



# EL TRABAJO CON JÓVENES EN PRIMER PLANO



Guía sobre la Recomendación CM/Rec(2017)4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre el trabajo con jóvenes



# EL TRABAJO CON JÓVENES EN PRIMER PLANO

Guía sobre la Recomendación CM/Rec(2017)4  
del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los  
Estados miembros sobre el trabajo con jóvenes

**Contribuidores: Nik Paddison,  
Snezana Baclija Knoch  
Editores: Mara Georgescu,  
Antje Rothemund**

*Las opiniones expresadas en esta publicación son responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente la política oficial del Consejo de Europa.*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de esta publicación podrá traducirse, reproducirse o transmitirse, de ninguna forma y por ningún medio, ya sea electrónico (CD-Rom, Internet, etc.) o mecánico, incluido el fotocopiado, el registro o cualquier sistema de almacenamiento o recuperación de datos, sin la previa autorización por escrito de la Dirección de Comunicación (F-67075 Estrasburgo-Cedex o [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)). La reproducción de material de esta publicación está autorizada con fines educativos no comerciales únicamente y a condición de que se cite la fuente de manera adecuada.

Cualquier otra correspondencia relativa a este documento debe dirigirse al Departamento de Juventud del Consejo de Europa.  
F- 67075 Estrasburgo-Cedex (Francia)  
Dirección de correo electrónico: [youth@coe.int](mailto:youth@coe.int)

Diseño de portada: Departamento de Producción de Documentos y Publicaciones (SPDP), Consejo de Europa  
Fotografías: Consejo de Europa y Shutterstock  
Diseño: Jouve, París

Publicaciones del Consejo de Europa  
F-67075 Estrasburgo-Cedex  
<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8832-8  
© Consejo de Europa, marzo de 2020  
Impreso en el Consejo de Europa

#### **Agradecimientos**

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento:  
– a los miembros del Consejo Conjunto sobre Juventud y, en particular, a los miembros de su Equipo de tareas especial de alto nivel sobre el trabajo con jóvenes por sus comentarios y propuestas sobre esta publicación  
– a todos aquéllos que nos enviaron información y comentarios sobre la publicación, ya fueran profesionales, investigadores, miembros de redes o instituciones públicas.

# Índice

---

<b>PREFACIO</b>	<b>5</b>
<b>EL TRABAJO CON JÓVENES EN PRIMER PLANO</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
PARTE 1	
EXPLICACIÓN DEL TRABAJO CON JÓVENES	13
PARTE 2	
EXPLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES A LOS ESTADOS MIEMBROS	25
<b>LECTURAS COMPLEMENTARIAS Y WEBGRAFÍA</b>	<b>51</b>



## Prefacio

---

Las democracias europeas sólidas y la cohesión social dependen del compromiso cívico de todos, incluidos los jóvenes. En la Europa actual, el apoyo y los espacios para los jóvenes que crea el trabajo en el ámbito de la juventud son fundamentales para que los jóvenes comiencen lo mejor posible su vida adulta. Durante la juventud, la influencia y el apoyo de la familia, los amigos y la escuela son importantes – pero sabemos que la mayoría de los jóvenes necesitan oportunidades, apoyo, recursos y herramientas adicionales para desarrollar todo su potencial como personas y, además, como miembros de la sociedad y como ciudadanos jóvenes. El trabajo con jóvenes (también conocido como el trabajo en el ámbito de la juventud) no es la única fuente de apoyo, pero es sin duda importante, ya que brinda a los jóvenes oportunidades complementarias, así como experiencias formativas y habilitantes.

El Consejo de Europa ha respaldado el trabajo en el ámbito de la juventud durante años. En 2017, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó una recomendación sobre el trabajo con jóvenes, a saber, la Recomendación CM/Rec(2017)4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre el trabajo con jóvenes (en lo sucesivo, la recomendación), que es el único documento de política internacional hasta la fecha que proporciona puntos de referencia, indicadores, y normas de política y de calidad para el trabajo con jóvenes. La recomendación representa para nosotros un hito. Nuestro sector de la juventud en el Consejo de Europa se dedica plenamente a cumplir su compromiso de hacer que esta recomendación sea un instrumento vivo. En los próximos años apoyaremos la aplicación y el examen de los progresos realizados por nuestros Estados miembros en lo que respecta al trabajo con jóvenes. También acompañaremos a los Estados miembros, respaldaremos a sus profesionales del trabajo

con jóvenes y crearemos una base sólida de conocimientos sobre el trabajo con jóvenes en Europa. La evaluación para esta recomendación es intrínseca, lo que significa que nosotros y nuestros Estados miembros tendremos una hoja de ruta para el desarrollo del trabajo en el ámbito de la juventud en los próximos años.

Esta recomendación ha creado un impulso político muy importante en Europa para apoyar, celebrar y promover el trabajo con jóvenes. Si bien muchos en el ámbito de la juventud comprenden el trabajo con jóvenes y su valor para el aprendizaje y el desarrollo de estos últimos, necesitamos redoblar esfuerzos para que se conozca, comprenda y valore el trabajo con jóvenes en toda su diversidad y creatividad, y su firme compromiso de hacer realidad los sueños y las aspiraciones de los jóvenes y de atender sus necesidades. Necesitamos más ejemplos de buenas prácticas y más aprendizaje inter pares entre aquéllos que están dispuestos a desarrollar el trabajo en el ámbito de la juventud. Esta publicación es un paso adelante en esta dirección, y proporciona explicaciones de las medidas contempladas en la recomendación, ejemplos de buenas prácticas y preguntas que pueden servir de reflexión a quienes participan en el trabajo con jóvenes.

Confío en que esta guía de fácil manejo sobre la recomendación inspire a muchos y les motive a poner el trabajo con jóvenes en primer plano y a abogar por su calidad y desarrollo, desde el nivel local hasta el nivel europeo.

*Snežana Samardžić-Marković*

Directora General de Democracia, Consejo de Europa



# El trabajo con jóvenes en primer plano

— Bienvenido a “El trabajo con jóvenes en primer plano”. Esta publicación tiene por objeto orientar a los lectores a lo largo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre el trabajo con jóvenes (en lo sucesivo, la recomendación). Se trata del primer documento de política acordado internacionalmente que se centra de manera explícita en el trabajo con jóvenes, su valor para la sociedad y el camino a seguir para desarrollar su calidad en Europa.

— Esta publicación tiene por objeto acercar la recomendación a sus usuarios potenciales, a saber, los responsables de la formulación de políticas, los animadores juveniles, los supervisores de las actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes, los líderes juveniles, los educadores de los animadores juveniles, las organizaciones de jóvenes, etc.

— Los jóvenes participan en el trabajo con jóvenes durante su transición de la infancia a la edad adulta. El trabajo en el ámbito de la juventud ofrece a los jóvenes un espacio para ser jóvenes juntos, para disfrutar de este período de la vida y aprender cosas útiles en la vida, entre otras, cómo ser un ciudadano activo, y cómo convivir y trabajar con diferentes personas. Para las personas que experimentan dificultades como la exclusión o la intimidación, el trabajo con jóvenes y los animadores juveniles son en muchos casos un factor de apoyo sumamente importante.

— Antes de nada, situemos el trabajo con jóvenes en su contexto. Leamos el testimonio de jóvenes y sus experiencias del trabajo en el ámbito de la juventud. Esto muestra a un nivel muy personal el valor que tiene el trabajo con jóvenes para estos últimos.

— Lo que hace la recomendación es situar el trabajo con jóvenes en el centro de las estrategias públicas, los programas, las políticas de juventud y la labor de las organizaciones de jóvenes, y poner de relieve, por una parte, en qué consiste el trabajo con jóvenes y lo que éste necesita para cumplir sus misiones. Los jóvenes tienen derecho a programas que respondan a sus intereses, experiencias, ideas y necesidades, y en los que puedan aprender, desarrollarse y forjar sus vidas actuales y futuras. Por este motivo, el trabajo con jóvenes debería recibir apoyo público. Lo que hace la recomendación es especificar este apoyo y alentar a los Estados miembros a poner el trabajo con jóvenes en el centro de su política de juventud. Así pues, la recomendación reafirma el valor del trabajo con jóvenes y la responsabilidad de los encargados de la formulación de políticas de velar por que se establezcan las condiciones para el desarrollo del trabajo en el ámbito de la juventud:

- ▶ la sostenibilidad de la identidad europea y de los valores fundamentales del Consejo de Europa (los derechos humanos, el Estado de derecho y la democracia) se apoya en la creatividad, las competencias, el compromiso social y la contribución de los jóvenes, y también en su confianza en el futuro;
- ▶ las políticas gubernamentales deberían ayudar a los jóvenes a realizar todo su potencial como miembros autónomos de la sociedad, permitiéndoles elaborar planes de vida y ejercer su ciudadanía democrática, y
- ▶ el trabajo con jóvenes realiza una contribución importante a la ciudadanía activa al brindar oportunidades para adquirir los conocimientos, las competencias y las actitudes para el compromiso cívico y la acción social.<sup>1</sup>

— Con esta publicación, confiamos en acercar la recomendación y su contenido a todos aquéllos que, en diferente calidad, pueden contribuir al desarrollo del trabajo con jóvenes en Europa.

## TESTIMONIO DE RALUCA<sup>2</sup>

- ▶ Ésta no es tanto una historia, sino más bien un testimonio de cómo he cambiado debido al trabajo con jóvenes en el que he participado y a las experiencias que he vivido – el trabajo con jóvenes y la educación no formal han cambiado mi percepción, mi forma de pensar y mi manera de ver las cosas.
- ▶ El trabajo con jóvenes me ha aportado a mi vida fundamentalmente muchos amigos diversos. Me ha hecho tener una visión más amplia del mundo y ser creativa e innovadora. He aprendido muchas cosas interesantes sobre lugares, sobre otras personas y sobre mí misma. Me ha hecho más tolerante, ha desafiado mi creatividad y me ha hecho reconsiderar la manera de ver la vida. Esta experiencia me ha dado independencia a mí y a las personas que me rodean, ha logrado que disfrute aprendiendo, y ha mejorado mi forma de ser.
- ▶ El trabajo con jóvenes me ha hecho más rica en algo que el dinero no puede comprar. Creo que esta experiencia nos permite saber quiénes somos realmente, porque al ofrecernos y al ponernos al servicio de los demás, aprendemos mucho de ellos y les ayudamos a aprender sobre ellos mismos.

1 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/raluca-oancea>.

2 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 6





# Introducción

## La publicación

### Grupo destinatario

**N**uestra publicación tiene por objeto llegar a diferentes grupos destinatarios que pueden marcar una diferencia en el presente y el futuro del trabajo con jóvenes en Europa: animadores juveniles remunerados y voluntarios, proveedores de trabajo con jóvenes, quienes participan en la formulación de políticas relacionadas con el trabajo con jóvenes, provenientes tanto de las organizaciones de la sociedad civil como de las instituciones públicas, incluidas las autoridades locales y regionales, los educadores de los animadores juveniles y la comunidad dedicada a la investigación en materia de juventud.

### Alcance

— Esta publicación explica la recomendación, en particular las acciones y medidas que deberían aplicar los Estados miembros para apoyar el trabajo con jóvenes, en relación con el desarrollo, la promoción y el reconocimiento del trabajo en el ámbito de la juventud. Proporciona ejemplos del modo en que se desarrolló el trabajo con jóvenes en diferentes contextos en toda Europa. También formula preguntas y proporciona consejos prácticos que deberían orientar la acción para mejorar el trabajo con jóvenes.

### Estructura

- Esta publicación está estructurada en tres partes.
- La Introducción presenta sucintamente esta publicación, la recomendación y la labor del Consejo de Europa relacionada con los jóvenes y con el trabajo en el ámbito de la juventud.
- Parte 1: “Explicación del trabajo con jóvenes” analiza en qué consiste esencialmente el trabajo con jóvenes, sus principios y valores, y su contribución a la sociedad y a la vida de los jóvenes. Pone de relieve el ámbito de política particular de cómo las competencias adquiridas por los jóvenes por medio del trabajo con jóvenes se deberían validar y reconocer.
- Parte 2: “Explicación de las recomendaciones a los Estados miembros” analiza las recomendaciones, con ejemplos y preguntas que invitan a reflexionar.

## La recomendación de un vistazo

- La recomendación está estructurada de la siguiente manera:
  - ▶ Preámbulo
  - ▶ Recomendaciones a los Estados miembros
  - ▶ Anexo, en el que se explica el ámbito de aplicación y el objetivo de la recomendación, y la definición y el alcance del trabajo con jóvenes, sus principios y medidas.
- Está acompañada por:
  - ▶ un memorando explicativo, que contiene más detalles sobre el contenido anterior de la recomendación
  - ▶ un glosario.

### ¿Qué es, de hecho, una recomendación?

- Una recomendación del Consejo de Europa es un documento formal y jurídico que ha sido adoptado por cada gobierno de los Estados miembros del Consejo de Europa. Es un documento que se presenta ante el Comité de Ministros (es decir, a un representante del gobierno de cada Estado miembro). Se acuerda por consenso tras discusión y debate.
- Esta recomendación particular se presentó en 2017, tras su discusión con los ministerios encargados de los asuntos de juventud en los países del Consejo de Europa, y con muchas organizaciones y plataformas de jóvenes, y fue adoptado unánimemente el 31 de mayo de 2017.
- Sin embargo, una recomendación como ésta sólo se materializa si las personas trabajan con ella, la comprenden, la promueven y la utilizan para mejorar el trabajo con jóvenes.





## ¡Usted en primer plano!

- ▶ ¿Utiliza cualquier otra recomendación del Consejo de Europa relacionada con el trabajo con jóvenes, por ejemplo en la planificación, el desarrollo y la realización de su trabajo?
- ▶ Los documentos internacionales, como esta recomendación, son acordados en foros donde los Estados miembros los debaten y aprueban por consenso. Estas normas proporcionan principios prospectivos y medidas que los Estados miembros pueden adoptar, por ejemplo, en este caso, para cerciorarse de que todos los jóvenes tengan acceso a actividades de calidad en el marco del trabajo con jóvenes.
- ▶ Estas recomendaciones son herramientas útiles para que quienes participan en el trabajo con jóvenes mejoren su trabajo y aboguen por una mejor política de juventud.
- ▶ Consúltelas aquí: [www.coe.int/en/web/youth/standards](http://www.coe.int/en/web/youth/standards)

— Puede consultar aquí el texto de la recomendación y sus diferentes versiones lingüísticas: [www.coe.int/en/web/youth/adopted-texts](http://www.coe.int/en/web/youth/adopted-texts).

— Todos los números de página que figuran en las referencias de las notas a pie de página en esta guía están relacionados con la recomendación y el memorando explicativo combinados (en inglés) disponibles en: [www.coe.int/en/web/youth/accessibility-of-activities](http://www.coe.int/en/web/youth/accessibility-of-activities).

## La recomendación

### Preámbulo

— El preámbulo se refiere a documentos y normas anteriores relativos a la política de juventud y al trabajo con jóvenes, por ejemplo, la Recomendación Rec(2004)13 sobre la participación de los jóvenes en la vida local y regional; la Recomendación CM/Rec(2010)8 sobre la información para los jóvenes, y la Recomendación CM/Rec(2010)7 sobre la Carta del Consejo de Europa sobre educación para la ciudadanía democrática y educación en derechos humanos.

### Recomendaciones a los Estados miembros

— La sección de la recomendación consiste en nueve recomendaciones dirigidas a los gobiernos de los Estados miembros y en un conjunto de principios subyacentes. Enumera asimismo una serie de medidas para su consideración por los Estados miembros al examinar la situación del trabajo con jóvenes en sus respectivos países. Ante todo, la recomendación concede prioridad a ámbitos en los que es preciso tomar medidas, ya sea para salvaguardar o para promover el trabajo con jóvenes en Europa.

— Las recomendaciones se resumen a continuación:

1. asegurar el establecimiento o el continuo desarrollo del trabajo con jóvenes de calidad;
2. establecer la educación y formación, basada en competencias, de los animadores juveniles remunerados y voluntarios;

3. las medidas y principios propuestos promovidos como la norma para el trabajo con jóvenes;
4. la creación de un equipo de tareas a fin de elaborar una estrategia para el desarrollo del trabajo con jóvenes a nivel europeo;
5. el fomento de la investigación nacional y europea sobre las diferentes formas que adopta el trabajo con jóvenes;
6. el desarrollo para el examen y la evaluación del impacto y de los resultados del trabajo con jóvenes;
7. la promoción del Sello de Calidad del Consejo de Europa para Centros de Juventud como ejemplo de buena práctica;
8. el apoyo a la traducción de la recomendación a otras lenguas, y
9. un proceso de revisión propuesto cinco años después de su aprobación.

### Anexo

— Aunque se denomina “anexo”, se trata de una parte muy importante del documento. Explica la definición y el alcance del trabajo con jóvenes, así como los principios del trabajo en el ámbito de la juventud: participación activa y voluntaria, igualdad de acceso, apertura y flexibilidad, estar basado en los derechos, inclusivo, y estar centrado en los jóvenes, sus necesidades y sus habilidades. Además, menciona que los Estados miembros garantizan la participación activa de todas las partes interesadas con miras al desarrollo y al reconocimiento del trabajo con jóvenes.

— Aquí se especifican varias medidas para mejorar el trabajo con jóvenes. La recomendación pide a los Estados miembros que realicen un análisis de la situación del trabajo con jóvenes en sus países, y que formulen planes de acción y apliquen medidas para seguir desarrollando el trabajo con jóvenes. Las medidas que menciona la recomendación comprenden las siguientes:

- ▶ apoyo jurídico y político;
- ▶ financiación y estructuras sostenibles;
- ▶ una mejor coordinación en todos los sectores y entre los niveles local y nacional;
- ▶ un marco basado en competencias para la educación y formación de los animadores juveniles, y
- ▶ formas apropiadas de examen y evaluación del impacto y de los resultados del trabajo con jóvenes.

— Otras dos secciones acompañan la recomendación.

### Memorando explicativo

— El memorando explica el contexto y el proceso de redacción de la recomendación. Analiza la visión del Consejo de Europa del trabajo con jóvenes en Europa y explica con detalle en qué consiste la recomendación. Concluye con un párrafo sobre el seguimiento – tanto para el Consejo de Europa como para los Estados miembros.

### Glosario

— En esta sección se explican los términos clave utilizados en toda la recomendación.

## El sector de la juventud del Consejo de Europa

— El Consejo de Europa es una organización intergubernamental establecida en 1949. En la actualidad cuenta con 47 Estados miembros y tiene su sede en Estrasburgo. Sus principales valores y misión son los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho. El Consejo de Europa establece normas para sus 47 Estados miembros, coopera con sus Estados miembros y la sociedad civil en los ámbitos relacionados con su misión principal, y vela por el respeto de los derechos humanos y por la aplicación de sus normas en sus Estados miembros.

— El Consejo de Europa también elabora normas de política y directrices en relación con la política de juventud, a fin de ayudar a sus Estados miembros a formular políticas de juventud encaminadas a “proporcionar a los jóvenes (...) igualdad de oportunidades y experiencia que les permita desarrollar sus conocimientos, aptitudes y competencias para poder participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad”.

— El Departamento de Juventud forma parte de la Dirección de Participación Democrática en la Dirección General de Democracia (DGII) del Consejo de Europa. El departamento elabora directrices, programas e instrumentos jurídicos con miras a la formulación de políticas de juventud coherentes y eficaces a nivel local, nacional y europeo. Proporciona financiación y apoyo educativo para las actividades internacionales con jóvenes encaminadas a promover la ciudadanía de los jóvenes, la movilidad de los jóvenes y los valores de los derechos humanos, la democracia y el pluralismo cultural. Pretende reunir y difundir conocimientos teóricos y prácticos sobre las situaciones de la vida real, las aspiraciones y las maneras de expresarse de los jóvenes europeos.

— El sistema de gestión conjunta del Consejo de Europa es un ejemplo vivo de la democracia participativa. Es un lugar para la reflexión común y la coproducción, que combina la voz de los jóvenes europeos y la de las autoridades públicas

responsables de las cuestiones de juventud, lo que conduce a un intercambio y evaluación de experiencias. Gracias a este diálogo, en el que cada parte puede participar en pie de igualdad, pueden intercambiarse ideas y experiencias, en un espíritu de entendimiento y respeto mutuo, lo que da legitimidad a las decisiones del Consejo Conjunto sobre Juventud (CMJ). La voz de los jóvenes europeos está representada por el Comité Consultivo sobre Juventud (CCJ), integrado por 30 representantes de ONG y redes de jóvenes. Los representantes de los ministerios y los organismos responsables de las cuestiones de juventud en los Estados miembros se reúnen en el Comité Directivo Europeo para la Juventud (CDEJ). El Consejo Conjunto sobre Juventud (CMJ) es el organismo gestionado conjuntamente que congrega al Consejo Consultivo y al CDEJ. El Consejo Conjunto toma las decisiones sobre las prioridades, los programas y el presupuesto del sector de la juventud.

— El Consejo de Europa presta particular atención al papel que desempeña el trabajo con jóvenes en relación con el desarrollo, el aprendizaje e integración de los jóvenes en la sociedad. El Consejo de Europa ha apoyado la calidad del trabajo en el ámbito de la juventud durante más de 50 años a través de programas de formación orientados a los animadores juveniles, diferentes recomendaciones y directrices de política de juventud, numerosos recursos educativos, campañas, apoyo para los proyectos de las organizaciones de jóvenes y alianzas con otras entidades, en particular la Comisión Europea. Los instrumentos del Consejo de Europa en el ámbito de la juventud se complementan, a fin de asegurar un impacto sostenible para los jóvenes.

— Para el Consejo de Europa, el desarrollo del trabajo con jóvenes en Europa es una prioridad fundamental y la recomendación ofrece un camino a seguir a este respecto.

— Para más información, véase: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth).







Parte 1  
**Explicación del trabajo con jóvenes**



## Explicación del trabajo con jóvenes

— A continuación figura una representación del principal contenido de la recomendación que explica el trabajo con jóvenes, su definición y sus principios. La mayor parte de la información proporcionada aquí se basa en el anexo de la recomendación y en su memorando explicativo.

