



RESUMEN DE ESTRATEGIAS

COMUNIDADES SOLIDARIAS

¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para **reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?**

Las juntas o consejos asesores juveniles¹ son una estrategia habitual para involucrar a los jóvenes. Estos órganos dan voz a los jóvenes que se han visto o se ven afectados por el sistema de bienestar de menores, les ayudan a adquirir competencias profesionales y experiencia que pueden conducirles a un empleo en el futuro, e informan a los sistemas para mejorar los servicios para los jóvenes del futuro.

Las juntas asesoras juveniles pueden reunirse brevemente (para elaborar recomendaciones sobre un tema concreto, por ejemplo) o actuar como socios a largo plazo, asesorando al personal de la agencia en todos los aspectos de su trabajo. Estos grupos varían enormemente en la forma en que los jóvenes y los adultos trabajan juntos y comparten el poder, desde grupos patrocinados por agencias que están muy estructurados y son gestionados por mentores adultos hasta grupos de defensa independientes que están totalmente dirigidos por jóvenes con el apoyo de adultos.

Antes de crear una junta asesora juvenil, es importante preparar a la agencia para involucrar a los jóvenes y considerar cuales estrategias de involucramiento servirán mejor a las necesidades de la agencia. Una vez que el personal de la agencia ha considerado la(s) razón(es) por la(s) que desea involucrar a los jóvenes, ha determinado que una junta asesora es el mejor enfoque y ha explorado su disposición a compartir el poder auténticamente con los jóvenes, la implementación de las prácticas analizadas en este informe puede ayudar a promover el reclutamiento y la retención eficaces de los miembros, abordar los desafíos comunes y evitar perjuicios a los jóvenes.



¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?

Este informe es una parte en un serie de tres desarrollado en colaboración con experimentados defensores de los jóvenes y las familias de [Family Voices United](#),^{2,3} un proyecto de colaboración entre Casey Family Programs, [Children's Trust Fund Alliance](#), [FosterClub](#) y [Generations United](#). Los otros informes de la serie son:

- [¿Cómo pueden las agencias y organizaciones prepararse para una auténtica participación juvenil?](#)
- [¿Qué significa valorar a los socios juveniles como activos?](#)

Reclutamiento de los jóvenes

Es imposible que uno o dos jóvenes representen las inquietudes de toda una población. Recurrir repetidamente a los mismos jóvenes para funciones de asesoramiento y liderazgo no sólo limita la voz de los jóvenes, sino que también puede provocar el agotamiento de los pocos seleccionados. Para evitar estos inconvenientes, **reclute a jóvenes de forma amplia, activa y continua**, a fin de garantizar la diversidad de voces y perspectivas nuevas. Los asesores juveniles y quienes gestionan juntas asesoras juveniles sugieren las siguientes estrategias de captación:

Traten a cada joven acogido como a un posible consejero.

La futura disposición de los jóvenes a comprometerse y apoyar los esfuerzos de la agencia como adultos jóvenes y defensores dependerá en parte de cómo los trató la agencia mientras estaban bajo tutela, así como a sus padres. Comuniquen a todo la agencia la expectativa de que se escuchen y valoren los puntos de vista de todos los jóvenes, y ponerlos en práctica.

Crean una descripción clara del puesto.

Formar parte de una junta asesora juvenil es un compromiso importante y debe señalarse y remunerarse como tal. Del mismo modo que los profesionales nunca aceptarían un puesto de trabajo sin ver una descripción del mismo y saber cuánto se paga, no debemos esperar que los jóvenes acepten un puesto de asesor sin una descripción clara del objetivo, las expectativas, la remuneración y los beneficios del mismo. El proceso de creación de una descripción del puesto también ayudará a la agencia a aclarar y articular las habilidades que los jóvenes necesitarán para tener éxito en el puesto.

Faciliten el proceso de presentación de solicitudes a los jóvenes.

Las agencias y organizaciones deben definir claramente los términos utilizados en la convocatoria de reclutamiento. Es posible que los jóvenes que han vivido en entornos de congregación (centros de asistencia institucional), por ejemplo, no reconozcan esa expresión, pero sabrán que vivían en un hogar con otros jóvenes no emparentados y con personal que trabajaba por turnos. Permitir que los jóvenes presenten su solicitud de varias maneras, como a través de un formulario en línea o respondiendo a las preguntas mediante video o audio en lugar de hacerlo por escrito.

Corran la voz.

