G. & Vergara, M.A. (2018). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Revista Psicoespacios*, vol.12 (20), 35-48. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6309708>
- Carrell, Michael R.; Elbert, Norbert F. & Hatfield, Robert D. (1995). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing. A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall, 5th ed.
- De Amorós, E. F. (1993). La elección de carrera: una decisión de gran trascendencia. *Educación*, 2(3), 5-13. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056955>
- Estrada Moreno, P. A. (2010). XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. *Factores que intervienen en la elección de carrera de estudiantes de Bachillerato de dos modalidades educativas*. México. Available on: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/2028.pdf
- García Molina, I. (2003). *La educación para la carrera en E.S.O.: exploración, planificación y gestión de la carrera en el programa TFP*. Available on: <https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/336/1/9788484394419.pdf>
- González-Calvo, G. (2020). Riesgos, entusiasmos e incertidumbres en torno a la carrera profesional universitaria: el nudo gordiano de la investigación en España. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(1), 69-82. Available on: <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.6797>

Hansen, E. (2006). *Career guidance*. International Labour Organization. Available on: <https://dhscareermapping.usalearning.gov/pdf/Self-Reflections%20Activity%202%20-%20Career%20Guidance.pdf>

Hirsh, W. & Jackson, C. (2005). *Aprenda a planificar su carrera profesional*. Madrid: Planeta de Agostini. *Colección de Biblioteca de Ayuda Personal y Profesional*, 100. Available on: <https://publicaciones.lasallecampus.es/index.php/INDIVISA/article/download/251/284>

Howard, K. A. & Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: model development. *Journal of Career Development* 38, 256–271. Available on: https://www.researchgate.net/publication/254111200_Children's_Conceptions_of_Career_Choice_and_Attainment_Model_Development

Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of counseling psychology*, 65 (1), 98. Available on: <https://psycnet.apa.org/record/2017-24510-001>

Leppel, K., Williams, M. L., & Waldauer, C. (2001). The impact of parental occupation and socioeconomic status on choice of college major. *Journal of Family and Economic issues*, 22(4), 373-394.

López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género: una aproximación empírica a la elección de carrera. *International Journal of Social Psychology, Revista de Psicología Social*, vol. 9 (2), 213-230. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111804>

Martínez Vicente, J. M., & Valls Fernández, F. (2006). La elección vocacional y la planificación de la carrera. Adaptación española del Self-Directed Search (SDS-R) de Holland. *Psicothema*, 18(1), 117-122. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718118.pdf>

Mosteiro García, M. J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía e educación*, vol. 1, 305-315. Available on: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bibliografía

Pascariati, P. S., & Ali, H. (2022). Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219-231. Available on: <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1121/758>

Pérez Ruiz, D. (2011). Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio. *Artículo de Educaweb en el Monográfico 236 de Búsqueda de Empleo*. Available on: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/09/05/cinco-pasos-planificar-nuestra-carrera-profesional-mercado-laboral-constante-cambio-4932/>

Romero Rodríguez, S. (2014). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 15 nº2. 337-354. Available on: <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11637/11088>

Ros-Garrido, A. (2020). Concepciones de planificación en la formación profesional para el empleo: la importancia de la experiencia profesional. *Educación 2021*, vol. 57/1 65-80. Available on: https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar_a2021v57n1/educar_a2021v57n1p65.pdf

Rosales Ávila, V. G. (2012). *Factores que influyen para la elección de carrera en los estudiantes de Preparatoria*. México. Available on: <http://200.23.113.51/pdf/28656.pdf>

Ruiz-Gutiérrez, J. M., & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, 19. Available on: <https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470>

Ruiz Mitjana, L. (2019). Test de Aptitudes Diferenciales: sus pruebas y características. *Revista Psicología y Mente*. Available on: <https://psicologiyamente.com/psicologia/test-aptitudes-diferenciales>

Sánchez, J. L. R. (2002). Buscando un destino: la elección de carrera profesional, situación y perspectivas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7(2), 215-221. Available on: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA116037521&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01851594&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E7ff70a06>

Sánchez-Martín, M. (2020). Influencias socio-familiares en la elección de los estudios de formación profesional. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (1), 44-62. Available on: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/2274/2177>

Sánchez-Martín, M., Martínez-Juárez, M., González-Lorente, C., Pérez-Cusó, J., González-Morga, N. y Martínez-Clares, P. (2017). Satisfacción vocacional con la elección del ciclo de formación profesional. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7, 36-40. Available on: <https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2017.0.07.2344>

Utrilla, P. N. C., Torraleja, F. A. G., & Ortega, C. P. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de la carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, (34), 15-35. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961318>

Verde, E., Gallardo, G., Compeán, S., Tamez, S. & Ortiz-Hernández, L. (2007). Motivos de elección de carrera en mujeres estudiantes de profesiones de la salud. *Educación Médica*, 10(1), 44-51. Available on: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132007000100007&lng=es&tlng=es