— Antes de llegar a la explicación del trabajo con jóvenes, es importante, en primer lugar, analizar qué se entiende por “jóvenes” o por “juventud”. Hablar de la juventud significa hablar de la juventud – pero ¿cómo se define la juventud o un joven? De hecho, no hay una definición uniforme de juventud en los 47 Estados miembros del Consejo de Europa; la definición de juventud varía enormemente. En el Consejo de Europa, se utiliza una definición legal para “niño/infancia”, a saber, de 0 a 18 años, tal como propone la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, conforme a la cual se utiliza una definición sociológica para un joven/la juventud, es decir, describe la edad entre la infancia dependiente y la edad adulta autónoma. En términos de grupo de edad, esto significa el tiempo desde la adolescencia hasta el momento en el que un joven puede vivir una vida autónoma. El límite de edad superior de la juventud ha ido aumentando con los años, debido a la duración de la educación formal y a la incorporación más tardía a la vida laboral, por ejemplo, al final de la veintena o a principios de la treintena.



### ¡Usted en primer plano!

- ▶ ¿Existe una definición de “jóvenes/juventud” en la legislación de su país? En caso afirmativo, ¿cómo se define?
- ▶ ¿Cuál es el grupo de edad para el grupo destinatario del trabajo con jóvenes en su país?

## Definición del trabajo con jóvenes y sus principios

— El trabajo con jóvenes es una expresión general que abarca una gran diversidad de actividades de índole social, cultural, educativa, medioambiental y/o política por, con y para los jóvenes, en grupos o a nivel individual. El trabajo con jóvenes es realizado por animadores juveniles remunerados y voluntarios, y se basa en procesos de aprendizaje no formal e informal centrados en los jóvenes y en la participación voluntaria. El trabajo con jóvenes es, esencialmente, una práctica social: trabajar con los jóvenes y con las sociedades en las que viven, facilitar la participación activa de los jóvenes y su inclusión en sus comunidades y en la toma de decisiones.<sup>3</sup>

3 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 9.

A pesar de las diferentes tradiciones y definiciones, existe un entendimiento común de que la principal función del trabajo con jóvenes es motivar y apoyar a los jóvenes para que encuentren y sigan caminos constructivos en la vida, contribuyendo así a su desarrollo personal y social y a la sociedad en general.



### ¡Usted en primer plano!

- ▶ ¿Cómo se define el trabajo con jóvenes en su país?
- ▶ ¿Cómo traduce la expresión inglesa “youth work” en su lengua? ¿Existen desacuerdos al respecto?
- ▶ ¿Qué elementos de esta definición se observan en la práctica del trabajo con jóvenes en su contexto?
- ▶ ¿Qué destaca para usted en esta definición?
- ▶ ¿Cree que es importante contar con una definición de “trabajo con jóvenes”? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- ▶ En los últimos años, tener elementos para definir el trabajo con jóvenes ha demostrado ser útil para identificar mejor este tipo de actividad con jóvenes y construir su identidad como sector. A nivel nacional, los debates y las discusiones sobre definiciones pueden ser oportunidades para que el sector comprenda mejor su perfil y esté mejor posicionado para defenderlo.
- ▶ En una estructura de trabajo con jóvenes, tener tiempo para discutir el significado del trabajo con jóvenes realizado en dicha estructura puede ser un momento estratégico importante; por ejemplo, puede ser útil para perfilar mejor las actividades de esta estructura, o para establecer futuros objetivos.

— La recomendación reconoce las muy diferentes formas y tradiciones que tiene el trabajo con jóvenes en los diferentes países en Europa. El trabajo en el ámbito de la juventud también tiene diferentes historias en toda Europa y está contemplado de distintas maneras en las políticas a nivel nacional. Sin embargo, a pesar de esta diversidad, la recomendación establece los principales valores y principios del trabajo con jóvenes. De conformidad con la recomendación, el trabajo con jóvenes debe basarse en ciertos valores y principios, estrechamente vinculados con los fundamentos de los derechos humanos de los jóvenes, tal como se indica a continuación:

- ▶ el trabajo con jóvenes consiste en permitir el aprendizaje, el desarrollo y la integración de los jóvenes en la sociedad;
- ▶ el trabajo con jóvenes promueve la participación activa de los jóvenes en la sociedad;
- ▶ las actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes requieren un compromiso social, son creativas y proporcionan un espacio seguro para los jóvenes;
- ▶ el trabajo con jóvenes se basa en la participación voluntaria de los jóvenes;
- ▶ el trabajo con jóvenes tiene por objeto ser accesible y activamente inclusivo para todos los jóvenes;



- ▶ el trabajo con jóvenes muestra flexibilidad en sus enfoques, comienza con el lugar en el que se encuentran los jóvenes, y se centra en sus necesidades y aspiraciones, y
- ▶ el trabajo con jóvenes logra sus objetivos “empoderando a los jóvenes y logrando su participación en la creación activa, la preparación, la puesta en marcha y la evaluación de iniciativas y actividades que reflejen sus necesidades, intereses, ideas y experiencias”<sup>4</sup>

— En la recomendación, el trabajo con jóvenes se considera algo que debe respaldarse a largo plazo y de manera estratégica. Si bien el trabajo con jóvenes apoya a los jóvenes aquí y ahora, su punto más fuerte es con frecuencia su enfoque a largo plazo. Los financiadores, los gobiernos, los municipios y el público en general quieren ver resultados inmediatos, mientras que el trabajo con jóvenes suele ser un camino a largo plazo para los jóvenes.

#### Ejemplo del nivel local en Macedonia del Norte<sup>5</sup>

— El Centro para el Diálogo Intercultural (CID) es una organización de jóvenes de la sociedad civil cuya misión es promover la aceptación intercultural y la ciudadanía activa a través de procesos de desarrollo de la capacidad, de la educación y del trabajo con jóvenes. Está establecido en la ciudad de Kumanovo, en Macedonia del Norte.

— Kumanovo ha sido testigo de tensiones y conflictos entre las comunidades étnicas, en su mayoría divididas por la lengua que hablan – macedonio o albanó. Como respuesta directa a esto, se identificó la necesidad de un espacio en el que todas las personas se sintieran bienvenidas. El CID estableció un proyecto de apoyo a los jóvenes en el municipio denominado “Centro de Juventud MultiKulti (MultiKulti)”. El principal objetivo de este centro de juventud es sentar las bases para la cooperación multiétnica sostenible mediante el fomento del aprendizaje intercultural y de la comunicación entre los niños y los jóvenes.

— El centro de juventud es un lugar abierto. Ofrece educación no formal bilingüe para todas las personas. Con objeto de apoyar y atender las necesidades de los jóvenes y de las comunidades, se estableció para proporcionar un programa bilingüe de talleres y actividades (e incluso multilingüe en algunas ocasiones). Esto significa que siempre existen dos facilitadores o animadores juveniles – uno realiza su trabajo en albanó y otro en macedonio. A través de este modelo de colaboración y de cofacilitación del trabajo con jóvenes, los jóvenes están más expuestos a la diversidad y aprenden a convivir valorando el multilingüismo.



— MultiKulti proporciona una plataforma neutral en la que los jóvenes de diferentes comunidades étnicas pueden seguir actividades conjuntas. Éstas incluyen el acceso a la primera biblioteca-cafetería biblioteca multicultural, una emisora de radio por Internet, un programa de arte y artesanía, un programa de reciclaje, un curso de fotografía, etc.

— Los principales resultados son que los jóvenes están más abiertos a convivir con personas de “la otra” comunidad, y a participar al mismo tiempo en actividades de ocio positivas que contribuyen a su aprendizaje y desarrollo. A través de este enfoque del trabajo con jóvenes, el CID pretende crear comunidades diversas, responsables y cooperativas en las que los jóvenes contribuyan al desarrollo social y a la integración. Este enfoque del trabajo con jóvenes promueve un espacio común en el que diferentes comunidades viven, aprenden y trabajan juntas, y se reconoce como un paso adelante hacia la cohesión social y la paz.

#### ¡Usted en primer plano!

##### Animadores juveniles

- ▶ Reflexione sobre la manera en que los valores y principios mencionados en la recomendación están presentes en su trabajo cotidiano con jóvenes. Por ejemplo, ¿cuáles son los mecanismos para cerciorarse de que su trabajo es inclusivo?
- ▶ En primer lugar, a fin de tomar conciencia de los jóvenes a los que no está llegando el trabajo con jóvenes, los animadores juveniles deberían tratar de informarse más sobre los jóvenes que viven en la zona en la que tienen lugar las actividades en el marco del trabajo con jóvenes. Esto puede hacerse, por ejemplo, realizando encuestas a los habitantes y encuestas en las escuelas, caminando e identificando a los jóvenes presentes en el barrio, y también estableciendo vínculos con otros servicios, como los servicios sociales o la policía, o con diferentes asociaciones en la zona.
- ▶ La formación de los animadores juveniles no siempre incluye formación en derechos humanos y en cuestiones sobre la no discriminación. Si no ha recibido ninguna formación sobre esto, considere asistir a un curso de formación para desarrollar sus competencias al trabajar con jóvenes sobre la base de principios de no discriminación.
- ▶ A nivel nacional, las ONG y las entidades públicas también pueden organizar actividades de formación y desarrollo para los animadores juveniles. A escala europea, el Departamento de Juventud del Consejo de Europa y SALTO-YOUTH ofrecen regularmente cursos de formación para los animadores juveniles en materia de inclusión. Para más información, véase: <http://www.coe.int/youth> y [www.salto-youth.net](http://www.salto-youth.net).

##### Proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cómo organiza usted el trabajo con jóvenes para que se atenga a los principios mencionados en la recomendación? ¿Qué podría mejorarse?

<sup>4</sup> Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 9.

<sup>5</sup> Fuente: <http://cid.mk/>.

- ▶ Los proveedores de trabajo con jóvenes, en el desempeño de sus funciones, podrían hacer explícitos los principios y valores mencionados en la recomendación. Esto podría significar incluirlos en la misión del centro de juventud o de la organización de jóvenes, así como desarrollar las capacidades de sus equipos de animadores juveniles para “hacer realidad” estos principios en el trabajo cotidiano con jóvenes de la estructura de trabajo con jóvenes. Además, estos principios podrían discutirse asimismo con los propios jóvenes.

### Proveedores de formación para el trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cómo se incluyen estos principios en la formación de los animadores juveniles en su contexto?
- ▶ ¿Ha considerado impartir formación sobre el trabajo con jóvenes inclusivo o la no discriminación?

### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ Con el fin de traducir estos principios en políticas relativas al trabajo en el ámbito de la juventud, podría ser útil comprender mejor quién accede al trabajo con jóvenes en primer lugar y, si existen desigualdades de acceso, abordarlas colaborando con los proveedores de trabajo con jóvenes a fin de mejorar sus prácticas. Si existen grupos de jóvenes excluidos del trabajo con jóvenes, podría proporcionarse apoyo y financiación para que los proveedores de trabajo con jóvenes puedan llegar mejor a ellos.
- ▶ Si los animadores juveniles no son competentes en lo que respecta a algunos de los principios de no discriminación que regulan el trabajo con jóvenes, entonces podría ofrecerse formación.
- ▶ En los documentos de política, estos principios y valores podrían hacerse explícitos.
- ▶ Otro posible paso es incluir explícitamente la facilitación del acceso de los jóvenes al trabajo con jóvenes sin discriminación en los requisitos para los proveedores de trabajo con jóvenes en su zona.

### Las contribuciones del trabajo con jóvenes

— La recomendación indica que el trabajo con jóvenes, a menudo en colaboración y cooperación con otros sectores, produce resultados positivos muy diversos para las personas, sus comunidades y la sociedad en general.

— Por ejemplo:<sup>6</sup>

- ▶ conduce a la reflexión crítica, a la innovación y a cambios a nivel local, regional, nacional y europeo;
- ▶ contribuye al bienestar de los jóvenes, aumentando un sentimiento de pertenencia y fortaleciendo su capacidad para tomar decisiones beneficiosas;
- ▶ apoya las transiciones positivas y con propósitos definidos en la vida personal, cívica, económica y cultural, permitiendo el desarrollo de competencias

que facilitan el aprendizaje permanente, la ciudadanía activa y la participación en el mercado de trabajo;

- ▶ promueve el desarrollo de diversas competencias, tales como la creatividad, el pensamiento crítico, la gestión de conflictos, la alfabetización digital y de información, y el liderazgo;
- ▶ aumenta la diversidad y contribuye a la igualdad, al desarrollo sostenible, al entendimiento intercultural, a la cohesión social, a la participación cívica, a la ciudadanía democrática y a la defensa de los valores de los derechos humanos;
- ▶ fortalece la resiliencia de los jóvenes y, por tanto, su capacidad para resistir a las influencias y comportamientos negativos;

### La visión para el trabajo con jóvenes:

— El trabajo con jóvenes consiste en cultivar la imaginación, la iniciativa, la integración, la participación y la aspiración de los jóvenes; es educativo, habilitante, participativo, expresivo e inclusivo. A través de actividades, juegos y actividades lúdicas, el aprendizaje no formal e informal, campañas, el intercambio de información y orientación, la movilidad, actividades de voluntariado, la asociación y la conversación, fomenta el compromiso fundamental de los jóvenes con sus comunidades y sociedades. El trabajo en el ámbito de la juventud ayuda a los jóvenes a descubrir sus talentos y desarrollar las capacidades y habilidades para hacer frente a un entorno social, económico, cultural, ecológico y político cada vez más difícil y complejo.

— El trabajo con jóvenes ayuda y alienta a los jóvenes a explorar nuevas experiencias y oportunidades; también les permite reconocer y gestionar los numerosos riesgos que encaran en la actualidad y a los que probablemente se enfrenten en el futuro. A su vez, esto produce un apego más integrado y positivo por su propia identidad y futuro, y por su sociedad, contribuyendo deliberadamente a responder a las preocupaciones políticas y de política actuales más generales: los jóvenes que no trabajan, ni estudian ni reciben formación (“ninis”), los estilos de vida que constituyen un riesgo para la salud, la falta de responsabilidad cívica y el extremismo violento. El trabajo con jóvenes tiene lugar relacionándose con los jóvenes aceptando sus condiciones, en respuesta a sus necesidades expresadas e identificadas, en su propio espacio o en espacios creados para la práctica del trabajo con jóvenes. También puede tener lugar en otros contextos (como las escuelas o los centros penitenciarios), pero la participación en el mismo necesita seguir siendo voluntaria.<sup>7</sup>

6 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág.10

7 Memorando explicativo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, págs. 20-21.

## TESTIMONIO DE SEVILAY

- ▶ Me llamo Sevilay. Vengo de la región septentrional de Chipre. Hasta la edad de 19 años fui una persona antisocial. El año en que empecé la universidad conocí a un chico que me hizo involucrarme en el trabajo con jóvenes. La primera vez que participé en él fue a través de grupos de "Encuentros de jóvenes para la paz". Eran grupos de dos comunidades encaminados a congregar a jóvenes de ambas comunidades, del norte y del sur de Chipre, a fin de ayudarles a desear sus prejuicios de la otra comunidad.
- ▶ En aquel momento no podíamos desplazarnos de una parte de la isla a la otra. Sólo había una aldea de dos comunidades en la que podíamos encontrarnos con nuestros amigos del "otro" lado de la isla. Las condiciones eran difíciles. Creo que ese fue uno de los principales motivos por los que no me rendí; estaba consiguiendo algo difícil. Hasta que cumplí 19 años escuché muchas cosas negativas de las personas del sur de Chipre, y ¡ahora estoy empezando a cooperar con ellas! Fue una experiencia realmente interesante para mí.
- ▶ La participación en estos grupos contribuyó mucho a mi personalidad; me hice más segura e hice más amigos. Conocí a amigos que me ayudaron a participar en organizaciones internacionales de jóvenes a través de las cuales viajé a muchos países y profundicé mis conocimientos sobre el trabajo con jóvenes. Incluso logré organizar un curso de formación internacional en la región septentrional de Chipre, lo que aquel momento era muy difícil por motivos políticos. El trabajo con jóvenes me ayudó a ser quien soy ahora, por lo que estoy tratando de contribuir al mismo realizando actividades de voluntariado con la organización de jóvenes MAGEM.

— Existe al menos un papel más del trabajo con jóvenes que debe mencionarse, a saber, el papel de responder a los retos y las tendencias en la sociedad que afectan a los jóvenes. En la recomendación, se considera que el trabajo con jóvenes desempeña un papel continuo al apoyar y empoderar a los jóvenes. Lo que esto significa en la práctica es que el debe poder adaptarse suficientemente para responder a las circunstancias y retos emergentes, sin poner en peligro o pasar por alto sus otros papeles y funciones. Por lo tanto, tal como se indica en la recomendación, es preciso realizar esfuerzos para "fortalecer la capacidad del trabajo con jóvenes de responder a los retos y tendencias en nuestra sociedad, y a los retos emergentes a los que se enfrentan los jóvenes".<sup>8</sup>

8 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 8.

## Ejemplo del nivel europeo

— El ejemplo que figura a continuación utiliza un enfoque basado en buenas prácticas y en historias individuales de los jóvenes:

- ▶ Cómo cambió mi vida el trabajo con jóvenes:<sup>9</sup> más de 20 historias de personas que eran jóvenes que participaban en proyectos del trabajo con jóvenes o bien animadores juveniles, o ambas cosas. Cada una indica el impacto que tuvo el trabajo con jóvenes en sus vidas.



### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cuáles son las contribuciones que puede realizar su trabajo con jóvenes a la vida de los jóvenes con los que trabajas?
- ▶ ¿Tiene ejemplos claros de la manera en que el trabajo con jóvenes ha cambiado algo en la vida de los jóvenes? ¿Cómo podría utilizar estos ejemplos para abogar por un mayor apoyo para su trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Qué tipo de apoyo necesita (formación, financiación, políticas adecuadas) para asegurarse de que puede ayudar a los jóvenes a desarrollarse de las maneras mencionadas en la recomendación?
- ▶ En su opinión, ¿cuáles son algunos de los retos y tendencias actuales en la sociedad? ¿Cómo está respondiendo a ellas su trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Qué tipos de alianzas podría crear en su comunidad para que su trabajo con jóvenes sea más eficaz?
- ▶ Las historias convincentes sobre el trabajo con jóvenes pueden ser, junto con otro tipo de información, una herramienta realmente eficaz para promoverlo. Con mucha frecuencia, los defensores del trabajo en el ámbito de la juventud tienen que estar dispuestos a "demostrar" el valor de su labor con los jóvenes. Independientemente de que sean historias reales de jóvenes o estadísticas sobre el número de jóvenes que han desarrollado sus competencias interpersonales a través del trabajo con jóvenes, es importante que los animadores juveniles y los proveedores de trabajo con jóvenes se preparen para defender su trabajo y cuenten con datos concluyentes para mostrar este valor.
- ▶ Al detectar las brechas en el trabajo con jóvenes que puede conducir a todas las contribuciones del trabajo con jóvenes mencionadas en la recomendación, los defensores del trabajo con jóvenes podrían iniciar un plan de promoción a más largo plazo. La recomendación podría utilizarse, en este caso, como un punto de referencia, ya que proporciona muchos ejemplos diferentes de lo que el trabajo con jóvenes, cuando se cumplen las condiciones de calidad, puede mejorar en las vidas de los jóvenes, y también como un instrumento de promoción.

9 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/compendium>.

## Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Cuáles son los papeles del trabajo con jóvenes que reconocen las políticas de juventud en su contexto? ¿Falta algo?
- ▶ ¿Qué tipo de formación o financiación existe en su contexto que apoye los papeles mencionados para el trabajo con jóvenes? ¿Podría ofrecerse nueva formación para los animadores juveniles sobre los temas mencionados anteriormente? ¿Podrían ofrecerse nuevas líneas de financiación para apoyar la contribución del trabajo con jóvenes en una zona determinada?
- ▶ ¿Qué instrumentos de política existen para asegurar que el trabajo con jóvenes siga siendo pertinente para los retos de la sociedad?



### Los jóvenes y el trabajo con jóvenes

— La recomendación pone de relieve tres elementos: la contribución del trabajo con jóvenes al desarrollo personal y social de los jóvenes, el desarrollo de sus competencias interpersonales y, en relación con lo que las autoridades públicas pueden hacer a este respecto, la importancia de reconocer las competencias que desarrollan los jóvenes a través del trabajo con jóvenes.

### El desarrollo personal y social

*El trabajo en el ámbito de la juventud ayuda a los jóvenes a desarrollar las competencias y la motivación para hallar y seguir caminos constructivos en sus vidas. Con este fin, es una práctica sumamente complementaria de la educación formal, a la que todos los jóvenes deberían tener derecho y acceso.<sup>10</sup>*

— La recomendación pone énfasis en que el trabajo con jóvenes debe actuar como un apoyo para la transición a la edad adulta y la autonomía. Al afrontar esta transición, es fundamental que las políticas de juventud establezcan programas de trabajo con jóvenes orientados a todos los jóvenes que puedan mejorar sus transiciones, y apoyar y empoderar a los jóvenes.

10 Memorando explicativo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 19.

— Cuando se empodera a los jóvenes, éstos tienen más probabilidades de participar en actividades por sí mismos, así como en actividades relacionadas con la sociedad. Los jóvenes necesitan experiencias habilitantes y formativas además de la escuela, el hogar y la vida laboral. Estas experiencias pueden incluir oportunidades de movilidad internacional, intercambios de escuelas y de jóvenes, acceso a asesoramiento e información, orientación y asesoramiento personal, conocimientos y experiencia con las nuevas tecnologías y las redes sociales, oportunidades para la participación social y política, etc.