Gran parte del reclutamiento de miembros para las juntas asesoras juveniles se hace de boca en boca, y es más probable que los jóvenes participen cuando otros jóvenes les invitan. La captación de jóvenes que aún se encuentran en el sistema de cuidado de crianza a menudo será de forma indirecta, a través de los gestores de casos y demás personal del programa. Faciliten a los profesionales la derivación de los jóvenes proporcionándoles plantillas, imágenes y texto que puedan copiar y pegar de forma rápida y sencilla en un correo electrónico. Pónganse en contacto con otras agencias y centros escolares asociados para que le ayuden a identificar a una diversidad de jóvenes.

Nuestro lema es: “Advocate, Change, and Empower” (Defender, Cambiar y Empoderar). Queremos que todos los jóvenes sepan que, sean cuales sean sus circunstancias, pueden ayudar, alzar la voz y cambiar el sistema. Ya no tienen que permanecer en silencio. Vamos a crear el espacio y las oportunidades para que nos cuentes tu experiencia, y vamos a hacer algo al respecto.

— BREE BRADLEY,

DIRECTOR DE COMUNICACIONES, LOUISIANA ELITE ADVOCACY FORCE

¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?

Diversifiquen sus esfuerzos de reclutamiento.

Recluten a jóvenes que reflejen la diversidad de raza, origen étnico, identidad de género, identidad sexual, capacidades físicas y mentales, religión y antecedentes culturales. Las agencias también deben buscar jóvenes con una diversidad en la experiencia de colocación (incluidos los jóvenes que experimentaron los servicios en el hogar, hogares de cuidado de crianza, y entornos de congregación), el tiempo pasado en el cuidado fuera de casa, los resultados de permanencia, y la trayectoria de vida después de salir del sistema de cuidado de crianza. Algunas juntas asesoras juveniles se inclinan hacia los jóvenes que han logrado un mayor éxito profesional o académico (exigiendo un título universitario, por ejemplo), pero estos grupos no son representativos de toda la población en el sistema de cuidado de crianza y pueden perderse valiosas opiniones sobre el sistema e ideas para mejorarlo. La **Indiana Youth Advisory Board** (Junta Asesora Juvenil de Indiana) hizo un esfuerzo especial para que jóvenes en colocaciones residenciales participaran en su conferencia anual de 2021, lo que incluyó el envío de bolsas de regalos a los jóvenes antes de la conferencia, la celebración de fiestas de observación y la adaptación de las sesiones de trabajo a sus inquietudes específicas. Como resultado de esta estrategia de involucramiento, la gran mayoría de los asistentes a la conferencia eran jóvenes que se encontraban en colocaciones residenciales.

Trabajen auténticamente con las juntas asesoras juveniles

Podría decirse que el elemento más importante para trabajar eficazmente con los jóvenes es **compartir el poder**. (El concepto de poder compartido se explora con más detalle en [¿Cómo pueden las agencias y organizaciones prepararse para una auténtica participación juvenil?](#)). Como señaló Megan Tribble, directora de participación juvenil de Foster Success, en Indiana, “Rara vez he entrado en una reunión de la junta asesora juvenil y he dicho: ‘Esto es lo que

vamos a hacer hoy’. Una vez que los jóvenes ven que realmente tienen voz, y que realmente son los dueños de estas reuniones y de lo que hacemos, eso hace que regresen. Crea un ambiente positivo”.

Trabajar con juntas asesoras juveniles requiere una planeación minuciosa. Mientras que algunas juntas asesoras juveniles se coordinan y dotan de personal a través de la agencia, otras pueden recibir apoyo, al menos parcialmente, a través de un contrato con una organización proveedora. La mayoría de las juntas asesoras juveniles bien establecidas cuentan con la ventaja de tener **un miembro del personal de la agencia u organización** que se dedica a lo siguiente:

Preparen a los jóvenes para su trabajo.

Cada nueva tarea o tema de la junta asesora requiere una comunicación clara. Expongan las expectativas de los jóvenes y prevean con suficiente antelación el tiempo necesario para prepararse para una nueva actividad. La orientación debe proporcionar información sobre el contexto, el papel de los jóvenes y quién tomará las decisiones. Hay que explicar los acrónimos y otros términos: no hay que dar por sentado que los jóvenes saben lo que significan todos los términos solo porque hayan estado involucrados en el sistema. FosterClub recomienda ofrecer la capacitación en “partes pequeñas”, incluyendo únicamente la información específica necesaria para la tarea en cuestión. Si se necesita más información para una tarea futura, ofrezca capacitación para dicha tarea cuando sea necesario. Al capacitar o preparar a los jóvenes para explorar un tema, es importante evitar transmitir prejuicios. El papel de la agencia es educar plenamente a los jóvenes sobre el contexto y la cuestión sin promover una opinión o recomendación específica.

