

Gizarte Politikako Departamentua
Departamento de Política Social



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusia
Dirección General de Infancia y Juventud



Gipuzkoako Haur eta Gazteen Sustapenerako Sistema
Sistema de Promoción Infantil y Juvenil de Gipuzkoa

08

mesanotxean

Profesionales de Juventud en Gipuzkoa



Monográfico de políticas de infancia y juventud Junio de 2010

“Mesanotxean” es una colección de monográficos del boletín electrónico e-GAZTEMIRA, editado por la Diputación Foral de Gipuzkoa, que trata cada trimestre temas relacionados con las políticas de infancia y juventud en Gipuzkoa.

Para este cometido la empresa “Gazte faktoria berritzegunea” aporta su apoyo técnico en la elaboración de los contenidos de “Mesanotxean”, bajo la dirección del Servicio de Infancia, Adolescencia y Juventud de la DFG.



mesanotxean 08

Título: Profesionales de Juventud en Gipuzkoa

Autoría: Dirección General de Infancia y Juventud. Departamento de Política Social. Diputación Foral de Gipuzkoa

Gazte Faktoria: Joxe Jimenez y Olatz Miranda (Colaboradora)

Colección: Mesanotxean. Monográficos de políticas de Infancia y Juventud

Coordinación de la colección: Edorta Bergua (DFG) y Joxe Jimenez (Gazte Faktoria)

Diseño y maquetación: Gazte Faktoria Berritzegunea e IPAR Komunikazio Grafikoa

Asesoría lingüística: Maramara Taldea

© Dirección General de Infancia y Juventud. Departamento de Política Social
Diputación Foral de Gipuzkoa

Edición: Junio de 2010

e Documento base:

Diferentes herramientas para alcanzar un objetivo: definir y ordenar los perfiles de los profesionales de juventud

página 4/10

u

i Documento de propuestas:

Aproximación a la definición de los perfiles profesionales de la promoción infantil y juvenil

página 12/19

d

n Herramientas

para saber algo más sobre el tema...

página 20/22

i

i

Documento base:

**Diferentes herramientas para alcanzar un objetivo:
definir y ordenar los perfiles de los profesionales
de juventud**

En este apartado, os queremos presentar dos experiencias llevadas a cabo en Cataluña y Andalucía, para definir y ordenar los perfiles profesionales de Juventud. Presentaremos algunas de las conclusiones del estudio, pero lo que más nos interesa es mostraros el método utilizado para llegar a definir los perfiles.

Teniendo en cuenta que cada una de las realidades es singular, las dos parten de la misma preocupación: la necesidad urgente de organizar el sector profesional de Juventud. Saber quiénes son, qué hacen, en qué condiciones trabajan... Para analizar y gestionar esta situación, en Cataluña han decidido hacer un proceso participativo y en Andalucía un estudio consultivo. El objetivo final será la creación de un catálogo de profesionales de Juventud.

ASSOCIACIÓ CATALANA DE PROFESSIONALS DE LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT.

La Comisión Profesional de la AcPpj se responsabilizó del encargo de la asamblea del mes de enero de 2005, de elaborar un documento *“El perfil de los profesionales de las políticas de juventud: del retrato al reto”*¹, que respondiera a los objetivos de conocer con profundidad el colectivo real de profesionales que trabajaban en el ámbito de las políticas de Juventud en Cataluña, y que diseñara una propuesta de catalogación coherente y adaptada a las diferentes realidades de los municipios.

Se plantearon realizar un proceso participativo que respondiera a estos dos objetivos:

1. Definir los perfiles profesionales básicos necesarios para un correcto desarrollo de la intervención en juventud en el ámbito local, identificando sus funciones y la formación mínima necesaria.
2. Establecer los criterios que tendrán que guiar una futura normativa en el ámbito de juventud respecto a los profesionales necesarios para cada realidad local en Cataluña.