— La recomendación pone de relieve la necesidad de que la política adopte un papel proactivo al apoyar el trabajo con jóvenes que pueda valorar la inclusión y la participación de los jóvenes en la sociedad:

*Los jóvenes son un recurso fundamental en la construcción de una Europa social y justa. Las sociedades corren un gran riesgo de socavar la estabilidad y la cohesión social si permiten que las circunstancias difíciles actuales creen una "generación perdida" de jóvenes desencantados y desvinculados. Respaldar a los jóvenes de manera adecuada hoy en día, en particular a través del trabajo de calidad en el ámbito de la juventud, es una inversión importante que tiene que hacer Europa para su presente y para el futuro. No hacerlo representa una oportunidad perdida para fortalecer la sociedad civil contemporánea, además de una amenaza para la cohesión social, y debilita asimismo el potencial para afrontar de manera eficaz algunos de los retos importantes de nuestros tiempos, tales como la migración, el desempleo, la exclusión social y el extremismo violento.<sup>11</sup>*

### TESTIMONIO DE ANA SILVA

- ▶ Éste es un ejemplo del modo en que el trabajo con jóvenes fomenta la ciudadanía activa de los jóvenes. Ana Silva, una animadora juvenil de Portugal, compartió su proyecto con jóvenes. Éste formó parte del curso de formación de larga duración del proyecto "ENTER!" del Consejo de Europa.
- ▶ "El objetivo del proyecto fue establecer un banco de voluntarios a través de la educación inter pares. Los jóvenes de un barrio desfavorecido fueron los embajadores de este proyecto y movilizaron a otros jóvenes y entidades locales para que se unieran al mismo. Se alentó a un grupo de jóvenes de un barrio desfavorecido, normalmente vinculado con comportamientos de riesgo, a participar en un curso de formación residencial de tres días sobre el trabajo de voluntariado. En este curso de formación, 17 jóvenes se familiarizaron por primera vez con el concepto de trabajar como voluntario y con los derechos y deberes que esto conlleva.
- ▶ Una vez finalizó el curso de formación, los jóvenes definieron estrategias que podrían mantener unido al grupo y mantener asimismo sus niveles de motivación. Los jóvenes propusieron reunirse dos veces al mes y realizar trabajo de voluntariado regularmente.

11 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, págs.10-11.

Desde entonces, las reuniones periódicas han incluido varios componentes:

actividades de formación de equipo, actividades de educación no formal relacionadas con la educación en derechos humanos, e intercambio de ideas y de información sobre nuevos proyectos. Durante estas reuniones, los jóvenes comenzaron a ser más conscientes de los derechos humanos en su conjunto, y discutieron cuestiones más específicas, tales como la discriminación, los derechos y deberes, las desigualdades, la pobreza y la exclusión social. Además, los jóvenes han proseguido con su trabajo de voluntariado en la comunidad.”



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles

- ▶ ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan los jóvenes en su comunidad?
- ▶ ¿De qué maneras está apoyando el desarrollo personal y social de los jóvenes con los que trabaja?
- ▶ ¿De qué manera se benefician los jóvenes del trabajo que hace con ellos?

### Proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cuál es la relación de su estructura con los jóvenes? ¿Los considera beneficiarios, socios, personas que necesitan ayuda, titulares de derechos u otra cosa?
- ▶ ¿Qué instrumentos utiliza para determinar lo que los jóvenes aprenden a través del trabajo con jóvenes en su estructura? ¿Tiene algún instrumento para hacer este aprendizaje visible, por ejemplo, un certificado o un expediente?
- ▶ ¿Qué oportunidades tienen los jóvenes desvinculados para acceder al trabajo con jóvenes que usted realiza?

### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ En su trabajo de política, ¿cómo describiría los beneficios del trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Ha habido algún estudio en su contexto que demuestre lo que aporta realmente a los jóvenes el trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Qué políticas o programas se necesitarían para que el trabajo con jóvenes tuviera un mayor impacto? ¿Qué papel pueden desempeñar la financiación, la formación y las políticas explícitas en lo que respecta a aquello que el trabajo con jóvenes en una zona determinada debería incluir en términos de actividades y misiones?

## Conocimientos, competencias y actitudes para el compromiso cívico y la acción social

*El trabajo con jóvenes realiza una importante contribución a la ciudadanía activa, al brindar oportunidades para adquirir conocimientos, competencias y actitudes para el compromiso cívico y la acción social.<sup>12</sup>*

— La recomendación pone de relieve en varias secciones el papel que desempeña el trabajo con jóvenes en relación con el compromiso cívico. Esto significa que el trabajo con jóvenes tiene un papel formativo para los jóvenes como ciudadanos activos en la sociedad. El otro aspecto que subraya la recomendación son las competencias interpersonales.

— Los jóvenes pueden adquirir numerosas competencias al participar en el trabajo con jóvenes. En el “Estudio sobre el impacto en la empleabilidad de los jóvenes que tiene la educación no formal en las organizaciones de jóvenes”<sup>13</sup> del Foro Europeo de la Juventud, de 2012, las competencias interpersonales se describen como “competencias distintas de las desarrolladas en el marco de la educación formal”, que incluyen competencias de muy diversa índole, tales como competencias interpersonales; competencias para la gestión de equipos, organizativa y de conflictos; sensibilización intercultural; competencias de liderazgo, planificación, organización, coordinación y para la resolución de problemas; competencias para el trabajo en equipo; autoestima; disciplina y responsabilidad. La recomendación añade el pensamiento crítico a esta lista. Esta adición hace referencia al marco de referencia de competencias para la cultura democrática elaborado por el Consejo de Europa.<sup>14</sup>

### TESTIMONIO DE MARKO

- ▶ En una historia titulada “Los milagros ocurren”<sup>15</sup>, Marko, procedente de Montenegro, cuenta cómo participó en actividades en el marco del trabajo con jóvenes a la edad de 14 años y ahora, muchos años más tarde, puede mirar atrás y ver las competencias que desarrolló.
- ▶ “Vengo de un lugar pequeño en Montenegro, y como estudiante de educación secundaria no tuve muchas oportunidades fuera de la educación formal para mejorar. Como estudiante quise algo que me ayudara a superarme y me alentara a ser creativo, a tener una mentalidad abierta y a adquirir nuevas competencias y conocimientos. Empecé mi compromiso con los jóvenes y el trabajo con jóvenes a la edad de 14 años. Conocí a jóvenes nuevos de mi ciudad que también estaban interesados en explorar más y en superarse, más que otros alumnos.

12 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 6.

13 Véase: [www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youthorganisations-young-peoples-employability](http://www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youthorganisations-young-peoples-employability), pág. 18.

14 Para más información, véase: [www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture](http://www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture).

15 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/marko-pejovic>.

- ▶ En la actualidad, muchos años después de mi primera participación en el trabajo con jóvenes, puedo decir que gracias a éste he aprendido acerca de la inclusión social, la importancia del activismo de los jóvenes, la ciudadanía activa, cuestiones medioambientales y otras muchas cosas. Desarrollé una mentalidad mucho más abierta, respetando y disfrutando de otras culturas y trabajando con personas de diferentes países y, en realidad, de toda Europa. Además, tomé mayor conciencia de las cuestiones medioambientales y ahora trato de reciclar la basura en mi casa.”



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles

- ▶ ¿Podría indicar qué competencias interpersonales adquieren los jóvenes cuando usted trabaja con ellos?
- ▶ ¿Habla de este desarrollo de competencias con los jóvenes? ¿Por qué o por qué no? ¿Cuáles podrían ser las ventajas de hacer más visibles estas competencias para los propios jóvenes y para los demás en la comunidad?
- ▶ Al establecer una manera de documentar y de hacer visibles las competencias interpersonales, usted puede contribuir no sólo a aumentar la autoestima de los jóvenes, sino también a desarrollar las competencias que necesitarán, por ejemplo, en un empleo. Las competencias interpersonales son elementos importantes para trabajar en equipo, por ejemplo, o para resolver conflictos, y contribuyen a la empleabilidad de los jóvenes.

### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Se reconocen y validan las competencias interpersonales en su país/comunidad?
- ▶ ¿Qué tipo de competencias interpersonales se exigen en su país/comunidad en el sector empresarial o en el sector de la educación formal?
- ▶ ¿Cómo podrían hacerse visibles o validarse algunas de estas competencias interpersonales desarrolladas por los jóvenes?

## Reconocimiento de las competencias adquiridas por los jóvenes por medio del trabajo con jóvenes

— Como se indica en la recomendación, el trabajo con jóvenes y la educación no formal e informal deben considerarse complementarios de la educación formal. Los jóvenes adquieren un gran bagaje de conocimientos, competencias y actitudes diferentes, que pueden tener un gran impacto en su comportamiento y en su desarrollo personal. Esto puede ocurrir a través de actividades planificadas y organizadas,

pero también en momentos informales en una organización de jóvenes o en un centro de juventud. En los casos en que un joven ha estado fuera del sistema formal durante cierto tiempo, el trabajo con jóvenes puede convertirse en la principal fuente del desarrollo de competencias.

— La recomendación invita a los Estados miembros a invertir en el reconocimiento de las competencias adquiridas a través del trabajo con jóvenes y del aprendizaje no formal e informal en dos niveles diferentes:

- ▶ promoviendo el reconocimiento de las competencias desarrolladas por medio de la participación en el trabajo con jóvenes y del trabajo con jóvenes propiamente dicho, y<sup>16</sup>
- ▶ apoyando en mayor grado la aplicación de los marcos y programas europeos existentes y futuros sobre el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal.<sup>17</sup>

— En este aspecto deben considerarse diferentes grados de reconocimiento, que varían desde la plena consciencia de las personas de las competencias que están desarrollando continuamente hasta la validación de estas competencias a través de certificados o expedientes, por ejemplo.

### Ejemplo del nivel nacional: Luxemburgo

— En Luxemburgo, existe una certificación formal de las competencias adquiridas a través de trabajo de voluntariado intensivo, que se trata de una iniciativa de la Federación de Scouts y del Servicio Nacional de la Juventud de Luxemburgo.<sup>18</sup>

— La “Attestation et Portfolio de l’Engagement” (expediente de compromiso) es una herramienta que presta asistencia a las organizaciones de jóvenes y a los movimientos de jóvenes a través de la elaboración de un documento oficial que da fe de la participación/ el compromiso de una persona y de las competencias adquiridas por medio de actividades de educación no formal. Incluye:

- ▶ el “portfolio” – una carpeta personal que permite al joven realizar un seguimiento de las experiencias de trabajo de voluntariado en las que ha participado, y
- ▶ la “attestation” (certificado) – un mecanismo de reconocimiento oficial de las competencias adquiridas durante la participación de un joven como voluntario.

— El proceso de elaboración del expediente de compromiso y, en particular, del certificado, comenzó en 2004 a petición de la Federación de Scouts de Luxemburgo (FNEL). Ésta se dirigió al Servicio Nacional de la Juventud con la solicitud de tener una certificación “oficial” para los jóvenes que participaban en su

16 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 12.

17 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, págs. 12-13.

18 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/attestation-portfolio?inheritRedirect=true>

organización, a fin de aumentar su participación/compromiso y para que tuvieran un certificado que pudiera representar un valor añadido cuando buscaran empleo. El Servicio Nacional de la Juventud dio curso a la solicitud e inició el establecimiento de un sistema de validación de las competencias desarrolladas por los jóvenes durante su participación en el trabajo de voluntariado.

— Las diferentes fases de la producción de un certificado son las siguientes:

- a. Entrevista con la persona que solicita el certificado con objeto de conocer el objetivo de aquél. Durante esta entrevista, es necesario proporcionar información sobre el certificado y el expediente; aclarar si deben presentarse “hojas complementarias” junto con la solicitud (para los jóvenes que han elaborado y puesto en marcha un proyecto de manera autónoma, estas hojas complementarias son obligatorias);
- b. Consulta con el joven sobre las tareas y competencias que deben subrayarse, y preparación del formulario de solicitud (y, si es pertinente, de las hojas complementarias);
- c. Envío del formulario de solicitud relleno al Servicio Nacional de la Juventud, y
- d. Verificación y finalización del certificado por el Servicio Nacional de la Juventud, sobre la base de los documentos recibidos;
- e. Envío del certificado a la organización para su firma (por la persona responsable a cargo de la organización);
- f. Envío del certificado firmado al Servicio Nacional de la Juventud;
- g. Firma del certificado por el ministro a cargo;
- h. Envío del certificado al joven con copia a la organización.



### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Las competencias que aprenden los jóvenes por medio del trabajo con jóvenes son útiles para su vida más tarde? ¿Cómo?
- ▶ ¿Existe algún instrumento de reconocimiento de estas competencias en su estructura? ¿Por qué o por qué no?
- ▶ ¿Existe en su país algo similar al ejemplo de Luxemburgo mencionado anteriormente?
- ▶ En caso negativo, ¿podría emprender una iniciativa para crear algo pertinente para su realidad? ¿Cuál sería su primer paso?

#### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Existen políticas en su contexto que tienen por objeto reconocer las competencias adquiridas por los jóvenes por medio del trabajo con jóvenes?
- ▶ En caso negativo, ¿cómo podrían establecerse estas políticas? ¿Cómo podría usted apoyar la elaboración o puesta en práctica de dichas herramientas en su comunidad/país?
- ▶ Establecer un sistema de documentación de las competencias adquiridas por los jóvenes por medio del trabajo con jóvenes puede ser útil por una serie de razones. Por ejemplo, para los animadores juveniles esto puede ser útil para documentar los resultados de su trabajo.
- ▶ Para quienes participan en la política o en programas sobre el trabajo con jóvenes, documentar estas competencias puede ser un paso hacia delante para mostrar el valor del trabajo con jóvenes. Existen muchas opciones para hacer esto, desde diarios que pueden mantener los jóvenes en un centro de juventud o historias que pueden contar los jóvenes sobre lo que aprendieron en un proyecto, hasta expedientes más complejos.
- ▶ En relación con la política, la principal medida compleja está relacionada con el establecimiento de un sistema que reconozca estas competencias y que pudiera traducirlas, por ejemplo, en un certificado para su utilización por los jóvenes más adelante, por ejemplo, al solicitar un empleo.

— Además de los mecanismos existentes en los diferentes Estados miembros, a nivel europeo existen importantes iniciativas y procesos que pueden servir de inspiración.

- ▶ La Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre la validación del aprendizaje no formal e informal,<sup>19</sup> que fue una respuesta a la crisis económica y que pone de relieve la necesidad de reconocer las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal, ya que pueden desempeñar un papel importante al aumentar la empleabilidad y la movilidad;
- ▶ El Centro de Recursos para la Formación y la Cooperación SALTO-YOUTH/Erasmus+ “Youthpass”,<sup>20</sup> una herramienta de reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en los proyectos llevados a cabo en el ámbito de la juventud (en el marco del programa “Erasmus+ Youth in Action”). Youthpass se basa en ocho competencias esenciales para el aprendizaje permanente, y el proceso facilita la expedición de un certificado basado en la autoevaluación.

— La compilación de herramientas y procesos para el reconocimiento, “Visible Value: Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/education at European and national levels”, proporciona numerosos ejemplos.

19 Comisión Europea (2014), “Working with young people: the value of youth work in the European Union”, Bruselas, y Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01).

20 Centro de Recursos para la Formación y la Cooperación SALTO-YOUTH/Erasmus+, “Youthpass”, disponible en: [www.youthpass.eu/en/](http://www.youthpass.eu/en/), consultado por última vez el 28 de julio de 2017.

## Explicar claramente el trabajo con jóvenes: el ejemplo del Expediente para el trabajo con jóvenes del Consejo de Europa.

El Expediente para el trabajo con jóvenes ("Youth Work Portfolio") del Consejo de Europa es una herramienta que permite a los animadores juveniles determinar sus competencias y establecer objetivos de aprendizaje. A continuación se explica la manera en que el sitio web del expediente visualiza los objetivos del trabajo con jóvenes:

El trabajo con jóvenes tiene normalmente las siguientes características:

Impulsado por valores: el trabajo con jóvenes tiene por objeto lograr la inclusión y la cohesión social.

- ▶ Centrado en los jóvenes: el trabajo con jóvenes atiende las necesidades y aspiraciones fundamentales de los jóvenes, determinadas por ellos mismos.
- ▶ Voluntario: el trabajo con jóvenes no es obligatorio; se basa en la participación voluntaria de los jóvenes.
- ▶ Orientado al desarrollo: el trabajo con jóvenes tiene por objeto el desarrollo personal, social y ético de los jóvenes
- ▶ Autorreflexivo y crítico: el trabajo con jóvenes trata de cerciorarse de no escatimar esfuerzos para cumplir su misión
- ▶ Relacional: el trabajo con jóvenes tiene por objeto una comunicación auténtica con los jóvenes y contribuir a mantener unas comunidades viables.

## ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL TRABAJO CON JÓVENES?

**PERMITIR**  
a los jóvenes hacer las cosas que quieren hacer juntos y de manera individual

Brindar a los jóvenes oportunidades para **EMANCIPARSE** y ser autónomos

Proporcionar a los jóvenes oportunidades seguras y saludables de ocio que puedan **DISFRUTAR**



**EMPODERAR**  
a los jóvenes para que cambien lo que creen que debe cambiarse en su entorno inmediato y en la sociedad

Ayudar a los jóvenes a **COMPROMETERSE** con firmeza y siguiendo las normas.

Brindar a los jóvenes oportunidades pertinentes e interesantes de **EDUCACIÓN** no formal que mejoren sus competencias

## EL TRABAJO CON JÓVENES...









Parte 2

## Explicación de las recomendaciones a los Estados miembros



## Introducción

Las recomendaciones a los Estados miembros se incluyen en primer lugar en el cuerpo principal de la recomendación (números 1 a 7), se describen pormenorizadamente en el anexo (letras a-i y a-d) y se explican en el memorando de la siguiente manera:

1. Formulación de políticas para el trabajo con jóvenes:
  - a. facilitar un entorno propicio para el trabajo con jóvenes (por ejemplo, estructuras y recursos sostenibles);
  - b. fortalecer el lugar que ocupa el trabajo con jóvenes en la cooperación intersectorial;
  - c. promover la coordinación ente los niveles local, regional, nacional y europeo del trabajo con jóvenes, facilitando así la creación de redes, la cooperación, el aprendizaje inter pares y el intercambio, y
  - d. promover el reconocimiento de los valores, actitudes, competencias, conocimientos y el entendimiento crítico desarrollados a través de la participación en el trabajo con jóvenes y de la práctica del trabajo con jóvenes;
  - e. promover la igualdad de acceso al trabajo con jóvenes;
  - f. promover el papel del trabajo con jóvenes para los jóvenes;
  - g. respetar la libertad y la autonomía de las organizaciones de jóvenes y de otras organizaciones no gubernamentales (ONG) que se dedican al trabajo con jóvenes;
  - h. fomentar el trabajo con jóvenes basado en conocimientos que pueda responder a los cambios y las tendencias en nuestras sociedades y a los retos emergentes que encaran los jóvenes, y
  - i. fomentar la utilización de la investigación, la evaluación y el seguimiento continuo al desarrollar el trabajo con jóvenes de calidad basado en conocimientos, velando por que existan mecanismos para medir sus resultados y su impacto.
2. Establecer un marco coherente y flexible basado en competencias para la educación y formación de los animadores juveniles remunerados y voluntarios:
  - a. colaborar con los proveedores de trabajo con jóvenes y con otras partes interesadas a fin de establecer un conjunto de competencias esenciales (por ejemplo, valores, actitudes, competencias, conocimientos y entendimiento crítico) que deberían esperarse de los animadores juveniles;
  - b. establecer marcos, estrategias, programas y vías para la educación, la formación, el desarrollo de capacidades y el desarrollo profesional de los animadores juveniles basados en el conjunto acordado de competencias;
  - c. establecer nuevos mecanismos, o desarrollar los mecanismos existentes, para la documentación, validación, certificación y reconocimiento de las competencias que adquieren los animadores juveniles remunerados y voluntarios durante su práctica, y
  - d. apoyar en mayor grado la aplicación de los marcos y programas europeos existentes y futuros sobre el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal.
3. Alentar a todos los proveedores de trabajo con jóvenes a tener en cuenta las medidas contenidas en el anexo de la recomendación;

4. Apoyar la creación de un equipo de tareas especial de alto nivel del Consejo de Europa que pueda elaborar una estrategia a medio plazo para el desarrollo del trabajo con jóvenes europeo basado en conocimientos;
5. Fomentar la investigación sobre el trabajo con jóvenes;
6. Apoyar el examen del trabajo con jóvenes y la evaluación del impacto y de los resultados;
7. Promover el Sello de Calidad del Consejo de Europa para Centros de Juventud como una buena práctica.

## Políticas para el trabajo de calidad en el ámbito de la juventud

### Introducción

La siguiente sección se centra en las medidas relacionadas con la formulación de la política para el trabajo con jóvenes (Recomendación 1), a saber, en:

1. las estrategias, los marcos y la legislación que proporcionen el contexto para el trabajo con jóvenes y permitan que prospere y se desarrolle de tal manera que sea de calidad;
2. las estructuras y recursos sostenibles, velando por que se destinen al trabajo con jóvenes tanto financiación como otro tipo de recursos;
3. la coordinación efectiva con otros sectores que influyen en el bienestar y el desarrollo de los jóvenes, asegurando un impacto fuerte y amplio, y
4. las políticas conexas que promuevan la igualdad de acceso de todos los jóvenes al trabajo con jóvenes, porque éste debería beneficiar a todos ellos y es preciso que existan políticas que aseguren esto.

La recomendación pone de relieve que todos estos elementos deben estar presentes para que el trabajo con jóvenes tenga una base sólida. El ejemplo de Suecia que figura a continuación ilustra cómo funcionan estos elementos.



### Ejemplo del nivel nacional: Suecia

En Suecia, el trabajo realizado con jóvenes en su tiempo libre se discute fundamentalmente en términos de "actividades durante el tiempo libre", supuestamente

proporcionadas por “gestores del tiempo libre”. Pocos utilizarían la expresión “trabajo con jóvenes” e incluso menos mencionarían la participación y el aprendizaje como sus principales componentes al describirlo. A fin de comprender esta situación y sus consecuencias, se necesita un cierto contexto.