Usen opciones de reunión híbrida cada vez que sea posible.

Algunos jóvenes prefieren reunirse en línea, pero para muchos, el involucramiento exclusivamente en línea

Involucrar de manera auténtica a los jóvenes no significa tener a dos menores en el sistema de cuidado de crianza en la mesa. A quienes participamos mucho en esto se nos pide que representemos a comunidades enteras de personas. Es injusto esperar que conozcamos todas las respuestas.

— RIMY MORRIS,

ANTIGUO PARTICIPANTE EN EL SISTEMA DE CUIDADO DE CRIANZA Y ANTIGUO MIEMBRO DE INDIANA YOUTH ADVISORY BOARD

¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?

no proporciona el sentido de comunidad que desean. Un modelo de reunión híbrido, con apoyo tecnológico y de transporte para quienes lo necesiten, permite a los jóvenes conectar con sus compañeros y socios adultos de la manera más cómoda y conveniente para ellos. Cuando el transporte es necesario, disponer de un mecanismo para cubrir los costos o exigir a los proveedores que transporten a los jóvenes como parte de sus contratos con la agencia es fundamental para facilitar la participación.

Respeten las diferencias de comunicación.

Los estilos y las preferencias de comunicación de los jóvenes y de los adultos jóvenes suelen diferir de los de los profesionales de más edad, y no todos son iguales. A muchos miembros del personal de la junta asesora juvenil les ha resultado útil enviar varios recordatorios de las reuniones en distintos formatos (correo electrónico, mensajes de texto, publicaciones en las redes sociales). En las reuniones, el personal se esfuerza por comunicar la información importante por escrito o compartiendo la pantalla, para ayudar a los jóvenes que procesan mejor la información cuando pueden verla. Este personal hace hincapié en la importancia de utilizar un lenguaje adaptado a los jóvenes, definir los términos, dejar tiempo para hacer preguntas y verificar si se ha entendido. Según Angel Petite, gerente sénior de políticas de FosterClub, “Comunicarnos con los jóvenes de varias maneras y proporcionarles múltiples recordatorios no es algo ‘extra’ que hagamos. Es parte de lo que significa comprometer a los jóvenes que llevan una vida ajetreada”.

El **Youth Empowerment Council (Consejo para el Empoderamiento de los Jóvenes) del Arizona Department of Child Safety (Departamento de Seguridad de Menores de Arizona)** utiliza aplicaciones de mensajería para comunicarse con sus

miembros entre cada reunión. “Estas aplicaciones ayudan a los jóvenes a mantenerse en contacto entre sí, proporcionan al consejo una plataforma adicional para compartir recursos y oportunidades con los miembros, y ofrecen a los miembros que son menos expresivos en las reuniones otra forma de compartir sus opiniones y hacer comentarios cuando lo deseen”, afirma Ryan Young, presidente del consejo.

Sean consciente de los traumas.

Los jóvenes afectados por el sistema de bienestar de menores tienen antecedentes traumáticos. Enseñen a los jóvenes cómo compartir de manera estratégica, cómo proteger su bienestar emocional y qué preguntas hacer antes de acceder a compartir su historia. Creen un espacio para la preparación y el apoyo antes y después de las reuniones, y ofrezca apoyo de salud mental a los jóvenes que se vean afectados por este trabajo. **Florida Youth SHINE** ofrece “salas de bienestar” en sus eventos, donde los jóvenes pueden ir a relajarse o hablar con un mentor o un compañero. Incluso en las reuniones virtuales, hay una sala de bienestar en línea con un mentor o un orientador disponible para prestar apoyo. A veces, los antecedentes de trauma de un joven o sus circunstancias actuales pueden desbordar su deseo de participar en una junta asesora. En tal caso, es mejor que la agencia u organización ofrezca al joven “una salida elegante, cariñosa y suave”, dice Erich Pitcher, exdirector de programas juveniles de FosterClub.

Construyan una cultura positiva.

Para algunos participantes, una junta asesora juvenil puede proporcionarles un sentimiento de pertenencia y de familia del que de otro modo podrían carecer. Esto tiene ventajas evidentes, pero también puede generar conflictos. “Parte de un entorno positivo y

LEAF (Louisiana Elite Advocacy Force) se esfuerza por lograr la diversidad, la equidad y la inclusión en la creación de nuestra junta juvenil. Nos comprometemos a garantizar que los relatos sobre los jóvenes en el sistema de cuidado de crianza sean veraces y respeten su resiliencia. Para ello, hemos procurado reclutar y acoger a jóvenes que representen todos los orígenes, incluida la diversidad por raza, origen étnico, sexo, identidad sexual, religión y experiencia en el bienestar de menores. Todo el mundo merece ser querido, respetado, tratado con igualdad y sentir que se valora su aportación.