Plan de trabajo:

Para recoger la información representativa de la diversidad del territorio catalán, optaron por utilizar como herramienta de trabajo grupos de discusión formados por los propios profesionales. Entendieron que esa estrategia de aproximación cualitativa permite captar la diversidad de opiniones y perspectivas en relación a los diferentes perfiles y su aplicación. El proceso se proyectó en 2 fases:

1. ASSOCIACIÓ CATALANA DE PROFESSIONALS DE LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT. “El perfil de los profesionales de las políticas de juventud: del retrato al reto”. www.joventut.info. info@joventut.info. 934240881. Calabria 120, baixos. 08015 Barcelona.

Fase I. Trabajo de campo: grupos de discusión territoriales. Dispersión.

Formaron 9 grupos de discusión, conducidos y dinamizados por diferentes miembros de la Comisión, distribuidos en diferentes comarcas de Cataluña, diversas en cuanto al grado de aplicación de las políticas de juventud. Cada uno de estos grupos lo realizaron con profesionales vinculados a un área geográfica determinada (comarca), con un número de participantes próximo a ocho. Priorizaron la heterogeneidad de su composición en relación a los perfiles y lugar de trabajo.

Fase II. Análisis de resultados y elaboración de la propuesta. Convergencia.

Los resultados de cada grupo de discusión fueron analizados y trabajados por la Comisión Profesional con el objetivo de hacer la discusión de los resultados y elaborar el documento final.

Conclusiones:

La realidad laboral

Encontraron un común denominador que caracteriza todos los puntos fundamentales de la profesión, la diversidad:

- De ámbitos: administración pública, empresas de servicios, asociaciones y fundaciones, etc.
- De perfiles: polivalentes, mancomunados, compartidos, especialistas, técnicos, formadores, dinamizadores, investigadores, consultores, etc. y todas las combinaciones posibles que existen entre ellos.
- De funciones: relacionado con el punto anterior, un mismo perfil puede responder a funciones muy variadas y diferentes entre sí.
- De formación: a pesar de que se percibe una mayoría formada en las ciencias sociales y humanidades, existen formaciones de todo tipo de disciplinas y de todos los niveles
- De categoría: multiplicidad de categorías laborales (contratos de prestación de servicios con diferencias significativas respecto a estabilidad en el tiempo; funcionarios y laborales de todos los niveles -D, C, B, A-, etc.) con lo que esto implica de agravios comparativos y precariedad.

Definición de perfiles

Perfil		Funciones	Formación
Técnico Coordinador de Juventud		Análisis, planificación, coordinación y evaluación de la política global de juventud. Gestión de presupuesto, recursos infraestructurales y humanos	Licenciado/a
Técnicos de Programas de Juventud	Informador Juvenil	Responsable del servicio de información juvenil. Análisis, planificación y evaluación del programa/proyectos de información juvenil.	Diplomado/a
	Dinamizador Juvenil	Responsable de actividades juveniles. Análisis, planificación y evaluación de programa/proyectos de dinamización juvenil.	Diplomado/a
	Otros responsables de programas de Juventud	Análisis, planificación y evaluación de programa/proyectos específicos.	Diplomado/a
Auxiliares CFGS de Programas de Juventud	Auxiliar de información juvenil	Detección de necesidades y ejecución del programa/proyectos de información juvenil.	CFGS
	Auxiliar de dinamización juvenil	Detección de necesidades y ejecución del programa/proyectos de dinamización juvenil.	CFGS
Consultores e Investigadores		Consultoría y/o investigación.	Licenciado/a

Criterios de aplicación

- Normativa reguladora de obligada aplicación en todos los organismos que se dedican al desarrollo de las políticas de juventud: en la administración pública, en organismos autónomos vinculados a la administración, en las entidades sin ánimo de lucro que cuentan con servicios de profesionales y en las empresas de servicios y consultorías, sea cual fuera su personalidad jurídica.
- Sistema de habilitaciones que sea capaz de reconocer la categoría profesional de aquellas personas que cuentan con suficientes años de experiencia en el mundo de las políticas de juventud, a pesar de no disponer de la titulación necesaria.

