



Cens de professionals de joventut de la Comunitat Valenciana

2020

Informe de resultats

**associació
professionals
de joventut**
de la comunitat
valenciana

índex





próleg

Consolidar la nostra professió és prioritari

Des de l'Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana (APJCV) estem reflexionant i treballant des de fa un temps en la definició dels perfils professionals relacionats amb les polítiques i serveis per a joves que presten ajuntaments i mancomunitats. Considerem que analitzar qui i què som, és una prioritat per a poder avançar en la consolidació de la nostra professió.

Des dels anys 80 del segle XX, amb la creació i desplegament de tot un seguit de serveis per a la ciutadania per part dels ajuntaments que recuperaven la democràcia, es van començar a crear llocs de treball relacionats amb la informació i l'animació juvenil, la gestió d'activitats socioculturals, la planificació i coordinació de programes per a joves relacionats amb els temes més diversos: des de l'oci i el temps lliure, la participació i l'associacionisme, l'orientació acadèmica i laboral, els hàbits saludables, l'educació en valors, la promoció cultural, etc.

En paral·lel al sorgiment d'aquests treballadors/es assistíem a una eclosió de l'animació sociocultural com conjunt de principis i metodologies que, a poc a poc, van constituir una línia formativa que incloïa des de nivells elementals com ara els monitors i monitores fins a animadors i animadores, experts en formació, etc., tot en connexió amb el teixit associatiu relacionat amb l'educació no formal i el temps lliure (tant el ja existent, en plena transformació, com el de nova creació que naix a partir de la Transició democràtica).

Concretament, les accions institucionals per a la joventut tenen un impuls decisiu a Espanya coincidint amb **l'Any internacional de la joventut que promou Nacions Unides en 1985** i la posada en marxa part de les administracions públiques (estatal, locals i les incipients comunitats autònomes) del que denominem Polítiques integrals de joventut ⁽¹⁾.

La síntesi és que la posada en marxa de les polítiques públiques de joventut a Espanya ha creat un cos professional al llarg de les últimes dècades. Un cos plural i desigual, amb uns perfils formatius de partida diversos, sovint amb poca

relació directa amb les feines que es realitzaven, que s'han complementat amb una formació específica adquirida abans o després d'ocupar aquests llocs de treball, una formació que es defineix de múltiples maneres però que, al remat conforma uns aprenentatges, unes metodologies, uns principis teòrics, uns models pràctics compartits i que són comuns per a totes les figures i nivells que es reconeixen com a professionals de les polítiques de joventut, incloent-hi des de places d'intervenció directa amb joves a aquelles que exerceixen tasques de gestió, coordinació, planificació... però, freqüentment aquest conjunt de funcions (des d'allò més bàsic a les feines més complexes) s'han acumulat en una sola persona que, a més, tenia reconegut un nivell laboral mig, normalment per sota del grau de responsabilitat que impliquen el seu quefer diari.

Doncs amb aquests precedents en 2011 es van definir per l'organisme competent, l'INCUAL ⁽²⁾ (Instituto Nacional de las Cualificaciones dependent del Ministerio de Educación y Formación Profesional), fins a tres perfils professionals que han contribuït a homologar a una part dels treballadors del sector. Concretament dins de la família professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat es van definir (com a nivell 2) la qualificació de Dinamització d'activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil ⁽³⁾ i (com a nivell 3) la de Direcció i coordinació d'activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil ⁽⁴⁾ i la d'Informació juvenil ⁽⁵⁾. D'altra banda, des de la segona meitat dels 90, en la formació professional, la titulació de Tècnic/a Superior d'Animació Sociocultural i més recentment, en l'ensenyament superior el grau d'Educació Social, sense ser específicament orientades a la capacitació per a la gestió dels programes i polítiques de joventut, sí que han estat les úniques referències en la formació reglada per la qual han passat moltes persones que arribarien a treballar en el sector. Però, cal remarcar que l'abast d'aquestes titulacions inclou més àmbits i en cap cas s'especialitzen en joventut.

Però els perfils amb una càrrega superior de responsabilitat i complexitat són, per ara, un espai desregulat que es resol de manera molt distinta, tant pel que fa a la seua definició en els organigrames de les plantilles laborals com pel que fa als itineraris de formació que haurien de conduir a adquirir les competències per a exercir les tasques i funcions que s'esperen en aquest tipus de places. I això és aplicable a l'àmbit local (ajuntaments, diputacions i mancomunitats), i amb les adaptacions escaients, també al nivell de la Generalitat

Valenciana (on el personal especialista en la matèria, és a dir d'administració especial, està desapareixent).

A la Comunitat Valenciana, a final de l'any 2017 s'aprovà en les Corts valencianes, la Llei 15/2017, de 10 de novembre, de la Generalitat, de polítiques integrals de joventut ⁽⁶⁾ que diu el següent:

Article 41. Professionals de joventut

5.1. L'execució de les polítiques de joventut, d'acord amb aquesta llei i les normes que la despleguen, es materialitzarà a través del treball, remunerat o voluntari, de totes les persones que actuen en activitats, serveis o equipaments de joventut i de totes les persones que desenvolupen la seua tasca en l'impuls de les polítiques transversals o en algun sector relacionat amb la joventut.

5.2. Les administracions públiques valencianes competents en matèria de joventut garantirán que aquests professionals disposen d'una formació adequada que els garantisca un coneixement teòric i pràctic suficient en matèria de joventut.

5.3. El col·lectiu de professionals de joventut, format per les persones tècniques de joventut, informadores juvenils, animadores juvenils, directores i monitores d'activitats de temps lliure, constitueixen els recursos humans necessaris per al desenvolupament adequat de les polítiques de joventut, tant des de les administracions públiques com des del teixit associatiu.

5.4. Les funcions concretes de cada perfil professional es regularán reglamentàriament.

I en aquests últims temps l'IVAJ ha presentat un esborrany del text del Decret que desenvoluparia reglamentàriament la Llei 15/2017, i per tant, també l'article 41 que ja he esmentat. Aquest procés de regulació normativa del conjunt de perfils professionals serà pioner al conjunt d'Espanya i marcarà un precedent per altres comunitats autònomes i serà una referència per a les mesures legislatives que poguera impulsar l'INJUVE (Instituto de la Juventud) en l'àmbit estatal.

Des de l'APJCV volíem fer una contribució a tot aquest procés i per a això, calia analitzar el context funcional i legal en el qual es pot fer aquest desenvolupament reglamentari i com podria condicionar el decret per la normativa existent en matèries com ara l'accés a la funció pública, els seus mecanismes de promoció o mobilitat interna; el sistema formatiu superior i els títols

que han de capacitar per l'exercici d'aquests llocs de treball; les qualificacions professionals, etc., i amb aquesta intenció hem impulsat la realització del cens de professionals i la seua publicació amb un conjunt de reflexions de persones expertes que aporten la visió jurídica i normativa (imprescindible per a poder fer plantejaments amb el rigor necessari) i també l'anàlisi des de la seua trajectòria professional i acadèmica. I clar està, volem fer una ampla difusió d'aquesta interessant feina entre tots aquells agents que, d'una manera o altra, poden estar afectats i interessats en la qüestió del reconeixement i consolidació de les professions de les polítiques, serveis i programes per a joves.

Per a l'APJCV aquesta qüestió és una prioritat i esperem i volem que també ho siga per a les institucions competents en polítiques de joventut.

Ximo Cádiz Ródenas,
President de l'Associació de Professionals de Joventut
de la Comunitat Valenciana

- (1) Comas, D. (2007). Las políticas de juventud en la España democrática. Instituto de la Juventud. Disponible a: <http://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/las-politicas-de-juventud-en-la-espana-democratica>
- (2) INCUAL. Instituto Nacional de la Cualificaciones. Disponible a: <https://incual.educacion.gob.es/>
- (3) Institut Nacional de les Qualificacions. (2011). Qualificació professional. Dinamització d'activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil. Disponible a: https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/94271/SSC564_2+-+Q_Documento+publicado/8cbfa5d4-2cf5-4a70-8030-91a8f81b51f0
- (4) Institut Nacional de les Qualificacions. (2011). Qualificació de Direcció i coordinació d'activitats de temps lliure educatiu infantil. Disponible a: https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/94271/SSC565_3+-+Q_Documento+publicado/9638f32c-8112-4fdc-965e-5d2499036173
- (5) Llei 15/2017, de 10 de novembre, de la Generalitat, de polítiques integrals de joventut. Disponible a: https://dogv.Generalitat.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=009766/2017
- (6) Ministeri d'Educació, cultura i esport. Qualificació d'Informació juvenil. Disponible a: https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873863/UC1875_3+-+A_GE_Documento+publicado/890efe8a-9777-4c55-8ffa-14cb48130f5c

Conéixer per construir

Qui som? Quants? Què fem? Què necessitem? Com estem? Preguntes que ens hem fet i de les que sols teníem intuïcions fins ara. Aquesta és una (gran) aproximació a un món que estem construint, encara que fa tant de temps que funciona: un món de professionals de joventut, la gent que fa possible les polítiques de joventut.

Els companys i companyes de l'Associació de Professionals de Joventut han portat endavant una (gran) enquesta per conéixer aquesta realitat, per posar dades i poder partir d'elles proposant millores i concretar actuacions. Han rebut moltes respostes, molta gent ha participat. Hi ha ganes, hi ha voluntat de millora, de ser un col·lectiu reconegut, i aquest és un gran pas. Falten opinions, és clar, però hi ha un gran ventall de respostes, de situacions diferents, i això ens demostra que en som molts els que ens identifiquem baix aquest nom. Gràcies per l'esforç i a continuar construint.

Jesús Damián Martí i Nadal,
Director General de l'IVAJ

IVAJ Institut Valencià
de la Joventut

Introducció →



Breu presentació de l'Informe

Aquest Informe (2020), s'elabora amb l'objectiu d'iniciar per primera vegada a la Comunitat Valenciana un Cens de professionals de joventut, que ens permeta amb un elevat grau de rigorositat, saber qui som, on ens trobem o què ens passa, es a dir saber quines són les nostres realitats en l'àmbit del territori valencià.

Gestiona Cultura ha elaborat i coordinat aquest estudi, després de la convocatòria realitzada a finals de 2020 per l'APJCV i que comptava amb el suport de l'IVAJ. Que l'estudi es publique a inici de l'any 2022 quan la recerca de camp es va realitzar el desembre de 2020, és motivat per dos aspectes: el primer, que ens ho hem pres amb calma per reflexionar i analitzar els resultats obtinguts, convidant a diverses persones especialistes a opinar al respecte; el segon, que hem donat prioritat a actuar sobre els resultats observables de la investigació. Així durant l'any 2021, l'APJCV ha engegat un programa de formació denominat "Posa't al dia" alineat al 100% en algunes de les necessitats formatives detectades, ha iniciat projectes per a la visibilització del sector professional i per a la consulta dels drets laborals o d'assessorament legislatiu que veuran la llum previsiblement aquest 2022.

És cert que amb aquest any i escaig des de l'elaboració del treball de camp, previsiblement les dades recollides al seu moment hagen canviat. Ho propicia tant aquest estat "anormal" del context pandèmic mundial que impacta a totes les persones, joves amb qui s'actua, i professionals com a éssers socials, com del constant impuls de les polítiques de joventut des de les Administracions Públiques, o les singularitats de les incorporacions laborals produïdes. En tot cas, les conclusions són totalment vigents, i les àrees de reflexió i reivindicació s'identifiquen suficientment sòlides com per a assumir-les com a actuals.

Volem deixar clar, que els resultats d'aquest estudi han de poder ser accessibles a totes les persones i entitats que en vulguen tirar mà, o siga la informació replegada està oberta

(exceptuant les dades privades que garanteixen l'anonimat) i disponible per a engegar d'altres estudis, anàlisi o reflexions. ANNEX III.

Anem a pams:

Què són les polítiques de joventut?

Segons la Llei 15/2017, de 10 de novembre, les polítiques de joventut són les intervencions desenvolupades per les professionals de joventut que atenen les necessitats en els diversos àmbits de la vida de totes les persones joves.

Qui són les persones professionals de joventut?

Segons l'article 41 de la Llei 15/2017, de 10 de novembre, són aquelles persones que actuen en activitats, serveis o equipaments de joventut per al desenvolupament de les polítiques de joventut.

Persones que es dediquen a la recerca, el disseny, la direcció, l'aplicació o l'avaluació de plans, programes o projectes destinats a les persones joves, des de les administracions públiques, l'empresa privada o el teixit associatiu, en el marc de les polítiques de joventut.

Des de tècniques de joventut, informadores juvenils, animadores juvenils... fins a formadores, educadores, monitores o directores d'activitats de temps lliure.

Qui és l'APJCV?

L'Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana (APJCV) es va constituir en 2008 com un espai de reflexió, reivindicació i intercanvi per al col·lectiu de persones que treballem en l'àmbit de les polítiques de joventut. Des de l'APJCV teixim xarxes de col·laboració per tal de millorar la nostra tasca i defensar les polítiques de joventut i les seues professionals.

Per això, col·laborem de forma activa amb l'Institut Valencià de la Joventut (IVAJ), l'organisme de la Generalitat Valenciana encarregat d'impulsar i coordinar les polítiques de joventut.

Precedents a aquest Cens?

Sí. L'APJCV ja va fer dos estudis amb anterioritat: els anys 2014 i 2018. El Cens realitzat el 2014 "Mapa de professionals de

joventut a la Comunitat Valenciana” ⁽¹⁾ va ser un treball centrat a entendre el perfil “tipus” dels professionals, amb preguntes que versaven sobre l’experiència associativa, la formació, els centres de treball, les condicions laborals, les tasques d’actuació, la percepció de la professió, i la trajectòria sindical, col·legiada i d’associacionisme professional, i on van participar 91 persones. En canvi al 2018, el que es va realitzar va ser una “Enquesta a professionals de joventut al voltant dels serveis de l’IVAJ” ⁽²⁾ que amb 31 persones participants, s’anализava les condicions dels espais de treball, la seua relació amb l’IVAJ i els serveis, les necessitats formatives i l’opinió personal sobre l’incipient programa de “Xarxa jove”.

Ambdós treballs serveixen de precedents i referents, i suposen experiències d’aprenentatge i de contrast d’informació per al present treball.

Altres antecedents

Altres antecedents d’aquesta mena d’estudis els tenim en els elaborats per l’Associació homòloga a l’APJCV a Catalunya: l’Associació Catalana de Professionals de Joventut “ACPJ”. Aquesta associació en 2008 va elaborar *l’Informe Cens de Professionals en l’Àmbit de la Joventut 2008* ⁽³⁾, publicat el 2010, i 10 anys després van repetir l’estudi *Cens de professionals en l’Àmbit de la joventut en Catalunya, 2018* ⁽⁴⁾, i publicat el 2021. Ambdós estudis aporten una mirada exhaustiva i comparativa, sobre la situació professional en aquell territori, i sense dubte han servit de referent per a l’APJCV a l’hora de promoure aquestes mateixes iniciatives. Seria summament interessant fer un treball d’investigació i d’enriquiment mutu sobre tots aquests estudis.

Finalitat i objectius

Agafant literalment el model generat pels estudis esmentats de l’ACPJ, la finalitat d’aquest informe és “conèixer quina és la realitat dels professionals de la joventut arreu del territori (...)” (ACPJ, 7, 2021).

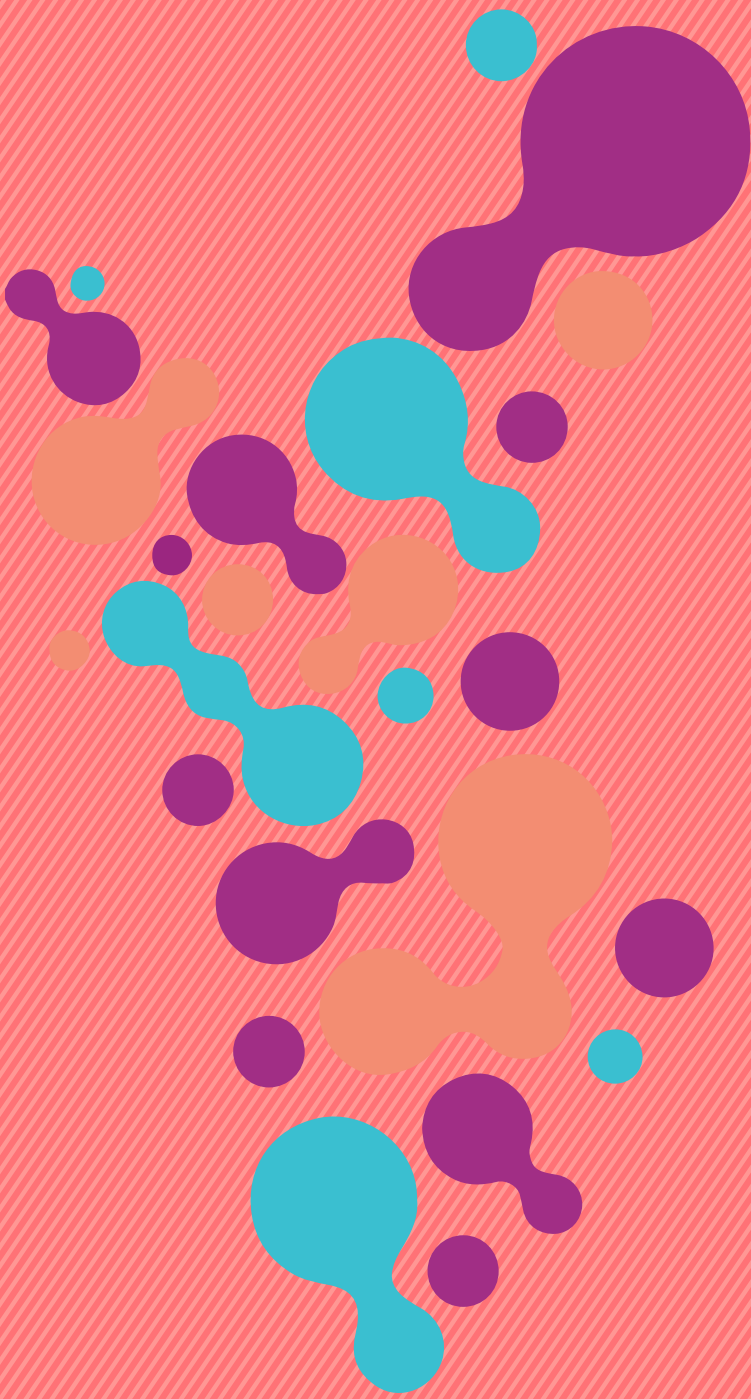
L’elaboració d’aquest estudi ha perseguit els següents objectius:

1. **Dimensionar la globalitat del col·lectiu “professionals de joventut” al territori valencià.**
2. **Conèixer el perfil formatiu i de condicions laborals del sector.**

3. Analitzar com s'identifica i es percep qui treballa amb i per a joves a la Comunitat Valenciana.
4. Descriure quins són els principals àmbits de necessitats i mancances que troba la professionalitat del sector.
5. Elaborar resultats de la forma més objectiva i representativa de la realitat laboral territorial.
6. Fer accessible la informació obtinguda per poder gestionar-la públicament.

En tot cas aquest estudi ha de servir l'APJCV per a guiar i orientar les actuacions i reivindicacions professionals, legitimant tant la incidència pública com política de l'entitat.

- (1) APJCV. (2014). Mapa de professionals de joventut de la Comunitat Valenciana. Disponible a: <https://apjcv.org/2014-apjcv-mapa-de-professionals-de-joventut-a-la-cv/>
- (2) APJCV. (2018) Enquesta a professionals de joventut al voltant dels serveis de l'IVAJ. Material no disponible
- (3) Carod, N., Panadero, H. I Viñas, C. (2010). Informe Cens de Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2008. Girona: Documenta Universitaria. Disponible a: <https://joventut.info/wp-content/uploads/2016/02/INFORME-CENS-DE-PROFESSIONALS-MAQUETAT.pdf>
- (4) Guiu, H. i Vila, C. (2021). Cens en l'àmbit Professionals en l'Àmbit de la Joventut 2018. Disponible a: http://ejoventut.gencat.cat/web/.content/e-joventut/sobre_e-joventut/actualitat_i_rss/actualitat_2021/imatges-actualitat-2021/Cens-professionals-joventut-2018.pdf



Metodologia 2

Disseny

La investigació en la seua globalitat s'ha organitzat com un estudi longitudinal que ha permés dur a terme la consulta a professionals que exerceixen en entitats seleccionades al llarg de la Comunitat Valenciana, donant oportunitat a participar a d'altres no seleccionats. S'ha fet ús d'una metodologia quantitativa recollint informació directament dels professionals. Aquest estudi-enquesta de tipus descriptiu-exploratori, permet un exercici comparatiu-causal i correlacional i també una metodologia qualitativa d'anàlisi de les dades recollides a través de la metodologia quantitativa

El qüestionari de tipologia quantitativa descriptiu ha recollit la informació de sis àrees temàtiques: Perfil professional, Àmbit geogràfic, Organització des d'on es realitza la intervenció, Condicions contractuals, Condicions laborals, i Perspectives i opinió sobre el sector. Aquest ha comptat amb preguntes de tipologia: oberta, tancada dicotòmica o tancada politòmica o d'opció múltiple.

Per la configuració dels ítems del qüestionari, s'han succeït diverses fases de revisió:

1. **Plantejament inicial de les entitats organitzadores.**
2. **Dues rondes de consultes a 5 professionals clau i devolució de resultats.**
3. **Plantejament definitiu.**
4. **Construcció del formulari.**
5. **Dues rondes de testeig del formulari amb 17 professionals clau.**
6. **Revisió final del formulari.**
7. **Validació de l'enquesta per part de l'APJCV.**

La col·laboració de diversos professionals claus en el procés de configuració dels indicadors de l'enquesta, va ser rellevant tant per incloure qüestions que responien a inquietuds del mateix sector, com per matisar i precisar les possibles respostes. Tot aquest procés de disseny i d'indagació es va generar entre els mesos d'octubre i novembre de 2020.

Per la generació de l'estudi qualitatiu, s'han seleccionat diversos professionals claus per la seua experiència i trajectòria en

l'àmbit de la joventut des dels àmbits de la reflexió acadèmica o professional, agafant 4 àrees d'estudi: la reflexió acadèmica, la reflexió des de la professió de base, la categorització del sector professional dins de l'àmbit públic, i la mirada integral de la professió.

Dimensió de la mostra

La mostra mínima projectada (que desitjàvem obtindre amb la investigació) era de 200 professionals. Aplicant un criteri de proporcionalitat de les enquestes per habitants residents a cada província, es va prendre com a mesura de referència que: la província de Castelló hauria de suposar un 11,59%, València un 51.26% i la província d'Alacant un 37.14% de les respostes totals. Igualment, i pel que fa a les diferents entitats des d'on donen servei les professionals de la joventut en la Comunitat Valenciana, calia diferenciar: aquelles que ho fan des del sector públic, o del sector privat empresarial i associatiu. Assignant una estimació del 50% de qüestionaris en l'àmbit públic i el 50% de l'àmbit privat. Així, es pretenia obtindre una mostra de dades representativa del conjunt i de la diversitat de professionals de joventut del territori valencià.

Mostra estimada

MOSTRA	PROPORCIÓ POBLACIONAL	
	ÀMBIT PÚBLIC	ÀMBIT PRIVAT
200		
CASTELLÓ - 23	12	11
VALÈNCIA - 102	51	51
ALACANT - 75	38	37

Procediment

La investigació es va desenvolupar en tres fases, des de novembre de 2020 fins febrer de 2022.

1. Primera fase de la investigació (de generació de tot el procés d'enquestació).

L'estudi s'ha dut a terme mitjançant una enquesta digital emprant l'eina Google Forms. Per fer arribar l'enquesta a la població diana es van generar dues estratègies:

Primerament, es va confeccionar una base de dades "inicial" de possibles persones enquestades mitjançant la suma de fonts diverses: el registre de les persones que els anys 2014 i 2018 van respondre les altres enquestes, la base de dades de les persones

sòcies de l'APJCV, i el mapa de serveis de CIJ's de la Comunitat Valenciana. A aquestes persones, en una primera fase se les va fer arribar per correu electrònic l'enllaç de l'enquesta, i en una segona fase es va fer una trucada telefònica per facilitar l'accessibilitat per emplenar el mateix i complir els objectius de mostra mínima.

Seguidament, la realització del cens es va publicitar per xarxes socials i medis digitals tant de l'APJCV com de l'IVAJ, i es va convidar les entitats representatives del sector privat associatiu: Consell Valencià de la Joventut; i del sector privat empresarial: AVECOE; així com d'altres entitats afins, per què generaren processos de difusió interna.

La fase d'enquestació assumia des del moment del disseny de l'enquesta, la possibilitat de resposta de professionals que no estigueren actives laboralment. Però les diverses casuístiques inherents del sector, com poden ser la temporalitat laboral o circumstàncies excepcionals com excedències o canvis temporals de funcions professionals, no devien considerar-se incapacitadores per participar.

No obstant això, tot i que existien previsions més que raonables de mortalitat experimental per caducitat de les bases de dades inicials, només vuit dies després de la difusió vam obtindre resposta de 209 persones, superant l'estimació inicial però amb importants desequilibris de participació entre professionals de cada província, sent les respostes obtingudes de la província d'Alacant residuals, així com desequilibris també entre la participació de l'àmbit públic i privat, sent el sector privat minoritari, i dins del privat especialment l'associatiu.

Per a cadascuna de les províncies i dels sectors minoritaris es va fer una selecció d'entitats i professionals, com a subjectes diana, amb qui iniciar la segona fase de contactes telefònics i cercar l'equilibri de la mostra de respostes. Aquesta fase va concloure superant la mostra inicial estimada, però amb un esbiaix important respecte la previsió especialment pel que fa al sector privat i de la província d'Alacant.

Resultats obtinguts

RESULTATS POBLACIÓ ACTIVA	PROPORCIÓ POBLACIONAL	
	ÀMBIT PÚBLIC	ÀMBIT PRIVAT
285		
CASTELLÓ - 48	24	24
VALÈNCIA - 183	104	79
ALACANT - 54	45	9

Pel que, finalment, les procedències de respostes han sigut del 64,21% de València, 18,94% d'Alacant i 16,84% de Castelló. De les que el sector públic representa un 61.04%, i els sectors privats un 38.96%.

A banda, un total de 39 respostes corresponen a professionals no actius en el moment exacte de celebració de l'enquesta. El que suposa una dimensió de 324 professionals enquestades.

Som conscients que és qüestionable interpretar aquests resultats com la mostra de la realitat, i no incidir en els possibles errors de les decisions preses per l'equip investigador, tot tenint en compte que les extraccions de dades es van realitzar en uns terminis temporals relativament curts de 14 dies naturals. Possiblement les dinàmiques laborals o de comunicació internes, requereixen terminis més generosos.

Aquesta fase d'enquestació es va produir entre el 27 de novembre i l'11 de desembre de 2020.

2. Segona fase de la investigació (de codificació dels indicadors de l'enquesta).

Per la codificació de dades s'ha emprat l'eina SPSS, d'anàlisi estadístic. Aquesta codificació permet creuar les dades i detectar les relacions causals i correlacionals de la base de dades.

Es va generar així un primer informe de resultats derivats de les preguntes efectuades i les respostes rebudes, que ha permès engegar diverses campanyes d'acció per a l'APJCV durant el 2021 i que serveix de guia i orientació per als anys vinents. Com, per exemple, programes com el "Posa't al dia" de formació professional complementària, o reivindicacions de caràcter professional amb les administracions, entre d'altres.

Aquesta fase de codificació es va generar entre desembre de 2020 i gener de 2021.

3. Tercera fase (de l'anàlisi qualitativa).

En aquesta tercera fase de la investigació es va continuar amb el processament de les dades i amb l'elaboració de productes de la investigació.

Les entitats organitzadores van proposar un ventall de possibles col·laboracions, i finalment es va optar per confiar en les figures de Pep Montes, Llum Campos, Miguel Angel Martin i Jose Antonio Martinez, per considerar-se expertes i competents per l'elaboració de la tasca investigadora.

Cadascuna de les persones responsables de la investigació va

rebre tant un model de l'enquesta, com l'informe dels seus resultats o l'itinerari de respostes. A continuació, aquestes persones van sol·licitar els encreuaments de dades que van considerar oportuns, i se'ls va facilitar els resultats.

Les quatre persones expertes van comptar amb un termini de 10 mesos per generar els seus articles.

Aquesta fase d'anàlisi es va generar entre febrer i desembre de 2021.

Per Felip Kervarec Zaragoza
TASOC, Gerent de Gestiona Cultura SLU, i president d'AVECOE



Una visión integral del sector ω

Per Pep Montes i Sala
*Llicenciat en Ciències de la Comunicació
i Màster en Gestió Cultural.
Consultor en gestió cultural, polítiques de joventut,
organitzacions associatives i comunicació.*

De qui parlem?

La fotografia fixa de la professional de joventut que treballa al País Valencià l'any 2020 ens mostra una dona de 37 anys, amb formació universitària en el camp de l'educació o les ciències socials, contractada per un ajuntament que disposa de suports econòmics del Govern de la Generalitat per fer-ho, amb un sou brut mensual d'entre 1.000 i 1.500 euros. Fa menys de cinc anys que es dedica a la joventut, treballa sola o formant part d'un equip de tres persones com a màxim, sobre les quals no té comandament, però es relaciona de manera freqüent i continuada amb professionals d'altres entorns i organitzacions properes, de gran diversitat d'àrees i disciplines tècniques. En termes generals se sent a gust amb el seu àmbit de treball i té la intenció de mantenir-se indefinidament en el sector.

La descripció que acabem de fer és, com tot perfil que vol identificar un col·lectiu divers, necessàriament imperfecta. Però ens ajuda a centrar l'objecte de recerca en el primer intent reeixit de l'Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana (APJCV) per dimensionar i caracteritzar el seu col·lectiu professional. Disposem de dos treballs anteriors, que daten de 2014 i 2018, que hem de referenciar com a provatures inicials, valuoses perquè tenen un caràcter fundacional i perquè aventuren per primer cop els paràmetres necessaris per conèixer el sector, però que tenen un escàs relleu quantitatiu, i també per aquesta raó, una representativitat molt feble de la diversitat del país.

És obvi que a la Comunitat Valenciana hi ha més de 324 professionals de joventut, que és la xifra de persones que han respost el qüestionari que motiva aquest document. Però és la primera vegada que es recull informació detallada i qualitativa d'un nombre tan rellevant de treballadors de les polítiques de joventut, de manera que només per aquest fet el cens es converteix ja en una referència obligada de cara al

futur. D'altra banda, la distribució territorial dels enquestats (amb un biaix que ja comentarem), representa prou bé la diversitat poblacional de la Comunitat Valenciana, i per tant, ens aporta informació qualitativament rellevant per planificar les actuacions futures de l'APJCV.

Hem de fer, però, alguns advertiments. En primer lloc, cal remarcar que la noció de cens que encapçala aquest informe és necessàriament imperfecta, atesa la impossibilitat de fixar l'univers total de la recerca. No sabem ni tenim instruments suficients per arribar a saber-ho, quina és la quantitat total de professionals de joventut. La dada més fiable per fer una aproximació quantitativa és la dels treballadors de l'administració, però ni tan sols en aquest cas tenim un llistat fidedigne dels professionals que hi ha a les diverses institucions del país. Amb molta menys precisió encara podem saber quants treballadors desenvolupen la seva tasca professional des del món de l'empresa i des del món associatiu. Tanmateix, el simple coneixement pràctic de la realitat valenciana ja ens permet assegurar que els treballadors contractats per aquestes dues modalitats d'organitzacions estan infrarepresentats en la mostra final de l'enquesta. Ja sigui per la dificultat objectiva de contactar amb els professionals que hi treballen, ja sigui per la poca disposició a facilitar el contacte d'algunes d'aquestes organitzacions, podríem aventurar xifres significatives de persones potencialment indicades per a respondre el qüestionari que no hi han tingut accés.

El segon advertiment té a veure amb la descripció d'allò que entenem com a professional de joventut i amb el nivell d'identificació que hi puguin tenir els potencials integrants del cens. Una part rellevant dels professionals de joventut compaginen les seves tasques amb les d'altres àrees de la gestió pública de major pes a l'hora de construir una identitat corporativa, o bé tenen formacions acadèmiques d'origen divers que porten associada la pertinença a un altre col·lectiu professional. Veurem que les respostes al qüestionari indiquen una bona i majoritària acomodació dels enquestats al sector de les polítiques de joventut, però no és descartable que una part significativa de professionals que desenvolupen tasques pròpies de l'àmbit de joventut hagin quedat fora de la mostra perquè se senten part d'un altre col·lectiu o simplement no s'identifiquen amb l'etiqueta "professionals de joventut".

En qualsevol cas, i fets els advertiments precedents, els resultats d'aquest treball tenen un alt valor per a la configuració del

col·lectiu dels professionals de joventut al País Valencià per tres raons essencials, que cal valorar.

- Ens aporta per primer cop un ordre de magnitud que, malgrat les imperfeccions descrites, serà ja un punt de referència de cara al futur, tant com a element de comparació per seguir la seva evolució, com per proposar barems de mínims desitjables en el desenvolupament de les polítiques de joventut.
- Estableix una determinada capacitat de comunicació i interlocució de l'APJCV amb el col·lectiu professional que vol defensar i permet fixar estratègies de millora de la seva representativitat i de les actuacions de cara al futur.
- Aporta elements qualitius rellevants en la descripció del col·lectiu que permeten aventurar diagnòsics sobre la seva salut professional, identificar mancances i potencialitats, i dissenyar actuacions públiques destinades a superar les primeres i a aprofitar les segones.

Com són

Dues tercers parts de les respostes al qüestionari corresponen a dones, de manera que parlem, en termes generals, d'un col·lectiu clarament feminitzat. És rellevant constatar que en l'enquesta que va fer l'APJCV l'any 2014 per crear un mapa de professionals de joventut, les dones suposaven el 51% de les persones consultades, una dada clarament inferior al 66,4% que ens indica el qüestionari de 2020. Aquesta diferència pot tenir a veure amb el fet que la mostra de 2014 era molt reduïda i probablement poc representativa, però permet, en tot cas, constatar que les recents incorporacions al món professional (veurem que la majoria d'enquestats fa menys de cinc anys que en formen part), responen a aquest patró.

Ja hem vist que l'edat mitjana de les professionals és de 37,8 anys, però aquesta dada ens podria dur a engany sobre la composició del col·lectiu. Podem dibuixar dos grans grups d'edats. D'una banda, les professionals de 20 a 34 anys (no n'hi ha cap per sota dels 20 anys) són el 43,5% del total, i d'una altra banda, les que tenen entre 35 i 49 anys són un 43,2%. El fet que el 13,2% tinguin 50 o més anys fa inclinar l'edat mitjana per damunt dels 35, però és ben significatiu que hi hagi dos grans

grups, pràcticament idèntics en nombre, en les dues franges d'edat expressades.

Si prenem com a referència el criteri general que la joventut abasta, en la seva versió més extensa, persones de 15 a 35 anys, és interessant constatar que el 43% dels treballadors formen part, per edat, del mateix col·lectiu al qual han d'atendre professionalment. És una dada interessant per aportar a un debat clàssic en les polítiques de joventut: han de ser joves els professionals de joventut? Si la resposta fos afirmativa, podríem constatar que la realitat va per un altre camí, perquè les dades ens diuen que el 56,4% de professionals queden fora de la franja juvenil. Aquesta mateixa dada, en canvi, reforçaria la postura que assegura que l'edat no ha de ser un element determinant a l'hora de definir el perfil professional d'aquest sector.

És també significatiu que no comptem amb cap enquestat menor de 20 anys. Això s'explicaria en part perquè la gran majoria de professionals tenen titulació universitària, a la qual és obvi que no s'arriba amb 20 anys. Podríem aventurar també la idea que els qui tenen la responsabilitat de seleccionar els treballadors de joventut valoren la necessitat que tinguin un grau de maduresa i distància d'edat suficient per tractar amb el col·lectiu habitualment més nombrós d'usuaris de les polítiques de joventut, que són els adolescents.

En un altre sentit, que un percentatge rellevant de treballadors de joventut siguin joves ens permetria reflexionar sobre el grau d'identificació que tenen els professionals amb el seu objecte de treball. És rellevant perquè una de les funcions àmpliament reconegudes dels treballadors de joventut és establir relacions de confiança i vincle amb els seus usuaris per fer possible el treball en proximitat. Preguntar-se, per tant, si els tècnics o dinamitzadors actuen com a professionals o com a joves quan estableixen relació amb els seus usuaris potencials és molt pertinent a l'hora de proposar metodologies de treball.

No ens resistim a constatar, d'altra banda, que un dels enquestats té 64 anys, de manera que estaria a les portes d'una possible jubilació com a treballador en l'àmbit de la joventut. Aquesta dada s'aporta tot sovint com a teòrica constatació de la consolidació del col·lectiu professional. En qualsevol cas, és interessant ressenyar que un 13,2% dels professionals que tenen com a missió atendre els joves tenen 50 o més anys.

Remarquem finalment que si segmentem l'edat dels professionals

en trams de 10 anys, el més nombrós és el que va dels 30 als 39 anys, que suposen en conjunt el 33,9% dels enquestats.

On treballen

El qüestionari ens permet saber en quin municipi desenvolupen la seva tasca les professionals. Aquesta dada és rellevant, entre d'altres, per dues raons essencials. En primer lloc, perquè ens ajuda a conèixer el nivell de desplegament de les polítiques de joventut arreu de la Comunitat Valenciana, i en segon lloc, perquè identifica la implantació potencial de l'APJCV als diferents territoris del país.

Per valorar aquesta qüestió hem consultat el Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana, que ens informa sobre la població de la comunitat amb dades del cens o padró municipal a 1 de gener de 2020. Veiem que la província de València té el 51,2% de la població de la comunitat autònoma, i en canvi, aporta el 64,2% dels enquestats per al cens de professionals de joventut. En una relació proporcionalment similar, comprovem que la província de Castelló compta amb l'16,8% de la població i recull el 14,8% dels professionals. La dada discordant la trobem amb la província d'Alacant, que amb el 37,1% dels habitants ens aporta només el 18,9% de professionals de joventut.