— En Suecia, la organización de actividades para jóvenes fuera de la escuela es voluntaria para los municipios. Sin embargo, la mayoría de ellos financian centros locales de ocio para los jóvenes. Dado que no hay una educación con base universitaria para los animadores juveniles, la mayor parte del personal recibe una formación profesional de dos años como gestores del tiempo libre (no orientada específicamente al trabajo con jóvenes).

— A su vez, la política local de juventud es muy general. En 2002, SALAR (la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regiones) publicó un estudio sobre las políticas locales de “trabajo con jóvenes” con el sorprendente título “¡Actividades sin una causa!”. Sin embargo, esto no significa que no existan expectativas políticas en lo que respecta a los resultados. El programa oculto a menudo reza: “mantener a los jóvenes problemáticos fuera de las calles”.

— En su conjunto, esto ha conducido a “actividades durante el tiempo libre” que tienen una baja categoría, pocos recursos y una calidad a menudo dudosa.

— En este contexto, KEKS, una red de 60 municipios miembros en Suecia y de tres municipios miembros en Eslovenia, fue creada en 2005 como reacción a la situación mencionada anteriormente, y se basa en objetivos mensurables comunes relacionados fundamentalmente con la participación y aprendizaje. Sin embargo, los objetivos contienen asimismo una descripción del grupo destinatario deseado (p.ej., equilibrio de género) y algunas cifras económicas básicas clave (p.ej., el coste por hora de actividad).

— Apoyándose en estos objetivos, KEKS ha establecido un sistema informático para la documentación y el seguimiento del trabajo con jóvenes, denominado “el diario”, que consiste en cuatro partes:

- ▶ documentación del trabajo abierto con jóvenes y de actividades en grupo a través tanto de estadísticas como de documentos escritos, incluida la posibilidad de extraer informes continuos sobre todo el material puesto a disposición;
- ▶ un cuestionario anual orientado a los jóvenes que visitan los centros de juventud, con preguntas relativas a la seguridad, la participación y otras necesidades (en 2018 casi se obtuvieron 7.000 respuestas);

- ▶ un cuestionario destinado a los jóvenes que participan en proyectos o en otras actividades de grupo, con preguntas sobre cómo y en qué medida han participado y han aprendido cosas nuevas, y
- ▶ una plantilla para recabar estadísticas y datos económicos relativos al número de visitantes, los costes, etc.

— Al final de cada año, esta información se compila en un informe para cada centro de juventud y municipio donde se reflejan sus resultados, su desarrollo con el tiempo y cómo se comparan con el promedio en KEKS. Sobre la base de un análisis de estos resultados, pueden establecer objetivos mensurables para el año siguiente, p.ej., “queremos aumentar el índice de participación del 70 al 80 por ciento”. Este índice se basa en la manera en que los jóvenes han respondido al cuestionario del proyecto y del grupo. Otros índices, como el índice sobre el número de horas de actividad producidas por los jóvenes, se basan en estadísticas procedentes de la parte de documentación del diario. La misión de KEKS es ayudar a sus miembros a desarrollar las competencias, métodos y herramientas necesarias para lograr estos objetivos.

— Este sistema también se utiliza hoy en día en Eslovenia, Finlandia e Irlanda, y ha demostrado ser un importante vehículo para el desarrollo. El personal, así como los políticos locales consideran que, por primera vez, obtienen información pertinente y constructiva relativa a la calidad del trabajo con jóvenes a nivel local.

— Las conclusiones extraídas por KEKS de este proceso son las siguientes:

- ▶ la participación activa de los jóvenes conduce al desarrollo personal y del aprendizaje, por lo que es el principal vehículo para el éxito del trabajo con jóvenes;
- ▶ cuando el trabajo con jóvenes proporcione unos objetivos claros y mensurables pertinentes relacionados con la participación en los valores fundamentales y el aprendizaje de los mismos, los responsables de la formulación de políticas estarán más interesados en el desarrollo del trabajo con jóvenes;
- ▶ cuando los animadores juveniles puedan mostrar un seguimiento fiable de la manera en que los jóvenes perciben el trabajo con jóvenes en términos de participación y aprendizaje, habrá un mayor reconocimiento y apoyo político, y
- ▶ la documentación y el seguimiento sistemáticos son, al mismo tiempo, el principal motor del desarrollo continuo.

— Para más información, véase: [www.keks.se/keks-in-english](http://www.keks.se/keks-in-english) / e [info@keks.se](mailto:info@keks.se).

## Estrategias, marcos y legislación

*Al considerar la manera de aplicar estas medidas, los Estados miembros deberían prestar particular atención a la definición (anterior) de un marco jurídico y programático y de una estrategia nacional sobre el trabajo con jóvenes. La estrategia debería incluir una evaluación meditada de las necesidades, metas y objetivos específicos, medidas para lograr dichos objetivos, un plan de acción conexo (con indicadores del progreso), el/los grupo(s) destinatarios con los límites de edad y detalles de poblaciones específicas (como las minorías y los grupos vulnerables), así como detalles de un presupuesto.<sup>21</sup>*

— Si bien la política de juventud adopta diferentes formas en la mayoría de los Estados miembros, el papel del trabajo con jóvenes no siempre se explica o presenta claramente. La recomendación pone de relieve la necesidad de que los responsables de la formulación de políticas reconozcan el lugar que ocupa el trabajo con jóvenes en la política de juventud y en otros documentos jurídicos, como una de las condiciones previas para un trabajo de calidad en el ámbito de la juventud.



### Un ejemplo de Flandes (Bélgica)<sup>22</sup>

— Bélgica-Flandes cuenta con un sistema global e integral de estrategias y marcos. A continuación se indican algunos de sus elementos.

— La política flamenca del trabajo con jóvenes forma parte de la política de juventud “general”. La política de juventud parte de la premisa de que es posible aplicar una política de grupo: en lugar de centrarse en un sector, el punto de partida es la vida de los jóvenes de manera general, sus necesidades y sus requisitos. Éste es el motivo por el que la política de juventud está presente en casi todos los demás sectores de política.

— La División de Juventud en el Departamento de Cultura, Juventud y Medios de Comunicación se encarga de aplicar la política de los derechos de los niños y los jóvenes del Gobierno flamenco. Promueve y estimula una oferta rica y diversa de actividades socioculturales sin ánimo de lucro orientadas a los niños y jóvenes de edades comprendidas entre los 3 y los 30 años. Proporciona subvenciones operativas y subvenciones para proyectos a las organizaciones de jóvenes, y apoya y orienta a las autoridades locales para que formulen su propia política de juventud a nivel local. Además, desempeña un papel coordinador en la formulación del plan de política flamenco sobre los derechos de los niños y los jóvenes y en el control de la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño en todos los ámbitos de política flamencos.

— La Ley del Parlamento flamenco, de 20 de enero de 2012, relativa a una política flamenca renovada sobre los derechos de los niños y los jóvenes incluye una legislación sobre el programa de formación denominado “Kadervorming”. Los animadores juveniles, que son tanto personal remunerado como voluntarios, pueden obtener certificados de animadores juveniles después de este programa. Los certificados son concedidos por el Departamento de Cultura, Juventud y Medios de Comunicación tras finalizar el programa de formación.

— Existen cuatro dimensiones de reconocimiento presentes en esta legislación y en el programa de formación “Kadervorming”:

- ▶ Reconocimiento formal: se entrega un certificado.
- ▶ Reconocimiento político: la educación no formal se reconoce en la legislación.
- ▶ Reconocimiento social: los actores sociales, como el sector de la juventud y las autoridades locales, reconocen los certificados.
- ▶ Autorreconocimiento: el programa de formación (“Kadervorming”) contribuye a la toma de conciencia de los participantes acerca de sus competencias.

— El 1 de enero de 2013, entró en vigor la Ley del Parlamento flamenco relativa a una política revisada sobre los derechos de los niños y los jóvenes (“Decreet houdende vernieuwd jeugd en kinderechtenbeleid”), en su versión enmendada. Esta ley describe los instrumentos básicos para aplicar la política de juventud, y especifica las condiciones para la acreditación y financiación de un gran número de organizaciones privadas y de asociaciones relacionadas con la juventud que despliegan su actividad a nivel flamenco (no organizaciones que están operativas en el plano local o regional, ya que éstas reciben financiación de los municipios).

21 Memorando explicativo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 23.

22 Ficha de país sobre el trabajo con jóvenes en Bélgica (Flandes); véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>

— Desde que la Ley del Parlamento flamenco relativa a la política de trabajo (con jóvenes) local y provincial entró en vigor en 1993, se han tomado medidas para el establecimiento de una política de juventud descentralizada y complementaria. Desde 2016, ya no se concede financiación a los municipios destinada específicamente a la política de juventud. Los fondos están integrados en una provisión general para los gobiernos locales (Fondo comunitario (“Gemeentefonds”). El objetivo era aumentar la integración de la formulación de políticas en los diferentes sectores. También fortaleció la autoridad autónoma de los municipios en lo que respecta a la política de juventud.

— El 27 de octubre de 2018, el Gobierno flamenco aceptó el proyecto de “Ley del Parlamento sobre el trabajo con jóvenes supralocal, las casas para jóvenes y el trabajo con jóvenes específico”. La Ley del Parlamento estipula que, a partir de 2020, se apoyará el trabajo con jóvenes que no esté orientado a toda la comunidad flamenca, pero que responda a las prioridades del Gobierno flamenco. La Ley del Parlamento reúne diferentes canales de subvención y respalda el trabajo con jóvenes que llega a todos jóvenes. Así pues, se prestó atención a las recomendaciones del Consejo para la Cultura, la Juventud y los Medios de comunicación, el Consejo Flamenco de Juventud, los interlocutores sociales y el Consejo de Estado. El proyecto se presentará al Parlamento flamenco.

— La Ley del Parlamento reúne diferentes canales de subvención y está orientada a cuatro grupos:

- ▶ casas para jóvenes que se centran en las prioridades de la política de juventud flamenca;
- ▶ el trabajo con jóvenes centrado en los niños y jóvenes vulnerables. Éste y el ejemplo anterior están financiados por el Gobierno/Parlamento flamenco;
- ▶ el trabajo con jóvenes a nivel supralocal<sup>23</sup> centrado en los niños y jóvenes con discapacidad;
- ▶ la cooperación intermunicipal que estimula la cooperación y la creación de redes entre las autoridades locales y las asociaciones de jóvenes.



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Está el trabajo con jóvenes regulado por ley en su país o contexto?
- ▶ ¿Cómo pueden las estrategias y marcos apoyarle en su trabajo?
- ▶ Infórmese sobre los canales para formular propuestas relativas a los marcos jurídicos, a fin de contribuir al desarrollo de la calidad en el trabajo con jóvenes.

23 Por supralocal se entiende el trabajo con jóvenes al nivel de una provincia, o en varios municipios.

## Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Cuál es la situación jurídica del trabajo con jóvenes en su país? ¿Hay margen para fortalecer el marco para el trabajo con jóvenes en su país?
- ▶ ¿Ha iniciado cambios en los marcos, las estrategias y la legislación de la comunidad dedicada al trabajo con jóvenes?
- ▶ Al igual que en los ejemplos anteriores, algunas de las estrategias y marcos establecidos son el resultado de esfuerzos de promoción del trabajo con jóvenes. Los defensores del trabajo con jóvenes podrían ser los propios animadores juveniles y sus asociaciones, las organizaciones de jóvenes y los consejos de juventud, las estructuras de trabajo con jóvenes, los investigadores, etc. Para los defensores del trabajo con jóvenes, la recomendación proporciona un horizonte de desarrollo a largo plazo en el ámbito del trabajo con jóvenes. Como defensor, usted puede utilizar las disposiciones de la recomendación a fin de analizar la situación actual en su contexto y de identificar las prioridades importantes para desarrollar los esfuerzos de promoción.

## Estructuras y recursos sostenibles

— Como se ha indicado en la sección anterior, una manera de asegurar la sostenibilidad es que el trabajo con jóvenes se integre claramente en la política de juventud. La recomendación invita a los Estados miembros a:

*proporcionar un entorno y unas condiciones propicias para la práctica del trabajo con jóvenes tanto de eficacia probada como innovadoras (incluidos, por ejemplo, recursos y estructuras sostenibles), en particular a nivel local, reconociendo al mismo tiempo que el trabajo con jóvenes se beneficia de la cooperación y las oportunidades regionales, nacionales e internacionales.<sup>24</sup>*

— Al analizar más detenidamente la sostenibilidad de las estructuras y recursos para el trabajo con jóvenes, la recomendación invita a los Estados miembros a crear estructuras sostenibles para el trabajo con jóvenes que incluyan el apoyo a las organizaciones no gubernamentales de jóvenes, las organizaciones de bienestar social y los servicios a nivel regional y local.<sup>25</sup> Dichas estructuras sostenibles significarían que el trabajo con jóvenes sería fácilmente accesible para todos los jóvenes y que se le asignaría un presupuesto adecuado a fin de apoyarlo y/o de respaldar las estructuras en torno al mismo.

— Algunas maneras de asegurar la sostenibilidad del trabajo con jóvenes son las siguientes:

- ▶ apoyo financiero asignado en el presupuesto para la práctica del trabajo con jóvenes;
- ▶ apoyo financiero para programas de trabajo con jóvenes continuos y a largo plazo;

24 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 11.

25 Memorando explicativo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 24.

- ▶ reconstrucción y modernización de los edificios y el equipo que se asignarían a los proveedores de trabajo con jóvenes;
- ▶ clubes de jóvenes abiertos;
- ▶ oficinas de juventud locales;
- ▶ apoyo para el trabajo con jóvenes desvinculado y para el trabajo con jóvenes con fines de promoción, etc.

— La recomendación pone de relieve que la sostenibilidad en el trabajo con jóvenes requiere una planificación cuidadosa y estratégica, basada en la evaluación de las necesidades y en la participación de todas las partes interesadas, incluidos los jóvenes.



### Un ejemplo del nivel nacional: Estonia<sup>26</sup>

— En Estonia, el apoyo a las estructuras y recursos sostenibles se ha descentralizado al nivel de los municipios, que respaldan muchas formas de trabajo con jóvenes y de actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes.

— En Estonia, la organización del trabajo con jóvenes y su facilitación incumbe a los municipios. Por lo tanto, los presupuestos de las administraciones locales figuran entre las fuentes importantes para financiar el trabajo con jóvenes. Los municipios locales apoyan la educación como afición fuera del sistema de educación formal y en las escuelas, los centros de juventud, los proyectos de jóvenes, las asociaciones de jóvenes, los campamentos de jóvenes, los eventos deportivos y otras formas de trabajo con jóvenes. En muchos municipios, los centros de juventud abiertos son instituciones fundamentales para llevar a cabo el trabajo con jóvenes. Los centros de juventud son gestionados directamente por la administración local o por una organización privada que ha sido contratada por el municipio para prestar servicios en el marco del trabajo con jóvenes. La administración local

también mantiene a menudo escuelas para la práctica de aficiones (música, deportes, arte, naturaleza, tecnología, etc.), financiando los gastos de gestión de los edificios y los gastos de personal, así como la participación de los jóvenes en las actividades. La mayoría de las organizaciones privadas en el ámbito de la juventud y del trabajo con jóvenes obtienen el grueso de sus finanzas de la administración local.



### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cómo se integra (o no) el trabajo con jóvenes en la política de juventud en su contexto? ¿Qué apoyo existe y qué apoyo sigue necesitándose?
- ▶ Abogue por cualquier proceso participativo de consulta o planificación relacionado con el trabajo con jóvenes, y participe en dicho proceso. De esta manera se asegurará que las voces de quienes gestionan o realizan el trabajo con jóvenes se tengan en cuenta en la política y los programas.
- ▶ Diríjase asimismo a los consejos de juventud locales o nacionales a fin de concertar esfuerzos al defender el trabajo en el ámbito de la juventud.

#### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿El trabajo que realiza en su contexto responde a lo que recomienda el Consejo de Europa?
- ▶ Céntrese en aumentar el apoyo financiero al trabajo con jóvenes a nivel local/regional/nacional y al plan de acción local para la juventud (basado en la política de juventud), lo que garantiza el respaldo a los proveedores de trabajo con jóvenes. Considere lograr que participen todas las partes interesadas siempre que se debata cualquier disposición relacionada con el trabajo con jóvenes.

— Además de apoyar la sostenibilidad del trabajo con jóvenes, la recomendación insta a los Estados miembros a respetar la libertad y la autonomía de las organizaciones de jóvenes y de otras organizaciones no gubernamentales (ONG) dedicadas al trabajo con jóvenes, sin presiones políticas ni otras influencias de diferentes niveles en un país. Los recursos proporcionados deberían estar disponibles para las actividades realizadas, y no ser una fuente de influencia en la dirección que tomarán dichas actividades. Una forma de asegurar esta independencia es logrando que las partes interesadas en el trabajo con jóvenes participen en los diferentes procesos y organismos de toma de decisiones, incluidos los jóvenes.

<sup>26</sup> Ficha de país sobre el trabajo con jóvenes en Estonia (2017), disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.





### Un ejemplo del nivel nacional: Finlandia<sup>27</sup>

— En Finlandia, los consejos de juventud locales son obligatorios, y permiten a los jóvenes participar e influir en el trabajo con jóvenes y en la política de juventud a nivel municipal.

— La Ley municipal, artículo 26 – El Consejo de Juventud establece que:

1. A fin de brindar una oportunidad para que los jóvenes participen y ejerzan una influencia, el poder ejecutivo local debe establecer un consejo de juventud o un grupo similar que represente las opiniones de los jóvenes (consejo de juventud) y asegurar las condiciones previas operativas para él. Un consejo de juventud puede ser compartido por dos o más municipios.
2. Se debe brindar a los consejos de juventud la oportunidad de influir en la planificación, preparación, ejecución y seguimiento de las actividades de las diferentes áreas de responsabilidad del municipio en cuestiones de importancia para el bienestar, la salud, la educación, el medio en el que viven, la vivienda o la movilidad de los residentes del municipio, y también en otras cuestiones que los consejos de juventud consideren importantes para los niños y los jóvenes. Los consejos de juventud deben participar en la labor del municipio encaminada a fomentar la participación de los niños y jóvenes y las oportunidades para presentar sus opiniones.

— La recomendación subraya otra parte importante de este proceso y de la sostenibilidad y calidad generales, a saber, las asociaciones u organizaciones de animadores juveniles. Éstas dan voz a los proveedores de trabajo con jóvenes, apoyan iniciativas a nivel de base y a menudo ejercen presión sobre los responsables de la toma de decisiones para que aseguren el desarrollo de la calidad del trabajo con jóvenes. En algunos países, la asociación de animadores juveniles ha sido la que más ha promovido la profesión del trabajo con jóvenes, y la que más esfuerzos despliega para asegurar la calidad del mismo. La mayoría de las asociaciones de animadores juveniles

27 Ficha de país sobre el trabajo con jóvenes en Finlandia (2018), disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/finland>.

ofrecen formación, y algunas se centran asimismo en promover la práctica profesional y, en general, el reconocimiento del trabajo con jóvenes, incluidas cuestiones como las normas y códigos éticos. La situación de estas asociaciones varía de un país a otro: en algunos países sólo comprenden animadores juveniles, y en otros pueden incluir profesiones que están próximas al trabajo con jóvenes.



### Un ejemplo del nivel nacional: Malta<sup>28</sup>

— La Asociación Maltesa de Animadores Juveniles (MAY) se creó en 1998. Entre sus miembros fundadores se contaron los primeros graduados del curso de primer grado (a tiempo parcial) de los Estudios Comunitarios y sobre la Juventud en Malta. En 1992, la Universidad de Malta estableció un Instituto de Estudios sobre la Juventud (actualmente el Departamento de Estudios Comunitarios y sobre la Juventud) a fin de impartir formación a quienes desearan hacer carrera como animadores juveniles y trabajadores comunitarios. Sin embargo, hasta la década de 1990, el trabajo con jóvenes incumbió exclusivamente al sector del voluntariado, y si bien el Ministerio de Juventud y de Arte recientemente establecido publicó el primer documento sobre la política de juventud, en 1993, el Estado no proporcionó apoyo material o financiero.<sup>29</sup>

— Desde el principio, MAY tuvo tres objetivos principales:

- ▶ promover la práctica profesional del trabajo con jóvenes, con el objetivo final de que se reconozca formalmente como una profesión;
- ▶ promover el trabajo con jóvenes como un proceso de aprendizaje no formal para los jóvenes, y
- ▶ colaborar activamente con el ministerio, las autoridades y las partes interesadas pertinentes a fin de establecer estructuras sostenibles de gestión, administrativas y de apoyo financiero para el trabajo con jóvenes y, como consecuencia, de aumentar las oportunidades de empleo para los animadores juveniles.

28 Fuente: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

29 Teuma M. (2018), "The past made us: perspectives on the development of youth work and social work in Malta", en Williamson H. et al. (eds.), *The History of Youth Work in Europe*, vol. 6, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.

— Con objeto de lograr sus objetivos, en 2001 MAY elaboró y publicó un Código de Ética para los Animadores Juveniles. La asociación solicitó asimismo el reconocimiento profesional por parte de la Federación Maltesa de Asociaciones Profesionales, lo que condujo a que los animadores juveniles fueran representados, junto con otras asociaciones profesionales, en los organismos consultivos nacionales en ámbitos pertinentes de la formulación de políticas.

— Sin embargo, hasta 2010 y hasta el establecimiento de Aġenzija Żgħażaġħ, el Organismo Nacional de la Juventud, el Estado no proporcionó las estructuras sostenibles de gestión, administrativas y de apoyo financiero para el trabajo con jóvenes que MAY había tratado de conseguir, y por las que había abogado, durante mucho tiempo. Como consecuencia, el trabajo con jóvenes fue reconocido formalmente como una profesión por la Ley sobre la profesión del trabajo con jóvenes, de 2015.

