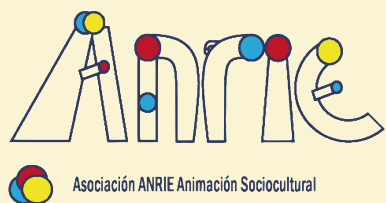


ANRIE SOCIOCULTURAL

Transformando realidades

Una publicación de Asociación ANRIE Animación Sociocultural

Editada por AUCA Projectes Educatius



DATOS DE LA EDICIÓN

Edita: auca, projectes educatius, SL

Valencia, octubre 2024

Dirección: Ximo Valero

Diseño de portada y maquetación: Sílvia Andrés González

ISBN 978-I-4467-0084-6



Índice de contenidos

Prólogo, por Ximo Valero	4
La Animación Sociocultural en la encrucijada de la nueva formación profesional y la Agenda 2030: Itinerarios formativos desde la enseñanza reglada, por Ricard Català Gorgues.....	6
Itinerarios formativos en la ASC desde la formación para el empleo, por Ana Fernández Artigues.....	12
Itinerarios Formativos desde las Políticas de Juventud y el Ocio Educativo, por Inmaculada Sanjuan Pérez.	22
La visión del acceso al mercado laboral desde el sector privado, por Felip Kervarec	53
El camino del héroe animador, por Lluís Llavata	67

Prólogo

Ximo Valero (Técnico ASC)

Cofundador y Presidente de ANRIE_ASC, Director ANRIE SOCIOCULTURAL; España

Por segundo año consecutivo, y dando fiel cumplimiento a los objetivos, fines y actividades que el actual equipo coordinador de la **Asociación ANRIE Animación Sociocultural** (ANRIE_ASC) propuso para su aprobación en la Asamblea General de la entidad celebrada en mayo 2021, presentamos el Núm. 1 de nuestra publicación **ANRIE SOCIOCULTURAL – Transformando Realidades**, en el marco del **II ENCUENTRO DE PROFESIONALES DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL** que bajo el título **Conect...ASC** se ha celebrado en el IES JORDI DE SANT JORDI, de la ciudad de Valencia.

Si el Núm. 0 de **ANRIE SOCIOCULTURAL – Transformando Realidades** fue entendido como una oportunidad para presentar a las personas, físicas o jurídicas, que forman parte de la asociación, con el Núm. 1 intentamos aproximar a los profesionales que desarrollan su trabajo en cualquier ámbito de la Animación Sociocultural (educativo, cultural, social), dirigiendo su intervención a todos los sectores de la población, desde el desarrollo comunitario y la participación social o la cultura de proximidad, a dos realidades que, dado el desconocimiento y la consiguiente falta de puesta en valor por parte de la ciudadanía (*“la animación sociocultural es un derecho que tiene la ciudadanía pero que la ciudadanía ignora que tiene”*), los gobiernos y los mercados de la transcendencia del trabajo de los animadores y animadoras socioculturales, creemos necesario abordar:

Por un lado, los diferentes ITINERARIOS FORMATIVOS puestos al servicio de aquellos profesionales que quieran prepararse para trabajar desde la responsabilidad y con las herramientas necesarias en este sector. Y lo hacemos desde una triple perspectiva: la formación específica desde la **ENSEÑANZA REGLADA**; la ofertada desde la familia de **SERVICIOS SOCICULTURALES y A LA COMUNIDAD** desde los Departamentos de **Empleo y Formación** de las diferentes CCAA y, finalmente los programas disponibles desde el

OCIO EDUCATIVO y LA ANIMACIÓN JUVENIL, cuyas competencias están derivadas a los gobiernos autonómicos que, a través de sus Departamentos de Juventud, homologan Escuelas Oficiales de Animación Juvenil para la organización y docencia de estos cursos.

Y, por otro lado, las opciones, los procesos, las oportunidades y las dificultades en el ACCESO AL MERCADO LABORAL, analizado desde el punto de vista de la **iniciativa privada** (*empresas de ocio educativo y animación sociocultural*), desde el **sector público** (*ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones provinciales, gobiernos autonómicos, ...*), desde el **tercer sector** (*asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que prestan servicios bien de intervención directa, bien de apoyo y asesoramiento, bien de reivindicación y dignificación de la Animación Sociocultural*) y desde el **emprendimiento** (*entendido como la creación y desarrollo de proyectos con el objetivo de crear valor*).

2025 marcará el punto y aparte (o seguido, vaya usted a saber) en la trayectoria de ANRIE_ASC, puesto que en mayo se celebrarán elecciones para constituir un nuevo EQUIPO COORDINADOR que mantenga la génesis identitaria y elija el rumbo que debe tomar nuestra entidad desde su fundación en 2017.

ANRIE SOCIOCULTURAL – Transformado Realidades – ha sido, junto con la organización anual de los **ENCUENTROS DE PROFESIONALES ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL** y el **FORO DE ASESORAMIENTO** recientemente habilitado a través de www.anrie.es, las grandes apuestas de este equipo para cumplir con los objetivos que se planteó en 2022: fomentar el estudio y el desarrollo de la ASC, crear y gestionar fondos documentales, recursos, estudios y formación en el campo de la ASC, coordinar relaciones con otras entidades de animación sociocultural y sectores afines y servir de nexo de unión e intercambio de instituciones públicas y privadas, así como de personas físicas dedicadas a la animación sociocultural.

Podemos estar satisfechas del trabajo realizado.

La Animación Sociocultural en la encrucijada de la nueva formación profesional y la Agenda 2030: Itinerarios formativos desde la enseñanza reglada

Ricard Català Gorgues

ANRIE_ASC, Comunitat Valenciana

INTRODUCCIÓN

Con la publicación en 2022 de la ley orgánica de ordenación e integración de la formación profesional y su progresiva implantación, se abren nuevos escenarios para el sector profesional de la Animación Sociocultural, que conviene tener en cuenta para garantizar su proyección y avance como profesión, ya consolidada a lo largo del tiempo, pero que debe ajustarse constantemente, incluidos sus itinerarios formativos, a las demandas y necesidades de la sociedad actual, en la encrucijada de un tiempo sometido profundamente a las transformaciones derivadas de la digitalización y la transición ecológica; pero, sobre todo, ante el horizonte de los retos que nos depara la Agenda 2030, cada vez más próxima en el tiempo, en concreto con aquellos objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que tengan una mayor vinculación con el discurso y trayectoria de la Animación Sociocultural.

PALABRAS CLAVE

Formación profesional, cualificación profesional, itinerarios formativos, animación sociocultural, ODS

RESEÑA BIOGRÁFICA DEL AUTOR

Nacido el 28 de agosto de 1958 en la ciudad de Valencia. Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación, por la Universidad de Valencia, 1981 Profesor de Educación General Básica (Educación Especial) de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia de la Generalitat Valenciana en el siguiente centro: C.P. "Luis Vives" (Pobla de Vallbona), cursos 1983/1984 y 1984/1985. Director de la

Escuela de Formación de Animadores del Tiempo Libre Juvenil de la Generalitat Valenciana, desde el año 1985 hasta el año 1995. Profesor de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Intervención Sociocomunitaria en el siguiente centro: IES "Berenguer Dalmau" (Catarroja), desde el curso 1995/1996 hasta el curso 1997/1998. Asesor de Formación en el Centro de Formación, Innovación y Recursos Educativos (CEFIRE) específico de Formación Profesional (Complejo Educativo de Cheste), desde el curso 1998/1999 hasta el curso 2010/2011.

Asesor técnico docente en la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial (Conselleria de Educación, Cultura y Deporte – Generalitat Valenciana), desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2014/2015. Asesor técnico docente en la Dirección Territorial de Educación, Investigación, Cultura y Deporte (Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte – Generalitat Valenciana), desde el curso 2015/2016 hasta el curso 2022/2023 (jubilación). Profesor tutor de la UNED en el Centro Asociado "Francisco Tomás y Valiente" de Valencia, desde el curso 2003/2004 hasta el curso 2022/2023, con *venia docendi*. Catedrático de Enseñanza Secundaria, en la especialidad de Intervención Sociocomunitaria, con efectos del 1 de septiembre de 2022.

EXPOSICIÓN

La Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, publicada en el BOE del 2 de abril de 2022, ha supuesto la implantación de un sistema único de formación profesional (FP), en donde confluyen, de manera definitiva la formación académica del sistema educativo y la formación para el empleo, con la potenciación de la denominada formación dual, así como de los servicios de orientación y acompañamiento profesional.

A partir de esta normativa, el sistema único e integrado de la FP ha quedado estructurado de una manera gradiente, flexible y progresiva, a través de los denominados grados, desde la acreditación parcial de las competencias (grado A) hasta los cursos de especialización (grado E), pasando por los certificados de competencia (grado B), los certificados profesionales (grado C) y los ciclos for-

mativos de grado básico, medio y superior (grado D), todo ello con el propósito de permitir a la ciudadanía generar sus propios itinerarios formativos, según sus expectativas, trayectorias y aspiraciones en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida y en consonancia con los sectores productivos y, a su vez, teniendo como marco geoestratégico de referencia la Unión Europea.

Tanto los títulos, como las cualificaciones profesionales vinculadas al sector de la **Animación Sociocultural** quedan imbuidos de los fundamentos y perspectivas que se recogen en la nueva ley, configurados en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia, que viene a sustituir al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como instrumento que recogerá, entre otros aspectos, el informe de vida profesional de las personas.

Posteriormente, la Ley orgánica ha quedado desplegada a través del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (BOE núm. 174, 22-7-2023), en donde se detalla la configuración, organización y estructura de la FP.

Así mismo, para una mejor adecuación y actualización de los títulos de FP se ha publicado el Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE núm. 129, 28-5-2024), en el que se establece el carácter dual de la FP (general e intensiva), así como la incorporación de diversos módulos vinculados a la digitalización, la sostenibilidad y el emprendimiento (“Digitalización aplicada a los sectores productivos”, “Sostenibilidad adaptada al sistema productivo” e “Itinerario personal para la empleabilidad”), lo que supone la sustitución de los módulos profesionales de Formación y Orientación Laboral (FOL), Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE) y Formación en Centros de Trabajo (FCT), respectivamente.

A estas novedades en el currículum, se incorpora también el denominado “**proyecto intermodular**” en los diversos niveles de FP, que en los ciclos formativos de grado superior viene a sustituir al módulo de Proyecto y, además,

cabe añadir el módulo profesional optativo, competencia de cada Comunidad Autónoma.

En el contexto de la Animación Sociocultural, con todo este conglomerado normativo de la FP de carácter estatal, junto con la normativa autonómica correspondiente de aplicación y concreción, dentro de la formación académica o enseñanza reglada sigue como referente de itinerario formativo el título de grado superior “Animación Sociocultural y Turística” (grado D), pero con todas las adaptaciones y modificaciones consignadas para su entramado curricular.

Desde la perspectiva del sistema único de Formación Profesional, a partir del ciclo formativo de grado superior “Animación Sociocultural y Turística”, el perfil profesional que identifica con mayor plenitud la figura del Animador/a Sociocultural, se ha de rastrear en otros ciclos formativos con los que se comparten cualificaciones profesionales y, por tanto, sectores productivos de inserción profesional.

En ese rastreo, encontramos ciclos formativos de grado superior de la misma familia profesional, la denominada de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, como son “Integración Social” (actualizado en 2023) y “Promoción de Igualdad de Género”, además de la familia profesional de Actividades Físicas y Deportivas, con el ciclo formativo de grado superior “Enseñanza y Animación Sociodeportiva”.

El sustrato de cualificaciones profesionales que los vincula son las siguientes: “Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil” y “Dinamización comunitaria”.

También hay que tener en cuenta el ciclo formativo de grado medio “Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre”, de la familia profesional de Actividades Físicas y Deportivas, que, no compartiendo las cualificaciones profesionales mencionadas, incorpora la cualificación profesional “Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil”, vinculada al sector de ocio y tiempo libre.

Con toda esta panorámica de cambios en la FP, habrá que reforzar una visión más global y transversal de la Animación Sociocultural en su proyección y visibilidad profesional, incluida su plena vinculación con la Educación Social, pero también ha de suponer una mirada crítica hacia el horizonte ya próximo de la Agenda 2030, adoptando un posicionamiento estratégico y comprometido con relación a los objetivos de desarrollo sostenible que más interpelen el discurso y la trayectoria histórica de la Animación Sociocultural.

El conjunto del colectivo profesional que trabaja en el campo de la Animación Sociocultural (entidades, empresas e instituciones) tiene que ubicar sus actuaciones en pos de un desarrollo sostenible, en el que la cultura cívica, la inclusión educativa y la justicia social sean los propulsores de las iniciativas que se vayan a emprender según territorios, contextos y ámbitos de intervención posibles.

Como conclusión, en el trayecto hacia la plena implantación de una nueva formación profesional, tanto en los perfiles de formación e itinerarios formativos, como en el ejercicio profesional en el campo de la Animación Sociocultural, se tendrá que avanzar en competencias, destrezas y valores que tengan en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible de una manera más explícita y elaborada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caride Gómez, J. A. (2017). Educación social, derechos humanos y sostenibilidad en el desarrollo comunitario. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 29(1), 245–272.

Catalá Gorgues, Ricard.; (2012); El marco de la formación profesional y su incidencia en el campo de la animación sociocultural: nuevas figuras profesionales. *Quaderns d'Animació y Educació Social*, 15, 1-9

Maraña, M. y Revert, X. (2020). Patrimonio Cultural y Desarrollo: una mirada a la Agenda 2030 y el rol del patrimonio. *Periférica Internacional. Revista para el análisis de la Cultura y el Territorio*, (21), 180–195.