Les dades ens diuen que els professionals de joventut estan lleugerament sobrerepresentats en relació amb la demografia de la comunitat a les províncies de València i Castelló, i en canvi, estarien en la meitat del percentatge que els correspondria per població a la província d'Alacant. En aquest punt ens hem de referir als advertiments que fèiem en l'inici d'aquest text, en el sentit que no disposem d'un univers tancat i exacte per a la recerca que motiva aquest treball i que, per tant, el nombre i distribució territorial dels professionals pot patir clares variacions respecte a la realitat. Malgrat això, tenint en compte que en la distribució del qüestionari s'ha comptat amb les dades dels municipis que informen sobre la contractació de professionals de joventut, podem aventurar que a grans trets les proporcions obtingudes, per bé que no de manera exacta, s'aproximen a la realitat.

En aquest context, aventurem dues hipòtesis per explicar aquesta diversitat de representació professional segons el territori. La primera seria que a les comarques alacantines hi ha, en termes generals, menys professionals de joventut

perquè les polítiques de joventut hi tenen un grau menor d'implantació. Si això fos cert, la dada hauria de ser un estímul per a les administracions competents (IVAJ, Diputació provincial, Ajuntaments i Mancomunitats de la província) per disposar actuacions i mesures que contribuïssin a superar aquesta mancança.

La segona hipòtesi tindria a veure amb una menor capacitat de l'APJCV per incidir en aquests territoris i una implantació fluixa en els seus municipis i comarques. En aquest cas, un objectiu de futur de l'associació podria ser incrementar la seva presència a la província d'Alacant per promoure l'afiliació dels professionals del territori.

Probablement, però, les dades que ens ofereix l'enquesta són el resultat d'una combinació variable de les dues hipòtesis exposades, de manera que les propostes de treball a què donen lloc cadascuna d'elles serien igualment vàlides.

Finalment, destaquem que en fer el mateix exercici comparatiu per comarques, obtenim que a la província d'Alacant la millor proporció de professionals en relació amb la seva població l'obté La Marina Alta, i estan clarament per sota del nivell demogràfic El Baix Vinalopó i l'Alcoià. A la província de Castelló la comarca amb pitjors dades és La Plana Alta i la que ofereix la versió més positiva és La Plana Baixa. A la província de València destaca en positiu l'Horta Sud i de manera especialment negativa, sobretot si tenim en compte el seu elevat pes percentual pel que fa al nombre d'habitants, València ciutat.

És també molt significatiu observar que es reproduïx tossudament un patró que hauria de donar lloc a reflexions i posteriors actuacions: les poblacions o ciutats amb més habitants són, invariablement, les que presenten una imatge més negativa en aquestes dades. Són les que tenen un major nombre de professionals, però són també les que presenten una proporció més baixa en relació amb el nombre d'habitants. Si fos possible extrapolar el percentatge de professionals enquestats amb el nombre de professionals en aquests territoris, hauríem d'arribar a la conclusió que els joves més mal atesos pel que fa a la dotació de recursos humans de les polítiques de joventut són els de les grans ciutats.

En l'annex final d'aquest text mostrem quatre taules en les quals es pot veure la relació entre el pes poblacional de cada província i comarca i el percentatge de professionals enquestats per a cadascun d'aquests territoris.

El perfil professional

La denominació del lloc de treball a través del qual estan contractats els professionals ens permet dibuixar amb claredat els perfils predominants. 136 persones (el 47,7% dels enquestats) responen que el lloc de treball correspon al de tècnic de joventut, 30 (el 10,5%) són animadors juvenils, 23 (el, 8%) són informadors juvenils, i 17 (el 5,9%) són monitors d'activitats.

D'acord amb les dades obtenim tres tipologies essencials de professionals. En primer lloc, el tècnic generalista, que esdevé per regla general el responsable de la política de joventut del seu entorn territorial de referència, que amb molta freqüència es tracta d'una figura amb un elevat grau de polivalència i que, per tant, assumeix diversitat de tasques i funcions, incloses les dels altres perfils. En segon lloc, l'animador o especialista en el treball directe, en proximitat i relació quotidiana amb els joves usuaris, que podríem reconèixer també amb la figura clàssica del dinamitzador sociocultural. Finalment, parem atenció a l'informador juvenil, que atén els serveis d'aquesta naturalesa.

Hem deixat de banda els monitors, que responen a una qualificació professional molt bàsica, amb unes funcions teòriques molt delimitades amb programes d'oci educatiu amb grups tancats d'infants i joves i que, per tant, poden actuar com a figures auxiliars dels animadors en les polítiques de joventut.

En conjunt, es perfilen tres figures essencials per al desplegament de polítiques de joventut i que, especialitzacions al marge, configuren el gruix del col·lectiu professional. En aquesta tema de perfils, però, la pota més coixa és la dels informadors juvenils. El nombre de professionals que responen a aquesta denominació és sorprenentment baix, sobretot si tenim en compte que el servei físic més clarament formalitzat i regulat de les polítiques de joventut és el servei d'informació juvenil. Ens remetem al web de l'IVAJ per comprovar que hi consten vora 300 centres o punts d'informació juvenil al conjunt del territori. Tot assumint que un percentatge rellevant d'aquests serveis no tinguin un funcionament estable o regular o es despleguin de manera precària sense un professional al càrrec, resulta sorprenent que només 23 persones responguin a aquest perfil. Rebla el clau d'aquesta dada, que ja és per si sola prou contundent, que només tres professionals estan contractats a través de la categoria professional d'informador juvenil, prevista al conveni sectorial d'oci educatiu.

Aventurem diverses raons que explicarien aquesta peculiaritat. En primer lloc, cal remarcar que la xarxa d'informació juvenil distingeix entre centres i punts d'informació, i només els primers tenen com a exigència la destinació d'almenys un professional que n'estigui al càrrec. Una bona part dels punts, per tant, consisteixen a espais amb disposició regular d'informació, amb cartelleres i d'autoconsulta, sense necessitat de professionals que facin atenció directa. Sabem també gràcies a les dades del cens que la majoria de professionals treballen en solitari com a membres únics de l'"equip" local de joventut, de manera que han d'assumir diversitat de tasques i funcions que, gairebé sempre, inclouen la d'informar els joves. Aquests professionals quedarien recollits en el grup dels tècnics de joventut.

D'altra banda, el pla de municipalització impulsat per l'IVAJ des de fa més de dos anys subvenciona la contractació de professionals de joventut per part de municipis i mancomunitats, de manera que entre 2019 i 2020 es preveia la incorporació de fins a 225 professionals. La majoria d'ells es van contractar com a tècnics coordinadors o tècnics locals, responsables de l'aplicació de la política general de joventut en el seu municipi o territori de referència. Malgrat que puguin també assumir funcions d'informació, no es preveia la contractació, en cap cas, sota aquesta denominació. Hem vist també amb les dades del cens que una part significativa dels qüestionaris van ser complimentats per aquests professionals.

Aquest conjunt de circumstàncies fa que la figura de l'informador sigui quantitativament i percentualment poc rellevant, malgrat les d'informar, assessorar i orientar siguin algunes de les funcions essencials en el desplegament de les polítiques de joventut. Amb tot, aquesta explicació objectiva no hauria d'ocultar l'evidència que, en conjunt, i posada en el context del desplegament real de les polítiques locals de joventut, la figura professional de l'informador juvenil té a la pràctica un escàs nivell d'especialització o aprofundiment i un pes poc rellevant en la configuració dels equips de treball de les polítiques de joventut. Aquesta constatació hauria de motivar, d'una banda, una reflexió i, possiblement, un posicionament específic de l'APJCV, i d'una altra banda, la reconsideració normativa dels serveis d'informació juvenil per part del Govern de la Generalitat, per assegurar-ne un desplegament qualitativament i territorialment suficient.

Qui i com contracta

El 48,4% dels professionals enquestats els contracta un ajuntament, i el 9,1% una mancomunitat. Això vol dir que més de la meitat dels professionals tenen dependència laboral directa de les administracions locals. A aquesta xifra hi hauríem d'afegir una part significativa de les 52 persones (el 18,2%) que són contractades per una empresa, que molt majoritàriament dediquen els seus professionals de joventut a gestionar serveis externalitzats. Només el 10,5% de les respostes al qüestionari corresponien a treballadors d'organitzacions del món associatiu.

Ja hem dit anteriorment que, tot i que no en tenim dades concretes, el coneixement pràctic de la realitat permet aventurar que la difusió del qüestionari entre els treballadors d'empreses i associacions va tenir poca repercussió i el pes d'aquests perfils en el conjunt de les dades produeix probablement un biaix remarcable.

En qualsevol cas, i tenint en compte que el desplegament de les polítiques locals de joventut opta cada cop amb més freqüència per l'externalització de serveis i projectes, caldria incorporar com a objectiu de futur la necessitat d'arribar amb major eficàcia als professionals que se n'ocupen. Cal millorar la representativitat de l'APJCV en aquest àmbit, i obtenir dades que, en conseqüència, reflecteixin millor la realitat del col·lectiu.

Aquest aspecte tindria una especial importància si acordéssim que entre les funcions essencials d'una associació professional hi ha la de vetllar per l'equitat en les condicions laborals del seu col·lectiu. Sense prendre partit per un o altre sistema de gestió, sembla prou clar que uns dels riscos que cal prevenir és que la gestió externalitzada de serveis impliqui diferències i desequilibris entre les condicions laborals dels treballadors de l'administració i els del sector privat (mercantil o associatiu) quan assumeixen tasques i responsabilitats equiparables.

Destaquem finalment, en aquest àmbit, que només es va obtenir resposta de cinc persones contractades per la Generalitat. Escassa representació d'aquest col·lectiu, que és probable expressió d'una realitat en la qual el Govern disposa d'equips professionals quantitativament molt minvats, tenint en compte que les polítiques de joventut formen part de les seves competències exclusives.

Entre els treballadors públics, d'altra banda, observem que la majoria, amb una incidència del 30,4%, han estat contractats a través del pla de municipalització impulsat per l'IVAJ des de 2019. Queda clar que si el cens de professionals de joventut s'hagués realitzat abans d'aquesta data, les dades obtingudes haurien estat força diferents. Constatem, per tant, l'alta incidència d'aquesta mesura governamental en el desenvolupament del col·lectiu professional i també en la seva configuració interna, atès que els nivells retributius i les condicions laborals venen predeterminades en bona part pels ajuts públics. És feina per al futur comprovar fins a quin punt té continuïtat aquesta política de promoció de la dotació de recursos humans per a les polítiques de joventut, i molt especialment, si els llocs de treball es consoliden a les administracions locals més enllà dels ajuts públics que els han fet possible en primera instància.

La pregunta que cal fer resulta prou òbvia: dependrà el volum i consolidació futura del col·lectiu professional de les línies d'ajut del Govern autonòmic, o assumiran els municipis dotacions econòmiques rellevants en els seus pressupostos per garantir la continuïtat de les polítiques de joventut? Expressat d'una altra manera, podem preguntar també si els ajuts de l'IVAJ esdevindran només un estímul inicial per incentivar la posterior consolidació de despesa local en joventut, o si hauran de ser un model estructural sense el qual les polítiques locals de joventut decaurien.

Els treballadors de joventut de l'administració tenen un nivell rellevant de reconeixement, que s'exemplifica amb el 46,8% que estan situats en el grup A2 i l'11,7% en el grup A1. El 58%, per tant, estan en la part superior de l'escala laboral de la funció pública. Per contra, el 24,6% estan en el nivell C1 i el 10,2% al grup C2.

La meitat dels treballadors del sector privat estan ocupats amb un contracte indefinit, el 30% amb modalitat d'obra i servei o treball determinat, el 10% eventual, i un 8% són treballadors autònoms. Els percentatges de treballadors en situació de precarietat tenen un pes reduït en el conjunt del col·lectiu professional si considerem també els treballadors públics, però serà interessant mantenir una vigilància intensa en aquest àmbit en el futur, a mesura que millori el coneixement dels treballadors del sector privat. En aquest sentit, una eina rellevant, especialment quan hi ha contractació pública, és l'observança del conveni sectorial de l'oci educatiu i sociocultural, que preveu el dret de subrogació per als

treballadors, una garantia de continuïtat en els llocs de treball que hauria de ser un argument de pes a l'hora de reduir les formes de contractació temporals, més precàries.

La categoria professional del conveni de l'oci educatiu que s'aplica amb més freqüència és la d'animador sociocultural, amb el 22,4% dels casos dels treballadors d'organitzacions privades. La resta de contractacions tenen a veure amb categories que no defineixen un grau clar d'especialització en les funcions professionals (titulat de grau amb un 14% per cent, director gerent amb un 11%, tècnic especialista amb un 9% i monitor amb un 7%). Ja hem esmentat més amunt que, singularment, la tipologia professional amb major nivell d'especialització en una política de joventut, l'informador juvenil, té una presència purament anecdòtica, amb un minso 3%. Aquestes dades podrien ser motiu d'anàlisi detallat per part del col·lectiu, valorant si cal aprofundir en la descripció especialitzada dels llocs de treball en el marc del conveni sectorial i si això ajudaria a millorar la qualificació, el prestigi i les condicions de treball dels professionals de joventut. Cal tenir present que, excepte en el cas de l'informador juvenil, cap de les categories professionals descrites al conveni fan referència directa a les polítiques de joventut.

Condicions de treball

Encetem aquest apartat amb la constatació d'una mancança greu. De totes les respostes al qüestionari obtenim que 219 persones treballen en horari nocturn o durant el cap de setmana, però 83 d'elles (el 29,1%) no tenen reconegut cap sistema de compensació. A banda de l'evident irregularitat laboral que impliquen aquestes dades, és especialment rellevant fer notar també que posen de manifest la incomprensió respecte al que significa treballar en polítiques de joventut. Gestionar serveis i programacions en horaris nocturns i en caps de setmana forma part indèstria de la feina de bona part dels professionals de joventut, de manera que la resposta a aquesta irregularitat en cap cas no hauria d'implacar deixar de fer-ho, sinó reconèixer-ho de manera adequada i justa.

En aquesta mateixa línia es constata que 287 persones responen en el qüestionari que realitzen hores extres, però a 34 d'elles no els són reconegudes, ni pagades, ni compensades de cap manera. Són el 11,9%.

En aquest punt cal remarcar que, convenis de l'administració al marge, el conveni d'oci educatiu estableix un sistema de complements per nocturnitat i treball en cap de setmana que afecti els dies de descans. Pel que fa a les hores extraordinàries, estableix amb tota claredat que no se'n realitzaran excepte en cas de força major. Resulta prou clar, en conseqüència, que la vigilància del compliment del conveni de l'oci educatiu per a aquells treballadors contractats sota les seves condicions, és un dels aspectes a considerar com a conclusió d'aquest treball.

Pel que fa als nivells retributius, destaquem que un 20,7% dels enquestats perceben menys de 1.108 euros mensuals bruts. Però si eixemplem la forquilla fins als 1.500 euros, veiem que es troben per sota d'aquest nivell la meitat (56,1%) dels professionals que van respondre el qüestionari.

Com és el sector?

En observar les dades relatives a l'experiència professional al sector observem que el temps de dedicació dels treballadors a aquest àmbit de la gestió pública està, fins ara, molt repartit. Comptem, d'una banda, amb un grup de persones, majoritari, molt consolidades en el sector. 79 professionals, el 27,7% del total, fa més de 15 anys que treballen en polítiques de joventut. En canvi, l'11,9% fa menys d'un any que hi són, un altre 11,9% fa entre un i dos anys, i el 21% fa entre 2 i 5 anys. En una situació intermitja trobem el 17,5% de persones que hi treballen d'entre 5 i 8 anys enrere.

Aquesta distribució de l'antiguitat dels professionals en el treball amb joves ens permet observar que en l'actualitat conviuen diverses generacions de tècnics, que han realitzat els seus aprenentatges pràctics en períodes molt diversos pel que fa a les polítiques de joventut aplicades. Tenim d'entrada que el grup més nombrós ha realitzat un recorregut professional que els ha dut a treballar en contextos tècnics i polítics molt diversos, amb línies de polítiques de joventut contraposades i fins i tot antagoniques, a les quals s'han hagut d'adaptar necessàriament. El darrer canvi de context el van viure l'any 2015, amb un nou Govern de la Generalitat que va obrir una línia de treball molt contrastada amb les etapes anteriors, vigent encara avui. Si recuperem les dades que hem facilitat més amunt, en canvi, ens adonem que és justament durant aquest darrer període quan s'han incorporat el 44,9% pels

professionals. Si prenem en consideració aquesta etapa de manera conjunta, hem de concloure que el grup més nombrós de professionals de joventut a la Comunitat Valenciana s'han incorporat al sector en els darrers cinc anys, en un context d'estabilitat pel que fa a les línies polítiques d'intervenció del Govern autonòmic.

El primer que cal constatar, per tant, és que hi ha un alt nivell de renovació del col·lectiu professional durant els darrers anys. Cal veure si la incorporació d'aquests nous professionals tindrà un recorregut equiparable al dels treballadors més veterans, i per tant, si tindran continuïtat i consolidaran tant els seus llocs de treball com la cultura professional amb la qual s'han incorporat al sector. Seguir aquesta evolució és un nou repte a afrontar per l'APJCV a través, com a mínim, de la periodització de treballs com aquest.

Per seguir amb el fil d'aquest argument fem un salt en l'ordre del qüestionari que van respondre els professionals i ens fixem en les seves expectatives laborals. Observem, en línies generals, un alt nivell de fidelitat al sector. El 44,8% dels enquestats consideren que seguiran treballant en l'àmbit de joventut en tots els casos i el 13% marxaran només si no troben feina en el sector. El 57,8% de treballadors, per tant, no es plantegen una opció laboral que no sigui el sector de les polítiques de joventut si no hi ha cap causa de força major.

L'11,7% dels enquestats diuen que només seguiran en l'àmbit de joventut si poden millorar laboralment, i un escàs 3,4% diuen que en marxaran tan aviat com pugen.

Aquestes dades indicarien que, sobre el paper, venen uns anys de consolidació del col·lectiu professional que només es veurien interromputs si hi hagués canvis significatius en les línies polítiques d'intervenció amb l'eliminació de programes i llocs de treball en aquest àmbit.

Tanmateix, podem introduir alguna ombra de dubte en aquesta perspectiva en principi tan positiva. Quan es demana els enquestats quant de temps fa que treballen per a la mateixa entitat o organització, responen que hi són des de fa menys de 5 anys el 65,2%. Hi ha gairebé 20 punts percentuals de diferència entre aquesta dada i la dels professionals que asseguren que treballen en l'àmbit de joventut dintre dels darrers 5 anys. Aquesta informació ens podria indicar que els nous professionals deixen el sector abans d'un any, dos anys o cinc, i que els seus llocs de treball són assumits per nous

professionals que tampoc no es consolidarien en aquest àmbit de treball. Si aquesta hipòtesi fos certa, tindriem sempre noves incorporacions a l'àmbit de joventut, amb un recorregut curt que no els permetria consolidar-se al sector. I per aquesta raó tindriem sempre a les estadístiques professionals de recent incorporació, que anirien reduint el percentatge de treballadors amb experiència i coneixement acumulat. Una raó, també hipotètica, que explicaria una situació d'aquesta naturalesa, seria la possibilitat que les condicions contractuals fossin insuficients per a algú que vol construir el seu projecte vital i professional a mitjà i llarg termini i fugís del sector cercant millors perspectives laborals.

Per confirmar aquesta tesi caldria disposar de més sèries de dades en anys successius. En qualsevol cas, és rellevant constatar que, tal com hem dit més amunt, una de les claus per al progrés de les polítiques de joventut al País Valencià durant els propers anys, serà observar el nivell de consolidació de les noves fornades de professionals, i singularment aquelles que s'incorporen al sector a partir de les línies de suport i incentius de l'IVAJ.

A què es dediquen

El qüestionari demanava als professionals en quines tasques ocupen el seu temps de treball. És interessant observar les dades recollides per reflexionar sobre allò que cadascú considera que han de fer o atendre les polítiques de joventut.

Ens fixem en la tasca que esmenten com a primera opció per observar quin és el grau de prioritat que atorguen a cadascuna d'elles. El 17% programen activitats, el 14,1% dirigeixen programes, projectes o serveis, el 12,1% gestionen informació per a joves, el 10,6% assessoren i orienten, el 7,6% realitzen informes i expedients, el 7,2% formen o sensibilitzen els joves i el 7,1% dinamitzen grups de joves.

Queda clar que en la primera posició s'ubica l'activisme; programar oferta d'activitats adreçades als seus usuaris joves. Només en quarta posició recollim una funció que, en aparença, hauria de ser prioritària en el treball amb joves: assessorar i orientar. A la sisena posició trobem la formació i sensibilització i en la setena dinamitzar grups de joves.

Observem en línies generals una certa dissonància entre allò que expressem teòricament quan ens referim a les polítiques

de joventut i allò que efectivament fem. Assessorar, orientar, sensibilitzar i dinamitzar queden fora de les primeres posicions, que es reserven per a l'oferta d'activitat. De manera molt significativa, a més, hem deixat fora del primer llistat les tasques referides a dinamitzar equipaments, que apareix en primera posició només en el 3,2% de casos, exactament el mateix percentatge que es dedica a gestionar contractes. I obrir, tancar i mantenir en funcionament equipaments es queda amb un 3,1% dels casos.

Observem, en línies generals, que les tasques que requereixen una dedicació més qualitativa queden fora de la dedicació prioritària dels professionals i que, en canvi, se situen en les primeres posicions aquelles que aporten visibilitat a l'actuació dels departaments o àrees de joventut.

No hem d'oblidar, en tot cas, que el fet que aquestes siguin les tasques més realitzades no implica necessàriament que respongui a la voluntat dels professionals, i que podria ser el simple resultat d'executar les instruccions rebudes pels seus caps, responsables tècnics o polítics.

És per això que també resulta interessant observar quines respostes s'obté quan es demana als professionals quines tasques han de realitzar que, segons el seu parer, no els corresponen. Les més esmentades són obrir i tancar equipaments, realitzar informes tècnics, gestionar contractes i dirigir programes, projectes o serveis.

Es podria fer dues lectures contraposades d'aquestes dades. En primer lloc, que es carrega els professionals de joventut amb tasques que no requereixen cap nivell d'especialització ni competències clares en relació amb els joves, com l'obertura i tancament d'equipaments o la gestió de contractes. En canvi, consideren també que no els corresponen tasques que sí requereixen especialització com la realització d'informes tècnics i la direcció de programes, projectes o serveis. L'explicació a aquestes dades la podríem tenir quan es demana als professionals si consideren que les seves tasques són adequades per al seu rang professional, ja que en el 24,5% de casos opinen que han de realitzar treballs superiors a la seva categoria. A efectes pràctics, ens estarien dient que realitzen tasques per a les quals no estan suficientment reconeguts ni retribuïts.

En qualsevol cas, no és possible deduir de les dades de l'enquesta si els professionals de joventut consideren que

les tasques que més realitzen, per bé que formen part d'una política de joventut, són les més adequades per atendre les necessitats juvenils o s'ajusten a les prioritats que ells mateixos consideren que haurien de tenir. En una hipotètica segona fase qualitativa d'aquest treball, seria interessant recollir l'opinió dels professionals sobre aquestes qüestions.

Els equips

El treball en joventut és en solitari per a una quarta part dels treballadors i en el marc d'equips molt reduïts, fins a un màxim de tres persones, en la meitat dels casos. Aquesta informació, a banda d'indicar que probablement hi ha un nivell escàs de dotació de recursos humans (ja sigui perquè es treballa en municipis o territoris grossos, ja sigui perquè es fa en el marc de mancomunats, allò habitual hauria de ser el treball en equip i en cap cas amb menys de dues persones), ens mostra també la necessitat de desenvolupar polítiques de suport a aquests professionals, per donar-los eines i recursos, assessorament i acompanyament en l'exercici de la seva tasca habitual.

La necessitat de combatre aquesta "soledat" dels professionals de joventut és una de les raons que, probablement, expliquen l'altíssima freqüència amb què mantenen contacte amb altres treballadors de fora del seu àmbit laboral (d'una altra entitat o d'un altre municipi). El 91,6% dels professionals asseguren que tenen relacions professionals d'aquestes característiques. A més, la meitat d'ells asseguren que el contacte és com a mínim setmanal, i el 73,8% que ho fan, com a poc, cada mes.

La relació amb professionals d'altres àrees d'intervenció és fins i tot superior, i arriba fins al 93,7% dels casos. Es relacionen amb serveis socials, cultura, igualtat, sanitat i ocupació-treball, per aquest ordre de freqüència, que identifica també, en certa manera, l'ordre de prioritats de les polítiques de joventut a l'hora de desplegar actuacions sectorials.

Crida l'atenció, en tot cas, l'escàs contacte que es manté amb urbanisme/habitatge, amb només l'1,4% dels casos, i amb promoció econòmica, en el 2,9%. L'accés a habitatge i la promoció d'activitat econòmica són dos àmbits de clara incidència en les condicions de vida dels joves, i semblaria que la relació transversal amb els responsables d'aquestes àrees hauria de tenir també un espai de preferència rellevant per als professionals. Una possible explicació d'aquesta dada

seria que les polítiques de joventut, malgrat que s'adrecin teòricament a un ventall ampli de trams d'edat, treballen molt majoritàriament amb adolescents, que estan encara allunyats d'aquestes dues àrees d'interès. Acceptar aquesta hipòtesi com a certa implicaria també acceptar la necessitat d'eixamplar el radi pràctic d'actuació de les polítiques de joventut i s'obriria, per tant, un nou espai de reflexió per a l'APJCV.

Remarquem, finalment, que la freqüència del contacte amb professionals d'altres àrees és diària només en el 9,4% dels casos, però setmanal per al 25,2% i també amb aquest percentatge per als que ho fan mensualment. En conjunt, per tant, més de la meitat dels professionals tenen contacte amb treballadors d'altres àrees com a mínim una vegada al mes.

A banda de demostrar un nivell rellevant d'inquietuds per a l'aprofundiment professional, els elevats índexs de relació tècnica amb altres treballadors de joventut i d'altres àrees sectorials, expressa també l'interès per les relacions de xarxa i per la transversalitat com a paradigma essencial per a les polítiques de joventut. En els dos casos, la inquietud professional hauria de rebre un suport clar, amb mesures identificables, per part de l'administració en els seus diferents nivells.

Complementa aquesta sèrie de dades sobre els perfils dels equips i relacions professionals el fet que la meitat dels treballadors de joventut no tenen sota la seva direcció cap altre professional, i només el 32,2% dels casos expliquen que tenen algun treballador al càrrec, fins a un màxim de tres. Tenint en compte que només una quarta part dels professionals treballa en solitari, podríem també assegurar que en l'àmbit de joventut sovinteja el treball horitzontal, amb equips constituïts per persones amb un nivell de responsabilitats o rang laboral equiparable. Es tractaria, per tant, d'un model de treball poc jerarquitzat.

I on són, els joves?

Finalitzem aquesta anàlisi observant unes dades molt significatives pel que fa al contacte que mantenen els professionals amb el seu objecte teòric de treball: els joves.

Poc més de la meitat dels professionals de joventut no tenen contacte diari amb cap jove menor d'edat o el tenen, com a màxim, amb sis d'ells. El percentatge s'eleva fins al 79,6% quan es tracta de joves majors d'edat.

Quan la pregunta es fa elevant la periodicitat, tenim que no hi ha contacte al mes en el 15% dels casos, tant si són menors com si són majors d'edat.

Aquestes dades ens indiquen que, en termes generals, la quantitat i freqüència de contacte directe amb joves és baixa, circumstància que contrasta amb les afirmacions que genèricament realitzem sobre la necessitat de prioritzar en treball en proximitat i l'atenció directa als joves. Quan aquest contacte existeix, però, és amb grups ben reduïts, dada que sí encaixa amb la voluntat d'atenció qualitativa i personalitzada. Però el volum de joves que s'atenen ens parla també d'una escassa capacitat d'arribar a percentatges significatius de joves en cada entorn territorial a través d'una interlocució directa. La possibilitat de generar vincle i consolidar-lo és, en conseqüència, ben baixa.

Altre cop podem fer conjectures sobre les raons que motiven aquesta baixa capacitat de contacte i relació quotidiana amb els joves. Una dotació escassa de treballadors, amb un predomini, com hem vist, dels professionals que treballen en solitari, faria inevitable que haguessin de consumir una part molt rellevant del seu temps de treball amb tasques de gestió, que limitaria la seva capacitat d'actuar en medi obert o en entorns de referència per als joves. En qualsevol cas, no disposem de dades per confirmar aquesta hipòtesi. En una futura reedició d'aquest qüestionari fora bo precisar aquestes preguntes per esbrinar amb quants joves diferents es manté el contacte, de manera que podríem tenir una aproximació més real a la capacitat global d'atenció a joves, i eliminar possiblement la distinció entre joves menors o majors d'edat, de manera que sabríem amb certesa quants professionals, per exemple, no tenen contacte amb cap jove.

Recapitulant

En conjunt, podem afirmar que, a la vista de les dades recollides en el qüestionari, el col·lectiu professional de joventut es troba a la Comunitat Valenciana en un moment de transformació. Les polítiques públiques de joventut, d'una banda, estan afavorint un creixement del nombre de professionals i una transformació dels seus perfils. Tenen un nivell de qualificació acadèmica rellevant, una percepció del sector professional positiva, una voluntat manifesta de continuïtat, interès per millorar i donar continuïtat a la seva formació i predisposició per al treball en

xarxa en relació transversal amb la resta de sectors de gestió pública. S'obre, d'altra banda, un espai d'oportunitat pel fet que conviuen diferents generacions de professionals, formats i bregats en les polítiques de joventut en contextos socials i polítics ben diversos, amb la possibilitat de complementar experiència, coneixement i innovació.

Des d'una altra perspectiva, però, aquest marc d'oportunitats té també per davant un període d'incertesa mentre no es faci evident una consolidació de les actuals línies d'actuació del Govern autonòmic, amb independència de l'executiu que hi estigui al davant, que doni continuïtat a la política de creixement dels recursos humans destinats a les polítiques de joventut i al fort protagonisme que s'està donant a l'àmbit de l'actuació local.

Des del punt de vista estrictament professional, l'APJCV ha d'afrontar com a repte guanyar i equilibrar representativitat al conjunt del territori de la comunitat, reforçar i donar continuïtat a les eines de coneixement del col·lectiu i optar per línies de treball que afavoreixin la millora de les condicions de treball. Així, és significatiu el risc de desequilibri entre els nivells de reconeixement i retribució dels treballadors públics i dels treballadors del sector privat, ja sigui associatiu o mercantil, i són notòries les mancances observades en relació amb l'adequació del treball en horaris no habituals a la normativa laboral vigent.

Malgrat que els resultats de l'enquesta denoten un dibuix clar dels diferents perfils professionals existents, s'observa també la necessitat d'una reflexió que ajudi a descriure'ls i definir-los amb major precisió, assegurar el reconeixement dels diferents nivells possibles d'especialització i el seu trasllat, de manera raonable, a les eines de regulació laboral, ja sigui el conveni sectorial o els convenis de l'administració.

En alguns aspectes, finalment, semblaria interessant que l'APJCV promogués un debat obert sobre les línies i metodologies que han de prioritzar el desplegament de les polítiques de joventut, contrastant els posicionaments teòrics i professionals amb les actuacions que de manera efectiva impulsen les administracions, probablement massa atentes a la necessitat d'obtenir resultats immediats i quantificables.

Pel que fa al cens i el qüestionari que motiva aquest treball, seria especialment rellevant complementar el gran volum de dades obtingudes amb precisions qualitatives. Grups de treball

o discussió múltiples, dirigits a finalitats concretes i amb la intenció manifesta d'analitzar les conclusions d'aquest treball, aportarien noves oportunitats d'articulació del col·lectiu professional, tot facilitat la seva participació. Descobrir causes i motivacions de les informacions revelades per les dades quantitatives ajudaria a interpretar amb major precisió la situació del sector professional i sobretot, aportaria pistes molt sòlides sobre la direcció que haurien de prendre les actuacions de futur, tant de l'APJCV en relació amb el seu col·lectiu professional, com de les administracions públiques per atendre i superar les mancances de les polítiques de joventut del País Valencià.

Relació entre nombre de professionals i habitants a les províncies de la Comunitat Valenciana					
Província	Professionals		Habitants		% diferencial
	Nombre	%	Nombre	%	
Alacant	54	18,94	1.878.888	37,17	-18,23
Castelló	48	16,84	585.590	11,57	+5,27
València	183	64,21	2.591.875	51,24	+12,97
Total	324	100	5.057.353	100	

Relació entre nombre de professionals i habitants a les comarques d'Alacant					
Comarca	Professionals		Habitants		% diferencial
	Nombre	%	Nombre	%	
El Comtat	1	1,9	28.047	1,49	+0,41
L'Alcoià	7	13,0	110.104	5,85	+7,15
Alt Vinalopó	3	5,6	52.604	2,79	+2,81
Vinalopó Mitjà	3	5,6	169.848	9,03	-3,43
La Marina Alta	10	18,5	178.203	9,47	+9,03
La Marina Baixa	5	9,3	190.968	10,15	-0,85
L'Alacantí	12	22,2	491.772	26,15	-3,95
Baix Vinalopó	3	5,6	297.604	14,87	-9,27
Baix Segura	10	18,5	360.738	19,18	-0'68
Total	54	100	1.879.888	100	

Relació entre nombre de professionals i habitants a les comarques de Castelló					
Comarca	Professionals		Habitants		% diferencial
	Nombre	%	Nombre	%	
L'Alt Maestrat	2	4,2	6.622	1,13	+3,07
L'Alt Palància	2	4,2	23.966	4,09	+0,11
El Baix Maestrat	5	10,4	82.437	14,07	-3,67
Els Ports	3	6,3	4.357	0,74	+5,56
L'Alcalatén	1	2,1	15.613	2,66	-0,56
La Plana Alta	15	31,3	256.455	43,79	-12,49
La Plana Baixa	20	41,7	192.283	32,83	+8,87
Total	48		585.590	100	

Relació entre nombre de professionals i habitants a les comarques de València					
Comarca	Professionals		Habitants		% diferencial
	Nombre	%	Nombre	%	
València ciutat	45	24,6	800.215	30,87	-6,27
Ribera Alta	17	9,3	222.473	8,58	+0,72
El Camp de Morvedre	10	5,5	93.019	3,58	+1,92
La Safor	13	7,1	174.129	6,71	+0,39
La Costera	6	3,3	71.830	2,77	+0,53
L'Horta Nord	21	11,5	231.276	8,92	+2,58
Ribera Baixa	5	2,7	80.356	3,10	-0,4
L'Horta Sud	25	13,7	180.943	6,98	+6,72
La Vall d'Albaida	6	3,3	87.555	3,37	-0,07
La Foia de Bunyol	2	1,1	43.325	1,67	-0,57
Els Serrans	3	1,6	16.131	0,62	+0,98
La Plana d'Utiel	2	1,1	37.820	1,45	-0,35
El Racó d'Ademús	2	1,1	2.235	0,08	+1,02
El Canal de Navarres	2	1,1	15.715	0,60	+0,5
El Camp de Túria	8	4,4	165.771	6,39	-1,99
L'Horta Oest	16	8,7	359.337	13,86	-5,16
El Valle de Ayora	0	0	9.745	0,37	-0,37
El Alto Mijares	0	0	3.857	0,14	-0,14
Total			2.591.875	100	

Resultats qüestionari 4



Resultats qüestionari professionals de joventut

En aquest apartat realitzarem una descripció objectiva i literal dels resultats, d'on han participat **324** persones. Deixem la interpretació de les dades a la lectura que d'elles han realitzat el grup de persones expertes en el punt 5 del present estudi.

SECCIÓ 1: Qüestionari - Cens de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana // Cuestionario - Censo de Profesionales de Juventud de la Comunitat Valenciana

Secció de dades personals.

SECCIÓ 2: Perfil personal

5. Gènere // Género

Indica el teu gènere		
	Freqüència	Percentatge
Masculí	105	32,4
Femení	215	66,4
Preferisc no identificar-me en cap	4	1,2
Total	324	100,0

Pel que fa a la distribució dels professionals en l'àmbit de la joventut a la Comunitat Valenciana segons el gènere, l'any 2020 les dades demostren que és força desigual. El masculí representa el **32,4 %** enfront del **66,36%** del femení. Comparant amb el darrer cens realitzat l'any 2014, es detecta que hi ha hagut un considerable increment de professionals del gènere femení, ja que en aquell moment estava bastant equitatiu amb un **46%** femení, enfront del **44%** masculí. S'observa per tant, perfils marcadament feminitzats dins del sector de les polítiques de joventut, una tendència similar al d'altres professionals del sector de la intervenció socioeducativa com els casos del Treball social o el Magisteri.

6. Indica la teua edat // Indica tu edad

Edat			Edat		
	Freqüència	Percentatge		Freqüència	Percentatge
20	2	0,6	43	8	2,5
21	3	0,9	44	10	3,1
22	8	2,5	45	9	2,8
23	5	1,5	46	14	4,3
24	5	1,5	47	7	2,2
25	6	1,9	48	9	2,8
26	14	4,3	49	10	3,1
27	9	2,8	50	4	1,2
28	9	2,8	51	4	1,2
29	22	6,8	52	3	0,9
30	11	3,4	53	4	1,2
31	7	2,2	54	4	1,2
32	12	3,7	55	5	1,5
33	12	3,7	56	6	1,9
34	16	4,9	57	3	0,9
35	9	2,8	58	1	0,3
36	17	5,2	59	2	0,6
37	10	3,1	60	2	0,6
38	13	4,0	61	2	0,6
39	3	0,9	62	2	0,6
40	6	1,9	64	1	0,3
41	7	2,2	Total	324	100,0
42	8	2,5			

Pel que fa a la segmentació gràfica per edats de les professionals, es comptabilitza que el 29% són menors de 30 anys, 32,4% en tenen entre 31 i 40 anys, i 26,7% entre 41 i 50 anys. S'observa que a partir dels 50 anys ja es redueix el nombre de professionals dedicats al sector de la joventut en tant que representen l'11,9% del total, i un 2,1% en tenen 60 o més. L'edat mitjana se situa en els 37,8 anys.

7. Com és actualment la teua dedicació professional en joventut? // ¿Cómo es actualmente tu dedicación profesional en juventud?

Com és actualment la teua dedicació professional en joventut?		
	Freqüència	%
Estic desocupat/da o en atur	15	4,6
Treballen en un sector diferent de joventut	24	7,4
Tinc un lloc de treball com a professional de joventut	270	83,3
Tinc dos o més llocs de treball com a professional de joventut	15	4,6
Total	324	100,0

De totes les persones enquestades sols una minoria no es dedica en l'actualitat al sector de la joventut. Amb un percentatge de **4,63%** hi ha professionals desocupats, i un **7,41%** ara mateix es troben en un sector diferent de joventut. Si bé la gran majoria del **83,33%** estan desenvolupant tasques com a professionals de joventut, on o bé simultaniegen dos o més llocs de treball, el **4,63%**.