- Despliegue territorial: para responder a la realidad de municipios pequeños se crean dos nuevos tipos de técnicos.
 - Técnico polivalente: profesional reconocido para diseñar e implementar las políticas de juventud de los municipios pequeños, con funciones polivalentes como informador/a, dinamizador/a y técnico/a.
 - Técnico mancomunado: el técnico mancomunado puede ser cualquiera de las figuras definidas con su perfil, funciones y formación correspondiente, y que se caracteriza por prestar su servicio en diferentes municipios y/o entes mancomunados (informadores mancomunados, técnicos de programas mancomunados, etc.).
- Formación reglada: el consenso general apunta hacia la no creación de ninguna titulación específica en políticas de juventud, pero sí a la inclusión de algunas materias en los temarios reglados ya existentes. Así pues, se propone la inclusión de algunos créditos específicos sobre estudios y políticas de juventud en: ciclos formativos de grado superior, diplomaturas y licenciaturas relacionadas con las ciencias sociales. La opción más viable sería ofrecerlo como especialización en forma de créditos de libre elección.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

En Andalucía, aun siendo una demanda de la Asociación Andaluza de Profesionales de Juventud- AAPJ, el personal técnico del Instituto Andaluz de la Juventud, con la coordinación de María del Mar Herrera Menchén², ha sido el encargado de realizar el *“Informe sobre la situación, funciones y necesidades del personal técnico de Juventud de Andalucía”*³.

Plan del proceso:

1. **Diseño del cuestionario:** su diseño corrió a cargo del equipo técnico del Instituto. El cuestionario se puede consultar en el anexo del informe.



2. Jefa del Servicio de Formación, Investigación y Documentación, del Instituto Andaluz de la Juventud.
 3. Instituto Andaluz de la Juventud. 2008. *“Informe sobre la situación, funciones y necesidades del personal técnico de Juventud de Andalucía”*.

2. Entrevista: Los técnicos de formación del IAJ en cada provincia andaluza visitó las distintas localidades para pasar el cuestionario en forma de entrevista, a los concejales y el personal adscrito a Juventud. En algunos casos, se mandó por correo electrónico después de una llamada personal.

3. Recogida y tratamiento de datos: en una base de datos expresamente preparada para el estudio, por parte del servicio de formación, investigación y documentación del IAJ, realizaron la categorización de las preguntas abiertas y las preguntas cerradas eran automáticamente cuantificadas por la aplicación.

4. Análisis de datos y conclusiones: sobre los datos organizados y sistematizados hicieron un análisis colectivo que dió fruto al borrador *“Informe sobre la situación, funciones y necesidades del personal técnico de juventud en Andalucía- 2008”*. El contenido de este informe es el siguiente: definición de los perfiles profesionales, condiciones laborales, funciones y actividades desarrolladas por los TJ, personas destinatarias de los programas, relaciones con agentes del territorio, necesidades formativas y formato de formación.

CONCLUSIONES.

• **Funciones y tareas más comunes en su trabajo diario:**

Funciones más habituales	Tareas habituales
1. Difundir información y servicios: 90%	1. Planificación de actividades: 88%
2. Informar al colectivo juvenil: 88%	2. Organización/gestión de actividades: 86%
3. Contribuir al desarrollo de políticas y programas de juventud de su localidad, así como a la organización de las mismas: 77%	3. Realización de documentos (proyectos, informes, memorias): 80%
4. Identificar y seleccionar sobre las fuentes de información y recursos existentes: 75%	4. Identificación y selección de fuentes de información: 75%
5. Dinamizar socialmente a los jóvenes: 75%	5. Buscar recursos: 71%
6. Estudiar demandas, intereses y necesidades de la juventud: 74%	6. Identificación y conocimiento de posibles destinatarias/os: 68%
7. Analizar, clasificar y tratar la información documental: 65%	7. Evaluación de las actividades: 64%
8. Coordinar mi trabajo con otros servicios de la zona: 65%	8. Diseño de soportes de información: 52%
9. Desarrollar oportunidades que permitan la formación de los y las jóvenes: 65%	9. Organizar equipos de jóvenes: 50%
10. Acompañar a la gente joven en su proceso de aprendizaje intercultural: 45%	10. Estudios sobre jóvenes de la localidad: 48%
11. Emplear prácticas evaluativas: 42%	11. Organizar equipos de monitores: 38%
	12. Tutorizar corresponsales juveniles: 26%

- **Relaciones con el territorio:** el PTJ realiza un trabajo de marcado corte comunitario donde hay que relacionarse, además de con el colectivo juvenil, con otros agentes que trabajen con el sector, y con los mediadores del colectivo. A continuación se describe en la tabla con qué agentes se relaciona, y en el informe global también se describe en qué tipo de acciones y proyectos.

