



RESUMEN DE ESTRATEGIAS

COMUNIDADES SOLIDARIAS

¿Qué significa **valorar a los socios juveniles como activos**?

Para mejorar, y en última instancia transformar, el sistema de bienestar de menores para garantizar que responda a las necesidades de los jóvenes y sus familias, muchos organismos reconocen que deben colaborar con los jóvenes que actualmente se encuentran en el sistema de cuidado de crianza, o con adultos jóvenes que pasaron un tiempo en el mismo en su juventud. Hacerlo es una [estrategia esencial](#), tanto para el cambio de sistemas como un paso hacia la recuperación del trauma que los jóvenes pueden haber experimentado como resultado de su experiencia en el sistema de cuidado de crianza. En muchos casos, involucrar a los jóvenes, bajo la modalidad de junta asesora juvenil, orientación entre iguales, otros puestos formales como parte del personal u otras asociaciones entre jóvenes y adultos, es un [requisito federal](#).

El personal de las agencias que ve a los jóvenes y a los adultos jóvenes a través de una lente miope de consumidor puede subestimar la importancia de la participación de los jóvenes y esperar que estos estén agradecidos cuando una agencia les da voz. De hecho, los jóvenes y adultos jóvenes con experiencia vivida — actuando como socios de pleno derecho — proporcionan un beneficio tangible a las agencias, a su personal, a sus proveedores y a otros grupos interesados. Las agencias que han logrado involucrar a los jóvenes de manera efectiva han comprobado que su enfoque conduce a una mejora de los sistemas y a esfuerzos de transformación. Los jóvenes que han experimentado personalmente el sistema de bienestar de menores lo entienden de un modo que otros no pueden. Deben ser considerados y tratados como activos porque “los más cercanos al problema son los más cercanos a la solución”.¹ Como tales, **los defensores de los jóvenes representan la mejor esperanza para desarrollar cambios significativos y duraderos para los problemas más inextricables del sistema de bienestar de menores.**



¿Qué significa valorar a los socios juveniles como activos?

Valorar a los defensores de los jóvenes como activos significa invertir en ellos: remunerar a los jóvenes de forma justa por el tiempo que dedican al trabajo en asociación y por su experiencia, y ayudarles a desarrollar herramientas y competencias profesionales para su vida futura después de las actividades de defensoría.

Este informe es una parte de una serie de tres sobre los valores y enfoques para involucrar a los jóvenes, 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 prepararse para compartir el poder mediante un auténtico involucramiento de los jóvenes?](#)
- [¿Cuáles son algunas de las prácticas para reclutar y trabajar con juntas asesoras juveniles?](#)

Remunerar a los jóvenes de manera justa

Los defensores de los jóvenes deben recibir una remuneración justa por su tiempo y experiencia, del mismo modo que una agencia remuneraría a cualquier otro consultor. Si los recursos para el trabajo de involucramiento de los jóvenes son limitados, las agencias pueden tener que solicitar fondos estatales o locales adicionales, complementar las asignaciones presupuestarias con subvenciones u otras ayudas benéficas, y/o involucrar a menos jóvenes para que los socios juveniles involucrados puedan recibir una remuneración justa. Consideren las siguientes cuestiones a la hora de definir y determinar una remuneración justa:

¿Por qué se remunera a los jóvenes?

Si se trata de una aparición aislada o de dar retroalimentación en una reunión puntual, lo adecuado es una tarifa por hora o por día. Sin embargo, si están

desarrollando propiedad intelectual, como un libro de ejercicios o un plan de estudios, considere si una tarifa por hora o por día reconoce adecuadamente sus contribuciones. ¿Pueden recibir ingresos residuales o ser reconocidos como autores?

Si la tarifa aplicada a los jóvenes es diferente a la que se aplica a otros consultores, ¿por qué?

Es aceptable tener en cuenta otros beneficios que los jóvenes reciben por involucrarse, pero sigue siendo importante determinar un monto económico adecuada. Muchas organizaciones pagan a los jóvenes en forma de retribución fija. Si utilizan este enfoque, especifiquen exactamente qué trabajo está cubierto por dicha retribución y comprométase a pagar una tarifa horaria por el trabajo que vaya más allá de las tareas acordadas. Generations United recomienda una tarifa horaria de 100 dólares por hora.

¿Cuáles son las necesidades y preferencias de los jóvenes en cuanto a la forma de recibir el pago?

Asegúrense de que la remuneración no suponga un obstáculo para una participación diversa. Por ejemplo, los cheques pueden ser difíciles de cambiar para los jóvenes que tienen un acceso limitado a los bancos, incluidos los indocumentados. Los jóvenes que reciben prestaciones públicas pueden enfrentarse a límites en cuanto a la cantidad de ingresos declarables que pueden recibir. Sean flexibles y ofrezcan diversas opciones, como becas de alojamiento, dinero en efectivo, tarjetas regalo a elección del joven o servicios de pago electrónico como CashApp o Venmo. FosterClub ofrece más información sobre [un método de pago adaptado a los jóvenes](#).

¿Cómo conseguir que los viajes de larga distancia no supongan una carga?

Si se pide a jóvenes o adultos jóvenes que participen en compromisos especiales que requieran viajar, sus gastos (vuelos, hoteles, transporte terrestre)

En algún momento te das cuenta de que los únicos que realmente saben cómo arreglar el sistema son los consumidores directos. Involucrar a jóvenes con experiencia vivida no es una elección; es algo que tenemos que hacer si queremos crecer y progresar en nuestro trabajo.

— JOSHUA CHRISTIAN,
JEFE DE ADMINISTRACIÓN PARA CHILDREN & FAMILIES YOUTH ENGAGEMENT TEAM (EQUIPO PARA EL INVOLUCRAMIENTO DE JÓVENES, MENORES Y FAMILIAS)

JEFE DE ADMINISTRACIÓN PARA CHILDREN & FAMILIES YOUTH ENGAGEMENT TEAM (EQUIPO PARA EL INVOLUCRAMIENTO DE JÓVENES, MENORES Y FAMILIAS)

¿Qué significa valorar a los socios juveniles como activos?

deben ser pagados directamente por la agencia siempre que sea posible. Asegúrense de retener y garantizar las habitaciones en la tarjeta de crédito de la agencia, ya que estas retenciones financieras pueden crear dificultades a los jóvenes. Si no se pagan por adelantado todas las comidas y otros gastos de viaje, los viáticos y los gastos de transporte deben preverse por adelantado. Además de proporcionar fondos por adelantado, asegúrese de informar a los jóvenes de los gastos específicos que se espera que cubran los fondos, las cantidades estimadas y cómo habrá que pagar cada gasto. (¿Necesitan llevar dinero en efectivo? ¿Algunos gastos requerirán tarjeta de crédito o débito?) Recuerden que viajar será una experiencia nueva para algunos jóvenes asociados. Consideren el apoyo de un compañero de viaje para que el joven no tenga que viajar solo. En la medida de lo posible, concedan más tiempo durante los viajes para que los jóvenes conozcan la zona y socialicen juntos.

¿Qué otras formas de remuneración pueden eliminar los obstáculos a la participación?

Las reuniones locales, presenciales o virtuales, también pueden representar obstáculos para algunos jóvenes. Conscientes de ello, algunas organizaciones ofrecen reembolsar los gastos de guardería, cubrir la entrega de comida para la familia del joven durante las reuniones y reembolsar el kilometraje o el transporte público. Es posible que haya que hacer preparativos especiales de transporte para los jóvenes más jóvenes cuyos cuidadores o proveedores no quieran o no puedan apoyar con el transporte. Ayuden a garantizar que los jóvenes tengan acceso a tecnología e internet confiables para participar plenamente en las reuniones virtuales.

¿Cómo informarán a los jóvenes sobre las implicaciones de la remuneración?

Asegúrense de que los jóvenes entienden lo que se consideran ingresos declarables, cómo se declarará su remuneración al IRS (los importes superiores a 600 dólares deben declararse en el formulario 1099 en la mayoría de los casos) y cómo se gravará el dinero.

Ayuden a los jóvenes a prepararse para la vida después de las actividades de defensoría

El tiempo de que dispone un adulto joven para participar en juntas de defensa o asesoras es limitado. Para la mayoría de los jóvenes, “su tiempo para participar” en estas oportunidades termina a la edad de 25 o 26 años, dejando espacio para otros adultos jóvenes cuya experiencia con el sistema de bienestar de menores es más reciente. Es importante inculcar a los jóvenes asociados que estas oportunidades de liderazgo no sustituyen a vías más sostenibles hacia la vida adulta independiente, como la educación, las prácticas y otras formas de empleo.

Demuestren a los defensores de los jóvenes que ven y reconocen su valor como personas, más allá de su identidad como jóvenes actuales o que hayan estado en el sistema de bienestar de menores. Los conocimientos que poseen y las habilidades que desarrollan mientras forman parte de una junta asesora o realizan labores de defensa son transferibles a muchas otras profesiones que no dependen de esta identidad. Las siguientes son algunas formas en que las agencias y organizaciones pueden demostrar este reconocimiento de valor al tiempo que ayudan a los jóvenes a labrarse un futuro próspero:

Somos tan valiosos y aportamos tanto como un empleado de la agencia. Hablar sobre la remuneración es importante. Demuestra lo que la agencia siente realmente por la juventud. No quiero dejar de contribuir porque no me pagan lo que valgo, pero tengo muchas cosas que hacer. Tiene que valer la pena mi tiempo.

— 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

¿Qué significa valorar a los socios juveniles como activos?

Desarrollen carreras.

Los títulos no cuestan nada a su organización, pero pueden ser muy útiles para un joven con poca experiencia laboral. Asegúrense de proporcionar a los jóvenes un título de trabajo que hable del valor que aportan y que pueda ser fácilmente comprendido por los posibles empleadores. Ayuden a los jóvenes a describir las habilidades transferibles que utilizan y desarrollan durante su trabajo con su agencia.

Ofrezcan el desarrollo profesional.

Enseñen a los jóvenes habilidades como la elaboración de currículos y hablar en público, e infórmeles sobre las herramientas y oportunidades para establecer contactos.

Creen plazas de personal de tiempo completo y parcial que requieran experiencia vivida.

[Foster Success](#) utilizó recientemente fondos de ayuda por la pandemia para crear un nuevo cargo de asesor juvenil para un antiguo participante de la Indiana Youth Advisory Board (Junta Asesora Juvenil de Indiana). El cargo ayuda a los líderes juveniles a reunir y expresar sus recomendaciones e inquietudes. Del mismo modo, [Florida Youth SHINE](#) emplea a dos miembros como especialistas en apoyo a pares a tiempo parcial para ayudar a las secciones locales a organizar el vínculo entre pares y otros eventos. En el condado de Allegheny (Pensilvania), [Youth Support Partners](#) son adultos jóvenes con experiencia de bienestar de menores, salud conductual o justicia juvenil contratados como personal de tiempo completo y financiados por el Department of Human Services (Departamento de Servicios Humanos) para promover la autonomía de los jóvenes y que se escuche su voz en la toma de decisiones a nivel individual y del sistema.

Apoyen la exploración de carreras.

No todos los adultos jóvenes están interesados en la defensa profesional o el trabajo social. Averigüen cuales

carreras profesionales le interesan a sus socios jóvenes y aproveche las oportunidades para presentarles a personas de su agencia u organizaciones asociadas que puedan hablarles de esas carreras (por ejemplo, comunicaciones y medios de comunicación, políticas públicas, finanzas y derecho). Si es posible, pónganlos en contacto con oportunidades de prácticas o de observación laboral en los campos que hayan elegido.

Sean un enlace.

¿Cómo pueden abogar por más oportunidades para sus socios jóvenes? Consideren la posibilidad de apoyar el desarrollo de puestos de tiempo completo y parcial dentro de la agencia y las organizaciones asociadas a nivel político y práctico que aprovechen la experiencia vivida. Busquen y orientenlos hacia otras oportunidades de defensoría. Aprovechen cualquier oportunidad para elogiarlos y amplíe el círculo de organizaciones y personas que conocen sus habilidades.

Sirvan como referencia.

Una vez concluida su participación, infórmenles a los jóvenes que sigue estando disponible para dar referencias, cartas de recomendación y orientación continua.

Ejemplo:

FosterClub considera su [programa de prácticas All-Star](#) como una plataforma de lanzamiento para los jóvenes participantes. “Esto no es el final”, afirma Erich Pitcher, exdirector de programas juveniles. “Hablamos de esto explícitamente: Tendrás una vida después de FosterClub”. FosterClub hace hincapié en ello organizando paneles profesionales para los participantes y apoyando su desarrollo profesional de varias maneras. Aunque las prácticas All-Star suponen un compromiso importante, FosterClub también proporciona a los practicantes información sobre oportunidades en otras organizaciones.

No deberíamos dedicarnos a crear defensores fuertes. Deberíamos formar a las personas para que sean fuertes y enseñarles a defenderse por sí mismas.

— RIMY MORRIS,

MIEMBRO DE FAMILY VOICES UNITED Y ASESOR JUVENIL, INDIANA YOUTH ADVISORY BOARD

¿Qué significa valorar a los socios juveniles como activos?

“No siento la necesidad de ser territorial”, dice Pitcher. “Todos nos preocupamos por estos jóvenes. Si ellos obtienen valor de algo que hace otra organización, estupendo”. Los practicantes reflexionan sobre cada proyecto que concluyen, identificando las habilidades y conocimientos transferibles que han desarrollado. Los *All-Stars* crean un portafolio de su aprendizaje. Cuando terminan sus prácticas, ya tienen un currículum, fotos

profesionales y biografía, tarjetas de presentación, un breve discurso informativo y un sitio web empresarial. Hacia el final del programa de seis meses, elaboran un plan formal de transición. Tras las prácticas, el personal de apoyo permanece a disposición de los jóvenes para revisar sus currículos, proporcionar cartas de referencia y ponerlos en contacto con otros recursos de apoyo educativo o laboral.

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

- 1 Glenn E. Martin, defensor de la reforma de la justicia penal, utilizó este principio como guía para poner en marcha [JustLeadershipUSA](#), como se documenta en [The First Four Years](#).
- 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 & 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