Les persones que han assenyalat que estan desocupades o treballen en un sector diferent de joventut, no participen de les preguntes de la Secció 3 fins a la Secció 20 on es reincorporen les seues respostes.

SECCIÓ 3: Entorn des d'on es realitza la intervenció // Entorno donde se realiza la intervención

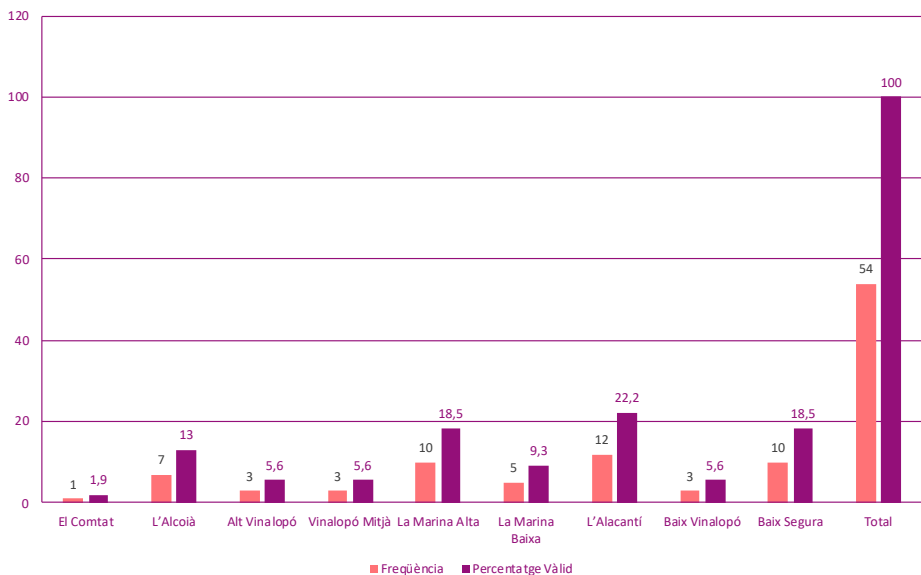
8. Província en què tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral? // ¿Província donde tienes tu puesto de trabajo en juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral?

Província on es treballa principalment		
	Freqüència	% Vàlid
Alacant	54	18,9
Castelló	48	16,8
València	183	64,2
Total	285	100,0

En aquest apartat es pot observar com les professionals de joventut es troben distribuïts de manera desigual per les tres províncies de la comunitat. A la província de València se situen més de la meitat de professionals amb un **64,21%** del total. Les províncies Castelló i d'Alacant sumen amb aproximadament un terç del total, amb un **18,94%** i un **16,84%** correlativament.

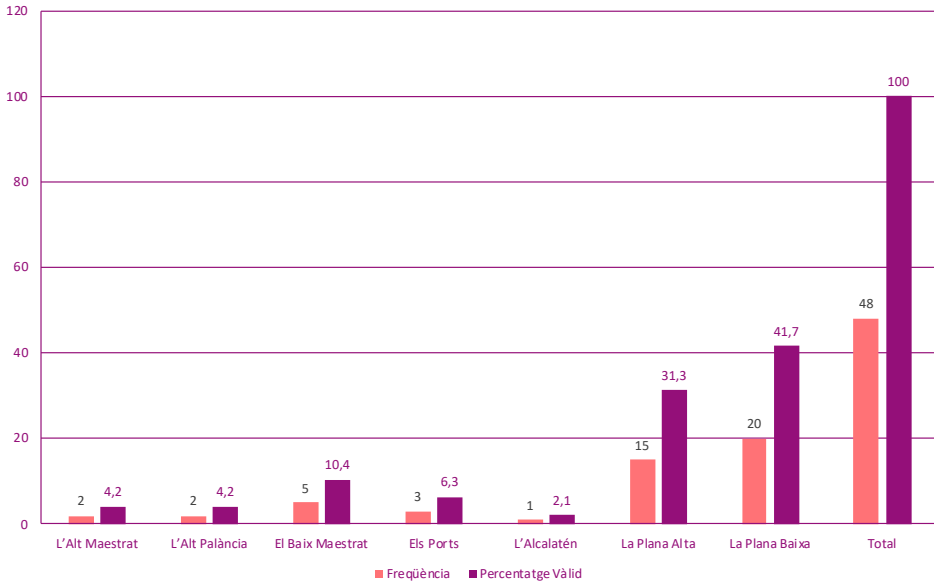
SECCIÓ 4: Província d'Alacant

9. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // *Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.*



SECCIÓ 5: Província de Castelló

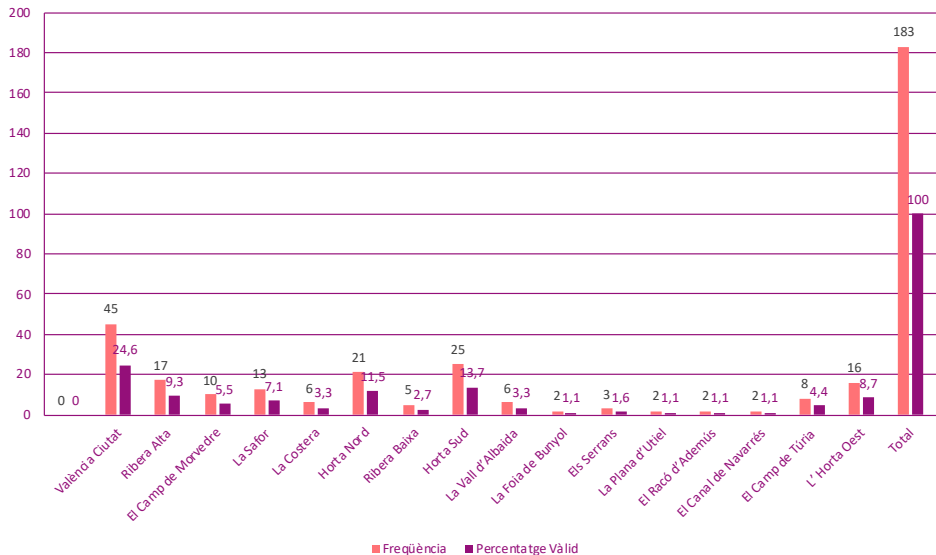
10. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.



A la província de Castelló despunten dues comarques quant a nombre de professionals, aquestes són: la Plana Baixa amb un 41,67% i la Plana Alta amb un 31,25%. En tercera posició trobem el Baix Maestrat amb un 10,42%, seguida per la comarca dels Ports amb 6,25%. En cinqué lloc es troben amb el mateix percentatge de 4,17% L'Alt Maestrat i L'Alt Palància. Amb menor nombre de professionals se situa la comarca de l'Alcalatén.

SECCIÓ 6: Província de València

12. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // *Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.*



La província de València, al capdavant en quantitat de les tres que conformen la Comunitat Valenciana, mostra un repartiment considerable. La més nombrosa és València Ciutat amb un quart del total, 24,59%, la segona situa a l'Horta Sud amb un 13,66%, seguida per l'Horta Nord amb un 11,48%. Les següents comarques prou equiparades serien La Ribera Alta amb un 9,29% i l'Horta Oest amb un 8,74%. La comarca de La Safor compta amb un 7,10% de professionals i El Camp de Morvedre amb un 5,46%. En percentatges menors els trobem a les comarques del Camp del Túria amb 4,37%, La Vall d'Albaida i La Costera amb les mateixes proporcions del 3,28%, seguides per la Ribera Baixa amb un 2,73%, i per últim, comarques amb un índex inferior al 2% com són El Canal de Navarrés, El Racó d'Ademús, La Plana d'Utiel, Els Serrans i La Foia de Bunyol.

SECCIÓ 7: Condicions contractuals

13. Quina denominació formal té el teu càrrec o lloc de treball que ocupes? (Què diu el teu contracte?) //¿Qué denominación formal tiene tu cargo o lugar de trabajo que ocupas? (¿Qué dice tu contrato?)

Quina denominació formal té el teu càrrec o lloc de treball que ocupes? (Què diu el teu contracte?)	Freqüència	% Vàlid
Tècnic/a de joventut	136	47,72
Informador/a juvenil	23	8,07
Animador/a juvenil	30	10,53
Monitor/a d'activitats	17	5,96
Educador/a	8	2,81
Educador/a Social	5	1,75
Tècnic/a en Animació Sociocultural	11	3,86
Dinamitzador/a	2	0,70
Coordinador/a de projectes i activitats	16	5,61
Tècnic/a de formació	2	0,70
Tècnic/a de participació	1	0,35
Director/a d'Activitats de Temps Lliure	2	0,70
Responsable de Voluntariat Jove	1	0,35
Orientador/a Sociolaboral	1	0,35
Especialista autoedició electrònica	3	1,05
Secretario técnico	2	0,70
Director/a	7	2,46
Investigador/a en processos participatius	2	0,70
Tècnic/a en programes	1	0,35
Operària R. Joventut	1	0,35
Psicòleg	1	0,35
Tècnic/a de gestió docent	1	0,35
Treballador/a Social	1	0,35
Agent Comercial	1	0,35
Auxiliar Administratiu/va	4	1,40
Bibliotecària/a	1	0,35

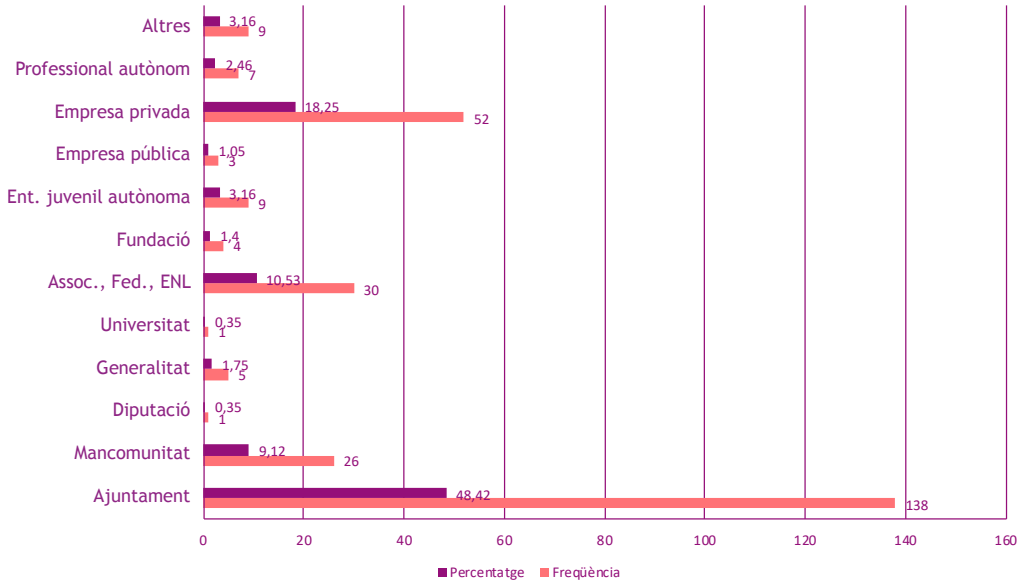
Docent	3	1,05
Gerent	2	0,70
Zelador	1	0,35
Total	285	100,0

Amb aquesta qüestió, i preguntades per les denominacions formals dels diferents llocs de treball ocupats dins de l'àmbit de joventut. Cal remarcar que almenys un **47,72%** reconeix tindre la de Tècnic/a de joventut. A continuació, un **10,53%** es troben els contractes com a Animadors/res juvenils, i en la categoria d'Informadores juvenils sols un **8,07%**. Un **5,96%** són Monitors/res d'activitats, un **5,61%** Coordinadors/es de projectes i activitats, **3,86%** Tècnics/es en Animació Sociocultural i un **2,81%** són Educadors/es. Un **2,46%** són Directors/es i un **1,75%** Educadors/es socials responsables de joventut. S'evidencia així, que les persones que han respost l'enquesta conformen els perfils bàsics i clàssics del que podem entendre com a professionals de joventut.

La resta de professionals queden dividides en tota mena de perfils professionals dins de la intervenció social, amb percentatges molt minoritaris, des d'un **1,23%** amb la figura de l'Auxiliar administratiu/va o un **0,62%** en el cas del Dinamitzador/a, fins a un **0,31%** en perfils com el de Director/a d'Activitats de Temps Lliure, Responsable de Voluntariat Jove, Tècnic/a de Formació i de participació, Orientador/a Sociolaboral, Especialista en autoedició electrònica, Secretari/a tècnic/a, Investigador/a en processos participatius, Tècnic/a en programes, Operària de Regidoria Joventut, Psicòleg, Tècnic/a de gestió docent, Treballador/a Social, Agent Comercial, Bibliotecària, Docent, Gerent o Zelador.

SECCIÓ 8: Entitat que ocupa

14. Quina és la tipologia de l'organització que et contracta com a professional de joventut? // ¿Cuál es la tipología de la organización que te contrata como profesional de juventud?

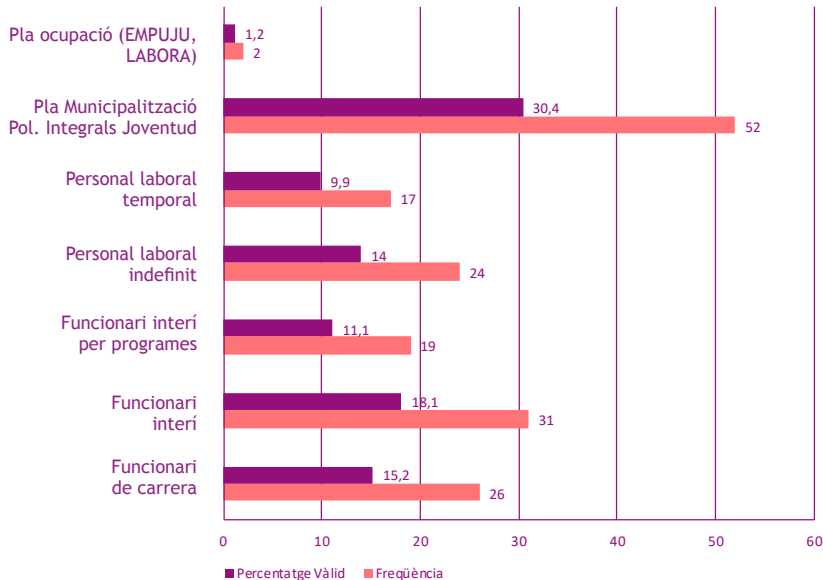


Respecte a la tipologia d'organització on desenvolupen les seues tasques es descriu majoritàriament un perfil d'organització de titularitat pública local/municipal. És a dir, la majoria de professionals desenvolupen les seues tasques en un Ajuntament, el 48,42%. Tanmateix les Mancomunitats ocupen el 9,12%, i entitats com Diputació, Generalitat i Universitat sumen el 2,45%, i sols un 1,05% pertany a l'empresa pública. Per tant, més de la meitat del total de professionals de les polítiques de joventut entrevistats, el 61%, desenvolupen la seua tasca en algun tipus d'ens públic.

El 39% restant ho fa en altres tipus d'organització de tipologies diverses: a l'empresa privada el 18,25%, el 10,53% en entorns associatius, en entitats juvenils autònomes el 3,16% o com a professional autònom el 2,46%. Un 4,56% realitzen les seues tasques en algun tipus diferent de totes les anteriors.

SECCIÓ 9: Administració pública

15. Quins tipus de contracte tens? // ¿Qué tipo de contrato tienes?

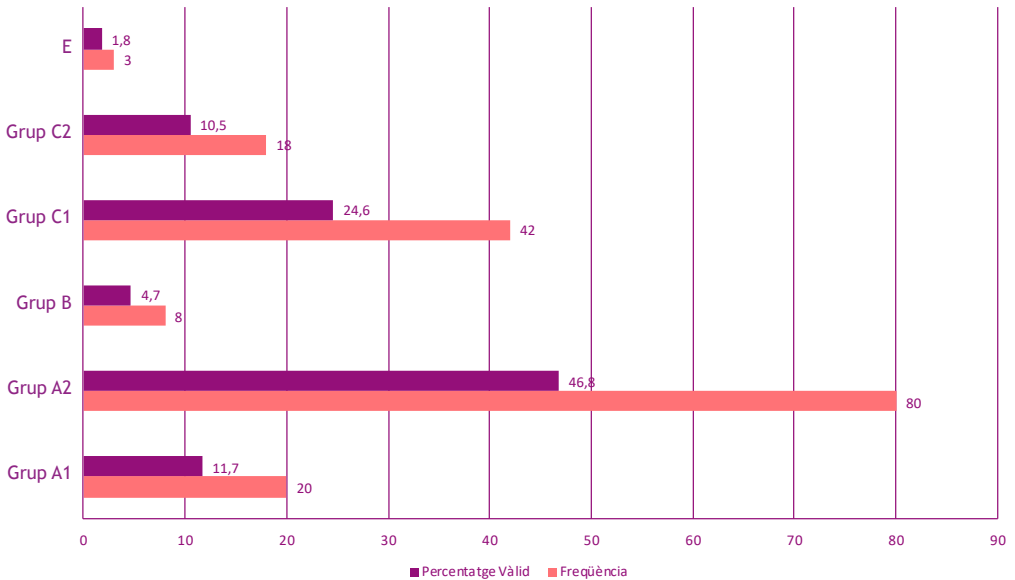


La distribució dels respecte del tipus de contracte laboral a l'administració pública és molt diversa. Més de la quarta part del total, el **30,41%** està dins del Pla de Municipalització de les polítiques integrals de Joventut. Comptem amb un considerable nombre de funcionariat interí, el **18,13%**, seguit pel funcionariat de carrera, un **15,20%**, el personal laboral indefinit suposa el **14,04%**, el funcionariat interí per programes l'**11,11%** i personal laboral temporal un **9,94%**. En darrera posició les persones joves contractades pels programes de Plans d'Ocupació com EMPUJU i LABORA suposen l'**1,17%**.

A diferència del darrer estudi sobre professionals de joventut realitzat a 2014, on el **57%** del total de personal entrevistat tenia una relació contractual estable vinculada a entitats de titularitat pública, actualment, detectem que una part del personal no compta amb la mateixa seguretat laboral i experiència professional conseqüència de les contractacions temporals per programes, i també el Pla de Municipalització, que donen oportunitats d'incorporació al món laboral però no estabilitat de futur.

SECCIÓ 10: Conveni Administració pública

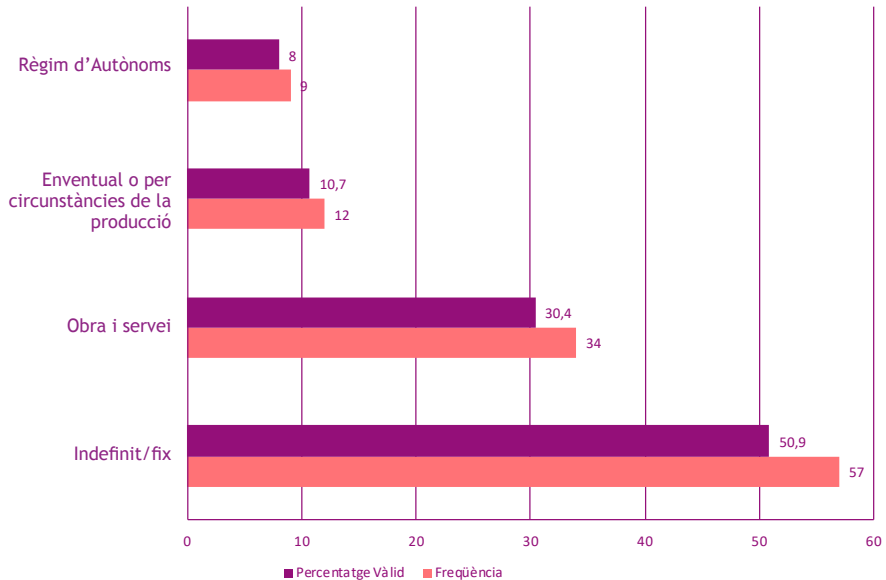
16. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato



La distribució segons la categoria professional que regeixen els contractes laborals a l'Administració Pública es divideix en una escala que va del Grup A1, millor considerades, fins al Grup E, el nivell més baix. El percentatge més elevat el trobem entre aquells que estan en el Grup A2 (46,78%). Destaca també la categoria Grup C1 (24,56%) i en menor mesura la del Grup C2 (10,53%). S'observa una disminució del personal de Grup C respecte a l'últim estudi realitzat de 2014, en canvi han augmentat els professionals del Grup A1 que actualment està en un 11,70% enfront del 9% de l'anterior estudi. El Grup B, categoria general, sols compta amb un 4,69% del total i el Grup E, de categories inferiors, amb 1,75% de la totalitat de professionals.

SECCIÓ 11: Entitat privada

17. Quin tipus de contracte tens? // Que tipo de contrato tienes?



La distribució dels professionals respecte al tipus de contracte laboral a les entitats privades es divideix de la següent forma: la meitat és personal indefinit/fix (50,89%) i l'altra meitat corresponent als altres tres grups: obra i servei (30,36%), eventual o per circumstàncies de la producció (10,71%) i règim d'autònoms (8,04%)

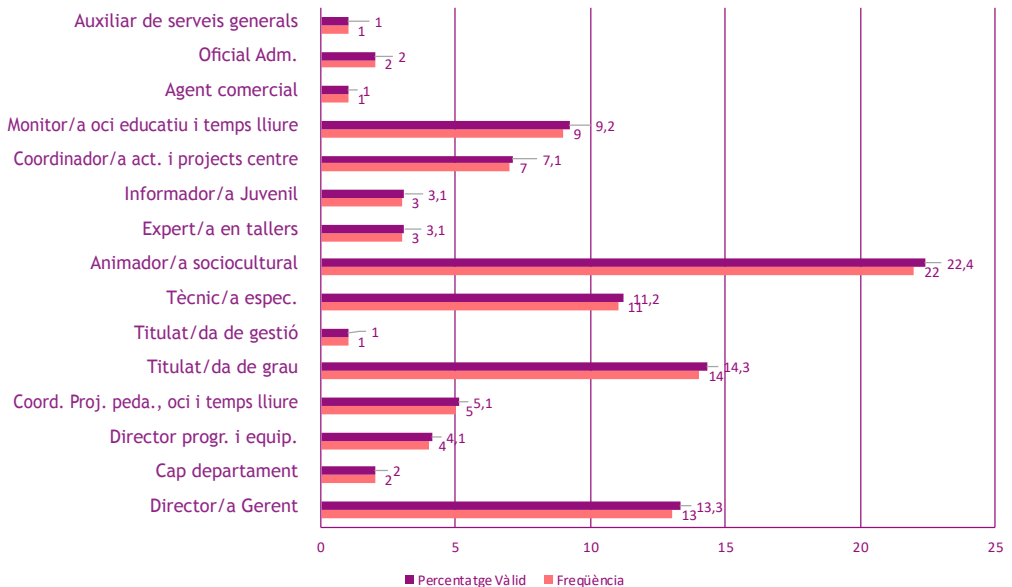
17.B. Distribució de convenis laborals// Distribución de convenios laborales

A quins conveni?		
	Freqüència	% Vàlid
Oci educatiu i animació sociocultural	98	87,5
Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut de la CV	12	10,71
Conveni estatal d'acció i intervenció social, o Altres	2	1,78
Total	112	100,0

Dins del sector privat, el Conveni de l'oci Educatiu i l'Animació Sociocultural, representa el **87,5%** dels casos, i en una proporció molt inferior del **10,71%** es troba el Conveni d'Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Infància i Joventut de la CV. Aquesta darrera dada és rellevant, en tant que suposa la participació en l'enquesta de professionals associats a Centres d'acollida de menors, Centres de reforma, Centres de dia de menors, Habitatges tutelats, Programes de Medi Obert, així com altres centres, programes, serveis o activitats realitzades per empreses, centres o entitats de Serveis Socials especialitzats en família, infància i joventut.

SECCIÓ 12: Conveni d'oci educatiu i animació sociocultural

18. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato

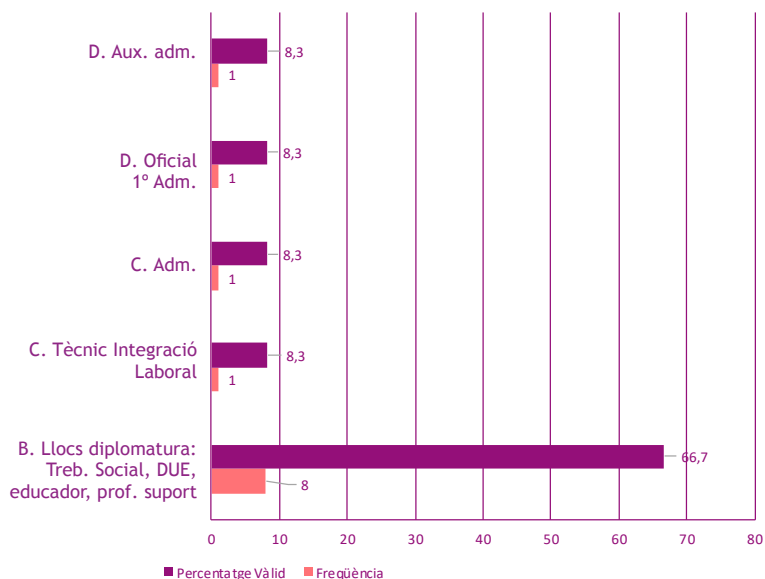


Pel que fa a les categories laborals segons els contractes a les entitats privades dins del Conveni d'oci educatiu i animació sociocultural, el percentatge més elevat representat per un **22,45%** és la figura de l'Animador/a Sociocultural. Trobem un **14,29%** de Titulats/des en Grau, un **13,27%** com a Director/a o Gerència, un **11,22%** de Tècnic/a especialista, un **9,18%**

com a Monitors/es d'oci educatiu i temps lliure, 7,14% com Coordinador/a d'activitats i projectes de centre, 5,10% com Coordinador/a projectes pedagògics d'oci i temps lliure, i un 4,08% com a Director/a de programes i equipaments. Apareixen altres grups minoritaris, sumant aproximadament el 15%, en perfils professionals com Cap de departament (2,04%), Titulat/da de gestió (1,02%), Expert/a en tallers o tallerista (3,06%), Informador/a Juvenil (3,06%), Agent comercial (1,02%), Oficial administratiu (2,04%) i Auxiliar de serveis generals (1,02%).

SECCIÓ 13: Conveni per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut de la CV

19. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato



Pel que fa a la segmentació de categories laborals estructurada per grups professionals segons titulació dins del Conveni d'Empreses d'Atenció Especialitzada, el percentatge majoritari del 66,67% de professionals del Grup B (llocs de diplomatura com el treballador/a o l'educador/a social, DUE o professor/a de suport), predominen potencialment enfront dels Grups C i D, que tenen uns percentatges del 8,33% en cadascuna de les seues categories com a Tècnic/a d'Integració Laboral i Administratiu/va en el cas del Grup C, i com a Oficial 1a d'Administració o Auxiliar administratiu/va en el cas del Grup D.

SECCIÓ 14: Conveni estatal d'acció i intervenció social

20. Categoria laboral segons contracte? // Categoría laboral según contrato

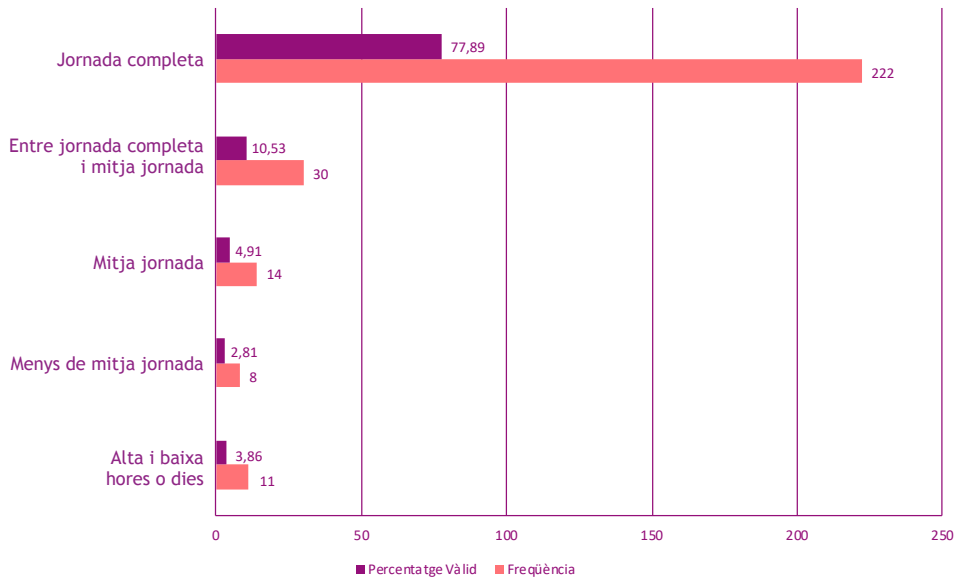
PREGUNTA SUBJECTA A LES POSSIBLES OPCIONS “NO ÉS D'AQUEST CONVENI” O “ALTRES” (Les dues respostes que es mostren a continuació venen donades de l'opció “altres”).

Categoria laboral segons contracte?		
	Freqüència	% Vàlid
Oficial administratiu de segona. Conveni oficines i despatxos de València.	1	50,0
Grup professional 2	1	50,0
Total	2	100,0

S'observa que els/les professionals acollits/des al Conveni estatal i d'intervenció social, o a d'Altres, és mínima: sols ha sigut l'opció seleccionada de 2 respostes.

SECCIÓ 16: Condicions laborals

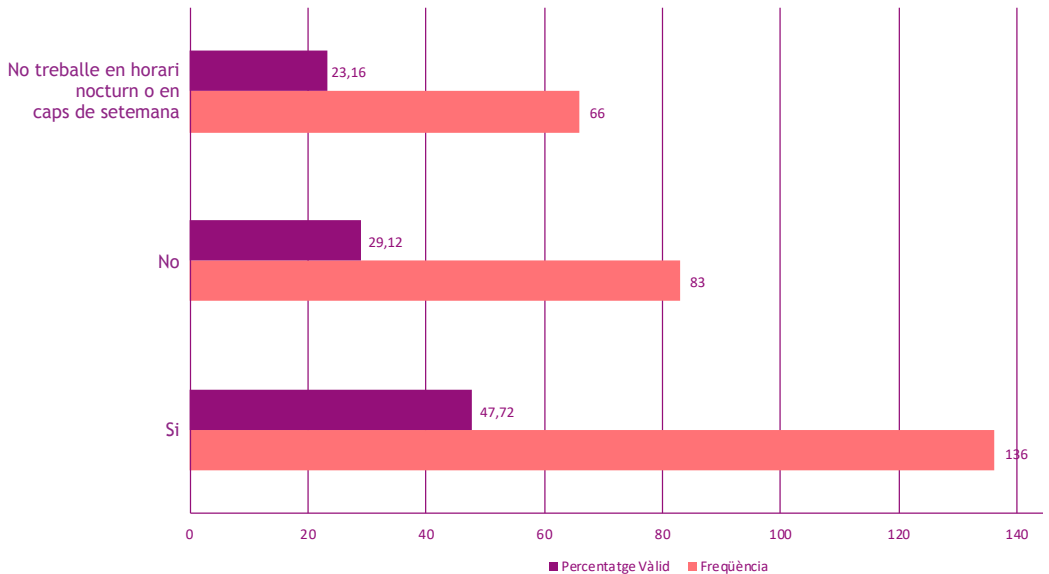
22. Quina és la teua jornada laboral? // ¿Cuál es tu jornada laboral?



Respecte a la jornada laboral podem comprovar que quasi un 78% de professionals treballen a jornada completa. Un 10,53% la situa entre la mitja jornada i la jornada completa segons conveni, un 4,91% ho fa a mitja jornada, i la resta es divideix entre un 2,81% que fa menys de mitja jornada i un 3,86% que són donats d'alta per hores o dies.

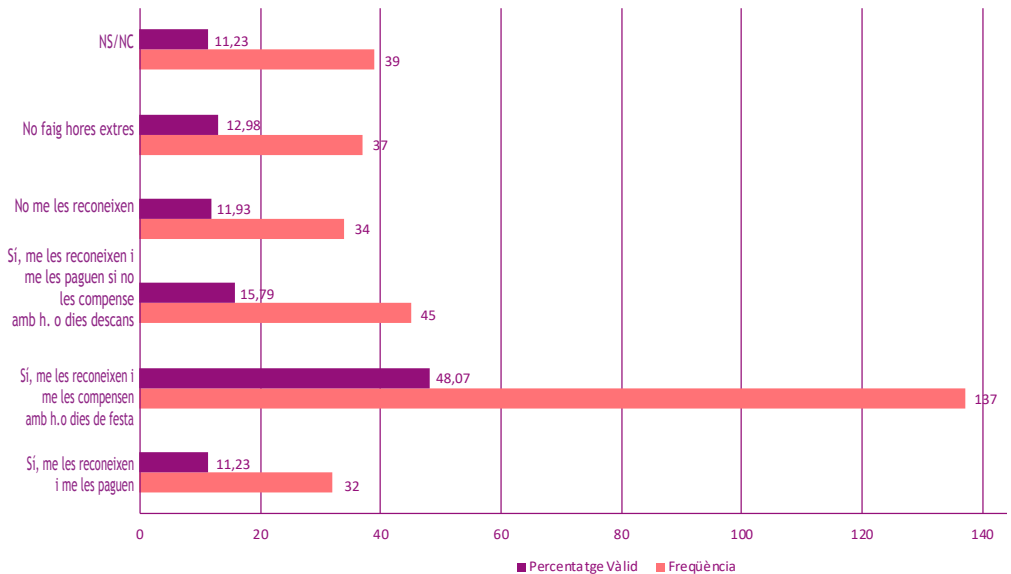
Així, la major part de les nostres informants desenvolupen el seu treball a jornada completa o quasi completa, mentre que sols un 10% ho fa a mitja jornada o menys. Els percentatges són molt aproximats als resultats obtinguts a l'estudi del 2014 on ja es manifestava la predominança de jornades completes, però evidenciant que continua existint un percentatge important que sols tenen una dedicació laboral parcial.

23. En el cas que hages de treballar en horari nocturn o en caps de setmana, tens reconegut un complement econòmic o un sistema de compensació d'hores? // ¿En el caso que tengas que trabajar en horario nocturno o en fines de semana, tienes reconocido un complemento económico o un sistema de compensación de horas?



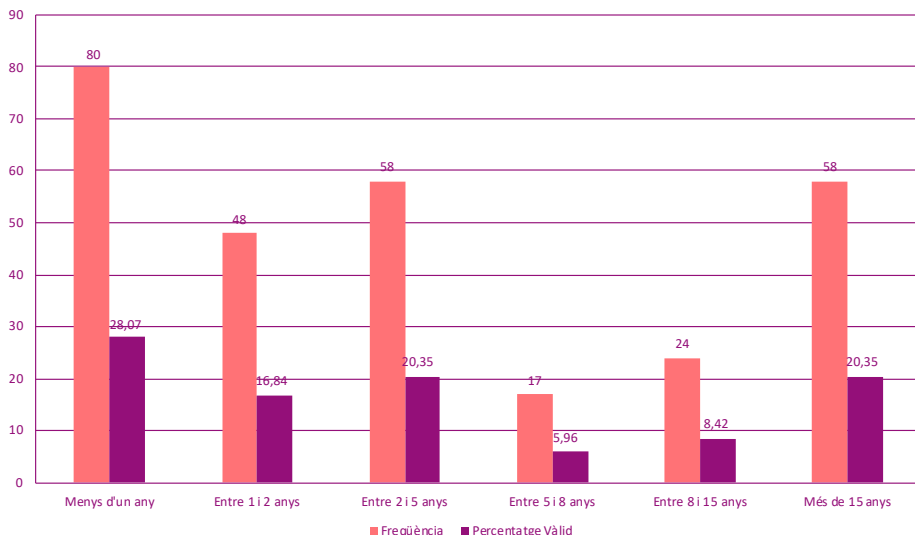
Respecte al reconeixement de l'horari nocturn o caps de setmana, quasi la meitat, el 47,72% afirma que sí que el tenen reconegut, un 29,12% no el tenen reconegut malgrat treballar a vegades en aquest horari. El percentatge restant del 23,16% afirmen no treballar en horari nocturn ni en caps de setmana.

24. Si fas més hores de les que et corresponen contractualment, te les reconeixen i te les compensen com a hores extres? // ¿Si realizas más horas de las que te corresponden contractualmente, te las reconocen y te las compensan como horas extras?



Amb referència a les hores extres, i en el cas de fer més hores de les que corresponen contractualment, el **48,07%** declara que li són reconegudes i compensades amb hores o dies de festa, i un altre **11,23%** manifesta tindre-les reconegudes i que se li paguen, i el **15,79%** confirma que li són abonades si no les compensa amb hores o dies de descans. Però també hi ha almenys un **11,93%** que confessa que no li les compensen, i finalment un **12,98%** afirma que no realitza hores extres.

25. Estabilitat laboral: quants anys fa que treballes en aquesta entitat? // *Estabilidad laboral: ¿Cuántos años hace que trabajas para esta entidad?*



Pel que fa al temps que porten treballant com a professionals de joventut a les corresponents entitats, dividint els valors de resposta en una dimensió compresa entre menys d'un any i més de 15 anys, la distribució de professionals queda de la següent manera: el major nombre de professionals, un **28,07%** fa menys d'un any que es troben al seu lloc de treball, el **16,8%** entre 1 i 2 anys, una proporció del **20,35%** la representa els que porten entre 2 i 5 anys, igual que aquelles que declaren més de 15 anys a la mateixa entitat, minoritàries representen les professionals que es mantenen en la mateixa entitat entre 5 i 8 anys, un **5,96%**, i les que estan entre 8 i 15 anys, el **8,42%**.

Amb aquestes dades podem constatar que quasi dues terceres parts, el **65,26%** de professionals de les polítiques de joventut actuals no van participar del Cens realitzat el 2014, ja que no es trobaven treballant en aquell moment encara. I almenys el **45%** fa menys de 2 anys exercint, fruit majorment del programa de Municipalització de les Polítiques de Joventut engegat per l'IVAJ.

Comparativament, al cens del 2014, sols un **24%** de les respostes indicaven tindre una antiguitat inferior als 5 anys enfront del **62,26%** actuals. I paral·lelament un **76%** comptava amb més de 5 anys d'antiguitat enfront del **34,73%** actual.

26. Quin és el teu sou actual? Indica el que correspondria aproximadament al teu salari mensual en euros bruts (el que figura a la nòmina mensual) // ¿Cuál es tu sueldo actual? Indica lo que corresponde aproximadamente a tu salario mensual en euros brutos (lo que figura en tu nómina mensual)

Quin és el teu sou actual? Indica el que correspondria aproximadament al teu salari mensual en euros bruts		
	Freqüència	% Vàlid
Menys de 369€	16	5,61
Entre 370 i 738€	11	3,86
Entre 739 i 1108€ (SMI A 12 PAGUES)	32	11,23
Entre 1109 i 1467€	101	35,44
Entre 1468 i 1846€	51	17,89
Entre 1847 i 2216€ (2XSMI A 12 PAGUES)	44	15,44
Entre 2217 i 2585€	21	7,37
Entre 2586 i 2954€ (3XSMI A 12 PAGUES)	6	2,11
2955 i 3324€	1	0,35
Més de 3325€	2	0,70
Total	285	100,0

A l'hora de comptabilitzar els percentatges referents als salaris dels professionals de joventut, es pot comprovar que hi ha molta varietat depenent del tipus de contracte i jornada. El 2014, un 24% de les enquestes manifestaven tindre un salari brut inferior als 10.000 euros anuals, recordem que el Salari Mínim Interprofessional (l'SMI) era de 9080,40 € bruts anuals, i que el 55% tenia una remuneració inferior a 2 vegades l'SMI, en la resta de casos (45%) afirmaven obtindre salaris superiors, i sols el 8% rebia un salari superior a 3 vegades l'SMI.

Aquest nou estudi ens mostra moltes més possibilitats de respostes. Els resultats actuals dels salaris mensuals són els següents, per ordre: el 35,44% té un salari entre 1.109 i 1.467 €. El 17,89% entre 1.468 i 1.846 €. El 15,44% entre 1.847 i 2.216 € (2xSMI a 12 pagues). L'11,23% entre 739 i 1.108 €. El 7,37% entre 2.217 i 2.585 €. Un 5,61% afirma cobrar menys de 369 € i un 3,86% entre 370 i 738 €. Un 2,11% entre 2.586 i 2954 € (3xSMI a 12 pagues). Sols una minoria amb alts càrrecs superen els 3.000 €, un 0,35% entre 2.955 i 3.324 € i un 0,70% més de 3.325

€ mensuals. Així doncs, la majoria de professionals de joventut se situen en els ingressos entre els 1.000 i els 2.000 € mensuals. L'SMI ha variat de forma molt important entre el 2014 i el 2020, amb un increment del 47% situant-se en 13.300 € bruts, així fer comparacions entre dates genera un desviament important pel canvi del valor de referència. Ara bé, si acceptem la premissa que l'SMI és un punt on referenciar-se, observarem que en l'actual cens un 78.71% dels casos es troben per sota de 2 vegades l'SMI, i sols un 2.78% per dalt de 3 vegades l'SMI.

Paga la pena assenyalar que el redactat de la pregunta permetia respondre al sector professional amb jornades parcials, amb el que és obvi que les respostes que indiquen imports inferiors als 1108 € bruts a 12 pagues, o siga el 20,70% puga correspondre a aquestes situacions. Recordem que el percentatge de respostes que no treballaven a jornada completa era del 22%, el que representa valors coincidents.

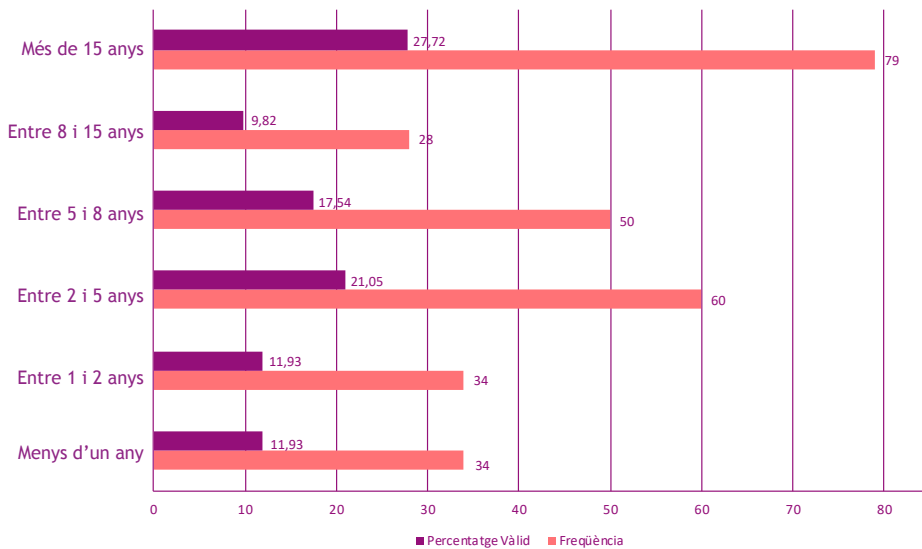
27. Amb dret a pagues extraordinàries a Nadals i estiu? // ¿Con derecho a pagas extraordinarias en Navidad y verano?

Amb dret a pagues extraordinàries a Nadals i Estiu?		
	Freqüència	% Vàlid
Sí	183	64,21
No	102	35,79
Total	285	100,0

Amb relació a les pagues extraordinàries comptabilitzades dins del salari o no, les persones enquestades es manifesten de la següent manera: més de la meitat (64,21%) sí que percep les dues pagues extraordinàries corresponent a l'Estiu i al Nadal, mentre un 35,79% rep aquest incentiu prorratejat dins les 12 pagues. L'encreuament de dades amb la seua procedència de sector laboral, indica que aquestes situacions es donen de la següent manera: al sector públic el 80% sí que percep les pagues extraordinàries davant del 20% que no, en tant que al sector privat suposa el 40% i el 60% respectivament.

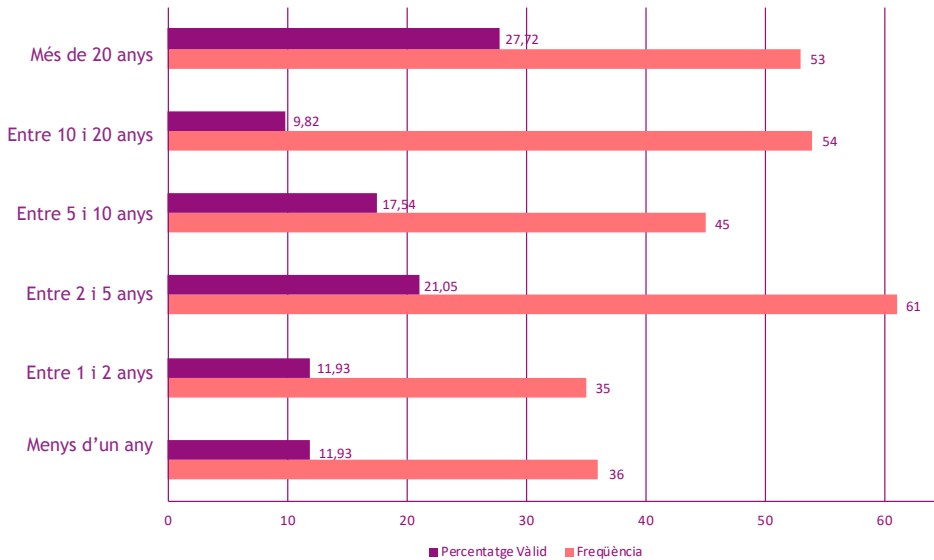
Aquesta situació és bastant normal, ja que recordem que dins dels sectors privats és més fàcil optar per distribuir les remuneracions en 12 mensualitats. El concepte de pagues extraordinàries no és universal, Espanya, Portugal i Holanda són els únics països a Europa amb aquestes assignacions contemplades per la llei.

28. Anys d'experiència laboral en el sector // Años de experiencia laboral en el sector



Per analitzar aquesta pregunta cal posar de manifest que no es demana els anys d'experiència de manera continuada, ni remunerada, sinó referenciant el temps que cada persona havia fet intervenció en polítiques de joventut en experiències prelaborals, com podria ser amb el voluntariat. Podem observar que una gran part dels professionals tenen bastant experiència, la majoria superen els cinc anys: un **55%**. Però l'any 2014 s'observava que els professionals de joventut que tenien aquesta experiència de més de 5 anys representava el **75%**.

29. Quant de temps fa que vas començar a treballar de forma remunerada en l'àmbit de la Joventut? // ¿Cuánto tiempo hace que empezaste a trabajar de forma remunerada en el ámbito de la Juventud?



Amb aquesta pregunta similar a la pregunta 28 però diferent pel matís de la intervenció amb joventut de forma remunerada, es comprova que no existeixen quasi diferències entre les respostes. Evidentment existeix la possibilitat que les dues preguntes no hagen sigut correctament llegides o interpretades, però de no ser així, les respostes indicarien que aquesta experiència prèvia en el sector obtinguda a través del voluntariat és poc significativa en les persones que fa menys de 5 anys que treballen, però que era més comuna en gent amb 10 anys o més d'experiència.

SECCIÓ 17: Tasques laborals I

30. Quines són les teues tasques principals? // ¿Cuáles son tus tareas principales?

	Quines tasques desenvolupes principalment?		
	N	Respostes % proporcional	% casos
Dirigir projectes, programes o serveis	168	14,1%	70,6%
Gestionar la informació per a joves	144	12,1%	60,5%
Programar activitats	202	17,0%	84,9%
Assessorar i orientar a joves	126	10,6%	52,9%
Formar i/o sensibilitzar a joves	86	7,2%	36,1%
Dinamitzar directament grups de joves	84	7,1%	35,3%
Dinamitzar programes artístics/culturals	25	2,1%	10,5%
Promoure l'associacionisme juvenil	73	6,1%	30,7%
Dinamitzar equipaments juvenils	38	3,2%	16,0%
Obrir, tancar, i mantenir oberts els equipaments	37	3,1%	15,5%
Tallerista d'activitats lúdic-culturals i oci educatiu	18	1,5%	7,6%
Formar a professionals de la joventut	20	1,7%	8,4%
Assessorar a professionals de la joventut	16	1,3%	6,7%
Investigació	25	2,1%	10,5%
Realitzar informes tècnics i gestió d'expedients administratius	90	7,6%	37,8%
Gestió de contractes	38	3,2%	16,0%
Total	1190	100,0%	500,0%

Aquesta era una pregunta de resposta múltiple, pel que resulta interessant tant el percentatge proporcional, com els percentatges de repetició dels casos en que es produeix cada opció resposta.

Sobre quines són les tasques principals que desenvolupen els professionals de les polítiques de la joventut, en una pregunta d'opció múltiple, més del 50% executa tasques referides a la direcció, l'assessorament, la informació i la gestió; un 16,97% de respostes fa referència a la programació d'activitats, un 14,12% a dirigir projectes, programes o serveis, un 12,10% a gestionar la informació per a joves, i un 10,59% a assessorar i orientar a joves.

Amb menors percentatges, sumant entre tots ells l'altra meitat del total, trobem tasques com la formació i la sensibilització amb un 7,23%, realització d'informes tècnics i gestió d'expedients administratius amb un 7,56%, dinamització directa de grups de joves amb el 7,06%, promoció de l'associacionisme juvenil el 6,13%, gestió de contractes i dinamitzar equipaments juvenils, tots dos amb el mateix percentatge del 3,19%, igual que dinamitzar programes artístics/culturals i investigació amb un 2,10% cadascun d'ells.

Altres tasques amb menor incidència serien, amb 2% ó menys: formar a professionals de la joventut l'1,7%, tallerista d'activitats lúdiques-culturals i oci educatiu un 1,5%, assessorament a professionals de la joventut l'1,3%. Comparant amb el darrer cens, les tasques semblen més equiparades, ja que en 2014 es remarcaven tres grups més clars amb el 41% que feia tasques relatives a l'assessorament, informació i dinamització, l'altre a la gestió amb un 26% i el tercer a la formació en el 14%. Un quart amb menor pes sobre la mostra i que representava la resta d'activitats més variades, entre les quals trobàvem des de la recerca en polítiques juvenils, fins a la promoció cultural i la gestió de pàgines web.

SECCIÓ 18: Tasques laborals II

31. Quines d'aquestes tasques realitzes SENSE “ser” de la teua competència? // ¿Cuáles de estas tareas realizas sin “ser” de tu competencia?

Quines tasques d'aquestes realitzes i NO són de la teua competència?			
	Respostes		% de casos
	N	%	
Dirigir projectes, programes o serveis	23	4,0%	8,1%
Gestionar la informació per a joves	7	1,2%	2,5%
Programar activitats	19	3,3%	6,7%
Assessorar i orientar a joves	9	1,6%	3,2%
Formar i/o sensibilitzar a joves	7	1,2%	2,5%
Dinamitzar directament grups de joves	17	3,0%	6,0%
Dinamitzar programes artístics/culturals	10	1,8%	3,5%
Promoure l'associacionisme juvenil	6	1,1%	2,1%
Dinamitzar equipaments juvenils	8	1,4%	2,8%
Obrir, tancar, i mantenir oberts els equipaments	47	8,2%	16,5%
Tallerista d'activ. lúdic-culturals i oci educatiu	16	2,8%	5,6%
Formar a professionals de la joventut	6	1,1%	2,1%
Assessorar a professionals de la joventut	6	1,1%	2,1%
Investigació	9	1,6%	3,2%
Realitzar inf. tècnics i gestió d'expedients administratius	44	7,7%	15,4%
Gestió de contractes	34	6,0%	11,9%
Cap més	302	53%	106%
Total	570	100%	200%

Aquesta era una pregunta de resposta múltiple.

En aquest gràfic podem observar que més de la meitat de professionals, un **52,98%**, entenen que no realitzen tasques que no siguin de la seua competència.

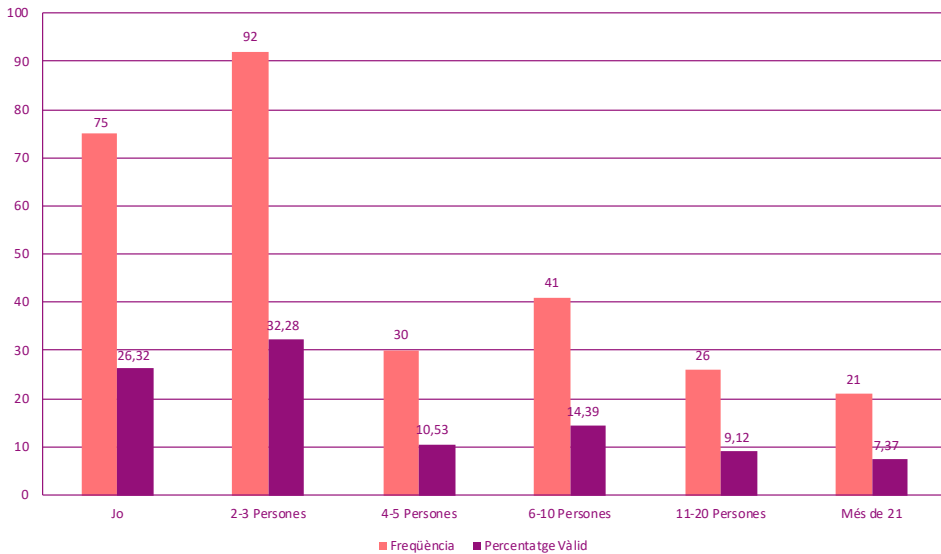
Ara bé, hi ha tasques que amb un percentatge inferior al **10%**, són realitzades per alguns professionals, que resulten afegides a les seues funcions i que entenen que no haurien de fer.

Aquestes són: obrir, tancar i mantindre oberts els equipaments (8,25%), realitzar informes tècnics i gestió d'expedients administratius (7,72%), gestió de contractes (5,96%), dirigir projectes, programes o serveis (4,04%), programar activitats (3,33%), dinamitzar directament grups de joves (2,98%) o fer de tallerista d'activitats lúdic-cultural i oci educatiu (2,81%).

Altres tasques que se sumen ocasionalment al seu treball en percentatge menor al 2% són: dinamitzar programes artístics/culturals, assessorar i orientar a joves, investigació, dinamitzar equipaments juvenils, formar i/o sensibilitzar a joves, promoure l'associacionisme juvenil, assessorar a professionals de la joventut i formar a professionals de la joventut.

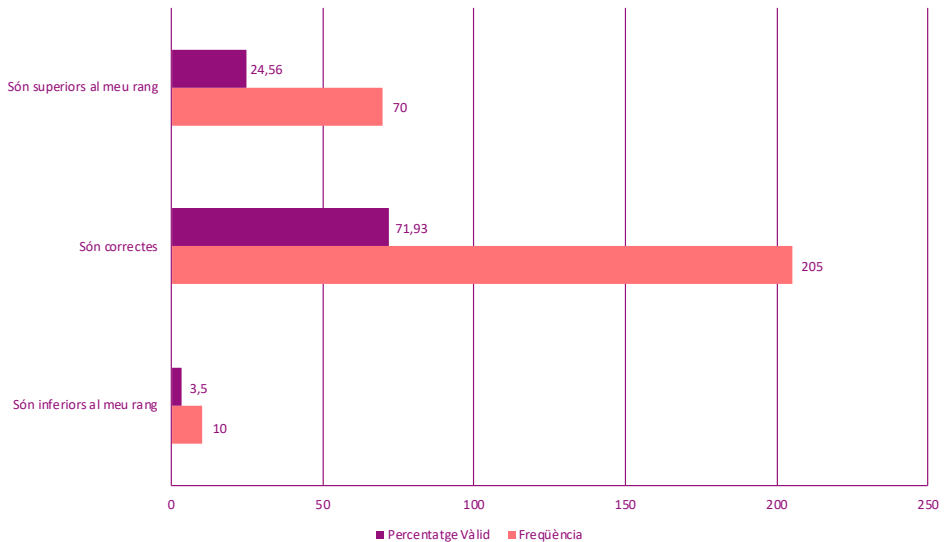
SECCIÓ 19: Entorn laboral

32. Quin és el nombre de persones del teu entorn laboral (equip o organització) que treballen també en polítiques de joventut?
 // ¿Cuál es el número de personas de tu entorno laboral (equipo u organización) que trabajan en políticas de juventud?



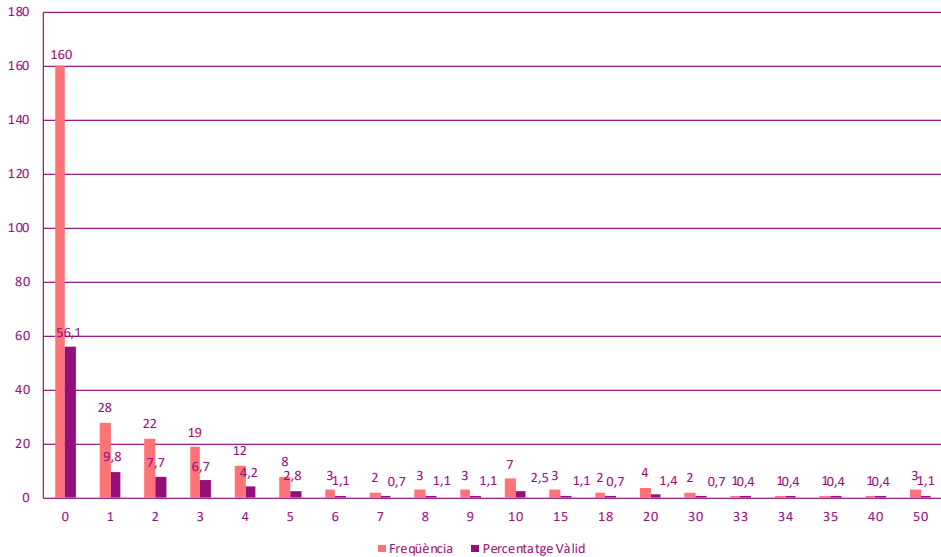
Pel que fa a la consulta sobre les persones amb qui treballen com a equip o organització, comprovem que més de la meitat de professionals ho fan: o bé de manera individual, el **26,32%**, o bé en equips reduïts formats per elles i dues o tres persones més **32,28%**. Aquelles que treballen en equips formats per més de 4 membres representen un poc més del **40%**: **9,26%** entre 4-5 persones, **12,65%** entre 6-10 persones, **8,02%** entre 11-20 persones i **6,48%** més de 21 persones.

33. Les tasques que habitualment desenvolupes, corresponent al teu rang de responsabilitat contractual? // ¿Las tareas que normalmente realizas, corresponden a tu rango de responsabilidad contractual?



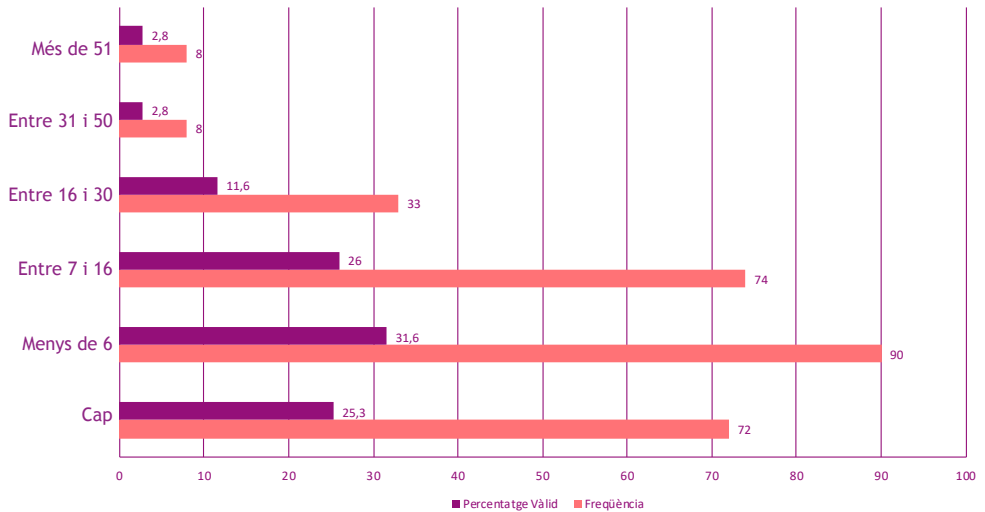
Referent a l'adequació de les tasques que realitzen amb relació al seu rang de responsabilitat contractual, s'observa que majoritàriament amb un **71,93%**, s'afirma que les tasques són les correctes. Però un **24,56%** pensa que algunes d'aquestes tasques que desenvolupa són pròpiament superiors al seu rang, i sol una minoria del **3,5%** pensa que són inferiors.

34. Quants/es professionals del teu entorn laboral habitual estan sota la teua direcció o coodinació? (indica la xifra, 0 si no hi ha cap persona) // ¿Cuántos profesionales de tu entorno laboral habitual están bajo tu dirección o coordinación? (Indica la cifra, 0 si no hay ninguna persona)



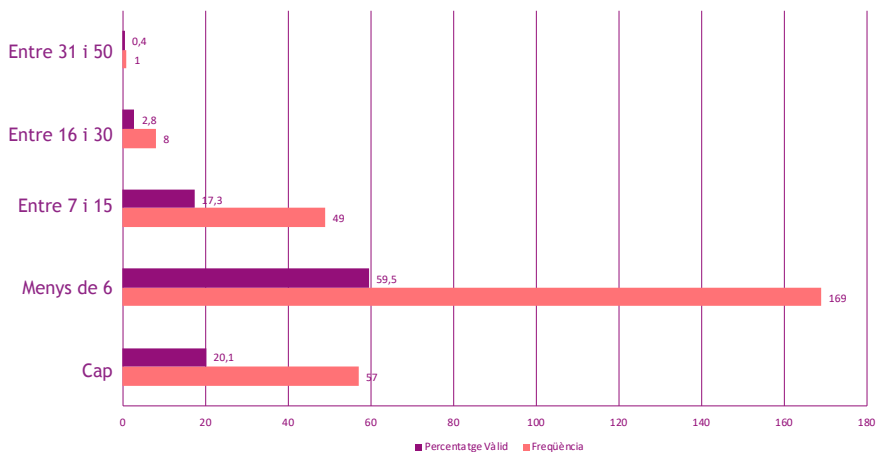
Respecte al nombre de professionals enquestats que desenvolupen tasques de direcció o coordinació d'altres professionals de les polítiques de la joventut, poc més del 40% manifesta que sí que té algun/a professional sota la seua direcció o coordinació; un 9,82% ho fa amb una persona, un 7,72% amb dos, un 6,67% amb 3, 4,21% amb 4, 2,81% amb 5. Enfront d'un 56,14% que no té a cap professional sota la seua direcció o coordinació. Finalment un 13% tenen a més de 5 persones a càrrec seu.

35. Amb quants/es joves menors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals cada dia? // ¿Con cuántos/as jóvenes menores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales cada día?



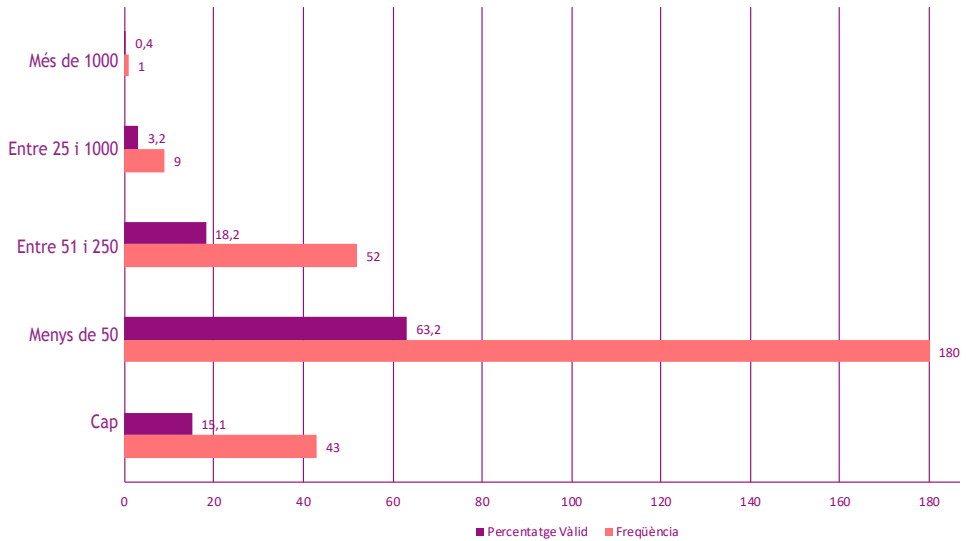
El percentatge més remarcable referent al contacte diari de les professionals de la joventut en joves menors d'edat ens indica que, poc més del 50% atenen entre 6 i 15 persones (31,58% menys de 6 joves, 25,96% entre 7 i 15 joves menors d'edat); un 25,26% no atén a cap i la resta a més de 16 en menors quantitats (11,58% entre 16 i 30, 2,81% entre 31 i 50 i 2,81% més de 51). El nombre de joves atesos pot variar per la funció concreta de cada professional o pel context on desenvolupa la seua tasca.

36. Amb quants/es joves majors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals cada dia? // ¿Con cuántos/as jóvenes mayores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales cada día?



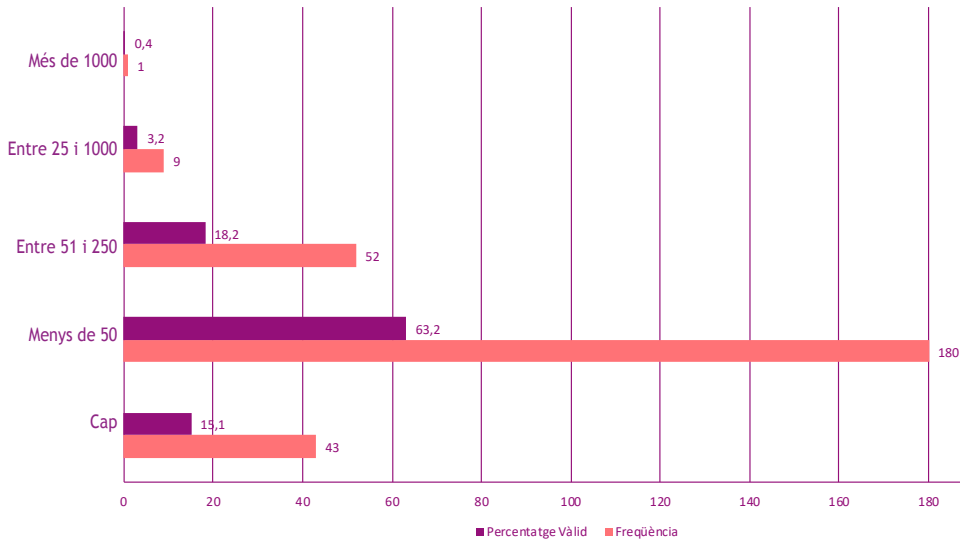
Pel que fa al percentatge referent a: el contacte diari de professionals de la joventut amb joves majors d'edat; podem comprovar que, quasi el 80% atenen entre 6 i 15 persones, 59,51% menys de 6 joves, 17,25% entre 7 i 15 joves majors d'edat. Un 20,07% no atén a cap i la resta a més de 16 en minúscules quantitats: 2,82% entre 16 i 30, 0,35% entre 31 i 50 i cap més de 51 com era el cas dels majors d'edat.

37. Amb quants/es joves menors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals mensualment? // ¿Con cuántos/as jóvenes menores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales de forma mensual?



Amb referència al percentatge corresponent al contacte mensual de les professionals de la joventut amb joves menors d'edat observem que: més del 80% atenen entre menys de 50 i 250 persones (63,16% menys de 50 joves, 18,25% entre 51 i 250 joves menors d'edat), un 15,09% no atén a cap i la resta entre 251 i més de 1.000 en minúscules quantitats també (3,16% entre 251 i 1.000, 0,35% més de mil menors d'edat).

38. Amb quants/es joves majors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals mensualment? // ¿Con cuántos/as jóvenes mayores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales de forma mensual?



Per altra banda, el percentatge corresponent al contacte mensual de les professionals de la joventut amb joves majors d'edat, ens mostra les mateixes dades que en el cas de joves menors ateses: més del 80% atenen entre menys de 50 i 250 persones (63,16% menys de 50 joves, 18,25% entre 51 i 250 joves majors d'edat); un 15,09% no atén a cap i la resta entre 251 i més de 1.000 en minúscules quantitats també (3,16% entre 251 i 1.000, 0,35% més de mil majors d'edat).

39. Sols mantindre contacte per raons de feina amb altres professionals o àrees de joventut externs a la teua entitat o d'altres municipis? // ¿Sueles mantener contacto por razones de trabajo con otros profesionales o áreas de juventud externas a tu entidad o de otros municipio?

Sols coordinar-te amb altres professionals o àrees de joventut externs a la teua entitat o d'altres municipis?		
	Freqüència	% Vàlid
Sí	261	91,57
No	24	8,42
Total	285	100,0

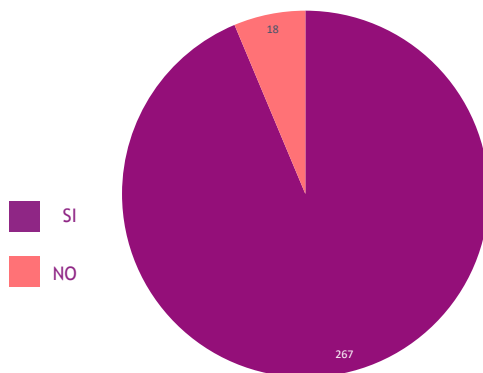
Pràcticament totes les persones mantenen contacte i relacions amb altres departaments, professionals o altres àrees de joventut externes o d'altres municipis, en total el 91,57%. Sols un 8,42% afirma no mantindre cap mena de contacte fora del seu entorn.

40. Amb quina freqüència mantens aquest contacte? // ¿Con qué frecuencia mantienes este contacto?

Amb quina freqüència mantens aquest contacte?		
	Freqüència	% Vàlid
Diàriament	55	19,3
Setmanalment	90	31,6
Mensualment	66	23,2
Trimestralment	10	3,5
Anualment	1	0,3
De manera discontinua i aleatòria	48	16,8
Mai	15	5,3
Total	285	100,0

El contacte entre professionals és pràcticament diari o setmanal per almenys el 50,9% d'elles, mensualment per al 23,2% i de manera discontinua i aleatòria per al 16,8%. Sols un 5,3% manifesten no mantindre mai cap contacte amb altres professionals.

41. Sols mantindre contacte per raons de feina amb professionals d'altres àrees o sectors professionals que també s'ocupen dels/ de les joves en l'exercici de la seua tasca? // *¿Sueles mantener contacto por razón de trabajo con profesionales de otras áreas o sectores profesionales que también trabajan con jóvenes en el ejercicio de sus funciones?*



El contacte que es manté amb altres àrees o sectors professionals que també s'ocupen dels joves en l'exercici de la seua tasca, és bastant important amb un 93,7% de relacions entre les diferents parts. Sols un 6,3% no té contacte en altres professionals.

42. De quines àrees o disciplines professionals són? // *¿De que áreas o disciplinas profesionales son?*

De quines àrees o disciplines professionals són?			
	Respostes		Percentatge de casos
	N	% proporcional	
Cultura	179	14,17	62,81
Esports	115	9,11	40,35
Serveis Socials	196	15,52	68,77
Sanitat/UPPCA	122	9,66	42,81
Igualtat	155	12,27	54,39
Promoció econòmica	37	2,93	12,98
Comunicació	65	5,15	22,81
Urbanisme/habitatge	18	1,43	6,32
Polícia	33	2,61	11,58

Medi Ambient	76	6,02	26,67
Empreses	71	5,62	24,91
Altres	58	4,59	20,35
Ocupació/treball	120	9,50	42,11
Amb cap	18	1,43	6,32
Total	1302	100,0	443,16

Aquesta era una pregunta de resposta múltiple, pel que resulta interessant tant el percentatge proporcional, com els percentatges de repetició dels casos en què es produeix cada opció resposta.

Els contactes que se solen realitzar amb altres professionals per al desenvolupament de les tasques més assídues solen ser interdepartamentals: **15,52%** Àrea de Serveis Socials, **14,17%** Àrea de Cultura, **12,27%** Àrea d'Igualtat, **9,66%** Àrea Sanitat/UPPCA, **9,50%** Ocupació/treball, **9,11%** Àrea d'Esports, **6,02%** Àrea de Medi ambient, **5,15%** Àrea de Comunicació, **2,93%** Àrea de Promoció econòmica, **2,61%** Policia, **1,43%** Àrea d'Urbanisme/habitatge. A banda un **5,62%** manté contactes amb empreses, i un **1,4%** afirma no tindre contacte amb cap altra entitat. El **4,59%** manifesta que ho fa amb altres àrees o entitats, donant cabuda ací al treball interinstitucional.

43. Amb quina freqüència mantens aquest contacte? // ¿Con que frecuencia mantienes este contacto?

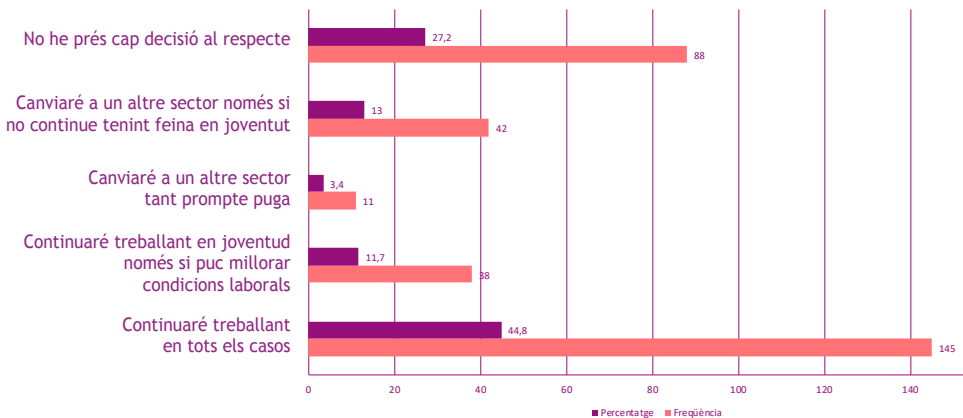
Amb quina freqüència mantens aquest contacte?		
	Freqüència	Percentatge Vàlid
Diàriament	27	9,47
Setmanalment	72	25,26
Mensualment	72	25,26
Trimestralment	24	8,42
Anualment	4	1,40
De manera discontinua i aleatòria	71	24,91
Mai	15	5,26
Total	285	100,0

La freqüència en què els/les professionals mantenen els contactes amb els departaments i entitats que hem vist en la taula anterior és la següent: el contacte mensual i setmanal mantenen la mateixa regularitat amb un 25,26% en cadascun dels casos, seguits per un 24,91% que ho fa de manera discontinua i aleatòria. Un 9,47% ho fa de manera diària, un 8,42% trimestralment i un 1,40% anualment. El 5,26% diu no fer-ho mai.

SECCIÓ 20: Perspectives laborals // *Perspectivas laborales*

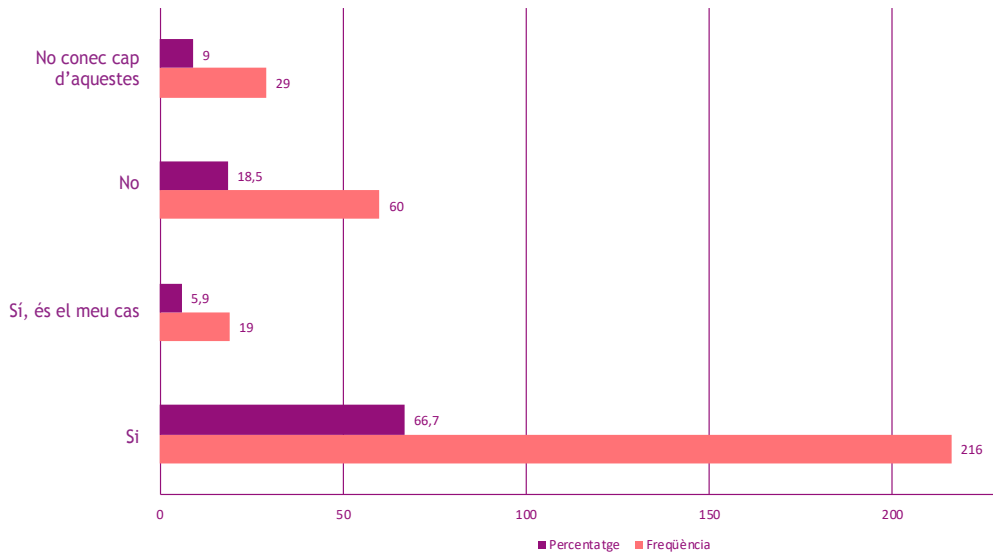
44. Quines són les teues expectatives laborals futures? // *¿Cuáles son tus expectativas laborales futuras?*

Aclariment: a partir d'aquesta pregunta es reincorporen a l'enquesta, una suma de 39 persones que a la Secció 2, pregunta 7, van optar per les respostes "Estic desocupat/da o a l'atur" o "Treballa en un sector diferent de joventut".



Pel que fa a les expectatives laborals futures observem que prop del 45% tenen intenció de continuar treballant al sector en tots els casos, en l'any 2014 un 54% de respostes afirmaven açò mateix. Hi ha un 11,73% que sols té intenció de continuar treballant en joventut si milloren les condicions laborals. Un 12,96% canviaria de sector si es queda sense feina, enfront d'un 3,40% que vol canviar a un altre sector tan prompte com puga. La resta, corresponent a un 27,16%, no ha pres cap decisió al respecte.

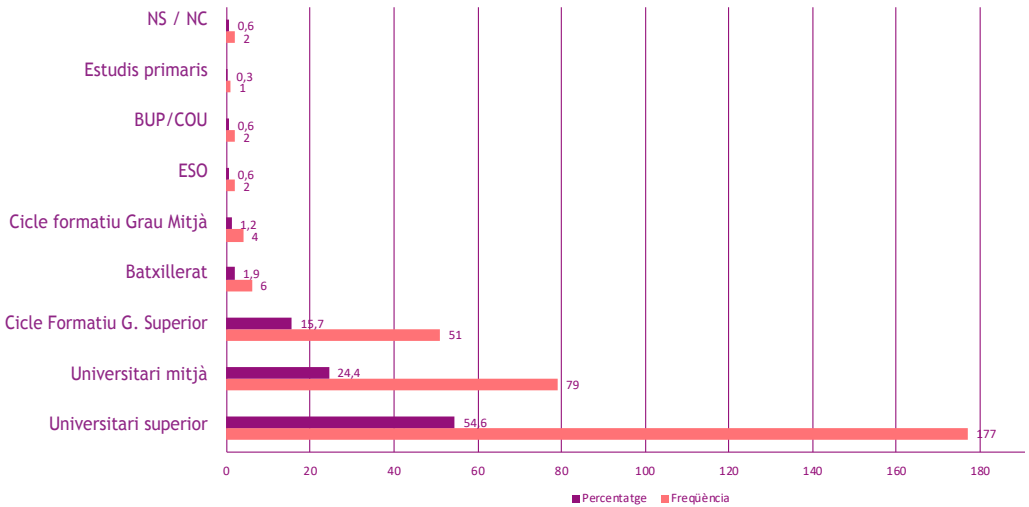
45. Creus que les subvencions (EMPUJU, EMCUJU), beques, voluntariat, pràctiques d'estudi, ajuden a accedir al lloc de treball? // ¿Crees que las subvenciones (EMPUJU, EMCUJU), becas, voluntariado, prácticas de estudio, ayudan a acceder al sitio de trabajo?



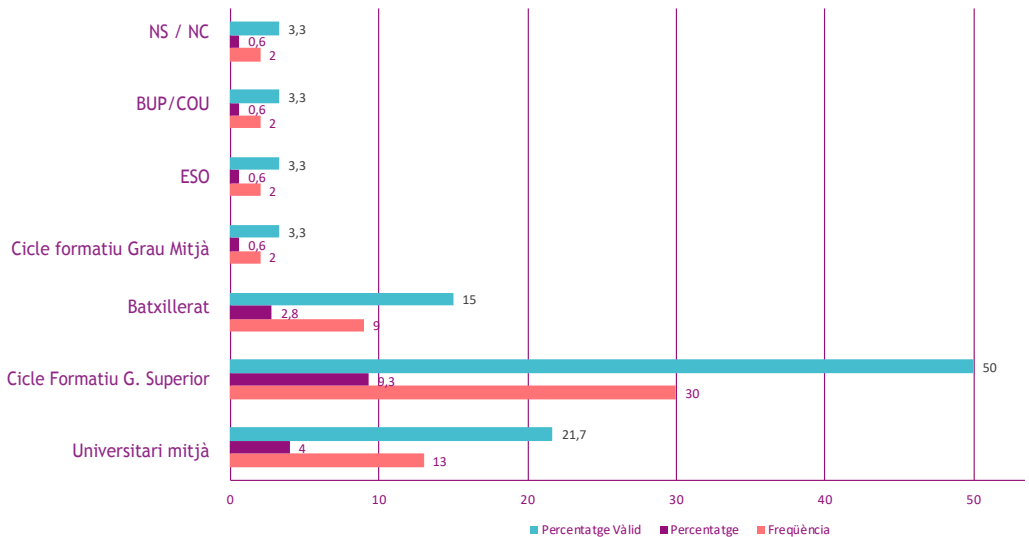
Pel que fa a l'opinió sobre si les subvencions, beques, voluntariat i pràctiques d'estudi ajuden per a l'accés al lloc de treball, el 66,67% afirma que són de gran ajuda, de fet és el cas del 5,86% de professionals que contesten l'enquesta. El 8,95% no coneix cap d'aquestes ajudes i el 18,52% considera que no ajuden per a obtenir un lloc de treball.

SECCIÓ 21: Formació

46. Quin és el teu màxim nivell formatiu (Nivell superior 1)? // ¿Cuál es tu máximo nivel formativo (Nivel superior 1)?



47. Quin és el teu màxim nivell formatiu (Nivell superior 2)? // ¿Cuál es tu máximo nivel formativo (Nivel superior 2)?



Quant al perfil formatiu, podem comprovar que els nivells universitaris són predominants, més de la meitat del total són de titulacions universitàries superiors, el 54,63%, a més d'un 24,38% de titulacions universitàries mitjanes. Un 5% més de titulades que al darrer cens del 2014. El 15,74% de professionals compten amb un títol de Cicle Formatiu de Grau Superior, i l'1,23% amb un Cicle Formatiu de Grau Mitjà. La resta de percentatges menors corresponen a estudis inferiors com Batxillerat (1,85%), ESO (0,62%), BUP/COU (0,62%) i Estudis primaris (0,31%). Un 0,62% no sap/no contesta.

Pel que fa a la possibilitat de comptar amb un segon títol formatiu comprovem que d'aquest en disposen un 18,5% del total d'enquestes. D'elles, el 50% de les enquestades tenen una titulació de Cicle Formatiu de Grau Superior i un 3,33% en Cicle Formatiu de Grau Mitjà. Tanmateix un 21,67% declara que és una altra titulació universitària de nivell mitjà, el 15% sols té el títol de Batxillerat i en percentatges menors estudis inferiors com, ESO i BUP/COU amb un 3,33% cadascun. Un altre 3,33% no sap/no contesta.

SECCIÓ 22: Quina?

48. Nom oficial de grau/licenciatura: // Nombre oficial del gradol/licenciatura

Nom oficial de titulació de grau/licenciatura	Nom oficial de titulació de grau/licenciatura	
	Freqüència	% Vàlid
Administració de Sistemes Informàtics i Xarxes	1	0,4
Administració i Direcció d'Empreses	3	1,2
Belles Arts	1	0,4
Ciències ambientals	4	1,6
Ciències Biològiques	1	0,4
Ciències de la Comunicació i la Informació	1	0,4
Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	2	0,8
Ciències de l'Educació	4	1,6
Ciències del Treball	1	0,4
Ciències Polítiques	1	0,4
Dret	5	2,0
Educació Social	37	15,2
Empresarials	1	0,4
Enginyeria Tècnica en Disseny Industrial	1	0,4
Filologia	1	0,4
Filologia Catalana	1	0,4
Filologia Hispànica	2	0,8
Geografia i Història	1	0,4
Grau en espanyol: llengua i literatura	1	0,4
Grau en Restauració i Conservació de Béns Culturals	1	0,4
Història	3	1,2
Història de l'Art	3	1,2
Enginyeria Industrial	1	0,4
Enginyeria Informàtica	1	0,4
Llicenciatura en Lletres	1	0,4
Llicenciatura en Filologia Alemanya	1	0,4
Logopèdia	1	0,4
Magisteri	14	5,7
Magisteri d'Educació Primària	17	7,0

Magisteri d'Educació Especial	1	0,4
Magisteri d'Educació Infantil	11	4,5
Magisteri Educació Musical	2	0,8
Magisteri Educació Física	1	0,4
Pedagogia	24	9,8
Periodisme	1	0,4
Professor d'Educació Secundària	1	0,4
Psicologia	43	17,6
Psicopedagogia	2	0,8
Publicitat	1	0,4
Relacions Laborals i Recursos Humans	3	1,2
Sociologia	8	3,3
Tècnic en Empreses i Activitats Turístiques	2	0,8
Traducció i Interpretació	1	0,4
Treball Social	28	11,5
Turisme	3	1,2
Total	244	100,0

En aquest apartat de l'enquesta s'especifica la denominació dels principals títols. Com ja hem comprovat, comptar amb estudis superiors és la situació del 74% de les persones que han donat resposta. Si bé podem constatar que aquesta formació és bastant diversa, predominen les titulacions de l'àmbit social com: Psicologia (17,6%), Educació Social (15,2%), Treball Social (11,5%), Pedagogia (9,8%), o el 18% dels diversos Magisteris. Molt per darrer es situa Sociologia (3,3%), i d'altres titulacions diverses de Ciències, Dret, Història, Turisme, entre moltes altres per davall del 2%.

48. Nom oficial de les segones titulacions de grau/llicenciatura:
 // Nombre oficial segundas titulaciones de gradollenciatura

Nom oficial de titulació de grau/llicenciatura	Freqüència	% Vàlid
CCJJ de les Administracions Públiques	1	4,5
Educació Social	1	4,5
Filosofia	1	4,5
Llicenciatura en Filologia Hispànica	1	4,5
Logopèdia	1	4,5
Magisteri	5	22,7
Magisteri primària	2	9,1
Magisteri en Educació Física	1	4,5
Pedagogia	4	18,2
Postgrau en Agent d'Igualtat	1	4,5
Psicologia/ Antropologia social i cultural	1	4,5
Psicopedagogia	1	4,5
Sociologia	1	4,5
Treball Social	1	4,5
Total	22	100,0

En referència a les persones que compten amb dues carreres universitàries, es pot comprovar com aquestes són de rames educatives com Magisteris o Pedagogia. I en menors representacions, altres titulacions com Logopèdia, Filologia Hispànica, Filosofia, Educació Social, Treball Social, Sociologia, Psicologia, Psicopedagogia i/o Postgrau en Agent d'Igualtat i CCJJ de les Administracions Públiques.

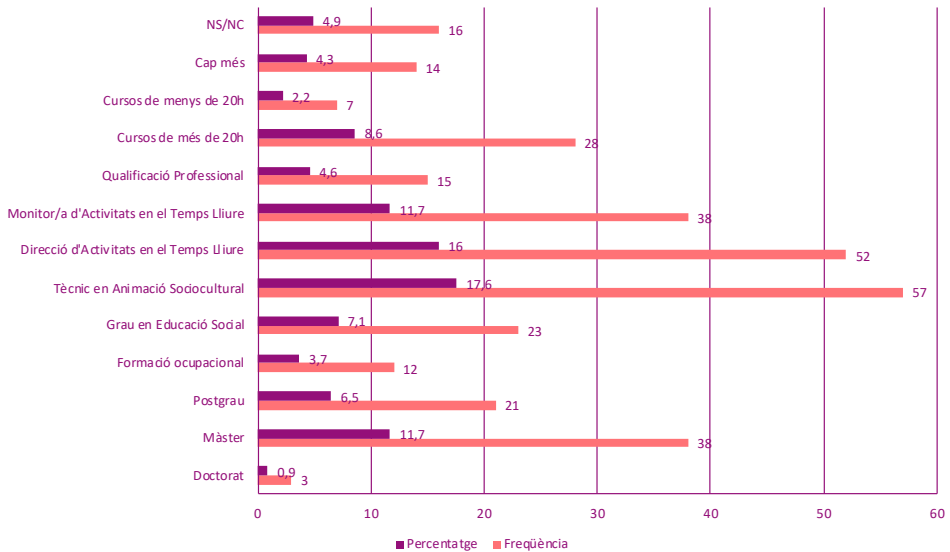
SECCIÓ 23 i 24: Formació en cicles formatius de grau mitjà i superior

49 i 50. Si tens formació en cicles formatius de grau mitjà o superior, especifica quin títol tens // *Si tienes formación en ciclos formativos de grado medio o superior, especifica que título tienes*

Nom oficial de cicles formatius		
	Freqüència	% Vàlid
Administració i Finances	9	6,8
Electricitat i electrotècnica	1	0,8
Imatge	4	3,0
Gestió comercial i màrqueting	2	1,5
Informàtica	2	1,5
Interpretació de la Llengua de Signes	1	0,8
Laboratori de química	1	0,8
Animació de l'Activitat Física i Esport	8	6,1
Animació Sociocultural	79	59,8
Inserció Laboral par a persones amb Diversitat Funcional	1	0,8
Biblioteconomia, arxivística i documentació	2	1,5
Educació Infantil	14	10,6
Integració Social	8	6,1
Total	132	100,0

Pel que fa a les persones amb les titulacions corresponents a la Formació Professional, la més destacada amb un percentatge molt elevat (59,8%) és la d'Animació Sociocultural. Altres titulacions en percentatges menors són: Educació Infantil (10,6%), Administració i Finances (6,8%), i Animació de l'Activitat Física i l'Esport i Integració Social (8%). Ja en percentatges residuals quedarien alguns Cicles com Imatge, Informàtica i altres poc relacionats amb el desenvolupament de les tasques amb el sector de joventut.

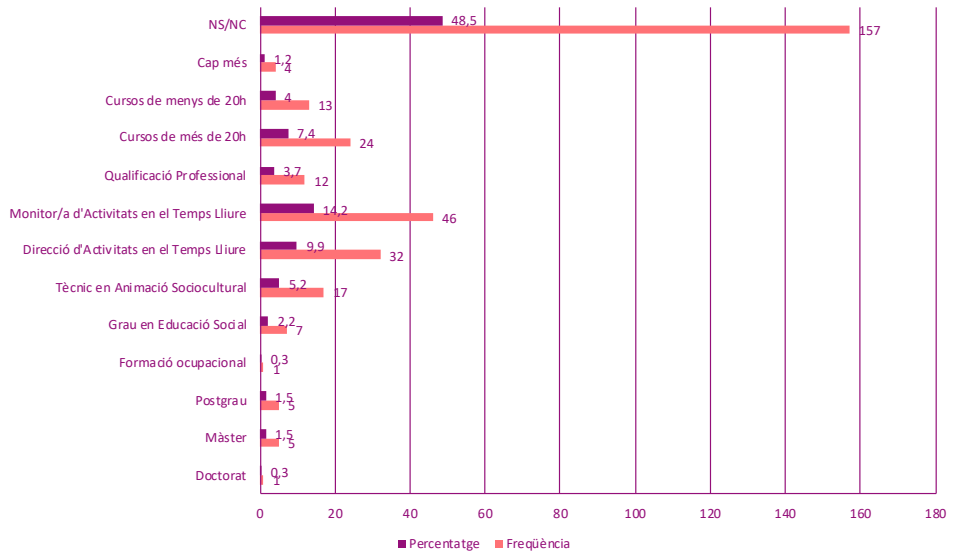
SECCIÓ 25: Formació específica en joventut

51. Formació específica en joventut, o properes: // *Formación específica en juventud, o próximas:*

Aquesta pregunta tenia dues oportunitats de respostes, pel que genera dues taules, Primera opció i Segona opció.

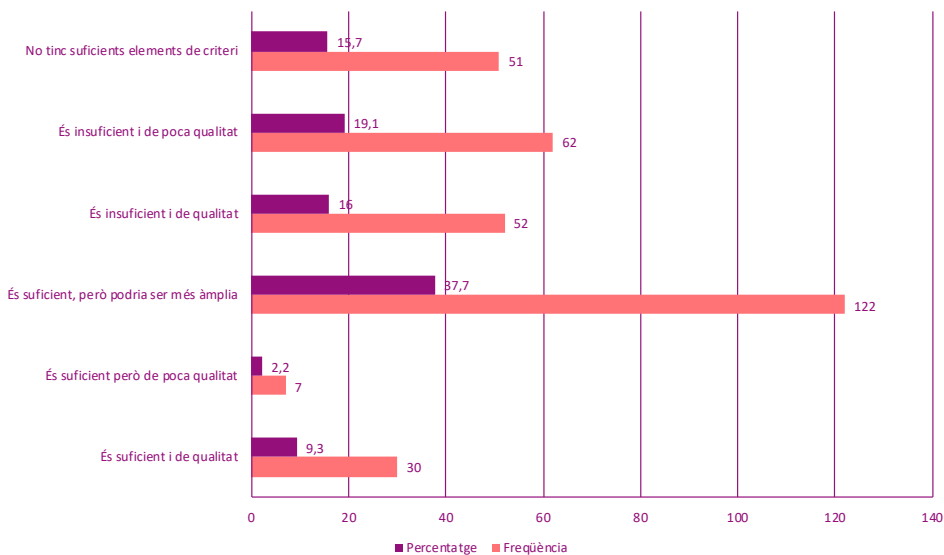
En relació a la formació específica que tenen relacionada amb l'àmbit de joventut, el percentatge major correspon a Tècnic/a en Animació Sociocultural amb un **17,59%**, seguida per la de Direcció d'Activitats en el Temps Lliure (**16,05%**), a continuació amb el mateix percentatge la de Monitoratge d'Activitats en el Temps Lliure i Màster (**11,73%**).

Amb menys del **10%** algunes com Postgrau, Grau en Educació Social, Cursos de més i de menys de 20 h.



Es detallen altres formacions específiques complementàries més freqüents, com són la de Monitoratge d'Activitats de Temps Lliure o la de Direcció d'Activitats en el Temps Lliure o altres cursos de menys duració, relacionats amb el sector de la joventut.

52. Amb independència de si n'has cursat o no, què penses sobre la formació específica i homologada per Joventut? // Con independencia de si has cursado o no, ¿Qué piensas sobre las formación específica y homologada por Juventud?



Pel que fa a l'opinió que les professionals tenen sobre la formació específica i homologada en matèria de joventut, els percentatges ens mostren divisió de postures, amb matisos, al 50% de persones que estan satisfets i les que no ho estan.

Satisfetes: suficient i de qualitat (9,26%), suficient però podria ser més àmplia (37,65%), suficient però de poca qualitat (2,16%).

No satisfetes: és insuficient encara que de qualitat (16,05%), insuficient i de poca qualitat (19,14%). Per altra banda, un 15,74% manifesta no tindre suficients elements de criteri per a valorar.

53. Creus que actualment tens formació i competències suficients per a desenvolupar les responsabilitats del teu lloc de treball? // ¿Crees que actualmente tienes formación y competencias suficientes para desarrollar las responsabilidades de tu lugar de trabajo?

Creus que actualment tens formació i competències suficients per a desenvolupar les responsabilitats del teu lloc de treball?

	Freqüència	Percentatge
Sí	256	79,0
No	44	13,6
NS/NC	24	7,4
Total	324	100,0

Prop del **80%** dels professionals de joventut pensen que tenen la formació i les competències suficients per a desenvolupar les responsabilitats del seu lloc de treball. Sols un **13,58%** considera no estar prou preparada, o no ho sap i no contesta (**7,41%**).

54. En quines condicions estaries disposat a fer formació especialitzada en joventut? // ¿En que condiciones estarías dispuesto a realizar formación especializada en juventud?

En quines condicions estaries disposat a fer formació especialitzada en joventut?		
	Freqüència	% Vàlid
Sempre i tanta com puga, segons les meues possibilitats	260	80,2
Només si la paga l'organització que em contracta o l'administració en qualsevol horari	28	8,6
Només si la paga l'organització que em contracta o l'administració en horari de treball	31	9,6
No tinc previst fer formació	5	1,5
Total	324	100,0

Respecte a les condicions de disposició per realitzar formació especialitzada en joventut, el **80%** contesten que sempre i tanta formació com pugen segons les seues possibilitats.

Prop del **9 i 10%** correlativament, es troben les professionals que només realitzarien formació si l'organització que les contracta o l'administració li la paga, en qualsevol horari en el primer cas i sols en horari de treball en el segon. Per altre costat, quasi un **2%** no té previsió fer formació en l'actualitat.

55. En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació //
¿En que áreas crees que te falta formación?

En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació? (Preferència 1)			
	Respostes		% de casos
	N	%	
Gestió econòmica. Creació de pressupostos i control pressupostari	114	8,90%	35,20%
Tecnologies de la comunicació	107	8,40%	33,00%
Models i formes de participació dels joves en l'actualitat	98	7,70%	30,20%
Legislació d'interés per a l'aplicació de polítiques de joventut (política d'espectacles, protecció de dades, etc.)	76	6,00%	23,50%
Gestió i programació d'equipaments	68	5,30%	21,00%
Competències i legislació en matèria de joventut	59	4,60%	18,20%
Educació de carrer	55	4,30%	17,00%
Evolució i actualitat de les polítiques de joventut	53	4,20%	16,40%
Cultures i estils juvenils	48	3,80%	14,80%
Procediment administratiu en l'àmbit públic	48	3,80%	14,80%
Sociologia i joventut	47	3,70%	14,50%
Elaboració i gestió de processos i canals de participació juvenil	43	3,40%	13,30%
Adolescència	40	3,10%	12,30%
Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil	38	3,00%	11,70%
Etnografies i joventut	37	2,90%	11,40%
Antropologia i joventut	35	2,70%	10,80%
Tècniques de comunicació i difusió de projectes	27	2,10%	8,30%
Mediació i gestió de conflictes	23	1,80%	7,10%
Evolució i característiques sociològiques	22	1,70%	6,80%
Gestió administrativa	22	1,70%	6,80%
Itineraris de transició escola-treball	21	1,60%	6,50%
Prevenició de riscos (consums, alimentació, sexualitat..)	21	1,60%	6,50%
Processos d'orientació i assessorament a joves	21	1,60%	6,50%
Drets de protecció i imatge dels menors	20	1,60%	6,20%
Gestió de recursos humans. Coordinació i direcció d'equips	19	1,50%	5,90%
No necessita cap formació	17	1,30%	5,20%
Recursos per treballar en l'àmbit de la joventut (recursos econòmics, serveis, materials...)	15	1,20%	4,60%
Psicologia evolutiva, les adolescència i la joventut	12	0,90%	3,70%

Producció d'activitats i espectacles (gestió cultural)	12	0,90%	3,70%
Dinamització juvenil	12	0,90%	3,70%
Gestió de la diversitat i cohesió social	11	0,90%	3,40%
Habilitats de comunicació i atenció al jove	10	0,80%	3,10%
Concepte de pedagogia cultural i d'oci	8	0,60%	2,50%
Gestió documental	8	0,60%	2,50%
Ètica Professional	5	0,40%	1,50%
Dinàmica de grups	4	0,30%	1,20%
Planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis	1	0,10%	0,30%
Total	1277	100%	394,1%

Dins de les moltes propostes de formació que es proposen, les més exitoses en primer lloc de preferència amb percentatges per damunt del 5% són: Gestió econòmica, creació de pressupostos i control pressupostari (8,9%), Tecnologies de la comunicació (8,4%), Models i formes de participació dels joves de l'actualitat (7,7%), Legislació d'interès per a l'aplicació de polítiques de joventut (6%) i Gestió i programació d'equipaments (5,3%).

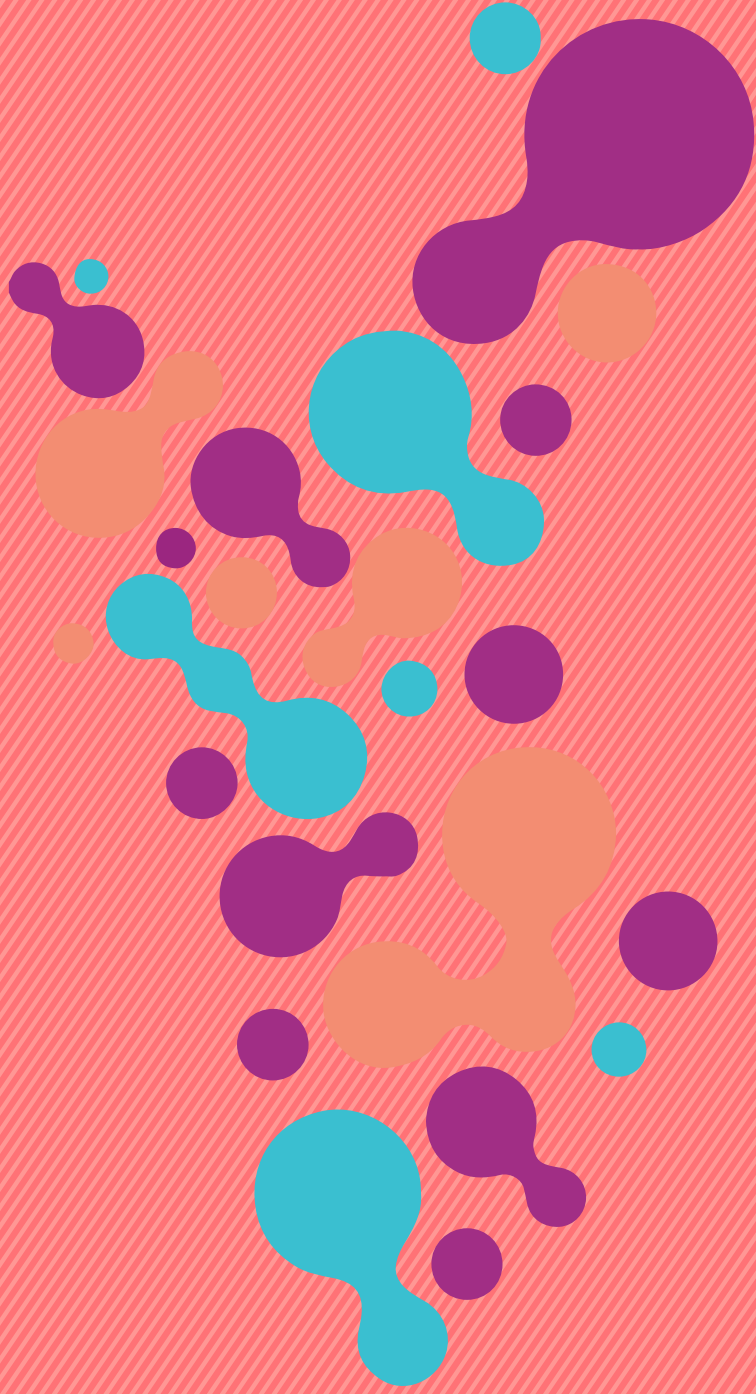
Opció de segona resposta múltiple

En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació? (Preferència 2)			
	Respostes		% de casos
	N	%	
Cap més	243	18,80%	75,00%
Tecnologies de la comunicació	102	7,90%	31,50%
Gestió econòmica. Creació de pressupostos i control pressupostari	92	7,10%	28,40%
Models i formes de participació dels joves en l'actualitat	83	6,40%	25,60%
Legislació d'interès per a l'aplicació de polítiques de joventut (política d'espectacles, protecció de dades, etc.)	64	4,90%	19,80%
Educació de carrer	53	4,10%	16,40%
Gestió i programació d'equipaments	53	4,10%	16,40%
Sociologia i joventut	45	3,50%	13,90%
Competències i legislació en matèria de joventut	44	3,40%	13,60%
Evolució i actualitat de les polítiques de joventut	42	3,20%	13,00%
Cultures i estils juvenils	36	2,80%	11,10%
Antropologia i joventut	34	2,60%	10,50%

Elaboració i gestió de processos i canals de participació juvenil	34	2,60%	10,50%
Etnografies i joventut	33	2,50%	10,20%
Adolescència	32	2,50%	9,90%
Procediment administratiu en l'àmbit públic	30	2,30%	9,30%
Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil	26	2,00%	8,00%
Gestió administrativa	22	1,70%	6,80%
Tècniques de comunicació i difusió de projectes	19	1,50%	5,90%
Mediació i gestió de conflictes	19	1,50%	5,90%
Prevenió de riscos (consums, alimentació, sexualitat..)	18	1,40%	5,60%
Evolució i característiques sociològiques	17	1,30%	5,20%
No necessita cap formació	17	1,30%	5,20%
Drets de protecció i imatge dels menors	16	1,20%	4,90%
Gestió de recursos humans. Coordinació i direcció d'equips	15	1,20%	4,60%
Itineraris de transició escola-treball	14	1,10%	4,30%
Processos d'orientació i assessorament a joves	14	1,10%	4,30%
Recursos per treballar en l'àmbit de la joventut (recursos econòmics, serveis, materials...)	13	1,00%	4,00%
Dinamització juvenil	12	0,90%	3,70%
Psicologia evolutiva, les adolescència i la joventut	9	0,70%	2,80%
Producció d'activitats i espectacles (gestió cultural)	9	0,70%	2,80%
Habilitats de comunicació i atenció al jove	9	0,70%	2,80%
Concepte de pedagogia cultural i d'oci	8	0,60%	2,50%
Gestió de la diversitat i cohesió social	6	0,50%	1,90%
Gestió documental	6	0,50%	1,90%
Ètica Professional	4	0,30%	1,20%
Dinàmica de grups	3	0,20%	0,90%
Total	1296	100%	400,0%

En aquesta part de la pregunta com a segona preferència i amb resposta múltiple, les opcions de formació més marcades són: Tecnologies de la comunicació (7,9%), Gestió econòmica, creació de pressupostos i control pressupostari (7,1%), Models i formes de participació dels joves de l'actualitat (6,4%) i Legislació d'interés per a l'aplicació de polítiques de joventut (4,9%).

Es comprova que moltes de les demandes formatives van en la línia de competències tècniques operatives, essencials per al desenvolupament de les activitats laborals concretes com per exemple “Gestió econòmica, creació de pressupostos i control pressupostari”, les associades als processos de digitalització i les seues tecnologies com “Tecnologies de la comunicació” o legislatives “Legislació d’interés per a l’aplicació de polítiques de joventut”. D’altra banda les competències transversals o de corpus teòric-reflexiu, tot i ser presents, representen menys consens de necessitats però per això menyspreables en tant que suposen els trets diferencials i identificadors de l’activitat professional i suposen un salt qualitatiu en l’actitud professional.



Algunes consideracions sobre l'enquesta

L'enquesta comptava amb dues preguntes de caràcter obert per avaluar la idoneïtat de l'enquesta, o per suggerir algun tipus de mancança o d'errors en les preguntes. Com més ulls, més mirades! És obvi que aquest espai de participació que es generava amb aquestes dues preguntes, haja provocat un llistat d'opinions i propostes bastant generoses. Si bé la gran majoria agraeix i felicita la tasca realitzada, existeixen propostes i errades que compartim:

- Les seccions corresponent a les preguntes sobre els nivells formatius, o sobre mancances formatives, podrien haver-se formulat millor.
- Faltava alguna opció d'espais laborals com per exemple les seccions juvenils dels partits polítics, o sobre la possibilitat de simultànietat amb altres professions.
- Faltava alguna pregunta sobre itineraris laborals seguits en joventut, i les competències professionals.
- També hagués sigut interessant realitzar alguna pregunta sobre el clima emocional

Moltes gràcies a totes per les vostres aportacions, és la millor estratègia per avaluar el disseny d'aquesta enquesta.



Reflexions

LES ENTITATS PROMOTORES D'AQUEST ESTUDI, NO ES FAN RESPONSABLES
DE LES OPINIONS EN ELL EXPRESADES PELS SEUS COL·LABORADORS

Reflexions referides a la formació i capacitació professional del sector

Per Llum Campos Sanchis

Professora de Secundària d'Intervenció Sociocomunitària.

Assessora de formació de professorat de Serveis Socioculturals i a la Comunitat.

Treballadora social i professora associada de la Facultat de Ciències Socials al Departament de Treball Social de la Universitat de València

Atendre al col·lectiu jove, fa necessària una formació tant específica com variada de les persones professionals al càrrec dels diferents serveis per a la joventut. Més enllà de les seues funcions i rutines diàries de gestió, suposa creativitat i innovació constant, investigació i observació per tal de planificar estratègies d'èxit, disseny de polítiques que donen resposta a través de serveis i recursos a les necessitats dels i les joves facilitant la seua participació. Aquesta no és una tasca fàcil, ja que es tracta d'un grup poblacional en canvi constant, que evoluciona al mateix ritme que la mateixa societat, o potser, la societat canvia i s'adapta al seu ritme.

Es justifica així, la necessitat de formació continua i permanent per als i les professionals de joventut i el disseny de diferents itineraris formatiu tenint en compte la formació de base que cada una de les persones responsables ja aporta i que, com podem veure en les dades recollides en el present informe, és molt variada.

Recorregut Històric

Si fem un recorregut històric, ha sigut la formació no formal i l'autoformació d'on s'han nodrit els i les professionals de joventut, inclús abans de la implementació de les primeres polítiques de joventut. Aquestes han sigut les grans aliades per a la formació de les persones, que de manera voluntària

o professional, es dediquen a la prestació de serveis i recursos per als i les joves. L'adquisició de coneixements per tal d'abordar aquesta tasca, ha sigut principalment, la mateixa experiència professional, el fet de compartir experiències i bones pràctiques, la creació de xarxes formals i informals de suport i col·laboració entre professionals.

Som una professió jove. En la nostra comunitat, als anys 80, diferents entitats públiques i privades es preocupen per dissenyar i consolidar les polítiques de joventut que, en alguns casos, ja feia més d'una dècada oferint assessorament i serveis d'atenció integral per a la joventut, activitats d'oci i temps lliure... L'any 1983 l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, a l'article 31.25, confereix a la Generalitat Valenciana competències exclusives en matèria de joventut i va ser la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència qui va rebre l'atribució de la gestió d'aquestes competències, aleshores, mitjançant la Direcció General de Joventut i Esports. Dos anys més tard, es publica el *Decret 19/1985, de 23 de febrer, del Consell de la Generalitat Valenciana, pel qual es crea l'Escola de Formació d'Animadors i Animadores del Temps Lliure Juvenil de la Generalitat Valenciana*.

En aquell primer decret seran objectius de l'Escola:

- a) **La formació d'animadors del temps lliure juvenil, capacitats per a respondre a les necessitats i les exigències de la joventut valenciana.**
- b) **Proporcionar a les entitats públiques i privades persones expertes en el desplegament d'activitats juvenils en temps lliure.**
- c) **Potenciar la investigació i l'estudi en el camp del lleure i el temps lliure.**
- d) **Propiciar l'associacionisme juvenil.**
- e) **Publicar documents relacionats amb l'animació del temps lliure dels joves.**
- f) **Programar i si fa al cas, realitzar activitats de tota mena, que contribuïsqen a millorar la qualitat de vida dels joves valencians.**

Un poc més tard, la creació de l'IVAJ en 1989 va possibilitar dotar d'espai i personal necessari per a atendre als i les joves per una banda, i per altra, difondre i regular la xarxa de centres i punts d'informació i dinamització juvenil d'Ajuntaments i altres entitats públiques i privades, i entre altres funcions,

a oferir formació per al personal professional contractat o voluntari responsables dels centres.

Al mateix temps, creix la xarxa de centres juvenils de manera massiva, i en conseqüència, les demandes de formació i assessorament de les persones al càrrec. Comença en aquell moment, a considerar-se necessària la formació de professionals de joventut i a oferir-se formació per aquesta tasca concreta, més enllà d'altres formacions complementàries que ofereix l'educació no formal.

Alguns exemples podrien ser la publicació de la revista de l'Escola d'Animadors amb una secció específica de formació, també el Centre Coordinador d'Informació i Documentació Juvenil de l'IVAJ que realitza l'edició de guies per a la creació de centres juvenils, "stages" de formació per a professionals de joventut, assessorament i acompanyament en el disseny dels espais per a joves, organització de trobades i encontres possibilitant l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques i el feedback entre l'administració i la joventut.

+ de 40 anys després de polítiques de joventut

En més de 40 anys de polítiques de joventut a la nostra comunitat, s'han fet grans passes avant, tot i que el camí de vegades no ha sigut fàcil, hem aconseguit mantindre aquestes xarxes de col·laboració i crear espais de reflexió tot i algunes adversitats, i hem millorat en la nostra tasca i la consolidació de llocs de treball.

Com podem veure en les dades que ens descobreix el present informe, les situacions laborals són múltiples i molt variades, al mateix que les formacions de les quals provenen els i les actuals professionals de joventut, el que fa que les seues necessitats de formació també ho siguen. Llevat d'algunes dades quantitatives, podem afirmar que les circumstàncies en les quals es troben en l'àmbit laboral i de formació, amb matisos, com l'evolució de les polítiques de joventut més participatives, la radiografia que podem fer dels i les professionals de joventut en l'actualitat difereix poc de l'anàlisi que podíem fer fa 20 anys.

Però també hem de ser optimistes, la professionalitat del sector es reconeix a través de la publicació de legislació que la regula. Recentment s'ha publicat un nou conveni col·lectiu del sector d'oci educatiu i animació sociocultural (*Resolució de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo*) per la

que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural) que recull perfils professionals del sector i drets de formació per part de les entitats públiques o privades amb el seu personal laboral.

També la LLEI 15/2017, de 10 de novembre, de la Generalitat, de polítiques integrals de joventut. [2017/10179] que entre altres qüestions es compromet a, *“Facilitar la formació de les persones professionals de joventut i de les persones que, professionalment o no, treballen amb joves, de les persones amb responsabilitats polítiques relacionades amb la joventut i les persones, membres d’associacions juvenils”*

La nostra assignatura pendent és fer ús de la normativa, i exigir a les administracions públiques i a les empreses del sector el compliment dels convenis i els seus compromisos. D’altra manera la precarietat laboral te com a conseqüència la inestabilitat i continuïtat de les persones que treballen al nostre sector, que dificulta la sostenibilitat de les polítiques de joventut que es desenvolupen a través projectes i accions.

Si mirem l’ensenyament reglat més bàsic que existeix, també es va actualitzar amb la publicació del nou currículum del cicle formatiu de grau superior corresponent al títol de Tècnic o Tècnica Superior en Animació Sociocultural i Turística, amb la incorporació del mòdul d’Informació Juvenil. [DECRET 120/2017]. I abans, des de 2011, la Informació Juvenil, apareix com a professió al catàleg de Certificats de Professionalitat, per completar la resta de competències que ja es contemplen al títol des de la seua implementació i a altres certificats de professionalitat com ara, Dinamització Comunitària, Mediació Comunitària, Direcció d’Activitats de temps Lliure i altres tantes que es poden consultar al [Catàleg de Certificats de Professionalitat de la Família Professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat](#).

Els Certificats de Professionalitat, regulats pel Reial decret 34/2008, de 18 de gener, comprenen les accions formatives dirigides a l’adquisició i millora de les Competències i Qualificacions Professionals que té com a objectiu, entre altres, contribuir a la qualitat de l’oferta de formació professional per a l’ocupació. Caldria revisar si s’està exigint aquestes competències i qualificacions a l’hora de fer les contractacions per tal de garantir una formació mínima que haurien de tindre les persones professionals al càrrec dels programes i serveis que s’ofereixen per a la joventut.

Que revela aquest informe?

La primera dada que crida l'atenció, és que d'un total de 324 professionals que han realitzat les enquestes, el 32,4% són homes i el 66,4% són dones i un 1,2% no s'ha definit. És aquesta, el que s'anomena una professió feminitzada? Aquest seria una perspectiva a tindre en compte. Els estudis superiors que tenen els percentatges més alts també són titulacions altament feminitzades (Treball Social, Magisteri, Educació Social, Pedagogia, Psicologia) o Cicles formatius Superiors com TASOCT i Integració Social.

Les professions feminitzades són aquelles relacionades principalment en l'atenció i cura de les persones en diferents dimensions i àmbits, al llarg de qualsevol de les etapes de la vida. Generalment, es donen condicions discriminatòries respecte al sou, entre altres. Si partim d'aquesta situació, podem plantejar la hipòtesi que al ser una professió feminitzada es relaciona amb les emocions, la passió, i aspectes vinculats a "vocació", el que li resta professionalitat i reconeixement al món productiu.

Tenint en compte que el nostre antecedent és el voluntariat podria ser aquest motiu el que justifique algunes de les situacions precàries que existeixen en els diferents tipus de contractacions que revelen aquest informe.

Per altra banda, tot i que hi ha una gran varietat de perfils, salaris i condicions laboral, podem observar que el 44,8% continuarien treballant en joventut i un 13% canviarien a un altre sector només si no continuen tenint feina en joventut, el que manifesta una motivació cap al treball positiva i una intenció de voler mantindre aquesta ocupació en un futur. Només un 3,4% afirmen que canviaran de sector en el moment que puguem.

Pel que fa a rebre formació, el 80% estarien disposats i disposades a rebre formació de manera continuada, només un 1'5% no tenen pensat fer més formació o manifesten que no la necessiten, un 1,3%.

Les persones que han respost l'enquesta opinen que és suficient la formació homologada (49,9%), en alguns casos apunten que podria ser millor i de millor qualitat, enfront d'altres que opinen que és insuficient (25%). La dicotomia es relaciona directament amb la qualitat i potser amb els estudis superiors que cada professional ha realitzat i amb les oportunitats de formació que qui contracta els posa al seu abast.

El mateix passa en les mancances formatives, depèn dels estudis superiors realitzats i les experiències d'ocupació prèvies que han tingut les persones entrevistades, tenen unes necessitats o altres. Les més sol·licitades són: tecnologies de la comunicació, Gestió econòmica i pressupostos. Actualització de models de participació dels i les joves i actualització de legislació en polítiques de joventut, entre altres.

Propostes de futur per a la formació

Els resultats de l'estudi demostren la pertinència de continuar, impulsant la formació continua, apostant per itineraris de formació adaptats a les necessitats i demandes formatives que permeten metodologies més innovadores i actives que contribuïsquen al desenvolupament d'habilitats i capacitats per a millorar la tasca professional. Però, cal tindre en compte també l'objecte, el context on desenvolupen la seua tasca, que està lligat a la realitat social i aquesta no és lineal ni estàtica, sinó multiforme i dinàmica i en conseqüència, canviant.

L'activitat professional que fa efectives les polítiques de joventut, ha de tindre per objecte el diagnòstic, la intervenció i l'avaluació de les necessitats de la població jove per a promoure la resolució dels problemes en les relacions humanes, l'enfortiment democràtic i la promoció del canvi social per a l'assoliment d'una societat inclusiva i cohesionada atenent les diferents dimensions on es troben els i les joves i amb una mirada des de la interseccionalitat.

Tot això, fa necessari considerar el context social, econòmic, tecnològic i cultural en el qual s'intervé, perquè les característiques d'aquests contextos tan diversos han d'aplicar-se en la formació dels i els professionals de joventut.

REFERÈNCIES WEB I BIBLIOGRAFIA

- Coll-Planas, G. i Solà-Morales, R. (2016). Guia per incorporar la mirada interseccional a les polítiques locals. Ajuntament de Terrassa. Disponible a: <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats->

[Connectades.pdf](#)

- DECRET 120/2017, de 8 de setembre, del Consell, pel qual s'estableix per a la Comunitat Valenciana el currículum del cicle formatiu de grau superior corresponent al títol de Tècnic o Tècnica Superior en Animació Sociocultural i Turística. Boletí Oficial de l'Estat, 1684/2011, de 18 de novembre. Disponible a: https://dogv.Generalitat.es/portal/ficha_disposicion.jsp?L=1&sig=008125%2F2017
- Decret 19/1985, de 23 de febrer, del Consell de la Generalitat Valenciana, pel qual es crea l'Escola de Formació d'Animadors i Animadores del Temps Lliure Juvenil de la Generalitat Valenciana. DOGV núm. 234 de 07.03.1985. Disponible a: <https://dogv.Generalitat.es/eli/es-vc/d/1985/02/23/19/>
- Eryca. (2018). Carta Europea d'Informació Juvenil. Disponible a: https://ivaj.Generalitat.es/documents/164427600/164429875/carta_europea_informacio_juvenil.va.pdf/e2a391e2-ef1c-4b60-b095-3d84abf9488b
- Generalitat Valenciana, (2021). Catàleg de Certificats de professionalitat. Disponible a: <https://ceice.Generalitat.es/va/web/cualificaciones-profesionales>
- LLEI 15/2017, de 10 de novembre, de la Generalitat, de polítiques integrals de joventut. [2017/10179]. DOGV núm. 8168, de 13 de novembre de 2017. Disponible a: https://dogv.Generalitat.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=009766/2017
- Resolució de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Boletí Oficial de l'Estat, 69/2021, de 22 de marzo. Disponible a: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/03/22/pdfs/BOE-A-2021-4476.pdf>
- Sanjuan Perez, i (Coord.) (2017). II Trobada d'oci educatiu. "Compartim il·lusions", Revista Animació núm 30, IVAJ. Disponible a: <https://ivaj.Generalitat.es/documentts/164427600/164429809/2017.-+N%C2%BA+30+trobada+d%27oci+educartiu.pdf/c812b067-47b4-4c2a-9a55-fb25a2f64546?t=1528127670459>
- UN. Objectivos de Desarrollo Sostenible. Disponible a: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

La visión local

Por Miguel Àngel Martín

Técnico municipal de Políticas de Juventud del Ajuntament de Sagunt

*Profesor asociado de la Facultat de Ciències Socials en el
Departament de Treball Social de la Universitat de València.*

Introducción:

Si hay un claro protagonista dentro del panorama valenciano y estatal de los y las profesionales de las políticas de juventud, sin duda es el municipio. En los últimos treinta y cinco años, las administraciones que han desarrollado el espacio profesional han sido los ayuntamientos. Hablar del panorama actual y no hacer una pequeña referencia histórica, que sirva de recordatorio a las viejas glorias y al mismo tiempo sitúe a la nueva generación recientemente incorporada, sería perder una gran oportunidad, ser parcial y poco profundo.

La gran mayoría de los profesionales que ha respondido a la encuesta, proceden de manera directa de la administración local (138). Mi aportación va a ir dirigida a poner un poco de luz, y algo de volumen a la situación de los profesionales municipales; en base a algunos datos extraídos de la encuesta, y tirando también de mis recién cumplidos treinta años como trabajador municipal en el ámbito de Juventud en el consistorio saguntino. Quizás no soy un “pata negra”, no provengo de grupos scouts, cristianos de base, ni siquiera fui de los primeros en los ayuntamientos en este “negocio”, pero sí creo que reúno algunas características que me permiten hablar con cierta autoridad de algunos temas.

Muchas de las cuestiones que se plantean en la encuesta del censo, no hacen más que recordarnos los viejos problemas que afectan a la profesión, que todavía hoy, a pesar de los grandes avances producidos a partir de 2015, no han sido solucionados de manera global. El desarrollo de la nueva ley valenciana de juventud ha producido la entrada de una nueva oleada de profesionales, su reciente incorporación y la procedencia de

otros sectores profesionales, evidentemente no les permite conocer los avatares de este espacio profesional en los últimos años. A veces esto provoca que en algunos foros no entiendan algunas discusiones acaloradas o educadamente vehementes que los más mayores protagonizamos frente a representantes de la administración autonómica. Si hay algo que puedo aportar es básicamente MEMORIA, y a eso vamos:

¿Por qué tanto protagonismo municipal?

Si lo analizamos fríamente, es cuanto menos curioso el protagonismo municipal dentro del ámbito de las políticas de juventud, sobre todo, el de los medianos y grandes ayuntamientos. Sin duda 1985, fue un año clave para el impulso de esta profesión. Pero habría más elementos detonadores de todo ese proceso.

Para empezar la Comunitat Autònoma Valenciana comienza su andadura en el año 1982 con la aprobación del Estatuto de Autonomía; se produce un proceso de transferencias de funciones y servicios en el ámbito de juventud y un desarrollo de las competencias. Luego vendría ese momento legislativo clave en el que mientras se discutía en las Cortes el proyecto de ley de bases de Régimen Local de 1985, en el tránsito del senado al congreso o viceversa las competencias hasta ese momento en el ámbito local, desaparecieron. Según parece a propuesta del PNV. Sería materia para un doctorado en gestión y administración pública, pero ahora no tenemos mucho tiempo. Sin aclarar este misterio, dentro del mismo año, volvemos a ese Año Internacional de la Juventud. El impulso que supuso en un país como el nuestro, donde apenas una década antes la política de juventud era cantar el “cara al sol” y canciones cuartelarias, fue rotundo. Muchos ayuntamientos democráticos salidos de las urnas el 3 de abril de 1979, decidieron incluir entre sus prioridades la atención a la juventud, no olvidemos que muchos nuevos concejales provenían de movimientos juveniles y vecinales conociendo las problemáticas de sus territorios con gran profundidad. Debe tenerse en cuenta además que los jóvenes en aquellos tiempos suponían más del 25 % de la población, un peso electoral importante (luego vendría la desafección...)

Ese mismo año se legislaba una experiencia formativa clave en el desarrollo de aquellos primeros profesionales municipales de

las políticas de juventud: la Escola d'Animadors Juvenils (EAJ), dependiente de la Generalitat Valenciana (Decreto 19/1985, de 23 de febrero, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se crea la Escuela de Formación de Animadores del Tiempo Libre Juvenil de la Generalitat Valenciana). En ella se realizaban los cursos de monitor/a y animador/a juvenil. Entre sus objetivos:

- a) La formación de Animadores del Tiempo Libre Juvenil capacitados para responder a las necesidades y exigencias de la juventud valenciana.
- b) Proporcionar a las entidades públicas y privadas personas expertas en el desarrollo de actividades juveniles en el tiempo libre.
- c) Potenciar la investigación y el estudio en el campo del ocio y el tiempo libre.
- d) Propiciar el asociacionismo juvenil.
- e) Publicar documentos relacionados con la animación del tiempo libre de los jóvenes
- f) Programar, y en su caso, realizar todo tipo de actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los jóvenes valencianos

Para aquellas personas recién graduadas o en proceso e interesadas en el trabajo profesional con jóvenes, la EAJ y su equipo docente (Ricard Catalá, Eduard Amer, Manolo García e Inma Sanjuan) se convirtió no solo en un espacio de formación, también de asesoramiento, consulta y apoyo.

Los ayuntamientos comenzaron a llenarse de unas raras especies, Animadores/as e Informadores/as juveniles, que pululaban por dependencias municipales y que a veces eran difíciles de distinguir de otras especies raras como eran los Objetores de Conciencia, jóvenes que realizaban la Prestación Social Sustitutoria al servicio militar. Y que por cierto algún día habrá que reconocerles la labor realizada en lo que respecta al trabajo con menores y jóvenes.

El desarrollo de los centros de información juvenil fue clave (estamos hablando de los años ochenta, los teléfonos tenían un hilo conectado a la pared y lo más parecido a internet era ver el teletexto en la TV...), muchas figuras profesionales, Animadores e Informadores juveniles desarrollaron su proyecto inicial entorno a los CIJ. En mi caso, lo primero que realicé fue el proyecto y la homologación del CIJ de Sagunt ubicado en

antigua Casa de la Juventud, una de las últimas construidas por el franquismo, sede de la OJE, etc.

Los equipamientos merecerían un capítulo específico, pero me temo que hoy no toca.

La mayoría del personal es contratado en los grupos C1/C2. Quizás en los ochenta y principios de los noventa para muchos ayuntamientos es lo más adecuado y económico. Pasa lo mismo con los primeros educadores de calle y otros profesionales de los nuevos servicios que comenzaron a prestar los renovados ayuntamientos democráticos. En los últimos treinta años este personal se ha ido consolidando y creando unos departamentos de juventud, que han ido prestando una gran cantidad de nuevos servicios. La característica principal de estos trabajadores municipales es su versatilidad y la capacidad de generar nuevos proyectos. La pelea por mejorar las condiciones laborales ha sido diferente dependiendo de cada consistorio. En algunos ayuntamientos hace años comenzó un proceso de reclasificación. En el ayuntamiento de Sagunto en el año 2000 se consideró que los educadores de servicios sociales, auxiliares de bibliotecas y animador juvenil se reclasificarían tras un proceso de promoción interna, del grupo C1 al A2. Desgraciadamente, este proceso no se desarrolló en otros territorios, entre otras razones, porque tampoco existía un órgano competente que inspirase esas modificaciones, hay que recordar que son los años en los que a lo que se refiere las políticas de juventud, el IVAJ, ni esta, ni se le espera.

Si no hay voluntad de mejorar las condiciones de estos trabajadores y trabajadoras, dotar de estructura a estos departamentos mucho menos. La gran mayoría no dispone ni del mínimo apoyo administrativo o de personal de servicios. Somos los *“Juan Palomo”* de la administración, *“Yo me lo guiso, yo me lo como”*. No rehuimos tareas y a diferencia de otros técnicos de la administración, nos sabemos el CIF del ayuntamiento mejor que nuestro DNI. Hacemos informes, propuestas, pliegos, contratos, horarios de personal, etc. Y además, nuestro trabajo. En los lugares donde hay más de una persona trabajando las coordinaciones o las responsabilidades recaen por antigüedad o por categoría más alta, pero los departamentos carecen de estructura organizativa, por lo que firmar facturas o coordinar un equipo se hace sin ningún reconocimiento, ni remuneración. Las administraciones no ven la necesidad de tratar a estos departamentos como a otros del mismo consistorio. Se trata de espacios menores dentro de una

estructura jerárquica y burocrática. A mí me gustaba bromear diciendo que nuestro departamento era una especie de comuna anarcosindicalista dentro del ayuntamiento.

Otra fortaleza de estos equipos de juventud es su vocación colaborativa y la necesidad de una constante coordinación con otros profesionales. Esto ha sido un estilo de trabajo desde el minuto cero de nuestra presencia profesional. Lo que nos permite formar parte de proyectos de mayor envergadura, y contar con el reconocimiento de otros trabajadores municipales, curiosamente nos solemos reunir de tú a tú con profesionales de perfiles A1 o A2. No desafinamos, porque tenemos una alta cualificación: diplomados y licenciados en los primeros momentos y graduados en la actualidad (Psicología, Pedagogía, Trabajo Social, Educación Social, etc.) además de una gran variedad de formación de postgrado. Y lo mejor de todo, es que somos un colectivo que no nos importa seguir formándonos, al contrario, lo vemos necesario e imprescindible. Tal y como atestigua la reciente encuesta.

Los últimos seis años, han sido muy apasionantes para muchos de nosotros y nosotras, el proceso de municipalización. En general se ha visto con buenos ojos el impulso realizado por la Generalitat, es cierto que se podría haber consultado más para afinar mejor las notas y poder así evitar algunos problemas de funcionamiento y tensiones, que sin duda la visión municipalista hubiese ayudado a salvar desde el conocimiento de la realidad político-administrativa.

¿Qué papel ha jugado la Generalitat en todo este proceso?

1.- Definiciones de Política Social y Políticas de Juventud.

Si una de las pretensiones de este trabajo es la de enmarcar de una manera nítida la política de juventud dentro de la política social de nuestra sociedad, para ello es necesario que definamos que entendemos por Política de Juventud y en qué sentido pensamos la Política Social.

La política social siguiendo a Teresa Montagut (2009) sería la intervención pública que incide en el bienestar de las personas, ya sea cambiando, manteniendo o facilitando sus condiciones de vida. Trata de mejorar el bienestar humano a través de la cobertura de las necesidades de los ciudadanos en aspectos como la educación, la salud, la vivienda y la protección social. Para T.H. Marshall la Política Social es la política de los gobiernos

encaminada a tener un impacto directo en el bienestar de los ciudadanos, a base de proporcionarles servicios o ingresos.

La Política Social, incide sobre la distribución de recursos y por ello tiene un alto contenido ideológico. Pretende paliar las necesidades humanas, necesidades que responden en cada Comunitat y en cada época histórica, a un determinado nivel de desarrollo social.

La Constitución Española de 1978 recoge la voluntad de modernizar las estructuras sociales y políticas españolas. España se constituye en un “Estado Social y Democrático de Derecho” al inscribirse en el marco constitucional el deber de los poderes públicos, de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política social, económica, cultural y social” (Art. 9.2 de la C.E). Por lo tanto, los poderes públicos tienen la responsabilidad para llevar a cabo una política social dirigida hacia la igualdad y la solidaridad de los distintos grupos sociales. El Capítulo III artículos 39 al 52, contiene los principios orientadores de la actuación de los poderes públicos en cada uno de los apartados de la Política Social.

Según Domingo Comas las Políticas de Juventud no han producido en España demasiados textos de referencia, han significado cosas distintas en diferentes coyunturas históricas. En la España democrática deberían significar lo que prevé la Constitución en su artículo 48, “Los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural.” Dicho artículo está dentro del capítulo III, relativo a “Los principios rectores de la política social y económica” y emparedado entre el artículo 47 relativo a una vivienda digna y los artículos 49 y 50 relativos respectivamente a la protección a las personas con discapacidad y a los ancianos. Sin embargo, en la perspectiva más actual, más consensuada y casi paradigmática en los textos académicos que se ocupan de esta cuestión, las Políticas de Juventud se han descrito como aquel conjunto de acciones cuya finalidad es la de promocionar el acceso a una plena ciudadanía por parte de los jóvenes, lo que implica mejorar su calidad de vida, sus derechos (y la interiorización cultural de sus deberes) a un empleo y una vivienda digna, así como su plena inserción en las dinámicas y en las prácticas sociales e institucionales de un sistema democrático. Son políticas, se dice, de transición

porque apoyan a los jóvenes en su itinerario hacia la vida de los adultos, también se califican de emancipadoras, porque esta transición, este itinerario, se produce desde la dependencia (comenzando por la extrema dependencia biológica de la niñez) hasta la autonomía personal, es decir la consecución de un estatus de adulto emancipado (Benedicto y Morán, 2003; Casal, 2000; Garrido y Requena, 1996, Tezanos, 2007, Casal, 2006).

Aunque hay otras maneras de entender las Políticas de Juventud. Son las que se han llamado políticas afirmativas. Se trata de aquellas políticas que no pretenden orientar los itinerarios juveniles hacia la transición a la vida adulta entendida como autonomía personal y emancipación, sino que se limitan a apoyar la vida de los jóvenes en su condición meramente juvenil, es decir considerar que la juventud es, en palabras de Olivier Galland, “una etapa autónoma de la vida del individuo vivida de forma semejante por los y las jóvenes” (Autores Varios, 1999).

Hay también una cuarta manera de entender las Políticas de Juventud que citamos, aunque no vamos a considerar, se trata de un modelo muy presente en el norte de Europa, que se identifica con “la lucha contra la exclusión de colectivos de jóvenes más o menos marginales” (Williamson, 2002; Guidikova, 2002).

Pero en España estas políticas selectivas apenas han tenido respuesta desde los ámbitos de juventud, en una gran medida porque ya existen como políticas sectoriales realizadas por otros departamentos (planes de drogas, planes contra la exclusión y la pobreza, menores y familia, inmigración, instituciones penitenciarias, etc.), con recursos institucionales específicos para jóvenes que quizá no aparecen en las políticas sectoriales de algunos países del norte y que aquí se crearon en el franquismo, muchos de ellos con una clara funcionalidad corporativa y que luego fueron transformados en servicios públicos en la transición a la democracia.

2.- Las Políticas de Juventud en la C.V. desde la Transición.

2.1.- El Primer Gobierno de la Generalitat Valenciana elegido en las urnas. El proceso de transferencia de competencias. Los gobiernos de PSPV (1983-1995).

Con la Transición, las provincias de Castellón, Valencia y Alicante se convertirían en graneros del voto socialista hasta los años 90. Tras el establecimiento en la Constitución española de 1978 del

Estado de las Autonomías, se aprobó un Estatuto de Autonomía para la Comunitat Valenciana en 1982, con un gobierno, la Generalitat, que asegura una administración propia en aspectos como la Sanidad o la Educación.

Aunque su Estatuto de Autonomía de 1982 se hizo por el artículo 143 de la Constitución Española de 1978, posteriormente se aprobó en 1987 una ley que lo equiparaba competencialmente a las denominadas nacionalidades históricas (Ley Orgánica de Transferencia de Competencias de Titularidad Estatal a la Comunitat Valenciana, abreviadamente, LOTRAVA). Posteriormente, el Estatuto de Autonomía valenciano sufriría dos reformas, una en 1992 para incluir todas las competencias adquiridas por la LOTRAVA, y otra en 2006, de mayor calado, con competencias nuevas, y en la que se declara la Comunitat Valenciana como nacionalidad histórica en el primer artículo, siguiendo a otras Comunitates que lo habían hecho con anterioridad.

La presidencia de la Generalitat Valenciana fue asumida entre 1982 y 1995 por Joan Lerma, del PSOE, y tras éste por Eduardo Zaplana (1995-2002), José Luis Olivas (2002-2003), Francisco Camps (2003 - 2011), Alberto Fabra del Partido Popular. Y desde 2015 por Ximo Puig del PSPV-PSOE.

En el año 1983 se publica el Real Decreto 3066/1983 de 13 de octubre sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Generalitat Valenciana en materia de cultura. Antes, a través de los Reales Decretos 278/1980 y 4099/1982, se transfirieron a la Generalitat determinadas funciones y servicios en materia de juventud.

En concreto el RD 4099/82 en su Anexo 1 apartado B *“Funciones que asume la Comunitat Autònoma e identificación de los servicios que se traspasan:*

1º.- Se traspasa a la GV:

1.- En materia de asistencia social y promoción sociocultural con especial referencia al ámbito de la juventud y desarrollo comunitario (...)

- a) El estudio de los problemas juveniles (...)**
- b) El fomento de la cooperación juvenil (...)**
- c) El apoyo al desarrollo de la actividad asociativa juvenil (...)**

d) La dirección y gestión y en su caso titularidad de las Casas de Juventud, Clubs Juveniles, (...)

e) La Dirección y gestión, y en su caso la titularidad de las instalaciones comprendidas en la Red Nacional de Albergues Juveniles, Residencias Juveniles, Campamentos y Campos de Trabajo (...)

2º.- Para la efectiva ejecución de las competencias y funciones se traspasan a la Generalitat Valenciana, dentro de su ámbito territorial, los siguientes servicios e instituciones, en cuanto ejercen las funciones que así mismo se detallan:

1.- Las Casa de Juventud, Clubs Juveniles (...), Campamentos, Campos de Trabajo, Albergues y Residencias Juveniles que hasta ahora correspondían al Instituto de la Juventud (INJUVE) en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

2.- Las Oficinas de Información Juveniles ubicadas en Valencia, Alicante y Castellón.”

Como se puede apreciar la Generalitat a través de las Conselleria de Cultura, asume las competencias de juventud que hasta ese momento había gestionado directamente la administración General del Estado en la Comunitat. En el año 1983 se celebran las primeras elecciones autonómicas con el triunfo del PSOE-PSPV. Joan Lerma es nombrado presidente de la Generalitat Valenciana. Durante los primeros años de gobierno la política de juventud tiene un claro tinte continuista con la herencia que el estado dejaba en la Comunitat. Sobre todo, muchas infraestructuras generadas en todo el periodo “franquista”.

Es importante comentar la importancia que la metodología de la Animación Sociocultural tiene en todo el proceso de consolidación de las Políticas de Juventud en la Comunitat Valenciana. Se consolida la formación de monitores y animadores juveniles aplicando esta metodología, esta formación vinculada al Tiempo Libre y la Información Juvenil serían los dos pilares sobre los que crecería la política valenciana de juventud en esos primeros años de democracia. Posteriormente el año 1985, designado por las Naciones Unidas como **Año Internacional de la Juventud**, serviría como acicate para que, desde las instancias políticas, sobre todo del PSOE que gobernaba en el Estado, la Generalitat Valenciana y un gran número de ayuntamientos pusieran en marcha concejalías de Juventud y sobre todo que

las dotasen de recursos humanos cualificados. A partir de ese momento, tan solo cuatro años después aparecen las dos únicas leyes relacionadas con políticas de juventud de que dispone el País Valenciano hasta 2010; la Ley 4/89 de creación del Instituto Valenciano de la Juventud y la Ley 8/89 de Participación Juvenil. A diferencia de lo que mantiene Domingo Comas sobre la poca influencia de los acuerdos derivados de organizaciones supranacionales en temas de juventud, es palpable la influencia que en nuestro país tuvo el año 1985 en lo que respecta a la implantación de políticas de juventud, sobre todo en el ámbito local. Es posible que fuese por el momento histórico que vivía nuestro país, apenas tres años antes el PSOE volvía al gobierno de España desde la Segunda República, había una gran ilusión por romper el aislamiento que nuestro país había tenido en los últimos cuarenta años. También es cierto que a partir de ahí, las iniciativas internacionales en materia de juventud no han vuelto a tener la misma repercusión.

Se sientan las bases para el apoyo financiero a entidades juveniles y consistorios o bien directamente o bien a través de la Diputación de Valencia. Esta última, paradójicamente reduciría su política de juventud a la convocatoria anual de subvenciones a ayuntamientos en materia de Programas Municipales de Juventud, repartidas con los habituales y particulares criterios de la Diputación de Valencia.

En la última etapa el IVAJ combina una visión afirmativa de las políticas de juventud, por una parte heredadas del franquismo, y por otra introduciendo de manera rápida todo lo relacionado con la pedagogía del tiempo libre, con los conceptos de integralidad. La primera memoria del IVAJ ya contiene el concepto “integral” en su introducción, de manera tímida se comienza a hablar en la programación del ente de empleo y salud, de calidad de vida.

En la etapa de gobierno del PSOE se realizarán dos intentos de sistematizar de manera integral la política de juventud de la Generalitat Valenciana. El primero sería en el año 1985 cuando se realiza el primer Plan de Juventud de la Generalitat Valenciana, bajo la dirección del Sociólogo Josep Vicent Marqués. Y en el año 1992 se realizaría el segundo, con un planteamiento de una mayor integralidad, este plan dispone de una gran difusión y por primera vez visualiza la implicación de las diferentes Consellerías relacionadas con los/as jóvenes, aunque siguen las carencias relacionadas con la implicación de los entes con un mayor protagonismo: los ayuntamientos. En

1992 el IVAJ lanza una tímida experiencia: la Unidad Técnica de Asesoramiento Municipal. Cuyas funciones según la Memoria del IVAJ de 1992 serían las siguientes:

- **Elaboración de informes sobre proyectos municipales de juventud para futuras colaboraciones.**
- **Asesoría Técnica para elaborar un proyecto municipal de juventud.**
- **Establecimientos de convenios entre el IVAJ y ayuntamientos.**
- **Tramitación de subvenciones del IVAJ a consistorio de más de 25.000 habitantes.**
- **En 1993 esta unidad ya no aparece en la Memoria de ese año, ni en los sucesivos. Es posible que en este momento el IVAJ perdiese una oportunidad dorada para haber afrontado su obligación de impulsar y coordinar las políticas de juventud más allá de la propia Generalitat, es decir en la Comunitat Valenciana.**

Principal Legislación Juventud en la Comunitat Valenciana 1885

- Decreto 19/1985 de creación de la Escuela Animadores Juveniles
- Orden del 31 de julio de 1985, reguladora de los cursos de Monitor Centro de Vacaciones y Animador Juvenil Nivel I.
- 1989.-
- Ley 4/1989 de creación del Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)
- Ley 8/1989 de Participación Juvenil
- 1995.-
- Decreto 24 de febrero de 1995 que regula la Red Valenciana de Información Juvenil.
- 2006.-
- Decreto 60/2005 de 11 de marzo que regula la formación en materia de Animación Juvenil en la C.V.
- 2010.-
- Ley 18/2010 de 30 de diciembre de la GV de Juventud de la Comunitat valenciana
- Decreto 86/2015, de 5 de junio, del Consell.
- Ley 15/2017, de 10 de noviembre, de la Generalitat.

2.2.- La excepción de Unión Valenciana al frente del IVAJ. Triunfo del PP en minoría. La política de juventud en manos de la derecha regionalista (1995-1999).

En el año 1995, con Eduardo Zaplana al frente del PP, tras dejar atrás la Alcaldía de Benidorm a la que llegó gracias a una tráfuga del PSPV, y con la ayuda de la derecha regionalista valenciana (Unión Valenciana) consigue arrebatar al PSPV la presidencia de la Generalitat Valenciana. El reparto de competencias entre los dos partidos socios de gobierno, no dejará nada bueno para la política de juventud valenciana. El denominado “pacto del pollo” dio la gestión del IVAJ a Unión Valenciana. El Instituto Valenciano de la Juventud pasaba a ser gestionado por el partido regionalista, Chimo Lanuza era su nuevo director general, con él llegaba un nuevo estilo dáfspota y cuyo objetivo era trasladar las polémicas lingüísticas y simbólicas, que tan buen resultado electoral les había dado, al ámbito juvenil.

Este periodo, donde se iba a consumir la operación del PP por absorber a la derecha valenciana asumiendo a sus cuadros y parte de su ideario político, en lo que respecta a la política de juventud sirvió para que UV hiciese el trabajo sucio eliminando programas y depurando personal cualificado que poco a poco fue sustituido por personal de su afinidad política. Se trata de unos tiempos de gran polémica mediática y “poca chicha” en lo que respecta a las iniciativas políticas del IVAJ. Hay una pérdida de prestigio entre técnicos y jóvenes creadores que ven cómo se tambalean programas de gran calidad como Cinema Jove o Circuit de Rock.

En definitiva, cuatro años perdidos en cuanto a programas y servicios. Así como pérdida de cuadros y técnicos con una gran formación y trayectoria que por un motivo u otro tuvieron que abandonar la institución autonómica. Es la legislatura en la que se desmonta el equipo de gestión del Centro Coordinador de Información Juvenil y desaparece el “Telèfon Jove”, etc.

En todo este periodo no aparece en las Memorias del IVAJ ninguna referencia a la elaboración de Plan de juventud alguno. Por lo tanto, podemos afirmar que no hay ningún planteamiento político desde la derecha regionalista valenciana entorno a la juventud que plantee la necesidad de abordar de manera integral las necesidades de los/as jóvenes.

2.3.- La Política de Juventud del PP. La mayoría absoluta del PP. (2000-2014)

Los gobiernos del PP apenas han legislado aspectos relacionados con la Política de Juventud, si exceptuamos la nueva reglamentación de la formación de Animadores y Monitores de Tiempo Libre, donde aparece el Decreto 60/2006 que la regula este aspecto, más por cuestiones de adecuación estatal que por iniciativa política. En el año 2000 en el seno del Consejo Rector del IVAJ se plantea el inicio de los trabajos para la realización del Pla Jove Valencia 2002-2005. El repaso de las líneas de actuación, las acciones realizadas dicen poco a favor de un plan que en su elaboración tiene poco en cuenta a los profesionales, a las instituciones locales y a los propios jóvenes no representados en el Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana.

En estos años el PP ha ido “amenazando” en un par de ocasiones con la promulgación de una Ley de Juventud, cuyo objetivo, en lugar de plantear una serie de derechos y servicios regulados por ley y destinados a la juventud de la Comunitat Valenciana, plantea refundar el IVAJ. Conocemos por la Memoria de Actividades del IVAJ de 2006 que al finalizar el año el mismo Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana crea una comisión de trabajo, que termina elaborando un primer borrador de Ley de Juventud, el cambio producido con las elecciones autonómicas de 2007 dejaría este borrador en un cajón. Y lo que se aprobó finalmente, no tiene mucho que ver con este primer borrador que se había consensuado con las organizaciones juveniles del CJCv. El 27 de agosto el Consell de la Generalitat Valenciana aprobaba el anteproyecto de Ley de Juventud realizado por el Consejo Rector del IVAJ. Este anteproyecto no tenía nada que ver con el borrador trabajado y consensuado en el año 2006 por el IVAJ con las entidades juveniles. El 30 de diciembre de 2010 se aprueba la Ley 18/2010 de Juventud de la Comunitat Valenciana, reproducimos el planteamiento al respecto de la mayoría de los técnicos y profesionales de las políticas de juventud de la Comunitat Valenciana:

¿Qué ley nos proponen? Hemos hecho un estudio comparativo con las leyes de juventud que se han aprobado en otras Comunitates Autónomas (Castilla y León - que fue la primera, en 2002- Madrid, Aragón, Canarias, La Rioja, Islas Baleares y Murcia) y detectamos que, lógicamente, todas ellas se ocupan de la organización de las instituciones (autonómicas o locales) que tienen las competencias de la política de juventud o las

gestionan, establecen la transversalidad y la integralidad como metodología de diseño y gestión de la política de juventud, regulan las formas y canales de participación juvenil (abordando aquello relacionado con el asociacionismo juvenil y los Consejos de Juventud), crean servicios de inspección y abordan aspectos sectoriales de la política de juventud y los servicios para jóvenes como la información juvenil, la animación, el turismo juvenil, la ocupación, la formación, la vivienda, el ocio, la cultura, la salud, la familia, etc.

Frente a este esquema que se repite en todos los textos analizados el caso de la propuesta de ley que presenta el IVAJ resulta absolutamente inconcreto y especialmente mínimo cuando se abordan las políticas sectoriales de juventud (que se incluyen dentro del capítulo del Plan Joven en un único artículo) pero sí es significativamente muy concreta en todo aquello relacionado con la regulación de los Consejos de la Juventud (son 15 los artículos dedicados a regularlos) cuando sí existía ya una legislación, sin embargo, no los tenía bajo su control absoluto. La ley valenciana que se propone le cambia el nombre al IVAJ que pasaría a denominarse “Generalitat Jove”. Y poco más. La ley se olvida absolutamente de revisar la distribución de tareas entre los diferentes actores de la administración que intervienen en las políticas de juventud, desde el nivel más alto, el IVAJ, lo más próximo a los y las jóvenes, los servicios de juventud de los Ayuntamientos.

Pensamos que es básico que la ley establezca tanto objetivos claros como las acciones a ejecutar en asuntos como el acceso a la vivienda, la relación entre la educación formal y la no formal, la inserción laboral, las iniciativas emprendedoras, la movilidad (turismo, prácticas, idiomas), la difusión de los valores propios de una convivencia democrática, los hábitos saludables, la conservación medioambiental, la promoción de la cultura propia, la gestión de la diversidad social o la participación asociativa. Pero si son capitales las políticas sectoriales también es vital repensar los instrumentos de intervención. Hay que ordenar el trabajo. No es aceptable, menos aún en un momento de escasez de recursos en las administraciones públicas, que ayuntamientos y Generalitat estemos solapando y contraprogramando determinadas actuaciones mientras otras cuestiones se quedan sin respuesta. Los ayuntamientos (y también las asociaciones juveniles) deben ser los vehículos principales de la Generalitat para llegar a los y las jóvenes. Las Diputaciones y la Generalitat deberán cubrir directamente aquellos espacios territoriales

donde no hay iniciativa municipal en materia de juventud, pero donde si exista algún servicio municipal para jóvenes deberá establecerse un sistema de colaboración fundamentado en la complementariedad y la subsidiariedad. La Generalitat llegará a más jóvenes y de manera más efectiva si incorpora a los ayuntamientos a esa tarea y los ayuntamientos deben asumir que determinadas actuaciones son más operativas si la escala de gestión va más allá del ámbito local. Así lo han entendido en todas las otras Comunitats Autónomas en sus leyes de juventud. Además, la ley debería servir para revisar los mecanismos de financiación de las políticas de juventud, desde la Generalitat a los municipios, la definición y reconocimiento de los perfiles profesionales para realizar actividades para jóvenes o prestar servicios a los jóvenes, las condiciones de seguridad de las actividades para jóvenes para prevenir desgracias que puntualmente impresionan la opinión pública.

El artículo 49 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana establece la política de juventud como competencia exclusiva de la Generalitat. A pesar del desbarajuste que ha caracterizado hasta ahora la elaboración de la Ley de Juventud aún estamos a tiempo de aprovechar esta oportunidad. Las y los profesionales que trabajamos en el sector de las políticas de juventud (información juvenil, animación, monitores de tiempo libre, mediadores... tanto asalariados como voluntarios) queremos opinar, aportar... con una única intención: mejorar los programas y servicios que contribuyen a la emancipación y crecimiento personal, a la inserción en la sociedad valenciana de los y las jóvenes.

Respecto a los planes de juventud de Generalitat Valenciana de los últimos años, en 2008 en Consejo Rector del IVAJ aprueba la metodología de trabajo de lo que será el Plà Jove Valencia 2009-2010. No existe información referida a la implantación de este plan.

Si seguimos el esquema de Domingo Comas (2006) en cuanto a los tipos de Políticas de Juventud. El País Valenciano, por diferencias políticas con el gobierno central, ha dado la espalda a las políticas de emancipación que ha estado impulsando tímidamente el INJUVE desde el Ministerio de Igualdad. Recordemos las trabas que el IVAJ comenzó poniendo a la implantación en esta Comunitat de la Renta de Emancipación impulsada desde el Gobierno de España en la época del presidente Zapatero.

La política del IVAJ, en esos años de un gobierno de diferente

color en el Estado, ha seguido la línea de confrontación con el gobierno central que ha mantenido el gobierno del PP desde los últimos años en diversos aspectos (agua, deuda, educación etc.). No podemos hablar de una Política Valenciana de Juventud concreta, aquí se han dedicado los esfuerzos a mantener lo que había, colocando al frente del IVAJ a jóvenes políticos de perfil bajo cuya principal misión es eludir el conflicto (mantener solo el de Madrid) y el escándalo, llevarse bien con las organizaciones juveniles representadas en el Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana. (anécdota, un funcionario del IVAJ comento en su día que las notas de prensa que emite el CJCv son enviadas previamente al IVAJ para su conocimiento en pro de una buena relación).

La pionera política de juventud que se está realizando en esos momentos en lugares como Cataluña, no tiene nada que ver con lo que está pasando en la Comunitat Valenciana, donde podemos afirmar que no existe propiamente dicha una política de juventud, son más bien bandazos donde predominan las políticas afirmativas, con algún “relampagueo” de algo parecido a políticas de emancipación.

La inexistencia de criterios en Política de Juventud por parte del PP en la Generalitat en esos momentos produce negativos efectos en dos ámbitos fundamentales: el ámbito local de las políticas de juventud y el sector de las pequeñas empresas de servicios a la juventud de nuestro territorio. En cuanto al segundo, el primero lo veremos más adelante, recientemente el IVAJ en lugar de sacar a concurso los diferentes Espais Joves (oficinas del IVAJ territorializadas por comarcas), por pequeños lotes, la saca de manera global, impidiendo que las pequeñas empresas valencianas que llevaban años gestionando estos servicios pudiesen presentarse debido a imposibilidad de manejar el volumen de toda la convocatoria unificada. Ahora mismo estos servicios están gestionados por una gran empresa nacional de servicios, que se dedica fundamentalmente a la seguridad privada y a la limpieza de edificios, algo que sin duda da muestra del interés del Gobierno Valenciano por situar a la cabeza del Estado su idea de política de juventud.

En cuanto al ámbito local de las Políticas de Juventud, la política clientelista del PP ha hecho que la política de juventud quede reducida a una serie de consistorios donde unas veces por iniciativa política y otra gracias al buen hacer de técnicos municipales (Animadores e Informadores Juveniles), se ha conseguido mantener un nivel de prácticas y programas dirigidos

a la juventud, de una gran calidad y creatividad. Experiencias como el Consorcio intermunicipal de la Xarxa JOVES.net, nacido a mediados de los noventa en la comarca de l’Horta, como elemento de cooperación en materia de juventud, se ha convertido en parte gracias a la dejadez de la Generalitat Valenciana y la Diputación de Valencia, en un referente sin el cual sería imposible de explicar la historia de las políticas de juventud valencianas en los últimos quince años. Tal ha sido su importancia y trascendencia que ayuntamientos que no forman parte de la comarca de l’Horta forman parte del consorcio, como Sagunt o, en su día, Alcoi.

DIRECTORES GENERALES DEL IVAJ DESDE 1989

1989 - 1995: Joan Calabuig (PSPV-PSOE)

1995 - 1996: Pascual Durá (UV)

1996 - 1999: Chimo Lanuza (UV)

1999 - 2003: Carlos Mazón (PP)

2003 - 2007: Marcos Alós (PP)

2007 - 2011: Adrián Ballester (PP)

2011 - 2011: Belén Hoyo (PP)

2011 - 2014: Marcos Sanchis (PP)

2015 - 2022: Jesús Martí (independent a proposta de Compromís)

2.4.- Vuelve la Política de Juventud a la Comunitat Valenciana.

El nuevo gobierno surgido de las urnas en 2015 inicia su andadura de manera radical a como se había hecho hasta ahora. Para empezar, el nombramiento de la dirección del IVAJ no recae en una joven promesa del partido de turno, sino que se designa un veterano técnico municipal de juventud. Este gesto ya nos estaba trasladando la idea fuerza de que esto de las políticas de juventud de la Generalitat, iba en serio. A esto hay que añadir el compromiso de elaborar una nueva ley de juventud negociada con los diferentes agentes implicados.

La nueva Ley de Juventud del año 2017, fue recibida con una gran alegría por parte del sector profesional en general, y por el del ámbito público local en particular. La ley marca, entre otras muchas cosas, dar un potente respaldo a la municipalización de las políticas de juventud en la Comunitat Valenciana, que aparte de dar coherencia, reconoce el papel histórico de muchos consistorios valencianos en la prestación de servicios a la juventud. No obstante, la puesta en marcha de la Estrategia Valenciana de Juventud y el desarrollo de la ley ha dejado al descubierto una serie de carencias y efectos no

deseados que de manera inicial el texto no mostraba. Algunos tienen que ver con la organización de los servicios y otros con el sector profesional. La ley no entra a definir cuál es la misión de los servicios municipales de juventud, se habla de planes integrales de Joventut de un territorio, pero, sin embargo, no se habla de cuáles son los programas que deberá desarrollar un servicio municipal de juventud.

También se ha generado distorsión en los temas relacionados con las nuevas contrataciones de personal. El IVAJ ha establecido cuales son los dos perfiles profesionales que deben ser contratados por los consistorios y manComunitates. Sin embargo, la ley no entra en establecer que perfiles deben existir en los servicios municipales en función de su población. Parece que hay mucho interés en una estructura que debería ser de refuerzo, pero no se entra en qué hacemos con la dispersa realidad existente de situaciones en las que se encuentran los profesionales (diferentes grupos haciendo el mismo trabajo, número mínimo de profesionales, servicios externalizados o de gestión directa, etc.

Muchos pensamos que, en un horizonte futuro, donde la Generaliat establezca contratos-programa con los ayuntamientos para la prestación de servicios de juventud, la administración autonómica no debe únicamente plantear cuántos profesionales se deben contratar y cuáles son sus características, antes debería establecer cuantos, quienes y en qué condiciones deben estar los existentes. No podemos desarrollar de una forma sería una estructura de servicios teniendo gente con mucha antigüedad haciendo lo mismo en diferentes categorías profesionales. El IVAJ debe regular y plantearles a los ayuntamientos la necesidad de reclasificación de su personal si está por debajo de los estándares que marque la propia Generalitat.

Todas estas cuestiones han sido planteadas por diferentes agentes en el proceso participativo abierto del futuro decreto de desarrollo de la ley, así como en la modificación puntual de la ley.

Conclusiones:

El Estatuto de Autonomía, atribuye a la Generalitat Valenciana, la competencia exclusiva en materia de juventud (artículo 49.1. 25ª) y de instituciones públicas de protección y ayuda a

jóvenes (artículo 49.1. 27^a). La Ley de la Generalitat Valenciana 4/89 de 26 de junio, sobre la creación del Instituto Valenciano de la Juventud, otorga a este ente autónomo la responsabilidad en la ejecución y la coordinación de la política juvenil de la Comunitat Valenciana, la experiencia de estos treinta últimos años nos permite afirmar que no se ha cumplido este objetivo, el IVAJ no ha comenzado a cumplir su misión hasta 2017.

La herramienta con la que se dotó la Generalitat Valenciana para atender la política juvenil ha realizado desde su creación unas políticas juveniles afirmativas, con algunos matices vinculados a las políticas de transición, con desiguales intentos de integralidad.

Desde el primer momento, salvo el paréntesis representado por Unión Valenciana en la dirección y gestión del IVAJ, hay una necesidad de planificar la política de juventud, en el año 1985, 1992 y 2002. No obstante, siempre hay limitaciones, las típicas que suponen implicar a toda una organización en torno a un sector, y la otra derivada de solo disponer de esa visión, y es no ver más allá de la institución, olvidando que las competencias abarcan mucho más que el ámbito de gestión de la propia institución, no influyendo en instituciones básicas como son las tres diputaciones o los ayuntamientos, sobre todo los medianos y grandes. Solo en el año 1992 hay una tímida iniciativa, la Unidad de Asistencia Municipal, que curiosamente solo funciona un ejercicio.

Las Políticas de Juventud son importantes como potentes políticas sectoriales, pero deben ser colocadas en el eje central de las Políticas Sociales Públicas. Deberían de ayudar a los jóvenes a determinar su proyecto de vida y facilitarles un replanteamiento posterior del mismo, pero sin definir de forma previa y exclusiva los objetivos y la finalidad de la emancipación. Las Políticas de Juventud no son un sustituto de los propios jóvenes, de sus padres y de sus parejas, en la definición de este proyecto de vida. No deben ofrecer objetivos finalistas para el tránsito, sino acompañar a los jóvenes en la toma de decisiones. En este sentido la noción de “segundas oportunidades” que defienden los organismos de juventud debería aplicarse a España.

Las Políticas de Juventud deberían centrarse en la promoción de la participación y el compromiso social, provocando en los jóvenes una complicidad cívica y una cultura que les oriente hacia el uso de la Información Institucional.

Globalmente, hay que caminar hacia un equilibrio de políticas (que algunos han definido como **las políticas afirmativas de transición que se apoyan en metodologías participativas**) que **garantice una adecuada atención a la diversidad de jóvenes**. Por otra parte, la diversidad de situaciones de los jóvenes y la variedad de respuestas que requieren coloca a las Políticas de Juventud sobre el eje central de las políticas sociales públicas. En este sentido, el refuerzo sectorial, la diversificación de acciones y la complementariedad entre tipos de políticas nos obligan a imaginar una migración de los organismos de juventud, desde una cierta marginalidad administrativa hacia esta centralidad de las políticas públicas.

En el caso concreto de las preocupaciones y anhelos que manifiesta nuestro sector profesional en la encuesta, y en especial el que desarrolla su trabajo en el sector público, es cierto que se ha avanzado mucho y en la buena dirección en los últimos seis años, pero tenemos una serie de problemas endémicos que en el momento en el que se establece por primera vez una política de juventud desde un punto de vista global, donde existe una complicidad entre diferentes administraciones, es necesario resolver:

- **Tenemos una gran cantidad de profesionales en el grupo C1/C2, realizando tareas de A2 y en muchos casos y por el tamaño del municipio de A1.**
- **El personal está muy cualificado, pero precisarían una formación específica en tareas de gestión relacionadas con las políticas de juventud. La EAJ podría ser un recurso de formación especializada, al margen de la formación que coordina actualmente. Volver a jugar el papel de aquellos los primeros momentos, donde formo a la totalidad de técnicos municipales.**
- **Los departamentos municipales de juventud carecen de estructuras organizativas, perfil homogéneo de profesionales etc., el IVAJ debería regular esta situación, si lo que pretende es profundizar en la municipalización de estos servicios.**
- **Técnicamente, no existen directrices en cuanto a las programaciones, sus contenidos o la metodología. Atendiendo a las tres “P”, tenemos Personal, tenemos Presupuesto, pero nos falta atinar en las Programaciones, la última y más importante de las P.**
- **El IVAJ ha renunciado a lo que podría ser un mecanismo**

de trabajo en red y coordinación importante, como son los centros de información juvenil. Una herramienta que actualizada, profundizaría y aceleraría la municipalización de los servicios de juventud y mejoraría la atención a la juventud.

- Las infraestructuras son una pieza clave en las políticas locales de juventud, para poder desarrollar los programas. Sería interesante una adecuada coordinación con las diputaciones y establecer una modalidad de Planes Provinciales de Infraestructuras Juveniles que dotase de equipamientos a los diferentes territorios.

BIBLIOGRAFÍA

- Casal, J., Garcia, M., Merino, R. y Quesada, M. (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. Materiales de Sociología de la juventud. Disponible a: <https://papers.uab.cat/article/view/v79-casal-garcia-merino-quesada/pdf-es>
- Casal, J. (2000). Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud. Juventudes y empleos, perspectivas comparadas, Madrid, INJUVE.
- Casal, J., Garcia, M., Merino, R. y Quesada, M. (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. Disponible a <https://papers.uab.cat/article/view/v79-casal-garcia-merino-quesada/pdf-es>
- Montagut Antolí, T. (2000). Política social. Una introducción. Ed. Ariel. Barcelona
- Requena. M. (2002). Juventud y dependencia familiar en España. Departamento de Sociología II (Estructura Social). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Disponible a: <http://injuve.es/sites/default/files/58articulo2.pdf>
- Tezanos, J.F. (2007). Juventud, ciudadanía y exclusión social. Revista de ciencias sociales, ISSN 0210-0223, N° 197-198, 2007, págs. 103-120.

Profesionales en materia de juventud: titulaciones y funciones en el ordenamiento jurídico vigente

Por Jose Antonio Martínez Beltrán
Vicesecretario General de l'Ajuntament de València

I.- PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

En los últimos años, los cambios producidos en la normativa española, tanto en materia educativa como de empleo público, han venido a poner de manifiesto determinados problemas que, si bien han existido desde hace décadas, han ido acentuándose con el desarrollo e impulso de nuevas políticas públicas.

Uno de estos casos es el de los profesionales que, desde el ámbito de lo público o lo privado, han venido desarrollando su actividad en materias relacionadas con la juventud. Esta cuestión, y sus problemáticas añadidas, se ponen especialmente de manifiesto en la esfera de actuación de las entidades del sector público. Tal problemática no es exclusiva del sector al que nos vamos a referir, ya que otras de estas nuevas políticas públicas generan el mismo problema, como así sucede con la participación ciudadana o la igualdad, campos en los que nos encontramos todo tipo de denominaciones como técnicos, agentes etc. variando el contenido de sus funciones de unas administraciones a otras y con ello su clasificación profesional y por ende sus condiciones retributivas.

Efectivamente en nuestro modelo de empleo público uno de los requisitos para el acceso al mismo es estar en posesión de la titulación específica. Así cuando intentamos definir cuál resulta esa titulación en el ámbito que nos ocupa encontramos una cierta confusión, a la par que un vacío normativo, que ha facilitado la proliferación de categorías, puestos o denominaciones variadas sin ningún otro nexo común u homogéneo que el venir referidos a funciones relacionadas con la juventud.

Esta situación, de entrada, supone un problema, puesto que dado que nuestro empleo público requiere determinar grupos de titulación para su acceso al no existir, como luego se verá, titulaciones específicas en la materia cualquier titulación va a ser exigible y las funciones reales que debe desempeñar estos profesionales quedan desvinculadas de las mismas.

Así en la práctica nos vamos a encontrar con una variedad

heterogénea de clasificaciones profesionales, con funciones, titulaciones, retribuciones y organigramas diversos en materia de juventud que generan inquietud en el sector, inseguridad jurídica y diferencias entre administraciones que, normalmente, no tienen gran justificación.

Estas estructuras han ido creciendo, o creándose, sin un proyecto definido claro, para atender necesidades que se han convertido ya en estructurales sin que, hasta la fecha, se haya realizado un intento de intentar dar cierto contenido homogéneo al sector.

Las diferentes normas autonómicas, con mayor o menor intensidad, se han referido a esta cuestión de una manera muy genérica. En su mayoría haciendo referencias a la necesidad de formación de los profesionales de la juventud, si bien prácticamente siempre con referencia a formación no reglada. Veamos seguidamente algunos ejemplos.

El artículo 25 Ley 11/2002, de 10 de julio, de Juventud de Castilla y León indica “La administración de la Comunitat Autónoma de Castilla y León expedirá en el ámbito de la educación no formal, al menos, titulaciones en materia de formación de formadores en materia de tiempo libre, actividades de tiempo libre, información juvenil e instalaciones juveniles”.

Ley 6/2015, de 25 de marzo, de Juventud de Aragón no menciona la cuestión pese a ser de las más recientes.

El artículo 32 de Ley 33/2010, de 1 de octubre, de políticas de juventud de Cataluña refiere a los profesionales indicando “Los profesionales de las políticas de juventud son las personas que se dedican a la investigación, el diseño, la dirección, la aplicación o la evaluación de planes, programas o proyectos destinados a las personas jóvenes, desde las administraciones públicas y desde el tejido asociativo, en el marco de las políticas de juventud” sin establecer categorías o titulaciones.

El art. 23 de la Ley 6/2012, de 19 de junio, de juventud de Galicia, según redacción dado por Ley 9/2017, de 26 de diciembre indica “El órgano de dirección competente en materia de juventud promoverá y coordinará las actividades de formación de las personas educadoras en el tiempo libre infantil y juvenil en el ámbito de la educación no formal, a través de la Escuela Gallega de Juventud y de la Red de Escuelas de Educación en el Tiempo Libre de Galicia”.

En el caso concreto de la Comunitat Valenciana el artículo 41 de la Ley 15/2017, de 10 de noviembre, de políticas integrales de juventud al referirse a los profesionales de este ámbito

indica “1. La ejecución de las políticas de juventud, de acuerdo con esta ley y las normas que la desarrollen, se materializará a través del trabajo, remunerado o voluntario, de todas las personas que actúen en actividades, servicios o equipamientos de juventud y de todas las personas que desarrollen su tarea en el impulso de las políticas transversales o en algún sector relacionado con la juventud. 2. Las administraciones públicas valencianas competentes en materia de juventud garantizarán que estos profesionales dispongan de una formación adecuada que les garantice un conocimiento teórico y práctico suficiente en materia de juventud. 3. El colectivo de profesionales de juventud, formado por las personas técnicas de juventud, informadoras juveniles, animadoras juveniles, directoras y monitoras de actividades de tiempo libre, constituyen los recursos humanos necesarios para el adecuado desarrollo de las políticas de juventud, tanto desde las administraciones públicas como desde el tejido asociativo. 4. Las funciones concretas de cada perfil profesional se regularán reglamentariamente”.

Es pues esta última ley la que hace una mención más concreta a la problemática tratada.

Así partiendo de esta última definición legal, al menos en cuanto a la determinación de cierta clasificación, podríamos encontrar dos elementos que resultan de sumo interés. En primer lugar, la exigencia de una formación adecuada y, en segundo lugar, una especie de clasificación de los perfiles diferenciando entre personas técnicas de juventud, informadoras juveniles, animadoras juveniles, directoras y monitoras de actividades de tiempo libre.

Dado que la norma refiere a un desarrollo reglamentario, que deberá ceñirse a las competencias de la Generalitat y que, por tanto no puede tratar las titulaciones académicas al ser competencia exclusiva del estado, si puede resultar de interés hacer un pequeño ejercicio para unificar todos los elementos en presencia.

Tales elementos son, al menos tres. De una parte tendremos las categorías a las que refiere la norma, de otra, las funciones que a esa categoría se puede asignar reglamentariamente y, finalmente y, de conformidad con lo anterior, una referencia a las titulaciones académicas que existen actualmente y pueden resultar exigibles.

Esta determinación va a resultar doblemente importante. De

un lado debe servir para evitar el intrusismo profesional y de otro puede servir para que las administraciones públicas, de modo muy especial los ayuntamientos, tengan una referencia de funciones y títulos que puedan servir para clasificar adecuadamente sus puestos cuando confeccionen sus relaciones de puestos de trabajo (RPT).

II.- CATEGORIAS, FUNCIONES Y TITULACIONES

1. METODOLOGÍA

A los efectos de ir desentrañando los distintos asuntos que la cuestión plantea, y con la finalidad de alcanzar unas conclusiones coherentes vamos a ir afrontando consecutivamente cada una de las cuestiones que este problema plantea.

La metodología más adecuada puede resultar partir de las categorías que la norma autonómica contiene. Desde esas categorías, una vez determinadas sus funciones, analizaremos las titulaciones o experiencia profesional requerida y, consecuentemente, propondremos una posible estructura para su clasificación.

De conformidad con cuanto se ha indicado vamos pues analizar las funciones para determinar las titulaciones que nuestro sistema educativo ofrece, si las hay, en cada una de las categorías a las que el precepto de la Ley de la Generalitat refiere.

Previamente, debe hacerse una consideración, respecto de las titulaciones. No existe a día de hoy una titulación propia y específica en materia de juventud, ni en el nivel universitario ni en otros niveles educativos. Siendo así tendremos que partir de la normativa sobre cualificaciones profesionales para poder encontrar la situación de este grupo de profesionales dentro del actual modelo normativo del estado para ver si existe, al menos, una referencia profesional que permita definir mínimamente las funciones y, en virtud de ello, podremos determinar el nivel del grupo profesional exigible.

Así pues, para incardinar lo más correctamente posible las funciones debemos acudir, en primer lugar, a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Dicha norma establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que está formado por diferentes instrumentos y acciones, siendo el Catálogo Nacional

de Cualificaciones Profesionales el eje fundamental del sistema. Este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permitirá identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer las especificaciones de la formación asociada a cada unidad de competencia; así como establecer el referente para evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Tal sistema ha sido desarrollado por el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, regulando en sus anexos las diferentes familias profesionales (Anexo I) y sus niveles de cualificación (Anexo II).

Considerando lo dispuesto en el Anexo I debemos entender que las profesiones relacionadas con la juventud quedan en el ámbito de la familia profesional de los servicios socioculturales y a la Comunitat, donde encontraremos las primeras referencias específicas a ciertas profesiones que enlazarán con lo establecido en la Ley de la Generalitat.

De conformidad con lo anterior el Real Decreto 567/2011, de 20 de abril, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional, servicios socioculturales y a la Comunitat contiene las referencias a una serie de profesiones que enlazan ya directamente con esta cuestión, y fijan su nivel de cualificación. Concretamente, se refiere a dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (Nivel 2), dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (Nivel 3) e Información juvenil (Nivel 3).

Junto a las anteriores deberíamos considerar otras titulaciones que inciden sobre determinadas funciones o actividades relativas a la juventud, así el Real Decreto 1684/2011, de 18 de noviembre, establece el título de Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística y se fijan sus enseñanzas mínimas.

En conclusión la obtención de estos certificados acredita el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.

Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional

y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunitates Autónomas.

Se obtienen a través de dos vías:

- Superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

Vamos pues a intentar poner en común, como se ha venido indicando, funciones, y lo haremos siguiendo la dicción literal de la norma de la Generalitat. No obstante debe tenerse en cuenta, como luego se dirá, que las funciones y la estructura concreta se deberán determinar en el organigrama y la RPT de cada organización, puesto que hay funciones que pueden compartirse, e incluso solaparse.

1.- Personas técnicas de juventud.

Las personas técnicas en juventud son quienes dirigen la ejecución de las políticas de juventud establecidas por los poderes públicos. A ellas corresponde impulsar, coordinar, dirigir las actuaciones encaminadas a conseguir el cumplimiento de los objetivos fijados.

De ellas, dependerá el resto de personal del área, si lo hubiera. Así y sin ánimo de ser exhaustivo ni de fijar un numerus clausus les corresponderá, entre otros:

- Analizar, planificar, coordinar y evaluar la política global de juventud.
- Gestionar el presupuesto asignado.
- Gestión los recursos humanos y dirigirles.
- Redactar los pliegos de condiciones técnicas de los contratos que se tramiten para conseguir los objetivos del área.
- Ser la persona responsable del contrato en los términos fijados en la ley de contratos del sector público.

- Inspeccionar y controlar las actividades que se desarrollen.
- Realizar propuestas de carácter administrativo de nivel superior.

Debemos tener en consideración que, en función de las dimensiones del área y la cantidad de recursos humanos existentes, pueden desempeñar funciones de segundo nivel técnico como:

- Funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de inspección, evaluación y gestión administrativa no específicas de personal técnico superior.

2.- Personas informadoras juveniles.

Les compete organizar y gestionar servicios de información para jóvenes que respondan a los intereses y necesidades de este sector de la población.

De manera particular, y bajo la dependencia del personal técnico, les corresponderá:

- Desarrollar acciones de información y orientación.
- Dinamización de la información, promoviendo actividades socioeducativas en el marco de la educación no formal orientadas a hacer efectiva la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de los jóvenes como ciudadanos en el contexto de una sociedad democrática.
- Asesoramiento en materia de su competencia.
- Analizar y planificar programas y proyectos de información juvenil.

3.- Personas animadoras juveniles.

Estos profesionales tienen funciones directamente relacionadas con la ejecución inmediata de las políticas de juventud. No se trata ya de funciones de dirección, en las que podrán colaborar, sino de las personas responsables de la práctica de las actividades participando personalmente en las mismas.

Bajo la dependencia de los técnicos y de modo coordinado con otros profesionales del área tendrán como funciones:

- Organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo libre educativo dirigidas a la infancia y la juventud, en el marco de la programación general de una organización.
- Aplicar y ejecutar programas y acciones específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores.
- Atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos en las actividades en las que participen.
- Proponer a los técnicos planes y programas concretos para su consideración en la planificación general del área.
- Redactar los informes con el resultado y el impacto de las acciones ejecutadas.
- Informar de las necesidades que puedan detectar en el ejercicio de sus funciones y que pueden redundar en una mejora en las políticas de juventud.

4.- Personas directoras.

En esta categoría se trata del profesional con funciones directas de planificación y dirección de equipos, con personal propio o contratado, que se pueden concretar en actividades como las siguientes.

- Organizar, gestionar, dinamizar y evaluar proyectos de tiempo libre educativo, dirigidos a la infancia y la juventud en todos sus aspectos.
- Representar interna y externamente a los mismos.
- Asumir la creación, control y dinamización del equipo de personal monitor.

5.- Personas monitoras de actividades de tiempo libre.

Estos profesionales quedan en el nivel inferior del área y con unas actividades no específicas solamente de materia juvenil. Bajo la dirección de los directores o los técnicos del área podrán:

- Organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo

libre educativo dirigidas a la infancia y la juventud, en el marco de la programación general de una organización.

- aplicando las técnicas específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores y atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos.

A los anteriores perfiles profesionales debemos, en este momento, asignar una titulación específica.

Ya hemos adelantado la inexistencia de titulaciones en esta materia, al menos en cuanto a educación reglada, por lo que deberemos según la responsabilidad de las funciones exigir una de las titulaciones más generales que determina nuestro sistema educativo si bien si podremos establecer los certificados de profesionalidad que podrían ser exigibles.

Debemos insistir en la idea de que tanto las titulaciones como los perfiles, habida cuenta de la situación descrita, se modularán en función de las necesidades y el organigrama de la organización.

1.- Personas técnicas de juventud.

Estas funciones directivas pueden ser propias de un técnico superior. Parece coherente que se exija la obtención de un grado universitario.

Los grados más adecuados serían aquellos propios de las ciencias sociales y vinculados a las relaciones humanas, tales como Sociología, Psicología o Educación Social, entre otros.

Hay que recordar que bajo esta misma denominación en una organización, según su estructura y dimensiones podrían coexistir varios técnicos, medios y superiores con lo que sería posible introducir titulación superior no universitaria, si bien en este caso y en el ámbito del empleo público limitará su clasificación profesional. Así podría también ser de utilidad la exigencia del título de Técnico Animación Sociocultural y Turístico, regulado en el Real Decreto 1684/2011 de 18 de noviembre.

2.- Personas informadoras juveniles.

Desde el punto de vista de la obtención de cualificaciones, esta profesión se ubica en el sector de la información juvenil en entidades tales como: centros coordinadores de Servicios de Información Juvenil (SIJ), centros de información juvenil (local, provincial, comarcal, mancomunado, estatal), oficinas de información juvenil, puntos de información juvenil, antenas de información juvenil, unidades de información juvenil, asesorías de información juvenil, servicios universitarios de información y orientación, consejos de juventud, asociaciones juveniles, entidades prestadoras de servicios a la juventud, oficinas de emancipación, centros de menores, de reforma y protección, centros penitenciarios, centros educativos, entre otros.

A los efectos de obtener el certificado de profesionalidad se considera Nivel 3 y se contempla en el Real Decreto 1537/2011, de 31 de octubre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la Comunitat que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y la Orden PRE/2053/2015, de 1 de octubre, por la que se actualizan cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunitat.

La titulación de estos profesionales podría ser cualquier ciclo superior no universitario, como exigencia superior, o acorde a sus funciones al menos un bachillerato o formación profesional equivalente.

3.- Personas animadoras juveniles.

Este perfil desarrolla su actividad profesional en el ámbito público y privado, en las áreas de organización, animación y dinamización de las actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Las áreas de actividades son: actividades socioeducativas de tiempo libre, actividades de tiempo libre en servicios educativos dentro y fuera del marco escolar. Podrán desarrollar su competencia en cualquier organización que contemple la realización de programas de dinamización de tiempo libre educativo infantil y juvenil, con apoyo y dirección de nivel superior y en el marco de un proyecto educativo. En el desarrollo de la actividad profesional se aplican los principios de accesibilidad universal de acuerdo con la legislación vigente.

Se enmarca su cualificación profesional, en cuanto al certificado

de profesionalidad, como de Dinamización Nivel 2 según el Real Decreto 1537/2011. Por ello sería suficiente con la exigencia de un nivel educativo de bachiller o equivalente.

4.- Personas directoras.

Desarrolla su actividad profesional en el ámbito público y privado, en las áreas de organización, animación y dinamización de las actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Las áreas de actividades son: actividades socioeducativas de tiempo libre, actividades de tiempo libre en servicios educativos dentro y fuera del marco escolar. Podrán desarrollar su competencia en cualquier organización que contemple la realización de programas de dinamización de tiempo libre educativo infantil y juvenil en el marco de un proyecto educativo. En el desarrollo de la actividad profesional se aplican los principios de accesibilidad universal de acuerdo con la legislación vigente.

El Real Decreto 1697/2011 determina un certificado de profesionalidad de Nivel 3, con lo que este personal debería contar con una titulación superior, universitaria o no, en función de las competencias concretas que se le confieran en la organización.

5.- Personas monitoras de actividades de tiempo libre.

Desarrolla su actividad profesional en el ámbito público y privado, en las áreas de organización, animación y dinamización de las actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Las áreas de actividades son: actividades socioeducativas de tiempo libre, actividades de tiempo libre en servicios educativos dentro y fuera del marco escolar. Podrán desarrollar su competencia en cualquier organización que contemple la realización de programas de dinamización de tiempo libre educativo infantil y juvenil, con apoyo y dirección de nivel superior y en el marco de un proyecto educativo. En el desarrollo de la actividad profesional se aplican los principios de accesibilidad universal de acuerdo con la legislación vigente.

Aquí los certificados de profesionalidad son coincidentes con la animación juvenil correspondiendo un Nivel 2 en el Real Decreto 1537/2011.

III.- LA ESTRUCTURA EN EL EMPLEO PÚBLICO

Siguiendo con el esquema de trabajo propuesto, analizadas las funciones y vistas, las titulaciones académicas y cualificaciones profesionales debemos ahora hacer el esfuerzo de integrar estas cuestiones en la estructura administrativa.

El elemento que cada organización pública debe emplear es la RPT, previa la clasificación de los puestos de trabajo.

La reciente Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana define en su artículo 47.1 la relación de puestos de trabajo (RPT) como “el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público”.

Como queda claro la inclusión de estos puestos en la RPT requiere de un estudio previo. El análisis de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. Deberá pues atender a cuanto se ha indicado en los apartados anteriores.

Según la citada ley “La clasificación de puestos de trabajo es el procedimiento a través del cual y previo análisis de cada puesto, se determina su posición organizativa, su contenido funcional y los requisitos para su desempeño, además, en su caso, de otras características, aprobándose mediante resolución.

Los criterios de clasificación, que estarán determinados reglamentariamente, garantizarán la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta de mujeres y hombres”.

Tras indicar esto el artículo 42.2 requiere que la resolución de clasificación de los puestos de trabajo contenga, como mínimo, los siguientes elementos:

a) Número.

- b) Denominación.
- c) Naturaleza jurídica.
- d) Clasificación profesional en uno o varios grupos o subgrupos, o en una agrupación profesional funcional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.
- e) Retribuciones asignadas al mismo.
- f) Forma de provisión.
- g) Adscripción orgánica.
- h) Localidad o movilidad geográfica, en su caso.
- i) Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales que tengan carácter permanente en los términos previstos en la normativa de desarrollo de la presente ley y la categoría profesional para los puestos laborales, así como, en su caso, la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano requerida.

En el caso de que para el acceso a un cuerpo o escala funcional se pueda acceder desde diversas titulaciones, con carácter excepcional se podrá exigir, además de la pertenencia al cuerpo o escala, la posesión de una titulación o titulaciones concretas de entre las previstas como requisito de acceso al mismo, atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo.

Los supuestos en que esté justificada esta excepcionalidad, serán los establecidos reglamentariamente.

- j) Funciones y tareas, en su caso.
- k) Méritos, en su caso.
- l) En su caso, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo.
- m) Porcentaje de jornada, en su caso.
- n) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

Pues bien, nos interesa llegado a este punto vincular las titulaciones a los grupos que la norma determina para establecer los criterios mínimos de la organización y el acceso al empleo público.

En primer lugar, debemos indicar que estos puestos se incardinan en la escala de administración especial, es decir,

la que realiza eminentemente funciones no burocráticas y que es propia de aquellos puestos que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio.

Como certeramente continúan indicando los artículos 170 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, quedarán encuadrados en esta escala los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

Asimismo pertenecerán a esta escala los funcionarios que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

De conformidad con lo anterior, y relacionando titulaciones y grupos de acceso, en el ámbito de los servicios de juventud podríamos establecer la siguiente propuesta, con todos los condicionantes reseñados hasta ahora:

Grupo A, dividido en los subgrupos A1 y A2.

A1, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado o bien licenciatura, ingeniería superior o arquitectura.

Tendrán funciones de planificación, asesoramiento, gestión, inspección, ejecución, control, evaluación, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

Es este caso, incardinaremos a los técnicos de juventud, perteneciendo al grupo A1 los técnicos superiores, y necesariamente, quien vaya a tener encomendada la dirección o coordinación, en sentido amplio, de la política de juventud de la organización.

A2, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado o bien diplomatura, ingeniería técnica o arquitectura técnica.

Sus funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de inspección, evaluación

y gestión administrativa no específicas de personal técnico superior.

Este es otro posible puesto para los técnicos de juventud atendiendo a la característica y al grado de responsabilidad que requiera la organización.

Grupo B se exigirá estar en posesión del título de técnico o técnica superior de formación profesional que corresponda.

Tendrán atribuidas las funciones técnicas para cuyo desempeño se requiera una titulación de técnico superior.

Aquí podríamos incardinar al personal de apoyo a los técnicos superiores tales como informadores juveniles.

Grupo C, dividido en los subgrupos profesionales C1 y C2.

C1: Título de bachiller o técnico o técnica de formación profesional.

Tendrán atribuidas con carácter general funciones de colaboración, preparatorias o derivadas de las propias del cuerpo superior y del cuerpo de gestión la comprobación, gestión, actualización y tramitación de documentación y la preparación de aquella que, en función de su complejidad, no sea propia del cuerpo superior o del cuerpo de gestión, inspección de actividades, la elaboración y administración de datos, el inventariado de bienes y materiales, y tareas ofimáticas, manuales, de información y despacho y atención al público.

Aquí tendría acomodo el animador juvenil.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Tendrán atribuidas principalmente funciones de carácter complementario o instrumental en las áreas de actividad administrativa, así como tareas ofimáticas y de despacho de correspondencia, transcripción y tramitación de documentos, archivo, clasificación y registro, ficheros, atención al público, manejo de máquinas reproductoras, traslado de documentos, control de acceso, cerrar y abrir edificios o similares.

Finalmente, podrían tener acomodo en este grupo, las personas monitoras de tiempo libre.

IV.- EL DESARROLLO NORMATIVO COMO INSTRUMENTO DE HOMOGENIZACIÓN

Como una posible solución al problema cabría utilizar la vía reglamentaria para desarrollar el artículo 41 de la Ley 15/2017, de 10 de noviembre, de políticas integrales de juventud de la Generalitat Valenciana estableciendo, desde el respeto al principio de auto-organización de cada administración, unos elementos identificadores para todas las administraciones cuando vayan a estructurar y organizar sus puestos relacionados con esta materia tal y como la propia norma permite al remitirse a su desarrollo reglamentario.

En tal sentido la referida norma debería dar cierto contenido a las funciones de estos puestos y establecer la exigencia de titulación siguiendo, por ejemplo, la pauta propuesta en este estudio, si bien debe recordarse que los reglamentos resultan limitados en esta materia, como seguidamente se indica.

En efecto la creación de cuerpos y escalas, en el caso de la Generalitat, está sujeto a reserva de ley como indica el art. 29 de la ley de la función pública valenciana y en las entidades locales hay que ajustarse a lo indicado en el ya citado texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, a las que remite el artículo 36 de la propia ley de función pública.

De conformidad con estos preceptos una estructura razonable resultaría la que se expone seguidamente.

En la escala de administración especial, sub-escala técnica, existirían los siguientes puestos:

➤ **Técnico superior en juventud. Grupo A.**

Subgrupo A1. Técnicos de juventud, responsables de área, etc.

Subgrupo A2. Directores.

➤ **Técnicos medio de juventud. Grupo B. Informadores juveniles.**

➤ **Técnicos auxiliares de juventud. Grupo C.**

Subgrupo C1. Sería propio de los puestos de animador juvenil.

Subgrupo C2. Reservado para los distintos monitores de

actividades diversas que no queden encuadrados en los anteriores.

El reglamento podría reflejar, con cierto detalle, esta estructura si bien sería conveniente, que la ley la articulase en el supuesto de querer regularla con carácter general para todas las entidades locales. En todo caso hay que indicar que los entes locales podría aprobar esta estructura sin mayores modificaciones normativas, puesto que se ajusta a lo indicado en la vigente normativa de función pública.

Como recapitulación quizá fuera conveniente que la conocida como ley de acompañamiento a la ley de presupuestos de la Generalitat, es decir, la ley de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat abordase una mínima reforma de la ley 15/2017 en el sentido propuesto anteriormente.

V.- LAS SITUACIONES DEL PERSONAL ACTUAL

Respecto a las personas que actualmente están prestando servicios con toda esta indefinición no existe mayor inconveniente en que permanezcan en los puestos que ocupan en la misma condición en la que se encuentren, interinos, funcionarios de carrera, etc.

La cuestión más delicada podría resultar la de aquellas personas que no tuvieran la titulación que la nueva estructura requiere. La solución más sencilla es tener los pertinentes certificados de profesionalidad, a los que se ha referido en este estudio que otorgarían la correspondiente equivalencia, a los efectos de mantenerse en su puesto de trabajo.

Finalmente, quien no poseyera la titulación podría quedarse en el puesto en la situación de “a extinguir” si bien, en caso de ser personal interino, no podría optar a presentarse a la convocatoria para acceder al empleo público como funcionario de carrera.

En toda esta situación sería de aplicación tanto la previsión de procedimientos de consolidación de empleo público previstos en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como en las reservas efectuadas en materia de estabilización del empleo público en las distintas leyes de presupuestos

generales de estado.

Así tal disposición señala lo siguiente,

“1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto”.

Finalmente, debe indicarse que también les resultaría de aplicación las medidas establecidas en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la ley que, en última instancia, termine de configurar el sistema de consolidación y/o estabilización del empleo temporal.





Annex I

ANNEX I - QÜESTIONARI PROFESSIONALS DE JOVENTUT

SECCIÓ 1: Qüestionari - Cens de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana // Cuestionario - Censo de Profesionales de Juventud de la Comunidad Valenciana

1. Adreça electrònica
2. Nom // Nombre
3. Cognoms // Apellidos
4. Telèfon // Teléfono

SECCIÓ 2: Perfil personal

5. Gènere // Genero
 - Masculí // Masculino.
 - Femení // Femenino.
 - No desitge definir-me // No deseo definirme.
6. Indica la teua edat // Indica tu edad
7. Com és actualment la teua dedicació professional en joventut? // ¿Cómo es actualmente tu dedicación profesional en juventud?
 - Estic desocupat o en atur // Estoy desocupado o en el paro.
 - Treballe en un sector diferent de joventut // Trabajo en un sector diferente de juventud.
 - Tinc un lloc com a professional de joventut // Tengo un puesto de Trabajo como profesional de juventud.
 - Tinc dos o més llocs de treball com a professional de joventut. // Tengo dos o más puestos como profesional de juventud.

SECCIÓ 3: Entorn des d'on es realitza la intervenció // Entorno donde se realiza la intervención

8. Província en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral? // ¿Província donde tienes tu puesto de trabajo en juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral?
 - Alacant // Alicante.
 - Castelló // Castellón.
 - València // Valencia.

SECCIÓ 4: Província d'Alacant

9. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.
- Província d' Alacant (El Comptat, l'Alcoià, La Marina Alta, La Marina Baixa, l'Alt Vinalopó, Vinalopó Mitjà, el Baix Vinalopó, l'Alacantí, el Baix Segura.

SECCIÓ 5: Província de Castelló

10. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.
- Província de Castelló (l'Alcalatén, Alt Maestrat, Alt Millars, Alt Palància, Baix Maestrat, els Ports, Plana Alta, Plana Baixa).

SECCIÓ 6: Província de València

11. Comarca en el qual tens el lloc de treball en joventut que ocupa el major nombre d'hores de la teua jornada laboral // Comarca donde tienes tu puesto de trabajo con juventud que ocupa el mayor número de horas de tu jornada laboral.
- Província de València (Camp de Túria, Camp de Morvedre, La Canal de Navarrés, La Costera, la Foia de Bunyol, l'Horta Nord, l'Horta Sud, la Plana d'Utiel, el Racó d'Ademús, la Ribera Alta, la ribera Baixa, la Safor, els Serrans, la Vall d'Albaida, la Vall de Cofrents-Ayora.

SECCIÓ 7: Condicions contractuals

12. Nom de l'organització que et contracta com a professional de joventut // Nombre de la organización que te contrata como profesional de juventud
13. Quina denominació formal té el teu càrrec o lloc de treball que ocupes? (Què diu el teu contracte?) //¿Qué

denominación formal tiene tu cargo o lugar de trabajo que ocupas? (¿Qué dice tu contrato?)

- Tècnic/a de joventut // Técnico/a de juventud.
- Informador/a juvenil // Informador/a juvenil.
- Animador/a juvenil // Animador/a juvenil.
- Monitor/a d'activitats // Monitor/a de actividades.
- Altres / Otros.

SECCIÓ 8: Entitat que ocupa

14. Quina és la tipologia de l'organització que et contracta com a professional de joventut? // ¿Cuál es la tipología de la organización que te contrata como profesional de juventud?

- Ajuntament // Ayuntamiento.
- Mancomunitat // Mancomunidad.
- Diputació // Diputación.
- Generalitat.
- Centre educatiu // Centro educativo.
- Universitari // Universidad.
- Associació, Federació, ENL // Asociación, Federación, ENL.
- Fundació // Fundación.
- Entitat juvenil autònoma // Entitat juvenil Autónoma.
- Empresa pública // Empresa pública.
- Empresa privada // Empresa privada.
- Cooperativa.
- Professional autònom // Profesional autónomo.
- Altres // Otros.

SECCIÓ 9: Administració pública

15. Quins tipus de contracte tens? // ¿Qué tipo de contrato tienes?

- Funcionari de carrera // Funcionario de carrera.
- Funcionari interí // Funcionario interino.
- Funcionari interí per programes // Funcionario interino por programas.
- Personal laboral indefinit // Personal laboral indefinido.
- Personal laboral temporal.
- Personal eventual.
- Pla de Municipalització de les Polítiques Integrals de Joventut // Plan de Municipalización de las Políticas Integrales de Juventud.

- Pla ocupació / Programa (EMPUJU, LABORA, etc) // Plan de ocupación / Programa (EMPUJU, LABORA, etc).

SECCIÓ 10: Conveni administració pública

16. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato

- Grup A1 // Grupo A1.
- Grup A2 // Grupo A2.
- Grup B // Grupo B.
- Grup C1 // Grupo C1.
- Grup C2 // Grupo C2.
- Grup E // Grupo E.

SECCIÓ 11: Entitat privada

17. Quin tipus de contracte tens? // Que tipo de contrato tienes?

- Indefinit / fix // Indefinido / Fijo.
- Obra i servei // Obra y Servicio.
- Eventual o per circumstàncies producció // Eventual o por circunstancias de producción.
- Règim d'Autònoms // Régimen de Autónomos.

SECCIÓ 12: Conveni d'oci educatiu i animació sociocultural

18. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato

- El meu contracte no és d'aquest conveni // Mi contrato no es de este convenio.
- Director/a Gerent // Director/a Gerente.
- Cap de departament // Jefe de departamento.
- Director/a de programes i equipaments // Director/a de programas y departamentos.
- Coord. de Projectes pedagògics, d'oci i temps lliure // Coord. de Programas pedagógicos, de ocio y tiempo libre.
- Titulat/da de Grau // Titulado/a de Grado.
- Titulat/da de Gestió // Titulado/a de Gestión.
- Tècnic/a especialista // Técnico especialista.
- Animador Sociolultural // Animador Sociocultural.
- Expert/a en tallers o tallerista // Experto/a en talleres o tallerista.

- Informador/a juvenil.
- Informador/a.
- Coordinador/a de projectes de centre // Coordinador/a de proyectos de centro.
- Monitor/a d'oci educatiu i temps lliure // Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre.
- Agent comercial // Agente comercial.
- Oficial administratiu // Oficial administrativo.
- Recepcionista / telefonista // Recepcionista / telefonista.
- Cuiner/a // Cocinero/a.
- Ajudant de cuina // Ayudante de cocina.
- Empleat/a de manteniment // Empleado/a de mantenimiento.
- Conductor/a.
- Empleat/da de neteja // Empleado/a de limpieza.
- Auxiliar de serveis generals // Auxiliar de Servicios generales.

SECCIÓ 13: Conveni per a Empreses d'Atenció Especialitzada en l'àmbit de la Família, Infància i Joventut de la CV

19. Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato

- El meu contracte no és d'aquest conveni // Mi contrato no es de este convenio.
- A. Llocs de llicenciatura: psicòleg/òloga, pedagog/a, psicopedagog/a, metge/essa, jurista // Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista.
- B. Llocs de diplomatura: treballador/a social, DUE, educador/a social, professor/a suport // Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, Educador/a social, Profesor/a apoyo.
- C. TIS, Tèc. Educació Infantil, TASOC; TAFAD, mestre/tra de taller // TIS, Téc. Educación Infantil, TASOC; TAFAD, maestro/a de taller.
- C. Mediator/a intercultural.
- C. Tèc. Integració Laboral // Téc. Integración Laboral.
- C. Tèc. Promoció Igualtat de Gènere // Téc. Promoción Igualdad de Género.
- C. Monitor de taller.
- C. Cap de Cuina o TS en Restauració // Jefe/a Cocina o TS en Restauración.
- C. Administratiu/iva // Administrativo/a.

- C. Cap d'Administració // Jefe/a de Administración.
- D. Oficial 1a Administració // Oficial 1ª Administración.
- D. Aux. administratiu/iva // Aux. administrativo/a.
- D. Cuiner/a // Cocinero/a.
- D. Governant/a // Gobernante/a.
- D. Conductor/a.
- D. Auxiliar de control.
- E. Conserge · Porter/a // Conserje/a· Portero/a.
- E. Oficial/a manteniment // Oficial/a mantenimiento.
- E. Sereno/a.
- E. Suport domèstic/cuina/neteja // Apoyo doméstico/cocina/ limpieza.

SECCIÓ 14: Conveni estatal d'acció i intervenció social de la CV

20. **Categoria laboral segons contracte // Categoría laboral según contrato**
- El meu contracte no és d'aquest conveni // Mi contrato no es de este convenio.
 - Altres.

SECCIÓ 15: Altres convenis de la CV

21. **Quin conveni? // ¿Qué convenio?**

SECCIÓ 16: Condicions laborals de la CV

22. **Quina és la teua jornada laboral? // ¿Cuál es tu jornada laboral?**
- Altes i baixes per hores o dies // Altas y bajas por horas o días.
 - Menys de mitja jornada // Menos de media jornada.
 - Mitja jornada // Media jornada.
 - Entre jornada completa i mitja jornada // Entre jornada completa y media jornada.
 - Jornada completa // Jornada completa.
23. **En el cas que hages de treballar en horari nocturn o en caps de setmana, tens reconegut un complement econòmic o un sistema de compensació d'hores? // ¿En el caso que tengas que trabajar en horario nocturno o en fines de semana, tienes reconocido un complemento económico o un sistema de compensación de horas?**
- Si.
 - No.

- No treballe en horari nocturn o en caps de setmana // No trabajo en horario nocturno o fines de semana.
24. Si fas més hores de les que et corresponen contractualment, te les reconeixen i te les compensen com a hores extres? // ¿Si realizas más horas de las que te corresponden contractualmente, te las reconocen y te las compensan como horas extras?
- Sí, me les reconeixen i me les paguen // Sí, me las reconocen y me las pagant.
 - Sí, me les reconeixen i mes les compensen amb hores o dies de festa // Sí, me las reconocen y me las compensan con horas o días de fiesta.
 - Sí, me les reconeixen i me les paguen si no les compense amb hores o dies de festa // Sí, me las reconocen y me las pagan si no las compensan con horas o días de fiesta.
 - No me les reconeixen // No me las reconocen.
 - No faig hores extres // No hago horas extres.
25. Estabilitat laboral: quants anys fa que treballes en aquesta entitat? // Estabilidad laboral: ¿Cuántos años hace que trabajas para esta entidad?
- Menys d'un any // Menos de un año.
 - Entre 1 i 2 anys // Entre 1 y 2 años.
 - Entre 2 i 5 anys // Entre 2 y 5 años.
 - Entre 5 i 10 anys // Entre 5 y 10 años.
 - Entre 10 i 15 anys // Entre 10 y 15 años.
 - Més de 15 anys // Más de 15 años.
26. Quin és el teu sou actual? Indica el que correspondria aproximadament al teu salari mensual en euros bruts (el que figura a la nòmina mensual) // ¿Cuál es tu sueldo actual? Indica lo que corresponde aproximadamente a tu salario mensual en euros brutos (lo que figura en tu nómina mensual)
- Menys de 369€ // Menos de 369€.
 - Entre 370 i 738 € // Entre 370 y 738€.
 - Entre 739 i 1108€ (SMI A 12 PAGUES) // Entre 739 y 1108€ (SMI A 12 PAGAS).
 - Entre 1108 i 1467€ // Entre 1108 y 1467€.
 - Entre 1468 i 1846€ // Entre 1468 y 1846€.
 - Entre 1847 i 2216€ (2XSMI A 12 PAGUES) // Entre 1847 y 2216€ (2XSMI A 12 PAGAS).
 - Entre 2217 i 2585 € // Entre 2217 y 2585€.
 - Entre 2586 i 2954 € // Entre 2586 y 2954€.
 - Entre 2955 i 3324€ (3XSMI A 12 PAGUES) // Entre 2955 y 3324€ (3XSMI A 12 PAGAS).

- Més de 3325€ // Más de 3325€.
27. **Amb dret a pagues extraordinàries a Nadals i estiu? // ¿Con derecho a pagas extraordinarias en Navidad y verano?**
- Si.
 - No.
28. **Anys d'experiència laboral en el sector // Años de experiencia laboral en el sector**
- Menys d'un any // Menos de uno.
 - Entre 1 i 2 anys // Entre 1 y 2 años.
 - Entre 2 i 5 anys // Entre 2 y 5 años.
 - Entre 5 i 10 anys // Entre 5 y 10 años.
 - Entre 10 i 15 anys // Entre 10 y 15 años.
 - Més de 15 anys // Más de 15 años.
29. **Quant de temps fa que vas començar a treballar de forma remunerada en l'àmbit de la Joventut? // ¿Cuánto tiempo hace que empezaste a trabajar de forma remunerada en el ámbito de la Juventud?**
- Menys d'un any // Menos de un año.
 - Entre 1 i 2 anys // Entre 1 y 2 años.
 - Entre 2 i 5 anys // Entre 2 y 5 años.
 - Entre 5 i 10 anys // Entre 5 y 10 años.
 - Entre 10 i 20 anys // Entre 10 y 20 años.
 - Més de 20 anys // Más de 20 años.

SECCIÓ 17: Tasques laborals I

30. **Quines són les teues tasques principals? // ¿Cuáles son tus tareas principales?**
- TASCA 1, TASCA 2, TASCA 3, TASCA 4, TASCA 5
- Dirigir projectes, programes o serveis // Dirigir proyectos, programas o Servicios.
 - Gestionar la informació per a joves // Gestionar la información para los jóvenes.
 - Programar activitats // Programar actividades.
 - Assessorar i orientar a joves // Asesorar y orientar a los jóvenes.
 - Formar i/o sensibilitzar a joves // Formar y/o sensibilizar a los jóvenes.
 - Promoure l'associacionisme juvenil // Promover el asociacionismo juvenil.
 - Dinamitzar directament grups de joves // Dinamizar directamente grupo de jóvenes.
 - Dinamitzar programes artístics/culturals // Dinamizar programas artísticos/culturales.

- Dinamitzar equipaments juvenils // Dinamizar equipamientos juveniles.
- Obrir, tancar, i mantenir oberts els equipaments // Abrir, cerrar y mantener abiertos los equipamientos.
- Tallerista d'activitats lúdic-culturals i oci educatiu // Tallerista de actividades lúdico- culturales y de ocio educativo.
- Formar a professionals de la joventut // Formar a profesionales de la juventud.
- Assessorar a professionals de la joventut // Asesorar a profesionales de la juventud.
- Investigació // Investigación.
- Realitzar informes tècnics i gestió d'expedients administratius // Realizar informes técnicos y gestión de expedientes administrativos.
- Gestió de contractes // Gestión de contratos.
- Cap més // Ninguna más.

SECCIÓ 17: Tasques laborals II

31. Quines d'aquestes tasques realitzes SENSE “ser” de la teua competència? // ¿Cuáles de estas tareas realizas sin “ser” de tu competencia?

TASCA 1, TASCA 2, TASCA 3, TASCA 4, TASCA 5

- Dirigir projectes, programes o serveis // Dirigir proyectos, programas o Servicios.
- Gestionar la informació per a joves // Gestionar la información para los jóvenes.
- Programar activitats // Programar actividades.
- Assessorar i orientar a joves // Asesorar y orientar a los jóvenes.
- Formar i/o sensibilitzar a joves // Formar y/o sensibilizar a los jóvenes.
- Promoure l'associacionisme juvenil // Promover el asociacionismo juvenil.
- Dinamitzar directament grups de joves // Dinamizar directamente grupo de jóvenes.
- Dinamitzar programes artístics/culturals // Dinamizar programas artísticos/culturales.
- Dinamitzar equipaments juvenils // Dinamizar equipamientos juveniles.
- Obrir, tancar, i mantenir oberts els equipaments // Abrir, cerrar y mantener abiertos los equipamientos.

- Tallerista d'activitats lúdic-cultural i oci educatiu // Tallerista de actividades lúdico- culturales y de ocio educativo.
- Formar a professionals de la joventut // Formar a profesionales de la juventud.
- Assessorar a professionals de la joventut // Asesorar a profesionales de la juventud.
- Investigació // Investigación.
- Realitzar informes tècnics i gestió d'expedients administratius // Realizar informes técnicos y gestión de expedientes administrativos.
- Gestió de contractes // Gestión de contratos.
- Cap més // Ninguna más.

SECCIÓ 19: Entorn laboral

32. **Quin és el nombre de persones del teu entorn laboral (equip o organització) que treballen també en polítiques de joventut? // ¿Cuál es el número de personas de tu entorno laboral (equipo u organización) que trabajan en políticas de juventud?**
- 1 Persona (jo) // 1 Persona (yo).
 - 2-3 Persones // 2-3 Personas.
 - 4-5 Persones // 4-5 Personas.
 - 6-10 Persones // 6-10 Personas.
 - 11-20 Persones // 11-20 Personas.
 - Més de 21 // Más de 21.
33. **Les tasques que habitualment desenvolupes, corresponent al teu rang de responsabilitat contractual? // ¿Las tareas que normalmente realizas, corresponden a tu rango de responsabilidad contractual?**
- Són inferiors al meu rang // Son inferiores a mi rango.
 - Són correctes // Son correctes.
 - Són superiors al meu rang // Son superiores a mi rango.
34. **Quants professionals del teu entorn laboral habitual estan sota la teua direcció o coordinació? (indica la xifra, 0 si no hi ha cap persona) // ¿Cuántos profesionales de tu entorno laboral habitual están bajo tu dirección o coordinación? (Indica la cifra, 0 si no hay ninguna persona)**
35. **Amb quants joves menors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals cada dia? // ¿Con cuántos jóvenes menores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales cada día?**

- Cap // Ninguno.
 - Menys de 6 // Menos de 6.
 - Entre 7 i 15 // Entre 7 y 15.
 - Entre 16 i 30 // Entre 16 y 30.
 - Entre 31 i 50 // Entre 30 y 50.
 - Més de 51 // Más de 51.
36. **Amb quants joves majors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals cada dia? // ¿Con cuántos jóvenes mayores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales cada día?**
- Cap // Ninguno.
 - Menys de 6 // Menos de 6.
 - Entre 7 i 15 // Entre 7 y 15.
 - Entre 16 i 30 // Entre 16 y 30.
 - Entre 31 i 50 // Entre 30 y 50.
 - Més de 51 // Más de 51.
37. **Amb quants joves menors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals mensualment? // ¿Con cuántos jóvenes menores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales de forma mensual?**
- Cap // Ninguno.
 - Menys de 50 // Menos de 50.
 - Entre 51 i 250 // Entre 51 y 250.
 - Entre 251 i 1000 // Entre 251 y 1000.
 - Més de 1000 // Más de 1000.
38. **Amb quants joves majors d'edat mantens contacte directe en l'exercici de les teues responsabilitats professionals mensualment? // ¿Con cuántos jóvenes mayores de edad mantienes contacto directo en el ejercicio de tus responsabilidades profesionales de forma mensual?**
- Cap // Ninguno.
 - Menys de 50 // Menos de 50.
 - Entre 51 i 250 // Entre 51 y 250.
 - Entre 251 i 1000 // Entre 251 y 1000.
 - Més de 1000 // Más de 1000.
39. **Sols mantindre contacte per raons de feina amb altres professionals o àrees de joventut externs a la teua entitat o d'altres municipis? // ¿Sueles mantener contacto por razones de trabajo con otros profesionales o áreas de juventud externas a tu entidad o de otros municipio?**
- Sí.
 - No.

40. **Amb quina freqüència mantens aquest contacte? // ¿Con qué frecuencia mantienes este contacto?**
- Diàriament // Diariamente.
 - Setmanalment // Semanalmente.
 - Mensualment // Mensualmente.
 - Trimestralment // Trimestralmente.
 - Anualment // Anualmente.
 - De manera discontinua o aleatòria // De manera discontinua o aleatòria.
 - Mai // Nunca.
41. **Sols mantindre contacte per raons de feina amb professionals d'altres àrees o sectors professionals que també s'ocupen dels joves en l'exercici de la seua tasca? // ¿Sueles mantener contacto por razón de trabajo con profesionales de otras áreas o sectores profesionales que también trabajan con jóvenes en el ejercicio de sus funciones?**
- Si.
 - No.
42. **De quines àrees o disciplines professionals són? // ¿De que áreas o disciplinas profesionales son?**
- Cultura.
 - Esports // Deporte.
 - Serveis Socials // Servicios Sociales.
 - Sanitat / UPCCA // Sanidad/ UPCCA.
 - Igualtat.
 - Ocupació/Treball // Ocupación / Trabajo.
 - Promoció econòmica // Promoción econòmica.
 - Comunicació // Comunicación.
 - Urbanisme / habitatge // Urbanismo/ vivienda.
 - Policia.
 - Medi ambient // Medio ambiente.
 - Empreses // Empresas.
 - Altres // Otros.
 - Amb cap // Con ninguno.
43. **Amb quina freqüència mantens aquest contacte? // ¿Con qué frecuencia mantienes este contacto?**
- Diàriament // Diariamente.
 - Setmanalment // Semanalmente.
 - Mensualment // Mensualmente.
 - Trimestralment // Trimestralmente.
 - Anualment // Anualmente.
 - De manera discontinua o aleatòria // De manera discontinua o aleatòria.

- Mai // Nunca.

SECCIÓ 20: Perspectives laborals // Perspectivas laborales

44. Quines són les teues expectatives laborals futures? // ¿Cuáles son tus expectativas laborales futuras?
- Continuaré treballant en joventut en tots els casos // Continuar trabajando en juventud en todos los casos.
 - Continuaré treballant en joventut només si puc millorar condicions laborals // Continuaré trabajando en juventud solo si puedo mejorar condiciones laborales.
 - Canviaré a un altre sector tan prompte com puga // Cambiaré a otro sector tan pronto como pueda.
 - Canviaré a un altre sector només si no seguisc tenint feina en joventut // Cambiaré a otro sector solamente si no tengo trabajo con juventud.
 - No he pres cap decisió al respecte // No he tomado ninguna decisión al respecto.
45. Creus que les subvencions (EMPUJU, EMCUJU), beques, voluntariat, pràctiques d'estudi, ajuden a accedir al lloc de treball? // ¿Crees que las subvenciones (EMPUJU, EMCUJU), becas, voluntariado, prácticas de estudio, ayudan a acceder al sitio de trabajo?
- Si.
 - Si, és el meu cas // Si, es mi caso.
 - No.
 - No conec cap d'aquestes ajudes.

SECCIÓ 21: Formació

46. Quin és el teu màxim nivell formatiu? // ¿Cuál es tu máximo nivel formativo?
- Nivell superior 1, Nivell superior 2
- Universitari superior // Universitario superior.
 - Universitari mitjà // Universitario Medio.
 - Cicle formatiu de grau superior / FP2 // Ciclo formativo de grado superior / FP2.
 - Batxillerat // Bachillerato.
 - Cicle formatiu de grau mitjà / FP1 // Ciclo formativo de grado medio / FP1.
 - ESO.
 - BUP / COU.
 - Estudis primaris // Estudios primarios.
 - Sense estudis // Sin estudios.

47. Si tens formació de grau/licenciatura/diplomatura, especifica quin títol tens: // Si tienes formación de grado/licenciatura/diplomatura, especifica que título tienes;
- No tinc aquesta formació // No tengo esta formación.
 - Sí que la tinc // Sí que la tengo.

SECCIÓ 22:Quina?

48. Nom oficial de grau/licenciatura/diplomatura: // Nombre oficial del grado/licenciatura/diplomatura.

SECCIÓ 23 i 24:Formació en cicles formatius de grau mitjà i superior

49. Si tens formació en cicles formatius de grau mitjà o superior, especifica quin títol tens // Si tienes formación en ciclos formativos de grado medio o superior, especifica que título tienes.
- No tinc aquesta formació // No tengo esta formación.
 - Sí que la tinc // Sí que la tengo.
50. Nom oficial del cicle formatiu: // Nombre oficial del ciclo formativo:

SECCIÓ 25: Formació específica en joventut

51. Formació específica en joventut, o properes: // Formación específica en juventud , o próximas:
- Doctorat // Doctorado.
 - Màster // Master.
 - Postgrau // Postgrado.
 - Formació ocupacional // Formación ocupacional.
 - Grau en Educació Social // Grado en Educación Social.
 - Tècnic en Animació Sociocultural (i Turística) // Técnico de Animación Sociocultural (y turistica).
 - Direcció d'activitats de temps lliure (DAT) / Animador/a juvenil (AJ) // Dirección de actividades de tiempo libre (DAT)/Animador Juvenil (AJ).
 - Monitor/a d'activitats de temps lliure educatives infantil i juvenil (MAT o MTL)// Monitor/a de actividades de tiempo libre educativas infantiles y juveniles (MAT-MTL).
 - Qualificació professional // Cualificación profesional.
 - Cursos de més de 20h // Cursos de más de 20h.
 - Cursos de menys de 20h // Cursos de menos de 20h.
 - Cap més // Ninguna más.

52. **Amb independència de si n'has cursat o no, què opines sobre la formació especialitzada en Joventut que tu coneixes? // ¿Con independencia de si la has cursado o no, que opinas sobre la formación específica en Juventud que tu conoces?**
- És suficient i de qualitat // Es suficiente y de calidad.
 - És suficient però de poca qualitat // Es suficiente pero de poca calidad.
 - És suficient, però podria ser més ampla // Es suficiente, pero podría ser más amplia.
 - És insuficient i de qualitat // Es insuficiente y de calidad.
 - És insuficient i de poca qualitat // Es insuficiente y de poca calidad.
 - No tinc suficients elements de criteri // No tengo suficientes elementos de criterio.
53. **Creus que actualment tens formació i competències suficients per a desenvolupar les responsabilitats del teu lloc de treball? // ¿Crees que actualmente tienes formación y competencias suficientes para desarrollar las responsabilidades de tu lugar de trabajo?**
- Si.
 - No.
54. **En quines condicions estaries disposat a fer formació especialitzada en joventut? // ¿En que condiciones estarías dispuesto a realizar formación especializada en juventud?**
- Sempre i tanta com puga, segons les meues possibilitats // Siempre y tanta como pueda, según mis posibilidades.
 - Només si la paga l'organització que em contracta o l'administració en qualsevol horari // Solo si la paga la organización que me contrata o la administración en cualquier horario.
 - Només si la paga l'organització que em contracta o l'administració en horari de treball // Solo si la paga la organización que me contrata o la administración en horario de Trabajo.
 - No tinc previst fer formació // No tengo previsto realizar formación.
55. **En quines d'aquestes àrees creus que et manca formació //¿En que áreas crees que te falta formación?**
- Tecnologies de la informació i la comunicació.
 - Educació de carrer.
 - Etnografies i joventut.
 - Sociologia i joventut.

- Antropologia i joventut.
- Evolució i característiques sociològiques.
- Cultures i estils juvenils.
- Adolescència.
- Models i formes de participació dels joves en l'actualitat.
- Evolució i actualitat de les polítiques de joventut.
- Competències i legislació en matèria de joventut.
- Legislació d'interès per a l'aplicació de polítiques de joventut (policia d'espectacles, protecció de dades, etc.).
- Planificació, gestió i avaluació de projectes i serveis.
- Gestió i programació d'equipaments.
- Planificació estratègica - plans locals de joventut.
- Gestió econòmica. Creació de pressupostos i control pressupostari.
- Gestió de recursos humans. Coordinació i direcció d'equips.
- Procediment administratiu en l'àmbit públic
- Gestió administrativa.
- Tècniques d'anàlisi de la realitat juvenil.
- Tècniques de comunicació i difusió de projectes.
- Ètica Professional.
- Psicologia evolutiva, les adolescència i la joventut.
- Concepte de pedagogia cultural i d'oci.
- Gestió de la diversitat i cohesió social.
- Producció d'activitats i espectacles (gestió cultural).
- Itineraris de transició escola-treball.
- Prevenció de riscos (consums, alimentació, sexualitat..).
- Gestió documental.
- Processos d'orientació i assessorament a joves.
- Habilitats de comunicació i atenció al jove.
- Mediació i gestió de conflictes.
- Dinamització juvenil.
- Dinàmica de grups.
- Elaboració i gestió de processos i canals de participació juvenil.
- Recursos per treballar en l'àmbit de la joventut (recursos econòmics, serveis, materials...).
- No necessite cap formació.

SECCIÓ 26: L'APJCV

56. Coneixies l'APJCV abans de rebre aquest qüestionari? //
 ¿Conocías l'APJCV antes de recibir el cuestionario?

- Si.
 - No.
57. Quines actuacions creus que hauria de realitzar l'APJCV per donar suport al col·lectiu dels professionals de joventut?// ¿Qué actuaciones crees que debería realizar l'APJCV para dar soporte al colectivo de los profesionales de la juventud?
58. Avalua la idoneïtat d'aquesta enquesta, creu que falta algun tipus de pregunta? // Evalúa la idoneidad del cuestionario, ¿Crees que falta algún tipo de pregunta?
59. Vols afegir alguna cosa més?// ¿Quieres comentar algo más?
60. Vols rebre informació, a través del teu correu electrònic, de l'Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana? // ¿Quieres recibir información, a través de tu correo electrónico, de l'Associació de Professionals de Joventut de la Comunitat Valenciana?
- Si.
 - No.

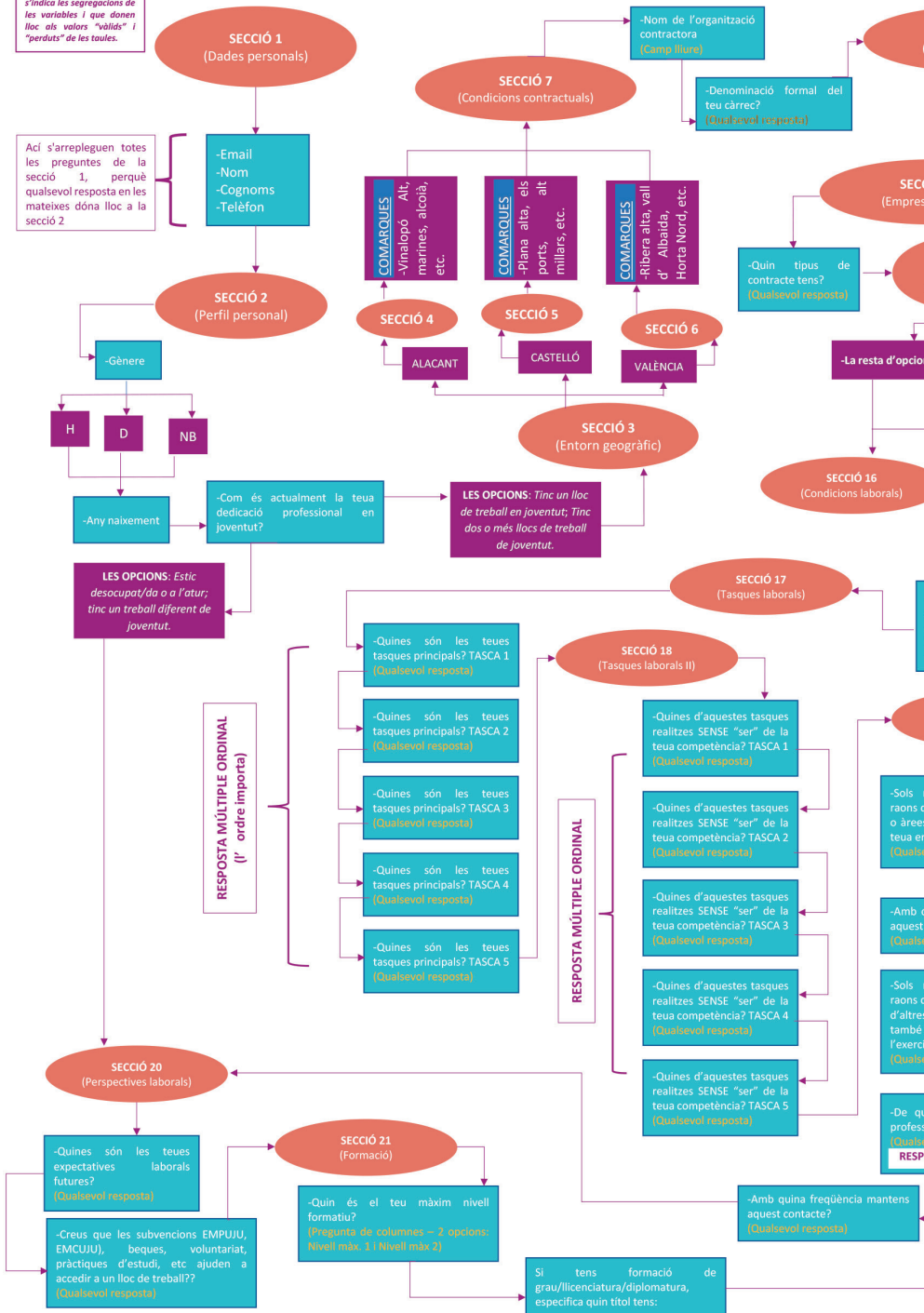
Annex II



ANNEX II - ITINERARI DE RESPOSTES DE L'ENQUESTA

Als quadres gracs, s'indica les segregacions de les variables i que donen lloc als valors "vàlids" i "perduts" de les taules.

Ací s'arregleguen totes les preguntes de la secció 1, perquè qualsevol resposta en les mateixes dona lloc a la secció 2.



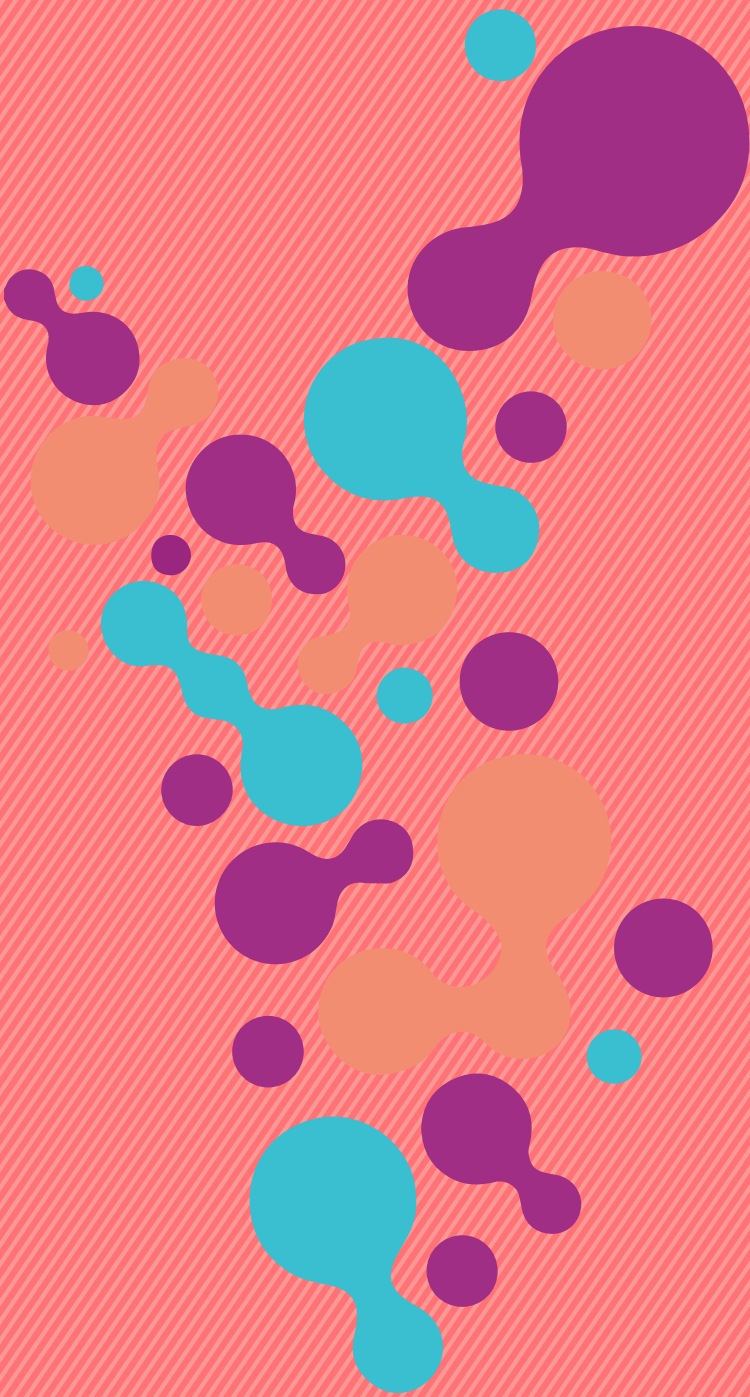




Annex III

Acces a la base de dades de resultats en format SPSS





Agraiments

Són moltes les persones que han participat en l'elaboració d'aquest estudi en major o menor mesura:

Ainoa Gomez Madrigal, Amparo Puig Peris, Celia Palatsí Gallego, Elena Azorín i Palazón, Estefania Kervarec Zaragoza, Gemma Pellicer i Climent, Irene Cremades Soler, Irene Guzman Chalmeta, Ivan del Castillo Àvila, Joan Miquel Rovira Collado, Jonatan Ruiz Lopez, Juana López Ruiz, Leo Martínez Soria, Maria Lidón Forcada Escrig, Marta Muñoz Saura, Paula Femenia Ortola, Sebas Marín Martínez, Ximo Cádiz Ródenas.

1a Edició

Associació de professionals de joventut de la Comunitat Valenciana,
APJCV

Coordinació del projecte: Felip Kervarec Zaragoza

Elaboració del treball de camp i de l'informe: Gestiona Cultura SLU

Acompanyament tècnic: Ximo Cádiz i Pep Montes

Col·laboració de l'Institut Valencià de la Joventut (IVAJ)

Disseny i impressió: *Gràfiques Onda Impresores, S.L.*

Aquesta guia té una llicència: Reconeixement-NoComercial-
SenseObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)



**associació
professionals
de joventut**
de la comunitat
valenciana

Publicació editada amb la col·laboració de:



GENERALITAT
VALENCIANA

TOTS
A UNA
veu

IVAJ

Institut Valencià
de la Joventut