Metodología de mentoría para jóvenes

GEMA, Cos'è il Mentoring: il significato di un metodo di formazione sempre più diffuso, URL: <https://www.gema.it/blog/gestione-e-sviluppo-risorse-umane/mentoring-significato/>

Rosalyn Sword R., 2021, "Coaching vs. Mentoring: What's the Difference?," URL: <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/what-is-coaching-and-mentoring/#:~:text=The%20principles%20are%3Aand%20sensitivity%20throughout%20the%20process>

Youth Collaboratory, 2019, "Mentoring: The Basics", URL: <https://www.youthcollaboratory.org/resource/mentoring-basics>

Northwestern, "Four Foundational Principles of Mentoring Practice", URL: <https://www.northwestern.edu/provost/faculty-resources/mentoring/four-foundational-principles-of-mentoring-practice.html>

UCDAVIS, "Types of Mentoring", URL: <https://hr.ucdavis.edu/departments/learning/toolkits/mentoring/types>

Mindframe connect, "15 Principles of Mentorship", URL: <https://www.mindframeconnect.com/for-mentors>

Mentor Cruise, 2022, "Types of mentoring and why you should learn them", URL: <https://mentorcruise.com/blog/types-mentoring-and-why-you-should-learn-them/>

Bibliografía

Cronin N., 2020, "The Different Types Of Mentoring and How To Use Them", URL: <https://guider-ai.com/blog/types-of-mentoring/>

Butera J.A., 2014, Effective Youth Mentoring: Best Practices, URL: <https://www.crimepreventionottawa.ca/wp-content/uploads/2019/02/Effective-Youth-Mentoring-Best-practices.pdf>

Carruthers R., 2022, Mentor training programs: Setting mentors up for success, URL: <https://www.togetherplatform.com/blog/mentor-training-programs-setting-mentors-up-for-success>

ICI WebPub System, Key Elements of Ongoing Training: Coaching and Mentoring, URL: <https://publications.ici.umn.edu/dhs/hcbs/modules/making-pcp-part-of-everyday-work/key-elements-of-ongoing-training>

Feroli P, 2021, "Il mentoring aziendale: come svilupparlo al meglio", URL: <https://it.linkedin.com/pulse/il-mentoring-un-passaggio-fondamentale-per-la-crescita-paolo-feroli>

Feder Formazione, "Che cos'è il mentoring moderno e perché è così importante", URL: <https://federformazione.it/cose-il-mentoring-moderno-e-perche-e-cosi-importante/>

Dinámica de grupo en el trabajo con jóvenes

Youth in the EU (15-24 years old) | Epthinktank | European Parliament - <https://epthinktank.eu/2012/05/31/youth-in-the-eu-15-24-years-old/>

Young refugees - <https://www.coe.int/en/web/youth/young-refugees#>

Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people - [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people)

Learning Experiences of Hybrid, Blended, and Online Mobility Activities - <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4221/Safe,+Confident,+Connected+and+Inspired+-+Learning+Experiences+of+Hybrid,+Blended,+and+Online+Mobility+Activities.pdf>

How to Evaluate Group Work | Center for Teaching Innovation - <https://teaching.cornell.edu/resource/how-evaluate-group-work>

Group dynamics. (2023, January 10). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_dynamics

Group conflict. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_conflict

Group cohesiveness. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_cohesiveness

Creating A Safe Space For Your Team | by Claire Tran | The Startup | Medium - <https://medium.com/swlh/creating-a-safe-space-for-your-team-5931038e8be7>

6 Team Building Activities for Group Cohesion | Learn2 - <https://www.learn2.com/fun-exercises-build-cohesive-team/>

27 Group Dynamics for Youth and Adolescents | Life Persona - <https://www.lifepersona.com/27-group-dynamics-for-youth-and-adolescents>

14 Team-Building Games to Foster Group Cohesion | Agendrix - <https://www.agendrix.com/blog/14-team-building-games-to-foster-team-cohesion>

Comunicación y facilitación visual

Borowczyk G. “Co to jest flipowanie i facylitacja graficzna?” URL: <https://flipowanie.pl/blog/flipowanie-i-facylitacja-graficzna/co-to-jest-flipowanie-i-facylitacja-graficzna/>

Economy-Pedia.com “Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja” URL: [Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja \(economy-pedia.com\)](https://economy-pedia.com/myshlenie-wizualne-co-to-jest-definicja-i-koncepcja)

Jakuzsko-Sobocka A. Olszowy M. Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego, 2019, “Graphic Facilitation Draw 4 Future” URL: <https://iairs.pl/project/draw-4-future/>

Kroczyk K. abc Zdrowie, 2021, “Komunikacja - elementy, werbalna, niewerbalna, bariery, język nieakceptacji, poprawa efektywności” URL: <https://portal.abczdrowie.pl/komunikacja>

Maciejewska A. “Myślenie wizualne – czym jest i dlaczego warto z niego korzystać?” URL: <https://realizujswojecel.pl/2018/09/myshlenie-wizualne.html>