Otras áreas del Ayuntamiento	La Diputación Provincial	El Instituto Andaluz de la Juventud
Padres y madres	Otras entidades locales públicas	Organizaciones no gubernamentales
Profesorado	Otras entidades locales privadas	Delegaciones Provinciales de la Junta de Andalucía

- **Necesidades formativas expresadas por el PTJ:**

Se le pidió a cada técnico/a de juventud entrevistado/a que enumerara de tres a cinco cuestiones qué debe conocer, qué debería saber hacer (técnicas y procedimientos) y qué cualidades y habilidades debería poseer, como mínimo, para poder realizar su trabajo de la forma más competente posible.

Debido a la extensión de las respuestas con respecto a los conocimientos, os remitimos a consultarlas en el informe.

Cualidades:	Habilidades:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Iniciativa. 2. Disposición al trabajo. 3. Responsabilidad. 4. Capacidad de adaptación. 5. Conocimiento del tema. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber trabajar en equipo. 2. Capacidad de coordinación. 3. Capacidad de mediar en conflictos. 4. Disposición a la cooperación. 5. Respeto. 6. Empatía.

Documento de propuestas:

**Aproximación a la definición de los perfiles profesionales
de la promoción infantil y juvenil**

Es una idea compartida por la mayoría de las personas que las condiciones laborales de los profesionales inciden directamente sobre los resultados del trabajo. En nuestro quehacer diario, es común encontrarnos en situaciones en las que tengamos que dar nuestra opinión o marcar directrices sobre el ámbito laboral. Ya sea al plantear una contratación, al definir las condiciones de los trabajadores de un servicio en una licitación, al realizar la supervisión de un programa, y porque no, cuando realizamos un autodiagnóstico de nuestras propias tareas profesionales.

Esta necesidad latente de afirmación, definición y reconocimiento entre los profesionales de Juventud, es la que nos ha empujado a embarcarnos, en este monográfico y en el siguiente, en la aventura de descubrir el camino que debemos recorrer para satisfacer dicha necesidad. Quisiéramos visualizar la hoja de ruta, siendo el origen la realidad que tenemos actualmente; y el destino, la progresiva definición de un catálogo de profesionales en el ámbito de la promoción infantil y juvenil de Gipuzkoa.

Para entender lo que pretendemos lograr, nos puede ser de ayuda la idea lanzada por la Associació catalana de Professionals de les polítiques de Joventut –AcPpJ, “una propuesta de catalogación de los diferentes profesionales de Juventud, con el fin de promover un cambio de la situación actual y poder apostar por un modelo donde todos los profesionales estemos reconocidos, donde las categorías y los sueldos sean los justos, donde la distribución de tareas y funciones sea clara, transparente y viable, y dónde, en definitiva, se mejoren las condiciones y el estatus de los profesionales para que puedan desarrollar su trabajo dignamente, y asimismo, dignificar las políticas de Juventud de este país, puesto que ambas cuestiones van estrechamente vinculadas”¹.

Creemos interesante que un eventual catálogo incluyera los cuatro elementos básicos para cada uno de los perfiles: funciones/competencias, conocimientos/técnicas/capacidades, herramientas de formación y relación laboral (condiciones, categorías...).