Martinell, A. (coord.) et al. (2020). *Cultura y Desarrollo Sostenible. Aportaciones al debate sobre la dimensión cultural de la Agenda 2030: REDS*.

Martínez-Agut, M. P. (2022); Vinculación de la cultura con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una necesidad cada vez mayor. *Quaderns d'Animació y Educació Social*, 36, 1-11

Martínez-Agut, M. P. (2022); Nueva Ley de la Formación Profesional (Ley Orgánica 3/2022): aportaciones y reflexiones desde la profesión docente. *Quaderns d'Animació y Educació Social*, 36, 1-9

Pose-Porto, H. y Caride, J. A. (2022). De la formación a la profesionalización en la acción cultural: Realidades y perspectivas de futuro en las políticas públicas (Proyecto Xerf@ en Galicia). *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 30(74), 1-22.

Zamora-Castillo, A.C y Martínez-Agut, M.P (2019); Módulos y funciones comunes entre el Ciclo Formativo de Grado Superior de Animación Sociocultural y Turística y el Ciclo Formativo de Promoción de la Igualdad de Género: Desarrollo y dinamización comunitaria. *Quaderns d'Animació y Educació Social*, 30, 1-11

Itinerarios formativos en la ASC desde la formación para el empleo

Ana Fernández Artigues

Responsable Formación para el Empleo en Auca Projectes Educatius, SL. Valencia

INTRODUCCIÓN

En un mundo cambiante como el actual, la formación orientada al empleo se ha convertido en una prioridad para muchos trabajadores, por no hablar de la rápida transformación de las empresas. En el ámbito de la animación sociocultural, la necesidad de equipos actualizados y en constante evolución ha hecho de la capacitación una herramienta valiosa en la mejora de desempeño y capacidades. La capacitación continua es vital para que las personas adquieran competencias adicionales para satisfacer las necesidades del mercado y avanzar en el ámbito laboral. La animación sociocultural es una disciplina imprescindible, dada la cambiante demanda de factores que inciden en la naturaleza del trabajo. La capacitación en este campo no solo tiene que favorecer la comprensión teórica, sino que también debe impartir a los empleados habilidades vocacionales para fomentar la participación comunitaria y en la toma de decisiones.

El campo de la animación sociocultural, caracterizado por su dinamismo y diversidad, requiere cada vez más profesionales que no solo comprendan la teoría, sino que también posean habilidades prácticas para fomentar la participación comunitaria, promover el desarrollo social y mejorar la calidad de vida de las personas. En este sentido, la formación para el empleo ofrece un enfoque flexible y eficaz, que prepara a quienes trabajan en animación para una variedad de roles, desde la gestión de proyectos hasta la intervención directa.

Desde diversas entidades de formación para el empleo, se desarrollan programas que además de responder a las exigencias del mercado laboral, también promueven el desarrollo integral de las personas dedicadas a la animación sociocultural. Esta modalidad de capacitación ha demostrado ser un recurso muy

valioso para la integración laboral de personas jóvenes y adultas que buscan una trayectoria profesional en un entorno cada vez más competitivo.

PALABRAS CLAVE

Formación para el empleo, Animación sociocultural, Itinerarios formativos, Certificados de Profesionalidad, Orientación laboral, Educación no reglada, Capacitación profesional, Inclusión laboral, Formación continua

RESEÑA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA

Es Licenciada en Filología por la Universidad de Valencia y ha desarrollado su carrera profesional en el ámbito de la formación para el empleo, la orientación laboral y vocacional. A lo largo de los años, ha tenido la oportunidad de liderar equipos y coordinar proyectos socioeducativos, ocupando roles directivos en diversas entidades de educación y servicios socioculturales.

Ha trabajado como directora de Servicios y en el área de Formación y Comunicación, de distintas entidades donde ha diseñado e implementado programas orientados al desarrollo profesional. Actualmente, es Responsable de Formación para el Empleo y Orientadora Laboral, en Auca Projectes Educatius, SL, empresa de la que es socia, y colabora con el Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) de la Cámara de Comercio de Valencia, acompañando a jóvenes en su orientación vocacional. Su trayectoria docente es extensa. Durante muchos años, fue directora de la Escuela de Animadores Juveniles Abast Animació y miembro de su claustro de profesores, donde tuvo el privilegio de formar a multitud de jóvenes en el ámbito de la animación sociocultural, el ocio educativo y el tiempo libre. También ha impartido cursos en instituciones como el Ayuntamiento de Valencia y la Fundación l'Horta Sud. Además, ha dirigido importantes exposiciones culturales y es coautora de varias publicaciones sobre didáctica y animación juvenil. Cuenta con formación especializada en marketing cultural, gestión de redes sociales y protección de datos, y dispone de certificaciones en Docencia para la Formación en el Empleo e Información Juvenil. Ha

participado como ponente en diversos encuentros profesionales, lo que le ha permitido compartir su experiencia y contribuir al desarrollo del sector.

EXPOSICIÓN

1) TIPOS DE ITINERARIOS FORMATIVOS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Los itinerarios formativos vinculados a la formación para el empleo se distinguen por su flexibilidad y capacidad de adaptarse a las exigencias del mercado laboral. En el ámbito de la animación sociocultural, existen diversos itinerarios que cubren las distintas necesidades de formación de las personas participantes:

- **Certificados de Profesionalidad:** Estos certificados permiten acreditar oficialmente las competencias profesionales en animación sociocultural. Se otorgan a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y otros organismos autonómicos, y garantizan que las personas han adquirido las destrezas necesarias para desenvolverse eficazmente en el sector.

Dentro de la familia profesional de *Servicios Socioculturales y a la Comunidad*, los Certificados de Profesionalidad abarcan diversas áreas de intervención sociocultural, dirigidos a facilitar la inserción y la promoción laboral. A continuación, se detallan algunos de los CP más relevantes para el ámbito de la animación sociocultural:

- **Dinamización de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0209):** Este certificado capacita para planificar, organizar y gestionar actividades de tiempo libre educativo orientadas a público infantil y juvenil. Incluye habilidades para la creación de programas de ocio y tiempo libre que fomenten el desarrollo integral y la participación activa de la infancia y la juventud.
- **Dinamización, Programación y Desarrollo de Acciones Culturales (SSCB0110):** Este CP permite a quienes lo obtienen coordi-

nar y dinamizar actividades culturales. Está orientado a la planificación y promoción de eventos culturales que potencien la participación de la comunidad y la conservación del patrimonio cultural.

- **Atención al Alumnado con Necesidades Educativas Especiales (ACNEE) en Centros Educativos (SSCE0112):** Esta acreditación se enfoca en la asistencia a personas con necesidades educativas especiales, incluyendo desde el apoyo en tareas escolares hasta el acompañamiento en su proceso de integración en el entorno escolar.
- **Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil (SSCB0211):** permite a quienes lo cursan dirigir y coordinar actividades de tiempo libre, con una perspectiva más centrada en la gestión y la organización de equipos. Las personas con esta acreditación están capacitadas para asumir roles de liderazgo en programas de ocio educativo.
- **Mediación Comunitaria (SSCG0209):** Este certificado capacita a las personas para intervenir en procesos de mediación entre diferentes grupos comunitarios, facilitando, entre otros, la resolución de conflictos y fomentando la cohesión social y la convivencia.
- **Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (SSCE0212):** Habilita para llevar a cabo acciones orientadas a la igualdad de género, promoviendo la sensibilización y la implementación de políticas y programas que contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres.
- **Docencia de la Formación Profesional para el Empleo (SSCE0110):** Aunque no está exclusivamente dirigido a la animación sociocultural, este certificado es relevante para quienes buscan impartir formación en este sector. Permite adquirir competencias para diseñar, impartir y evaluar acciones formativas orientadas a la formación profesional para el empleo.

- **Información Juvenil (SSCBo109):** Enfocado a ofrecer orientación e información a personas jóvenes sobre temas como empleo, formación, voluntariado y ocio. Este CP permite desarrollar estrategias y recursos de información dirigidos a la población joven.

Estos Certificados de Profesionalidad permiten a las personas desarrollar una formación teórica y práctica que las capacita para desempeñar funciones especializadas en diversos ámbitos de la animación sociocultural. Además, cada uno de estos CP incluye un período de prácticas en empresas o entidades del sector, lo que facilita el contacto directo con el entorno laboral y potencia la empleabilidad.

Cada certificado tiene una duración variable, en función de las competencias que abarca, y está compuesto por módulos formativos que pueden ser cursados de manera independiente. Esto facilita que las personas participantes se formen de acuerdo con sus necesidades y puedan obtener una acreditación oficial que les permita integrarse o avanzar profesionalmente en el sector de los Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

- **Cursos de Especialización:** Además de los certificados oficiales, muchas personas optan por especializarse en áreas concretas de la animación sociocultural. Estos cursos, de corta duración, a diferencia de los Certificados de Profesionalidad que ofrecen una capacitación integral para un puesto de trabajo específico, se centran en competencias concretas que ayudan a las personas a fortalecer su perfil profesional y a adquirir conocimientos y habilidades adicionales, abordando aspectos específicos del trabajo de quienes se dedican a la animación, como la gestión de proyectos socioculturales, el trabajo con colectivos vulnerables...

Un ejemplo de curso de especialización en el sector es:

- **Intervención con Colectivos en Riesgo de Exclusión Social:** Este curso capacita a las personas participantes para trabajar con colectivos que pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad,

como personas en situación de pobreza, personas migrantes o con discapacidades, entre otros. La formación incluye herramientas para la intervención directa y técnicas para promover la inclusión y el empoderamiento de estos grupos. Este tipo de curso puede ser especialmente relevante para quienes trabajan en la animación sociocultural, ya que permite desarrollar habilidades en gestión de conflictos, comunicación intercultural y técnicas de mediación social.

- **Programas de Formación Subvencionados:** En colaboración con entidades públicas, centros de formación, y entidades acreditadas para la impartición de formación para el empleo, ofrecen programas gratuitos o subvencionados. Estos programas están diseñados para facilitar el acceso a la formación a personas desempleadas o en situación de vulnerabilidad, promoviendo su inclusión en el mercado laboral del sector sociocultural y son esenciales para promover la inclusión laboral, especialmente en sectores como el de la animación sociocultural, donde las personas pueden beneficiarse de oportunidades formativas sin coste directo.

Entre los programas subvencionados que se ofrecen en este ámbito, se incluyen:

- **Programas de Formación para el Empleo del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):** Se dirigen a personas desempleadas y tienen como objetivo mejorar su cualificación profesional, aumentando así sus oportunidades de empleo. En el ámbito de la animación sociocultural, estos cursos pueden abarcar desde competencias básicas hasta especializaciones en áreas como la intervención comunitaria y la organización de eventos.
- **Formación Subvencionada para Jóvenes (Garantía Juvenil):** Esta iniciativa se dirige específicamente a personas jóvenes que no están en situación de empleo ni formación y busca facilitar su acceso al mercado laboral a través de una formación adecuada a sus intereses y necesidades. Los programas de Garantía Juvenil ofrecen cursos en áreas como

la dinamización sociocultural y el trabajo con jóvenes, promoviendo la empleabilidad de este colectivo en el sector de la animación.

- **Programas de Formación Continua para Personas Ocupadas:** A diferencia de otros programas, estos están orientados a personas que ya se encuentran trabajando pero que desean mejorar sus competencias profesionales. Los cursos, financiados en gran medida por los organismos públicos, se desarrollan en colaboración con empresas y entidades del sector, y permiten a quienes ya trabajan en animación sociocultural acceder a formación actualizada y especializada en temáticas como la intervención sociocultural, el desarrollo comunitario o la animación con personas mayores.
- **Iniciativas de Formación de Entidades Autonómicas y Locales:** Muchas administraciones autonómicas y locales ofrecen programas de formación subvencionados que responden a las necesidades específicas de sus comunidades. Estos programas suelen estar dirigidos tanto a personas desempleadas como a aquellas en situación de vulnerabilidad, y abarcan áreas como la dinamización comunitaria, la mediación intercultural y el apoyo a colectivos en riesgo de exclusión. Además, en algunos casos, se desarrollan en colaboración con asociaciones y entidades del tercer sector, lo que permite adaptar la formación a las características del entorno local.

Cada uno de estos programas subvencionados ofrece diferentes modalidades de acceso y requisitos de participación, pero todos comparten el objetivo común de promover la inclusión laboral y social a través de la formación gratuita o de coste reducido

2) METODOLOGÍAS Y ENFOQUES PEDAGÓGICOS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El éxito de los itinerarios formativos radica en el uso de metodologías activas que permiten a las personas aprender mediante la práctica. En la animación

sociocultural, la formación para el empleo no se centra únicamente en la teoría, sino que hace hincapié en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Entre las metodologías destacadas se encuentran:

- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):** A través de esta metodología, las personas participantes se involucran en el diseño y ejecución de proyectos socioculturales reales, adquiriendo habilidades directamente aplicables en su futuro laboral.
- **Formación en Alternancia:** Este modelo combina formación teórica con prácticas en empresas o entidades del sector, lo que permite desarrollar competencias específicas del puesto de trabajo al tiempo que se adquiere experiencia en un entorno real.
- **Formación Online y Semipresencial:** La digitalización ha permitido que muchas formaciones se ofrezcan en modalidad online o híbrida, facilitando la compatibilidad entre estudios y otras responsabilidades. En el ámbito de la animación sociocultural, las plataformas digitales también se están utilizando para facilitar el uso de tecnologías en la organización y gestión de actividades.