— MAY fue y es una historia de éxito del trabajo con jóvenes. Desempeñó una función importante al transformar el trabajo con jóvenes en Malta, que pasó de ser una actividad y un servicio voluntarios para los jóvenes a convertirse en una disciplina totalmente apoyada por el Estado, financiada y reconocida profesionalmente. Sin embargo, hubo actores más importantes en esta historia de éxito. Desde el principio, MAY surgió como un camino educativo claro, establecido y reconocido: una licenciatura universitaria. Ya había logrado, o no tardó en lograr, aspectos reconocibles de la profesionalización. Si bien el Estado tardó tiempo en comprometerse, su intervención al proporcionar gestión sostenible y apoyo administrativo y financiero demostró ser decisiva para el trabajo con jóvenes en Malta.



### Un ejemplo del nivel nacional: NAPOR en Serbia<sup>30</sup>

— La Asociación Nacional de Animadores Juveniles (NAPOR) en Serbia se creó en mayo de 2008, como una reacción de las organizaciones de la sociedad civil ante

la inexistencia de una asociación nacional legítima de profesionales en el ámbito de la educación no formal que influiría en la formulación de políticas y en los mecanismos de garantía de calidad para su aplicación a nivel nacional y local.

— La Asociación Nacional de Animadores Juveniles (en lo sucesivo, NAPOR) es una unión de organizaciones de la sociedad civil que abarca 68 organizaciones miembros dedicadas al trabajo con jóvenes en Serbia y que presionan y abogan por unas mejores políticas de juventud o que inician nuevas políticas. Todos los procesos relacionados con el reconocimiento del trabajo con jóvenes a escala nacional son llevados a cabo por NAPOR y dentro de ella. Los principales ámbitos relacionados con el reconocimiento son los siguientes:

- ▶ elaboración de tres normas profesionales en el ámbito de la educación profesional no formal (1. Activista juvenil; 2. Coordinador del trabajo con jóvenes; 3. Especialista en trabajo con jóvenes y política de juventud) que están incluidas en el sistema nacional de cualificaciones profesionales (que aún debe ser publicado oficialmente por el gobierno);
- ▶ elaboración de normas para los programas de educación no formal en el ámbito de la juventud y de un mecanismo para su aplicación (proceso de (re)acreditación de los programas de trabajo con jóvenes basado en ocho normas) que asegura la adquisición de las competencias necesarias y de los valores en la vida de los jóvenes a fin de participar activamente en el desarrollo de la comunidad, junto con la promoción de principios democráticos;
- ▶ elaboración de programas de educación no formal para dos normas profesionales en el ámbito del trabajo con jóvenes (1. Activista juvenil, y 2. Coordinador del trabajo con jóvenes) a través de los cuales los proveedores de educación no formal adquieren competencias normalizadas para poder tener un mayor impacto en el empoderamiento de los jóvenes;
- ▶ elaboración de un mecanismo de validación de las competencias adquiridas anteriormente para dos normas profesionales para la educación no formal en el ámbito de la juventud;
- ▶ establecimiento de un conjunto de organizaciones titulares de licencia y de instructores con miras a la facilitación de formación multimodular para normas profesionales para la educación no formal;
- ▶ establecimiento de un conjunto de mentores para la validación de las competencias adquiridas anteriormente, y
- ▶ creación de una herramienta para el reconocimiento de las competencias adquiridas por los jóvenes a través de programas de trabajo con jóvenes y de la educación no formal

<sup>30</sup> Véase: [www.napor.net/](http://www.napor.net/).

(pasaporte de competencias). El Ministerio de Juventud y Deporte y otros actores pertinentes de los sectores público y privado y de la sociedad civil cooperan en este proceso, elaborando el pasaporte y con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes.<sup>31</sup>



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Existe una organización/asociación de animadores juveniles de este tipo en su contexto? En caso afirmativo, ¿cuál es su misión? En caso negativo, ¿por qué no?
- ▶ ¿Existe una organización/asociación de animadores juveniles en su país/comunidad de la que esté considerando hacerse miembro o cuya labor esté siguiendo al menos? Tal como se ha presentado en los dos ejemplos, las asociaciones de animadores juveniles pueden desempeñar un papel fundamental en la labor de promoción y en los avances en el trabajo con jóvenes, y su punto fuerte radica en las personas a las que representan. Si no existe una organización, ¡considere crear una!
- ▶ En los casos en los que no existe este tipo de organización, pueden contemplarse otras formas de crear redes y de establecer conexiones, desde grupos en línea hasta redes temáticas informales.

### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ Considere apoyar la labor de una asociación de animadores juveniles. Esto podría ser un elemento para el desarrollo de la calidad. Si entre sus misiones esta asociación también puede impartir formación y facilitar herramientas para el desarrollo de la calidad orientadas a los animadores juveniles, su labor puede contribuir a mejorar el trabajo con jóvenes y los resultados para estos últimos.
- ▶ Considere el papel que desempeñan las estructuras para el trabajo con jóvenes, como los clubes de jóvenes o las organizaciones de jóvenes. Evalúe en primer lugar la situación en su contexto, si la infraestructura y el espacio para el trabajo con jóvenes son suficientes o están distribuidos de una forma equilibrada de conformidad con las necesidades de la población joven. Considere también que si algunos lugares no tienen un club de jóvenes, por ejemplo, podría apoyarse a las organizaciones de jóvenes para que dirigieran programas allí.
- ▶ Uno de los problemas recurrentes a este respecto podría ser la facilitación desigual de trabajo con jóvenes a nivel local; por ejemplo, en las zonas rurales las estructuras de trabajo con jóvenes tal vez sean menos numerosas o inexistentes.

- ▶ Es necesario evaluar las estructuras existentes a fin de planificar nuevos cambios y de distribuir los recursos de una manera más justa.
- ▶ Si existe una asociación de animadores juveniles, ésta puede ser un aliado en el apoyo a la creación de normas profesionales o de un programa para los estudios sobre el trabajo con jóvenes.

## La coordinación efectiva con otros sectores

### La recomendación invita a los Estados miembros a:

*fortalecer el papel y la posición del trabajo con jóvenes, con objeto de facilitar la cooperación intersectorial entre el trabajo con jóvenes – ya sea proporcionado por las autoridades públicas, el sector privado o la sociedad civil – y otros sectores, incluidos, por ejemplo, la asistencia social, la salud, el deporte, la cultura, la educación formal, los servicios de empleo y la justicia penal.<sup>32</sup>*

### La cooperación intersectorial o la cooperación con otros sectores puede adoptar diferentes formas, por ejemplo:

- ▶ velando por que los jóvenes formen parte de la política de otros sectores (conexos) y/o por que exista una “política de grupo” que abarque varios sectores pertinentes;
  - ▶ estableciendo grupos de expertos y/o de trabajo, integrados por representantes de diferentes sectores, así como proveedores de trabajo con jóvenes y jóvenes, a fin de abordar la juventud en su conjunto, o algunas cuestiones particulares;
  - ▶ integrando los esfuerzos de diferentes ministerios o de otras instituciones pertinentes en ámbitos de acción particulares relativos a los jóvenes;
  - ▶ reconociendo otros proveedores de trabajo con jóvenes, como los sectores público y privado (y no sólo la sociedad civil), y<sup>33</sup>
  - ▶ permitiendo la cooperación concreta entre los proveedores de trabajo con jóvenes y los socios de otros sectores, a fin de abordar un tema determinado o una cuestión relativa a los jóvenes.
- El ámbito de la juventud y, en particular, los que participan en el desarrollo del trabajo con jóvenes también pueden aprender de otros sectores, que han elaborado mecanismos intersectoriales de cooperación en vista del alcance de su labor, por ejemplo, en los ámbitos de la promoción o de la educación para adultos.

31 Ficha de país sobre el trabajo con jóvenes en Serbia (2018), disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

32 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág.11.

33 Memorando explicativo de la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 24.



### Un ejemplo de Bilbao (España)<sup>34</sup>

— Elkartea, en Bilbao (España), dirigió el proyecto: “El empoderamiento lo hace posible!”

— El grupo destinatario de la actividad fueron trabajadores y líderes de organizaciones de jóvenes inmigrantes y de organizaciones de jóvenes que trabajan con jóvenes inmigrantes, líderes juveniles activos en las organizaciones de jóvenes, organizaciones comunitarias de inmigrantes, clubes de deporte, asociaciones culturales y el sector de la educación formal.

— La actividad consistió en un curso de formación sobre herramientas para luchar contra la discriminación, que se centró en la discriminación experimentada por los jóvenes migrantes en el País Vasco, pero también en otras regiones de España. Se familiarizó a los participantes con el concepto de discriminación, sus formas y expresiones, así como sobre el análisis de sus causas. Basándose en estos entendimientos, la actividad se centró en cómo concebir actividades de sensibilización a fin de combatir la discriminación y la exclusión.

— El impacto ha sido tan fuerte en los participantes que éstos han seguido reuniéndose y colaborando en acciones locales, actividades culturales y seminarios, y dando charlas en escuelas. El grupo se ha convertido en un grupo activista y de apoyo facilitado por la organización Novisi Elkartea.

— La atención se centró en reunir a animadores juveniles, líderes juveniles y activistas juveniles de otras organizaciones de jóvenes. Esto les ayudó a abrirse a diversos enfoques y nuevas ideas. Pudieron adquirir nuevas competencias de sus homólogos que estaban trabajando con diferentes grupos destinatarios con distintas necesidades, y a través de este enfoque multiinstitucional pudieron concebir prácticas innovadoras para apoyar el trabajo con jóvenes desfavorecidos.



### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles

- ▶ ¿Qué ejemplos de buenas prácticas existen en lo que respecta a la cooperación de diferentes sectores que beneficia a los jóvenes en su país/comunidad?
- ▶ ¿Se ha dirigido a diferentes sectores solicitando apoyo para sus actividades (p.ej., al abordar la salud sexual y reproductiva, poniéndose en contacto con el Ministerio de Salud, la organización de la sociedad civil especializada en este ámbito, las escuelas, los trabajadores sociales, etc.)?
- ▶ Identificar quién más trabaja con jóvenes en una comunidad determinada puede ser una herramienta útil de muchas maneras. Si se coordina con los docentes o los trabajadores sociales, puede aprender más sobre las experiencias que tienen los jóvenes y sus familias. Si el personal médico le ha indicado algunas preguntas que formulan los jóvenes, tal vez podría ofrecer algunos talleres sobre prevención relacionada con la salud, etc. Saber más sobre otros profesionales y voluntarios puede ser útil para usted en su trabajo y, al mismo tiempo, también puede proporcionar a otros más información sobre el trabajo que usted realiza y la función que desempeña en la comunidad.

#### Proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ Usted puede organizar reuniones y eventos que congreguen a diferentes partes interesadas en el ámbito de la juventud. Puede incluir al sector en general, por ejemplo, también al personal médico que trabaja con jóvenes, a los trabajadores sociales y a los docentes.
- ▶ Si bien informarse mutuamente de una manera continua puede ser un primer paso para la cooperación, puede haber formas más ambiciosas de cooperación, tales como en programas o proyectos específicos.

#### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Existe una plataforma para la cooperación con otros sectores en su realidad del trabajo con jóvenes? ¿Ha estado congregando a diferentes partes interesadas con el fin de compartir e intercambiar información?
- ▶ A nivel nacional, ¿existe algún ministerio o agencia con la que tal vez tenga que colaborar a fin de apoyar el desarrollo de la calidad en el trabajo con jóvenes?
- ▶ Determinar los intereses de otras partes interesadas y los suyos propios puede ser el primer paso para encontrar un terreno común sobre el que emprender proyectos o iniciativas comunes. Otro paso importante en esta cooperación es el intercambio regular de información. Además, la creación de relaciones de confianza con otros sectores, aunque sean menos mensurables, también es importante si se establece, o cuando se establece, un proceso de cooperación más sólido.
- ▶ A pesar de los retos relacionados con los recursos y con el tiempo que requiere la cooperación intersectorial, ésta puede ser un valor añadido, porque ofrece:
  - la posibilidad de llevar a cabo juntos misiones similares;
  - mejores perspectivas sobre cuestiones relacionadas con los jóvenes;
  - la posibilidad de ser creativos y de aprender de los demás, y
  - la posibilidad de evitar cometer errores al aprender de los demás cuando no se es experto en un tema o asunto determinado.

<sup>34</sup> Véase: <https://goo.gl/X3k7CB>.

- ▶ Los pasos de esta cooperación son determinar quiénes son activos, conocer a los demás actores y entidades y aprender más sobre su trabajo, crear una visión o proyecto común para una alianza, identificar ámbitos de cooperación y desarrollar la cooperación sobre la base de prácticas y principios acordados.

## Políticas conexas que promueven la igualdad de acceso

— A lo largo de la recomendación, la importancia de que todos los jóvenes tengan acceso al trabajo con jóvenes y a sus servicios se pone de relieve en numerosas ocasiones. Con el fin de ser realmente accesible para los jóvenes, el trabajo con jóvenes debe tratar de manera continua y proactiva de llegar incluso a los jóvenes más marginados. Para que esto tenga lugar, es preciso establecer políticas explícitas con el fin de apoyarlo y asegurarlo. Por ejemplo, políticas:

- ▶ contra la discriminación;
- ▶ que velen por que las diferentes entidades dedicadas al trabajo con jóvenes tengan acceso a los recursos disponibles;
- ▶ que estimulen los programas de trabajo con jóvenes que incluyan diversos grupos de jóvenes;
- ▶ que velen por que se garantice apoyo adicional a los jóvenes con menos oportunidades.



### Un ejemplo del nivel nacional: Francia

— Una investigación activa organizada en Francia permitió a los centros de juventud analizar por qué las niñas participaban en las actividades de ocio en menor número que los niños, y hallar nuevas formas de mejorar su acceso a dichas actividades. Esta investigación activa también formuló propuestas para que las actividades de los centros de juventud fueran más inclusivas para las niñas.

— Por ejemplo, una de las cuestiones planteadas fue que las actividades deportivas que se proponían en los centros de juventud se consideraban más bien actividades para niños que para niñas, como el fútbol. Otra cuestión fue el acceso a los centros de juventud para las mujeres jóvenes, muchas de las cuales evitaban los espacios públicos en los que se sentían inseguras o, más bien, los espacios frecuentados por hombres jóvenes. Otros aspectos, como los

estereotipos de género a los que se enfrentan las mujeres y los hombres jóvenes desde una edad temprana, también son importantes. La preparación y la formación de los animadores juveniles, que algunas veces no están preparados para tener en cuenta la perspectiva de género y para formular propuestas de actividades inclusivas, también pueden influir en el acceso de las niñas a estas actividades.

— Esto se traduce en que, a partir de los 12 años de edad, menos niñas toman parte en actividades de ocio.

— La investigación activa también formuló propuestas relativas a la manera en que los centros de juventud pueden tomar medidas para lograr unas actividades más inclusivas, por ejemplo, al contar con un equipo mixto de animadores juveniles, tener datos concluyentes sobre la situación de las mujeres y hombres jóvenes para determinar por qué participan, o no, en actividades, y adoptar medidas positivas para que estas actividades sean más flexibles y se adapten a la situación de las niñas en particular. Por ejemplo, permitir a las niñas participar como un grupo en una excursión es más probable que conduzca a que participe un mayor número de niñas que si se permite el acceso únicamente a las personas a título individual. Otra idea fue proponer actividades que puedan ser más interesantes para las niñas, como los deportes que se consideran más orientados a un género concreto (baloncesto en lugar de fútbol) o bailes. Otra idea más fue reservar espacios únicamente para las niñas.

— En general, esta investigación activa mostró que los espacios de los centros de juventud que tienen en cuenta la perspectiva de género deben ser una misión aceptada y promovida por todo el personal y por los voluntarios en un centro de juventud. Los centros de juventud que tomaron parte en la investigación activa pusieron en práctica estas propuestas.

— Para más información, véase: [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-riment-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-riment-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l).



### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles y proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Es su trabajo con jóvenes abierto y accesible a todas las personas?
- ▶ ¿Existen políticas establecidas que promueven la igualdad de acceso en su país/comunidad o en su centro de juventud?
- ▶ Inspírese en la labor del Consejo Nacional de Juventud de Irlanda, que concibió un conjunto completo de recursos sobre "Acceso a todas las zonas – Un conjunto de herramientas de diversidad para el sector de la juventud".<sup>35</sup> Esta herramienta puede ser útil para comenzar un proceso de reflexión sobre el acceso al trabajo con jóvenes y la inclusión en el mismo también en su zona.

35 Véase: [www.youth.ie/diversity](http://www.youth.ie/diversity).

## La cooperación entre todos los niveles y el aprendizaje inter pares

— La recomendación insta a los Estados miembros a:

*promover y apoyar la coordinación entre los niveles local, regional, nacional y europeo del trabajo con jóvenes, facilitando así la creación de redes, la cooperación, el aprendizaje inter pares y el intercambio.*<sup>36</sup>

— Esta medida complementa las consideraciones relacionadas con que el ámbito del trabajo con jóvenes esté más conectado y colabore más estrechamente con otros sectores pertinentes para el trabajo con jóvenes. Este aprendizaje mutuo puede apoyarse a través de plataformas, reuniones periódicas, proyectos conjuntos entre diferentes niveles o regiones, y también la cooperación a nivel europeo. La recomendación hace referencia específica al siguiente proyecto del Consejo de Europa.



### Un ejemplo del nivel europeo: el Sello de Calidad para Centros de Juventud<sup>37</sup>

— Un ejemplo de trabajo de cooperación y coordinación en beneficio de los jóvenes es el Sello de Calidad del Consejo de Europa para Centros de Juventud, reconocido en la recomendación como un ejemplo de buena práctica. En 2010, el Comité Directivo Europeo para la Juventud quiso promover los Centros Europeos de Juventud del Consejo de Europa como ejemplos de buena práctica en el ámbito de la elaboración de normas. El concepto fue adoptado y comenzó a ponerse en práctica. El Sello de Calidad se menciona específicamente en la recomendación, porque incluye una serie de aspectos que se ponen de relieve en las recomendaciones a los Estados miembros. La elaboración de normas no consiste únicamente en contar con instalaciones adecuadas que cumplan ciertos criterios – aunque esto también es importante; es algo mucho más amplio que esto. El concepto del Sello de Calidad significa que un centro de juventud participa de una manera proactiva en su comunidad local, en la creación de una alianza con las autoridades locales, en los esfuerzos encaminados a impulsar la formulación y

aplicación de una política de juventud, y en el intercambio de ejemplos de prácticas a nivel europeo.

— Uno de los criterios del Sello de Calidad es el desarrollo de la calidad en el trabajo en el ámbito de la juventud. Una obligación fundamental para cualquier centro de juventud al que se haya concedido un Sello de Calidad es cooperar con las autoridades locales para la formulación de la política de juventud. Los centros de juventud que tienen un Sello de Calidad están en una posición única para conectar el trabajo con jóvenes y el gobierno local. Se espera que un centro que tiene un Sello de Calidad sea una fuente de buenas prácticas e impulse el desarrollo del trabajo con jóvenes a nivel local, regional e incluso nacional.

► Para más información, véase: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth).

## Políticas para el desarrollo de competencias de los animadores juveniles

### Introducción

— El trabajo de calidad en el ámbito de la juventud depende en gran medida de la calidad de la interacción entre el animador juvenil y el joven. Esta interacción requiere competencias que los animadores juveniles pueden adquirir por medio de la formación y la educación y, posteriormente, durante su desarrollo profesional y en el trabajo. La recomendación insta a los Estados miembros a velar por que se brinden oportunidades de formación y educación para que los animadores juveniles adquieran las competencias que necesitan en su trabajo cotidiano con los jóvenes. Concretamente, la recomendación insta a los Estados miembros a establecer:

*un marco coherente y flexible basado en competencias para la educación y formación de los animadores juveniles remunerados y voluntarios que tenga en cuenta la práctica existente, las nuevas tendencias y escenarios, así como la diversidad del trabajo con jóvenes. Las partes interesadas, incluidos los animadores juveniles y los jóvenes, deberían participar en el establecimiento de este marco.*<sup>38</sup>

— Un marco de competencias en el trabajo con jóvenes establece ciertas normas de lo que se espera de los animadores juveniles, en términos de sus conocimientos, competencias y actitudes, y proporciona una base para las oportunidades de educación y formación.

— La recomendación abarca diferentes pasos en lo que respecta a la evaluación y el desarrollo de competencias. Sienta las bases para un enfoque de calidad de las trayectorias educativas de los animadores juveniles mediante el

36 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 11.

37 Véase: [www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres](http://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres).

38 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 8.

establecimiento de marcos coherentes para la educación y la formación.<sup>39</sup> Se invita a los Estados miembros a:

- ▶ colaborar con los proveedores de trabajo con jóvenes y otras partes interesadas, y a establecer un conjunto de competencias esenciales que podrían esperarse de los animadores juveniles en el contexto de que se trate;
  - ▶ sobre la base de un conjunto acordado de competencias, establecer trayectorias educativas y de formación para seguir desarrollando la capacidad y las competencias profesionales de los animadores juveniles;
  - ▶ establecer y/o seguir desarrollando procesos y mecanismos para la validación y el reconocimiento de las competencias de los animadores juveniles, y
  - ▶ promover el reconocimiento de las competencias adquiridas a través del trabajo con jóvenes, y apoyar los marcos y programas sobre el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal a nivel europeo.
- Todas las partes interesadas, y en particular los animadores juveniles y los jóvenes, deberían participar en las medidas adoptadas en un marco basado en competencias.

### Definir las competencias esenciales de los animadores juveniles

— Como primera medida al elaborar un marco basado en competencias, los Estados miembros deberían:

*colaborar con los proveedores de trabajo con jóvenes y otras partes interesadas a fin de establecer un conjunto de competencias esenciales (p.ej., valores, actitudes, competencias, conocimientos y un entendimiento crítico) que deberían esperarse de los animadores juveniles.<sup>40</sup>*

— A fin de determinar el conjunto de competencias esenciales, los Estados miembros pueden:

- ▶ familiarizarse con las competencias esenciales que existen a nivel europeo (o en otros Estados miembros), inspirarse en ellas o incluso “traducirlas” a su realidad;
- ▶ apoyarse en las iniciativas ya existentes y en procesos del pasado, y finalizar el establecimiento del conjunto de competencias esenciales;
- ▶ reunir competencias que sean utilizadas formal o informalmente en la(s) práctica(s) del trabajo con jóvenes – por diferentes organizaciones, por ejemplo – y adaptarlas a la realidad nacional;
- ▶ analizar las competencias esenciales utilizadas en otros ámbitos conexos (como el trabajo social, por ejemplo), y
- ▶ llevar a cabo un amplio proceso de consulta entre diferentes partes interesadas relativo a las competencias esenciales.

— Con el fin de prepararse para elegir la opción más pertinente y aplicable, se necesitan estudios para proporcionar una base de referencia, identificar a los socios clave y preparar un amplio proceso de consulta.

39 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 12.

40 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 12.



### Ejemplo del nivel europeo: el Expediente para el trabajo con jóvenes del Consejo de Europa<sup>41</sup>

— El Expediente para el trabajo con jóvenes del Consejo de Europa “es una herramienta que ayuda a las personas, equipos y organizaciones que se dedican al trabajo con jóvenes en toda Europa a comprender sus competencias y a desarrollarlas de una manera más eficaz. Esta herramienta también puede ser utilizada por los instructores, los supervisores del trabajo con jóvenes y los responsables de la formulación de políticas y, en general, por todos aquéllos interesados en el tema del desarrollo de la calidad y del reconocimiento del trabajo con jóvenes.”

— Como base del expediente para el trabajo con jóvenes, existe el marco de competencias del expediente. El marco de competencias se establece en torno a las funciones del trabajo con jóvenes y abarca dos conjuntos de competencias:

- ▶ competencias específicas para el trabajo con jóvenes – competencias que hacen este ámbito de actividad único;
  - ▶ competencias más generales – competencias pertinentes para otros ámbitos de actividad, pero que suelen ser importantes para el trabajo con jóvenes.
- Existen ocho funciones en el marco de competencias del expediente:
- ▶ atender las necesidades y aspiraciones de los jóvenes;
  - ▶ brindar oportunidades de aprendizaje a los jóvenes;
  - ▶ apoyar y empoderar a los jóvenes para que comprendan la sociedad en la que viven y se comprometan con ella;
  - ▶ ayudar a los jóvenes a forjar relaciones interculturales de una manera activa y constructiva;
  - ▶ practicar activamente la evaluación a fin de mejorar la calidad del trabajo con jóvenes realizado;
  - ▶ apoyar el aprendizaje colectivo en equipos;

41 *Youth Work Portfolio*, Consejo de Europa (2015).

- ▶ contribuir al desarrollo de su organización y a que las políticas/programas funcionen mejor para los jóvenes, y
  - ▶ concebir, llevar a cabo y evaluar proyectos.
- Cada una de las funciones tiene un conjunto de competencias (entre 2 y 5), y cada competencia tiene conocimientos, aptitudes, actitudes y valores conexos.
  - El Expediente para el trabajo con jóvenes ha servido de inspiración para una serie de marcos nacionales de competencias, por ejemplo, en Lituania y Serbia. En el caso de estos dos países, hubo un proceso de adaptación del expediente a las realidades nacionales y de formulación del marco de competencias basado en el mismo.

6. mostrar competencias interculturales;
  7. crear redes y realizar actividades de promoción, y
  8. desarrollar prácticas de evaluación a fin de sopesar e introducir cambios adecuados.
- Cada competencia tiene cuatro dimensiones: actitudes, conocimientos, aptitudes y comportamientos, y algunas de ellas están enumeradas para la competencia general. El enfoque del modelo pone de relieve el papel de los comportamientos: "Por lo tanto, el comportamiento abarca las actitudes [y medidas], los conocimientos y las aptitudes. A través del comportamiento podemos evaluar el nivel de competencias del animador juvenil, y si es suficiente para su trabajo. En resumen: el comportamiento refleja las actitudes subyacentes de un animador juvenil"<sup>44</sup>



**Ejemplo del nivel europeo: el Modelo de competencias de la estrategia de formación europea (ETS) para que los animadores juveniles trabajen a nivel internacional**<sup>42</sup>

- El Modelo de competencias de la ETS para que los animadores juveniles trabajen a nivel internacional forma parte de la estrategia europea de formación en el ámbito de la juventud,<sup>43</sup> y apoya la formación y la calidad en el trabajo con jóvenes. Tal como su nombre indica, se centra más en los animadores juveniles que son activos a escala internacional.
- El Modelo de competencias de la ETS para que los animadores juveniles trabajen a nivel internacional consiste en ocho competencias:

1. facilitar el aprendizaje individual y en grupo en un entorno enriquecedor;
2. diseñar programas;
3. organizar y gestionar recursos;
4. colaborar con éxito en equipos;
5. comunicarse efectivamente con los demás;



**Un ejemplo del nivel nacional: Austria**<sup>45</sup>

- En Austria, aufZAQ elaboró el Marco de competencias para el trabajo con niños y jóvenes. Este modelo de competencias muestra la manera en que las personas actúan de una manera competente en su trabajo con niños y jóvenes. Abarca tanto el trabajo abierto con niños y jóvenes como el trabajo con jóvenes realizado en las organizaciones de jóvenes. El marco de competencias es una herramienta de traducción de las cualificaciones del

42 Véase: [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf)

43 Véase: [www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth\\_en.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth_en.pdf).

44 Véase: [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf)

45 Véase: [www.aufzaq.at/english/](http://www.aufzaq.at/english/).



trabajo con niños y jóvenes al Marco Nacional Austriaco de Competencias (NQF). A su vez, el NQF hace las cualificaciones visibles y comparables a través del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) en toda Europa. En particular, el marco de competencias forma parte de la certificación aufZAQ.

#### — El marco de competencias

- ▶ visualiza las competencias de las personas que participan en el trabajo con niños y jóvenes, haciéndolas comparables;
- ▶ fomenta el desarrollo de competencias esenciales – de las que se beneficiarán los niños y adolescentes en el futuro;
- ▶ aclara lo que hacen los animadores juveniles y a qué normas de calidad se atienen en este trabajo;
- ▶ promueve la creación de redes, la cooperación, el desarrollo continuo y el reconocimiento mutuo de los proveedores de trabajo con jóvenes, de los proveedores de educación y de los ámbitos conexos, tales como el trabajo social en las escuelas, la innovación en materia de salud y la prevención de enfermedades, y
- ▶ mejora la calidad de la formación.

— El Ministerio Federal de Familia y Juventud de Austria, los Departamentos de Juventud de los Estados Federales de Austria, y el Departamento del Trabajo con Jóvenes de la Provincia Autónoma de Bozen/Bolzano, en el sur del Tirol, han encomendado a aufZAQ que elabore una norma para la formación de los animadores juveniles que esté de conformidad con el Marco Nacional de Cualificaciones. De esta manera, aufZAQ contribuye a la validación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal con arreglo a las estrategias europeas y nacionales.

— En la elaboración del marco de competencias participaron profesionales, expertos, multiplicadores y partes interesadas procedentes de diversos niveles y subámbitos del trabajo con niños y jóvenes, así como de campos conexos. Todo el proceso fue supervisado científicamente por el Instituto Austriaco de Investigación sobre Formación Profesional. Además, los intercambios a nivel europeo ayudaron a incorporar en el proceso el contenido de los modelos de competencias existentes. Al elaborar las descripciones de las competencias en el ámbito del trabajo con niños y jóvenes en las organizaciones de jóvenes, pudieron participar todas las organizaciones de jóvenes a nivel nacional.

— Existen diferentes niveles de competencia, que están de conformidad con el Marco Nacional de Cualificaciones. A continuación figura una descripción de lo que los animadores juveniles deberían hacer al nivel indicado:

- ▶ Nivel II: Trabajar con niños/adolescentes bajo supervisión con cierta autonomía; Asumir la responsabilidad de los propios actos; Ser responsable de los propios actos, adaptando el propio comportamiento, bajo supervisión, a situaciones y circunstancias comunes en un marco preestructurado;
  - ▶ Nivel III: Trabajar con niños/adolescentes en situaciones sencillas de una manera autónoma y asumiendo responsabilidad; Asumir la responsabilidad de los propios actos a la luz de la situación de que se trate; Adaptar de manera independiente el propio comportamiento al estado y las circunstancias de las situaciones comunes en un marco preestructurado;
  - ▶ Nivel IV: Trabajar de manera autónoma y responsable con niños/adolescentes al cambiar situaciones rutinarias; Planificar, llevar a cabo y evaluar proyectos; Adaptar de manera independiente el propio comportamiento a diferentes situaciones y en diferentes condiciones al estado y las circunstancias respectivos;
  - ▶ Nivel V: Actuar de manera independiente y flexible en situaciones diversas e incluso imprevisibles; Coordinar y supervisar proyectos y/o equipos de una manera independiente; Dar indicaciones a los compañeros de trabajo al cambiar de funciones; Participar en el desarrollo profesional de las estructuras organizativas y/o los conceptos pedagógicos;
  - ▶ Nivel VI: Dirigir ámbitos funcionales y/o proyectos complejos e integrales de manera independiente y asumir responsabilidad al respecto en último término; Ocuparse de una manera crítica y responsable de las acciones de los colegas, así como de los equipos de proyecto y de trabajo; Asumir la responsabilidad de la gestión del desarrollo profesional de las personas, los equipos, las estructuras organizativas y los conceptos pedagógicos o los de una naturaleza similar.
- Existen cinco áreas de contenido diferentes:
- ▶ permitir, iniciar y promover el aprendizaje;
  - ▶ apoyar el desarrollo de la identidad y enfoques para afrontar la vida cotidiana;
  - ▶ permitir la participación; representar los intereses;
  - ▶ actuar e interactuar de una manera consciente y responsable, y
  - ▶ organizar y gestionar (proyectos).
- Para más información, véase: [www.aufzaq.at/english/](http://www.aufzaq.at/english/).



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles

- ▶ ¿Cuáles de las competencias mencionadas en los ejemplos considera fundamentales para su práctica del trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Ha participado en el proceso encaminado a desarrollar las competencias esenciales en su realidad del trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Cómo está trabajando con las competencias esenciales y cómo las está utilizando para su desarrollo profesional?
- ▶ Utilizar un conjunto de competencias puede ser útil por diferentes motivos: puede ver lo que necesita poder hacer como animador juvenil y lo que necesita aprender o desarrollar más, y también puede sentirse más fuerte en su práctica, porque se basa en intervenciones competentes.

### Proveedores de trabajo con jóvenes, responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Cuál es su relación con los ejemplos de diferentes competencias esenciales para los animadores juveniles?
- ▶ Si existen competencias esenciales definidas en su país/comunidad, ¿en qué se parecen a aufZAQ? ¿Qué es diferente?
- ▶ Si éste no es el caso, ¿cuál podría ser el proceso de definición del conjunto de competencias esenciales para los animadores juveniles?
- ▶ El establecimiento de un conjunto de competencias para los animadores juveniles es esencial en cualquier proceso de desarrollo relacionado con la formación y educación de los animadores juveniles (las competencias pueden proporcionar una base para establecer procesos de aprendizaje), el reconocimiento de la práctica del trabajo con jóvenes, o el profesionalismo del trabajo con jóvenes.
- ▶ En Europa, existen actualmente tanto prácticas inspiradoras europeas en las que podría apoyar su reflexión sobre este conjunto de competencias, como varios países que tienen conjuntos de competencias.
- ▶ La recomendación pone de relieve la necesidad de que el proceso de establecimiento de competencias sea inclusivo; que participen en él, en todo momento, animadores juveniles remunerados y voluntarios, y que utilice estudios sobre la juventud.

### Trayectorias educativas y de formación para los animadores juveniles

Las competencias esenciales sirven de base para las trayectorias educativas y de formación de los animadores juveniles. La recomendación invita a los Estados miembros a:

*establecer marcos, estrategias, programas y trayectorias para la educación, la formación, el desarrollo de las capacidades y el desarrollo profesional de los animadores juveniles basados en el conjunto acordado de competencias.*<sup>46</sup>

46 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág.12.

— Dada la diversidad de prácticas de trabajo con jóvenes, los caminos para dedicarse al trabajo con jóvenes y para ser animador juvenil voluntario y/o remunerado varían considerablemente, también de un Estado miembro a otro.<sup>47</sup> En algunos Estados miembros, existen programas específicos de estudios y/o formación profesional para ser animador juvenil, mientras que en otros el trabajo con jóvenes podría estudiarse en el marco de programas sociales o educativos más amplios. En algunos Estados miembros, existen oportunidades de aprendizaje no formal orientadas a los animadores juveniles financiadas con fondos públicos y, en otros, las oportunidades de aprendizaje no formal sólo son financiadas por donantes externos, a menudo a través de diferentes programas europeos. Además, en algunos de los Estados miembros existen trayectorias profesionales claramente identificadas, que son complementadas por formación y aprendizaje en el trabajo, mientras que en otros las trayectorias profesionales no están muy presentes. Al analizar las posibles trayectorias, nos centramos en tres categorías claramente definidas:

- ▶ educación profesional inicial;
- ▶ educación superior, y
- ▶ oportunidades de aprendizaje no formal.<sup>48</sup>

— Hay una serie de Estados miembros en los que se existe una educación superior en trabajo con jóvenes o en temas conexos.

### Ejemplo del nivel nacional: Finlandia

— En Finlandia, el trabajo con jóvenes está apoyado de diversas formas, que abarcan desde la legislación (desde 1972), programas, revistas profesionales, programas de formación, investigación, centros de conocimientos especializados para el trabajo con jóvenes que proporcionan información y formación, un marco de calidad para el trabajo con jóvenes a nivel local establecido por los municipios finlandeses, descripciones locales del trabajo con jóvenes por el gobierno local, grupos de los medios de comunicación, y asociaciones de animadores juveniles, hasta estadísticas sobre el trabajo con jóvenes. En el contexto finlandés, se considera jóvenes a los menores de 29 años, y el trabajo con jóvenes incluye fundamentalmente a los jóvenes de 15 a 20 años, así como a un número creciente de adultos jóvenes.

— El trabajo con jóvenes está apoyado por el Estado. Los municipios son los principales responsables del trabajo con jóvenes, y las ONG y las parroquias también desempeñan un importante papel. En general, el trabajo con jóvenes tiene lugar en centros de juventud y en clubes de jóvenes en los municipios, así como, por ejemplo, en los servicios de umbral bajo para los “ninis” y en línea.

47 Para más información, consulte el informe: “Mapping the educational and career paths of youth workers”, disponible en: <https://pjp-eucoe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-onresearching-educational-and-career-paths-for-youth-workers>.

48 “Diversity of Practice Architectures. On Education and Career Paths for Youth Workers in Europe – An analytical report”, Tomi Kiilakoski, Alianza entre la Comisión Europea y el Consejo de Europa (2018).

— La educación en trabajo con jóvenes ha sido fundamental para el desarrollo del trabajo con jóvenes en Finlandia, y la educación para ser animador juvenil está disponible a diferentes niveles de educación. En Finlandia, la educación en trabajo con jóvenes está integrada en el contexto social, en la política de educación y del trabajo con jóvenes. La educación integral de los animadores juveniles comenzó en 1945 en el Civic College (que posteriormente se convirtió en la Universidad de Tampere), donde la principal asignatura fue “educación en juventud”.

— En Finlandia no hay cualificaciones oficiales o requeridas para los animadores juveniles. Existen varios caminos para convertirse en animador juvenil, a través de la educación formal (profesional en general) y de la educación para adultos. Además, existen oportunidades de aprendizaje no formal.

— A nivel profesional, existe, por ejemplo, una licenciatura profesional en Educación e Instrucción/Instructor de Jóvenes y Comunitario de 185 créditos (Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)) (3 años).

— En las universidades de ciencias aplicadas, existen diferentes tipos de programas de licenciatura, como la licenciatura en actividades cívicas y trabajo con jóvenes, al final de los cuales puede obtenerse el título de Educador Comunitario, Licenciado en Humanidades. Quienes tienen una licenciatura y al menos tres años de experiencia laboral en el ámbito pueden optar a un máster (título: Educador Comunitario; Máster en Humanidades).

— A través de la educación general, en la Universidad de Tampere existe una Licenciatura y un Máster en Ciencias Sociales, una posibilidad de especializarse en el trabajo con jóvenes y en estudios sobre la juventud. Además, en 2016 se brindó la posibilidad de especializarse en estudios sobre la juventud como parte de los estudios de doctorado. Los estudios se organizan en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, como parte del programa de doctorado para ciencias sociales.

— En términos de educación profesional, se están desplegando esfuerzos considerables en diferentes Estados miembros, y existen diversos enfoques de la misma.<sup>49</sup> A fin de ilustrar esta diversidad, hemos incluido algunos ejemplos aquí, pero no se trata de una lista exhaustiva.

### Una serie de ejemplos de toda Europa de educación superior y profesional

— Inglaterra y Gales en el Reino Unido cuentan con un número considerable de trabajadores de apoyo a los jóvenes a nivel pre-profesional, y existe una clara trayectoria educativa para los animadores juveniles, que abarca desde el nivel de certificado hasta el nivel de máster y el nivel de postgrado.

49 Informe “Mapping the educational and career paths of youth workers”, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-on-researching-educational-and-careerpaths-for-youth-workers>.

— En Estonia, el trabajo con jóvenes se enseña en las universidades de Tallinn y Tartu. En Tallinn, existe una licenciatura en trabajo con jóvenes y un máster en gestión del trabajo con jóvenes. En Tartu, existe una licenciatura en ciencias aplicadas especializada en el trabajo con jóvenes, y una licenciatura en docente-gestor del tiempo libre. Estas licenciaturas tienen programas acordes con la norma sobre la ocupación para los animadores juveniles.

— En Luxemburgo existe un curso de tres años: Educador (“Diplôme d'état d'éducateur”).

— En los Países Bajos se ofrece formación profesional para “el miembro del personal pedagógico especializado en asistencia a los jóvenes” y “el trabajador sociocultural”.

— En Alemania, la formación puede obtenerse en escuelas profesionales (“Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen, Berufskollegs”) para educadores/trabajadores especializados en cuidado infantil (“Erzieher/Erzieherin”) al nivel de diploma, y también se ofrece cierta formación profesional basada en un enfoque religioso. En lo que respecta a la educación superior, existe un diploma en pedagogía social en las universidades de ciencias sociales aplicadas.

— Francia proporciona diplomas (“Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle”) en 14 institutos universitarios de tecnología (“Instituts Universitaires de Technologie”). El ministerio competente también acredita certificados de aptitud profesional, centrándose en la juventud, el aprendizaje no formal y el deporte. El Estado concede diplomas nacionales, fuera de la educación superior (“diplômes jeunesse et sports”), pero la formación es impartida principalmente por organizaciones del tercer sector (“associations de jeunesse et d'éducation populaire”).

— Portugal imparte formación para los “técnicos” de la juventud al Nivel 4 en unas 17 instituciones acreditadas.

— Noruega cuenta con un curso de formación de cuatro años para la formación de trabajadores con niños y jóvenes (“Barne-og ungdomsarbeiderfag”) que consiste en dos años en escuelas secundarias superiores y dos años en un aprendizaje.

— Suecia ofrece un curso de dos años para ser “líder de ocio” (“Fritidsledarutbildning”), proporcionado por las escuelas superiores populares suecas.

— En términos de oportunidades de formación certificada para animadores juveniles voluntarios, un ejemplo destacado es Juleica, en Alemania.

— La Tarjeta Alemana de Líder Juvenil (la “Juleica”) es una tarjeta de identidad uniforme en todo el país para los animadores juveniles voluntarios. Sirve como una legitimación y como un certificado de cualificación. Además, se supone que la Juleica significa la aprobación social de la participación voluntaria.



— La Juleica se introdujo en 1999. En principio se suponía que iba a restablecer el certificado que existía anteriormente, que había sido olvidado en una serie de lugares, y a alentar a las personas encargadas de la política de juventud a implantar servicios de apoyo para los líderes juveniles voluntarios o a mejorar dichos servicios.

— Cada titular de la Juleica debe haber recibido una formación normalizada. Esta formación comprende al menos 40 lecciones y tiene por objeto enseñar a los líderes de grupos de jóvenes a tratar con niños y jóvenes, y permitirles realizar actividades con ellos de una manera responsable. Por ejemplo, las cuestiones de formación son:

- ▶ definición y formación de grupos: reconocer y formar procesos de grupo, modelos de toma de decisiones y de participación, reflexión sobre situaciones de grupo;
- ▶ función de supervisión, responsabilidad, seguro: situación jurídica de los líderes infantiles y juveniles, responsabilidad (importancia y alcance de la función de supervisión; sexualidad y función de supervisión; consecuencias jurídicas en caso de incumplimiento de la función de supervisión); responsabilidad y límites de la responsabilidad; seguros, Ley de protección de la juventud;
- ▶ organización y planificación: elaboración de programas, realización de programas, gestión;
- ▶ procesos de desarrollo en la infancia y la adolescencia; desarrollo psicológico, cognitivo y social; desarrollo físico; aspectos sociales del desarrollo de la personalidad;
- ▶ situación en la vida de los niños y jóvenes: vida cotidiana de los niños y jóvenes, diferencias socioculturales, requisitos de socialización específicos de los géneros, manejo de ámbitos ejemplares de experiencia y de problemas, y
- ▶ función y concepto de sí mismos de los líderes infantiles y juveniles: desarrollo de la personalidad, competencia de liderazgo, capacidad para el trabajo en equipo.

— La Juleica no sólo sirve a los líderes de grupos de jóvenes como una prueba de derecho para los participantes y sus padres, sino también para las autoridades públicas y las instituciones no gubernamentales (p.ej., las autoridades en los ámbitos de la juventud, la salud, la cultura, los centros de información y asesoramiento, la policía, los consultados).

