

**Special  
Olympics**



# **Un curso de Olimpiadas Especiales para ser Mentores de Atletas Líderes**

Manual del participante



**LIDERAZGO  
DE ATLETAS**

# Bienvenido al curso de Olimpiadas Especiales para ser Mentores de Atletas Líderes.

Utilizará este manual como recurso y guía de actividades a lo largo de las cuatro lecciones de esta capacitación. Este manual contiene contenido importante que seguirá sirviendo como recurso después de que haya concluido la capacitación y comience su viaje como mentor.

El curso de aprendizaje virtual para mentores también es otro recurso que será útil; se puede encontrar en <https://learn.specialolympics.org>. Busque “Liderazgo de Atletas: Curso de Mentores”.

## Objetivos de aprendizaje



LIDERAZGO DE ATLETAS

### Descripción general del módulo



Al final de la capacitación, usted podrá:

- Discutir cómo los mentores apoyan y defienden a los **Principios rectores del Liderazgo de Atletas**.
- Utilizar métodos y estrategias de las mejores prácticas al asesorar a los **atletas** de Olimpiadas Especiales para convertirse en **líderes**.
- Entender y practicar un **enfoque de Liderazgo Unificado** en las tutorías.
- Enumerar las responsabilidades y actividades del mentor específicas de su **programa local de Olimpiadas Especiales**.

# Lección 1

Palabras y conceptos clave para buscar en esta lección:

Características del mentor

Mentor

Aprendiz

Cuáles son los dos adjetivos con los que describiría a un buen mentor:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## Definición del Mentor del Atleta Líder

Mediante un enfoque de Liderazgo Unificado, los mentores ayudan a los Atletas Líderes a identificar, planificar y lograr sus objetivos de liderazgo.



## Las características de un buen mentor



LIDERAZGO DE ATLETAS

### Las características de un buen mentor



<p><b>Es un referente de confianza</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Da un buen ejemplo.</li><li>▪ Crea un entorno con equilibrio de poder y confianza.</li></ul>	<p><b>Apoya el crecimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprende los intereses del aprendiz.</li><li>▪ Ofrece oportunidades para adquirir competencias y conocimientos.</li><li>▪ Busca expertos y recursos.</li></ul>	<p><b>Define el éxito</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Determina metas y una visión para alcanzar el éxito.</li><li>▪ Crea un plan tangible y alcanzable.</li></ul>	<p><b>Cocrea un plan</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Enseña a los aprendices cómo crear un plan personal.</li><li>▪ Ayuda con estrategias de afrontamiento.</li></ul>	<p><b>Tiene expectativas altas pero razonables</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tiene expectativas apropiadas y realistas.</li><li>▪ Proporciona desafíos y apoyo para enfrentar y superar obstáculos.</li></ul>
---	--	--	---	---

## Preguntas

- 1.** Los buenos mentores poseen las características enumeradas anteriormente. ¿Cuáles son algunos ejemplos de buenas relaciones mentor/aprendiz que ha visto en su vida personal o profesional?

- 2.** ¿Tiene usted un mentor en el trabajo o en su vida personal? Si su respuesta fue afirmativa, ¿cuáles son las características que usted aprecia en ellos?

- 3.** ¿Qué otras características cree que faltan en esta lista?