3) COLABORACIÓN ENTRE ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La colaboración entre entidades públicas y privadas es un factor clave en la efectividad de los itinerarios formativos en animación sociocultural. Este sector depende de la participación de múltiples agentes, desde administraciones públicas hasta centros educativos, empresas y asociaciones. En muchas entidades de formación para el empleo, se promueven alianzas estratégicas con diversas instituciones para desarrollar programas que responden a las demandas reales del mercado. Estas colaboraciones permiten ajustar los itinerarios formativos, facilitando la inserción laboral y garantizando una formación de calidad. Además, los programas subvencionados por el SEPE han permitido crear itinerarios accesibles para colectivos que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder a

la formación. Así, se amplían las oportunidades de empleo y se fomenta una mayor inclusión social en el ámbito de la animación sociocultural.

4) RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

A pesar de los avances en la oferta formativa, aún quedan retos que deben ser abordados para que la formación para el empleo siga siendo efectiva en el sector sociocultural. Entre estos retos se incluyen:

- **Actualización del Contenido Formativo:** El sector de la animación sociocultural está en constante evolución, lo que demanda una actualización periódica de los programas para incluir nuevas tendencias y enfoques.
- **Reconocimiento de Competencias:** Aunque los certificados de profesionalidad ofrecen reconocimiento oficial, muchos cursos de especialización carecen de homologación formal, lo que puede limitar las oportunidades laborales.
- **Financiación:** La formación para el empleo depende en gran medida de la financiación pública, lo que puede crear incertidumbre en la continuidad de algunos programas, especialmente en tiempos de crisis o recesión económica.

No obstante, la creciente demanda de profesionales cualificados en el ámbito sociocultural, sumada al interés por la formación no reglada, representa una oportunidad para desarrollar itinerarios innovadores que respondan a las necesidades del sector y fortalezcan la empleabilidad de las personas participantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *BOE-A-2002-12018*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12018>

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad. *BOE-A-2008-1239*.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1239>

Gómez, E. (2018). La formación para el empleo como herramienta para la inserción laboral: análisis y perspectivas. *Revista de Educación y Empleo*, 45, 55-72.

Rodríguez, C. (2019). Animación sociocultural: tendencias actuales y formación de los profesionales. *Revista Española de Pedagogía*, 277, 45-61.

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). *Informe de tendencias en la formación profesional para el empleo*.

<https://www.educacionyfp.gob.es/>

Aparicio, A., & García, J. (2017). *La animación sociocultural como herramienta de intervención comunitaria*. Editorial Octaedro.

Delgado, M. (2021). Formación continua y empleabilidad en el sector de la animación sociocultural. En M. Delgado (Ed.), *Nuevos enfoques en la educación social* (pp. 89-102). Editorial UOC.

Itinerarios Formativos desde las Políticas de Juventud y el Ocio Educativo.

Inmaculada Sanjuan Perez

Pedagoga. Institut Valencià de la Joventut. Comunitat Valenciana. España

INTRODUCCIÓN

Para abordar los Itinerarios Formativos desde las Políticas de Juventud y el Ocio Educativo, requiere conocer el marco normativo establecido para el desarrollo de las mismas. En España, y de acuerdo con la Constitución de 1978, en su Título I, “*De los derechos y deberes fundamentales*”, en el Capítulo 3 “*De los principios rectores de la política social y económica*”, se establece en el artículo 48 que “*Los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural*”. Ese artículo ha sido desarrollado en cada uno de los Estatutos de autonomía del territorio español y constituye el pilar fundamental que guía las políticas de juventud desarrolladas en las Comunidades Autónomas (CCAA). En nuestro país, *Juventud es competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas*.

Son los departamentos de juventud de los diferentes gobiernos de las Comunidades Autónomas, los que diseñan, organizan e impulsan las políticas de juventud en sus respectivos territorios. Atendiendo a los diferentes planes y programas de juventud que se desarrollan.

Una materia a resaltar dentro de todas las políticas de juventud es la regulación y gestión de actividades e instalaciones destinadas a la juventud, la formación en materia de animación juvenil o educación en el tiempo libre, la formación de monitores o monitoras y directores o directoras de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil y el reconocimiento de entidades (Escuelas de tiempo libre) para impartir esta formación, que se contempla en todos los organismos de juventud.

Es precisamente esta formación y sus itinerarios formativos dentro del ámbito de la educación no formal, como actividad organizada con fines educativos fuera del sistema educativo oficial establecido, sistemática, intencional y planificada. la que ha ido sembrando desde unas prácticas educativas singulares, las actividades de tiempo libre infantil y juvenil, todo un sistema de formación en el ámbito de las políticas de juventud.

A lo largo de esta exposición vamos a ir definiendo los diferentes elementos que conforman dos itinerarios formativos, el curso de **Monitor/a y de Director/a de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil**, como conjunto programado y ordenado de actividades formativas que desarrollan la competencia o competencias profesionales necesarias para el desempeño adecuado de las funciones de un monitor o monitora y director o directora para el desarrollo de las actividades de tiempo libre con menores de edad y que se contemplan en todos los marcos reguladores de las CCAA a la hora de desarrollar las políticas de juventud.

PALABRAS CLAVE

Actividades de tiempo libre infantil y juvenil, Itinerario formativo, educación no formal, políticas de juventud, monitor o monitora y director o directora de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, escuelas de animación juvenil

RESEÑA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA

Licenciada en Pedagogía, Máster en Psicopedagogía por la Universitat de València. Profesora externa en el Máster en Acción Social y Educativa (2014-2024) de la Universidad de València Experiencia profesional en el ámbito de la educación no formal, como técnica de formación en el IVAJ - Institut Valencià de la Joventut (1989-2024).

EXPOSICIÓN

A lo largo de mi intervención vamos a analizar tres bloques de contenidos, con la finalidad de conocer la competencia de los organismos de juventud a la hora de regular los itinerarios formativos dentro del marco de la educación no formal.

- I. Las actividades de tiempo libre infantil y juvenil
- II. Las escuelas de animación juvenil.
- III. Dos itinerarios formativos: Monitor/a y Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

I. LAS ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE INFANTIL Y JUVENIL

Las actividades de tiempo libre infantil y juvenil, como los campamentos, las acampadas, los campos de trabajo, las escuelas de vacaciones cuentan con una notable tradición en todas las Comunidades Autónomas y han contribuido y contribuyen a que la infancia y adolescencia, tengan la oportunidad de disfrutar de un tiempo libre educativo significativo, en el sentido de poder experimentar desde edades tempranas valores como el respeto al medio natural y urbano, la convivencia, la cultura, la participación, la solidaridad, en definitiva este tipo de actividades contribuyen al crecimiento y desarrollo integral de personas democráticas, solidarias, implicadas en sus territorios, porque ellas forman parte de una sociedad responsable y comprometida, no se trata de actividades aisladas sino que están inmersas en un proyecto educativo en el tiempo libre, que puede ser desarrollado por un departamento de juventud de un ayuntamiento, de una entidad asociativa o de una empresa de ocio educativo.

Cada CCAA regula y ejerce el control sobre las actividades de tiempo libre dirigidas a las personas menores de edad que se desarrollan en sus respectivos territorios, con el fin de garantizar *su calidad y su seguridad*.

Esta acción normativa y reguladora es necesaria, para que las actividades de tiempo libre cumplan con su finalidad educativa y contribuyan al desarrollo integral de los niños y las niñas.

Esta regulación se completa con otras normas referentes a la formación de las personas responsables de las actividades, monitores/ras y director/as de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, las entidades responsables de la formación (Escuelas de animación juvenil o escuelas de tiempo libre) y sobre las instalaciones donde se desarrollan.

Si analizamos el marco regulador de aplicación en cada territorio, se establece:

Definición de actividades de tiempo libre: Actividades que se desarrollan dentro de un programa o proyecto educativo que contribuya a la formación integral de las personas participantes (menores de edad) y que fomenten la educación en valores.

Tipos de actividades: Es importante señalar dentro de la tipología de las actividades si son con pernoctación o sin pernoctación. En las actividades con pernoctación, las y los participantes hacen noche al aire libre o en cualquier instalación fija.

a) Son actividades con pernoctación, las siguientes:

- Acampada: actividad realizada al aire libre, en tiendas de campaña o similares, en instalaciones no permanentes.

- Centro de vacaciones: actividad realizada en cualquier instalación permanente, independientemente del tipo y características de esta: campamentos, cabañas de madera, albergues juveniles, colonias de vacaciones, granjas escuela o instalaciones análogas.

- Campo de trabajo: actividad en la que las y los jóvenes se comprometen, individualmente o en grupo, voluntaria y desinteresadamente, a realizar un trabajo de interés social.

b) Son actividades con pernoctación itinerantes. Aquellas en las que se haga noche en lugares diferentes.

c) Son actividades sin pernoctación aquellas que se realizan en época de vacaciones escolares, o en periodos de tiempo libre en general, en instalaciones habilitadas para ello: centros cívicos, sedes de asociaciones, casas de juventud u otros.

Importante señalar en este apartado el número de participantes y la duración de la actividad, a efectos de notificar la actividad al departamento de juventud y cumplir con lo establecido en la normativa.

Actividades excluidas; de carácter familiar, las realizadas por los centros docentes dentro del periodo lectivo, cuando solo asista alumnado y profesorado del centro, y se desarrollen dentro de su programación general anual. Las competiciones deportivas oficiales o cualquier otra actividad deportiva organizada por organismos oficiales.

Condiciones para el desarrollo de actividades: proyecto educativo, personal cualificado en función del número de participantes, medios necesarios para el desarrollo de la actividad, medidas de emergencia y evacuación, seguros...

Ratio de participantes por monitor/a: este indicador es importante para establecer el número de Directores/as y Monitores/as, necesarios para el desarrollo de la actividad. En cada CCAA se establece una ratio mínima, que oscila entre un monitor/a por cada 10 o 15 de participantes. En cuanto al director/a de actividad como responsable de la actividad oscila entre 20 y 50 participantes.

Procedimiento y requisitos para la realización de la actividad.

Documentación específica

Responsables de la actividad. Funciones y responsabilidad. Es en este apartado donde se requiere una titulación específica para desarrollar este tipo de actividades, la expedición de dicha titulación es competencia de los organismos de juventud, y la formación es impartida por las escuelas de animación juvenil o escuelas de tiempo libre reconocidas por dichos organismos.

Entre las funciones y obligaciones del equipo de animación, monitores /as y directores de actividades de tiempo libre resaltamos las siguientes:

Funciones de un director/a de actividad. El director o directora, que es la persona que asume la dirección y coordinación de una actividad, de acuerdo con el programa de la misma. Y entre sus funciones destacamos las siguientes.:

- Garantizar la ejecución del programa y permanecer al frente de la actividad en el lugar donde se realice.

- Velar por que las actividades se desarrollen en las condiciones de seguridad, sanitarias y de higiene necesarias, así como disponer de información suficiente sobre los horarios y puntos de asistencia médica en la zona.

- Procurar que las personas asistentes respeten las propiedades, las instalaciones y el medio natural del lugar donde se realice la actividad.

- Cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de bebidas alcohólicas, tabaco y cualquier otra sustancia que pueda generar dependencia.

- Velar por que las actividades incluidas en el programa, cuya preparación y realización se encargue a una empresa o entidad especializada, distinta a la entidad organizadora, cumplan con lo que determine la correspondiente normativa.

- Conocer el plan de emergencia del centro de actividades y darlo a conocer al resto del equipo de animación y a las personas participantes en la actividad y,

de acuerdo con la normativa vigente, formar parte de los equipos de autoprotección o asumir la dirección del plan.

- Cumplir y hacer cumplir lo que se establece en la normativa de la CCAA donde se desarrolle la actividad y demás normativa sectorial aplicable

- Facilitar la comprobación y el seguimiento de la actividad al personal encargado de esta función, debidamente acreditado. (Inspección)

- Custodiar, durante la realización de la actividad, la documentación necesaria para el desarrollo de esta.

Funciones de un monitor/a de actividad. Los monitores o monitoras, que son las personas encargadas de desarrollar las actividades del programa bajo la coordinación del director o directora. Entre sus funciones, tenemos:

- Atender específicamente al grupo de participantes del que es responsable.

- Cumplir las normas generales de la instalación y de la actividad, así como las instrucciones de la dirección.

- Conocer y dar a conocer el plan de emergencia del centro a las personas participantes y, de acuerdo con la normativa vigente, formar parte de los equipos de autoprotección.

Notificación de la actividad al departamento de juventud de la CCAA

Cada CCAA en su normativa regula el procedimiento de notificar al departamento competente en materia de juventud, el desarrollo de las actividades de tiempo libre que se van a realizar en su territorio, con la finalidad de velar por la seguridad y el buen desarrollo de la actividad. En este apartado hay que tener en cuenta si es una actividad con pernoctación y su duración que puede oscilar entre una duración de igual o superior a dos noches consecutivas. Con respecto a

las actividades sin pernoctación también se tienen que notificar según su duración que oscila entre 4 o más días consecutivos.

Las notificaciones se tienen que presentar de manera preferente por vía electrónica a través de trámites que están publicados en las webs de los departamentos de juventud. En la mayoría de los formularios se contemplan los siguientes datos: a) Tipología de la actividad. b) identificación y filiación de las entidades organizadora y promotora. c) Fechas y lugar de realización de la actividad. d) Número y edad de las personas participantes. e) Nombre, apellidos, NIF, edad y, si procede, titulación de todas las personas del equipo de animación. f) Teléfono de contacto de la persona responsable de la actividad. g) Teléfono móvil de contacto por emergencias durante la actividad.

También se establece un plazo de presentación de la notificación que oscila entre 7 y 20 días antes del inicio de la actividad.

II. LAS ESCUELAS DE ANIMACIÓN JUVENIL O ESCUELAS DE TIEMPO LIBRE.

A medida, que se fueron transfiriendo competencias exclusivas por parte del Estado a las Comunidades Autónomas a través de sus respectivos Estatutos de Autonomía, como fue Juventud, cada Comunidad inicia su propia potestad legislativa, reglamentaria y ejecutiva, sobre esta materia.

A lo largo de los años 1980, aparecen publicados en sus Boletines Oficiales de las respectivas CCAA, los primeros Decretos de *reconocimientos de escuelas de tiempo libre y/o animación juvenil*, son los primeros marcos normativos específicos que establecen la tipología de entidades que pueden ser reconocidas para poder desarrollar los programas dirigidos a la formación, perfeccionamiento de las personas que intervienen en las actividades de tiempo libre educativo para la infancia y juventud.

En este punto, quiero resaltar la creación de dos Escuelas de titularidad pública que se crearon en la década de los años 1980. La primera la Escuela Pú-

blica de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil de la Comunidad de Madrid que se creó en 1984 y sigue activa en la actualidad y la segunda es en la Comunitat Valenciana en 1985, bajo el Decreto 19/1985, de 23 de febrero, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se crea la Escuela de Formación de Animadores del Tiempo Libre Juvenil de la Generalitat Valenciana, (Núm. DOGV 234, 7 de marzo de 1985) Este Decreto supuso, por parte de la administración Pública valenciana, una apuesta decidida por impulsar medidas que promovieran la participación activa de los jóvenes valencianos en la vida sociocultural de la comunidad, estableciendo un marco para la capacitación de monitores/as de centros de vacaciones y de animadores/as juveniles. Con la Orden de 31 de julio de 1985, de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, se desarrolló dicho Decreto, estableciendo las condiciones para el reconocimiento y homologación de Escuelas de Formación de Animadores Juveniles en el Tiempo Libre. Este Decreto fue derogado y por tanto supuso la desaparición de la EAJ con la publicación del Decreto 60/2005, de 11 de marzo, del Consell de la Generalitat, que reguló la formación en materia de animación juvenil en la Comunidad Valenciana. En la actualidad, en la Comunitat Valenciana, la norma que rige el reconocimiento de escuelas es el Decreto 86/2015 de 3 de junio del Consell.

Hay que reconocer el importante papel desarrollado por las asociaciones juveniles y las entidades prestadoras de servicios a la juventud, desde el ámbito del voluntariado y de la educación no formal, como titulares de escuelas de animación juvenil con modelos pedagógicos diversos, que proporcionan una amplia y consolidada oferta formativa desde el sector asociativo y desde el ámbito local de cursos de formación de monitores /as y directores/as de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Si analizamos los reglamentos (Decretos) que establecen los requisitos para el reconocimiento de escuelas de tiempo libre o de animación juvenil, en cada CCAA nos encontramos con los siguientes apartados.

Definición de Escuela de Escuela Tiempo, entidades que tienen como finalidad el desarrollo de los programas dirigidos a la formación y reciclaje de las personas que intervienen en las actividades de tiempo libre infantil y juvenil.

Promotores: Todas las Comunidades establecen que las escuelas de tiempo libre pueden ser constituidas o promovidas por personas física o jurídica, de iniciativa pública o privada, excepto en la Comunidad Valenciana que solo pueden ser asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud, inscritas en el Censo de Asociaciones Juveniles y Entidades Prestadoras de Servicios a la Juventud de la Generalitat, por Administraciones Públicas y por Universidades de la Comunitat Valenciana.

Programas formativos

Las escuelas de tiempo libre podrán desarrollar los programas formativos establecidos en sus respectivos decretos, ahora bien hay dos programas que son reconocidos por todas las Comunidades, los de Monitor/a y Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.

Por ejemplo, la comunidad de Madrid, reconoce otros programas como es de Educador especializado en Infancia y juventud en dificultad social y el de Formador de formadores en educación no formal (Art 4 Decreto 14/2022, de 30 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan las escuelas de tiempo libre de la Comunidad de Madrid) o en la Comunidad Valenciana, que se establece el Curso de Formador de animadores, dirigido a la capacitación pedagógica del profesorado de las escuelas (Art 35 del Decreto 86/2015)

Requisitos y obligaciones de las Escuelas de tiempo libre

En cuanto a los requisitos, las escuelas de tiempo libre deben disponer de estatutos o reglamento de funcionamiento de la Escuela, el proyecto educativo, el equipo docente, las instalaciones.

En su reglamento aparece la denominación de la Escuela, domicilio, ámbito territorial en el que va a desarrollar sus actividades, que deberá ser el de la Comunidad Autónoma. Fines y objetivos, órganos de dirección y administración, equipo docente, que deberá reunir unos requisitos determinados, órganos de participación (profesorado y alumnado) recursos económicos, régimen de funcionamiento y causas de extinción.

Su proyecto educativo hace referencia a sus rasgos de identidad como escuela, fines, objetivos metodología y su didáctica de la formación, sistemas de evaluación, los programas formativos de las enseñanzas oficiales que vayan a realizar, justificar la capacidad para gestionar las prácticas del alumnado.

Equipo docente. El equipo docente de una Escuela oscila entre tres o cinco personas. Para poder dirigir una Escuela, la persona tiene que estar en posesión de la una Titulación Universitaria de carácter oficial de grado universitario, el diploma de Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, y acreditar experiencia en el ámbito del tiempo libre y ocio educativo en la infancia y juventud. En este punto no existe consenso entre CCAA, solo en el Grado Universitario. En cuanto a las titulaciones del profesorado, no hay consenso entre CCAA, cada una ha establecido su propio perfil. El profesorado estará formado entre 4 o 5 personas, con el diploma de Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil y para acreditar su capacidad docente, se establece un grado universitario, experiencia acreditada como mínimo de 6 meses o 4 años en actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil, o del curso de Formador de Animadores (en la Comunitat Valenciana). Las funciones del equipo docente mínimo serán la programación, seguimiento y evaluación de los cursos, la impartición de la formación correspondiente, el seguimiento y evaluación del alumnado, la coordinación del módulo de prácticas y, en general, todas las funciones derivadas de la acción formativa de la escuela.

En cuanto a las instalaciones, cada CCAA establece unos requisitos, en la Comunitat Valenciana se establece en el artículo 30 del Decreto 86/2015 que las escuelas deberán disponer de instalaciones, propias o cedidas mediante

acuerdos o convenios con otras entidades (aulas, mobiliario, recursos didácticos, informáticos, tecnológicos, etc.), que deberán ser suficientes e idóneas para la realización de la actividad formativa, y que constarán, como mínimo, de tres espacios diferenciados: atención al público, secretaría y aulario. Las aulas serán adecuadas al número y características del alumnado (máximo 35 alumnos por aula), con un mínimo de 2 m² por alumno/a.

Entre las obligaciones de las Escuelas quedan reflejadas las siguientes en los diferentes marcos normativos:

- Finalizar los cursos que se hayan iniciado.
- Garantizar al alumnado: Información sobre las características, objetivos y proyecto pedagógico de la escuela. Información sobre el proceso formativo en cuanto a la programación, el desarrollo de las prácticas, la evaluación y los requisitos y plazos para la obtención del correspondiente diploma. Orientación y asesoramiento individualizado durante todo su proceso formativo.
- Facilitar la actuación supervisora de la dirección general competente en materia de Juventud, permitiendo el acceso a las actividades previstas, así como aportando la documentación requerida.
- Facilitar al alumnado la realización de prácticas acordes a la capacitación a adquirir, ofreciendo asesoramiento y orientación al respecto.
- Disponer de hojas de quejas y reclamaciones previstas en la normativa vigente y ponerlas a disposición de las personas usuarias
- Mantener actualizada y a disposición del departamento de juventud la documentación correspondiente al seguimiento del proceso formativo del alumnado.
- Comunicar, en el plazo establecido cualquier cambio que se produzca en los requisitos que condujeron a su reconocimiento.

- Disponer de un seguro de responsabilidad civil y de accidentes del alumnado durante el desarrollo de las acciones formativas.
- Impartir, como mínimo, un curso de formación de los regulados en los decretos cada año.
- Solicitar la tramitación de las actas de aprobados de cada uno de los cursos con diploma oficial

Reconocimiento y censo y/o Registro de Escuelas

El reconocimiento de una Escuela de tiempo libre corresponde al departamento de juventud de cada CCAA para la impartición de los cursos de formación de monitor/a y director /a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, así como de otras enseñanzas complementarias que puedan establecerse, los efectos de este reconocimiento son de aplicación a partir de la Resolución del departamento de juventud e inscripción en el Censo o Registro de Escuelas de tiempo libre.

Pérdida del reconocimiento de una Escuela de tiempo libre

El cese de la actividad de una Escuela de tiempo libre también está contemplado en los distintos reglamentos de las CCAA y entre las causas señalamos la siguiente: La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información referente a los requisitos y obligaciones exigidos para su reconocimiento.

3. DOS ITINERARIOS FORMATIVOS: MONITOR/A Y DIRECTOR DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL.

Todas las Comunidades Autónomas han regulado desde los departamentos de juventud, los programas de formación de dos niveles formativos, el curso de Monitor/a de actividades de tiempo libre infantil y juvenil y el curso de Director/a de actividades de tiempo libre infantil y juvenil. Esta es la formación es

necesaria para el desarrollo de las actividades de tiempo libre reguladas en sus territorios.

Vamos a conocer cómo se desarrollan estos programas:

Estructura: La estructura de la formación es la misma en todas las CCAA, nos encontramos con una etapa lectiva y una etapa de prácticas.

La etapa lectiva y la etapa de prácticas tienen una duración determinada según cada Comunidad.

La duración de las sesiones de formación depende de cada CCAA, oscila entre las 8 y las 10 horas si se realiza con pernoctación.

Período que dura la formación: depende de cada CCAA, entre dos y tres años.

La etapa de prácticas: La duración depende de cada CCAA. Todas exigen una edad para iniciar las prácticas y para poder ser evaluado el alumnado debe presentar una memoria de prácticas, un informe del tutor/a de prácticas evaluando las prácticas y esta persona tiene que estar en posesión de una titulación de Director/a de actividades de tiempo libre o equivalente.

Modalidad de la formación: Presencial y no presencial. Cada CCAA establece unos porcentajes para impartir la formación no presencial y se diferencia de la Formación On line, para poder impartir en un curso este tipo de formación, se establecen unas condiciones y requisitos específicos y se tiene que aprobar por parte del departamento de juventud. No está autorizado la impartición de un curso 100% on-line.

Requisitos de acceso de la formación:

Para el curso de Monitor/a, el primer requisito que debe cumplir la persona participante hace referencia a la edad que oscila entre los 16 y los 18 años, ahora bien, una persona menor de edad no puede tener acceso al diploma del curso de Monitor/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Y

el segundo es estar en posesión del Título de Graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente, o estar en posesión de un certificado profesional de nivel I familia profesional servicios socioculturales y a la comunidad, o de una formación profesional básica o tener superada la prueba de acceso a ciclo formativo de grado medio o de grado superior, tener superada la prueba de acceso a la universidad, como es el caso de la Comunidad de Madrid

Para el curso de Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, la mayoría de las CCAA establecen estar en posesión del diploma de Monitor/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil o equivalente, edad entre los 18 y 22 años y estar en posesión del título de bachillerato o equivalente

En cuanto a la **Duración y Programas de contenidos**, resaltar que cada Comunidad tenía establecido para el curso de Monitor/a una duración entre las 100 y las 200 horas de formación lectiva y entre 100 y 150 horas de formación de prácticas. Y para el curso de Director/a, la etapa lectiva oscila entre las 150 horas y la de prácticas entre 120 y 175 Horas

En cuanto al programa de contenidos, cada CCAA tiene el suyo propio, estructurado por bloques, áreas, ámbitos o módulos.

Para abordar el programa de contenidos de los cursos de Monitor/a y de Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, me voy a centrar en las siguientes Comunidades Autónomas: **Andalucía, Aragón, Islas Baleares, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco y Comunitat Valenciana**, al ser las Comunidades que en la actualidad compartimos el mismo el mismo programa de contenidos, duración, capacidades, criterios de evaluación de los cursos de Monitor/a y de director/a. El motivo la aparición de un nuevo escenario para la formación en materia de animación juvenil o tiempo libre, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de los certificados de profesionalidad en esta materia. Como queda reflejado en el preámbulo del Decreto 14/2022, que regula el reconocimiento de escuelas de tiempo libre en la Comunidad de

Madrid, *este nuevo marco normativo hace necesario, no solo aprobar una nueva regulación que tenga en cuenta estas nuevas titulaciones, sino también adecuar los programas formativos de los cursos de monitor/a y director /a de actividades de tiempo libre, impartidos por las escuelas, a los de aquellos certificados de profesionalidad, que habilitan para desarrollar el oficio de monitor /a y de director/a de actividades de tiempo libre, tal y como se acordó en el Consejo Interterritorial de Juventud en 2012, para homogeneizar en sus aspectos esenciales esos contenidos formativos en todo el territorio nacional y facilitar, así, el mutuo reconocimiento de los diferentes títulos autonómicos.*

Con la aprobación del [Real Decreto 1537/2011](#), de 31 de octubre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad entre los cuales se establece el de **Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (anexo I)** y del [Real Decreto 1697/2011](#), de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, entre los que se establece **el de Dirección y Coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (Anexo II)** y junto a la normativa de desarrollo de la [Ley Orgánica 3/2022](#) de ordenación e integración de la Formación Profesional que recoge y actualiza los preceptos relativos a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales en su Título VI se ve la necesidad de actualizar los programas formativos vigentes para responder, no sólo a las nuevas demandas formativas de la juventud, sino también y, fundamentalmente, a la necesidad de adaptar dichos programas al nuevo marco emergente relacionado con los certificados de profesionalidad.

Desde los departamentos de juventud de las Comunidades señaladas no se han regulado de la expedición de certificados de profesionalidad, pero si que se han modificado los programas de contenidos de los cursos, con la finalidad de posibilitar que el alumnado formado en las Escuelas de Tiempo Libre reconoci-

das por los organismos de juventud obtenga unos diplomas con los mismos módulos formativos y distribución horaria de los certificados de profesionalidad para, posteriormente y, si así lo desea la persona interesada, poder concurrir a los procedimientos que se convoquen de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, para las unidades de competencia de determinadas cualificaciones profesionales. Y por otro lado establecer en cada Comunidad las Titulaciones equivalentes a las exigidas para los equipos de animación de actividades de tiempo libre y establecer directamente equivalencias entre dichas titulaciones y facilitar, así, el mutuo reconocimiento de los diferentes títulos autonómicos.

Curso de Monitor/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Duración: 310 horas

Capacitación:

Este curso capacita para organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo libre educativo, dirigidas a la infancia y la juventud, en el marco de la programación general de una organización, aplicando las técnicas específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores, y atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos.

Estructura del curso:

Módulos formativos:

- a) MF1866_2. Actividades de educación en el tiempo libre infantil y juvenil (60 horas).
- b) MF1867_2. Procesos grupales y educativos en el tiempo libre infantil y juvenil (30 horas).

c) MF1868_2. Técnicas y recursos de animación en actividades de tiempo libre (60 horas).

d) MPO270. Módulo de prácticas profesionales no laborales de dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (160 horas).

En el anexo V se puede consultar el desarrollo de cada uno de estos módulos.

Curso de Director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Duración: 410 horas

Capacitación

Este curso capacita para planificar, organizar, gestionar, dinamizar y evaluar proyectos de tiempo libre educativo, dirigidos a la infancia y la juventud en todos sus aspectos, así como asumir la creación, el control y la dinamización del equipo de personal monitor.

Módulos formativos:

a) MF1867_2. Procesos grupales y educativos en el tiempo libre infantil y juvenil (30 horas).

b) MF1868_2. Técnicas y recursos de animación en actividades de tiempo libre (60 horas).

c) MF1869_3. Planificación, organización, gestión y evaluación de proyectos educativos de tiempo libre infantil y juvenil (120 horas).

UF1947. Contextualización del tiempo libre infantil y juvenil en el entorno social (50 horas).

UF1948. Programación, ejecución y difusión de proyectos educativos en el tiempo libre (70 horas).

d) MF1870_3. Coordinación y dinamización del equipo de monitores/ as de tiempo libre (80 horas).

e) MPO410. Módulo de prácticas profesionales no laborales de dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (120 horas).

En el anexo V se puede consultar el desarrollo de cada uno de estos módulos.

Formación exenta o convalidable

En los reglamentos de cada Comunidad se establecen las exenciones de realizar algunos de los módulos de estos cursos, si estas en posesión del Diploma de Monitor/a y Director/a o equivalente. En ningún caso será susceptible la convalidación del módulo de prácticas, detallándose el procedimiento para obtener las convalidaciones.

Módulo de prácticas

En los reglamentos nos encontramos con Convenio para la formación en prácticas. Para la realización del módulo de prácticas vemos que es necesario que la Escuela de Tiempo Libre formalice un convenio de colaboración con la entidad donde se vayan a realizar las prácticas por parte del alumnado en el caso de que la escuela no sea titular de la misma, en el que figurarán como mínimo los siguientes aspectos: a) Datos de la Escuela de Tiempo Libre que ha impartido la formación, de la persona que ejerce la representación de la misma y de la persona de la escuela responsable de las prácticas. b) Datos del centro, entidad o empresa donde se van a realizar las prácticas y de la persona responsable de las prácticas. c) Proyecto formativo objeto de la práctica que vaya a realizar el alumnado. d) Lugar de realización, fechas de las prácticas y horario. e) Vigencia del convenio. f) Causas de rescisión del convenio. g) Cobertura del seguro de accidentes y de responsabilidad civil del alumnado

Al finalizar las prácticas, el tutor/a de prácticas tiene que emitir un certificado de valoración de la idoneidad del alumno/a en función de la actitud y las capacidades demostradas mediante la evaluación por competencias establecidas.

Evaluación

Las escuelas de animación juvenil o tiempo libre son plenamente responsables de la evaluación del alumnado, de acuerdo con los procedimientos e instrumentos de evaluación que figuren en su proyecto pedagógico, y en las capacidades y criterios de evaluación establecidos para cada uno de los módulos formativos de los cursos y en los criterios siguientes:

La asistencia a los cursos es obligatoria. En caso de ausencia se deberá justificar, siempre y cuando el alumnado haya asistido al 80 o 85 por cien del total de lectivas del curso. Para la evaluación de la fase práctica el alumnado deberá haber realizado el cómputo de horas establecidas para esta fase. La escuela tiene que evaluar al alumno/a como apto/a o no apto/a, teniendo en cuenta la valoración que ha hecho el tutor/a de prácticas y la memoria realizada por el alumnado.

La idoneidad del alumno, entendida como el conjunto de aptitudes y actitudes personales para actuar como monitor/a y como director/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Diplomas

A propuesta de la correspondiente escuela, y de acuerdo con la competencia atribuida a los departamentos de juventud, es la persona titular de la Dirección General de Juventud quien resuelve la expedición formal del diploma correspondiente al alumnado apto en los cursos.

El procedimiento para la expedición de los diplomas es específico de cada Comunidad, pero siempre hay un acta de propuesta de diplomas, del alumnado evaluado como apto,

En algunas Comunidades como Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Madrid, Navarra, hay un Registro y en otras un Censo de diplomas oficiales expedidos de Monitores /as y directoras de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Dentro del ámbito de la educación no formal, la educación en el tiempo libre cobra su razón de ser y su elemento diferenciador a través de las actividades de tiempo libre organizadas y desarrolladas por personas que han recibido una formación para intervenir educativamente en el ocio y tiempo libre de la infancia y adolescencia, los monitores /as y directores /as de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Son precisamente estas personas las que aportan ese elemento diferenciador a este tipo de actividades, desarrollando actitudes de respeto, solidaridad, cooperación, dialogo, igualdad, a través de una metodología basada en el juego, la participación, el trabajo en equipo, la experimentación, la creatividad, en definitiva, desarrollando un sistema de valores como elemento complementario al desarrollo integral de la infancia y juventud de cada territorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Las normativas señaladas en los anexos de este documento

Anexo I Normativa de actividades de tiempo libre

Normativa que regula las actividades de tiempo libre por Comunidades autónomas

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA QUE REGULA LAS ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE (CAMPAMENTOS, ACAMPADAS...)
ANDALUCÍA	Decreto 45/2000 de 31 de enero, sobre la organización de acampadas y campamentos juveniles en Andalucía [BOJA] núm. 21,

	19-2-2000. Orden de 11 de febrero de 2000 , por la que se desarrolla el Decreto 45/2000, de 31 de enero, sobre Organización de Acampadas y Campamentos Juveniles en Andalucía [BOJA] núm. 21, 19-2-2000
ARAGÓN	Decreto 74/2018 , de 24 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de las actividades juveniles de tiempo libre en la Comunidad Autónoma de Aragón en su modalidad de acampadas, colonias y campos de trabajo. Num 84 de 03/05/2018
PRINCIPADO DE ASTURIAS	Decreto 76/1998 de 17 de diciembre, por el que se regulan las actividades juveniles en el Principado de Asturias [BOPA] núm. 10 de 14-01-1999 Decreto 23/2018 , de 6 de junio, de primera modificación del Decreto 76/1998, de 17 de diciembre, por el que se regulan las actividades juveniles de aire libre en el Principado de Asturias. Num 138 de 18/04/2018
ISLAS BALEARES	Ley 10/2022 , de 23 de diciembre, del tiempo libre educativo para la infancia y la juventud de las Illes Balears. BOIB núm. 169, 29 de diciembre de 2022
CANTABRIA	Ley de Cantabria 4/2010 , de 6 de julio, de educación en el tiempo libre. Decreto 23/1986 , de 2 de mayo por el que se regulan los campamentos y acampadas juveniles en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. nº 94, de 13 de mayo de 1986), modificado parcialmente por Decreto 33/1996 de 15 de abril (B.O.C. nº. 80, de 19 de abril de 1996).
Canarias	Ley 2/2023 , de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias.

	BOC Num 124 de 25de mayo de 2023
CASTILLA Y LEÓN	<p>DECRETO 7/2020, de 16 de julio, por el que se modifica el Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil en Castilla y León Num 143 de 17/07/2020.</p> <p>ORDEN FAM/203/2016, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Título III de las actividades juveniles de tiempo libre, del Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil en Castilla y León. Num 58 de 28/03/20216.</p> <p>ORDEN FAM/688/2021, de 21 de mayo, por la que se modifica la Orden FAM/203/2016, de 14 de marzo, que desarrolla el Título III, de las actividades juveniles de tiempo libre, del Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil en Castilla y León Num 109 08 de junio 2021</p>
CATALUÑA	<p>DECRETO 267/2016, de 5 de julio, de las actividades de educación en el tiempo libre en las cuales participen menores de 18 años DOGC Núm. 7157, 7 de julio de 2016</p>
EXTREMADURA	<p>Decreto 52/1998 de 21 de abril, por el que se regulan las instalaciones y actividades de ocio y tiempo libre juvenil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, DOE núm. 47 de 28 de abril de 1998. - Orden de 18 de marzo de 2009, por la que se regula el uso de instalaciones juveniles adscritas a la Consejería de los jóvenes y del deporte DOE núm 61 de 30/03/2009</p> <p>Decreto 234/2009, de 6 de noviembre, por el que se regula la Acampada Juvenil como actividad de ocio y tiempo libre juvenil en la Comunidad Autónoma de Extremadura DOE núm 220 de 16/11/2009</p>
GALICIA	<p>Decreto 50/2000, de 20 de enero, por el que se refunde y actuali-</p>

	<p>za la normativa vigente en materia de juventud</p> <p>Ley 6/2012, de 19 de junio, de juventud de Galicia.Num, 139 20/07/2012</p>
LA RIOJA	<p>Decreto 4/2012, de 2 de marzo, por el se aprueba el reglamento de acampadas juveniles en la Comunidad Autónoma de la Rioja. Boletín oficial de la Rioja núm. 31, 12 de marzo de 2012</p>
MADRID	<p>Decreto 7/1993, de 28 de enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre regulación de las acampadas juveniles en el territorio de la Comunidad de Madrid</p>
C.A. DE MELILLA	<p>Ordenanza por la que se regulan las actividades de ocio y tiempo libre juvenil en la Ciudad Autónoma De Melilla.</p>
MURCIA	<p>Orden de 20 de mayo de 2004 de la Consejería de Presidencia, por la que se regulan las actividades de ocio y tiempo libre, promovidas por el Instituto de la Juventud de la Región de Murcia. Boletín oficial de Murcia núm 144 de 24/06/2004</p>
NAVARRA	<p>Decreto Foral 107/2005, de 22 de agosto, por el que se regulan las actividades de jóvenes al aire libre en la Comunidad Foral de Navarra BOLETÍN N° 112 - 19 de septiembre de 2005</p>
PAÍS VASCO	<p>Decreto 170/1985, de 25 de junio, por el que se regula el régimen de campamentos, colonias abiertas, campos de trabajo y marchas volantes infantiles y juveniles [BOPV] núm. 134 de 29-6-85 y por la Ley de 2/2022 de juventud publicada en el BOPV nº 61, de 25 de marzo de 2022</p>
COMUNITAT	<p>Decreto 86/2015, de 5 de junio, del Consell, por el que se desarro-</p>

VALENCIANA	lla reglamentariamente la Ley 18/2010, de 30 de diciembre, de la Generalitat, de Juventud de la Comunitat Valenciana. Núm DOGV.7542, 08-06-2015 Ley 15/2017 , de 10 de noviembre, de políticas integrales de juventud DOGVnum 8168 de 13/11/2017
-------------------	--

Anexo II- IV Marco legal de las Comunidades Autónomas que han adaptado los programas del curso de Monitor o Director de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil al anexo I Real Decreto 1537/2011, de 31 de octubre y al anexo II del Real Decreto 1697/2011.

COMUNIDAD	NORMA
ANDALUCIA	Decreto 89/2018, de 15 de mayo, por el que se regulan las Escuelas de Tiempo Libre en la Comunidad Autónoma de Andalucía y las enseñanzas a impartir por las mismas BOJA Núm. 98 23 de mayo de 2018 Orden de 17 de julio de 2019, por la que se establecen las características de las enseñanzas sistematizadas a impartir por las escuelas de tiempo libre en la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA Núm. 140, 23 de julio de 2019
ARAGÓN	DECRETO 183/2018 , de 23 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que aprueba el Reglamento de las Escuelas de Tiempo Libre y sus Enseñanzas en Aragón (BOA, núm. 212, de 2 de noviembre de 2018).
ISLAS BA- LEARES	Ley 5/2022 , de 8 de julio, de políticas de juventud de las Illes BOIB num 91 14 d julio de 2022 . Ley 10/2022 , de 23 de diciembre, del tiempo libre educativo para la infancia y la juventud de las Illes Balears BOIB num 169 29 de diciembre de 2022.

CANTABRIA	<p>Ley de Cantabria 4/2010, de 6 de julio, de Educación en el Tiempo Libre. Bocnum 135 de 14 de julio de 2010</p> <p>Decreto 81/2017, de 16 de noviembre, por el que se regulan las Escuelas de Tiempo Libre y la formación de responsables de Educación en el Tiempo Libre BOC num 226 de 24 de noviembre de 2017</p>
CASTILLA Y LEON	<p>DECRETO 7/2020, de 16 de julio, por el que se modifica el Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil en Castilla y León bocylnum 143 de 17 de julio de 2020</p> <p>DECRETO 21/2023, de 19 de octubre, por el que se regulan las escuelas de animación juvenil y tiempo libre y las titulaciones de la formación juvenil en Castilla y León BOCYL núm 203 23 de octubre de 2023</p> <p>ORDEN FAM/1358/2021, de 10 de noviembre, por la que se desarrolla la formación juvenil prevista en el Título I del Decreto 117/2003, de 9 de octubre, por el que se regulan las líneas de promoción juvenil de Castilla y León. BOCYL núm. 226 de 23 de noviembre de 2021</p>
CATALUNYA	<p>DECRETO 213/1987, de 9 de junio, sobre reconocimiento de Escuelas de Educadores en el Ocio Infantil y Juvenil.</p> <p>ORDEN BSF/192/2015, de 18 de junio, por la cual se establecen los programas de los cursos de formación de monitor/a y de director/a de actividades de educación en el tiempo infantil y juvenil.</p>
MADRID	<p>DECRETO 14/2022, de 30 de marzo, del Consejo de Go-</p>

	<p>bierno, por el que se regulan las escuelas de tiempo libre en la Comunidad de Madrid. BOCM Num 92 19 de bril 2022</p> <p>ORDEN 2560/2024, de 4 de septiembre, de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, por la que se regulan los cursos con diploma oficial a impartir por las escuelas de tiempo libre en la Comunidad de Madrid. BOCM Num 90 17 de septiembre 2024</p>
NAVARRA	<p>DECRETO FORAL 56/2023, de 5 de julio, por el que se regula el reconocimiento de las escuelas de educación en el tiempo libre y sus enseñanzas en la Comunidad Foral de Navarra.</p>
PAÍS VASCO	<p>DECRETO 18/2023, de 7 de febrero, del Lehendakari, de segunda modificación del Decreto por el que se regula el reconocimiento oficial de Escuelas de Formación de Educadores/as en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil y de los Cursos de Formación de Monitores/as y Directores/as de Actividades Educativas en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil, así como el acceso a los mismo</p>
COMUNIDAD VALENCIANA	<p>DECRETO 86/2015, de 5 de junio, del Consell, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 18/2010, de 30 de diciembre, de la Generalitat, de Juventud de la Comunitat Valenciana.</p>

Marco legal de las Comunidades Autónomas que no han adaptado los programas del curso de Monitor o Director de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, al anexo I Real Decreto 1537/2011, de 31 de octubre

ASTURIAS	Ley del Principado de Asturias 6/2019 , de 29 de marzo, de
----------	--

	Participación y Promoción Juvenil. Núm. 71 11 de abril de 2019. Resolución de 30 de Marzo de 1988 , de la Consejería de Juventud, por la que se regulan los cursos impartidos por la Escuelas de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil. Num- 192 19 de agosto de 1988. Decreto 22/1991 , de 20 de febrero, por el que se regulan las Escuelas de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil. Decreto 71/2016 , de 23 de noviembre, de primera modificación del Decreto 22/1991, de 20 de febrero, por el que se regulan las Escuelas de Animación y Educación en el Tiempo Libre Infantil y Juvenil.
CANARIAS	LEY 2/2023 , de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias BOC núm. 50 de 13 de marzo de 2023 BOE núm 124 de 25 de mayo de 2023
CASTILLALA MANCHA	Decreto 73/1999 de 22-06-99, por el que se regula la Animación juvenil en Castilla-La Mancha DOCM NUM 42 25 de junio de 1999. Orden de 23-06-99 , por la que se establecen los programas de formación de las Escuelas de Animación Juvenil en la Comunidad de Castilla-La Mancha BOCM Núm 44 3 de julio de 1999.
EXTREMADURA	DECRETO 206/2000 , de 26 de septiembre, por el que se regula el reconocimiento oficial de las Escuelas para la formación de educadores/as en el tiempo libre y el contenido de los cursos de formación para los Directores y Monitores de tiempo libre infantil y juvenil. DOE núm 115, 3 de octubre de 2000
GALICIA	Ley 6/2012 , de 19 de junio, de juventud de Galicia. Num, 139 20/07/2012

MURCIA	Decreto número 36/1999 , de 26 de mayo, de reconocimiento de Escuelas de Animación y Educación en el Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de creación del Registro de Certificaciones, Títulos y Diplomas en esta materia. BORM Num 133 12 de junio 1999.
LA RIOJA	Decreto 42/2001 , de 5 de octubre, por el que se regula el funcionamiento de las Escuelas de Formación de Directores y Monitores de Tiempo Libre en el ámbito territorial de La Rioja

Anexo III Escuelas Reconocidas por CCAA

ANDALUCÍA	47
ARAGÓN	39
ASTURIAS	23
ISLAS BALEARES	38
CANARIAS	
CANTABRIA	17
CASTILLA Y LEON	92
CASTILLA LA MANCHA	21
CATALUNYA	33
EXTREMADURA	63
GALICIA	62
MADRID	57
MURCIA	11
NAVARRA	6
LA RIOJA	11
PAÍS VASCO	16
COMUNIDAD VALENCIANA	21

Anexo V DESARROLLO DE LOS MODULOS FORMATIVOS DE LOS CURSOS

[Real Decreto 1537/2011](#), de 31 de octubre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad entre los cuales se establece el de **Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (anexo I)**

[Real Decreto 1697/2011](#), de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, entre los que se establece **el de Dirección y Coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil (Anexo II)**

Anexo VI- LEYES DE JUVENTUD

Aragón. [LEY 6/2015, de 25 de marzo](#), de Juventud de Aragón. BOA núm. 68, 10 de abril de 2015

Asturias. [LEY del Principado de Asturias 6/2019](#), de 29 de marzo, de Participación y Promoción Juvenil. BOPA núm. 71, 11 de abril de 2019

Islas Baleares. [LEY 5/2022, de 8 de julio](#), de políticas de juventud de las Illes Balears. BOIB núm. 91, 14 de julio de 2022

[LEY 9/2019, de 19 de febrero](#), de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Illes Balears. BOIB núm. 26, 28 de febrero de 2019

Canarias. [LEY 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias BOC Núm 50, 13 de marzo de 2023 ->BOE nº 124 de 25 de mayo de 2023](#)

Castilla y León. [LEY 11/2002, de 10 de julio, de Juventud de Castilla y León. BOCL](#) núm. 139, 19 de julio de 2002

Cataluña. [LEY 33/2010, de 1 de octubre](#), de políticas de juventud.
DOGC núm. 5731, de 8 de octubre de 2010

Galicia. LEY 6/2012, de 19 de junio, de juventud de Galicia.DOG núm.
139, 20 de julio de 2012

La Rioja. [LEY 14/2022, de 23 de diciembre](#), de Juventud de La Rioja.
BOR núm. 247, 27 de noviembre de 2022

Murcia. [LEY 6/2007, de 4 de abril](#), de Juventud de la Región de Murcia.
BORM núm. 91, 21 de abril de 2007

Navarra . [LEY Foral 11/2011, de 1 de abril, de Juventud BON núm. 70 11 de Abril de 2011](#)

Comunidad Valenciana. [LEY 15/2017, de 10 de noviembre](#), de políticas integrales de juventud. DOGV núm. 8168, 13 de noviembre de 2017

La visión del acceso al mercado laboral desde el sector privado

Felip Kervarec

Presidente de la patronal AVECOE, miembro de la junta directiva de FOESC

INTRODUCCIÓN

El acceso de los profesionales de la animación sociocultural al mercado laboral plantea múltiples retos y oportunidades, especialmente desde la perspectiva del sector privado. Este artículo ofrece un análisis detallado sobre cómo mejorar la inserción laboral de estos profesionales, poniendo el foco en las habilidades demandadas por las empresas, la importancia del III convenio laboral para consolidar el sector, y la necesidad de formación continua para enfrentar las exigencias de un mercado laboral en constante evolución.

El rol de las PYMES, que representan la mayor parte del tejido productivo español, resulta clave en este análisis, ya que muchas empresas del sector de la animación sociocultural forman parte de este segmento. Además, se examinan las competencias necesarias en los profesionales del sector, como las habilidades sociales, la dinamización de grupos, la redacción de proyectos educativos y la capacidad de reflexión teórica aplicada a la práctica. Sin embargo, se identifican diversas barreras, como la pérdida de habilidades sociales entre los jóvenes debido a la digitalización y las deficiencias formativas que no siempre preparan adecuadamente a los profesionales para las exigencias del mundo laboral.

Asimismo, se destaca el papel crucial del convenio laboral en la formalización del sector, aunque se subraya la paradoja de que los propios profesionales de la animación sociocultural no se sindicalizan ni participan activamente en la defensa de sus derechos laborales, lo que ha ralentizado la mejora de sus condiciones de trabajo.

Este artículo ofrece una serie de recomendaciones prácticas para que los profesionales de la animación sociocultural puedan optimizar su inserción labo-

ral en el sector privado, adaptando sus capacidades a las necesidades de las empresas y promoviendo un enfoque continuo de actualización y formación profesional.

PALABRAS CLAVE

Acceso laboral, animación sociocultural, sector privado, PYMES, habilidades sociales, convenio laboral, formación continua, dinamización de grupos, competencias profesionales, redacción de proyectos.

RESEÑA BIOGRÁFICA DEL AUTOR

Felip Kervarec ha construido una distinguida carrera en la animación sociocultural, la educación y el liderazgo empresarial. Ha impartido clases sobre técnicas de animación juvenil y ocio en instituciones como la EAJ mÓN màgic, la Universitat Jaume I, la Universitat Politècnica de València, la Uned, el CEFIRE, Fundación Bromera y el IES Miralcamp, donde se especializa tanto en dinamización de grupos como en el uso de la narración como herramienta educativa. Como presidente de MÓN Màgic, lidera una asociación cultural que organiza proyectos de educación no formal, mientras que en su rol como presidente de AVECOE se dedica a defender los intereses de las empresas culturales y educativas. También es miembro de la junta directiva de la APJCV, Associació de professionals de joventut de la Comunitat Valenciana, y de FOESC, Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Sociocultural. Además, es CEO de Gestiona Cultura SLU, mÓN d'animació, empresa de servicios socioculturales con 25 años de trayectoria, y actualmente ha iniciado nuevo proyecto de venta de productos Distribuciones Magelab SLU, expandiendo su influencia en la gestión de recursos educativos.

Los objetivos de **AVECOE** (Asociación Valenciana de Empresas Culturales y Educativas) incluyen promover un sector cultural y de ocio educativo cohesionado, saludable y sostenible. Fomentan la inclusión, diversidad y accesibilidad dentro de las empresas culturales y educativas, además de impulsar estilos de vida saludables. AVECOE apoya el desarrollo profesional, la defensa regulatoria

y las prácticas empresariales sostenibles. También fomenta la colaboración entre el sector privado y las instituciones públicas para mejorar los servicios educativos y culturales, con especial enfoque en comunidades vulnerables.

EXPOSICIÓN

1. El papel de las PYMES en el tejido productivo español

Las PYMES constituyen el corazón del tejido productivo en España. Según datos de la Confederación Nacional de PYMES (CONPYMES), el 99,8% de las empresas en España son pequeñas o medianas empresas, responsables del 65% del empleo y de generar cerca del 61% del valor añadido bruto en el país. Este dato refleja la relevancia de las PYMES no solo como fuente de empleo, sino también como dinamizadoras del desarrollo económico y social. En este contexto, la animación sociocultural emerge como un sector clave, ya que muchas de las empresas que operan en este ámbito pertenecen al segmento de PYMES.

Estas empresas privadas, vinculadas a la gestión de proyectos de ocio, tiempo libre y desarrollo comunitario, valoran la capacidad de los profesionales de la animación sociocultural para transformar sus competencias en soluciones innovadoras que impactan tanto en sus clientes como en sus propios trabajadores. Es por ello que resulta esencial analizar cómo se puede optimizar la inserción laboral de estos profesionales dentro de un entorno empresarial que demanda perfiles flexibles, creativos y capaces de adaptarse a contextos cambiantes.

2. La importancia del III convenio laboral de la animación sociocultural y el tiempo libre

El **III convenio laboral del sector de la animación sociocultural y del tiempo libre** ha sido un paso fundamental en el reconocimiento de este sector profesional. Este convenio, firmado en 2018, tiene dos precedentes los firmados en el 2014 y en el 2011, y permitió regular y definir las condiciones laborales de los trabajadores, estableciendo categorías profesionales y sus respec-

tivas funciones. La identificación de estas categorías no solo ofrece claridad sobre los derechos y deberes de los empleados, sino que también formaliza la animación sociocultural como una profesión reconocida y respetada dentro del mercado laboral.

Para el sector privado, contar con un convenio que delimite claramente las competencias profesionales facilita la contratación y gestión de personal, dado que se establece un marco regulador para las expectativas laborales y salariales. Asimismo, el convenio ayuda a que las empresas reconozcan el valor añadido que pueden aportar estos profesionales en la creación de programas de ocio y tiempo libre, enfocados tanto en el ámbito educativo como en el empresarial. Se ha constatado un hecho: si bien el conocimiento, y la posterior aplicación del convenio laboral en el sector privado fue lenta en la década del 2010, a partir del tercer convenio se puede afirmar que su aplicación es mayoritaria.

Por ello, aunque la existencia de un **convenio laboral del sector de la animación sociocultural y del tiempo libre** ha sido un paso fundamental en el reconocimiento de este sector profesional, su proceso de negociación ha dejado una profunda sensación de decepción en muchos actores del sector, especialmente desde el ámbito empresarial.

Uno de los problemas más evidentes ha sido el **poco interés de las partes sindicales** involucradas en la negociación para mejorar de forma significativa las condiciones laborales. Este problema se agrava por el hecho de que, a menudo, quienes están sentados en la mesa de negociación **no son profesionales del sector**, sino **delegados sindicales generales** que desconocen las particularidades y las demandas específicas de la animación sociocultural. Debido a esto, la negociación de puntos clave del convenio ha sido lenta, burocrática y carente de la empatía necesaria para comprender las verdaderas necesidades de los trabajadores del sector. A modo de ejemplo, desde el año 2017 la patronal AVECOE ha reclamado a los sindicatos de la Comunidad Valenciana, la elaboración de un convenio laboral territorial, que mejore las condiciones del

estatal, y la respuesta ha sido y sigue siendo negativa: no tienen trabajadores que lo reclamen.

Este hecho está directamente relacionado con una paradoja que llama poderosamente la atención: los profesionales de la animación sociocultural, cuya labor central es la **participación comunitaria y el fomento de la ciudadanía activa, no participan en la profesionalización de su propio sector** al no afiliarse a sindicatos ni implicarse en la defensa de sus derechos laborales. Esta falta de sindicalización entre los animadores socioculturales ha resultado en que la representación sindical en la negociación del convenio recaiga en manos de personas ajenas al sector, lo que debilita el proceso de negociación y perpetúa la falta de avances significativos en la mejora de las condiciones laborales.

Es importante reflexionar sobre este contraste. Por un lado, estamos ante profesionales que se dedican a impulsar la participación ciudadana en sus contextos de trabajo, pero, por otro lado, no se involucran en las dinámicas de participación que podrían fortalecer la consolidación de su propio sector. La falta de afiliación sindical de los profesionales de la animación sociocultural priva al sector de una voz más directa y efectiva en las negociaciones, limitando la posibilidad de generar cambios profundos que mejoren sus condiciones laborales y profesionales.

Por tanto, para avanzar hacia una verdadera profesionalización del sector, es crucial que los animadores socioculturales no solo se vean a sí mismos como agentes de cambio en las comunidades donde trabajan, sino que también asuman un papel activo en la defensa de sus derechos laborales, afiliándose a sindicatos y participando en las negociaciones que determinan su futuro profesional.

3. Habilidades profesionales demandadas por las empresas de animación sociocultural

El mercado laboral actual exige que los profesionales de la animación sociocultural posean una serie de competencias clave que van más allá de las habi-

lidades técnicas tradicionales. Las empresas del sector privado, en particular, buscan perfiles que dominen las siguientes áreas:

a. **Habilidades sociales:** Las habilidades sociales juegan un papel crucial en el desempeño de los profesionales de la animación sociocultural, especialmente en lo que respecta a la **dinamización de grupos** y la creación de relaciones interpersonales sólidas. Sin embargo, en los últimos años, diversas investigaciones han evidenciado una pérdida progresiva de las **habilidades sociales relacionales** en los jóvenes, quienes cada vez muestran una mayor inclinación por las **relaciones digitales**, en detrimento de las interacciones presenciales. Esta tendencia, observada a nivel global, tiene un impacto significativo en la capacidad de los futuros animadores socioculturales para ejercer su trabajo, que se basa, fundamentalmente, en la interacción humana directa.

Según el **Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud**, un 42,5% de los jóvenes en España prefiere interactuar a través de medios digitales, como las redes sociales, antes que hacerlo cara a cara, lo que ha provocado una disminución en la capacidad de gestionar adecuadamente situaciones sociales complejas (Redalyc, 2010). Estudios recientes muestran que la preferencia por los **medios digitales** está afectando no solo la calidad de las interacciones sociales, sino también la habilidad para mantener conversaciones significativas y gestionar emociones en situaciones grupales y comunitarias, competencias esenciales en la animación sociocultural (García Sanz, 2020).

En este sentido, diversos autores señalan la necesidad urgente de **reincorporar las habilidades sociales relacionales** en la formación de los profesionales de este sector. García Aretio (2020), por ejemplo, apunta que el **uso excesivo de tecnología** puede estar “desplazando el desarrollo de habilidades sociales fundamentales”, lo que afecta la capacidad de los jóvenes para trabajar en equipos, mediar conflictos y fomentar la participación activa de los grupos con los que interactúan. En un ámbito como la animación sociocultural, donde las relaciones interpersonales y la capacidad para crear comunidad son centrales, esta pérdida se vuelve especialmente preocupante.

Es importante que los futuros animadores socioculturales no solo **desarrollen competencias digitales**, sino que también aprendan a **equilibrarlas con habilidades interpersonales sólidas**. Esto es esencial en entornos empresariales y comunitarios donde se les exigirá una capacidad única para conectar y mediar entre personas con diferentes perfiles, en contextos de colaboración y participación activa.

b. **Dinamización de grupos:**

La **dinamización de grupos** es una competencia esencial para los profesionales de la animación sociocultural, especialmente en contextos donde se requiere generar cohesión, participación y un ambiente de colaboración. No obstante, en los últimos años se ha observado una **falta progresiva de capacidad** en los profesionales para llevar a cabo esta tarea de manera eficaz. Esta carencia no se debe únicamente a los problemas de habilidades sociales mencionados anteriormente, sino también a **deficiencias en los procesos formativos**.

Diversos estudios han señalado que los **ciclos formativos asociados a la animación sociocultural** no están logrando proporcionar una preparación sólida en esta área. Según Berrio García (2008), los contenidos y estructuras docentes de estos programas se encuentran desfasados y no responden adecuadamente a las demandas actuales del mercado laboral ni a las exigencias de las empresas del sector. En muchos casos, los planes de estudio son generalistas y no profundizan en competencias específicas de dinamización, lo que deja a los profesionales mal preparados para enfrentarse a las complejidades que implica trabajar con grupos diversos (Berrio García, 2002).

Este problema se agrava por la **rigidez y burocratización de la educación formal**, que choca directamente con las competencias deseadas en la **educación no formal**, característica del ámbito de la animación sociocultural. La formalización excesiva del aprendizaje impone estructuras que muchas veces no permiten el desarrollo de habilidades creativas, flexibles y dinámicas, fundamentales para la dinamización de grupos. Este choque entre los sistemas

formales de educación y las competencias requeridas en contextos de animación no formal produce una **desviación de las competencias educativas deseadas**, lo que genera un desajuste entre lo que los formadores enseñan y lo que las empresas y la sociedad necesitan de los profesionales.

Este desajuste ha sido ampliamente discutido en la literatura. Según un análisis de la **Revista de Estudios de Juventud del Instituto Nacional de la Juventud**, los sistemas de educación formal no permiten que los estudiantes desarrollen plenamente las habilidades de interacción grupal y resolución de conflictos, lo que resulta en una preparación insuficiente para los desafíos reales que enfrentan en su carrera profesional (INJUVE, 2006). La excesiva dependencia de marcos teóricos rígidos y la falta de una pedagogía experiencial adecuada limitan el desarrollo integral de los animadores socioculturales, quienes deberían ser formados con un enfoque más práctico y orientado a la realidad de su futuro campo de trabajo.

c. Redacción de proyectos educativos y socioculturales:

La capacidad para **redactar proyectos educativos y socioculturales** es una habilidad esencial para los profesionales de la animación sociocultural, ya que su trabajo implica la creación y justificación de intervenciones que deben estar bien fundamentadas teórica y metodológicamente. Sin embargo, cada vez es más evidente que muchos jóvenes carecen de las **competencias lectoras y escritoras necesarias** para abordar con éxito estas tareas.

Diversos estudios han señalado que las nuevas generaciones muestran **dificultades significativas para articular textos reflexivos y complejos**, donde se analicen y contrasten ideas de manera crítica. Según datos del **Informe PISA 2018**, cerca del 25% de los estudiantes en España se sitúan por debajo del nivel básico de competencia lectora, lo que implica que tienen serias dificultades para comprender, interpretar y reflexionar sobre textos escritos (Nueva Revista, 2020). Esta carencia en las habilidades lectoras tiene un impacto directo en la capacidad de redactar proyectos educativos y socioculturales, ya que

estos requieren la habilidad para analizar textos teóricos, extraer conclusiones y aplicar estos conocimientos a la práctica.

Además, la **falta de formación en la escritura académica** y en la redacción de proyectos afecta la calidad de las propuestas presentadas por los profesionales del sector. García Pérez (2002) destaca que muchos jóvenes no han sido entrenados en la construcción de discursos complejos, lo que dificulta la creación de documentos bien estructurados, coherentes y persuasivos, habilidades clave para la redacción de proyectos socioculturales que deben ser presentados ante administraciones públicas, entidades privadas o asociaciones.

A esto se suma el hecho de que, en muchas ocasiones, la **sociedad no otorga el valor necesario** a los proyectos educativos y socioculturales, lo que desincentiva a los jóvenes a desarrollar estas competencias. La falta de reconocimiento y apoyo social hacia este tipo de iniciativas contribuye a que los profesionales perciban la redacción de proyectos como una tarea tediosa y sin relevancia, lo que afecta negativamente su motivación para perfeccionar sus habilidades en este campo. El contexto actual no favorece la importancia que debería tener la reflexión crítica y la planificación rigurosa en la animación sociocultural, limitando así la capacidad de generar proyectos educativos de calidad que aporten un verdadero valor a la sociedad.

d. Reflexión sobre la teoría y la práctica:

Una de las habilidades más valoradas en el campo de la animación sociocultural es la capacidad para **vincular la teoría con la práctica**, es decir, aplicar de manera reflexiva los conocimientos teóricos a las intervenciones prácticas. Sin embargo, en el ámbito profesional, **existen pocos ejemplos públicos de animadores socioculturales** que hayan desarrollado esta capacidad de manera destacada.

A pesar de la necesidad de una constante retroalimentación entre lo teórico y lo práctico, muchos profesionales del sector carecen de las herramientas necesarias para reflexionar sobre su práctica, lo que limita su capacidad para

mejorar y adaptar sus intervenciones. No obstante, algunos casos ejemplares demuestran que es posible lograr esta integración de manera efectiva. Por ejemplo, el proyecto **El caso Pablo** es un modelo claro de cómo un profesional de la animación sociocultural puede aplicar teoría y práctica en el ámbito del ocio inclusivo, mostrando una sólida capacidad reflexiva (El Caso Pablo, 2021). Este tipo de iniciativas demuestran que, cuando los profesionales desarrollan una comprensión teórica profunda y la aplican de manera crítica a su práctica diaria, el impacto de sus proyectos se amplifica, tanto a nivel personal como comunitario.

Por otro lado, la falta de ejemplos visibles y la escasez de documentación pública sobre este tipo de prácticas es un desafío. La revisión de trabajos teóricos sobre animación sociocultural, como los recopilados por Álvarez (2009), revela la necesidad urgente de **fortalecer los procesos reflexivos en la formación** de los profesionales del sector, integrando herramientas que les permitan analizar y mejorar continuamente su labor (Álvarez, 2009). Además, editoriales especializadas como **AUCA PROJECTES EDUCATIUS**, que publican investigaciones y reflexiones teóricas aplicadas a la animación sociocultural, han intentado fomentar esta integración entre teoría y práctica, pero sigue siendo necesario un mayor impulso para que estos ejemplos trasciendan y sean conocidos en el ámbito profesional.

En conclusión, la **reflexión crítica sobre la práctica** no solo enriquece el trabajo de los animadores socioculturales, sino que también eleva el nivel de profesionalización del sector. Sin embargo, es preciso que más profesionales se animen a documentar y compartir sus experiencias, convirtiendo la reflexión teórica en un eje central de su desarrollo profesional.

4. La importancia de la formación continua y el desarrollo profesional

Para que los profesionales de la animación sociocultural puedan acceder y mantenerse en el mercado laboral, la **formación continua** es fundamental. En un entorno laboral tan dinámico como el actual, marcado por la digitaliza-

ción y el cambio constante, es esencial que los animadores mantengan actualizadas sus habilidades y conocimientos. Iniciativas de formación en áreas como la tecnología, la gestión de proyectos o la innovación social pueden ser claves para abrir nuevas oportunidades laborales.

Asimismo, es vital que estos profesionales desarrollen la **iniciativa y la autonomía**, abandonando la actitud pasiva de "ya me dices qué tengo que hacer". El sector privado valora la proactividad y la capacidad de los empleados para tomar decisiones y resolver problemas de forma autónoma, cualidades que deben ser incentivadas desde la formación inicial y a lo largo de toda la carrera profesional.

5. Conclusiones

El análisis del acceso de los profesionales de la animación sociocultural al mercado laboral desde la perspectiva del sector privado pone de manifiesto varios aspectos clave. En primer lugar, las PYMES juegan un papel fundamental en la absorción de estos profesionales, por lo que es esencial alinear las competencias de los animadores socioculturales con las demandas del mercado laboral. La existencia del III convenio laboral es un paso importante en la formalización del sector, aunque las limitaciones del proceso de negociación y la falta de participación activa de los profesionales en la defensa de sus derechos laborales siguen siendo un desafío.

