



ESTRATEGIA  
**recursos**



**Participación de  
los Jóvenes**

Guía de Referencia



World Organization of the Scout Movement  
Organización Mundial del Movimiento Scout

# Índice

<b>1. ¿Qué es la participación de los jóvenes?</b>	<b>3</b>
1.1 <i>¿Quiénes son los jóvenes?</i>	3
1.2 <i>La definición de la participación de los jóvenes</i>	3
1.3 <i>Las áreas de compromiso de los jóvenes</i>	3
<b>2 ¿Porqué comprometer a los jóvenes en la toma de decisiones?</b>	<b>5</b>
2.1 <i>Las razones más frecuentemente declaradas</i>	5
2.2 <i>Las razones en el Movimiento Scout</i>	5
2.3 <i>Las ventajas de la participación de los jóvenes</i>	7
<b>3 Las dificultades en la participación de los jóvenes</b>	<b>9</b>
3.1 <i>Las dificultades más comunes</i>	9
3.2 <i>Las oportunidades perdidas</i>	11
<b>4 Principios de buena práctica para la participación de los jóvenes</b>	<b>12</b>
4.1 <i>Respetar los puntos de vista de los jóvenes</i>	12
4.2 <i>Respetar las necesidades de los jóvenes</i>	12
4.3 <i>Apuntar al nivel preciso de participación</i>	13
<b>5 ¿Cómo mejorar la situación actual?</b>	<b>18</b>
5.1 <i>Participación de los jóvenes a nivel de la unidad</i>	18
5.2 <i>Participación de los jóvenes a nivel institucional</i>	21
5.3 <i>Participación de los jóvenes en la comunidad</i>	26

## Conclusión

## Apéndices

*Declaración de la Política del Comité Scout Mundial*

*Resolución adoptada por la 36a Conferencia Scout Mundial en Tesalónica, Grecia 2002*

*Fuentes*

# Introducción

La participación de los jóvenes fue considerada como la prioridad estratégica número uno por la mayoría de las delegaciones a la 36ª Conferencia Scout Mundial en Tesalónica, Grecia (2002).

Uno puede preguntarse por qué el Movimiento Scout siente la necesidad de dar tan alta prioridad a la participación de los jóvenes dado que es realmente uno de los elementos básicos de su método.

Permítanos recordar el lema de nuestro Fundador: "Pregúntele al muchacho". Con su larga experiencia en el trabajo con jóvenes, el Movimiento Scout tiene una amplia experiencia en la participación de los jóvenes.

Sin embargo, si la Conferencia Scout Mundial ha tomado tal decisión, es ciertamente porque estamos experimentando algunos problemas en la implementación de la participación de los jóvenes\*.

El propósito de este documento es ayudar a los dirigentes en los varios niveles del Movimiento – local, nacional, internacional – identificar los problemas o barreras actuales y encontrar las mejores maneras para superarlos.

El primer paso será definir precisamente lo que nosotros queremos decir por "jóvenes" y qué es "la participación de los jóvenes en la toma de decisiones".

Entonces, exploraremos las varias razones para involucrar a los jóvenes en la toma de decisión y recordaremos que la participación de los jóvenes es un elemento importante de la misión del Movimiento Scout y una parte integral del método Scout.

El próximo paso será identificar las diferentes barreras en la participación de los jóvenes.

Entonces, descubriremos las buenas prácticas para la participación de los jóvenes así como las distintas áreas y maneras de involucrar a los jóvenes dentro de y a través del Movimiento Scout.

Finalmente, intentaremos identificar los desafíos de la situación actual y cómo desarrollar las respuestas exactas.

En realidad, el problema de la participación de los jóvenes es actualmente bastante

polémico en nuestro Movimiento: distintos puntos de vista, arraigado en diferentes antecedentes culturales, compiten de alguna manera.

El "Grupo de trabajo sobre la Participación de los jóvenes" designado por el Comité Scout Mundial espera que este documento contribuya a elaborar un nuevo acuerdo general y encontrar maneras más eficaces para involucrar a los jóvenes en la toma de decisión en todos los niveles del Movimiento así como en las comunidades donde estamos sirviendo.

Creemos que, en el Movimiento Scout, la participación de los jóvenes no debe ser el resultado de un forcejeo de poder entre los adultos y los jóvenes. Al contrario, debe ser basado en una alianza entre las generaciones. En el Movimiento Scout, los adultos deben ser los aliados de los jóvenes y deben proporcionarles la necesaria motivación, habilidades y oportunidades para tener un lugar creativo en la sociedad y contribuir a construir un mundo mejor.

Desarrollar la participación de los jóvenes dentro de y a través del Movimiento Scout es el desafío que tenemos que enfrentar juntos para mejorar la calidad de nuestro programa y hacerlo atractivo y útil a más jóvenes.

---

\* Vea los resultados de la encuesta la "Participación de la Juventud dentro de y a través del Movimiento Scout" desarrollado por la Oficina Scout Mundial en 2003.

# 1 ¿Qué es la participación de los jóvenes?

## 1.1 ¿Quiénes son los jóvenes?

Las organizaciones internacionales, como las agencias de las Naciones Unidas, definen al 'joven' como las personas entre 12 y 30 años de edad inclusive. Las Pautas para Organizar los Foros de Jóvenes Scout, publicada por la Oficina Scout Mundial en 1997, establece que, de acuerdo a la decisión tomada por la Conferencia Scout Mundial, los participantes en los Foros Mundiales y Regionales de Jóvenes Scout deben estar entre sus cumpleaños 18 y 26.

Para el propósito de nuestra reflexión, proponemos escoger la definición más extensa: de 12 a 30 años. De hecho, la participación de los jóvenes no puede comenzar desde cero a los 18 años. Debe practicarse y debe fomentarse en edades más tempranas (incluso en la Manada) a fin de asumir todas sus dimensiones con los adolescentes mayores y los adultos jóvenes.

Tenemos que ser conscientes de que, dentro del Movimiento Scout, este rango de edad cubre dos categorías de los jóvenes:

- Aquéllos que se están beneficiando del programa de los jóvenes: los Scouts, los Caminantes y los Rovers;
- Aquéllos que se encargan de entregar e incluso desarrollar el programa: los dirigentes jóvenes de 18 a 30 años.

Es obvio que, con respecto a la participación de los jóvenes, no podemos considerar estos dos grupos de la misma manera. El primer grupo debe estar primariamente involucrado en la toma de decisiones en el ámbito de la Unidad, mientras que el segundo grupo debe participar totalmente en la toma de decisiones en el ámbito de toda la organización.

## 1.2 La definición de la participación de los jóvenes

El compromiso de los jóvenes o la participación de los jóvenes se refieren específicamente al compromiso en el proceso de identificar las necesidades, explorando soluciones, tomando decisiones y planificando la acción dentro de las comunidades y organizaciones que buscan apoyar a la sociedad civil.

Los jóvenes a menudo son juzgados por su papel en el futuro en lugar de ser

reconocidos por su contribución en el presente. Respecto a los jóvenes, la participación de los jóvenes se considera a menudo como el compromiso de los jóvenes en las decisiones que los afectan. Sin embargo, muchas personas creen que debe tratarse a los jóvenes como ciudadanos ahora (en oposición a los ciudadanos del futuro) y deben ser comprometidos en todas las decisiones que se toman sobre la comunidad y sociedad en la que ellos viven. (Consejo nacional para los Servicios Voluntarios de los jóvenes, Reino Unido. <http://www.ncvys.org.uk/docs/youth/youth.html>)

La definición del compromiso de los jóvenes que es generalmente aceptada es la siguiente:

El compromiso de los jóvenes es un proceso que asegura que los jóvenes tienen voz en las decisiones que afectan sus vidas. Crea oportunidades voluntarias para que los jóvenes sean una parte de los cambios y decisiones que se hacen en sus comunidades.

En los últimos años ha habido un cambio gradual en la manera en que los adultos ven a los jóvenes y su contribución a la sociedad. Los adultos de las organizaciones al servicio de los jóvenes, los gobiernos y el público en general están comenzando a ver a los jóvenes como valiosos miembros de sus comunidades. La participación de los jóvenes está siendo más común en la medida en que las personas descubren que las decisiones tomadas sin el compromiso de los jóvenes tienen pequeña conexión con sus necesidades o intereses.

## 1.3 Las áreas de compromiso de los jóvenes

Hay dos maneras principales en que las organizaciones voluntarias pueden comprometerse con la participación de los jóvenes:

- **internamente**, asegurando que los jóvenes sean escuchados e involucrados en la toma de decisiones y en la planificación dentro de sus propias organizaciones;
- **externamente**, apoyando a los jóvenes que trabajan comprometiéndose con la toma de decisiones públicas y orientarlos

en los asuntos que son de su preocupación.

En el Movimiento Scout, tenemos una larga tradición en la práctica de estas dos maneras: viene de los orígenes del Movimiento. Durante el sitio de Mafeking por los Boers, Baden - Powell comprometió a los jóvenes en varios papeles al servicio de la comunidad; en la Isla de Brownsea, él organizó el primer campamento usando el sistema de Patrullas como una herramienta para involucrar a los jóvenes en la toma de decisiones.

El Movimiento Scout proporciona a los jóvenes dos tipos complementarios de experiencia:

**"Brownsea"**, el símbolo del campamento Scout: experimentando dentro del Movimiento lo que es la vida de la comunidad y adquiriendo las habilidades de la ciudadanía (cómo dirigir, cómo cooperar, cómo evaluar la vida del grupo y decidir sobre las reglas comunes a la luz de los valores compartidos – la ley Scout). Esa experiencia debe ser vivida primeramente a nivel de la Unidad pero también en otros niveles del Movimiento.

**"Mafeking"**, el símbolo del compromiso con la comunidad: el Movimiento Scout abre a los jóvenes las responsabilidades reales en la comunidad.

Desde los/as Lobatos/Lobeznas a los Rovers (desde la infancia a la edad adulta) se les debe dar a los jóvenes dentro del Movimiento Scout cada vez más responsabilidades y acceso a la toma de decisiones (Brownsea) y debe haber cada vez más oportunidades para servir a la comunidad (Mafeking).

En realidad, es más exacto dividir a "Brownsea" en dos partes: por un lado la experiencia de participación en el ámbito de la unidad (en conexión directa con la aplicación del método Scout) y por otro lado la experiencia de la participación a otros niveles del Movimiento (local, nacional e internacional). Por consiguiente, podemos definir tres áreas complementarias de participación o compromiso de los jóvenes (diagrama 1):

- A nivel de la Unidad;
- Dentro del Movimiento a otros niveles;
- Dentro de la comunidad, fuera del Movimiento.



Diagrama 1  
Áreas de participación de los jóvenes

## 2 ¿Porqué comprometer a los jóvenes en la toma de decisiones?

### 2.1 Las razones más frecuentemente declaradas

Hay varias razones importantes para comprometer a los jóvenes en la toma formal de decisiones, y es importante ser claro sobre estas razones antes de lanzar un proceso de participación de los jóvenes.

#### 2.1.1. El derecho de los jóvenes

Los jóvenes tienen el derecho a ser involucrados y que se oiga su voz en las decisiones que los afectará. La participación es un derecho fundamental para todas las personas, sin importar la edad. En relación a los jóvenes, este derecho está amparado en la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, artículo 12.

#### 2.1.2. Asegurar la democracia y una representación pertinente

La participación de todos los ciudadanos es esencial para una sociedad democrática sana. Esto obviamente incluye a la participación de los jóvenes. Ésta es una razón particularmente pertinente dado el contexto de rechazar el compromiso de los jóvenes con los procesos políticos tradicionales.

En las organizaciones enfocadas a los jóvenes, como el Movimiento Scout, el hecho de involucrar a los jóvenes en la toma de decisiones proporciona una mejor representación y permite obtener la perspectiva de un joven que es diferente a la de un adulto. Involucrando a los jóvenes en la planificación y dirección, los servicios pueden permanecer pertinentes y eficaces ya que están basados en la realidad de los jóvenes.

#### 2.1.3. Tener una perspectiva joven

La mayoría de las personas reconoce el valor de presentar una variedad de alternativas a los procesos de toma de decisiones, particularmente con respecto a la resolución de los problemas y el marco de dirección. Los jóvenes son a menudo tenidos en cuenta por su habilidad para aportar nuevas y frescas perspectivas a las formas tradicionales de operar. Dado que tradicionalmente se excluye a los jóvenes de las posiciones de poder o influencia, su

punto de vista normalmente es la de un desconocido. Por consiguiente, el aporte de los jóvenes puede ser sumamente beneficioso trayendo enfoques nuevos y más creativos.

Brainstore S.A., una compañía con sede en Suiza, ofrece a empresas y asociaciones una metodología para desarrollar "nuevas ideas con ventajas competitivas". Cuando organizan un seminario para una organización, ellos incluyen a adolescentes dentro del grupo de expertos porque estos pueden desarrollar puntos de vista innovadores y crear ideas más frescas. Ellos dicen: "Brainstore realiza significativamente mejor el trabajo con el aporte de los adolescentes..."

#### 2.1.4. El desarrollo de habilidades

Los trabajadores jóvenes tienen un sentido de responsabilidad al darles la oportunidad a los jóvenes para desarrollar las habilidades y experiencia en la gestión y los procedimientos relacionados. Los jóvenes pueden adquirir mucha confianza al ver que sus opiniones y experiencias son valorizadas y contribuyen directamente al cambio positivo en su comunidad. También se desarrollan muchas habilidades que pueden llevar directamente a un rendimiento educativo mejorado y mejores perspectivas para obtener un empleo en el futuro.

## 2.2 Las razones en el Movimiento Scout

La participación de los jóvenes en la toma de decisiones es un elemento importante para implementar la misión Scout.

En julio de 1999, la 35ª Conferencia Scout Mundial (Durban, Sudáfrica) adoptó una declaración de la misión Scout. La declaración está basada en la Constitución de la OMMS, se intenta reafirmar el papel del Movimiento Scout en el mundo de hoy.

"La misión del Movimiento Scout es contribuir a la educación de los jóvenes, a través de un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, ayudando a construir un mundo mejor donde las personas se sientan auto-realizadas como individuos y cumplan un papel constructivo en la sociedad.

Esto se logra:

- Comprometiendo a los jóvenes a lo largo de sus años de formación en un proceso de educación non-formal
- usando un método específico que hace a cada individuo el principal agente de su desarrollo, como una persona independiente, comprensiva, responsable y comprometida
- ayudándoles a establecer un sistema de valores basados en los principios espirituales, sociales y personales como está expresado en la Promesa y la Ley."

### **2.2.1 Ayudando a construir un mundo mejor**

La participación de los jóvenes es posible cuando los adultos consideran que los jóvenes no sólo tienen que seguir sus huellas sino que también deben ir más allá y mejorar la sociedad. Por lo tanto, los adultos deben creer que su misión es involucrar a los jóvenes en la toma de decisiones y darles responsabilidades reales.

En el Movimiento Scout, los adultos y los jóvenes deben trabajar juntos para construir un mundo mejor. ¿Cómo sería posible capacitar a los jóvenes en la ciudadanía sin darles la oportunidad de compartir responsabilidades y tomar decisiones?