Martins J. Asana, 2022, “Don’t like giving feedback? These 20 tips are for you” URL: <https://asana.com/pl/resources/tips-giving-feedback>

Bibliografia

Prohazka M. 2023, “The power of graphic facilitation icons” URL: <https://levendestreg.dk/en/the-power-of-graphic-facilitation-icons/#:~:text=Why%20Are%20Graphic%20Facilitation%20Icons%20Important%3F%201%20Firstly%2C,3%20Thirdly%2C%20graphic%20facilitation%20icons%20are%20memorable.%20>

Radziejewska – Łuczak E. Eligrafia, 2017, “Co to jest sketchnoting, graphic recording i graphic facilitation?” URL: <https://pl.economy-pedia.com/11032445-visual-thinking#:~:text=My%20Blenie%20wizualne%20to%20narz%C4%99dzie%2C%20kt%C3%B3re%20polega%20na%20przekazywaniu,odkrycie%20rozwi%C4%85za%C5%84%C2%20symulacja%20proces%C3%B3w%20i%20generowanie%20nowych%20konceptji>

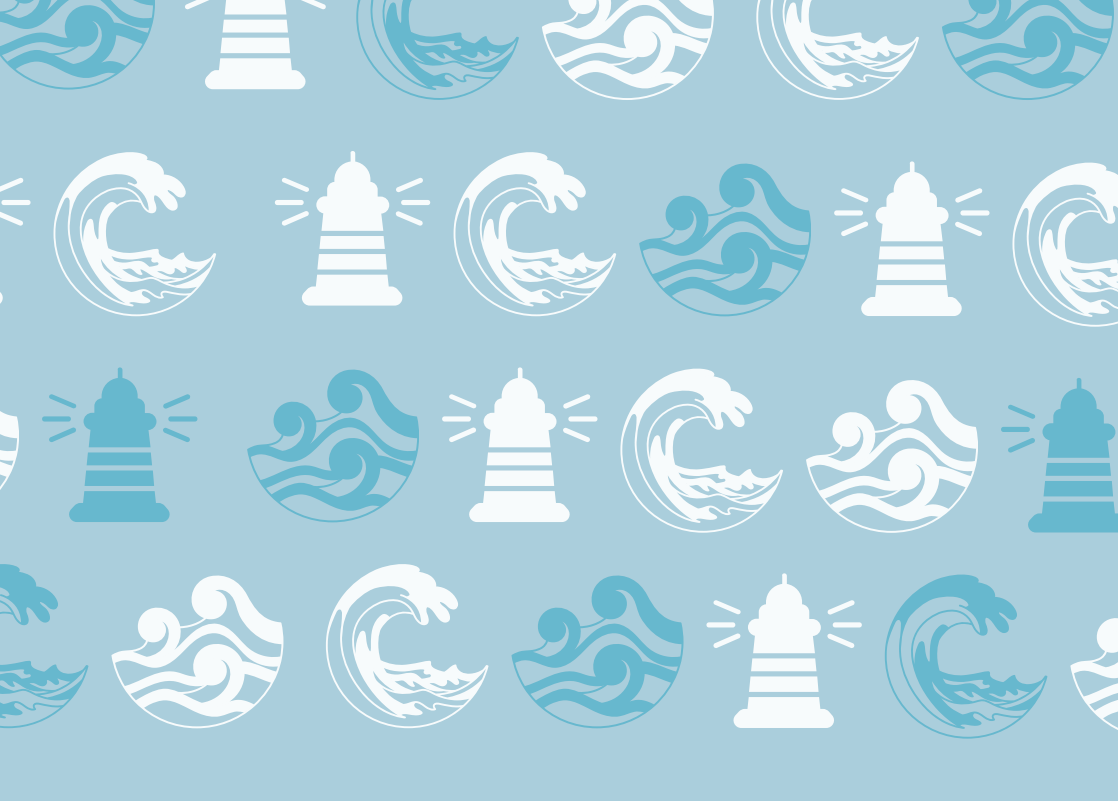
Sabater V. 2023, “Psychologia koloru: co oznaczają kolory i jaki mają na nas wpływ” URL: <https://pieknoumyslu.com/psychologia-koloru-wplyw/>

Motivación:

Ciekankowski, Z, Szymański, Z. „Metody motywowania pracowników we współczesnej organizacji”

Forsyth, P. „Jak motywować ludzi”

Osuch, J. „Motywacja jako czynnik zarządzania”



LA GUÍA DEL MENTOR/A JUVENIL ES UN PRODUCTO INTELECTUAL
CUYO OBJETIVO PRINCIPAL ES MEJORAR LA CAPACIDAD DE LOS
TRABAJADORES/AS JUVENILES PARA GUIAR A LOS Y LAS JÓVENES
CUANDO QUIERAN IMPLEMENTAR UN CAMBIO, YA SEA EN SUS
PROPIAS VIDAS O SEA PARA RESOLVER UN PROBLEMA A NIVEL DE
LA COMUNIDAD EN LA QUE VIVEN.



Funded by
the European Union