— KEEDY BRADLEY,
PRESIDENTE, LOUISIANA ELITE ADVOCACY FORCE

¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?

productivo consiste en jugar juntos, en hacer cosas que no sean sólo el trabajo”, afirma Pitcher. “Jugar a las adivinanzas en Zoom, o ir a por un helado. Jugar es superimportante”. Es igual de importante planear y normalizar los conflictos ocasionales. Muchos grupos se preparan para ello trabajando con los jóvenes para establecer normas básicas o acuerdos comunitarios y revisándolos periódicamente.

Ejemplos

La **Louisiana Elite Advocacy Force** (LEAF) es una junta de defensa de los jóvenes que ha logrado un éxito considerable en los últimos años, incluida la redacción de la primera [Declaración de Derechos de los Jóvenes en Hogares de Cuidado de Crianza](#) del estado, promulgada como ley en 2021, testificando en apoyo de un proyecto de ley para ampliar el cuidado de crianza hasta los 21 años, y trabajando estrechamente con los jóvenes en cuidado de crianza ampliado para ayudar a los adultos jóvenes en la transición a una vida independiente. El lema del grupo es: “Advocate, Change, and Empower” (Defender, Cambiar y Empoderar). LEAF es financiado por el Department of Children and Family Services (Departamento de Servicios para Menores y las Familias) del estado y recluta a los jóvenes de diversas maneras, por ejemplo a través del apoyo de compañeros (que son todos miembros de la junta de LEAF) en programas regionales de vida independiente, redes sociales, coordinación con trabajadores sociales y mediante recomendaciones verbales. El grupo atribuye gran parte de su éxito a su unido equipo ejecutivo, que mantiene un “sistema de amigos” para mantener a los miembros de la junta conectados e informados, y los directivos se reúnen personalmente con cada miembro con regularidad. Esto fue especialmente crítico durante 2021, cuando tanto la pandemia de COVID-19 como el huracán Ida afectaron a muchos miembros de la junta. Las relaciones positivas entre el grupo se cultivan mediante retiros de trabajo programados con regularidad, con uno al año centrado en la unión del equipo. “Hace poco tuvimos un retiro en el que hicimos escalada y tirolesa”, dice Bree Bradley, responsable de comunicación de

LEAF. “Me sacó completamente de mi zona de confort. Pero unió al equipo de nuevas maneras. Me hizo pensar en mis compañeros no solo como colegas, sino como amigos en los que puedo confiar”.

FosterClub trata de involucrar a los jóvenes que se encuentran en el sistema de cuidado de crianza y a los que han estado en el mismo en muchos aspectos de la organización, incluidas sus [prácticas All-Star](#), el [programa piloto PeerUp!](#) y el [National Foster Care Youth & Alumni Policy Council](#). Para cada oportunidad, FosterClub crea una descripción detallada que incluye el propósito del programa, lo que harán los jóvenes y lo que ganarán participando (especialmente remuneración y habilidades). “Lo tratamos como un trabajo”, señala Erich Pitcher, exdirector de programas juveniles. “Tenemos claro que es una oportunidad de servicio, pero la tratamos con el mismo respeto. Tiene una descripción, competencias y objetivos”. FosterClub también invierte mucho tiempo de su personal en apoyar a sus consultores juveniles. Esto empieza asegurándose de que las expectativas se comunican de manera clara, temprana y frecuente, tanto por escrito como verbalmente, utilizando un lenguaje adaptado a los jóvenes. También ofrece a los jóvenes una amplia capacitación y preparación para cada función, así como frecuentes controles (sesiones informativas, horas de oficina y seguimiento individualizado). El conflicto entre los defensores de los jóvenes se espera, se normaliza y se aborda desde el principio estableciendo acuerdos de grupo bien definidos y modelando la resolución eficaz de conflictos.

A nivel federal, el **Equipo de Participación Juvenil de la Administración for Children and Families** (Administración de Asuntos de Menores y Familias) fue constituido en 2020 con el apoyo de agencias de alto nivel para identificar recomendaciones clave para lograr la permanencia de todos los menores y jóvenes que esperan en el sistema de cuidado de crianza. El equipo de 12 personas estaba dirigido por un experimentado defensor de los adultos jóvenes con experiencia vivida y estaba constituido por un grupo racialmente diverso

Para tomar una decisión con conocimiento de causa, necesito conocer el contexto y lo que ocurre sobre el terreno. Entonces puedo relacionarlo con mi experiencia vivida. Es posible que necesite que me instruyen sobre un tema, pero no necesito que me presionen para que opine.