### **2.2.2 Usando un método específico**

El programa Scout es una herramienta eficaz para la participación de los jóvenes:

"Sabemos que los jóvenes sienten que su participación es significativa cuando ellos manifiestan un sentido de pertenencia y propiedad del programa. Cuando ellos participan de manera significativa, sienten que sus contribuciones son tenidas en cuenta, y, al participar, 'ellos hacen una diferencia', escribe Nan Henderson, especialista en prevención (Red de la Comunidad para el Desarrollo de los jóvenes).

Esto es verdad en cualquier organización los jóvenes, pero en el movimiento Scout, hay algo más:

El propio método Scout está basado en la participación de los jóvenes. Una unidad Scout debe trabajar no como una unidad militar sino como un pequeño estado democrático con sus provincias, las Patrullas o los Equipos; su constitución, la Ley Scout; su gobierno, el Consejo de Unidad, integrado por los Jefes de las Patrullas; su parlamento, la Asamblea de Unidad dónde todos los Scouts pueden contribuir para seleccionar las actividades, evaluar la vida

de grupo y decidir las reglas comunes. Ésta es la verdadera definición del "sistema de la Patrullas":

*"El sistema de Patrullas tiene un gran valor en la formación del carácter si se utiliza correctamente. Lleva a cada muchacho a ver que él tiene alguna responsabilidad individual para el bien de su Patrulla. Lleva a cada Patrulla a ver que tiene la responsabilidad definitiva para el bien de la Tropa... A través de esto los Scouts aprenden gradualmente que ellos tienen mucho que decir sobre lo que la Tropa hace. Es el sistema de Patrullas el que hace a la Tropa, y todos los Scouts para esa materia, un "esfuerzo de cooperación real." (Robert Baden-Powell, Guía para el Jefe de Tropa (Aids to Scoutmastership))*

### **2.2.3 Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores**

Al estar involucrados en un proceso de toma de decisiones, los jóvenes pueden descubrir el valor de trabajar juntos para lograr objetivos comunes, escuchando a otros y prestando atención a las opiniones de los otros a fin de lograr un acuerdo general, compartiendo habilidades y esfuerzos en el trabajo del equipo, a fin de lograr compartir los logros en lugar de buscar la propia promoción. Estos valores son esenciales para construir una sociedad tolerante y dedicada:

"La participación de los jóvenes puede llevar a un mejor logro académico aumentando el conocimiento sustantivo y las habilidades prácticas que provienen de la solución de conflictos en la "vida real", fortaleciendo además la responsabilidad social y los valores cívicos a largo plazo. En contraste con los jóvenes que acepta su situación como dada, los participantes son más proclives a pensar críticamente y desafiar las circunstancias activamente. En contraste con los jóvenes que no se ven como un grupo, los participantes juegan papeles que contribuyen a la acción colectiva y los preparan para hacer una diferencia. Estos roles pueden tener una importancia particular para los jóvenes de riesgo o económicamente perjudicados." (Los adultos como aliados. Barry Checkoway, Escuela de Asistencia Social. Universidad de Michigan). Sin embargo, en el Movimiento Scout queremos lograr más, dado que tenemos un conjunto de valores para ser descubiertos y adoptados por los jóvenes: la Ley Scout. La Ley Scout no debe predicarse, dijo Robert

Baden Powell, debe ser descubierta a través de la experiencia. Al estar involucrados en el proceso de identificar las necesidades, explorar las soluciones, tomar las decisiones y planear la acción, compartiendo responsabilidades, evaluando la vida de grupo y decidiendo las reglas comunes los jóvenes descubrirán gradualmente los valores de la Ley Scout y desarrollarán una adhesión profunda a estos valores.

La participación de los jóvenes en la toma de decisiones es esencial para el desarrollo de la autonomía moral.

#### **2.2.4 Mejorar la democracia y el dinamismo de las asociaciones**

En la mayoría de las asociaciones Scout, una gran proporción de dirigentes tiene una edad menor a los 30 años. La mayoría son los que están impartiendo el programa Scout "en terreno".

Si ellos no están involucrados en un proceso democrático que les permita expresar sus puntos de vista sobre las necesidades de los jóvenes y la importancia del programa Scout; si ellos no pueden expresar sus expectativas y el apoyo que necesitan; si ellos no pueden expresar su opinión sobre la estrategia y la dirección de la asociación, entonces el Movimiento Scout está enfrentando un doble peligro:

- Sin la realimentación de aquéllos que están trabajando "en terreno", los dirigentes nacionales se arriesgan a perder contacto con la realidad y serán incapaces de diseñar y desarrollar estrategias precisas.
- Privados de la oportunidad de expresar sus puntos de vista y ser escuchados, los dirigentes jóvenes pierden su motivación y renunciarán a corto plazo. El cambio aumenta y la calidad del programa se deteriora.

La interactividad entre el "terreno" y la cúspide y la participación y democracia son las condiciones necesarias para tener asociaciones Scout nacionales dinámicas y eficaces.

En los niveles regionales y mundiales de la OMMS, se puede aplicar el mismo argumento:

Las Conferencias Regionales y Mundiales, los Comités regionales y Mundial deben estar expuestos a «nuevas y frescas perspectivas» aportadas por los miembros más jóvenes. Eso es una condición sine qua non para evitar la esclerosis.

## **2.3 Las ventajas de la participación de los jóvenes**

La Guía del Desarrollo de los jóvenes, publicada por la Red de la Comunidad para la Participación de los jóvenes, provee un interesante análisis de la significativa participación de los jóvenes y presenta sus ventajas para los jóvenes y los dirigentes. Incluimos a continuación un resumen de este texto.

En la participación significativa de los jóvenes, los jóvenes:

- son autorizados a ser auto-dirigidos,
- a tomar opciones responsables de cómo utilizar su tiempo,
- participar como miembros del grupo tomando decisiones que influyen en el programa más amplio,
- se les da la oportunidad de aprender las habilidades de liderazgo y de asumir los roles de liderazgo en la planificación de actividades y proyectos.
- tener la oportunidad de "devolver" contribuyendo al programa, a otros jóvenes, o a la comunidad más grande.
- Experimentar un sentido de pertenencia.

En la participación significativa de los jóvenes, los adultos:

- sirven como mentores y facilitadores para desarrollar las habilidades de los jóvenes;
- comparten los poderes reales con los jóvenes, de manera de proveerles oportunidades para la resolución de conflictos, toma de decisiones, planificación, fijación de metas, ayudando a otros.

Un estudio sobre los maestros de aula reveló que cuando los maestros confían en los métodos tradicionales de instrucción de clase entera, los maestros hablan más de dos tercios del tiempo. De este tiempo, más del 70% es utilizado en temas disciplinarios, impartiendo clase, dando instrucciones, y haciendo preguntas. Cuando el aula cambia a una estructura estudiante-centrada más participativa, la "charla del maestro" se reduce al 25%, y el 75% de su tiempo es utilizado para las alabanzas, alentando las iniciativas, dando realimentación, facilitando la comunicación estudiantil, y ayudando a los estudiantes. Por consiguiente, el proceso de aprendizaje es mucho más animado y apoyado.

### 2.3.1. Los beneficios inmediatos

Aumentar significativamente la participación en un programa lleva a una cuidadosa planificación y puede presentar desafíos para los dirigentes de programa. Sin embargo, hay muchos beneficios para el programa así como para los jóvenes individualmente.

- "Cuando los jóvenes participan en la planificación e implementación de su programa extra escolar, el programa se vuelve más alineado con sus intereses.
- La asistencia y el interés aumentan, principalmente entre los jóvenes más grandes.
- Nuevas ideas aportadas por los jóvenes pueden resultar en nuevas y excitantes actividades.
- A medida que los jóvenes estén más involucrados articulando lo que es importante para ellos, las metas y objetivos del programa pueden estar más centrados en los jóvenes. Como resultado, el proceso de valoración y evaluación del programa se torna más significativo para todos los involucrados.
- A medida que los jóvenes asuman más responsabilidad por sus actividades, los miembros del staff pueden reducir el tiempo utilizado en la disciplina. El equipo de Programa se siente recompensado al cambiar su rol de supervisor a facilitador.
- Los jóvenes pueden comenzar a un asumir los roles de dirección e instrucción y trabajar en cooperación con los adultos para maximizar las oportunidades de aprendizaje y crecimiento de todos los participantes.
- Cuando les damos las herramientas para ser auto-dirigidos y los invitamos a tomar parte para darle forma a sus programas y ayudar a otros, les comunicamos el mensaje a los jóvenes que "lo que ustedes piensan y lo que ustedes hacen es importante."

(La Red de la Comunidad para el Desarrollo de los jóvenes – RCDJ Guía de Desarrollo de los jóvenes)

### 2.3.2. Los beneficios a largo plazo

Resiliencia\* la investigación afirma que una significativa participación de los jóvenes sirve como factor principal de protección para los mismos. En otros términos, independientemente de sus circunstancias individuales, la significativa participación ayuda a los jóvenes a superar riesgos y obstáculos en sus vidas, aumentando su resiliencia. Ofrecerle oportunidades a los jóvenes para una significativa participación y responsabilidad es parte de crear un ambiente que transmite altas expectativas: incluyendo la importancia de ver a los jóvenes como recursos y no sólo como consumidores o personas a ser ayudadas. Podemos hacer esto dándoles funciones útiles, involucrándolos en la dirección, la planificación del programa y otras actividades significativas relacionadas con la gestión del programa.

---

\* Resiliencia puede definirse como "la habilidad de vivir y crecer positivamente, en una forma socialmente aceptable, a pesar de la tensión y adversidad que normalmente arriesgan a llevarlo a consecuencias negativas."  
(Boris Cyrulnik)

## 3 Las dificultades en la participación de los jóvenes

Si queremos mejorar la participación de los jóvenes, necesitamos comenzar por identificar y abordar los factores que impiden una significativa participación de los jóvenes.

Las estructuras y procesos por los que la toma de decisiones ocurre en nuestra sociedad se han diseñado por y para los adultos, y así para un seleccionado grupo de adultos. Consecuentemente, ellos pueden ser alienantes o irrelevantes para la mayoría de los jóvenes, e involucrar a los jóvenes en ellos requiere la atención a varios factores.

### 3.1 Las dificultades más comunes

Las dificultades conocidas que afectan la habilidad de los jóvenes de participar en la toma de decisiones en poder de los adultos incluyen:

#### 3.1.1. El conjunto de normas/ pensamientos culturales

El conjunto de pensamientos de adultos y padres es a veces influenciado por las actitudes sociales negativas, y estereotipificación de los jóvenes. La falta de apoyo de los padres es una dificultad importante en la participación de los jóvenes. Algunos padres temen perder el control sobre sus hijos a medida que ellos desarrollan mayor confianza y se vuelven más confiados por haber adquirido competencias y haber alcanzado un sentido de superación.

Las actitudes de otros adultos también pueden ser un obstáculo debido a una serie de pensamientos tradicionales que los jóvenes, en virtud de su juventud, deben ser protegidos y/o ordenados. Hay una falta de confianza en los adultos por las habilidades de los jóvenes.

En algunas comunidades, la toma de decisiones es normalmente una prerrogativa de los adultos. Las normas y tradiciones culturales pueden alimentar la resistencia de la comunidad a los esfuerzos de los jóvenes por asumir mayor responsabilidad y ser punteros en el cambio positivo. A veces, los jóvenes que han recibido capacitación y han adquirido las habilidades dentro del marco de un programa son rechazados por la comunidad debido a las percepciones

ampliamente difundidas de que las opiniones y habilidades de los jóvenes deben estar subordinadas a los adultos.

En muchas sociedades, los jóvenes han sido llevados a ser relativamente pasivos, no cuestionar la autoridad, o manifestarse por sus derechos.

#### 3.1.2. Los niños y los jóvenes en circunstancias difíciles

La situación de los mismos jóvenes puede presentar un obstáculo a su participación activa, particularmente para aquéllos que están en crisis (luchando contra la adicción a la droga, la violencia familiar, los problemas psicológicos como resultado de las tensiones medioambientales, las peleas civiles, etc.). Estos jóvenes necesitan ayuda antes de que ellos puedan participar activamente.

Los jóvenes con discapacidades físicas o mentales frecuentemente carecen de oportunidades para participar activamente llevando a cabo las actividades de un programa o asumiendo otros roles debido a conceptos populares erróneos sobre sus habilidades y capacidades. A menudo se prohíbe que tales jóvenes tomen parte bajo la apariencia de protegerlos de daños o tensión indebida.

#### 3.1.3. Desigualdad, pobreza y sus consecuencias

Dentro de muchos contextos culturales, las distinciones de clases inhiben la capacidad de los jóvenes de las familias de bajos ingresos de interactuar y asumir responsabilidades junto con aquéllos de las familias más adineradas. En muchos países, la pobreza es un obstáculo mayor para promover la mayor participación de los jóvenes debido a las responsabilidades agregadas a los niños de contribuir al ingreso de sus familias, así su incapacidad para asistir o quedarse en la escuela.

Los factores de desigualdad incluyen:

- el idioma (por ejemplo, cuando el idioma del trabajo no es el primer idioma de la persona),
- la formación espiritual o cultural,
- el nivel socio-económico bajo,
- la ubicación a distancia de la toma de decisiones.

### 3.1.4. El género

En muchas sociedades del mundo, a las mujeres se les concede menos respeto y se les dan menos oportunidades que a sus colegas hombres. Esto es igualmente verdad en varios escenarios culturales según los resultados de una reciente investigación en educación sexual desarrollada por la Oficina Scout Mundial, la Región Scout Europea y la Universidad de Oslo en Dinamarca, Portugal, Rusia y Eslovaquia ("¿Uno de los muchachos?", Distinguiendo el género en el Movimiento Scout". Harriet Bjerrum–Nielsen. 2002)

### 3.1.5. Las limitaciones institucionales

A menudo la serie de pensamientos organizacionales crea obstáculos para aceptar verdaderamente la noción de participación activa de los jóvenes. Muchas organizaciones fingen apoyar la participación de los jóvenes y existe una disparidad entre las palabras y las acciones dentro de muchos programas. Cuando se reduce a ello, los adultos generalmente manejan los programas y, por consiguiente, tienen la última palabra en cuánta autoridad o responsabilidad se delega a los jóvenes.

Las limitaciones institucionales pueden existir aun cuando hay una verdadera voluntad de desarrollar la participación de los jóvenes:

- falta de claridad sobre las expectativas y los resultados deseados;
- estructuras y procesos de toma de decisiones demasiado complicados y formales (por ejemplo, los procedimientos de reuniones): reuniones largas; órdenes del día complicadas o largas; procedimientos de reuniones demasiado formales; grandes cantidades de documentación y papeles que requieren lectura sustancial y comentario; etc.
- falta de información y conocimiento de la organización, sus problemas y su jerga asociada. Esto es particularmente verdad en un gran organismo internacional donde la distancia entre las estructuras

mundiales y las de nivel popular es muy grande y la circulación de información no demasiado fácil.