— Además, también debería servir como credencial para que los grupos de jóvenes y sus líderes ejerzan diversos derechos y se beneficien de diversas prestaciones (p.ej., exención de la obligación de asistir a lecciones escolares para los líderes juveniles, reembolso de la pérdida de ingresos, reducción de precios, permiso para acampar con el grupo, apoyo en la planificación y financiación de ofertas de trabajo con jóvenes, visitas a eventos culturales y a instalaciones de ocio, exención de gastos al tomar prestados medios de comunicación y dispositivos de bibliotecas de imágenes u obtener materiales y servicios).

— Estos derechos y prestaciones especiales son concedidos por todas las instituciones públicas y no gubernamentales que están interesadas en la promoción de la participación voluntaria de los líderes de grupos de jóvenes.

— La base legal para la Juleica es un acuerdo de las Autoridades de la Juventud y de los Gobiernos de los Estados ("Länder"). Este acuerdo regula la introducción de una tarjeta uniforme en todo el país para los líderes juveniles, y estipula los requisitos mínimos y algunas condiciones para la entrega de la Juleica.

— La Juleica puede entregarse con la condición aplicable nacionalmente de que la persona:

- ▶ tenga al menos 16 años;
- ▶ colabore permanentemente de forma voluntaria con una organización de jóvenes (asociación de jóvenes, servicios para jóvenes públicos o voluntarios);
- ▶ haya recibido una formación según las normas vigentes, y
- ▶ tenga un certificado válido de primeros auxilios.

— Los 16 Estados alemanes han establecido otros detalles en sus respectivos reglamentos estatales. Por lo tanto, las condiciones para solicitar una Juleica pueden variar de un Estado a otro en función de sus reglamentos individuales.

— La formación está descentralizada y está organizada por asociaciones de jóvenes y organismos responsables de los servicios de juventud. El contenido de la formación cumple las directrices de los reglamentos individuales de los Estados. Además de la formación, los líderes juveniles deben hacer un curso de primeros auxilios.

— La Juleica es solicitada por la asociación de jóvenes para la que trabaja el líder juvenil o en la que éste/a obtuvo su formación. Tras concluir satisfactoriamente la formación, la asociación rellena un formulario de solicitud que es uniforme en toda Alemania. En una siguiente fase, la solicitud es aprobada por la oficina local de juventud.

— Un portal en línea de ámbito nacional compila la información más importante sobre la Juleica, ofrece un foro de intercambio para los titulares de la Juleica, así como consejos prácticos para trabajar con niños y jóvenes, y contiene una base de datos de privilegios para los propietarios de la Juleica.

— Para más información, véase: [www.juleica.de](http://www.juleica.de)



## ¡Usted en primer plano!

### Animadores juveniles

- ▶ ¿Qué tipo de formación formal o no formal ha recibido para poder dedicarse al trabajo con jóvenes? A nivel local/nacional, pero también europeo (ofertas del Departamento de Juventud del Consejo de Europa o de SALTO-YOUTH u otras)?
- ▶ ¿Qué opina sobre el vínculo entre las oportunidades de educación y formación y la calidad del trabajo con jóvenes?

### Investigadores en materia de juventud

- ▶ ¿Ha participado en la identificación de trayectorias educativas y de formación para los animadores juveniles en su realidad?
- ▶ ¿Ha considerado realizar un estudio sobre las necesidades de una trayectoria educativa y de formación entre los animadores juveniles?

### Proveedores de formación para el trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Cómo tienden sus ofertas un puente entre las necesidades de los animadores juveniles y las competencias esenciales definidas?
- ▶ ¿Ha analizado diferentes enfoques de la formación de los animadores juveniles a nivel europeo?

### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿De qué posibles maneras se podrían asegurar diferentes prioridades educativas y de formación para los animadores juveniles?
- ▶ ¿Ha participado en un intercambio de prácticas con funcionarios públicos y proveedores de trabajo con jóvenes de otros Estados miembros?
- ▶ ¿Cuáles de las siguientes categorías están presentes en su realidad del trabajo con jóvenes:
  - educación profesional de los animadores juveniles;
  - educación superior;
  - oportunidades de aprendizaje no formal;
  - otras formas, combinando algunas de éstas con, por ejemplo, el aprendizaje en el trabajo, etc.?
- ▶ De lo que existe, podrían contemplarse posibles formas de desarrollo, dependiendo de quién pretende desarrollar la formación y educación de los animadores juveniles y la manera en que está estructurado el sistema educativo general en su contexto.
- ▶ Crear, por ejemplo, un diploma en la universidad para los animadores juveniles puede ser un proceso largo y complejo, y la falta de una norma profesional puede conducir a dilemas en cuanto a aquello en lo que centrarse en primer lugar. A pesar de esta complejidad, si se concede prioridad a contar con una educación formal para los animadores juveniles, es preciso tener una hoja de ruta clara para lograr este objetivo, comenzando por la realidad del trabajo con jóvenes en un contexto determinado, centrándose a continuación en qué resultados finales deben obtenerse, y vinculando también con la norma profesional el futuro con el que los animadores juveniles estarán vinculados al finalizar sus estudios.
- ▶ Tal vez ya se hayan tomado medidas en relación con la educación no formal de los animadores juveniles, en su mayoría dirigidas por

organizaciones no gubernamentales o por entidades europeas. Una posibilidad puede ser contemplar unas conexiones más fuertes entre el sector formal y no formal, e incluir en los estudios sobre (el trabajo con) jóvenes un elemento marcado de la práctica del trabajo con jóvenes.

- ▶ Con independencia de la dirección que tome este asunto en su contexto, considere asimismo el aprendizaje inter pares con otros países que ya hayan experimentado dicho proceso, o considere la asistencia del Consejo de Europa a sus Estados miembros.

## Validación y reconocimiento de las competencias de los animadores juveniles

### Se invita a los Estados miembros a:

*establecer nuevos mecanismos, o seguir desarrollando los mecanismos existentes, para la documentación, validación, certificación y reconocimiento de las competencias que adquieren los animadores juveniles remunerados y voluntarios a través de su práctica.<sup>50</sup>*

La validación existe a fin de hacer visibles y de que se valoren las competencias desarrolladas por los animadores juveniles, independientemente de que esto sucediera durante su educación y formación o durante su práctica. La validación debe incluir a los animadores juveniles tanto remunerados como voluntarios. Algunos pasos en este proceso podrían variar, dadas las diferentes trayectorias profesionales; no obstante, todos los animadores juveniles deberían tener derecho a que sus competencias se validen y reconozcan. Además de validar las competencias de los animadores juveniles fuera de la educación y formación, también conducen al reconocimiento más amplio del trabajo con jóvenes como profesión.

En algunos Estados miembros, la validación y el reconocimiento se coordinan a nivel estatal o municipal. En otros, esto se “externaliza” a otros organismos de trabajo con jóvenes, tales como las asociaciones de animadores juveniles, los consejos de juventud, los centros de formación, etc.

### Ejemplo del nivel nacional: Francia

En Francia, las asociaciones desempeñan una función esencial en el desarrollo del trabajo con jóvenes: pueden reclutar a animadores juveniles para que organicen recepciones colectivas de menores, pero también para que ofrezcan acciones socioeducativas durante el año a la población de sus distritos. Algunas asociaciones o estructuras de educación popular también imparten formación a las personas que trabajarán en el ámbito del trabajo con jóvenes. Estas asociaciones, que también hacen las veces de centros de formación, son acreditadas como “centros de educación popular y de la juventud” por el ministerio encargado de la juventud.

<sup>50</sup> Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág.12.

Los jóvenes pueden hallar la lista de organizaciones autorizadas para preparar diplomas de trabajo con jóvenes en el sitio web del ministerio encargado de la juventud.

— El Certificado de Líderes de Actividades con Jóvenes es un certificado que permite al titular dirigir actividades para grupos de niños y adolescentes de una manera no profesional y ocasional en centros de juventud (como los centros de ocio). Cada año, el Departamento de Educación, Juventud y Deporte organiza una sesión de formación general BAFA (Certificado de Líderes de Actividades con Jóvenes), en colaboración con el Institut de Formation, d'Animation et de Conseil (IFAC) en Niza.<sup>51</sup>

### Un ejemplo de Flandes (Bélgica)

— Les Scouts y los Scouts en Gidsen Vlaanderen han desarrollado Competencias de Liderazgo de los Scouts,<sup>52</sup> que se trata de una herramienta que ayuda a sus 25.000 líderes y dirigentes voluntarios a evaluar las competencias que han adquirido durante su experiencia trabajando con los scouts, a comprenderlas mejor y a determinar cómo utilizarlas mejor en sus proyectos personales y profesionales. Pueden ser competencias interpersonales, funcionales o relacionadas con las actitudes. Son lo que se conoce en su conjunto como “competencias interpersonales”, a diferencia de las “competencias básicas” más teóricas o técnicas.

— Las Competencias de Liderazgo de los Scouts son la respuesta:

- ▶ a la situación actual, en la que las actividades de voluntariado y la educación no formal se reconocen cada vez más, y en la que las competencias interpersonales son cada vez más valoradas;
- ▶ al hecho de que, como líderes, no siempre somos conscientes de las competencias que hemos adquirido durante nuestra experiencia de voluntariado, y
- ▶ en particular, a nuestro deseo de agradecer a los líderes y gestores las 600 horas que dedican cada año en promedio a ayudar a los niños y adolescentes a realizar todo su potencial, tanto durante su tiempo con los scouts como posteriormente.

— Las Competencias de Liderazgo de los Scouts es un cuestionario en el que se pregunta a las personas las situaciones de liderazgo que han experimentado y que les permite definir su perfil personal. Esta evaluación puede ser una medida de los progresos personales si se repite cada año.



— Un paso importante en la validación y el reconocimiento de las competencias de los animadores juveniles es el proceso de autoevaluación. La autoevaluación permite a los animadores juveniles comprender qué se exige de ellos, contribuye a la calidad general del trabajo con jóvenes y tiende un puente claro hacia la validación de sus competencias, abriendo asimismo caminos educativos para su desarrollo.

— Una serie de herramientas y procesos para el reconocimiento están recogidos en “Visible Value: Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/education at European and national levels”.<sup>53</sup>

### ¡Usted en primer plano!

#### Animadores juveniles

- ▶ ¿Con qué frecuencia evalúa sus competencias como animador juvenil?
- ▶ ¿Se esfuerza por conocer las opiniones de los demás (sus “empleadores”, homólogos, beneficiarios jóvenes)?
- ▶ ¿Atravesó el proceso de validación y reconocimiento de competencias? En su opinión, ¿cuáles son los beneficios de este proceso?

#### Proveedores de trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Incluye la autoevaluación y la evaluación externa en su apoyo para los animadores juveniles?
- ▶ ¿Inició el debate sobre la validación y el reconocimiento de las competencias de los animadores juveniles en su país/comunidad, o participó en dicho debate?

#### Proveedores de formación para el trabajo con jóvenes

- ▶ ¿Qué lugar ocupa en sus programas de formación la validación de las competencias adquiridas a través de su práctica del trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Cómo puede vincular sus programas con los procesos de validación y reconocimiento existentes a nivel nacional y europeo?

#### Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos

- ▶ ¿Inició el debate sobre la validación y el reconocimiento de las competencias de los animadores juveniles en su país/comunidad, o participó en dicho debate?
- ▶ Dado que muchos animadores juveniles tal vez hayan practicado en primer lugar el trabajo con jóvenes, adquiriendo abundante experiencia, y hayan accedido solamente después a otras ofertas de formación, ¿cómo podría velar por que el reconocimiento de su condición de animadores juveniles tenga en cuenta esta experiencia y estas competencias?

51 Ficha de país sobre el trabajo con jóvenes en Francia (2018), disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

52 Véase: <https://scoutleaderskills.lesscouts.be/en/home>.

53 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/mapping>.

## El desarrollo del trabajo con jóvenes a nivel europeo

— De todas las recomendaciones, la Recomendación 4 es la que está más directamente orientada al desarrollo del trabajo con jóvenes a nivel europeo. Incluye:

- ▶ apoyar la iniciativa del sector de la juventud del Consejo de Europa de establecer un equipo de tareas especial de alto nivel integrado por las partes interesadas pertinentes en el trabajo con jóvenes en Europa, que pueda elaborar una estrategia a medio plazo para el desarrollo del trabajo con jóvenes basado en conocimientos a escala europea, con objeto de:
  - mejorar la coordinación de los conocimientos y recursos del trabajo con jóvenes, y el acceso a los mismos, a nivel europeo, nacional, regional y local;
  - seguir apoyando el intercambio de prácticas de trabajo con jóvenes, el aprendizaje inter pares y la creación de redes y alianzas sostenibles;
  - estimular la cooperación en el sector de la juventud y entre los sectores y ámbitos de especialización donde quiera que tenga lugar el trabajo con jóvenes, con objeto de reforzar los vínculos, en particular entre la educación formal y el trabajo con jóvenes y entre las autoridades públicas, el sector privado y la sociedad civil;
  - fortalecer el diálogo entre el trabajo con jóvenes, la política de juventud y la investigación en materia de juventud;
  - fortalecer la capacidad del trabajo con jóvenes de responder a los cambios y tendencias en nuestra sociedad y a los retos emergentes a los que se enfrentan los jóvenes;
  - llevar a cabo un ejercicio de identificación de la educación y formación existente (como la formación profesional y la educación superior) y de los sistemas existentes para la validación de las competencias para los animadores juveniles remunerados y voluntarios, y
  - concebir diversas medidas de asistencia para ayudar a los Estados miembros a impulsar y aplicar esta recomendación.

— Para más información sobre el equipo de tareas del Consejo de Europa sobre el trabajo con jóvenes, véase: <https://www.coe.int/en/web/youth/task-force>

### Un ejemplo de los resultados del equipo de tareas

— En una de sus reuniones en 2018, el equipo de tareas de alto nivel definió propuestas para promover la identidad y la pertenencia en el ámbito del trabajo con jóvenes en Europa. Se mencionaron:

- ▶ una plataforma en línea sobre el trabajo con jóvenes en Europa a fin de intercambiar información, boletines informativos, una base de datos de conocimientos, recursos, mapas y buenas prácticas, de crear alianzas y de buscar oportunidades;

- ▶ una campaña encaminada a promover el trabajo con jóvenes en Europa o una semana europea del trabajo con jóvenes;
- ▶ redes de aquéllos que participan en la promoción del trabajo con jóvenes en Europa;
- ▶ el mayor reconocimiento del trabajo con jóvenes como un ámbito de trabajo para los animadores juveniles remunerados y voluntarios;
- ▶ convenciones europeas regulares sobre el trabajo con jóvenes;
- ▶ ferias, congresos y convenciones nacionales sobre el trabajo con jóvenes como reuniones nacionales de la comunidad de práctica del trabajo con jóvenes;
- ▶ una Academia Europea del Trabajo con Jóvenes regular (cada dos años) orientada a los expertos en trabajo con jóvenes y a la investigación en este ámbito;
- ▶ el desarrollo profesional continuo con objeto de fortalecer la calidad, las competencias y la ética del trabajo con jóvenes y de los animadores juveniles, los sistemas de formación, la orientación, la supervisión, el asesoramiento, etc., y
- ▶ la cooperación a nivel europeo con los representantes de las autoridades locales y regionales, como el Congreso de Poderes Locales y Regionales del Consejo de Europa, para fortalecer el trabajo con jóvenes a nivel local.

— Esta recomendación proporciona un horizonte de actividades de desarrollo que ya se están realizando a nivel europeo o que se están concibiendo. Por ejemplo, pone de relieve el papel que desempeña el desarrollo de conocimientos sobre el trabajo con jóvenes y, concretamente, sobre la educación y formación de los animadores juveniles. Éste ha sido un proyecto llevado a cabo conjuntamente por el Consejo de Europa y la Comisión Europea en el ámbito de la juventud que comenzó en 2018 y que permitió determinar la situación en los diversos países y realizar un análisis detenido de varios aspectos relacionados con la educación y formación de los animadores juveniles.

— Para más información, véase <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/home>.

— Esta recomendación también pone de relieve una serie de elementos transversales necesarios para el desarrollo del trabajo con jóvenes, a saber, el diálogo entre el trabajo con jóvenes, la política de juventud y la investigación en materia de juventud, basado en la idea de que la práctica, la política y la investigación se complementan, y de que el papel que desempeña cada uno de los “vértices” de este triángulo es importante para los demás y para la calidad del trabajo con jóvenes.

— Además, la Recomendación 4 se centra en el intercambio de experiencias y en el aprendizaje inter pares, con el apoyo de las denominadas medidas de asistencia del Consejo de Europa para sus Estados miembros.

— Para más información sobre las medidas de asistencia, véase: [www.coe.int/en/web/youth/support](http://www.coe.int/en/web/youth/support).

## La investigación como valor añadido

— La recomendación prevé lo siguiente en relación con la manera en que los Estados miembros pueden fomentar la investigación:

*fomentar la investigación nacional y europea sobre las diferentes formas de trabajo con jóvenes y su valor, su impacto y su mérito.<sup>54</sup>*

— En otras partes de la recomendación se pone de relieve el papel que debe desempeñar la investigación en materia de juventud para los procesos de desarrollo en el trabajo con jóvenes. En la recomendación, los investigadores en materia de juventud se consideran igualmente importantes en los procesos relacionados con la política del trabajo con jóvenes. Se subraya que siempre que se examinen las políticas sobre el trabajo con jóvenes, es preciso que participen los profesionales, los responsables de la formulación de políticas y los investigadores. Un ejemplo europeo en este sentido es la EPLM (Plataforma Europea para la Movilidad del Aprendizaje), que congrega a profesionales, responsables de la formulación de políticas e investigadores<sup>55</sup> que trabajan juntos sobre un aspecto determinado, aprenden sobre la movilidad de los jóvenes y formulan propuestas sobre cómo desarrollar más esto en los programas de movilidad en toda Europa.



### ¡Usted en primer plano!

¿Qué cubre la investigación en el contexto de sector de la juventud?  
A continuación figura una selección de respuestas a esta pregunta.  
¿Qué añadiría usted?

- ▶ Comprender mejor a las personas;
- ▶ Comprender la manera en que el trabajo con jóvenes puede apoyarlas en sus situaciones;
- ▶ Comprender la realidad de las necesidades de los jóvenes;
- ▶ Comprender mejor a los animadores juveniles y analizar sus necesidades;
- ▶ Comprender a las comunidades de la que los forman parte los jóvenes;
- ▶ Comprender las cuestiones sociales y cómo impactan a los jóvenes;
- ▶ Ofrecer datos concluyentes para la elaboración de estrategias y de planes de acción para el trabajo con jóvenes en un contexto determinado;
- ▶ Identificar las brechas en relación con el trabajo con jóvenes, por ejemplo, los grupos que tienen menos acceso al trabajo con jóvenes, etc.;
- ▶ Apoyar la sostenibilidad del trabajo con jóvenes, a través del proceso de análisis de la práctica del trabajo con jóvenes, y
- ▶ Apoyar la innovación en el trabajo con jóvenes.

— En la recomendación, se indica que la investigación es útil para examinar el valor del trabajo con jóvenes y su impacto. Estos dos aspectos, el valor y el impacto, siguen siendo cuestionados con frecuencia por los responsables de la formulación de políticas o por los financiadores. En varios países, el público en general puede entender poco o nada el trabajo con jóvenes. A este respecto, la investigación puede ser útil, al proporcionar pruebas de los cambios que consigue el trabajo con jóvenes tanto en los jóvenes como en la sociedad en general. La investigación también puede ayudar a demostrar el impacto del trabajo en el ámbito de la juventud, por ejemplo, al analizar las competencias que han desarrollado los jóvenes en el trabajo con jóvenes, o los cambios a largo plazo que el trabajo con jóvenes ha logrado en sus vidas.

— Los defensores del trabajo con jóvenes pueden encontrar en la investigación en materia de juventud un aliado para abogar por que se apoye el trabajo con jóvenes. La investigación puede ofrecer argumentos para estas solicitudes de apoyo.

— Existen una serie de ejemplos de investigación que funcionan a nivel europeo:

- ▶ a través de la alianza entre la Comisión Europea y el Consejo de Europa en el ámbito de la juventud, existe un Grupo de Investigadores Europeos en materia de Juventud.<sup>56</sup> Este órgano representa una iniciativa para la formulación de políticas basada en datos concretos en el ámbito de la juventud, que se apoya en los conocimientos especializados tanto de la Unión Europea como del Consejo de Europa;
- ▶ también existe RAY,<sup>57</sup> que significa “Análisis y supervisión, basadas en la investigación, de Erasmus +: programa “La juventud en acción”. RAY produce datos concluyentes para comprender mejor los procesos y los resultados del trabajo con jóvenes. El principal objetivo de RAY es promover el trabajo con jóvenes a nivel internacional y la movilidad del aprendizaje sobre los jóvenes de tal manera que sea comprensible y accesible. Se centra fundamentalmente en contribuir a la formulación de políticas basadas en datos concretos en el sector de la juventud y, como resultado de aquélla, en observar los avances en el trabajo con jóvenes.

### Ejemplo del nivel nacional: Finlandia<sup>58</sup>

— La Red Finlandesa de Investigación en materia de Juventud produce información derivada de la investigación multidisciplinar y participa en el debate en la sociedad, ofreciendo perspectivas para el trabajo práctico con los jóvenes y para los ámbitos de la administración y la política. Se centra en particular en abordar fenómenos de actualidad que preocupan a los jóvenes. Esta investigación abarca temas que resultan familiares para la sociedad y son reconocidos por la misma, así como temas que son ignorados o marginales.

54 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 8.

55 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.

56 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/peyr>.

57 Véase: [www.researchyouth.eu/](http://www.researchyouth.eu/).

58 Véase: [www.youthresearch.fi/research](http://www.youthresearch.fi/research).



### Ejemplo del nivel nacional: Luxemburgo<sup>59</sup>

— El grupo “Investigación en materia de juventud” en Luxemburgo investiga la situación de los jóvenes desde una perspectiva interdisciplinar adoptando un enfoque de múltiples métodos. Las actividades de investigación abarcan temas como la transición de la escuela al trabajo, el compromiso social, la ciudadanía, la migración, las actividades de ocio y la identidad. Los proyectos de investigación tienen una orientación académica e internacional, y están fuertemente vinculados con el contexto nacional de la política de juventud y la práctica en el ámbito del trabajo de la juventud. El grupo se preocupa, entre otras cosas, por mantener una conexión continua entre la política de juventud y el trabajo con jóvenes.