— ALEKS TALSKY,

ANTIGUO PARTICIPANTE EN EL SISTEMA DE CUIDADO DE CRIANZA, MIEMBRO DEL CONSEJO DE NATIONAL ADVISORY COUNCIL FOR CHILDREN'S LEGAL REPRESENTATION (CONSEJO CONSULTIVO NACIONAL PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS MENORES), WISCONSIN

¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?

La comunicación y el apoyo continuo son fundamentales para los jóvenes. Tenemos que conectar con ustedes, ser conscientes de las diferencias de comunicación y volver continuamente para asegurarnos de que mantenemos esa conexión clara durante todo el proceso.

— JESSICA CARDENAS,
FAMILIAR CUIDADOR, TEXAS

de defensores de los jóvenes de todo el país, incluidos jóvenes del colectivo LGBTQ, jóvenes de tribus y jóvenes con discapacidades. El equipo participó en [tres mesas redondas](#) para ofrecer recomendaciones sobre cómo las agencias y los tribunales podrían mejorar los resultados de permanencia apoyando el vínculo con los familiares, asegurando la permanencia de las relaciones para los jóvenes y logrando adopciones exitosas para los jóvenes mayores. El equipo también participó en una campaña en redes sociales y en otras actividades de divulgación dirigidas a los gobiernos estatales. El jefe del equipo, Joshua Christian, subraya la importancia de apoyar al equipo de varias formas, como el horario de oficina, el control por teléfono personal y mensajes de texto, y el desarrollo de habilidades profesionales

y la orientación. “Es fundamental dar prioridad en el presupuesto al apoyo al equipo”, afirma. “Si hay dinero suficiente, puedes organizarlo de modo que puedas preparar a los miembros del equipo para las oportunidades, apoyarles durante todo el proceso e informarles después, si así lo desean. Muchos jóvenes entran en este trabajo pensando que va a ser sanador. Sin embargo, sin el apoyo y el autocuidado adecuados, puede ser lo contrario”. Christian recomienda disponer de más de una persona para apoyar a los miembros del equipo. Por ejemplo, emparejar a los miembros uno a uno con mentores del personal de la agencia podría ampliar el apoyo disponible para los defensores de los jóvenes y crear vínculos más personales entre el personal y los jóvenes, ayudando al personal a apreciar mejor la importancia de la asociación con los jóvenes.

Para conocer más, visite [Preguntas desde el campo](#) en [Casey.org](#).

- 1 Para consultar una lista de juntas asesoras juveniles y de defensa de los jóvenes y asociaciones de antiguos participantes en el sistema de cuidado de crianza, visite: www.childwelfare.gov/organizations/?CWIGFunctionsaction=rols:main.dspList&roftype=Custom&RS_ID=160
- 2 El contenido de este informe se elaboró con los miembros del Equipo Asesor sobre Experiencia Vivida en la Gestión del Conocimiento durante cuatro reuniones celebradas en 2021: 6 de mayo, 1 de junio, 25 de junio y 22 de octubre. Este equipo incluye a jóvenes, padres, cuidadores familiares y padres en el sistema de cuidado de crianza con experiencia vivida en el sistema de bienestar de menores, que fungen como socios estratégicos de Family Voices United, una colaboración entre FosterClub, Generations United, Children’s Trust Fund Alliance y Casey Family Programs. Los miembros del equipo que han contribuido a este informe son Aleks Talks, Aliyah Zeien, Ryan Young, Rimy Morris, Jessica Cardenas y Amanda Cruce.
- 3 Este informe se basó en entrevistas con Bree Bradley, Aliyah Zeien, Antonica Frazier, Jarvis Spearman, y Keedy Bradley, de Louisiana Elite Advocacy Force, realizada el 7 de octubre de 2021; Rimy Morris, de Indiana Youth Advisory Board, y Megan Tribble, de Foster Success, realizada el 8 de octubre de 2021; Joshua Christian y Ryan Young, del Equipo de Participación Juvenil de la Administration for Children and Families, realizada el 18 de octubre de 2021; Angel Petite, Erich Pitcher y Leah Woodcock, de FosterClub, realizada el 3 de agosto de 2021; y Samuel Martin, de SDM Consulting, realizada el 10 de mayo de 2021.

Tel. 800.228.3559

Tel. 206.282.7300

Fax 206.282.3555

casey.org | KMResources@casey.org