Lo primero que vamos hacer es una pequeña aproximación a la realidad de los profesionales de promoción infantil y juvenil en Gipuzkoa. La metodología utilizada para profundizar en el diagnóstico ha sido, en primer lugar, realizar una entrevista con la coordinadora de la oficina técnica², Teresa Zinkunegi; y posteriormente trabajar con diversos documentos: “*Sustapen arloko lurralde argazkia 2009*”³, algunos pliegos de condiciones de ofertas públicas de empleo de técnicos municipales de infancia y juventud (1998-2009), el documento de Gaztematika, y la propuesta técnica de la oficina técnica sobre dos perfiles “*Sustapen teknikaria-suspertzailearen perfila*”⁴.

En Gaztematika se definen 4 perfiles básicos:

- **Técnica o técnico en promoción infantil y juvenil.** Competente para el diseño, gestión y evaluación de la política de promoción infantil y juvenil en el ámbito foral o municipal.

1. ASSOCIACIÓ CATALANA DE PROFESSIONALS DE LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT. “El perfil de los profesionales de las políticas de juventud: del retrato al reto”. www.joventut.info. info@joventut.info. 934240881. Calabria 120, baixos. 08015 Barcelona.

2. Teresa Zinkunegi. Coordinadora de la oficina técnica de la Sección de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud, de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

3. “*Sustapen arloko lurralde argazkia 2009*”. Dirección General de Infancia y Juventud, de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

4. “*Sustapen teknikaria-suspertzailearen perfila*”. oficina técnica de la Sección de Promoción de Infancia, Adolescencia y Juventud, de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

- **Educadora o educador.** Pensado para franjas de edad inferiores o, en todo caso, ámbitos de actividad donde la dimensión educativa es más central (Servicio Polivalente para Niños y Niñas, Servicio Polivalente para Adolescentes...).
- **Dinamizadora o dinamizador.** Pensado más bien para franjas de edad superiores o, en todo caso, ámbitos de actividad donde la dimensión o acción educativa no es central (Servicio Polivalente para Jóvenes, Servicio de Apoyo a Iniciativas Infantiles y Juveniles).
- **Informadora o informador.** Ubicado básicamente en el Servicio de Información Infantil y Juvenil.

Por mera cuestión organizativa, este monográfico estará dedicado únicamente al primer perfil. En el siguiente trataremos la figura de educadora/educador y dinamizadora/dinamizador, y para una ocasión posterior dejamos el perfil de informadora/informador.

TÉCNICA O TÉCNICO EN PROMOCIÓN INFANTIL Y JUVENIL

El primer acercamiento lo hacemos a través de los datos recogidos en el documento "Sustapen arloko lurralde argazkia 2009".

Existen 66 ayuntamientos de Gipuzkoa (74%) que cuentan con un profesional referente en el ámbito de juventud, quedando otros 23 carentes del mismo. Las dos zonas con menor cobertura se encuentran en el Goierri y en Tolosaldea (un elemento condicionante pudiera ser el gran número de pequeñas poblaciones).

Hay muy pocas técnicas y técnicos con dedicación exclusiva para la promoción infantil y juvenil. La mayoría comparten la responsabilidad con otras áreas, como educación, deportes, cultura...

Zonas	Destinatarias/os	Técnicas/os	Ratio
BIDASOA	23.277	4	1/5.819
DEBA BEHEA	15.132	7	1/2.161
DEBA GARAIA	17.760	5	1/3.552
DONOSTIALDEA	91.912	17	1/5.406
GOIERRI	20.512	14	1/1.465
TOLOSALDEA	14.433	15	1/962
UROLA	23.232	10	1/2.323
GIPUZKOA	206.258	14	1/14.732

El ratio de personal técnico (número de técnicos en relación a la población infantil y juvenil destinataria) puede ser un dato significativo a tener en cuenta. Es decir, cuántos recursos humanos dispone un ayuntamiento para cumplir las funciones de diseño, planificación, implementación y evaluación de las políticas de promoción de niñas y niños, adolescentes y jóvenes.

La mayoría del personal profesional está contratado directamente por la administración pública (local y foral). Como excepción, la Diputación Foral ha optado por contratar empresas de servicios para cubrir ciertas funciones (por ejemplo, la oficina técnica de asesoría a municipios).