— Además de las actividades de investigación, las principales tareas del grupo son la documentación, la evaluación y la celebración de consultas. Están cofinanciadas en parte por el Ministerio de Educación, Infancia y Juventud.

— Estos ejemplos y la propia recomendación indican un aspecto importante relacionado con las políticas de investigación en materia de juventud: siempre que no hay investigación en materia de juventud, los responsables de la formulación de políticas tienen la responsabilidad de respaldarla. Apoyándonos en los dos ejemplos de Finlandia y Luxemburgo, también podemos subrayar que contar con plataformas de investigadores en materia de juventud dedicados a los asuntos de los jóvenes o al trabajo con jóvenes puede ser un enfoque útil al asegurar que existan comunidades de investigadores que puedan coordinar en relación con la mejor manera de contribuir al ámbito de la juventud. Esto conlleva ir más allá de la investigación concreta sobre el trabajo con jóvenes, y contar con comunidades y grupos de investigadores.



### ¡Usted en primer plano!

- ▶ ¿Está usted al corriente de alguna investigación relativa al trabajo con jóvenes en su contexto? ¿Quién la lleva a cabo?
- ▶ ¿Cómo utiliza la investigación en materia de juventud en su promoción del trabajo con jóvenes?
- ▶ ¿Cuáles podrían ser algunos de los temas o aspectos del trabajo con jóvenes en su contexto sobre los cuales debería haber más investigación?

59 Véase: [www.en.uni.lu/recherche/flshase/inside/research\\_domains/youth\\_research\\_context\\_and\\_structures\\_of\\_growing\\_up](http://www.en.uni.lu/recherche/flshase/inside/research_domains/youth_research_context_and_structures_of_growing_up).

### Evaluación del impacto y de los resultados del trabajo con jóvenes

— La recomendación explica específicamente que la evaluación es necesaria para el desarrollo continuo de la calidad y para poder medir los resultados y el impacto:

*apoyando el establecimiento de formas adecuadas de examen y evaluación del impacto y de los resultados del trabajo con jóvenes, y reforzando la difusión, el reconocimiento y el impacto del Expediente para el trabajo con jóvenes del Consejo de Europa en los Estados miembros.<sup>60</sup>*

- La evaluación puede ser útil por una serie de motivos:
  - ▶ para mostrar el impacto del trabajo con jóvenes tanto en los jóvenes como en las comunidades;
  - ▶ para mostrar en qué medida puede merecer la pena apoyar el trabajo con jóvenes de cara a los responsables de la formulación de políticas y los financiadores, y
  - ▶ como un ejercicio de aprendizaje, a fin de mejorar la calidad del trabajo con jóvenes.



### Un ejemplo del nivel europeo<sup>61</sup>

— Por ejemplo, la publicación “Working with Young People: the value of youth work in the European Union”<sup>62</sup> muestra que existen tres ámbitos principales en los que los jóvenes se benefician al participar en las actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes a medio y largo plazo – lo que significa no asistir simplemente a un taller o a una sesión del club de jóvenes, sino tomar parte en los mismos durante varias semanas o meses. Indica que los jóvenes:

- ▶ desarrollan ciertas aptitudes y competencias;
- ▶ fortalecen su red y su capital social, y
- ▶ cambian ciertos comportamientos.

60 Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, pág. 8.

61 “Working with Young People: the value of youth work in the European Union”, pág. 140: Coburn (2011), “Building social and cultural capital through learning about equality in youth work”, en *Journal of Youth Studies*, vol. 14, núm. 4, junio de 2011, págs. 475-491.

62 Véase: [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf).

### Ejemplo del nivel nacional: Luxemburgo

— En Luxemburgo, las normas de calidad de los centros de juventud son supervisadas por el Servicio Nacional de la Juventud a través de un examen de los documentos (el concepto, el diario y los informes de actividad) y de entrevistas con el personal de docente (una vez al año). Las entrevistas abordan el concepto, los objetivos específicos y las prioridades del centro de juventud. Los resultados constituyen la base de información para deducir los puntos fuertes y los retos. Además de esta evaluación interna, también existe una evaluación externa a fin de evaluar todo el programa.

### Ejemplo del nivel nacional: Estonia

— En Estonia, el Ministerio de Educación e Investigación y el Centro Estonio de Trabajo con Jóvenes supervisa y coordina el ámbito del trabajo con jóvenes a nivel nacional. El ministerio y otras autoridades respectivas encomiendan una investigación de evaluación independiente de las actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes, y utilizan los resultados para mejorarlas. A nivel local, los municipios locales utilizan sistemas de evaluación de la calidad del trabajo con jóvenes a fin de mejorar la prestación del servicio del trabajo con jóvenes.

## Métodos y enfoques para evaluar el impacto del trabajo con jóvenes

— Existen muchas maneras de evaluar el trabajo que está realizándose y de medir el impacto. Por ejemplo, un enfoque se basa en identificar historias y buenas prácticas. Las historias y los ejemplos no sólo nos informan de lo que ha sucedido sino también del impacto que hubo, y describen el enfoque del animador juvenil, la actividad y la organización.

### Ejemplos del nivel europeo

— Los ejemplos que figuran a continuación utilizan un enfoque basado en buenas prácticas y en historias individuales de los jóvenes:

- ▶ Prácticas de educación en derechos humanos con y por los jóvenes:<sup>63</sup> ejemplos de educación en derechos humanos en la práctica a través del trabajo con jóvenes; puede explorar los diferentes ejemplos a través de una serie de términos clave. Cada uno de estos ejemplos tiene un breve capítulo sobre el impacto del trabajo con jóvenes que está llevándose a cabo;
- ▶ Participación de los jóvenes romaníes:<sup>64</sup> proyectos en toda Europa que examinan la labor de las

organizaciones de jóvenes romaníes y el impacto que están teniendo a través del trabajo con jóvenes centrándose específicamente en la participación. Cada ejemplo comparte sus resultados.

### Ejemplo del nivel nacional: Reino Unido

— En el Reino Unido, la red de animadores juveniles “In Defence of Youth Work” produjo una publicación titulada “This is Youth Work – Stories from Practice”. Cada historia indica ejemplos específicos de la manera en que la vida de un joven se ha visto impactada y cómo exactamente.

— Otro enfoque de la evaluación está relacionado con la utilización de estudios y de datos cuantitativos y cualitativos. Éstos pueden ayudar a comprender mejor el impacto, tal vez a una mayor escala en un contexto determinado, que las historias individuales de los jóvenes. A continuación figuran ejemplos de diferentes tipos de evaluación en relación con el desarrollo del trabajo con jóvenes:

- ▶ “Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States”<sup>65</sup>

— En este informe se analiza el concepto del desarrollo de la calidad en el trabajo con jóvenes y como potenciarlo. Se estudia qué son los indicadores y cómo elaborarlos a fin de medir el impacto y los resultados del trabajo realizado: “La función de los indicadores es ser puntos de referencia en relación con los cuales pueda compararse, analizarse y evaluarse la realidad”<sup>66</sup> La publicación expone a continuación que, como consecuencia de la utilización de indicadores, puede haber cambios en las herramientas de calidad y en los sistemas de calidad para la realización del trabajo con jóvenes;

- ▶ “Working with young people: the value of youth work in the European Union”<sup>67</sup>

— “Aunque el trabajo con jóvenes goza de mayor reconocimiento y visibilidad hoy en día que en el pasado, aún queda mucho por hacer, ya que es necesario que éste se reconozca por la contribución que realiza y el valor que tiene en la vida de los jóvenes.”<sup>68</sup> El estudio se basó en diferentes fuentes de literatura relacionada con el trabajo con jóvenes, y los autores identificaron diferentes contextos nacionales del trabajo en el ámbito de la juventud, consultaron con diversas partes interesadas y analizaron las buenas prácticas existentes. Este estudio particular pone de relieve las competencias que

65 Véase: [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf).

66 “Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work”. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States, pág. 25.

67 Véase: [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf).

68 “Working with young people: the value of youth work in the European Union”, pág. 5.

63 Véase: <https://goo.gl/LDhdUJ>.

64 Véase: [www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action](http://www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action).

pueden adquirir los jóvenes como consecuencia del trabajo con jóvenes (mencionadas anteriormente en esta publicación). Se analiza el grado en que dichos estudios son útiles para la formulación de la política de juventud, especialmente en ámbitos como las oportunidades de educación y formación para los jóvenes; el empleo y la iniciativa empresarial; la salud y el bienestar; la participación; las actividades de voluntariado; la inclusión social, y los jóvenes y la movilidad de los jóvenes;

► **“Quality Assurance of Non-Formal Education Manual”<sup>69</sup>**

■ Este manual fue preparado por el Foro Europeo de la Juventud como una herramienta de apoyo para el establecimiento de un marco de garantía de la calidad en la educación no formal.<sup>70</sup> El manual analiza ocho pasos para elaborar proyectos de calidad en el ámbito del trabajo con jóvenes en el contexto de la educación no formal:

1. Preparación
2. Reunión inicial
3. Elaboración y establecimiento de indicadores
4. Información obtenida sobre los indicadores
5. El evento
6. Informe
7. Reunión para obtener información
8. Reflexión y posibles cambios en la organización



**¡Usted en primer plano!**

**Animadores juveniles**

- ¿Cómo evalúa el impacto y los resultados de su trabajo? ¿Qué beneficios proporciona la evaluación?
- ¿Es algo que usted haya adoptado como una rutina regular o cuando se lo ha pedido su supervisor o, por ejemplo, los financiadores?

**Proveedores de trabajo con jóvenes**

- ¿Cómo incluye los informes de investigación o de evaluación para orientar su visión estratégica y sus planes de acción para el trabajo con jóvenes?
- ¿Tiene una estrategia para evaluar el impacto y los resultados del trabajo con jóvenes?
- Para los animadores juveniles y los proveedores de trabajo con jóvenes, la evaluación podría ser un ejercicio útil, tanto en términos de aprendizaje como de desarrollo (qué es lo que hacemos bien, qué debemos mejorar). La evaluación necesita indicadores y, en el ámbito del trabajo con jóvenes, al igual que en otros ámbitos, la manera en que se definen los indicadores puede conducir a resultados muy diferentes. En el ámbito del trabajo con jóvenes, dada la centralidad del joven, los indicadores podrían centrarse en lo que los jóvenes aprenden del trabajo realizado con ellos y en las contribuciones que este trabajo aporta.

**Investigadores en materia de juventud**

- ¿Participa usted en la evaluación del impacto y de los resultados del trabajo con jóvenes en su realidad?
- ¿Se pone en contacto con investigadores en otros Estados miembros, comparte experiencias con ellos y tal vez emprenden iniciativas comunes? ¿Existe una plataforma para el intercambio regular con investigadores en su realidad del trabajo con jóvenes?
- Podría verificar la labor de la EPLM (Plataforma Europea para la Movilidad del Aprendizaje), que congrega a profesionales, responsables de la formulación de políticas e investigadores.<sup>71</sup>

**Responsables de la formulación de políticas y funcionarios públicos**

- ¿Cómo demuestra el impacto y los resultados del trabajo con jóvenes en su realidad?
- ¿Aúna esfuerzos con otras partes interesadas en el trabajo con jóvenes a fin de medir el impacto de una manera estratégica y continua?
- ¿Sobre qué tipo de indicadores se supone que informan los proveedores de trabajo con jóvenes, si reciben apoyo de los fondos públicos? ¿Cómo se establecen estos indicadores?

69 Véase: [https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa\\_manual\\_single](https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa_manual_single).

70 “Quality Assurance of Non-Formal Education. A framework for youth organisations”, pág. 6.

71 Véase: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.



## Lecturas complementarias y webgrafía



- AA.VV. (2010), *Declaration of the 1st European Youth Work Convention*, Ghent, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website>.
- AA.VV. (2015), *Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of difference*, Bruselas, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website-declaration>.
- Alianza entre la Comisión Europea y el Consejo de Europa en el ámbito de la juventud, página web del proyecto de investigación sobre la educación y las trayectorias profesionales de los animadores juveniles, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-researching-education-career-paths-youth-workers>.
- Centro de Conocimiento Europeo sobre Políticas de Juventud (2012), "History of youth work", disponible en: <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/history-of-youth-work>.
- Centro de Conocimiento Europeo sobre Políticas de Juventud (2019), "Database of country information on youth work", disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work?inheritRedirect=true>.
- Comisión Europea (2014), *Working with Young people: the value of youth work in the European Union*, Bruselas.
- Comisión Europea (2015), "Quality youth work. A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States", disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-work1>.
- Comisión Europea (2016), "Quality youth work. A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States", Bruselas.
- Comisión Europea (2018), *Youth Wiki Country Sheets*, disponible en: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/youthwiki/countries>.
- Comisión Europea (2017), *DG-EYCS: Improving youth work: your guide to quality development*, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.
- Comisión Europea/Consejo de Europa (2011), "Pathways 2.0 towards recognition of non-formal learning/education and of youth work in Europe", documento de trabajo, Departamento de Juventud del Consejo de Europa y Unidad de Juventud de la Unión Europea, Estrasburgo/Bruselas, disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.
- Comisión Europea/Consejo de Europa (2013), "Getting there... Pathways paper/Statement and Plan of Action", disponible en: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa (2008), Resolución CM/Res(2008)23 sobre la política de juventud del Consejo de Europa, adoptada por el Comité de Ministros el 15 de noviembre de 2008 en la 1042ª reunión de los Delegados de los Ministros.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa (2015), Recomendación CM/Rec(2015)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el acceso de los jóvenes de barrios desfavorecidos a los derechos sociales, adoptada por el Comité de Ministros el 21 de enero de 2015 en la 1217ª reunión de los Delegados de los Ministros.
- Comité de Ministros del Consejo de Europa (2017), Recomendación CM/Rec(2017)4 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el trabajo con jóvenes (adoptada por el Comité de Ministros el 31 de mayo de 2017 en la 1287ª reunión de los Delegados de los Ministros), disponible en: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=0900001680717e78](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680717e78).
- Consejo de Europa (2007), *Quality standards in education and training activities of the Directorate of Youth and Sport of the Council of Europe*, DJS/G (2007) 12 E, Estrasburgo.
- Consejo de Europa, *Youth Work Portfolio*, disponible en: [www.coe.int/en/web/youth-portfolio](http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio).
- Consejo de la Unión Europea (2013), *Conclusiones del Consejo sobre la contribución de un trabajo de calidad en el ámbito de la juventud al desarrollo, bienestar e inclusión social de los jóvenes*, 3239ª reunión del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, Bruselas, 16-17 de mayo de 2013.
- Consejo de la Unión Europea (2017), *Conclusiones del Consejo sobre trabajo inteligente en el ámbito de la juventud*, disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG1207\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG1207(01)&from=EN).
- Coussée F. (2008), *A century of youth work policy*, Academia Press, Ghent.
- Coussée F. et al. (eds.) (2010), *The history of youth work in Europe – Volume 2*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.
- Coussée F., Williamson H. y Verschelden G. (eds.) (2012), *The history of youth work in Europe – Volume 3*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.
- Fennes H. y Otten H. (2008), "Quality in non-formal education and training in the field of European youth work", alianza de la Unión Europea y el Consejo de Europa para la juventud, Centro de Recursos para la Formación y la Cooperación SALTO-YOUTH.
- Lauritzen P. (2008), *Eggs in a Pan, Speeches, Writings and Reflections*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.
- O'Kelly K. y Muir J. (2016) *Tomar la situación en serio – Guía sobre la Recomendación CM/Rec(2015)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros del Consejo de Europa sobre el acceso de los jóvenes de barrios desfavorecidos a los derechos sociales*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.
- Sello de Calidad del Consejo de Europa para Centros de Juventud (2015), *Promoting Council of Europe values, youth policy and youth work standards in Europe*, disponible en: <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.
- Sello de Calidad del Consejo de Europa para Centros de Juventud (2018), *Role, Value and Impact of Youth Centre*, disponible en: <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.
- Williamson H. (2002), *Supporting young people in Europe. Principles, policy and practice*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo.
- Williamson H. (2008), *Supporting young people in Europe. Volume 2*, publicación del Consejo de Europa, Estrasburgo, disponible en: <https://rm.coe.int/1680702419>.
- Williamson H. (2015), *Finding common ground. Mapping and scanning the horizons for European youth work in the 21st century – Towards the 2nd European Youth Work Convention*, disponible en: <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/library1>.

## Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

### **BELGIUM/BELGIQUE**

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
BE-1040 BRUXELLES  
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35  
Fax: + 32 (0)2 735 08 60  
E-mail: info@libeurop.eu  
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services  
c/o Michot Warehouses  
Bergense steenweg 77  
Chaussée de Mons  
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW  
Fax: + 32 (0)2 706 52 27  
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

### **CANADA**

Renouf Publishing Co. Ltd.  
22-1010 Polytek Street  
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1  
Tel.: + 1 613 745 2665  
Fax: + 1 613 745 7660  
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

### **CROATIA/CROATIE**

Robert's Plus d.o.o.  
Marasovičeva 67  
HR-21000 SPLIT  
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803  
Fax: + 385 21 315 804  
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

### **CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Tel.: + 420 2 424 59 204  
Fax: + 420 2 848 21 646  
E-mail: import@suweco.cz  
<http://www.suweco.cz>

### **DENMARK/DANEMARK**

GAD  
Vimmelskaftet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Tel.: + 45 77 66 60 00  
Fax: + 45 77 66 60 01  
E-mail: reception@gad.dk  
<http://www.gad.dk>

### **FINLAND/FINLANDE**

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FI-00100 HELSINKI  
Tel.: + 358 (0)9 121 4430  
Fax: + 358 (0)9 121 4242  
E-mail: akatilaus@akateeminen.com  
<http://www.akateeminen.com>

### **FRANCE**

Please contact directly /  
Merci de contacter directement  
Council of Europe Publishing  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81  
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10  
E-mail: publishing@coe.int  
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber  
1, rue des Francs-Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88  
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: librairie-kleber@coe.int  
<http://www.librairie-kleber.com>

### **NORWAY/NORVÈGE**

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
NO-0314 OSLO  
Tel.: + 47 2 218 8100  
Fax: + 47 2 218 8103  
E-mail: support@akademika.no  
<http://www.akademika.no>

### **POLAND/POLOGNE**

Ars Polona JSC  
25 Obrońcow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00  
Fax: + 48 (0)22 509 86 10  
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl  
<http://www.arspolona.com.pl>

### **PORTUGAL**

Marka Lda  
Rua dos Correios 61-3  
PT-1100-162 LISBOA  
Tel: 351 21 3224040  
Fax: 351 21 3224044  
E mail: apoio.clientes@marka.pt  
[www.marka.pt](http://www.marka.pt)

### **RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE**

Ves Mir  
17b, Butlerova ul. - Office 338  
RU-117342 MOSCOW  
Tel.: + 7 495 739 0971  
Fax: + 7 495 739 0971  
E-mail: orders@vesmirbooks.ru  
<http://www.vesmirbooks.ru>

### **SWITZERLAND/SUISSE**

Planetis Sàrl  
16, chemin des Pins  
CH-1273 ARZIER  
Tel.: + 41 22 366 51 77  
Fax: + 41 22 366 51 78  
E-mail: info@planetis.ch

### **TAIWAN**

Tycoon Information Inc.  
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road  
Taipei, Taiwan  
Tel.: 886-2-8712 8886  
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777  
E-mail: info@tycoon-info.com.tw  
orders@tycoon-info.com.tw

### **UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI**

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Tel.: + 44 (0)870 600 5522  
Fax: + 44 (0)870 600 5533  
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk  
<http://www.tsoshop.co.uk>

### **UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA**

Manhattan Publishing Co  
670 White Plains Road  
USA-10583 SCARSDALE, NY  
Tel: + 1 914 472 4650  
Fax: + 1 914 472 4316  
E-mail: coe@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

Los jóvenes participan en el trabajo con jóvenes durante su transición de la infancia a la edad adulta. El trabajo en el ámbito de la juventud ofrece a los jóvenes un espacio para ser jóvenes juntos, disfrutando de este período de la vida y aprendiendo cosas útiles, entre otras, cómo ser un ciudadano activo, o cómo convivir y trabajar con personas diferentes, o cómo prepararse para el mercado de trabajo. Para los jóvenes que experimentan dificultades como la exclusión o la intimidación, el trabajo con jóvenes y los animadores juveniles son en muchos casos un factor de apoyo sumamente importante.

En 2017, a fin de ayudar a sus Estados miembros a hacer el trabajo con jóvenes una realidad, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó la Recomendación CM/Rec(2017)4 sobre el trabajo con jóvenes, que es el primer documento de política acordado internacionalmente que se centra de una manera explícita en el trabajo con jóvenes, en su valor para la sociedad y en el camino a seguir para desarrollar su calidad en Europa.

La presente publicación acompaña esta recomendación y tiene por objeto acercar su contenido a los usuarios potenciales, a saber, los responsables de la formulación de políticas, los animadores juveniles, los supervisores de las actividades realizadas en el marco del trabajo con jóvenes, los educadores de los animadores juveniles, las organizaciones de jóvenes, etc., y proporciona información y orientación paso por paso sobre la aplicación de la recomendación. La publicación también ofrece asesoramiento y ejemplos de medidas que deben adoptarse y de políticas que se han de formular para que el trabajo con jóvenes pueda estar en primer plano en las políticas de juventud y marcar una diferencia en la vida de los jóvenes.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

El Consejo de Europa es la principal organización del continente que defiende los derechos humanos. Cuenta con 47 Estados miembros, incluidos todos los miembros de la Unión Europea. Todos los Estados miembros han suscrito el Convenio Europeo de Derechos Humanos, tratado concebido para proteger los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos supervisa la aplicación del Convenio en los Estados miembros.



<http://book.coe.int>  
ISBN 978-92-871-8832-8  
€19/US\$38