## Lección 2

Palabras y conceptos clave para buscar en esta lección

Liderazgo de Atletas

Principios rectores del Liderazgo de Atletas

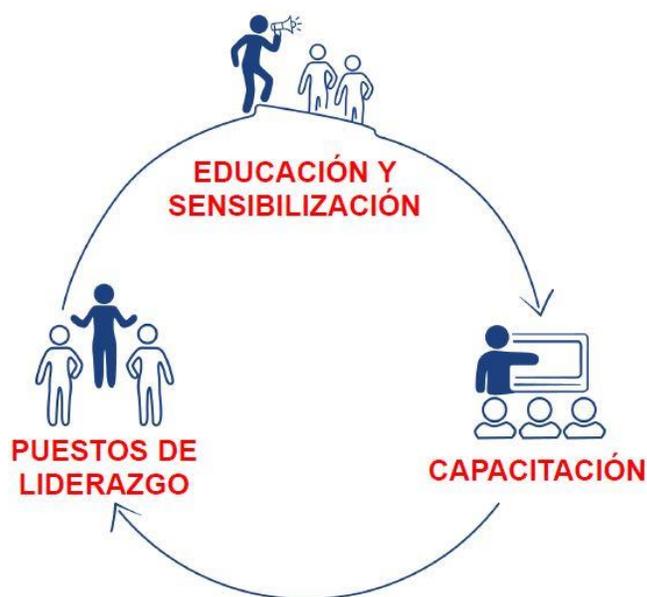
Liderazgo Unificado

Inclusión

Mentor de Atleta Líder:

El **Liderazgo de Atletas** crea oportunidades para que los atletas de Olimpiadas Especiales desarrollen y demuestren habilidades de liderazgo, utilicen sus voces y capacidades para asumir roles de liderazgo importantes (como orador, miembro de la Junta Directiva o entrenador), influir en el cambio en Olimpiadas Especiales y ayudar a crear comunidades inclusivas.

Existen **tres principios rectores del Liderazgo de Atletas**:



### 1. Educación y Sensibilización

Este principio enfatiza que para que los Atletas Líderes tengan oportunidades de liderar, las personas **sin** discapacidad intelectual necesitan ver el valor de las personas con discapacidad intelectual. Este enfoque se llama Liderazgo Unificado.



En el **Liderazgo Unificado**, los líderes **sin** discapacidad intelectual aprenden a:

- **Ver el valor** de todas las personas, en especial de aquellos con discapacidad intelectual.
- **Reconocer su propio comportamiento** que excluye a los demás y trabajar para cambiarlo.
- Comprender mejor cómo es **trabajar con personas con discapacidad intelectual**.
- **Crear entornos** donde las personas con discapacidad intelectual puedan ser exitosas.

## 2. Capacitación

Este principio muestra la importancia de que los atletas puedan elegir cómo y dónde lideran en Olimpiadas Especiales. A través del Liderazgo de Atletas, las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo tienen la oportunidad de aprender las habilidades necesarias para tener éxito en lo que elijan.

## 3. Puestos de liderazgo

Este principio señala que, con la ayuda de los atletas, los Programas de Olimpiadas Especiales tienen la obligación de crear puestos importantes de influencia y liderazgo en toda la organización para las personas con discapacidad intelectual. Las funciones dentro de Olimpiadas Especiales variarán según el Programa, pero algunas funciones para los que hemos identificado y desarrollado recursos incluyen: Hablar en público, trabajar en un comité o Junta Directiva, ser entrenador u oficial, hablar sobre las inequidades en salud, facilitar capacitaciones y más.



**El Liderazgo Unificado** se centra en los líderes **sin** discapacidad intelectual y del desarrollo, para ayudar a crear y mantener la plena inclusión de las personas con DID.

**El Liderazgo de Atletas** se centra en los líderes **con** discapacidad intelectual y del desarrollo. Los capacita a través de una variedad de cursos para convertirse en líderes dentro del movimiento y en sus comunidades

En resumen, para que las personas con DID lideren,

- › Las personas sin DID necesitan **ver el valor en las personas con DID**.
- › **Las personas con DID necesitan capacitarse en habilidades de liderazgo para poder elegir** sobre cómo y en qué liderar en Olimpiadas Especiales.
- › **Se debe Atletas Líderes** a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo para **definir políticas**, establecer direcciones, y liderar los Programas.

## Preguntas

1. ¿Qué puede hacer activamente para apoyar la existencia y promoción del Liderazgo Unificado dentro de su Programa?

2. Piense en las capacitaciones que ha realizado a lo largo de los años. ¿Qué lo preparó para tener más éxito? ¿Qué puede aprender de esas experiencias para compartir con el Atleta Líder que está asesorando?

3. Una base importante dentro del Liderazgo Unificado es la existencia de puestos importantes para los Atletas Líderes. Indique dos formas en que las personas con DID pueden tener posiciones importantes de influencia dentro de su Programa (ya sea que exista actualmente o no).

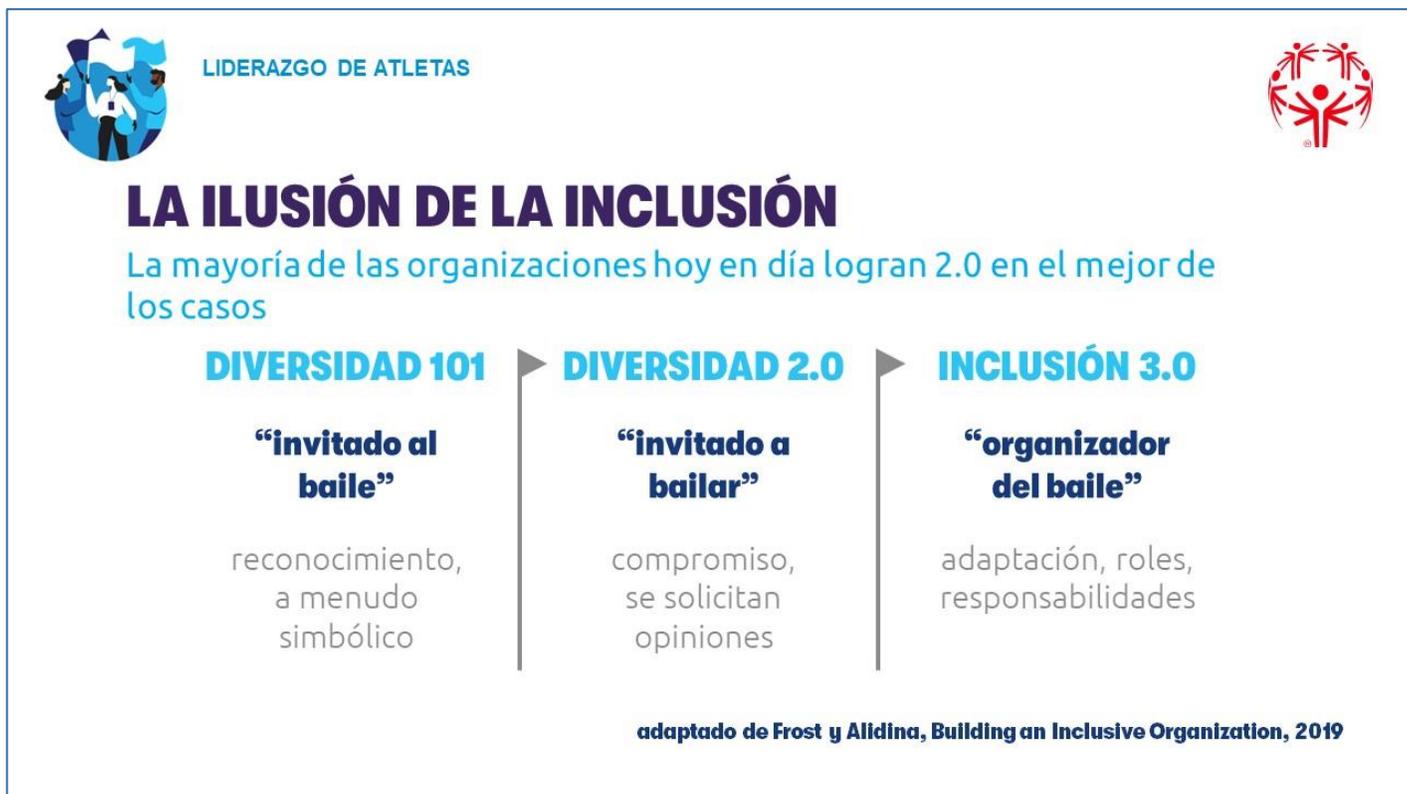
### ¿Por qué los mentores tienen que hablar de inclusión?

Es muy importante comprender la inclusión para practicar el Liderazgo Unificado.

#### ¿Por qué?

Porque muchas personas sin DID piensan que están siendo inclusivas, pero a veces dicen o hacen cosas que no lo son.

Como parte de la serie de capacitación Liderazgo Unificado de Olimpiadas Especiales, hemos identificado **tres niveles de inclusión: Diversidad 101, Diversidad 2.0 e Inclusión 3.0**. Estos niveles se aplican a todos los grupos de personas marginados y subrepresentados (raza, género, LGBTQIA+, etc.), pero para el propósito de nuestra capacitación y ejemplos, aplicamos esto al grupo minoritario más grande del mundo (más del 15 por ciento de la población mundial): personas con discapacidad e incluso más específico para nuestro público objetivo, nos estamos enfocando en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (DID).



**La Diversidad 101** es lo que sucede al principio cuando las personas primero intentan ser **inclusivas** e invitan a los atletas a participar en actividades de liderazgo. Si bien las intenciones son buenas, **este tipo de inclusión suele ser simbólico**.

- › **Un ejemplo:** Se invita a un atleta a formar parte de la Junta Directiva. Su participación incluye asistir a las reuniones para que estén físicamente presentes. El Atleta Líder habla quizás una o dos veces para compartir su experiencia como atleta, pero no se le pide su opinión sobre los temas tratados y no se le asignan tareas de seguimiento ni se le pide su voto.

**Diversidad 2.0** es el siguiente paso. Aquí es donde se involucra a los atletas y se busca su opinión. **La Diversidad 2.0 es mejor, pero no es el objetivo final**. La diversidad es buena al principio porque eso significa que **hay personas de diferentes orígenes involucradas**, pero **la verdadera inclusión** significa que esas personas no solo están en la sala, sino que son **parte del proceso de toma de decisiones**.

- › **Un ejemplo:** Un atleta es parte de la Junta y participa en las conversaciones durante la reunión de la Junta. Otros miembros de la Junta Directiva se detienen y le preguntan al Atleta Líder cuál es su opinión sobre cada tema que discuten. Y lo que es más importante, se les brindan las adaptaciones básicas necesarias para ser un miembro exitoso en la Junta Directiva, como por ejemplo reunirse con otro miembro de la Junta con anticipación para discutir los temas de la reunión para que puedan asistir preparados.

**La Inclusión 3.0** es el **objetivo final**. Es donde queremos que estén todos los Programas, Departamentos, Comités organizadores locales y personas dentro de la organización, pero por desgracia la mayoría no ha alcanzado ese nivel aún. **La inclusión 3.0 es cuando los Atletas Líderes reciben funciones y responsabilidades importantes** y el resto de nosotros **adaptamos la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio** a las necesidades adecuadas del atleta líder.

- › **Un ejemplo:** Un atleta no solo es un miembro general de la Junta Directiva, sino que también forma parte o dirige un comité dentro de ella. El Atleta Líder participa en todas las votaciones. El Atleta Líder trabaja con el presidente con anticipación para establecer las agendas de las reuniones de la Junta directiva, y los materiales y el entorno de la reunión se producen en un formato adecuado para el Atleta Líder (por ejemplo, mediante el uso de un lenguaje fácil de entender). Alguien trabaja con el Atleta Líder para asegurarse de que esté al día en todos los materiales, de que entiende lo que se le pide y de que se le anima a hablar de los problemas que ve en la organización.



**El Liderazgo Unificado** requiere que las personas **sin** discapacidad se observen a sí mismas y se planteen preguntas reflexivas, como por ejemplo:

1. ¿Tengo prejuicios, juicios o estereotipos sobre las personas con discapacidad y sobre lo que pueden o no pueden hacer?
2. ¿Existen barreras para la inclusión de grupos históricamente subrepresentados o marginados, incluidas las personas con discapacidad, que no veo?
3. ¿Existen barreras para la inclusión que animo y promuevo de forma activa sin darme cuenta?

## Preguntas

**1.** ¿Cómo me beneficia el Liderazgo Unificado?

**2.** ¿Cómo beneficia el Liderazgo Unificado a mi comunidad?

**3.** ¿Cómo impacta el Liderazgo Unificado a las personas de comunidades marginadas?

**4.** ¿Qué puedo hacer cuando veo que alguien usa a alguien con DID como símbolo?

## Lección 3

Palabras y conceptos clave para buscar en esta lección

Etapas de la tutoría	Avance a través de las etapas
Oportunidad de crecimiento	Claridad de roles
Progreso	Apoyo

La relación entre el Atleta Líder y el mentor probablemente cambiará con el tiempo a medida que el Atleta Líder adquiera conocimientos, habilidades y confianza en sí mismo, todo mientras desarrolla las competencias para trabajar de manera más independiente. Si bien algunos Atletas Líderes requieren apoyo continuo, todos se benefician de tener un ayudante de confianza a lo largo de sus viajes personales y profesionales.

Estas etapas de la tutoría muestran la **progresión de la relación entre el mentor y el Atleta Líder**.

### Etapas de la tutoría

Los Atletas Líderes se benefician del apoyo de un mentor voluntario.

En todo momento, el mentor debe reservar sus propias opiniones, mientras apoya la participación y la capacidad de toma de decisiones del Atleta Líder.



- El atleta aprende sobre las Olimpiadas Especiales y los roles de liderazgo.
- El mentor se compromete en gran medida (participa en la capacitación y guía al Atleta Líder a través de experiencias prácticas).



- El atleta trabaja en estrecha colaboración con el mentor para desarrollar y perfeccionar las habilidades de liderazgo.
- El mentor ayuda a organizar la actividad de liderazgo e interactúa según sea necesario para garantizar resultados.



- El atleta participa en roles de liderazgo con un apoyo mínimo.
- El mentor puede ayudar en la preparación y el seguimiento, pero es casi invisible mientras el atleta participa en actividades de liderazgo.



- El atleta trabaja en roles de liderazgo importantes de forma independiente.
- La única función del mentor es proporcionar asesoramiento, ánimo y transporte cuando sea necesario.

A medida que avancen en las etapas de la tutoría, todos los mentores seguirán utilizando las habilidades y estrategias de tutoría cubiertas en la capacitación. En especial:



Paciencia



Respeto y  
colaboración



Crecimiento y  
oportunidad



Claridad de  
roles



Liderazgo  
Unificado



### Paciencia

El progreso no es lineal. Habrá momentos en los que dé **dos pasos hacia delante y uno hacia atrás** o momentos en los que dé un paso hacia delante y dos pasos hacia atrás mientras trabaja con el Atleta Líder; y eso está bien. Se trata de que descubran, juntos, cómo saber **cuándo brindar apoyo y cuándo “dejar que ellos dirijan”**.



### Respeto

A medida que el atleta líder crece y avanza hacia la cuarta etapa de este diagrama, tenga en cuenta que aún es necesario tener una relación cercana. Al asumir un rol de liderazgo, es importante que continúe trabajando con el Atleta Líder, para que **se mantenga conectado a tierra, humilde y abierto** al aprendizaje continuo. **Su relación debe ser una sociedad**.