Los perfiles profesionales se determinan prioritariamente mediante la combinación de dos variables. La primera, dónde y con quién trabajan (educadora → niñas/os y adolescentes; dinamizadora → jóvenes); la segunda, qué tareas realizamos en la actividad laboral (diseño, planificación o información). A éstas se pueden añadir figuras como: consultores/investigadores (observatorios, procesos), asesores/orientadores (sexualidad, vivienda, nuevas tecnología...), psicólogos (procesos de acompañamiento), formadores, monitores y coordinadores de programas de ocio educativo, monitores especialistas de talleres, educadores especializados...

Todas estas figuras, y algunas otras, serán el punto de partida para cualquier proceso participativo que queramos realizar en un futuro.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE UNA TÉCNICA O TÉCNICO EN PROMOCIÓN INFANTIL Y JUVENIL

Para definir las funciones que corresponde a este perfil, vamos a utilizar la información obtenida por la oficina técnica en su trabajo de asesoría y orientación a municipios. Compartiendo la idea expresada por su coordinadora, Teresa Zinkunegi, que la información existente en sus manos es sólo una pequeña muestra del conjunto de tareas que realizan la técnica y el técnico de infancia y juventud. Nos parece apropiado que conozcáis la monografía realizada sobre este perfil. Como plantea el equipo técnico, el documento surge con la intención de ser el punto de partida y servir de ayuda para que entre todas las personas de Gaztematika se llegue a definir esta figura profesional.

PROCESOS	FUNCIONES	PROCESOS	FUNCIONES
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Planificar Gaztematika local. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y control de los recursos humanos Planificación y control de los recursos económicos Planificación y control de los recursos materiales
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar Gaztematika local. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Participar en actividades de formación sobre la política para niñas y niños, adolescentes y jóvenes. Responsable de la formación continua del grupo interno de Gaztematika.
Gestión de la comunicación y relaciones	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación del equipo de trabajo de Gaztematika. Comunicación interna de Gaztematika. Coordinación con los agentes sociales. Coordinación con los agentes públicos. Relación directa con niñas y niños, adolescentes y jóvenes. Promocionar la participación de niñas y niños y jóvenes en la política y los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Estandarización de los procesos de satisfacción entre los participantes de los servicios de Gaztematika. Cooperación en la evaluación de la calidad con instancias externas.

Las tareas no aparecen en el cuadro, debido a su extensión, pero por su interés, os remitimos al documento original.

NECESIDADES FORMATIVAS:

Una vez que hemos analizado unas posibles funciones y actividades de una técnica o técnico en promoción infantil y juvenil, el próximo paso será concretar las competencias que debe adquirir una persona que va a desarrollar este puesto. Esto es, qué debe conocer, qué debe ser capaz de hacer (técnicas y procedimientos), y cómo debe ser y funcionar (cualidades y habilidades) para poder realizar su trabajo adecuadamente.

Para conseguir esa cualificación de técnica o técnico, se utilizan prioritariamente 3 procesos de capacitación: la formación reglada, experiencia profesional y la formación continua no formal.

En la formación reglada, lo más habitual para acceder a esa cualificación es cursar la diplomatura educación social o licenciaturas en el ámbito de las ciencias sociales (psicología, pedagogía, sociología...). Recientemente se ha creado una nueva oferta formativa, el master en estudios de juventud promovido por el Observatorio Vasco de Juventud y el Departamento de Sociología de la EHU-UPV. La experiencia y la formación continua no formal son únicamente reconocidas como mérito en los procesos de selección de personal.

En este momento de definición de la profesión, como también ocurre en otras profesiones, sería interesante tener en cuenta la posibilidad de un proceso de homologación y acreditación de esta figura, donde el reconocimiento de la experiencia y la formación continua no formal se puedan poner en valor (ejemplo: el proceso de acreditación de educadoras/es sociales).