Las empresas demandan una serie de habilidades específicas, como las competencias sociales, la capacidad de dinamizar grupos y la redacción de proyectos educativos sólidos. Sin embargo, la formación de los animadores socioculturales presenta carencias importantes, como la falta de capacidades lectoras y escritoras, y una desconexión entre la educación formal y las exigencias de la educación no formal. Además, la reflexión crítica sobre la teoría y la práctica, aunque esencial, está poco desarrollada entre los profesionales del sector.

Finalmente, para mejorar su inserción laboral y avanzar en la profesionalización del sector, es fundamental que los animadores socioculturales se com-

prometan con una formación continua, desarrollen una mayor autonomía y proactividad, y asuman un rol más activo en la defensa de sus derechos. Solo así podrán adaptarse con éxito a las exigencias del mercado laboral y contribuir de manera significativa al desarrollo del sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, G. (2009). *Una revisión teórica: ocio, tiempo libre y animación sociocultural*. EFDeportes. Consultado en:

<https://www.efdeportes.com/efd127/una-revision-teorica-ocio-tiempo-libre-y-animacion-sociocultural.htm>

Ander-Egg, E. (2003). *Metodología y práctica de la animación sociocultural*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

AUCA Editorial. (s.f.). *Publicaciones sobre animación sociocultural*. <https://www.auca.es/editorial/>

Berrio García, J. (2002). *La formación académica del animador sociocultural en la sociedad del conocimiento*. Revista RES. Consultado en: <https://eduso.net/res/revista/9/perfiles/la-formacion-academica-del-animador-sociocultural-en-la-sociedad-del-conocimiento>

Berrio García, J. (2008). *Formación del animador y la problemática de los contenidos docentes en la animación sociocultural*. Consultado en: Quaderns d'Animació i Educació Social. <http://quadernsanimacio.net/ANTERIORES/diecisiete/pdfs/Brasil.Espa.pdf>

Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (2018). *Relaciones interpersonales en la era digital*. Fundación FAD. Consultado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/250160542.pdf>

CONPYMES. (2023). *El papel de las PYMES en el tejido productivo español*. Consultado en <https://www.conpymes.es>.

El Caso Pablo (2021). *Un proyecto de animación sociocultural inclusiva*. <https://elcasopablo.com/>

García Aretio, L. (2020). *La transformación digital y las habilidades sociales en la juventud*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7592555.pdf>

García Pérez, F. (2002). *Las dificultades en la redacción de textos académicos entre los jóvenes*. Redalyc. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/635/63500804.pdf>

García Sanz, L. (2020). *Adolescentes y jóvenes en la era digital: Impacto en las habilidades relacionales*. Consultado en Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810004/html/>

III Convenio colectivo de animación sociocultural y tiempo libre (2018).

Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE). (2006). *Educación no formal y sus desafíos en el siglo XXI*. Revista de Estudios de Juventud. Consultado en: https://www.injuve.es/sites/default/files/revista74_articulo4.pdf

Marchionni, M. (2014). *Innovación en animación sociocultural*. México: Fondo de Cultura Económica.

Nueva Revista. (2020). *Por qué los jóvenes pierden habilidades lectoras*. Consultado en: <https://www.nuevarevista.net/por-que-los-jovenes-pierden-habilidades-lectoras/>

Observatorio Cultural. (2015). *Medio siglo de animación sociocultural en México*. Consultado en <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx>.

Trilla, J. (1997). *Animación sociocultural: Teoría, programas y ámbitos*. Barcelona: Ariel Educación.

Úcar Martínez, X. (2016). *Animación sociocultural y desarrollo comunitario*. Madrid: Narcea Ediciones.

Universidad de Murcia. (2010). *Reflexiones sobre la intervención socioeducativa*. Consultado en <https://revistas.um.es>.

El camino del héroe animador

Lluís Llavata

Dinamizar Juvenil, España

INTRODUCCIÓN

Dedicarse al mundo de la Animación Sociocultural a veces no es sencillo. Saber que te quieres dedicar a un sector que te apasiona pero que, a veces, laboralmente hablando, deja mucho que desear (aunque no siempre), no es plato de buen gusto. Este es un artículo que voy a utilizar para poner negro sobre blanco las condiciones del acceso laboral de los y las Animadoras Socioculturales, utilizando como base mi experiencia profesional. Puedes estar o no de acuerdo, pero espero que sirva para hacer un poco de ruido y que nuestra voz se escuche un poco más.

PALABRAS CLAVE

IVAJ, Políticas de juventud, cuidados, mundo laboral.

RESEÑA BIOGRÁFICA DEL AUTOR

Lluís Llavata es titulado en el animación sociocultural por el IES Jordi de Sant Jordi, de València. Ha trabajado en diversas empresas de proyectos socioeducativos y de animación de la provincia como monitor, educador y animador sociocultural. Actualmente, ejerce como Dinamizador Juvenil en el Ayuntamiento de Picassent.

Colabora con **EOAJ-Abast** como docente en cursos de formación en Animación Juvenil desde 2021. Es miembro de la Asociación de Profesionales de Juventud de la Comunidad Valenciana (**APJCV**) y de **ANRIE_ASC**.

EXPOSICIÓN

Escribo estas líneas desde el lugar que vio nacer al animador que llevaba dentro y que yo no sabía que era, y mi cabeza no ha podido evitar pensar en qué

hubiera sido de mí si la animación sociocultural y todo aquello que la envuelve no se hubiera cruzado en mi vida.

Llevo dedicándome a la Animación Sociocultural 15 años; pueden parecer pocos, pero, bien administrados, 15 años dan para mucho a nivel profesional (y vital). Esto quiere decir que he trabajado en numerosos y diversos lugares y espacios, allá donde me llevó el espíritu, y la manía de querer comer todos los días.

Cuando me decidí a estudiar el CFGS en Animación Sociocultural en el IES Jordi de Sant Jordi (un saludo a mis profesores y profesoras si me están leyendo), no pensé que dedicarse a esto fuera tan difícil. Y esta dificultad no tiene que ver con la homogeneidad de las posibilidades reales de las que disponemos una vez tenemos nuestro trozo de papel firmado por el rey de turno (que también), sino con el desconocimiento más absoluto que se tiene de nuestra profesión y nuestra valía dentro del ámbito social.

Y antes de compartir con vosotras mi parecer quiero dejar claro lo siguiente: en este artículo podemos distinguir dos aspectos; el primero habla de mi experiencia vital (y real) como trabajador en diversas empresas privadas y en la administración local y sobre esto, entended que no admita discusión ni debate: mi experiencia es mía y no se puede entrar a valorar. El segundo aspecto, habla sobre mi percepción sobre el acceso de los y las animadoras socioculturales a la función pública y, sobre esto, podremos sentarnos a debatir largo y tendido con la bebida que cada uno o una guste encima de la mesa.

Dicho esto, vamos con el primer aspecto y con la intención de ser lo más conciliador posible, vaya por delante que me enorgullezco de haber sido monitor de ocio y tiempo libre (MAT, para quien le guste el uso de las siglas) antes que Animador Sociocultural y que las siguientes palabras no las digo con la intención de menospreciar a ninguna profesional.

La gran mayoría de **empresas** en las que he tenido el gusto de trabajar no han sido demasiado transparentes a la hora de contratar a su personal y la prác-

tica habitual de algunas de ellas era contratar Animadores Socioculturales como monitores, pero con funciones de animador, obviamente. Acceder a un contrato laboral decente en el que apareciera la palabra Animador Sociocultural y la categoría laboral adecuada a ese puesto era muy complicado hace 10 años. Incluso, en otras ocasiones se contrataba a personas con titulaciones relacionadas con la ASC, o eso se pensaban, para realizar nuestro trabajo (*què t'ha paregut, morrut?*)

Y esto, queridas compañeras y compañeros de profesión y demás personas interesadas por el campo, es quitarle valor a nuestra figura dentro del engranaje del desarrollo comunitario y del ocio educativo.

Querido sector privado: si queremos profesionalizar la figura del Animador y Animadora Sociocultural y fortalecerlo dentro de nuestra familia profesional, tenemos que empezar desde casa. Vamos a por un convenio que deje a la Animación Sociocultural en el lugar que se merece, por favor. Tengamos ambición, aunque vaya en contra de nuestra naturaleza como animadoras. Solo así conseguiremos que se nos tenga en cuenta y se ponga en auténtico valor nuestra labor.

Querido sector público: ahora te toca a ti.

Acceder a la función pública como Animadores Socioculturales es difícil; incluso imposible (aunque me ahorraré esto último para que las nuevas generaciones no se asusten). Probablemente, dentro de las administraciones públicas locales haya funcionarios de carrera o personal laboral fijo, animadores y animadoras socioculturales, contratadas como tal y con su categoría profesional reconocida adecuadamente, aunque creo que no conozco a nadie que lo esté.

En el País Valencià, el **Plan de Municipalización 2019-2023 del Instituto Valenciano de la Juventud** (en adelante, **IVAJ**), trajo consigo (no sé si de manera premeditada o no) una revolución en los departamentos de juventud del territorio valenciano. Y hablo de los departamentos de juventud en concreto por dos motivos: el primero (y principal) porque es el que conozco, y el

segundo porque no conozco ninguna persona titulada como TASOC que trabaje en la administración local y no sea en juventud.

Para quien no conozca este Plan hago un breve resumen: el IVAJ subvenciona los puestos de trabajo de técnicos/as coordinadores de juventud y técnicos/as de dinamización juvenil. Estos últimos son los y las profesionales en Animación Sociocultural, TASOC o TASOCT.

El acceso a la función pública en una administración local puede parecer, y en ocasiones lo es, farragoso. ¿Cuántas de nosotras hemos tenido que leer una y otra vez una convocatoria (de bolsa de ocupación temporal, por supuesto) para poder entender qué hay que hacer? Probablemente, si estuviéramos en una sala hablando frente a frente, se levantarían muchas manos.

Y es que sí. El lenguaje administrativo no es para nada sencillo y en muchas ocasiones dejamos pasar oportunidades solo porque no entendemos qué nos están pidiendo. Por no hablar de requisitos concretos, lo elevadas que son a veces las tasas de examen o por la puntuación que se da a la fase de concurso.

Y una vez te has hecho el ánimo de leerte toda la convocatoria, has pagado las tasas de examen, has reunido todos los documentos necesarios para presentarlos como méritos (incluido ese contrato de trabajo de 2 horas de duración en una empresa *pirata* de eventos que abandonaste de un portazo y con cuyo dueño/a no quieres volver a cruzarte en la vida), has hecho los exámenes pertinentes (en algunas ocasiones, incluso hasta 3), has aprobado, has sido la mejor de las personas que se han presentado y te llaman desde el departamento de personal un 20 de octubre y te dicen: *buenos días, María José, te llamamos del departamento de personal del Ayuntamiento x, es para ofrecerte el puesto de Dinamizadora Juvenil. Pero claro, hasta el 31 de diciembre, porque hasta que el IVAJ no vuelva a publicar la subvención, no te podremos volver a llamar.*

Y entonces piensas: ¿merece la pena todo el esfuerzo invertido en este proceso digno del mismísimo Odiseo? Y aquí, queridas y queridos compañeros, la respuesta solo la conocéis vosotros y vosotras.

Para ser del todo justo, también diré que hay ayuntamientos que apuestan por las personas que entran a trabajar y, aun sin publicarse la subvención que permite contratar personal, mantienen a sus trabajadoras.

Aunque también os diré que este logro no creo que sea adjudicable, en todos los casos, a los departamentos de personal. Existen profesionales que, llevando ya años en los Servicios de Juventud, entienden la importancia que supone mantener la estabilidad de las y los Animadores Socioculturales; la responsabilidad que conlleva para el propio departamento, pero sobre todo el impacto social y comunitario para con la personas jóvenes y adolescentes con las que trabajamos a diario.

Estas profesionales son técnicos auxiliares en juventud, animadores juveniles, informadores juveniles y cualquiera de las nomenclaturas que tengan de sus puestos de trabajo. Personas que, en muchos casos, no tienen reconocidas todas sus funciones ni están catalogadas adecuadamente en sus puestos de trabajo y siguen luchando desde sus pequeñas atalayas para mejorar las condiciones de trabajo de nosotros y nosotras, las profesionales eventuales.

Esta lectura que he querido realizar de la realidad, nos lleva a dos reflexiones. La primera dirigida a todas las personas que emplean a personas que trabajan con personas: **cuidadnos**. No es fácil trabajar con personas, sean niños, adolescentes o mayores. Es aún más difícil si nuestras condiciones laborales no son buenas. Invertir en unas buenas condiciones laborales es también invertir en prevención de riesgos laborales.

La segunda reflexión la dirijo a TASOCs, TASOCTs, a los que estamos, a los que estuvieron y a los que estarán: **somos válidos, somos profesionales y nuestra labor es muy importante y, además, preciosa**. Organicémonos, hagámonos valer y escuchar. El futuro de la Animación Sociocultural, esa que tanto nos ha dado, depende de ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Institut Valencià de la Joventut (2019). Pla Concertat de Joventut 2019-2023:

Municipalització de les polítiques integrals de joventut.

<https://ivaj.gva.es/va/ivaj-obert/->

[/asset_publisher/kyoU71vOhbHL/content/pla-concertat-de-joventut-](https://ivaj.gva.es/va/ivaj-obert/-/asset_publisher/kyoU71vOhbHL/content/pla-concertat-de-joventut-2019-2023)

[2019-2023](https://ivaj.gva.es/va/ivaj-obert/-/asset_publisher/kyoU71vOhbHL/content/pla-concertat-de-joventut-2019-2023)