### Crecimiento y oportunidad

Si el rol de liderazgo es por un período de tiempo específico, trabaje con el Atleta Líder para que esté **al tanto y preparado para cuando deje** el rol. También es importante que entiendan que el hecho de que lleguen a la cuarta etapa juntos **no significa que tengan que dejar de trabajar juntos**. Tampoco les impide **encontrar otro mentor** que tenga un conjunto diferente de habilidades de las que quieran aprender. Las personas pueden tener diversos mentores para diferentes cosas en sus vidas.



### Claridad de roles

Es una buena idea **evaluar constantemente su relación** para que usted y el Atleta Líder estén en la misma sintonía en cuanto a la etapa de tutoría en la que cree que se encuentra actualmente. Si el Atleta Líder piensa que se encuentran en la Etapa 4 cuando usted cree que están en la Etapa 1, eso generará problemas.



### Liderazgo Unificado

A medida que su aprendiz avanza a través de las etapas, asegúrese de vigilar sus actitudes y mantener **la voluntad de cambiar la forma en que hace las cosas para que las personas con DID puedan alcanzar su máximo potencial**. Es posible que necesite hablar con otras personas sin discapacidad y enseñarles cómo pueden ser más inclusivos.

Es su trabajo como mentor ayudar a otras personas sin discapacidad a ver a los atletas de Olimpiadas Especiales como:



- > **Iguales**, no subordinados.
- > **Capaces**, no ineptos.
- > **Responsables**, no irresponsables.
- > **Líderes**, no solo contribuyentes.
- > **Parte de la comunidad**, no marginados de ella.

## Preguntas

- 1.** Ser mentor de un Atleta Líder implica ayudar a las personas sin DID a ver a los atletas de Olimpiadas Especiales como iguales, capaces, responsables, líderes y partes de la comunidad. ¿De qué forma puede hacerlo?

- 2.** De las habilidades vistas para ser un mentor ¿Cuál cree que es la más importante? ¿Por qué? ¿Cómo se asegurará de ayudar al Atleta Líder en esta área?

## Lección 4

Palabras y conceptos clave para buscar en esta lección

Tutoría en este Programa

Expectativas

¿Qué viene ahora?

Crecimiento de mentores

Mejora

Apoyo para mentores

### Tutoría en este Programa

Esta sección es para que la complete con cualquier regla o expectativa específica que su Programa de Olimpiadas Especiales tenga para los mentores.

#### Criterios y expectativas del mentor

Edad/Restricciones familiares	
Compromiso del tiempo	
Requisitos para la capacitación	
Métodos de comunicación	
Formularios y documentación	

### Autoevaluación del mentor

Es hora de reflexionar sobre las habilidades de los mentores que usted considere como sus fortalezas y las áreas en las que debe trabajar.

Piense en las **habilidades y estrategias** discutidas como parte de esta capacitación. Anótelas en la columna de la izquierda. A continuación, decida y marque la casilla correspondiente si se trata de un área **“fuerte”** o **“algo que usted podría mejorar”**. A continuación, cree algunas **ideas de acción** sobre cómo **“mejorará en esta habilidad”**.

Por último, complete la columna titulada: “¿Quién me ayudará?” Aquí es donde se identifica a un Atleta Líder, equipo del Programa, mentor personal o capacitación adicional donde puede encontrar ayuda para mejorar sus habilidades”.

Autoevaluación del mentor				
Habilidad/ Estrategia	Soy fuerte en esta habilidad	Me vendría bien mejorar esta habilidad	Así es cómo mejoraré en esta habilidad	¿Quién me ayudará? ¿Cómo aprenderé más?



Para conectarse con su programa local e iniciar el proceso para convertirse en mentor, [haga clic aquí](#)

Para aprender aún más habilidades relacionadas con ser un mentor de un Atleta Líder, busque "Mentor" para el curso de aprendizaje virtual para mentores en: <https://learn.specialolympics.org>.

**Gracias por desempeñar un papel tan importante en el desarrollo del liderazgo de un atleta de Olimpiadas Especiales.**