SITUACION LABORAL⁵

Tipo de contrato	Formación	Categoría	Niveles	Funciones	Dedicación
<ul style="list-style-type: none"> • Laboral • Funcionario • Obra o servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura • Diplomatura 	<ul style="list-style-type: none"> • A (Licenciatura) • B (Diplomado) • C (Bachiller- TS) 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 nivel: Oiartzun... • 14 nivel: Zumarraga, Tolosa, Zestoa... • 13 nivel: Pasaia... • 12 nivel: Elgoibar, Zumaia... 	Varían según el municipio.	<ul style="list-style-type: none"> • Completa • Reducidas • 33%, 50%...

5. Estudio sobre pliegos de condiciones de ofertas públicas de empleo de técnicos municipales de juventud. BOG 1998-2009.

- El personal técnico de promoción tiene contratos de tipo laboral, de obra o servicio o está en régimen funcionarial.
- La totalidad del personal técnico tiene una formación de licenciatura o diplomatura, se sitúan en el grupo B y es inexistente la contratación en el grupo A. Se da una multiplicidad de niveles para el mismo puesto, con lo que esto supone de agravio comparativo.
- Existen puestos polivalentes, sobre todo en municipios pequeños, donde bajo la figura del técnico de infancia y juventud se engloban varios perfiles: técnico de promoción, educador y/o dinamizador, y/o informador.
- En los municipios medianos, tenemos los técnicos polisectoriales, no tienen exclusividad en el ámbito de la promoción infantil y juvenil, y comparten su labor técnica con otras áreas.
- El tamaño del municipio es una variable que marca el número de horas de dedicación. En éstos lo más habitual es que el personal técnico esté contratado en jornada reducida (1/3 ó 1/2).

CONSTRUIR LA PROFESIÓN... DISEÑANDO EL PERFIL PROFESIONAL

Disponer de un modelo que nos acerque a lo que debe llegar a ser el técnico o la técnica de juventud, puede permitir dibujar mucho mejor el camino que debe seguir para conseguirlo. Y esto significa definir no sólo unos contenidos formativos, sino también un modelo metodológico que permita obtener unas competencias, que hasta ahora, se han adquirido fundamentalmente mediante la experiencia tanto profesional como personal, y la formación continua no formal.

Debemos reconocer que cualquier cambio que seamos capaces de generar a escala administrativa, tendrá un efecto dominó. Es por esto, que tiene especial relevancia que en el proceso de diseño de la profesión se asegure la participación de todos los agentes (políticos, técnicos, especialistas...).

Razones que justifican la necesidad de realizar un proceso de definición del perfil profesional.

- Para evitar, debido a la falta de regularización y falta de reconocimiento, la situación de desorientación que afecta tanto a quienes tienen que contratar a estos profesionales (Administración pública, empresas, fundaciones, asociaciones...) como a los mismos trabajadores.
- Para poder ofrecer instrumentos de gestión útiles para las organizaciones que incorporan profesionales de juventud en sus plantillas: procesos de selección, criterios de valoración, definición de funciones y categorías...

- Para poder asegurar que los profesionales trabajan en unas condiciones laborales dignas y adecuadas a su función.
- Para poder ordenar la oferta de formación asociada al perfil, definiendo el espacio que tiene en el proceso de capacitación cada instrumento formativo y entidad formadora.
- Para poder formar a las personas que se incorporan en este ámbito, de manera que puedan utilizar los tres procesos de aprendizaje para llegar a adquirir los conocimientos, habilidades y aptitudes (saber, saber hacer y saber estar) necesarias para el desempeño actual de esta profesión.
- Para poder acreditar todo aquello que el personal técnico han aprendido a través de la experiencia y la formación continua no formal.
- Para ofrecer una formación que permita suplir los déficits propios de un aprendizaje poco sistematizado y discontinuo, y al mismo tiempo, contribuya a ofertar nuevos aprendizajes.
- Para diseñar nuevas ofertas formativas tanto en el ámbito reglado como no formal.
- Para consensuar, entre todos los agentes implicados, qué es y que hace un profesional de juventud, y de esta manera disponer de un referente claro y compartido por todos los agentes.
- Para mejorar la percepción y el reconocimiento de los profesionales de Juventud.

Herramientas

para saber algo más sobre el tema...