### 3.1.6. Falta de habilidades y capacitación

La falta de habilidades y capacitación adecuadas en áreas tales como liderazgo, comunicación, conciencia social y desarrollo psicológico / social, insuficiente capacitación en los roles y responsabilidades relacionados al comité; insuficiente capacitación en problemas presupuestarios son obstáculos sustanciales para que los jóvenes trabajen eficazmente con sus pares.

Los Programas no tienen a menudo el tiempo o recursos –o no designan el tiempo o recursos– para capacitar a los jóvenes a contribuir eficazmente. La inflexibilidad de los programas también se resaltó como un obstáculo en los casos en que los programas no se adaptan a las necesidades de los jóvenes ofreciéndoles sitios accesibles y tiempos alternativos para las actividades.

### 3.1.7. Tiempo

La falta de tiempo debido a las obligaciones escolares y de trabajo impide que los jóvenes dediquen toda la energía que les gustaría para involucrarse en el programa.

### 3.1.8. Financiamiento

La falta de recursos financieros fue mencionada como el obstáculo principal para comenzar actividades dirigidas por los jóvenes. Muchos jóvenes expresaron el deseo de estar más involucrados en la dirección de investigación primaria, recolección de datos, trabajos de apoyo, y otras actividades, pero fueron impedidos debido a la falta de fondos.

### 3.1.9. La renovación del personal y la capacitación débil el adulto

La renovación rápida del personal y de los voluntarios y el agotamiento del personal son a menudo importantes barreras debido a la falta de continuidad y seguimiento de los jóvenes que buscan involucrarse más en las actividades del programa.

En algunas organizaciones, los dirigentes adultos no reciben capacitación suficiente sobre la participación de los jóvenes. Los obstáculos culturales y el conjunto de pensamientos tradicionales no son desafiados.

Los dirigentes adultos no son conscientes de la importancia de la participación de los

jóvenes y no son capaces de implementarlo correctamente.

### **3.2 Las oportunidades perdidas**

Estos obstáculos son a veces muy poderosos y bloquean cualquier desarrollo de la participación de los jóvenes.

En la primera reunión regional asiática de la Red Internacional de jóvenes mantenida en las afueras de Bangkok, Tailandia del 1 al 4 de agosto de 1996, Roger Hart, Profesor en el Centro para el Medio Ambiente de la Universidad de la Ciudad de Nueva York, dijo dirigiéndose a los participantes de la conferencia:

"Hay una tremenda oportunidad perdida al ver el desarrollo comunitario y la participación de los jóvenes como una manera de preparar el terreno para el crecimiento de la sociedad civil. Es particularmente importante que todos los jóvenes tengan la oportunidad de aprender a participar en los programas que afectan sus vidas."

Roger Hart señaló que los derechos de los jóvenes a la participación significativa están recalcados en los Derechos del Niño de la Convención de las Naciones Unidas (DNCNU).

El CNU asegura el derecho de los jóvenes para expresar sus puntos de vista; protege su derecho a la privacidad, cultura e idioma; sostiene su derecho a la asociación y la asamblea pacífica; y garantiza su libertad de

pensamiento, conciencia y religión. Pero la interpretación de estos derechos varía de cultura en cultura. "Los artículos sobre la participación son polémicos, no porque ellos son menos importantes," dijo Hart, "sino porque la crianza del niño y el grado en que los niños se ven como ciudadanos independientes, pensantes, capaces y merecedores de un grado mayor de participación varían enormemente según la cultura, clase social, y el género de los niños."

En el Movimiento Scout, todos los dirigentes adultos deben ser conscientes de estas dificultades y comprometerse para desafiar y superar estos obstáculos, porque ellos son obstáculos que impiden a los jóvenes desarrollar su total potencial y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Varias organizaciones (Fundación de los jóvenes Australiana, 1996) argumentan que con el fin de asegurar que la participación de los jóvenes no esté basada en el capricho o el compromiso personal de individuos, las organizaciones necesitan incorporar una estrategia de participación de los jóvenes en las declaraciones de su misión y visión y las políticas y los procedimientos apropiados, y en todas las fases de un proyecto, desde la planificación a la evaluación. Esto es también lo que las organizaciones Scout deberían hacer. Identificar los principios de la buena práctica para la participación de los jóvenes es el primer paso de este proceso.

## 4 Principios de buena práctica para la participación de los jóvenes

### 4.1 Respetar los puntos de vista de los jóvenes

Alrededor del Mundo, los medios de comunicación describen a los jóvenes como un déficit – y para quienes acepten esta descripción de ellos mismos. Como dirigentes Scout y trabajadores jóvenes, podemos proporcionar numerosos ejemplos de cómo los jóvenes han contribuido exitosamente al desarrollo de la sociedad.

Los adultos no tienen que ver a los adolescentes y a los jóvenes como un problema. Los pueden aceptar como socios en la búsqueda de soluciones. Como los mismos jóvenes afirmaron en la introducción del Plan de acción de los jóvenes de Braga, adoptado en el Foro Los jóvenes Mundial de 1998<sup>1</sup>: “Los Jóvenes pueden y deben ser una parte de la solución de los problemas en el mundo. En todos lados, los Jóvenes y las organizaciones juveniles muestran que no son un obstáculo, pero sí recursos invaluable para el desarrollo.”

Los Jóvenes pueden cumplir su máximo exponente y adquirir actitudes saludables y responsables al participar en forma activa en la toma de decisiones en sus familias y comunidades, y sobre todo, en las decisiones que impactan directamente en sus vidas. Para que esto ocurra, los adultos deben considerar y respetar seriamente los puntos de vista de los jóvenes.

La participación de los Jóvenes a menudo requiere cambios en la forma en que los adultos perciben y negocian con los adolescentes, ya que los derechos de los jóvenes y su capacidad de toma de decisiones para ellos mismos son normalmente no reconocidos y subestimados.

“Promover la participación y el liderazgo de los jóvenes es un proceso gradual que necesita tomar en consideración factores tales como la edad, nivel de madurez, así como factores socio-culturales y económicos relevantes. Involucrar a Jóvenes de ambos sexos y de grupos diversos es crucial para una programación profunda. Esto puede

requerir estrategias especiales, por ejemplo, solicitar a las mujeres jóvenes que hablen donde se les ha enseñado que deben abstenerse de opinar en escenarios mixtos” (Fondo de la Población de las Naciones Unidas –UNFPA- <http://www.unfpa.org/adolescents/page04.htm>)

Cuando miembros jóvenes son requeridos en consejos, comités de administración o grupos consultivos de jóvenes, la buena práctica hará las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el rol de los jóvenes involucrados en este consejo/comité, y cómo está relacionado con el resto de la organización?
- ¿Cómo puede el rol y la función del comité ser estructurada para evitar el simbolismo y promover la participación significativa?
- ¿Cómo se puede promover en el comité la participación de un amplio espectro de jóvenes?
- ¿Cómo pueden ser estructurados los procesos de apoyo del comité para asegurar que los jóvenes involucrados tengan o desarrollen las habilidades necesarias para maximizar su participación?
- ¿Qué es lo que la organización espera de la participación de los jóvenes y qué pueden esperar ganar los jóvenes con su participación?
- ¿Qué métodos de revisión pueden ser establecidos para identificar el resultado para ambos, los jóvenes participantes y la organización?

(CNYD Guía de participación de los jóvenes)

### 4.2 Respetar las necesidades de los jóvenes

La participación de los jóvenes debería ser atractiva y divertida. Por lo tanto debería:

<sup>1</sup> Referencia al Foro Juvenil Mundial de Las Naciones Unidas.

- estar basada en la elección,
- ser desafiante y divertida,
- estar relacionada a temas percibidos como relevantes por los jóvenes,
- incrementar la conciencia de los jóvenes en temas que los afectan en lo social, político, económico, cultural y personal,
- proveer oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades,
- asegurar que los jóvenes reciban apoyo en el rol que cumplen en la toma de decisiones (p. Ej. mediante un sistema de 'mentores'),
- proporcionar a los jóvenes un sentido de posesión y pertenencia del proceso de toma de decisiones,
- proveer a los jóvenes la sensación de seguridad de que su participación es valorada,
- involucrar recursos adecuados incluyendo tiempo, espacio, fondos e información,
- reconocer la contribución de los jóvenes (p. Ej. el reintegro de los gastos incurridos, reconocimiento público de sus conocimientos),
- aceptar (a través de los horarios de las reuniones y el apoyo financiero) que los jóvenes a menudo tienen acceso limitado, en particular por limitaciones financieras y la falta de transporte propio,
- involucrar un proceso de revisión para asegurar que los individuos participantes, tanto los jóvenes como la organización han obtenido el resultado esperado por haberse involucrado,
- estar basado en roles bien definidos para los jóvenes en la estructura general de la organización,
- identificar cualquier obstáculo para la participación de los jóvenes, – p. Ej. los procesos que no son fáciles de usar para los jóvenes – y modificar o eliminar estos obstáculos; y
- proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades, así como soporte a través de mentores u otros procesos para asegurar la participación de los jóvenes y animar y maximizar su participación.

(Centro Nacional Legal de Niños y Jóvenes, 1995)

## 4.3 Apuntar al nivel preciso de participación

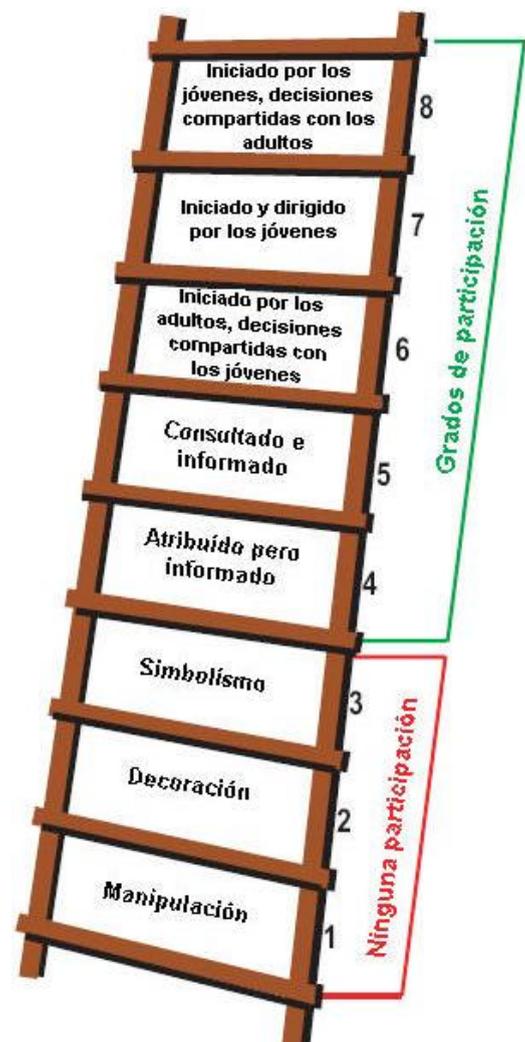
### 4.3.1 “La Escalera de la Participación”

El éxito en la participación de los jóvenes incluye la toma de decisiones compartida y la colaboración con los adultos que pueden servir como recursos y mentores para los jóvenes.

La Escalera de la Participación, desarrollado por Roger Hart (diagrama 2), describe varios niveles de participación de los jóvenes con una progresión estable hacia una toma de decisiones significativa y compartida entre los adultos y los jóvenes.

El grado de valor educacional incrementa de nivel 1 a nivel 8. Los Proyectos correspondientes a los tres escalones más bajos de la escalera son no participativos:

**Manipulación:** ocurre cuando los adultos usan a los jóvenes para promover una causa en la que ellos se sienten cómodos, pero que no ayudan a los jóvenes a entender la



causa.

**Decoración:** a los jóvenes se les suele pedir que se vestan de determinada manera y actúen para que soporten la orden del día de los adultos, usualmente con el objetivo de promover una respuesta emocional por parte de los adultos espectadores.

**Simbolismo:** esto describe situaciones en las cuales a los jóvenes se les pide hablar en conferencias de grupos de representantes electos, pero sin aprender nada significativo sobre el tema tratado, determinando su propia posición o consultando con otros jóvenes, quienes son reivindicados, que representan a adultos espectadores.

Los últimos cinco escalones de la escalera representan los niveles donde existe la participación y la oportunidad de aprendizaje. Cada uno de estos niveles puede ser alcanzado por los jóvenes en varios momentos, de acuerdo al desarrollo progresivo de sus habilidades de participación. Diagrama 2 – Escalera de participación

**Designados pero informados:** aunque la participación de los jóvenes es decidida por ellos, entienden los objetivos del proyecto, y quién decidió que ellos sean involucrados y por qué.

**Consultados e informados:** el proyecto es diseñado por adultos, pero las opiniones de los jóvenes son tenidas muy en cuenta en el proceso de toma de decisiones.

**Iniciado por los Adultos, compartir las decisiones con los jóvenes:** Los jóvenes tienen un rol integral en la toma de decisiones, en lugar de ocupar un lugar consultivo.

**Iniciado y dirigido por los Jóvenes:** Tales proyectos son vistos con poca frecuencia, porque son pocos los adultos que están dispuestos a dar total control a los jóvenes. Por la falta de participación de los adultos, estos proyectos normalmente fallan convirtiéndose en una preocupación de la comunidad y permanecen marginados.

**Iniciado por los Jóvenes, compartir las decisiones con los adultos:** los adultos están involucrados como facilitadores para los objetivos de los jóvenes, guiándolos en los recursos que se necesitan, proveyendo soporte para el desarrollo de las habilidades necesarias, y ayudándolos a evaluar. Este tipo de relación realza el aprendizaje de los jóvenes, construye un sentido de pertenencia al proyecto de la comunidad, y provee a los adultos la oportunidad de

aprender del entusiasmo y creatividad de los jóvenes.

#### 4.3.2 El modelo de "empowerment"<sup>2</sup>

Generalmente, se supone que es mejor apuntar al mayor nivel de participación.

Sin embargo, diferentes niveles de participación pueden ser apropiados dada algunas situaciones.

Fuertemente ligado a la participación está el concepto de autorización. Hodgson sugiere cinco condiciones para el "empowerment" de los jóvenes:

- acceso a aquellos con poder
- acceso a la información relevante
- elección entre diferentes opciones
- soporte de una persona independiente de confianza, y cuando sea necesario un representante
- un medio de apelación o queja si las cosas salen mal

El modelo escalera de participación, implica un acercamiento unidimensional a la participación, en la cual no se reflejan los aspectos de "empowerment". Un modelo alternativo fue desarrollado por Clare Lardner (Explorando buena práctica en la participación de los jóvenes, una revisión crítica. Informe final para la Asociación de la Inclusión Social de los jóvenes de Edimburgo. 2001) y se muestra en el diagrama 3.

---

<sup>2</sup> Nota del traductor: la palabra "empowerment" no puede ser traducida al español textualmente. Preferimos dejar su versión original en inglés. El concepto se puede entender como: *habilitación, autorización. Porque lo que quiere significar es que se les da el poder o la habilitación a los jóvenes a participar en dar su opinión sobre temas muy importantes y claves dentro del Movimiento.*

Iniciado por los adultos		Iniciado por los jóvenes
Los adultos deciden sobre la agenda		Los jóvenes deciden sobre la agenda
Los adultos toman las decisiones		Los jóvenes toman las decisiones
Los adultos tienen la mayor información		Los jóvenes tienen la mayor información
La implementación de la acción depende de los adultos		La implementación de la acción depende de los jóvenes
Replicado o relacionado a las estructuras adultas		Estructuras y enlaces informales
<b>LOS ADULTOS TIENEN PODER</b>		<b>LOS JÓVENES TIENEN PODER</b>

Diagrama 3 – Modelo de “empowerment”

Este modelo puede ser usado para comparar y evaluar los distintos métodos de participación e incluye algunas de las dimensiones de Hodgson sobre el “empowerment”. Se proponen 6 dimensiones de participación y las representa en un continuo acorde con quien tiene el poder. Los elementos son:

- iniciación del método – ¿de quién fue la idea?
- el orden del día – ¿quién decide que se discute?
- toma de decisiones – ¿quién toma las decisiones de cómo continuar?
- información – ¿quién mantiene la información necesaria para la toma de decisiones?
- implementación – ¿quién toma acción sobre las decisiones?
- estructura de participación – ¿qué tan formal o informal es, se replica en la estructura de los adultos?

Este modelo separa algunos de los elementos de participación que están presentes en otros modelos, y que pueden proveer una herramienta de ayuda

importante para los jóvenes, los trabajadores participantes jóvenes y los asesores para comparar los diferentes métodos. Así como ocurre con el modelo de la escalera, no existe una sola manera para integrar a los jóvenes, porque depende del propósito del ejercicio propuesto, del tipo de preguntas que se hagan, y de que si es una actividad, o si es un mecanismo constante y del grado de compromiso en la participación de los jóvenes y de los adultos.

Otros temas pertinentes a la participación son:

- **Inclusión** – la desconexión de los jóvenes es más pronunciada entre los grupos socialmente excluidos, por ejemplo las minorías étnicas (incluyendo a los refugiados y los viajeros) y los jóvenes con discapacidades. Muchos investigadores notan que el esfuerzo para incluir a los jóvenes a menos que sea minuciosamente considerado, con un objetivo claro y creativo, podría atraer solo a los jóvenes más motivados y los académicos.

- **Sustentación** – al elegir un método que se prolongue a lo largo del tiempo, existe la necesidad de mantener involucrados a los jóvenes mientras entran en la adultez. Esta es una clave esencial para los modelos basados en foros/congresos/parlamentos de jóvenes.
- **Recursos** – esto es muy importante considerarlo y no incluye solo el dinero requerido sino la inversión de tiempo de los jóvenes y del personal y las habilidades requeridas.

Clare Lardner propone una lista de chequeo para la participación de los jóvenes (diagrama 4), la que ha sido adaptada de la utilizada en el informe "Hear by Right" (2001) de la Agencia Nacional mixta de los Jóvenes y la Asociación Gubernamental local.

## EXPERIENCIA DE PARTICIPACIÓN JUVENIL

### 1. Descripción

--

### 2. Resultados

--

### 3. Recursos requeridos

Habilidades de los jóvenes	
Tiempo de los jóvenes	
Apoyo para los jóvenes	
Facilitación experimentada	
Tiempo del equipo	
Costo	

### 4. Inclusión

--

### 5. Sustentabilidad

--

### 6. Participación

Iniciado por adultos		Iniciado por jóvenes
Adultos deciden sobre agenda		Jóvenes deciden sobre agenda
Adultos toman decisiones		Jóvenes toman decisiones
Adultos tienen la mayoría de la información		Jóvenes tienen la mayoría de la información
Implementar la acción depende de los adultos		Implementar la acción depende de jóvenes
Replicado o conectado a estructura adulta		Estructura y conexión informal
LOS ADULTOS TIENEN PODER	♦ Participación Intermedia ♦	LOS JÓVENES TIENEN PODER

--

Diagrama 4 – Lista de chequeo de Clare Lardner

## 5 ¿Cómo mejorar la situación actual?

Como se muestra en una encuesta recientemente desarrollada por la Oficina Scout Mundial, el nivel de participación de los jóvenes en nuestro movimiento merece mejorar en muchos aspectos\*. Para mejorar la situación actual, proponemos explorar las tres áreas de participación de los jóvenes las cuales ya hemos identificado (ver 2.3.) y buscar la forma de responder a los desafíos actuales.

### 5.1 Participación de los jóvenes a nivel de la unidad

- La participación de los jóvenes es un elemento fundamental en el método Scout. El sistema de patrullas no es tan solo una forma de trabajo con pequeños grupos – como es normalmente usado – es un sistema por el cual se hace participe a los jóvenes en la toma de decisiones. El sistema de patrullas comprende a cuatro “instituciones” que permiten y fomentan la participación de los jóvenes (Diagrama 5):

- Los **pequeños grupos** (seisenas/patrullas/equipos), donde los jóvenes son agrupados de acuerdo a su libre voluntad y donde pueden compartir roles y responsabilidades con la ayuda de un líder que ellos han elegido. Son como “comunidades locales”.
- EL **Consejo de Unidad** (Consejo de líderes de Patrulla), formado por los líderes de las patrullas (Seisenas, Equipos) y los dirigentes adultos. Este es el cuerpo ejecutivo – el “gobierno” – de la Unidad, planifica las actividades y toma todas las decisiones directivas con el soporte de los dirigentes adultos.
- La **Asamblea de Unidad**, que junta a todos los Scouts para seleccionar las actividades, evalúa la vida de grupo en el marco de la Ley Scout y decide leyes comunes. Este es el cuerpo legislativo – el “parlamento” – de la Unidad.

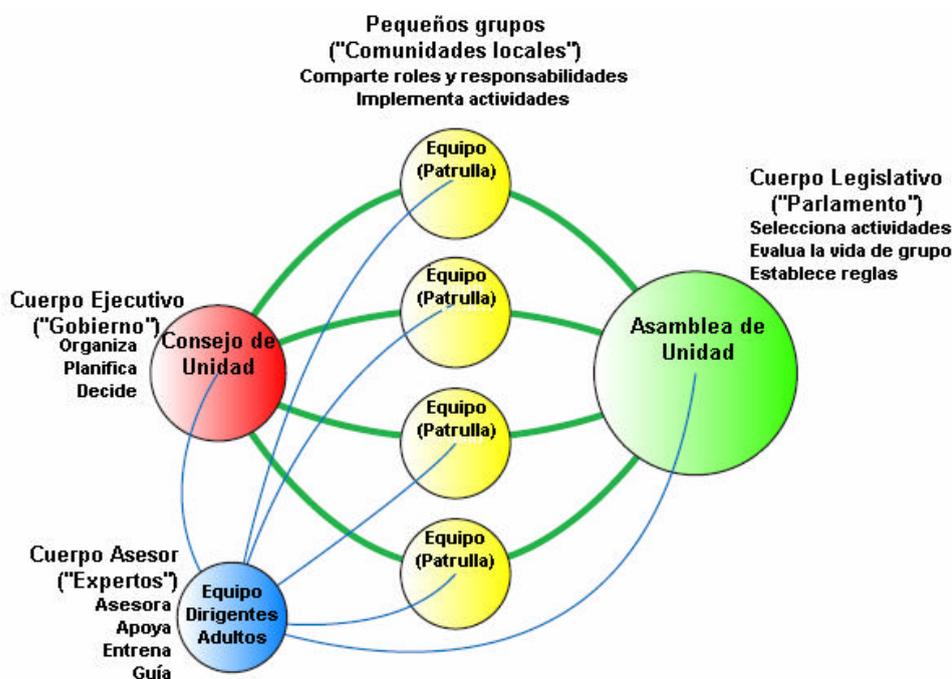


Diagrama 5

#### Instituciones del Sistema de (Patrulla) Equipos

\* Un estudio sobre la participación de la juventud dentro de y a través del Movimiento Scout. Oficina Scout Mundial. 2004

- El **equipo de Dirigentes Adultos** – (el “cuerpo Asesor”) encargado de aconsejar, guiar, apoyar, capacitar,

ayudar a encontrar los recursos y también encargados de cuidar la misión.

Algunos dirigentes dicen que el sistema de Patrulla es específico para la rama Scout (11 a 15 años). Eso no es verdad: el sistema de Patrulla o equipo es un elemento permanente del método Scout. Se debe practicar en todas las secciones pero no de la misma manera. El nivel de responsabilidades y el grado de participación en la toma de decisiones se incrementa desde la Manada a los Rovers (diagrama 6).

El sistema de patrulla es una herramienta poderosa en la educación de la ciudadanía; provee un marco de trabajo que ayuda a los dirigentes evitar actitudes autoritarias y permisivas.

### 5.1.1 Desafíos

Los resultados de un reciente estudio, hecho por la Oficina Scout Mundial\*, muestra que el sistema de Patrullas o Equipos es aplicado correctamente solo en el 50% de las Unidades. Muchos de los dirigentes Scouts simplemente no están capacitados para implementar el sistema de Patrullas de manera correcta. En lugar de incluir a los jóvenes en la toma de decisiones, algunos dirigentes toman las decisiones ellos mismos. El Consejo de Unidad (Consejo de Jefes de Equipo) existe pero sin ningún poder. Es usado por los dirigentes para transmitir sus órdenes a los jefes de las

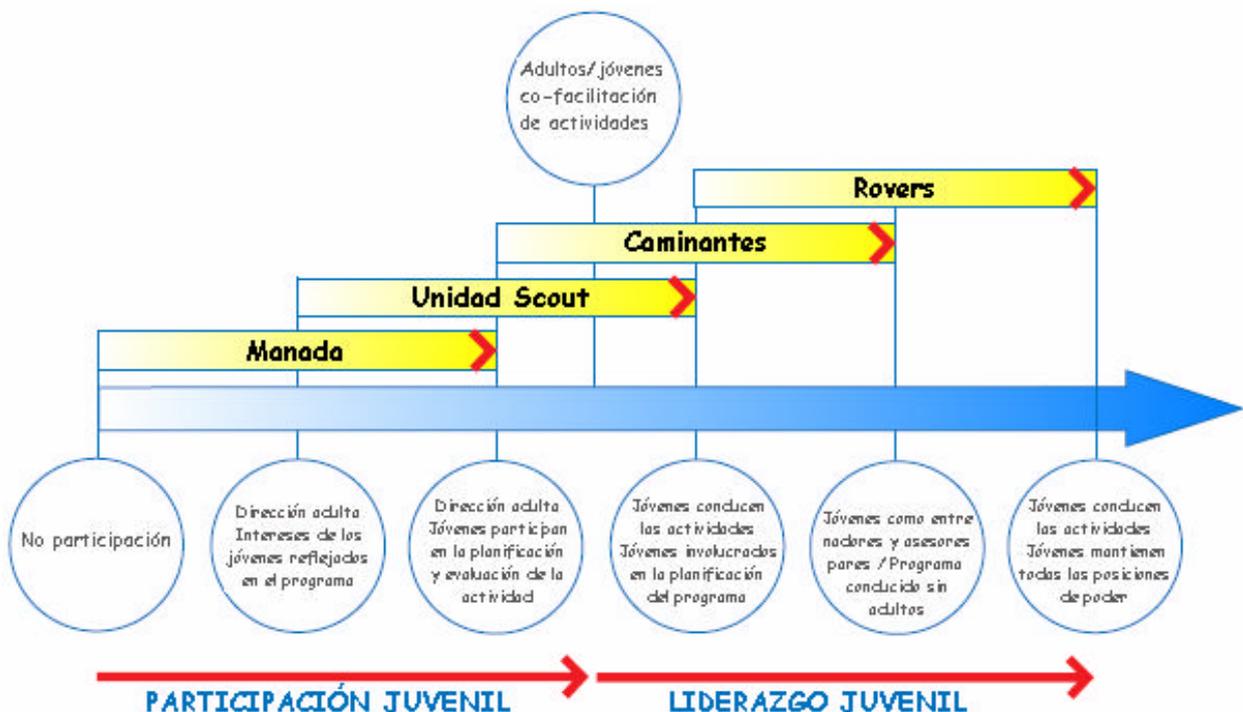
Patrullas / Equipos. En estas circunstancias, no debería ser una sorpresa ver que la membresía de los adolescentes decae.

Los adolescentes están particularmente interesados en la posibilidad de recibir responsabilidades reales y estar involucrados en la toma de decisiones.

En otras asociaciones, los dirigentes adultos piensan que su rol es dejar a los jóvenes que ellos mismos decidan sobre todos los demás. Ellos no han sido capacitados para utilizar el sistema de Patrullas como un grupo de "instituciones" que asignan roles y estatus precisos para adultos y jóvenes. Por esto el proceso educativo del Movimiento Scout se transforma en un enfoque de "laissez-faire" sin principios y sin objetivos.

Si el sistema de Patrullas no es entendido e implementado como realmente es – un sistema de participación de los jóvenes – el Movimiento Scout deja de ser una educación concreta para el liderazgo y la ciudadanía. A lo sumo, se convierte solamente en un club de actividades recreativas entre otras, y pierde la mayoría de sus atractivos, particularmente para los adolescentes.

**Diagrama 6 – Progresión: desde la participación de los jóvenes al liderazgo juvenil.**



### 5.1.2 ¿Qué hacer?

#### **Mejorar la implementación del programa Scout: "Programa 21"**

Las asociaciones Scout Nacionales deberían revisar sus programas de jóvenes y chequear como está presentado e implementado el sistema de Patrullas o Equipos en cada sección. Si no está claramente propuesto como una herramienta de participación de jóvenes en la toma de decisiones, se deberían introducir algunos cambios.

A fin de apoyar este trabajo, la Oficina Scout Mundial ha lanzado un proyecto especial llamado "Programa 21" (por Programa para los jóvenes del siglo 21°).

El programa 21 incluye los siguientes elementos:

Publicación de una serie de cartillas de herramientas en la Website de la OMMS. Muchos de estas cartillas responden a temas de la participación de los jóvenes a nivel de la unidad:

- TB 010 – Cómo presentar el método Scout
- TB 012 – Entendiendo el sistema de Patrullas
- TB 013 – Importancia de la Ley y la Promesa Scout en relación con las necesidades educativas actuales
- TB 016 – Cómo preparar una reunión de consejo
- TB 017 – Cómo llevar a cabo una reunión de consejo
- TB 018 – Cómo manejar el ciclo de programa
- TB 019 – Cómo los dirigentes pueden apoyar en la participación de los jóvenes
- Diagrama 6 – Progresión desde la participación al liderazgo de los jóvenes
- TB 020 – Educación y liderazgo de Pares.
- Otras cartillas serán publicadas en los meses que siguen.
- Publicación de cartillas de trabajo para cada grupo de edad con la co-participación de la Región Scout Interamericana y el programa de Juventud de la Oficina Scout Mundial. Para cada grupo de edad, este programa incluye: un manual para dirigentes adultos, una serie de cartillas para jóvenes y un manual de actividades. El objetivo es proveer a las asociaciones Scout nacionales con modelos de manuales modernos y atractivos basados

en el "Renovado Enfoque del Programa" (RAP – MACPRO). Las Asociaciones Scout Nacionales pueden adoptar estos manuales para su trabajo Scout, adaptarlos a sus situaciones específicas o utilizarlos como herramienta de referencia. Estos manuales enfatizan la importancia de la participación de los jóvenes en la toma de decisiones.

#### **Mejorar la formación de los dirigentes**

Como complemento a la renovación del programa Scout, la formación de los dirigentes necesita también ser mejorado, en particular en los temas de la participación de los jóvenes. La Unidad del Programa de Juventud y la Unidad de Recursos Adultos de la Oficina Scout Mundial están trabajando juntas en un nuevo esquema de formación modular tomando en cuenta el Renovado Enfoque del Programa (RAP – MACPRO). Este trabajo será desarrollado en cooperación con las Oficinas Regionales y las asociaciones Scout nacionales.

Es esencial que, en cada asociación Scout nacional, los Responsables de Programa (Comisionados de sección y miembros del comité de programa de jóvenes) trabajen junto a los formadores y diseñen nuevas propuestas de formación apuntado particularmente a la capacitación de los dirigentes de Unidad en la implementación de la participación de jóvenes en la toma de decisiones.

Los Dirigentes Nacionales deberían saber que, con el desarrollo del Renovado Enfoque del Programa (RAP – MACPRO), es esencial actualizar el contenido y los métodos de formación de los dirigentes de Unidad.

Estamos muy preocupados por el hecho de que, en un número de asociaciones Scout nacionales, los Comisionados de Formación todavía están proporcionando la misma formación e ignoran los cambios significativos, que han sido introducidos en el Programa de Jóvenes.

Esto es muy significativo para el tema de la participación de los jóvenes. Las políticas de formación deberían enfatizar la necesidad de revisar el nivel de los formadores periódicamente y refrescar su propia formación. El hecho de haber obtenido los tres o cuatro tacos hace 10 o 20 años no debería ser considerado como suficiente criterio de competencia, el cual sería, incompatible con la Política Mundial de Recursos Adultos.

## **Desarrollar secciones de adolescentes y jóvenes adultos**

La Conferencia Scout Mundial ha elegido “La participación de los Jóvenes” como la prioridad estratégica número uno. Sin embargo, no debemos olvidar la prioridad estratégica sobre los adolescentes. En realidad, estas dos prioridades están interrelacionadas. Un alto nivel de participación de jóvenes en la toma de decisiones es una de las características necesarias para cualquier programa de jóvenes para adolescentes.

En muchos países, la integración de los adolescentes en la sociedad es percibida como un problema social y de máxima prioridad.

Por eso, la opinión pública va a juzgar al Movimiento Scout por su capacidad para desarrollar programas atractivos y eficientes para adolescentes. Apoyando a los adolescentes (15–18) y jóvenes adultos (18–22) en la transición a roles adultos, por ejemplo, ayudándolos a adquirir habilidades ciudadanas, un sentido de pertenencia a la sociedad, a desarrollar un conjunto de valores positivos, a prepararlos para la vida de familia e identificar su futuro rol en la sociedad es una parte esencial de la misión del Movimiento Scout. La participación de los jóvenes en la toma de decisiones es una herramienta básica para preparar la participación de los jóvenes en la sociedad.

La calidad de una asociación Scout nacional es medida por la cantidad de jóvenes entrenados y motivados que deja el Movimiento Scout cada año después de haber adquirido la capacidad para tomar iniciativas y asumir responsabilidades para el desarrollo de la sociedad.

La Estrategia del Movimiento Scout llama a las asociaciones Scout nacionales a dar mayor importancia a las secciones de adolescentes. Un Equipo de Trabajo sobre Adolescentes ha sido organizado a nivel mundial y regional para producir nuevos recursos para mejorar los programas de jóvenes y la formación de los dirigentes para estas secciones. Las Asociaciones Scout Nacionales deberían unirse a este trabajo.

## **5.2 Participación de los jóvenes a nivel institucional**

A niveles nacionales e internacionales, varios sistemas de participación de jóvenes han sido experimentados y desarrollados. Estos corresponden a varios modelos de participación.

Estos sistemas permiten a los jóvenes ser, ya sea:

**consultados** a través de “Foros de Jóvenes” que pueden ser establecidos a varios niveles;

o **involucrados en la toma de decisiones** a través de su membresía en los órganos de toma de decisiones del Movimiento.

### **5.2.1 Desafíos**

#### **Falta de democracia y participación**

Como fue expuesto en la presentación de la prioridad estratégica “Una organización para el Siglo 21”, nuestras estructuras de trabajo en el Movimiento Scout son comúnmente las mismas que existían a principios del Siglo 20. A niveles local, nacional o mundial, podemos ser una organización “antigua”. Esto puede ser una ventaja, pero también podría ser una desventaja. En este mundo cambiante, necesitamos poder responder rápidamente a las nuevas tendencias, que aparecen en el mundo de los jóvenes así como en la sociedad. Nuestros circuitos de comunicación en ambas direcciones entre la cima y los niveles más bajos deberían ser rápidos y eficientes. Sabemos que éste no es el caso en todos los niveles.

Necesitamos mejorar en todo los niveles – local, nacional, regional y mundial – nuestros circuitos de comunicación y participación.

La esclerosis ocurre cuando los dirigentes de la cima se quedan mucho tiempo en una función y se aíslan de la realidad de los grupos. Los dirigentes jóvenes, en contacto directo con los jóvenes, son conscientes de la necesidad de cambiar nuestro programa para responder a nuevas necesidades, pero su voz no es suficientemente escuchada; ellos no tienen suficiente acceso a los órganos de toma de decisiones; no tiene suficiente influencia en las evaluaciones así como en los procesos de toma de decisiones. El árbol se muere si la savia no circula entre las raíces y las hojas. Sin retroalimentación y participación entre las bases y las oficinas centrales, y sin cooperación eficiente entre los dirigentes jóvenes y los dirigentes de la cima, una asociación también muere.

#### **Sin suficiente cooperación intergeneracional**

En algunos países, el Movimiento Scout no logra balancear efectivamente los efectos de las barreras culturales y pensamientos tradicionales que socavan la cooperación

entre los jóvenes y los mayores. Esto es bastante sorprendente, porque, desde sus principios el éxito del Movimiento Scout está largamente basado en esta cooperación intergeneracional. El dirigente Scout, dijo Robert Baden-Powell, no debería tomar una posición jerárquica, imponiendo sus puntos de vista desde arriba: "no tiene que ser un maestro de escuela, ni tampoco un oficial dominante, ni un pastor, ni un instructor. Tiene que ubicarse al nivel de un hermano mayor, eso quiere decir, ver las cosas desde el punto de vista del joven..."; "Para ser un dirigente exitoso, un hombre tiene que ser simplemente un hombre-niño, esto es:

- tiene que tener el espíritu de un niño y debe poder ubicarse él mismo en un correcto plano con sus chicos desde el principio;
- debe ver las necesidades, las perspectivas y deseos de las diferentes edades del niño;
- debe trabajar con el niño como individuo más que con el montón;
- debe promover el espíritu de cooperación entre los individuos para obtener los mejores resultados." (Robert Baden-Powell; Guía para el Jefe de Tropa (Aids to Scoutmastership)).

Todos coincidimos en que este pasaje se refiere a la relación entre los dirigentes y los Scouts de la Unidad. Sin embargo, ¿no es posible aplicarlo también a la relación entre los dirigentes experimentados de la cima y los dirigentes jóvenes?

Desgraciadamente, hay asociaciones donde los dirigentes de la cima están encerrados en una torre de marfil e ignoran las necesidades y expectativas de los dirigentes jóvenes. También hay otras asociaciones, que han sido marginadas de la sociedad porque los jóvenes han tomado todas las posiciones de poder: ellos lideran el Movimiento Scout pero, debido a su juventud, ya no tienen contacto con los influyentes que ejercen la toma de decisiones de la sociedad.

El éxito del Movimiento Scout requiere de una cooperación fuerte y genuina entre los jóvenes y los mayores: una real cooperación intergeneracional. En el Movimiento Scout, los adultos deberían ser los aliados de los jóvenes para darles acceso a responsabilidades y darles la oportunidad de que sus voces sean escuchadas. La participación de los jóvenes en la toma de decisiones no requiere de conflictos o de

guerra entre las generaciones; solo requiere de una alianza entre los jóvenes y los mayores.

Obviamente, esta alianza debe ser fundada por los mayores porque ellos están en los puestos de responsabilidad. Su rol es crear lugares de expresión y acceso a responsabilidad para los jóvenes. Esto debería ser generado en todos los niveles del Movimiento.

"Los Adultos que trabajan cerca de los jóvenes están ubicados estratégicamente para ayudarlos a hacer una reflexión crítica sobre la experiencia y ayudarlos a atravesar el "proceso de cambio". En un punto de este proceso hay personas que enfrentan problemas en sus vidas pero no creen que los cambios sean posibles. En otro punto hay personas que son conscientes de los problemas y participan en la comunidad en una extensión mínima o limitada sin mucho impacto. Y en otro punto hay personas que perciben que los problemas de la comunidad tienen soluciones sobre las cuales ellos tienen control, muestran confianza en sus habilidades; y toman acciones decisivas que producen los resultados. La reflexión crítica puede producir un aprendizaje que es realmente transformador, en especial para los que son nuevos para el proceso." (Adultos como aliados - Barry Checkoway, Escuela de trabajo Social, Universidad de Michigan)

### 5.2.2 ¿Qué Hacer?

A escala institucional en el Movimiento Scout, no es siempre fácil darles a los jóvenes acceso a los órganos con toma de decisiones y responsabilidades. Lo hemos experimentado en el ámbito mundial, en el limitado éxito que tuvo el llamado realizado por el Comité Scout Mundial a las Organizaciones Scout Nacionales en el 2001 a presentar más candidatos jóvenes a las elecciones del Comité Scout Mundial. La dificultad de darle un formato relevante y apropiado al Foro Scout Mundial de Jóvenes es otro ejemplo.

Sin embargo, necesitamos intensificar y diversificar nuestros esfuerzos para aprender del fracaso.

#### **Desarrollar e implementar varios modelos.**

Existen varios modelos de participación de jóvenes en niveles institucionales, los que deberían ser sistemáticamente experimentados a escala nacional, regional y mundial.

### **Modelo de Consulta de Jóvenes**

Este modelo puede ser usado para informar a los jóvenes y consultar con ellos sobre temas específicos. La dificultad es identificar y elegir representantes apropiados. Si los jóvenes que asisten a las reuniones son elegidos por casualidad y no representan un grupo grande de jóvenes, entonces será una consulta simbólica.

Una buena práctica debería ser:

- Una consulta a los Guías de Patrulla de la sección Scout a nivel Distrital: cada Unidad Scout delega uno o dos Guías, que asisten a la reunión para expresar sus ideas en cómo mejorar el programa Scout o cómo organizar un evento grande para los Scouts. Los Guías de Patrulla tienen una clara responsabilidad y pueden hablar en nombre de su Patrulla o su Unidad.
- En cada Unidad Rover de una Asociación Scout, los Rovers eligen un "Presidente Joven", quien preside la Asamblea de la Unidad. Esta asociación organiza un congreso nacional de Presidentes de Unidades Rover para informar y consultarlos sobre un nuevo programa a ser desarrollado para la sección Rover. En este ejemplo no hay simbolismo porque los Presidentes de las Unidades Rover tienen un claro rol y representan a sus pares.
- En una Asociación, se organiza un Congreso Nacional de dirigentes jóvenes de la Manada. Cada grupo local debe enviar un dirigente líder menor de 26 años. Acá tampoco, hay simbolismo si el congreso es convocado con la suficiente anticipación para darles tiempo para una buena preparación y delegación de cada equipo local.

Es importante ser claro sobre el lugar de la consulta y la información, y como estos procesos pueden ser maximizados. Para ser efectivo, la consulta requiere:

- pago/retribución para los asistentes, cuando sea posible;
- preparación adecuada, para que los temas que necesiten ser explorados sean claramente identificados, y que se disponga de suficiente tiempo para promover la consulta;
- promoción adecuada para que la mayor cantidad de jóvenes sean informados. Esto significa usar los canales de comunicación de los jóvenes y no los canales de los adultos, (como las

publicaciones para jóvenes, programas radiales para jóvenes); y técnicas familiares para los jóvenes tales como Internet;

- darle prioridad a la participación de los jóvenes sin la intervención dominante de los adultos.

El modelo de consulta presenta varias ventajas; por ejemplo puede ser muy atractivo para los jóvenes que no son atraídos con los métodos formales de participación. Sin embargo, tiene varias limitaciones (por ejemplo, no puede ser usado en forma regular, y está limitado a temas específicos); por eso no puede dar buenos resultados si es utilizado como el único método de participación de los jóvenes en la toma de decisiones.

### **Modelo de Comité Asesor de jóvenes**

Este es un modelo frecuentemente usado para la participación de jóvenes en la toma de decisiones, con el comité operando típicamente como un sub-comité que reporta a la estructura principal en la toma de decisiones, proveyendo un lazo entre esta estructura y los jóvenes. Es utilizado en gobiernos locales y por grandes organizaciones, así como organizaciones sin fines de lucro o cuerpos religiosos, y es muy usado en el sistema de los colegios secundarios (en algunos países) en la forma de consejos estudiantiles.

Esto es, de alguna manera, el modelo usado para el Foro Mundial de Jóvenes Scout, dado que este cuerpo adopta recomendaciones, que después son enviadas al Comité Scout Mundial.

El modelo de comité asesor los jóvenes tiene un atractivo para los jóvenes que gustan de los métodos más formales de participación. Sus beneficios incluyen proveer una perspectiva los jóvenes y la oportunidad para los participantes de desarrollar un rango de habilidades y aptitudes.

Sus procedimientos son comúnmente menos formales que aquellos asociados a las estructuras de dirección formales y por eso son más familiares para los jóvenes.

Para ser efectivos con esos jóvenes que pueden contribuir de esta manera, este modelo necesita mucha atención en la selección, reclutamiento, métodos operativos y revisión. Por ejemplo, no es fácil elegir delegados jóvenes con un perfil preciso para el Foro Mundial de Jóvenes Scout; por eso los participantes tienen

varios niveles de experiencia y no todos son realmente representantes de un gran número de jóvenes.

La investigación ha identificado que la buena práctica en el establecimiento de una estructura asesora los jóvenes implica:

- asignar responsabilidades para el planeamiento y establecimiento de un miembro designado o miembro del Consejo; e
- incorporar los objetivos de la estructura asesora los jóvenes en los objetivos generales de la política organizacional.

Desgraciadamente, este modelo es usado exclusivamente, y por ello excluye a la mayoría de los jóvenes. Su efectividad puede ser magnificada si es diseñada para trabajar en conjunto con otras estrategias de participación de los jóvenes. Múltiples estrategias capturarán un mayor rango de audiencia de jóvenes y se reforzarán mutuamente.

Por ejemplo, para superar las limitaciones de un Foro Regional de Jóvenes, la Región Scout Interamericana ha lanzado una **Red Regional de Jóvenes** con una cantidad de jóvenes representantes de cada asociación nacional. Estos permanecen en contacto e intercambian información e ideas a través de Internet durante un largo período de tiempo. Sin embargo, se debería asegurar que esta red tenga acceso al Comité Regional – con asistencia o con la posibilidad de proponer temas para la agenda y recomendaciones.

### ***Modelo de educación de pares***

Este modelo enfatiza el desarrollo de las habilidades de los jóvenes creando roles para los jóvenes en la educación de sus pares. Comienza con un programa detallado de capacitación para los educadores jóvenes y es sostenido por el apoyo continuo de los adultos.

Este modelo ha sido exitoso en especial en la promoción de programas de salud apuntados a los jóvenes. Ofrece una cantidad de ventajas, incluyendo:

- refuerzo del proceso de aprendizaje a través de jóvenes aprendiendo de otros jóvenes;
- provee información precisa y habilidades a jóvenes para ser educadores efectivos;
- asegurar que la información y las habilidades tengan el nivel y estilo apropiados; y
- alentar a los jóvenes a asumir responsabilidades.

La educación de pares puede ser incorporada útilmente en los programas de capacitación para jóvenes que son elegidos para los consejos o comités relacionándolos con anteriores o actuales miembros jóvenes de esos cuerpos.

Sin embargo, tiene que ser utilizado con cuidado porque no es apropiado para todas las situaciones.

### ***Participación como una sociedad (partenariado) entre jóvenes y adultos (cooperación intergeneracional)***

En la participación de los jóvenes se trata de desarrollar partenariados entre los jóvenes y los adultos en todas las áreas de la vida, para que los jóvenes puedan tomar una importante posición en nuestra sociedad, y en la comunidad como un todo. Así los jóvenes pueden beneficiarse de sus contribuciones, ideas y energías. (Fundación Los jóvenes Australiana, 1996).

La participación significativa de los jóvenes en la toma de decisiones depende de relaciones de trabajo efectivas entre adultos y jóvenes. Cuando diferentes habilidades y capacidades son reconocidas como valores de contribución, y ambas partes respetan los conocimientos de la otra, existen las bases para la sociedad.

Stacey (1997) ha expresado bien este concepto en una descripción 'joven-amigable' del modelo 'Responsabilidad del Partenariado de Jóvenes' (ver abajo):

Sí los adultos hablaran más con los jóvenes sobre las decisiones que se deben tomar, realmente escucharan a los jóvenes y sus ideas, esto significaría que estarían tratando de trabajar en partenariado con los jóvenes. El partenariado está relacionado con hacer cosas juntos. Es escuchar la voz de todos y tener en cuenta diferentes ideas... Es respeto mutuo.

Se pueden identificar dos modelos de sociedades:

- *Responsabilidad del partenariado de Jóvenes* – Este modelo de partenariado ve a los jóvenes con un significativo control sobre un servicio o proyecto mientras los adultos juegan un papel de apoyo (Stacey, 1998). Es más o menos sobre este modelo que la Oficina Scout Mundial ha lanzado un sistema de Directores de Proyectos Jóvenes: los jóvenes son invitados a trabajar en la Oficina Scout Mundial para lograr un proyecto específico en partenariado con un ejecutivo senior. Sistemas similares existen a otros niveles en las Organizaciones Scout Nacionales. Algunos centros Scout (tales como el Centro Internacional de Kandersteg) contrata a jóvenes voluntarios con un modelo similar.
- *Investigación de Pares* – Esta propuesta de partenariado hace participar a los jóvenes como iguales a los adultos profesionales, valorados por su experiencia y perspectiva. Como tal, está basado en la negociación y la aceptación mutua del resultado. El modelo puede ser aplicado en una variedad de formas y puede ser una característica de otras estrategias de participación. En el caso de la investigación de pares, involucra a los jóvenes trabajando como co-investigadores con profesionales en investigación enfocada en los jóvenes. Este modelo fue usado para la investigación de los sexos en el Movimiento Scout desarrollado por la Oficina Scout Mundial y la Región Scout Europea. Para ser efectivo, el modelo necesita:
  - una verdadera evaluación de habilidades,
  - una clara definición de expectativas de ambas partes,
  - negociación abierta,
  - contratación cuidadosa,
  - reconocimiento a través de condiciones de empleo, incluyendo la paga,
  - participación en todos los estados desde la planificación a la evaluación.

### **Jóvenes en los órganos de toma de decisión (Consejos, Comités)**

En algunas regiones (Europa, Interamericana, África) los dirigentes jóvenes (edad menor a 30 años) son

espontáneamente bien representados en los consejos nacionales y comités.

En algunos países, las asociaciones Scout nacionales están obligadas por ley a aplicar un sistema de cupo: por ejemplo dos tercios de los miembros del consejo nacional debe tener menos de 30 años. Tal sistema no es aplicable en todos lados, en particular cuando varios sistemas de cupo son igualmente requeridos y entrarían en competencia entre ellos (cupos edad contra el cupo sexo contra el cupo cultural) como podría ser el caso a nivel del Comité Scout Mundial.

Sin embargo, combinando varios modelos sería posible seleccionar jóvenes calificados en puestos de responsabilidad y demostrar las ventajas de incluir a jóvenes en los órganos de toma de decisiones. Por ejemplo redes de jóvenes establecidas a niveles nacionales, regionales y mundiales podrían ser utilizadas como “estanques” para identificar a jóvenes capaces de contribuir en sub.-comités técnicos y luego ser electos para consejos o comités.

Cuando se determine cómo hacer participar a los jóvenes en el proceso de toma de decisiones de su organización, considere lo siguiente.

- ¿Queremos recibir información de tantos jóvenes como sea posible? (De ser así, explore métodos no estructurados de participación.)
- ¿Cuánto control queremos que los jóvenes sientan? (Si se busca una cantidad importante de control, entonces considere métodos de participación más estructurados).
- ¿Queremos flujo de información en un único sentido (de ser así, busque acercamientos no estructurados) o en dos sentidos (de ser así, busque acercamientos estructurados)?
- ¿Necesitamos explorar los temas de los jóvenes exhaustivamente (de ser así, busque acercamientos estructurados) o más superficialmente (de ser así, busque acercamientos no estructurados)?
- ¿Tenemos los recursos para designar personas específicas para aconsejar, apoyar o si no guiar a los jóvenes participantes?
- ¿Cómo podemos combinar mejor diferentes estrategias para alcanzar los mejores resultados para nuestra organización y nuestros jóvenes participantes?

## 5.3 Participación de los jóvenes en la comunidad

### 5.3.1. Desafíos

#### ¿Qué entendemos por “comunidad”?

“Comunidad” es una palabra con muchos significados y usos. Es común ver a la comunidad como un lugar en el cual vive gente (como un pueblo o una ciudad), o como un grupo poblacional con características similares (como los campesinos o la gente mayor), o como un grupo de personas con un interés común (como la libertad religiosa o la condición social de las mujeres). El concepto de comunidad es usado frecuentemente pero muy poco definido. Cuando es definido, es comúnmente utilizado como un sustantivo o un adjetivo.

Pero comunidad también es un proceso a través del cual la gente toma iniciativas y actúa colectivamente. Este proceso varía de un lugar a otro, pero generalmente está basado en la creencia en que los problemas en las comunidades tienen soluciones en las comunidades, y que las personas deberían participar en los problemas que los afectan en el ámbito local. En este sentido, comunidad es más que un sustantivo o un adjetivo, también es un verbo que se refiere a un proceso de participación, y un medio de solución en sociedad. (Barry Checkoway)

#### Segregación y marginación de los jóvenes

En las sociedades industriales, los jóvenes son muy a menudo apartados de las realidades de las comunidades. Ocupan la mayor parte de su tiempo, con sus pares, en la escuela, en los clubes de jóvenes, campamentos de vacaciones, delante de la TV o de los video-juegos, etc. Los jóvenes tienen que esperar cada vez más antes de tener acceso a las responsabilidades y roles adultos en la comunidad. Hace un siglo, en la mayoría de los casos, los jóvenes dejaban la escuela y comenzaban su vida profesional cuando tenían 14 años de edad. Hoy, la mayoría de los jóvenes tienen que esperar hasta los 22-26 años antes de asumir roles adultos.

Además de los aspectos positivos de esa situación (seguridad, educación, etc.) existen otros negativos: los jóvenes a menudo carecen de conocimientos técnicos y operacionales de los asuntos de la comunidad; ignoran cómo la sociedad real está funcionando, cómo cambia, sufren el

hecho de permanecer en un estatus sin responsabilidades cuando tienen todas las capacidades para jugar un rol constructivo en la comunidad.

“Los mejores proyectos de participación de los jóvenes son el resultado exitoso de reconocer las necesidades en la comunidad y la habilidad de los jóvenes para dedicar sus energías, ingenio e imaginación para satisfacer esas necesidades. Esta conjunción ideal es frecuentemente difícil de lograr: el trabajo de padres y adultos con los jóvenes a menudo no tiene en cuenta el potencial de los jóvenes para realizar contribuciones significativas en la comunidad. Varias de las mayores causas de esto son obvias: los jóvenes son segregados en las escuelas donde sus acciones tienen una pequeña directa consecuencia para los demás; son extremadamente aislados del mundo adulto; y una gradual introducción al mundo del trabajo no constituye un patrón común para los jóvenes. De esta manera, muchos jóvenes no desarrollan la confianza en su habilidad para marcar la diferencia, y entonces, muchos adultos son cada vez menos conscientes de su potencial contribución.” (EE.UU. Comisión Nacional de Recursos para los jóvenes, 1978)

En los países en vías de desarrollo, la segregación entre adultos y jóvenes es menos generalizada. Sin embargo, el desempleo y la pobreza tienden también a marginar a los jóvenes.

Esa marginación causa muchos problemas – delincuencia, abuso de drogas, suicidios – porque la mayoría de los jóvenes sienten que no está en condiciones de encontrar un lugar positivo en la sociedad. Los jóvenes no son alentados a contribuir al desarrollo de la sociedad. Reaccionan mediante la falta de interés y motivación por los asuntos de la comunidad. No están bien preparados para asumir un rol activo en la sociedad.

#### Adultismo

Además, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, el “adultismo” es dominante:

“El adultismo se refiere a todas las conductas y actitudes que se basan en la premisa de que los adultos son mejores que los jóvenes, y están autorizados a actuar sobre los jóvenes de cualquier forma sin su consentimiento.

Excepto para los prisioneros y unos pocos grupos institucionalizados, la vida de los jóvenes está más controlada que cualquier

otro grupo de la sociedad. Además, los adultos se reservan el derecho a castigar, amenazar, golpear, quitar "privilegios" y excluir a los jóvenes cuando lo consideran benéfico para controlarlos o "disciplinarlos". Si ésta fuese la descripción de la forma en que un grupo de adultos es tratado, la sociedad reconocería rápidamente a esto como una forma de opresión. Los adultos, sin embargo, generalmente no consideran que el adultismo sea opresivo, porque éste es el modo en que ellos mismos fueron tratados como jóvenes; el proceso ha sido interiorizado.

La esencia del adultismo es que la gente joven no es respetada. En cambio, ellos son menos importantes y, en cierto sentido, inferiores a los adultos. Ellos no pueden ser confiables para desarrollarse correctamente, por eso deben ser adoctrinados, disciplinados, aprovechados, castigados, y guiados al mundo adulto." (Adultos como Aliados, Barry Checkoway – Escuela de trabajo social, Universidad de Michigan).

El adultismo es el obstáculo más importante en la participación de los jóvenes en el desarrollo de la comunidad.

### **Los adultos como aliados**

Otros adultos, particularmente aquéllos que son maestros o educadores, asumen que los jóvenes son "miembros vulnerables de la sociedad" muy a menudo discriminados por fuerzas fuera de su alcance. Los defensores de esta visión quieren "salvar a los chicos", "defender sus derechos", y protegerlos del deterioro de las condiciones.

Los adultos, que comparten aquella perspectiva, están poco dispuestos a comprometer a los jóvenes en actividades de desarrollo comunitario. Expresan la visión de que los problemas sociales y ambientales tienen que ser resueltos por servicios profesionales y no por los jóvenes. Esto es ciertamente porque, en muchos países industrializados, los proyectos de desarrollo de la comunidad son escasos y los Scouts están principalmente involucrados en actividades recreativas. Significativamente, en estos países la proporción de adolescentes y adultos jóvenes es baja en la membresía Scout. Los adolescentes buscan responsabilidades y roles adultos. Si no los encuentran en el Movimiento Scout, se unen entonces a otras organizaciones.

Deberíamos, efectivamente, ser conscientes, de que en los países industrializados, un número de organizaciones juveniles

involucra a los jóvenes en actividades de desarrollo de la comunidad.

Barry Checkoway cita varios tipos de proyectos de comunidad en los cuales los jóvenes están involucrados en EE.UU.: desafiando prejuicios y la discriminación racial; marchando contra los vertederos de desperdicios tóxicos; movilizando residentes contra el abuso de drogas en la vía pública; conduciendo talleres de prevención de la violencia, etc.

Inclusive en los países más ricos, las comunidades están enfrentando muchos problemas y los jóvenes podrían beneficiarse participando en el desarrollo de soluciones. El programa EuroSteps emprendido por la Región Scout Europea muestra varios ejemplos donde Caminantes y Rovers están previniendo incendios forestales, protegiendo especies salvajes en peligro; ayudando a los refugiados, rehabilitando casas abandonadas para los desamparados, desafiando el odio racial, organizando campamentos de verano para chicos no privilegiados, etc. Estos tipos de actividades son posibles en cualquier lugar, pero requieren de dirigentes que sean capaces de proponer a los jóvenes la

"aventura real": ¡trabajar por el cambio de la comunidad, trabajar por un mundo mejor!

¡ Los jóvenes están creando un cambio en la comunidad! Están monitoreando en las escuelas, trabajando en clínicas de salud y sirviendo en comedores de beneficencia. Están limpiando el medio ambiente, rehabilitando casas para los desamparados y formulando estrategias para revitalizar el vecindario. Están resolviendo problemas, planificando programas, e involucrando gente en decisiones de la comunidad.

Pero estos jóvenes no están trabajando aislados, sin apoyo y estímulo. Algunos adultos están trabajando estrechamente con ellos, desarrollando varios roles en el proceso – desde juntar a los jóvenes y darles ánimo, a nutrir sus ideas y dando apoyo para su trabajo. Estos adultos ven a los "jóvenes como recursos" – como ciudadanos competentes que tienen derecho a participar y responsabilidad para servir a la comunidad." (Barry Checkoway).

Desgraciadamente, agrega Barry Checkoway, hay un "déficit extendido" de adultos que están "dispuestos a una real amistad con los jóvenes" y preparados para jugar el rol clave de abrir a los jóvenes un espacio de responsabilidades reales y roles claves en la sociedad.

### **Proyectos pobres en calidad, pensamiento a corto plazo**

Cuando el Movimiento Scout está involucrando activamente a los jóvenes en el desarrollo de la comunidad – y éste es el caso en la mayoría de los países en desarrollo – la calidad de los proyectos es, a veces, cuestionable.

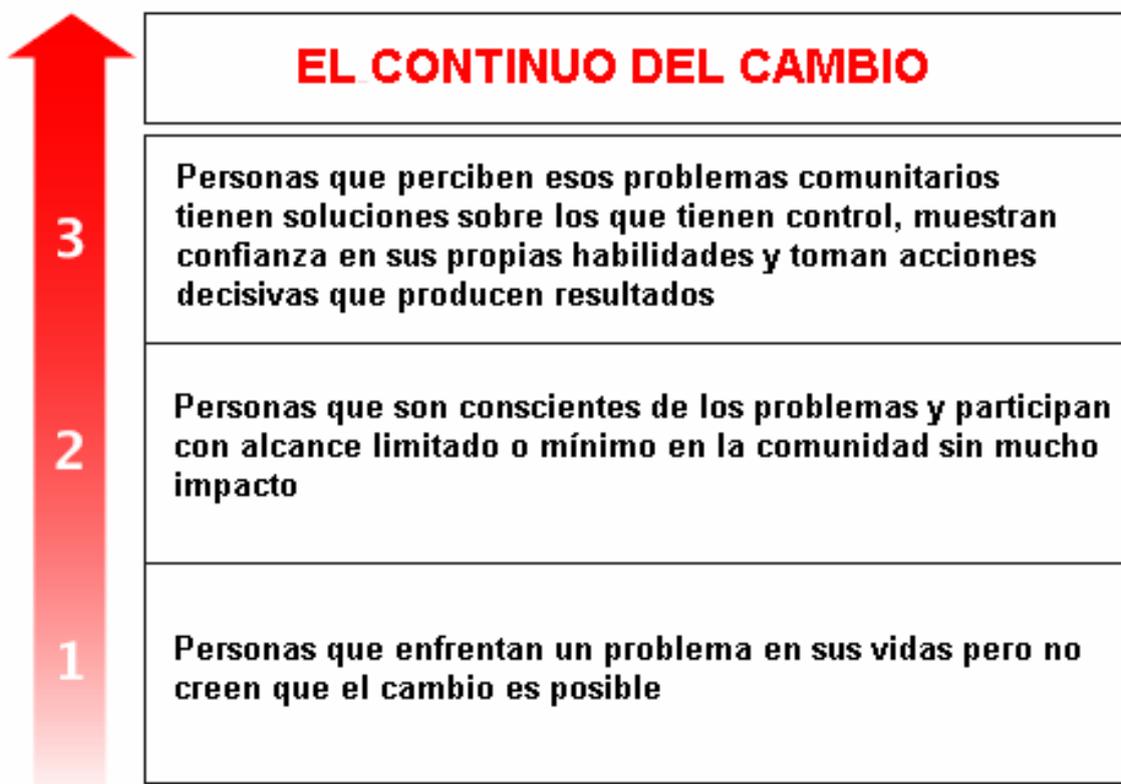
No es suficiente multiplicar la cantidad de proyectos de desarrollo de la comunidad y tener tantos jóvenes como sea posible movilizados en estos proyectos.

Algunos dirigentes presionan a los jóvenes hacia actividades sin tomarse el tiempo para hacerles entender las causas del problema de la comunidad que pretenden resolver:

1.000 Scouts son movilizados y deben

El Movimiento Scout es un Movimiento educativo, no una agencia de desarrollo, por lo tanto, cuando trata con proyectos de desarrollo comunitario, se enfrenta a un doble desafío:

- Los proyectos que involucran a la comunidad deben proveer a los jóvenes de un proceso de aprendizaje. Los dirigentes deben “ayudar a los jóvenes a reflexionar críticamente sobre la experiencia” y descubrir las relaciones con los problemas, explicar las causas primordiales de los problemas, clarificar las decisiones a tomar. Deben ayudar a los jóvenes a identificar y experimentar por sí mismos el “Proceso de Cambio” (ver diagrama 7).



plantar 10.000 árboles pero nadie los ayuda a descubrir las causas de la deforestación, y nadie les explica como comprometer a la comunidad en el respeto y protección de los árboles.

En otros casos, “los adultos guían a los jóvenes a algunas estrategias poco seguras en lugar de desafiantes... Los adultos animan a los jóvenes para barrer las calles en lugar de protestas ante el departamento de saneamiento, o... para enseñar en las escuelas en lugar de desafiar injusticias en la educación.” (Barry Checkoway).

#### **Diagrama 7**

- Las asociaciones Scout no deben caer en el error de desarrollar solamente soluciones a corto plazo. En una situación de emergencia, la primera reacción es responder al problema más urgente y desarrollar soluciones a corto plazo enfocadas en síntomas.

En un país donde ha ocurrido un brote de violencia entre dos comunidades, los Scouts serán movilizados para ayudar en los campos de refugiados. Esto es una respuesta a corto plazo requerida por la situación de emergencia. Sin embargo, la

respuesta a largo plazo (más eficiente) sería integrar en el programa Scout una capacitación en el desarrollo de habilidades posibilitando que los jóvenes puedan desafiar prejuicios étnicos y manejar conflictos. Conforme a esta misión el Movimiento Scout debe dar prioridad a las soluciones educativas a largo plazo.

### 5.3.2. ¿Qué hacer?

#### **Espacios abiertos de responsabilidad y experiencia para los jóvenes en la comunidad**

Es misión del Movimiento Scout y de otras organizaciones de jóvenes crear “espacios” en la sociedad, en el ámbito local, nacional e internacional, para que los jóvenes expresen sus puntos de vista y tomen parte en actividades de desarrollo comunitario.

- El Movimiento Scout debería trabajar con otras organizaciones los jóvenes para persuadir a las autoridades a nivel local, nacional e internacional sobre el interés y utilidad de involucrar a los jóvenes en actividades de desarrollo comunitario.
- El Movimiento Scout debería promover y desarrollar varias actividades (visitas, exploraciones, encuestas, etc.) permitiendo a los jóvenes descubrir la comunidad (en el ámbito local, nacional e internacional) y evaluar necesidades. Estas actividades deberían capacitar a los jóvenes en el uso de la reflexión crítica sobre la experiencia (ver las conexiones entre los asuntos, explicar las causas prioritarias de los problemas, clarificar las alternativas a tomar) y pensar sobre el proceso de cambio (¿qué necesita un cambio en la comunidad?, ¿Cuál sería la comunidad ideal?, ¿Por qué hay una brecha entre la realidad y lo ideal?).
- A través del Movimiento Scout, los jóvenes deberían tener la oportunidad de tomar parte en varias plataformas los jóvenes para discutir temas de política los jóvenes y proponer cambios y mejoras a las autoridades comunales locales, nacionales e internacionales.
- El Movimiento Scout debería desarrollar partenariados con agencias de desarrollo y otras ONG con el fin de alcanzar dos objetivos cruciales: (1) desarrollar sus conocimientos en varias áreas del desarrollo de la comunidad; (2) lograr que sus integrantes reconozcan su campo específico de acción (educación) y eviten ser involucrados en actividades

donde los jóvenes sean utilizados únicamente como mano de obra.

#### **Desarrollar varias propuestas y estrategias adaptadas a los jóvenes**

En los países industrializados, el Movimiento Scout encuentra algunas dificultades en proveer oportunidades para los jóvenes en el desarrollo de la comunidad. En los países en desarrollo, el Movimiento Scout, porque es a menudo una de las pocas organizaciones instalada en todo el país, recibe demasiados pedidos para involucrar a jóvenes en una gran diversidad de acciones. En ambos casos, necesitamos identificar y promover prácticas prometedoras en la participación en la comunidad, por ejemplo actividades donde los jóvenes puedan marcar la diferencia, que tienen un alto potencial educativo y que no representan el riesgo de desvío del Movimiento Scout de su misión.

Barry Checkoway identifica diversas estrategias del desarrollo de la comunidad, que pueden ser más o menos adaptadas a la naturaleza del Movimiento Scout:

- **Movilización en masa** – “convocar a individuos en torno a asuntos mediante grandes demostraciones públicas, como cuando se planifican demostraciones contra la discriminación racial”. Este tipo de actividad no es usualmente bien adaptada a la naturaleza del Movimiento Scout porque puede involucrar al Movimiento en disputas políticas y también porque no tienen un alto potencial de capacitación individual. Sin embargo, algunas buenas prácticas pueden ser citadas, por ejemplo la demostración organizada por el Movimiento Scout Italiano en Palermo (Italia) algunos años atrás para movilizar a la gente en contra de la Mafia.
- **Organización popular** – Autorizar a grupos locales enfrentados a problemas sociales o ambientales. Ejemplo: desafiando prejuicios étnicos o la violencia escolar; mejorando el medio ambiente; previniendo accidentes automovilísticos, el SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual; etc. Estas actividades pueden desarrollarse en pequeños grupos, de acuerdo al método Scout, y tienen un alto potencial educativo.
- **Participación ciudadana** – “representando a las personas en comités o reuniones de las agencias

comunitarias, como cuando tienen un lugar en el consejo escolar o en la comisión de planeamiento urbano". El hecho de que un joven represente al Movimiento en este tipo de plataformas puede ser una experiencia desafiante y muy educativa... siempre que este joven esté bien preparado para aportar la experiencia del Movimiento Scout, para reunir información relevante y contribuir a decisiones valiosas.

- **Defensoría pública** – “representando intereses de grupos en la arena legislativa o de otras instituciones, como cuando solicitan apoyo a los legisladores para los programas de jóvenes”. Esta no es generalmente una actividad que el Movimiento Scout organice por sí mismo, pero puede tomar parte en actividades similares a través de plataformas los jóvenes (por ejemplo el Foro Europeo de Jóvenes donde el Movimiento Scout tiene un alto perfil).
- **Educación popular** – “creando conciencia y reforzando la confianza por medio de encuentros en pequeños grupos, como cuando ellos mismos se educan sobre las causas prioritarias de la pobreza (u otros problemas), y discuten soluciones alternativas”. Este podría ser el campo privilegiado del compromiso con la comunidad para el Movimiento Scout, particularmente porque corresponde con su tipo usual de actividad y tiene un alto potencial educativo.
- **Desarrollo de servicios locales** – brindando servicios propios a la comunidad local, como asistiendo en un centro de atención infantil o brindando apoyo escolar. Este es un campo de actividad particularmente bien adaptado para la sección mayor (Rovers).

Existen muchos ejemplos de buenas prácticas en el desarrollo de la comunidad, tanto en experiencias locales, nacionales o internacionales. Las Organizaciones Scout Nacionales y la OMMS deberían realizar más esfuerzos para promover y diseminar estas prácticas prometedoras. Es particularmente importante destacar no sólo la acción sino también la reflexión crítica sobre la experiencia realizada por los jóvenes y cómo la actividad ha contribuido al desarrollo personal:

- mejora del logro académico por el incremento del conocimiento sustantivo

y las habilidades prácticas que surgen de resolver problemas de la “vida real”;

- refuerzo de la responsabilidad social y los valores cívicos a largo plazo;
- desarrollo de la capacidad para establecer prioridades, tomar decisiones y planificar proyectos colectivos;
- desarrollo de un sentido de pertenencia y solidaridad;
- desarrollo de un aprendizaje intercultural; etc.

### **Convocar y capacitar dirigentes para convertirse en “aliados de los jóvenes”**

#### ***Dirigentes capaces de descubrir y valorar el potencial de los jóvenes***

Muchos adultos ven a los jóvenes como víctimas potenciales (“necesitamos protegerlos”) o como potenciales fuentes de problemas (“necesitamos controlarlos”). Necesitamos encontrar y reclutar (particularmente para las secciones mayores) adultos preparados para considerar a los jóvenes como recursos potenciales para la comunidad, por ejemplo, ciudadanos competentes con derecho a participar y con responsabilidad en el servicio a sus comunidades.

Estos adultos serían capaces de establecer lazos positivos con los jóvenes, hacer un “inventario de capacidad” de las ventajas de los jóvenes y ayudarlos a identificar y desarrollar su potencial.

“Los jóvenes, a menudo inconscientemente, anhelan relacionarse con un adulto a quien confiarle información confidencial, que les dé una mano, provea de guía y seguridad, y levante la depresión de los adolescentes con cuidados confidenciales.

Los adultos que poseen autoridad, dan el consentimiento, y se convierten en amigos reales de los jóvenes, pueden tener una influencia inesperada. Frecuentemente, los adultos se sorprenden de cómo una pequeña intervención lleva a establecer una significativa relación con los jóvenes, y ser aceptados como una “madre”, un “padre”, o un “mentor”. (Checkoway)

#### ***Dirigentes capaces de habilitar a los jóvenes e implementar el desarrollo del liderazgo***

Los dirigentes deberían ser capacitados para ser capaces de “habilitar a los jóvenes”.

“El “empowerment” de los jóvenes” es más que “la participación de los jóvenes”. Generalmente hablando, el “empowerment”

es un proceso por el cual una persona o una comunidad da o toma el poder de otro. En realidad, el poder no es una cosa que se pueda tomar o no, dar o recibir. El poder no está fuera de la persona o de la comunidad. El poder debe ser preferentemente visto como un recurso potencial en cada persona o comunidad.

Sobre el "empowerment", Checkoway nos recuerda una parte de la historia del Mago de Oz:

"El León Cobarde le pide al Mago coraje. Finalmente, el Mago le da una cinta al León, indicando que es el coraje. Cuando el León mira la cinta, cree que tiene poder; cuando él se siente así, también actúa así. Pero, como el Mago le comenta, "No sé por qué la gente siempre me pide lo que ya posee."

Esta cita puede ser aplicada al "empowerment": cada joven tiene potencialmente el poder de participar y contribuir al desarrollo de la comunidad. Los dirigentes deben ayudarles a descubrir que ellos tienen ese poder.

Muchos jóvenes, particularmente aquellos que son miembros de una minoría étnica o cultural, nunca han experimentado este poder potencial. Contrariamente, les han dicho que eran menos importantes que los adultos, sin ningún derecho a tomar decisiones, sujetos al control de sus padres, vulnerables a los castigos y abusos, limitados en sus derechos legales, etc. Por lo tanto es necesario un esfuerzo positivo para ayudarles a descubrir que ellos tienen el poder de participar y de liderar.

Este esfuerzo es llamado "desarrollo del liderazgo": "un proceso que se construye sobre el potencial de los jóvenes y les provee experiencias que contrarresten situaciones de invalidación y desigualdad". El desarrollo del liderazgo capacita a los jóvenes.

Los elementos claves del desarrollo del liderazgo son:

- **Fomentar las relaciones:** antes de tomar la responsabilidad del bienestar de otros, necesitamos sentirnos nosotros mismos bien protegidos. Aprendemos mejor de otras personas que nos aman. Para ser exitosos en nuestro desarrollo personal, necesitamos un mentor, un amigo, un consejero que nos apoye y nos dé fuerza.
- **Identificar el potencial individual:** el potencial del liderazgo es a menudo no obvio. A veces, los líderes más agresivos

tienen características negativas asociadas con su dominación y aquellos que son menos directos, menos populares, menos confiados pueden tener un potencial mejor.

- **Enfatizar los logros:** las tareas en las que los jóvenes están involucrados para el beneficio de la comunidad deben tener resultados significativos y visibles. Los líderes adultos deben proponer a los jóvenes altos estándares de logros para obtener un reconocimiento claro de la comunidad.
- **Corregir deficiencias académicas:** Debe proponerse talleres sobre el desarrollo de las habilidades para ayudar a los dirigentes jóvenes a adquirir las capacidades que no pudieron obtener en la escuela: expresión oral y escrita, cómo liderar un grupo de discusión, cómo definir objetivos y conformar un plan de acción, cómo informar, etc.
- **Ampliar el alcance de las actividades:** el desarrollo del liderazgo no debe ser limitado a las experiencias en el Movimiento Scout. La capacitación en el liderazgo debe ser dado de una manera que sea aplicable fuera del Movimiento: en la escuela, la universidad, en la vida profesional, y en el servicio a la comunidad.
- **Involucrarse en los asuntos del mundo real:** Cualquier problema en el ámbito de la comunidad local tiene una conexión con algunos asuntos globales. Los jóvenes deben descubrir esta conexión. El lema debe ser "actuar localmente, pensar globalmente". Los jóvenes deben ser alentados a no limitar su visión a su propia comunidad. La experiencia empieza en casa, pero la visión debe ir más allá de los bordes del vecindario. La red internacional del Movimiento Scout puede ser utilizada para alcanzar ese objetivo (contactos internacionales, hermanamientos de dos ciudades, etc.)

### **Dar una alta prioridad al desarrollo de programas para adolescentes y adultos jóvenes**

Cuando hablamos con dirigentes Scout, podemos a veces sentir que nuestro Movimiento es muy egocéntrico. Ciertamente algunos dirigentes presentan su acción como si el propósito del Movimiento Scout fuera producir líderes para el Movimiento. Cada vez que un Rover se

acerca al final del programa Scout, la primer propuesta que recibe es la de convertirse en un dirigente Scout.

Debemos ser más conscientes de un simple hecho: el valor de una Asociación Scout es medido por su capacidad de "poner en el mercado" de la sociedad civil, cada año, un cierto número de jóvenes que tienen la motivación y las habilidades para asumir responsabilidades en la comunidad. Si este número va de varios cientos a varios miles, el Movimiento Scout dará un mejor servicio a la sociedad y su éxito e influencia va a crecer.

Por eso tenemos que hacer una clara distinción entre objetivos a corto y a largo plazo en el campo de la participación en la comunidad.

Tomemos un ejemplo: en un país en desarrollo, una asociación Scout está interesada en contribuir a resolver el

creciente problema de los chicos de la calle. La asociación desarrolló la idea de abrir guarderías comunales con el fin de ayudar a las madres a cuidar niños pequeños de 2-3 años. Tal proyecto está atendiendo probablemente las necesidades de la comunidad; sin embargo, sus riesgos son que aleje al Movimiento Scout de su misión específica. Desarrollar actividades para los niños pequeños no es parte del programa Scout.

La solución, en este caso, debe ser proponer este proyecto a los Rovers de Partida. Con las capacidades de liderazgo que han recibido en el Movimiento Scout, estarían en condiciones de crear una nueva ONG, que llevaría adelante esta acción.

Involucrar a los jóvenes con capacidades de liderazgo en el desarrollo de la comunidad es ciertamente el fin esencial del Movimiento Scout.

## Conclusión

Cada asociación Scout nacional debe tomar en consideración las tres áreas de la participación de los jóvenes. Sin embargo, un número de asociaciones, de acuerdo con su cultura, tiende a limitar la participación de los jóvenes en una de las áreas.

Estas diferentes culturas asociativas podrían explicar la diversidad de enfoques relacionados con la participación de los jóvenes. Podemos identificar tres tendencias principales en el área de la participación de los jóvenes:

- 1. Participación de los jóvenes limitada al nivel de la Unidad** – Algunas asociaciones enfocan su atención en los aspectos educativos de la participación de los jóvenes: involucran a los jóvenes, en la Unidad, tomando decisiones en la selección y planificación de actividades, evaluando la vida del grupo y decidiendo reglas comunes mediante el sistema de Patrulla. Consideran a los otros niveles de participación de los jóvenes como menos importantes.
- 2. Participación de los jóvenes limitada al nivel institucional** – Otras asociaciones están muy interesadas en involucrar a los jóvenes en la toma de decisiones dentro del ámbito institucional del Movimiento: en el nivel de los grupos locales, distrital, zonas, nacional e inclusive mundial. Quieren que los jóvenes tomen parte en toda la estructura de toma de decisiones de la OMMS, pero descuidan los otros aspectos de la participación de los jóvenes.
- 3. Participación de los jóvenes limitada al desarrollo de la comunidad** – Una tercera categoría está más interesada con la participación de los jóvenes en el desarrollo de la comunidad. Tal vez porque las personas en sus países están enfrentando un número de

circunstancias difíciles, ellos consideran que el Movimiento Scout tiene la urgente tarea de involucrar a los jóvenes en el desarrollo de la sociedad a través de actividades de servicio y desarrollo de la comunidad. Más que a menudo, olvidan los otros aspectos.

De hecho, las tres áreas son esenciales y complementarias, y deben ser igualmente consideradas si queremos ser exitosos en el desarrollo de la participación de los jóvenes. Es inútil oponer un área de la participación los jóvenes a las otras.

Si involucramos a los jóvenes en el proceso de toma de decisiones en el ámbito de la Unidad, esto es para prepararlos para asumir roles y responsabilidades a otros niveles del Movimiento y en la comunidad entera. En el Movimiento Scout, un Movimiento educativo, la concreta implementación del método Scout es el principal y fundamental elemento en el cual cualquier política de participación de los jóvenes debe estar basada (ver en el apéndice "Declaración de la Política del Comité Scout Mundial" aprobada por la Conferencia Scout Mundial, Julio de 2002).

Asimismo, ¿cómo es posible intentar involucrar a los jóvenes en la toma de decisiones en los niveles más altos del Movimiento y aceptar que todas las decisiones sean tomadas por dirigentes en el ámbito de la Unidad?

¿Y, es lógico movilizar a los jóvenes para el desarrollo de la comunidad sin capacitarlos en ciudadanía a través de una correcta implementación del método Scout?

Por lo tanto, deberíamos superar oposiciones superficiales y desarrollar un más profundo entendimiento y una mejor implementación de la participación de los jóvenes para beneficio de ellos mismos y de la sociedad.

## Apéndices

### Declaración de la Política del Comité Scout Mundial

#### Reformada y aprobada por la 36ª Conferencia Scout Mundial (Tesalónica, Julio del 2002)

1. El Comité Scout Mundial enfatiza que la participación de los jóvenes, hombres y mujeres, en la toma de decisiones es una parte integral y esencial del Método Scout, definido como un sistema de auto-educación progresiva. A través del sistema de pequeños grupos, se anima a los jóvenes a participar, de acuerdo a su etapa de desarrollo, en la toma de decisiones en relación con la elección y organización de las actividades, la evaluación de la vida del grupo, la determinación de reglas comunes y la evaluación de la progresión personal.
2. Cuando es aplicado correctamente, el Método Scout asegura que los jóvenes son preparados efectivamente y han adquirido las habilidades y competencias necesarias para la participación en el proceso democrático de toma de decisiones y en la ciudadanía, dentro del Movimiento Scout en todos los niveles y en la sociedad.
3. Sin embargo, el Comité Scout Mundial lamenta que el Método Scout, a menudo, no es utilizado por completo. Por consiguiente, un trabajo sistemático debe realizarse para asistir a las asociaciones en la implementación de este aspecto fundamental de nuestro Movimiento. Solamente cuando la "dimensión educativa" de la participación de los jóvenes se logre efectivamente la "dimensión institucional" puede convertirse en realidad. En otras palabras, solamente ayudando a los jóvenes a desarrollar el conocimiento, las habilidades y actitudes requeridas para contribuir en el proceso de toma de decisiones, es que los jóvenes pueden participar completamente en los órganos de toma de decisiones.
4. El Comité Scout Mundial ha acordado prestar una considerable atención a este asunto. Esto incluirá el apoyo a las asociaciones en la implementación de los principios esgrimidos en la política de participación de los miembros jóvenes en la toma de decisiones, adoptados en la 33ª Conferencia Scout Mundial (Bangkok, 1993); y las subsiguientes resoluciones tomadas sobre este tema, y desarrollando herramientas para este propósito.
5. El Comité Scout Mundial cree que la participación en los órganos de toma de decisiones en todos los niveles institucionales del Movimiento debe seguir basándose en la competencia, no en la edad, género u otro criterio. Consecuentemente, y como cuestión de principio, hombres y mujeres jóvenes menores de 30 años deben tener prioridad sobre las personas mayores sólo si ellos poseen las adecuadas competencias.
6. En lo que concierne a la participación de hombres y mujeres jóvenes en los cuerpos de la OMMS en el ámbito mundial o regional, el Comité Scout Mundial cree que esto será resuelto cuando la participación de los jóvenes en los cuerpos nacionales sea lograda; será una consecuencia natural en la participación efectiva local y nacional. Esto, sin embargo, solamente podrá lograrse a largo plazo, dado que la participación de los jóvenes no es adecuadamente aplicada en las asociaciones nacionales. El Comité siente que algo debe realizarse en el ámbito mundial en un futuro inmediato con el fin de comenzar el proceso y enviar un fuerte mensaje al Movimiento, que se define a sí mismo como un movimiento de jóvenes y no solamente para jóvenes.
7. El Comité Scout Mundial considera que el Foro Mundial de Jóvenes Scout permite a los miembros jóvenes de todo el mundo expresar sus opiniones, tener una amplia exposición y una perspectiva global, para realizar intercambios interculturales y establecer redes interpersonales. El Foro es un buen camino para que los miembros jóvenes den su primer paso en la visión internacional del Movimiento Scout.
8. El Comité Scout Mundial, habiendo evaluado cuidadosamente los recientes Foros de Jóvenes Scout Mundiales, cree que han sido una herramienta transitoria muy útil para

incrementar la participación de los jóvenes en las Conferencias Scout Mundiales. El Comité siente, sin embargo, que manteniendo los foros como fueron diseñados en 1993, se arriesga con la perpetuación de una estructura paralela que se contrapone a la perfecta esencia del principio de asociación entre jóvenes y adultos en la Conferencia Scout Mundial y de la participación de los jóvenes en todos los niveles de la toma de decisiones.

## **Resolución adoptada por la 36ª Conferencia Scout Mundial en Tesalónica, Grecia 2002**

### **6/02 Participación de los jóvenes en la toma de decisiones**

La Conferencia

- aprueba la declaración del Comité Scout Mundial sobre la participación de los jóvenes en la toma de decisiones contenida en el Documento N° 7 de la Conferencia, como enmendada.
- urge a cada asociación Scout nacional asegurar una representación equitativa de hombres y mujeres jóvenes menores de treinta años en los cuerpos nacionales de toma de decisiones y en las delegaciones a las Conferencias Regionales y Mundiales, e invita a cada asociación nacional a presentar sus esfuerzos y progresos realizados relacionados con este tema en el informe anual a la Oficina Scout Mundial.
- urge al Comité Scout Mundial dar prioridad a los hombres y mujeres jóvenes sobre las personas mayores en la nominación de miembros en los comités técnicos y los grupos de trabajo en el ámbito mundial siempre que ofrezcan las competencias adecuadas, y solicita a las Regiones aplicar el mismo principio.
- llama a cada asociación Scout Nacional a actuar mediante compromisos a reforzar la participación de los jóvenes realizada desde 1993, presentando candidatos de ambos sexos con el perfil y competencia requeridos para la elección al Comité Scout Mundial.
- urge a las Conferencias Scout Regionales a abocarse fuertemente en este curso de acción.
- decide que los Foros Mundiales de Jóvenes Scout sean considerados como oportunidades educativas para los miembros jóvenes de las secciones mayores. Su propósito será capacitar a los jóvenes para:
  - compartir sus ideas y experiencias en asuntos comunes que afectan a los jóvenes en diferentes partes del mundo;
  - sugerir formas de fortalecimiento de las políticas nacionales sobre los jóvenes y preparación de los jóvenes para la ciudadanía mundial; y
  - contribuir con nuevas ideas al Movimiento sobre cómo enriquecer los programas educativos para jóvenes mayores de 16 años.
- decide que los Foros Mundiales de Jóvenes Scouts deben seguir realizándose inmediatamente antes de las Conferencias Scout Mundiales, y posibilitar que más miembros jóvenes estén mejor preparados para las Conferencias Scout Mundiales.
- decide que los Foros Mundiales de Jóvenes Scouts sean autorizados a realizar esas recomendaciones que ellos sientan como apropiadas al Comité Scout Mundial para la consideración del Comité.
- urge a las ASNs a introducir y adoptar políticas que permitan la participación de los jóvenes en los órganos locales y nacionales de toma de decisiones y desarrollar alianzas entre adultos y jóvenes.
- decide que el Comité Scout Mundial efectúe una evaluación de la situación de la participación de los jóvenes en la toma de decisiones, después de cada Conferencia Scout Mundial.

## Fuentes

- **Fomentando una Significativa Participación de los jóvenes.** RCDJ Guía del Desarrollo de los jóvenes. Red Comunal para el Desarrollo de los jóvenes. 2001
- [www.gse.uci.edu/afterschool/ca/Documents/cnyd/YD\\_Guide/ch5.pdf](http://www.gse.uci.edu/afterschool/ca/Documents/cnyd/YD_Guide/ch5.pdf)
- **Explorando buenas prácticas en la participación de los jóvenes, una revisión crítica.** Informe final de la Asociación para la Inclusión Social de los jóvenes de Edimburgo. Preparado por Clare Lardner. Clarity, 20 Galachlawside Edinburgh EH107JG
- [www.clarity-scotland.co.uk](http://www.clarity-scotland.co.uk)
- **Adultos como Aliados** por Barry Checkoway, Escuela de Trabajo Social. Universidad de Michigan.
- [www.wkkf.org/pubs/YouthED/Pub564.pdf](http://www.wkkf.org/pubs/YouthED/Pub564.pdf)
- **Manual de Participación de los jóvenes** – Una Guía para Organizaciones que aspiran a incluir a los jóvenes en los consejos y comités. Una iniciativa del Gobierno de Australia del Sur, oficina de Empleo y Juventud. Preparado por Kate Barnett y Asociados con la asistencia de Julie Sloan Management. Departamento de Educación, Capacitación y Empleo. 2000.
- [www.maze.sa.gov.au](http://www.maze.sa.gov.au)
- Consejo Nacional por el Voluntariado de Servicio Los jóvenes. Reino Unido:
- [www.ncvys.org.uk/docs/youth/youth.html](http://www.ncvys.org.uk/docs/youth/youth.html)

### **El Movimiento Scout y la Participación de los Jóvenes**

Una guía de referencia

desarrollada por el Equipo de trabajo para la Participación de los Jóvenes del Comité Scout Mundial. Versión original en inglés.

© Organización Mundial del Movimiento Scout, Diciembre de 2003.

**Este documento fue traducido por:** Pablo Barzola, Paul Malone, José Manuel Lanza y Rodolfo Frei, Comisión Internacional, Scouts de Argentina, Octubre 2004.

**Contenidos en español revisados por:** Ana Elisa Piubello, Comisionada Internacional Scouts de Argentina (Integrante del Equipo de Trabajo en Participación de los Jóvenes del Comité Scout Mundial) y Arturo Romboli, Oficina Scout Mundial, Mayo 2005.