- *El perfil de los profesionales de las políticas de juventud: del retrato al reto.* Barcelona: ASSOCIACIÓ CATALANA DE PROFESSIONALS DE LES POLÍTQUES DE JOVENTUT, 2008.
- *Informe sobre la situación, funciones y necesidades del personal técnico de Juventud de Andalucía.* Andalucía: Instituto Andaluz de la Juventud, 2009. [en línea] Disponible en Web: <http://www.docstoc.com/docs/21510937/INFORME-SOBRE-EL-PERSONAL-T%C3%89CNICO-DE-JUVENTUD-EN-ANDALUCIA%E2%80%A6> [22 de Mayo del 2010]
- *Documentos profesionalizadores.* ASOCIACIÓN ESTATAL DE EDUCACIÓN SOCIAL - ASEDES. Aragón, 141-143 Tel.: 34 93 452 10 08. 08015 Barcelona. asedes@eduso.net 4a. [en línea] Disponible en Web: <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143> [22 de Junio del 2010]
- *European Portfolio for youth leaders and youth workers.* [en línea] Disponible en Web: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Portfolio/Portfolio_en.pdf. [22 de Junio del 2010]



- *Colegio de educadores y educadoras sociales del País Vasco.* [en línea] Disponible en Web: <http://www.ceespv.org/> [22 de Junio del 2010]
- Associació Professional de Tècniques i Tècnics de Joventut de les Illes Balears.
- *Asociación Andaluza de Profesionales de Juventud.* [en línea] Disponible en Web: <http://aaptj.blogspot.com/> [22 de Junio del 2010]
- *Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana.* [en línea] Disponible en Web: <http://professionalsjoventutcv.wordpress.com/> [22 de Junio del 2010]
- *Asociación de Técnicos e Informadores Xuvenís de Galicia.* [en línea] Disponible en Web: <http://atixdega.blogspot.com/> [22 de Junio del 2010]
- *Associació catalana de professionals de les polítiques de joventut* | Calàbria, 120 baixos | 08015 Barcelona | T 934 240 881 | info@joventut.info . [en línea] Disponible en Web: www.joventut.info [en línea] Disponible en Web:



- *Master Estudios de Juventud de la UPV.* [en línea] Disponible en Web:
http://www.masterestudiosjuventud.ehu.es/p155-1001/es/contenidos/master/act_212_estruct/es_estru/estructura.html.
http://www.gazteukera.euskadi.net/r58-801/es/contenidos/noticia/master_2009_2010/es_ikastaro/adjuntos/PRESENTACION%20M%C3%81STER%20UNIVERSITARIO%20EN%20ESTUDIOS%20DE%20JUVENTUD-nota%20prensa.pdf [22 de Junio del 2010]
- *Master Interuniversitario en Juventud y Sociedad.* [en línea] Disponible en Web:
<http://www.udg.edu/JoventutiSocietat/Benvinguda/tabid/14267/language/es-ES/Default.aspx> [22 de Junio del 2010]
- *Master en Juventud y sociedad.* [en línea] Disponible en Web:
<http://www.uned.es/postgrado-juventud/> [22 de Junio del 2010]
- *Mòdul Planificació, gestió i coordinació en les polítiques de joventut.* Generalitat Catalunya. [en línea] Disponible en Web:
http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/Suport%20professionals/Formacio_Basica.%20Opuscle.pdf [22 de Junio del 2010]



Colección mesanotxean

- 01.** Jóvenes y gestión del riesgo.
- 02.** Emancipación y autonomía personal.
- 03.** Locales de jóvenes.
- 04.** Redes virtuales.
- 05.** Servicios polivalentes para jóvenes.
- 06.** Papel del asociacionismo en Gaztematika.
- 07.** Evaluación de los servicios polivalentes para niñas y niños, adolescentes y jóvenes.
- 08.** Profesionales de Juventud en Gipuzkoa.



Gizarte Politikako Departamentua
Departamento de Política Social

Haur eta Gazteen Zuzendaritza Nagusia
Dirección General de Infancia y Juventud



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa