

e-YOUTH!

PR01: CARTOGRAFÍA DE APTITUDES Y COMPETENCIAS INTERSECTORIALES



Un proyecto de

support GIRONA

ÍNDICE

01	ABREVIATURAS	03
02	INTRODUCCIÓN	04
03	PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS INTERSECTORIALES	07
04	CONCLUSIÓN	17
05	BIBLIOGRAFÍA	18
06	GLOSARIO	19

Abreviaturas

Cedefop: Centro Europeo del Desarrollo de Formación Vocacional.

ESCO: Clasificación Europea de habilidades, Competencias, Calificaciones y Ocupaciones.

Nini: Personas que no trabajan ni estudian.

PR: Resultado del proyecto.

UDAF 82: Unión Departamental de Asociaciones de Familias 82.

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Introducción

Un estudio realizado en 2022 por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) indica que **1 de cada 10 jóvenes -y entendemos por jóvenes a todas aquellas personas que tienen entre 15 y 29 años- no cuentan con un trabajo y no reciben ningún tipo de formación académica o profesional** (consultar la Figura 1). Debemos indicar que no nos estamos refiriendo a un grupo homogéneo. De hecho, el término NINI engloba un conjunto muy amplio de realidades, situaciones personales y niveles educativos diferentes. No obstante, los NINI's comparten una característica: no son plenamente conscientes de su derecho a beneficiarse de -o a ser atendidos por- los servicios públicos y comunitarios. Huelga decir que estos servicios podrían brindarles el apoyo que necesitan y ofrecerles la oportunidad de seguir formándose para desarrollar sus habilidades y/o oportunidades laborales a su alcance¹.

15,00%

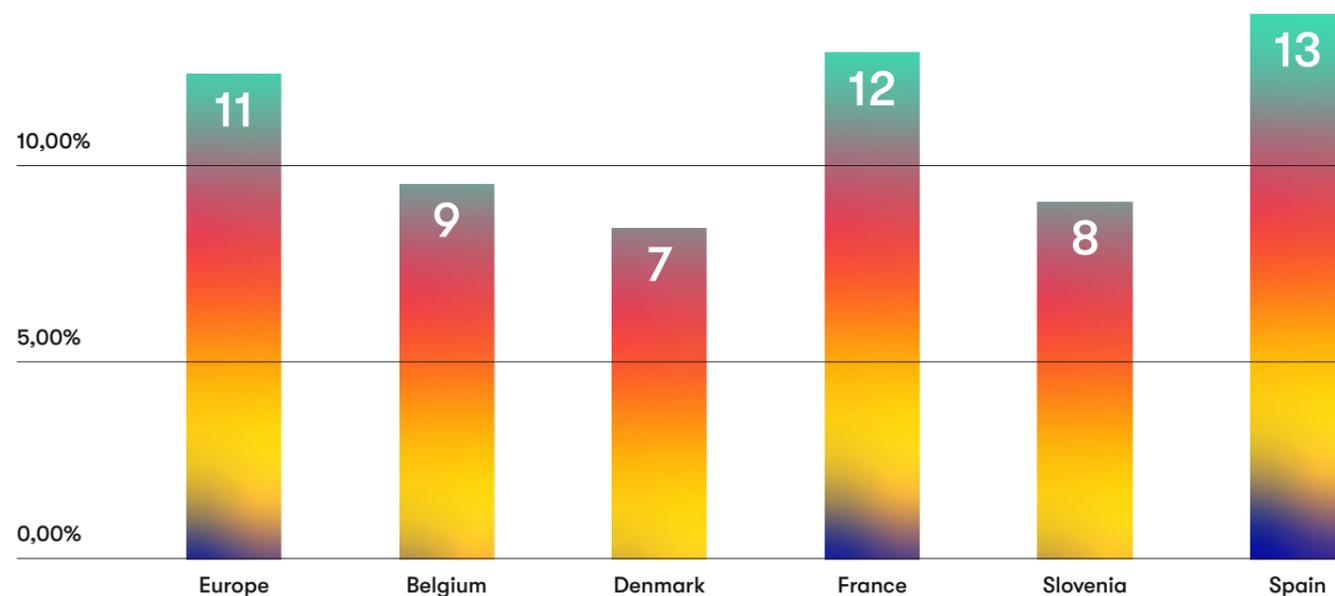


Figura 1: Porcentaje medio de Ninis en los países representados dentro del consorcio del proyecto E-YOUTH².

Las dificultades de estos jóvenes pueden derivar de un trastorno o discapacidad, de responsabilidades familiares como, por ejemplo, haber sido padre o madre demasiado temprano, de cuestiones relativas a su salud mental o bien ser fruto del sentimiento de no encajar con el resto de la sociedad³.

1 de cada 10
jóvenes de entre

15 y 29 años
que viven en Europa

No cuentan con un trabajo y no reciben ningún tipo de formación académica o profesional

Cuando los profesionales atienden a tales perfiles complejos y, por lo tanto, deben dar respuesta a las problemáticas con las que lidian, es posible que no cuenten con las herramientas necesarias y que, en consecuencia, aborden estos casos de forma inapropiada.

Para más detalles sobre los conceptos y/o frases indicadas con números tipo "1", consulte el glosario [aquí](#).

Por ejemplo, pueden insistir en derivar a estos jóvenes a servicios especializados bajo la premisa de que estos presentan una discapacidad, empleando, en momentos determinados, un lenguaje desfasado para referirse a ellos. Asimismo, los profesionales podrían tener problemas para identificar -incluso, en algunos casos, llegando a ignorar- los síntomas de una salud mental dañada por, por ejemplo, un proceso migratorio traumático. O resultarles difícil limitar sus expectativas sobre el progreso futuro de los jóvenes a las circunstancias de estos y de los colectivos más vulnerables.

La exclusión, la atención y los tratamientos inapropiados y los innumerables conflictos surgen de los desajustes entre las necesidades específicas de los jóvenes y las actitudes que los profesionales adoptan cuando intentan ofrecerles apoyo. Ante este escenario, los jóvenes se dejan arrastrar por la desilusión, optando por aislarse de un entorno que parece no comprenderles y por renunciar a la ayuda que necesitan para alcanzar el grado de autonomía deseado.

El proyecto E-YOUTH ha nacido con la intención de empoderar a los profesionales que acostumbran a ofrecer apoyo o que en momentos dados atienden a los jóvenes que son rechazados por los servicios de atención y apoyo ordinarios, argumentando que presentan una discapacidad u otras condiciones relativas a su salud mental. Algunos servicios justifican su decisión esgrimiendo argumentos relacionados con la identidad sexual, la procedencia étnica y/o el nivel educativo de tales jóvenes. Más allá del nivel o ámbito de intervención, debemos tener presente que los profesionales juegan un papel clave en los sentimientos de inclusión o exclusión social que experimentan. Teniendo en cuenta la importancia de cuestiones estructurales tales como la falta de recursos y la precarización del trabajo y de los cuidados sociales, los socios del presente proyecto pretendemos ofrecer herramientas, recursos y conocimientos a los profesionales mencionados para ayudar a que cumplan de forma competente con su cometido.

El objetivo de "promover y reforzar la adquisición de habilidades profesionales a partir del mapeo de las competencias actuales y del desarrollo de paquetes formativos, basados en la evidencia empírica y en los derechos humanos" está alineado con la Agenda Europea de las Habilidades y con el Pacto por las Habilidades y con la meta que ambos textos comparten relativa a la implementación de una cultura que incentive la formación permanente.

Como meta final, buscamos garantizar el acceso de todos los jóvenes con discapacidad y/o que se encuentran en una situación de elevada complejidad a los servicios e instituciones ordinarias, haciendo palpable el derecho a la igualdad recogido por los Pilares Europeos de Derechos Sociales y por el artículo 19 de la Convención sobre las Personas con Discapacidad.

Este documento, entendido como el primer resultado del proyecto E-YOUTH, recoge un mapeo sobre las habilidades y competencias de los profesionales. En concreto, analiza cómo los profesionales perciben y describen sus roles, sus tareas diarias y las actitudes y habilidades que utilizan o deberían emplear durante su jornada laboral.

Cuestionario online

Con este propósito, los socios del proyecto E-YOUTH difundieron entre sus trabajadores y a través de su red de contactos un cuestionario online durante los meses de setiembre y diciembre del 2022. Esta herramienta de recogida de datos contenía cuestiones dirigidas a identificar y mapear las competencias que los profesionales emplean cuando proporcionan apoyo a jóvenes en situaciones que revisten cierta complejidad.

Los profesionales pudieron participar en la investigación y contestar a las preguntas de forma anónima y totalmente voluntaria. De hecho, los participantes eran libres de elegir no responder a todas las preguntas e, incluso, de retirarse del estudio exploratorio cuando lo considerasen oportuno. No tuvieron que compartir datos acerca de su edad, de su identidad sexual, del lugar donde residen o de las titulaciones académicas obtenidas. Nuestro interés residía, principalmente, en recoger información relacionada con su posición o con el trabajo que desempeñan. La decisión de no contemplar preguntas de carácter personal derivó de la voluntad de focalizar nuestros esfuerzos y recursos en esbozar un perfil general sobre lo que podemos considerar un profesional competente y en concretar las habilidades necesarias para brindar apoyo de forma efectiva.

Estaba fuera de nuestro alcance y, de hecho, incluso podríamos considerar poco ético o simplemente imposible identificar habilidades y actitudes supuestamente femeninas o masculinas, francesas, eslovenas o españolas. Más allá de esta puntualización, debemos mencionar que el perfil extraído del estudio exploratorio no podemos comprenderlo de forma prescriptiva.

¿Qué entendemos por competencia?

Debemos aclarar, cogiendo como referencia el **Marco de Trabajo sobre Actividades, Habilidades y Competencias**, formulado por Rodrigues, Fernández-Macías y Sostero el año 2021, que el término competencia hace referencia a “una habilidad general para desenvolverse correctamente en un dominio”. A su vez, debe aclararse que este concepto se diferencia del de habilidad. Habitualmente utilizadas como sinónimos, según los autores mencionados, las habilidades y las competencias son conceptos que solamente se relacionan uno con el otro porque “desenvolverse con soltura en un dominio requiere no sólo contar con un número específico de habilidades, sino, también disponer de una comprensión general de este dominio (conocimientos) y de ciertas actitudes (...)”⁴.

A estos elementos debemos sumarles un cuarto componente: contar con la capacidad legal para realizar tareas específicas, reconocida en un diploma y/o en un contrato laboral.

Ni tampoco debemos utilizarlo para señalar que las prácticas o habilidades valoradas en un país son mejores o, por el contrario, menos apropiadas que las promovidas en el resto de países, contemplados en la muestra analizada. Por lo tanto, las conclusiones y resultados contenidos en este documento deben interpretarse como una instantánea que muestra cómo los profesionales perciben actualmente sus respectivos roles, y las habilidades y actitudes que necesitan desarrollar para gestionar problemas y situaciones complejas.

Muestra

En total, recibimos 86 respuestas por parte de los profesionales que participaron en este estudio que, debido a la naturaleza de los datos recogidos, podemos definir como cualitativo. Concretamente, cada organización recibió 14 respuestas de media. Asimismo, debemos indicar que las entidades que contaron con una mayor participación fueron: COCEMFE (situada en Sevilla, España), con un total de 24 respuestas, y UDAF (ubicada en Montalbán, Francia). Llegados a este punto, comprobamos que la distribución de los datos puede influenciar los resultados obtenidos, teniendo en cuenta, como hemos indicado, que algunas organizaciones contaron con más participación que otras.

Por otro lado, en relación a los datos estadísticos recabados, vemos que el sector profesional con un mayor peso numérico en la muestra es aquél relativo al ámbito de la **Salud y de la Acción Solidaria** (62%). Después, encontramos que el campo profesional de la **Educación y de la Formación** (23%), formado por profesores, formadores y docentes universitarios, es el segundo con una mayor representación dentro de la muestra de estudio. Por último, algo menos del 10% de los participantes desempeñan sus funciones profesionales en el ámbito de la Administración (gestores de proyectos, etc) y del **Trabajo**, como consejeros y asesores laborales (consultar Figura 3).

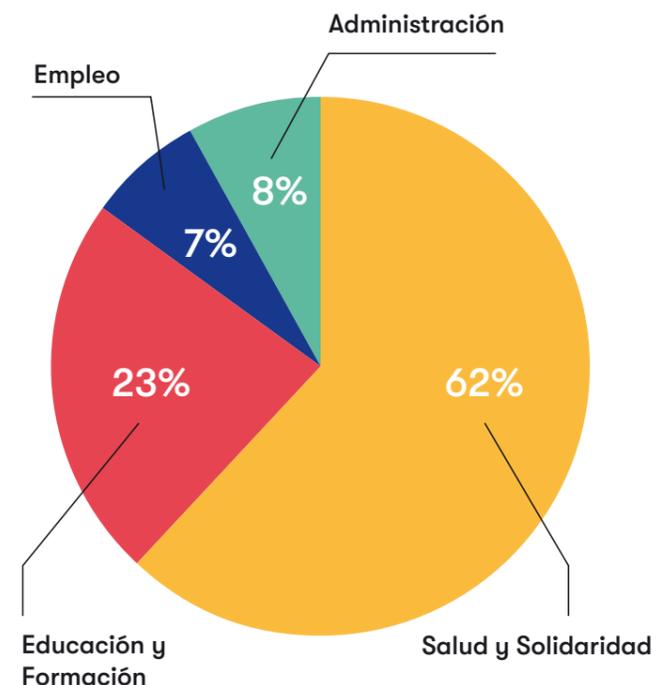


Figura 2: Distribución de los profesionales por sector

Hemos generado estas amplias categorías tras realizar una reagrupación de las ocupaciones y trabajos⁵ representados dentro de la muestra a raíz, principalmente, de que los participantes nos informaron de que comparten tareas, actividades y misiones. Asimismo, debe precisarse que, para analizar los datos recogidos, y configurar estas categorías, no se tuvo en cuenta el lugar físico donde los profesionales cumplen con sus funciones. Por ejemplo, aunque las enfermeras escolares, los psicólogos y los trabajadores sociales pueden realizar su trabajo en diferentes instituciones, todos han sido reagrupados dentro de la categoría **Salud y Acción Solidaria**.

Perfil profesional basado en competencias intersectoriales

El siguiente mapa de competencias profesionales ha sido diseñado en base a una comparación entre los resultados obtenidos en nuestro estudio y la Clasificación y Diccionario Europeos de Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones. Teniendo en cuenta los ítems más seleccionados dentro del cuestionario, hemos trazado un perfil profesional general, de acuerdo a un conjunto de competencias intersectoriales, que incluye actividades y tareas, habilidades, dominios de conocimiento y actitudes fundamentales.

Tareas

Formulamos un primer conjunto de preguntas para profundizar y aprender sobre las funciones y actividades realizadas por los profesionales que respondieron al cuestionario. Algunas de las cuestiones planteadas iban dirigidas a conocer el rol que desempeñan en las vidas de las personas jóvenes. En otras palabras, intentamos identificar cómo los profesionales conciben las acciones y prácticas que realizan y distinguirlas del significado que dan a su labor (lo que podemos interpretar como su rol).

Primero, les pedimos que describieran en qué consistía su trabajo y sus actividades diarias. Analizar sus respuestas, desde una perspectiva cualitativa, nos permitió delimitar 3 categorías distintas por lo que

- Actividades relativas a la **Formación y Contratación** de los jóvenes: los profesionales las describieron como “actividades dirigidas a promover el desarrollo de las habilidades de aprendizaje de los jóvenes” (20%) y como “el apoyo proporcionado para favorecer su inserción laboral o rehabilitación socio-profesional” (14%);
- Actividades relacionadas con el **Apoyo y Consejo** a jóvenes, dirigidas a “proporcionar asesoramiento, consejo y formación” (26%), a “identificar preferencias, deseos y necesidades” (20%) y también a “detectar obstáculos y dificultades” (19%) a través de entrevistas presenciales o en diferentes formatos informales.
- Finalmente, actividades que, en general, contribuyen al **Servicio y a la Organización**, orientadas a “la concepción de proyectos y de nuevas intervenciones” (23%) y a la “coordinación del equipo,

Por lo que respecta a los roles desempeñados por los profesionales, nuestro objetivo no fue otro que el de determinar y clasificar qué priorizan los profesionales en relación a los significados que dan al trabajo que llevan a cabo y a los propósitos laborales a realizar. Propósitos que promueven y garantizan su compromiso. Con este fin, empleamos un método diferente para

En esta ocasión, los participantes tuvieron que seleccionar 3 posibles respuestas de un total de 8 opciones disponibles. Hemos interpretado las opciones de respuesta más escogidas como los motivadores más significativos de las intervenciones efectuadas por los profesionales (ver Figura 3). Motivadores que dan sentido a las acciones que los participantes realizan día tras día.

Parece ser que los profesionales, como meta final, persiguen la promoción de la autonomía, de la independencia y de la autoeficacia de los jóvenes atendidos. Por otro lado, analizando sus **Habilidades Esenciales y Actitudes Fundamentales**, entendidas como las de mayor prevalencia, determinaremos si éstas son coherentes con las tareas y objetivos enu-

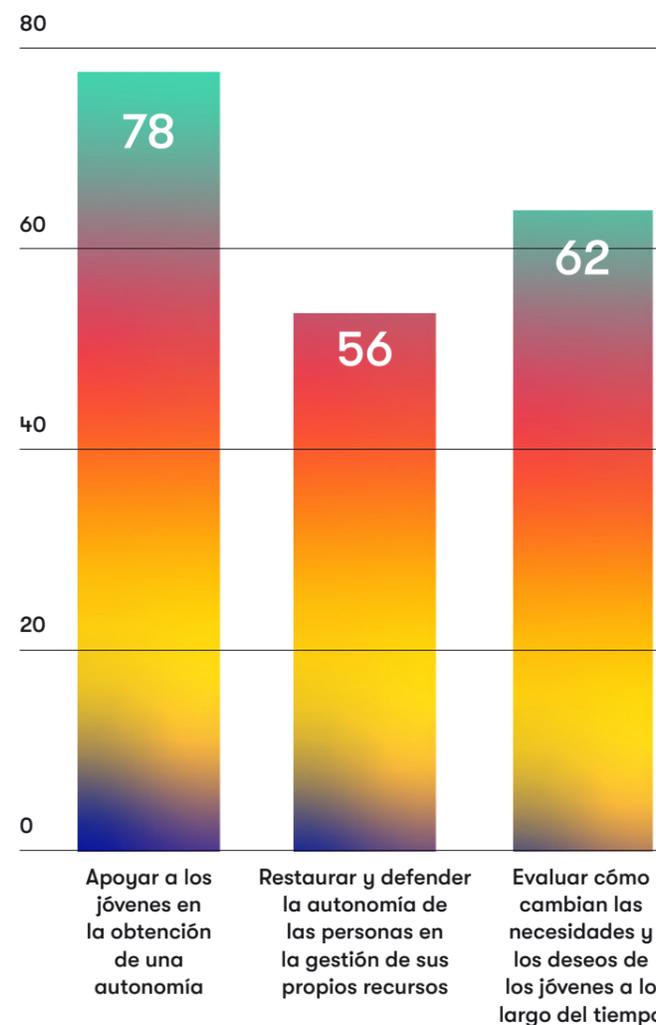


Figura 3: Actividades y fundaciones que realizan los profesionales diariamente (en %).

Para más detalles sobre los conceptos y/o frases indicadas con números tipo "1", consulte el glosario [aquí](#).

Habilidades esenciales

Habilidades sociales y comunicativas

La mayoría de profesionales que han participado en este estudio desempeñan funciones que contemplan reuniones presenciales con jóvenes que se encuentran en situaciones de elevada complejidad, ya sean intervenciones individuales realizadas en instituciones públicas o en la casa de las propias personas atendidas, o entrevistas colectivas llevadas a cabo en espacios comunitarios, aulas o en la calle. Los profesionales necesitan construir vínculos de apo-

yo, basados en la confianza mutua, con los jóvenes, garantizando de esta forma que las personas atendidas se comprometen con -y participan en- su plan de apoyo y que, a raíz, de esta relación de confianza, cuentan con los mecanismos para gestionar adecuadamente situaciones conflictivas y para aclarar los malos entendidos. Asimismo, según los datos obtenidos, los profesionales necesitan tener en cuenta las circunstancias sociales y estructurales que afectan,

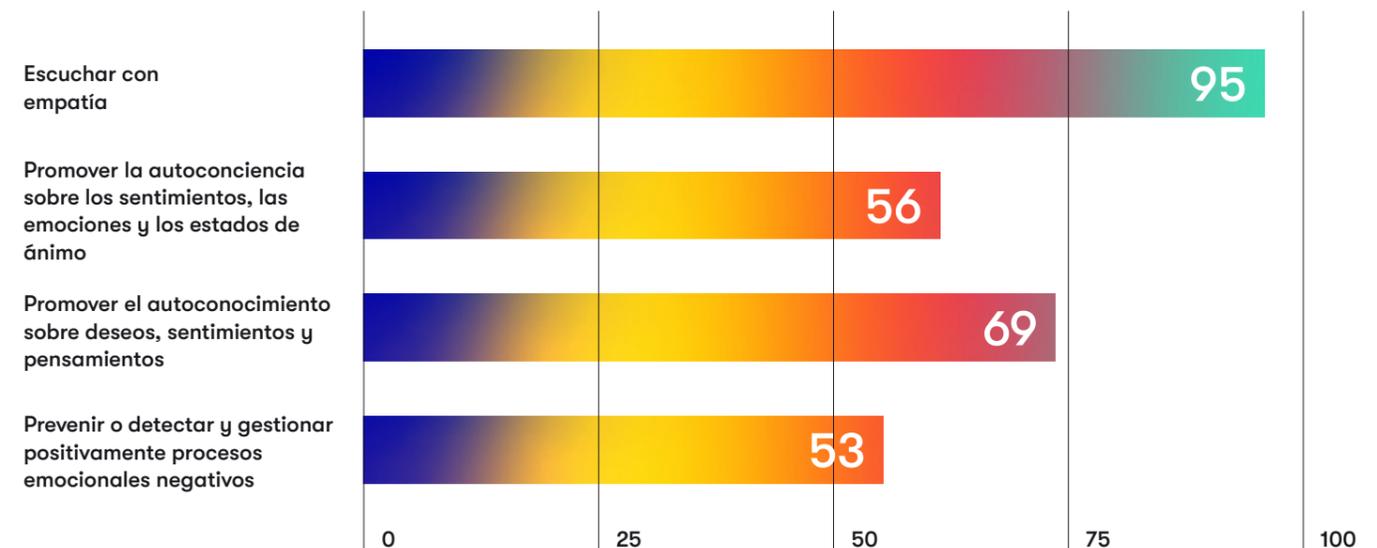


Figura 4: Habilidades sociales y comunicativas esenciales (en %).

Un aspecto clave de la empatía reside en las “estrategias de escucha activa”⁶, en las “prácticas antirepresivas”⁷ y en los “principios de trabajo socialmente justos”⁸. El análisis comparativo efectuado, de acuerdo a los perfiles profesionales recogidos en la ESCO, ha remarcado la importancia de otra habilidad, destacada en 10 de las ocupaciones laborales representadas dentro de la muestra de estudio: “aceptar la propia responsabilidad”⁹. Más allá de responsabilizarse de una acción o decisión que ha tenido unos resultados negativos, esta destreza requiere que los profesionales reflexionen sobre sus propios sesgos y prácticas discriminatorias. Las publicaciones científicas han ilustrado cómo los estereotipos sobre la etnia, el género, la orientación sexual, la discapacidad o sobre la clase social afectan negativamente a los apoyos que se proporcionan y al impacto que estos tienen sobre la calidad de vida de las personas atendidas (Chrisler, Barney, Palatino, 2016; Ross, Congress, Matsuzaka, 2018; Hamed, Thapar-Björket,

Ahlberg 2020; Alvarez-Bernardo, Garcia-Berben, Lara-Garrido, 2022). Sea como sea, la calidad del vínculo que se establece entre profesionales y jóvenes, puede deteriorarse. Los profesionales pueden tener dificultades para tomarse en serio las decisiones que toman los jóvenes, ya sea porque los someten a un escrutinio extremadamente cuidadoso o porque les imponen estándares muy elevados. La empatía y la capacidad de responsabilizarse podrían considerarse no sólo habilidades, sino también valores vitales de los profesionales que proporcionan apoyo a los jóvenes que se encuentran en situaciones complejas. Por otro lado, y aunque no han sido escogidas con tanta frecuencia como otras habilidades, “la promoción de la autoconciencia” y “la prevención o gestión positiva de procesos emocionales negativos” (53%) son habilidades que de forma conjunta juegan, a partes iguales, un papel muy importante (echar un vistazo a la Figura 3).

Las etiquetas propuestas por la clasificación ESCO pueden ayudarnos a definir el significado y la amplitud de estas dos habilidades. Por una parte, la autoconsciencia engloba un conjunto de dimensiones. Como han reconocido los profesionales, que han conformado la muestra, desempeñan un papel importante en la promoción o capacitación de los jóvenes en aras de que estos reflexionen sobre su situación, teniendo en cuenta sus deseos, sentimientos y pensamientos (69%). Asimismo, reconocen la relación de esta habilidad con la de: “la promoción de la autoconsciencia sobre las propias emociones, sentimientos y estados anímicos” (56%); habilidad que los profesionales también han escogido y que puede traducirse como “contar con inteligencia emocional”¹⁰.

Prevenir o gestionar positivamente emociones negativas permite ser capaz de “mediar y resolver disputas”¹¹ y de “tolerar el estrés”¹² mientras se “adopta y mantiene una actitud positiva”¹³ para evitar desanimar o, incluso, causar la alienación de los jóvenes.

Habilidades relativas a la orientación y al asesoramiento

Esta segunda familia de habilidades está relacionada con la anterior, y muestra cómo los profesionales se ven a sí mismos como guías vitales de los jóvenes a los que atienden.

La mayoría de los profesionales encuestados informaron de la importancia de ser capaz de “analizar la situación actual de los jóvenes, teniendo en cuenta su entorno personal, familiar y social” (82%, recomendamos echar un vistazo a la Figura 5). En otras palabras, necesitan participar en entrevistas formales o en discusiones informales para “analizar la situación”¹⁴ de los colectivos atendidos, “identificar sus necesidades”¹⁵ y “realizar un análisis detallado de los riesgos existentes”¹⁶.

Aprender sobre la vida de los jóvenes es algo que tiene una estrecha relación con la tendencia a mostrar empatía. Ahora bien, no se reduce a esto, estar abierto a conocer sus circunstancias vitales proporciona la información necesaria para diseñar los planes pedagógicos más apropiados y plantear los apoyos que estos jóvenes necesitan para alcanzar sus objetivos.

Esta prevalencia estadística, no obstante, acentúa que los resultados descritos refleja una opinión compartida por los profesionales, independientemente del sector laboral al que estos pertenecen. Esto puede interpretarse como la tendencia a asociar a los jóvenes con un comportamiento negativo, inapropiado o, incluso, violento dada su falta de capacidad para controlar sus emociones; situación que genera la necesidad de contar con habilidades específicas para contrarrestar estos problemas conductuales. Por ejemplo, promover la autoconsciencia y la inteligencia emocional podría traducirse en esfuerzos dirigidos a “identificar, monitorizar y gestionar conflictos internos” (41%) y, también, en “identificar, monitorear y prevenir problemas específicos que surjan cuando el contexto requiere cierta adaptación emocional” (40%). Esta premisa parece ser incompatible con la ética profesional relativa a una escucha activa y empática y a la necesaria comprensión de los problemas, necesidades y del proceso de crecimiento de los jóvenes, tal como indica el enorme peso estadístico de la escucha activa (95%).

Otra habilidad relevante que es necesario mencionar es aquella que los profesionales han resaltado en relación al papel que desempeñan “enseñando a los jóvenes a analizar los posibles resultados y consecuencias de sus decisiones y acciones” (54%) y “promoviendo y/o incrementando la capacidad para establecer sus propias metas” (57%, echar un vistazo a la Figura 5.) Aunque las habilidades mencionadas están relacionadas con el acto de “proporcionar diferentes puntos de vista y perspectivas a los jóvenes” (48%), dichas destrezas no consisten sólo en explicarles qué repercusiones pueden derivarse de sus decisiones.

Los profesionales proporcionan apoyo para que los jóvenes, por sí mismos, puedan imaginar y explorar estas opciones y alternativas. Justamente, esta afirmación ayuda a fundamentar la idea de **transferibilidad**: los profesionales a los que nos referimos “atienden a los jóvenes con el fin de que desarrollen las habilidades”¹⁷ que les ayudarán a prepararse para la adultez o para adaptarse a un estado de más o menos independencia. Los resultados de nuestra investigación confirman que los profesionales quieren entender las necesidades específicas, los límites y la situación personal de los jóvenes.

No obstante, las habilidades señaladas hasta ahora muestran una tendencia general a atender a los colectivos vulnerables centrandose únicamente en los problemas que les rodean. Es cierto que las circunstancias de los jóvenes que requieren apoyo o que el entorno intervenga con intención de promover su bienestar no son las más óptimas o, como mínimo, no las deseables. Sin embargo, esto no significa que los profesionales, en las evaluaciones que realizan, puedan ignorar las habilidades y recursos que poseen los jóvenes, descuidando, por lo tanto, las herramientas que tienen en sus manos.

Desde la perspectiva adoptada por el Pilar Europeo de Derechos Sociales, y en base a los principios establecidos por la CDPDNU, esta situación conduce a desatender las causas estructurales y sociales de las problemáticas de los jóvenes. Resulta necesario investigar más, y con mayor profundidad, sobre estas cuestiones para averiguar si -y cómo- los profesionales integran los conocimientos que tienen sobre los actos de discriminación en sus prácticas diarias.

Una razón que podría explicar por qué tienden a ignorar las raíces sociales de ciertos problemas, posiblemente sea que las actitudes y los actos discriminatorios existentes escapan a su conocimiento. Tal vez, los profesionales esperan que los jóvenes se adapten a sus expectativas, interpretando sus problemáticas de forma que encajen con el paradigma que da sentido a sus intervenciones; pero, en el proceso, dicha lógica falla.

Habilidades relativas a la vida cívica

Los profesionales que han participado en la presente investigación consideran que juegan un papel importante por lo que se refiere a proporcionar apoyo y empoderar a jóvenes vulnerables a través de sus intervenciones directas y de la defensa de sus derechos. Al fin y al cabo, saben cómo funcionan los servicios e instituciones, y también conocen las circunstancias actuales de los jóvenes que necesitan su ayuda: condiciones que nada tienen que ver con la vida que estos últimos desean. Esta visión panorámica les permite suavizar las relaciones esenciales entre las personas atendidas y los profesionales, responsables políticos y sus seres queridos. Tres habilidades específicas, escogidas por el 60% de la muestra, dan credibilidad a esta consideración (echar un vistazo a la Figura 6).

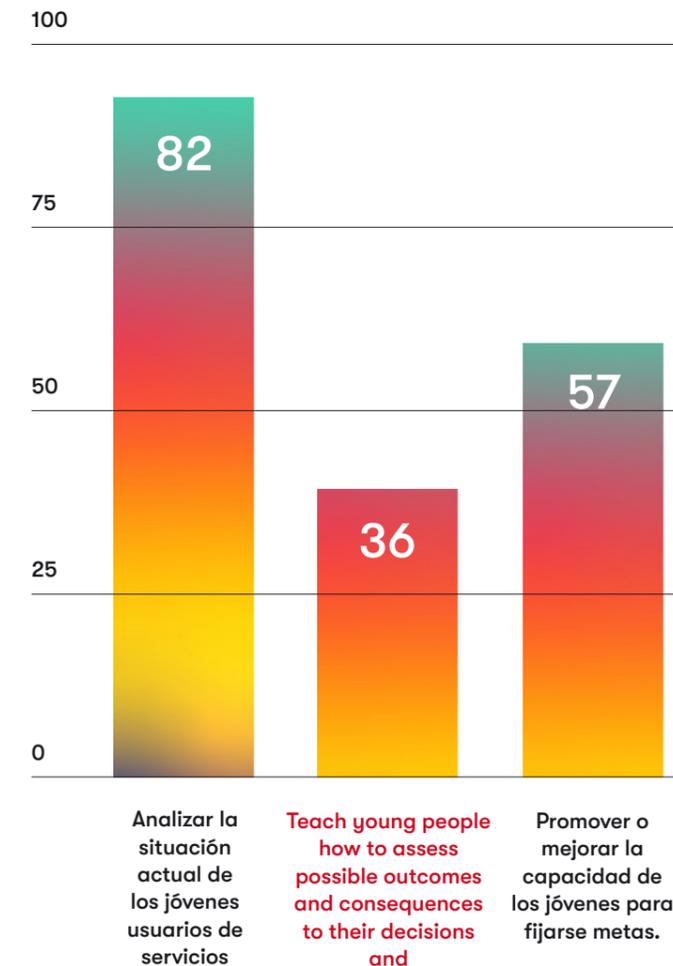


Figura 5: Habilidades Esenciales de Asesoramiento y Orientación (en %).

Los profesionales que han respondido al cuestionario han indicado que “promover la inclusión social”¹⁹ de los jóvenes constituye una parte esencial de su labor diaria. Pese a ello, en una etapa inicial del proceso de apoyo y atención, las personas vulnerables pueden experimentar estrés y ansiedad ante la idea de tener que realizar tareas importantes por su cuenta. Sea como sea, los profesionales pueden “promover los derechos”²⁰ de los colectivos vulnerables, facilitando que estos “accedan a los servicios”²¹ física o remotamente; o bien, pueden “atender a los jóvenes con discapacidad en el marco de actividades comunitarias”²². Esto supone, por ejemplo, acompañarles a salas de espera o asistir con ellos a una primera sesión relacionada con alguna de sus aficiones. También supone proporcionar pautas a profesionales y voluntarios sobre cómo gestionar situaciones de crisis. En otras palabras, trabajar para restar importancia y ayudar a jóvenes a afrontar y superar experiencias estresantes.

Aunque estas habilidades están estrechamente relacionadas entre sí, difieren de las relativas al **Procesamiento de Información Relevante** en que su objetivo final es garantizar que los jóvenes, gradualmente, sean capaces de realizar estas tareas por ellos mismos. La segunda habilidad seleccionada con mayor frecuencia por los participantes es “el asesoramiento y orientación a jóvenes a través de los sistemas institucionales”, con un 64% de la muestra sosteniendo esta idea. El enunciado original, contemplado como parte del cuestionario, señala “promover y fortalecer las habilidades de los jóvenes para que estos sean capaces de entender documentos administrativos, legales y médicos de su interés y para navegar por dichos sistemas”. Pese a que no podemos encontrar una expresión equivalente dentro de la clasificación ESCO, identificamos habilidades relacionadas como, por ejemplo, “asistir en gestiones administrativas”²³ o “proporcionar apoyo para poder otorgar el consentimiento informado”²⁴.

Los participantes resaltan como aspecto clave el empoderamiento, dado que los profesionales deben actuar junto a –y no en lugar de– los jóvenes.

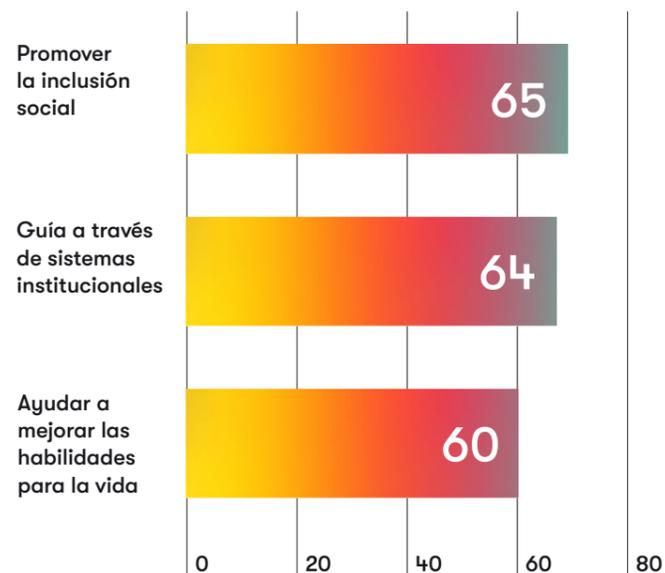


Figura 6: habilidades esenciales relativas al civismo (en %).

En general, es más apropiado afirmar que los profesionales trabajan para, algún día, no estar o no ser una figura necesaria en la vida cotidiana de los jóvenes. Esto puede explicar por qué los profesionales han indicado que “proporcionar ayuda para mejorar las habilidades relativas a la vida” es una habilidad de crucial relevancia cuando llevan a cabo sus funciones diarias (60%). Dentro del cuestionario, el enunciado utilizado para describir este ítem fue “identificar y promover la asertividad de los jóvenes y, en general, sus habilidades sociales y para la vida, favoreciendo que puedan resolver problemas y conflictos por su cuenta”. Por conflicto podemos entender un gran abanico de situaciones, desde una discusión con una persona sobre un tema cualquiera hasta una incongruencia entre lo que los jóvenes esperan que suceda cuando realizan una acción y lo que realmente ocurre; contingencia que puede desencadenar una reacción negativa (confusión, miedo, ira, etc). En este contexto, la asertividad es casi sinónimo de autoconfianza o resiliencia. Por ejemplo, la última compra realizada por un joven puede conducirle a sobrepasar su presupuesto. Cuando repara en que, posiblemente, no podrá pagar el alquiler, este joven es probable que se asuste y, en consecuencia, someta a un profesional de confianza a un alud de mensajes y llamadas. “Ayudar a los jóvenes a planificar sus gastos, promoviendo sus habilidades financieras y su autonomía económica” (56%) les puede permitir actuar con sensatez y afrontar las dificultades y contratiempos con más autonomía.

Dominios de conocimiento esenciales

En la encuesta E-YOUTH, no hemos preguntado a los profesionales por los conocimientos que consideran esenciales o que necesitarían adquirir para poder llevar a cabo correctamente su labor diaria. La mayoría de los artículos científicos sobre competencias profesionales, relacionadas con el trabajo social o con intervenciones y tratamientos en salud mental, y también la clasificación ESCO, consideran el conocimiento como un elemento fundamental para actuar competentemente, juntamente con las habilidades, las actitudes (Rodrigues et al., 2021; ESCO v.1.1.1., 2022) y la autoeficacia (Kangasniemi et al., 2020). Debemos señalar que este último elemento ha sido excluido de nuestra definición de competencia.

Rodrigues et al. (2021) define el conocimiento como el “resultado cognitivo de asimilar hechos conceptos, ideas y teorías establecidas dentro de un dominio concreto”. Por ejemplo, una persona que proporciona apoyo a colectivos vulnerables como profesión puede haber recibido información y recomendaciones, de mayor o menor extensión, sobre la regulación legal de las prácticas profesionales que debe ejercer. Sea como sea, el conocimiento se adquiere a través del proceso educativo formal mediante programas de formación permanente o experiencias vitales directas²⁵.

Guiándonos por la clasificación ESCO, hemos podido establecer los dominios de conocimiento más relevantes para los perfiles profesionales representados dentro de la muestra analizada. Es necesario puntualizar que, después de leer con atención los contenidos de esta guía, hemos escogido aquellos campos que parecen fundamentales, diferenciándolos de aquellos otros que consideramos adicionales o complementarios. En definitiva, hemos delimitado tres familias o **Dominios de Conocimientos Esenciales**, básicos para que los profesionales puedan realizar sus tareas laborales diarias.

Fundamentos prácticos

Desde que diseminamos la encuesta E-YOUTH dentro de nuestras organizaciones y a través de nuestras redes de contactos, hemos sido conscientes de que, sin ninguna duda, involucramos en esta investigación a profesionales que no trabajan solos. La mayoría desempeñan sus funciones en un servicio, en equipos o en otros tipos de agrupación. Por esta razón, necesitan conocer:

- **Los requisitos legales relativos al sector social**²⁶; es decir, “las leyes nacionales e internacionales respecto a su campo de intervención”.
- **Las políticas organizacionales**²⁷, entendiéndolas éstas como un “conjunto de normas que regulan la actividad de las compañías” o “de una organización sin ánimo de lucro, o servicios público o parapúblico”.

Los profesionales pueden confiar en este dominio de conocimiento para integrarse en su entorno laboral de una forma apropiada. Asimismo, en la medida en que pueden identificar dónde empiezan sus responsabilidades (o funciones) y dónde finalizan éstas y el código ético y deontológico que se espera que respeten, será menos probable que sobrepasen ciertos límites, que sean negligentes o que cometan errores. Por lo tanto, podrán actuar de manera que de sus actos no se derive ninguna penalización, en concepto de responsabilidad civil, para ellos ni para la organización a la que pertenecen.

Investigación académica y conceptos generales

Un dominio de conocimiento fundamental, compartido por los perfiles profesionales contemplados dentro de la clasificación ESCO, está relacionado con la investigación académica y con la literatura científica, con los principios éticos generales y con las reflexiones filosóficas que puedan derivarse. Esto incluye:

- **Teorías relativas al trabajo social²⁸:** “el desarrollo y las características de las diferentes teorías relacionadas con el trabajo social, basadas en ciencias sociales y en humanidades”;
- **Ciencias sociales²⁹:** “Desarrollo y características de las teorías sociológicas, antropológicas, psicológicas, políticas y sociales”;
- **Justicia social³⁰:** “Desarrollo y principios de los derechos humanos y de la justicia social, y estrategias para aplicarlos en cada caso concreto”.

Este dominio de conocimiento no se contempló, explícitamente, en el cuestionario y, por lo tanto, posiblemente no aparezca reflejado en los resultados obtenidos. De hecho, los participantes no han mencionado el papel de los conocimientos académicos en las preguntas abiertas, relativas a su misión o habilidades. En este sentido, tal vez, no dimos con la forma apropiada para interrogarlos sobre estas cuestiones.

Grupos diana

Por último, pero no por eso menos importante, los profesionales necesitan contar con un conocimiento básico y general sobre las circunstancias que pueden afectar a los jóvenes que atienden. Este dominio de conocimiento sirve para mejorar los diagnósticos psicosociales que realizan; hecho que invita a pensar que pueden existir problemas sociales, personales y relativos a la salud que se deberían tener en cuenta al intervenir, pero que pasan desapercibidos. Bien, este campo de conocimiento incluye:

- **El desarrollo psicológico de los jóvenes³¹:** interpretamos éste como “el conjunto de necesidades evolutivas, y el desarrollo propiamente dicho (...) de los jóvenes, observando su comportamiento y las relaciones afectivas que establecen”;

Analizar la literatura académica requiere la adquisición y desarrollo de un conjunto específico de destrezas. En primer lugar, encontramos la epistemología. Por ejemplo, la capacidad de buscar bibliografía, de distinguir entre las propuestas fundamentadas sobre argumentos de calidad de las que no se basan en premisas sólidas, etc... son habilidades que, generalmente, se adquieren en estudios de investigación universitaria y no durante formaciones de carácter práctico. Todo esto nos conduce a pensar que, posiblemente, para ampliar los resultados de nuestra investigación o para precisar ciertos puntos, tendríamos que haber preguntado a los profesionales sobre su bagaje académico y sobre los estándares empleados en sus respectivos países en materia de formación estableciendo, de este modo, el papel que juegan las habilidades epistemológicas (si es que realmente juegan algún papel). En cualquier caso, esta última consideración arroja luz sobre una serie de interrogantes como, por ejemplo: ¿un día laboral cuenta con suficientes horas para que los profesionales dediquen un rato a leer artículos y libros? O bien, ¿ponerse al día sobre cuestiones científicas es una tarea que debe realizarse en casa? Es más, posiblemente, los servicios e instituciones no disponen de los recursos necesarios para suscribirse a revistas científicas o para proporcionar acceso continuo a las últimas publicaciones.

- **Apoyo a la discapacidad³²:** dicho apoyo se comprende como “un conjunto específico de métodos y prácticas utilizadas para proporcionar ayuda y atención a las personas con discapacidad física, intelectual o derivada de dificultades de aprendizaje”;
- **Tipo de discapacidad³³:** “la naturaleza y los tipos de discapacidad como, por ejemplo, las físicas cognitivas, mentales, sensoriales, emocionales o del desarrollo, afectan a los seres humanos, configurando sus necesidades específicas y sus requisitos de acceso”

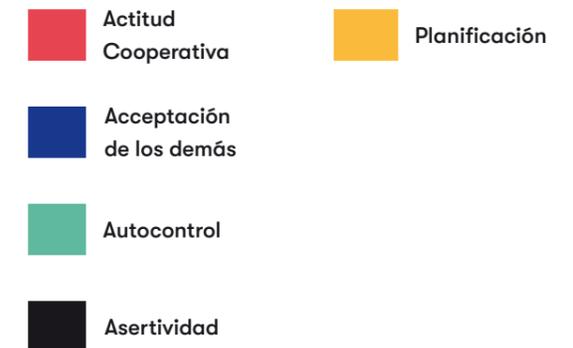
Para conocer con más detalle si los profesionales consideran que estos dominios de conocimiento son importantes y útiles para realizar sus tareas diarias, necesitamos seguir investigando sobre esta área concreta.

Actitudes esenciales

Utilizando un método diferente a los descritos con anterioridad, hemos podido identificar las actitudes que los profesionales consideran fundamentales durante el desempeño de sus funciones. Debemos aclarar que los participantes han tenido a su alcance un Glosario, formado por diferentes artículos, donde se definen cada una de las actitudes y conceptos mencionados en el cuestionario.

Así, hemos pedido a los profesionales que valoren con qué frecuencia consideran que ponen en práctica las actitudes recogidas en la encuesta (la escala incluye como valores límites “nunca” y “siempre”) y qué importancia conceden a éstas (los valores de la escala van de “nada útil” a “indispensable”). Es necesario señalar que la mayoría de actitudes son consideradas de relativa importancia (echar un vistazo a las Figuras 7 y 8). Los profesionales, en muchas ocasiones, escogen las opciones de “nunca” y “sin utilidad”, con notables excepciones en relación a la actitud “Aceptación de los demás” (únicamente 1 profesional ha indicado que considera que esta actitud no tiene ninguna utilidad práctica) y a la “Asertividad” (que el 2% de la muestra “nunca” la pone en práctica y un 1% la considera “nada útil”).

Esto puede indicar que los profesionales optan por una actitud u otra, dependiendo de las circunstancias del caso y de sus necesidades. No obstante, las discrepancias existentes entre una dimensión (frecuencia) y otra (utilidad práctica) resultan de interés y deben analizarse con atención. Si observamos incongruencias –concretamente si una actitud es valorada como indispensable, pero no se emplea con la frecuencia esperada-, éstas pueden dirigir nuestra atención hacia un área en la que los profesionales desean mejorar o aprender nuevas formas de actuar o de abordar determinadas problemáticas.



60

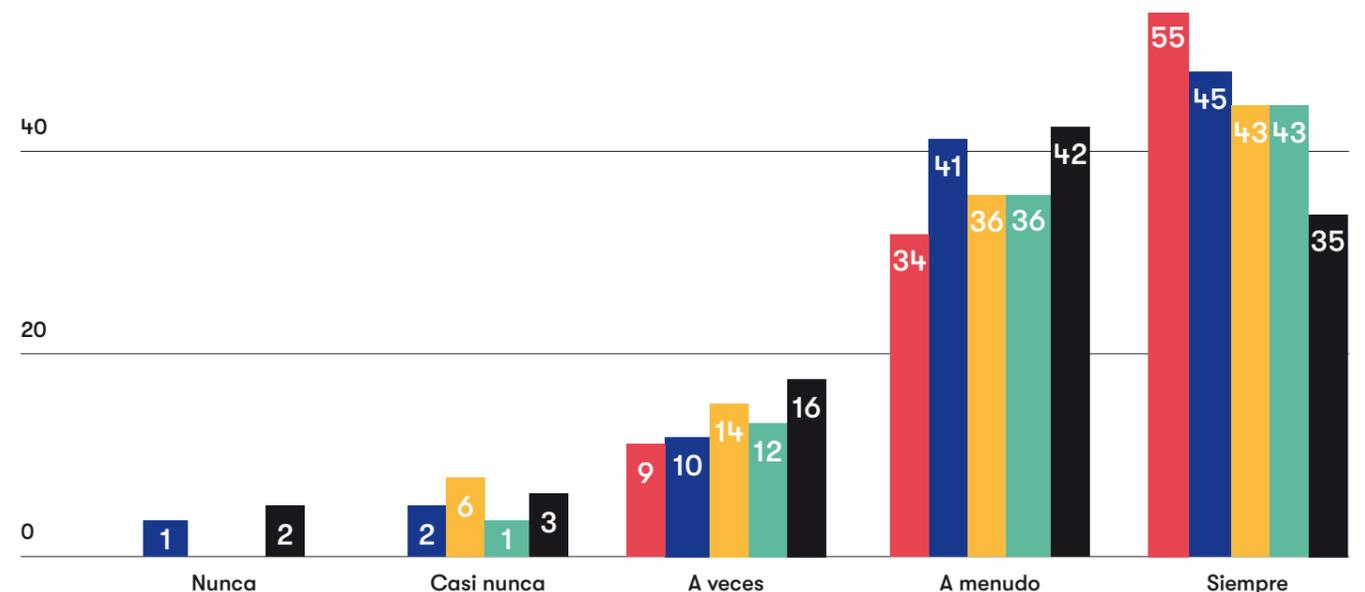


Figura 7: actitudes profesionales esenciales de acuerdo a su prevalencia o frecuencia (en %).

60

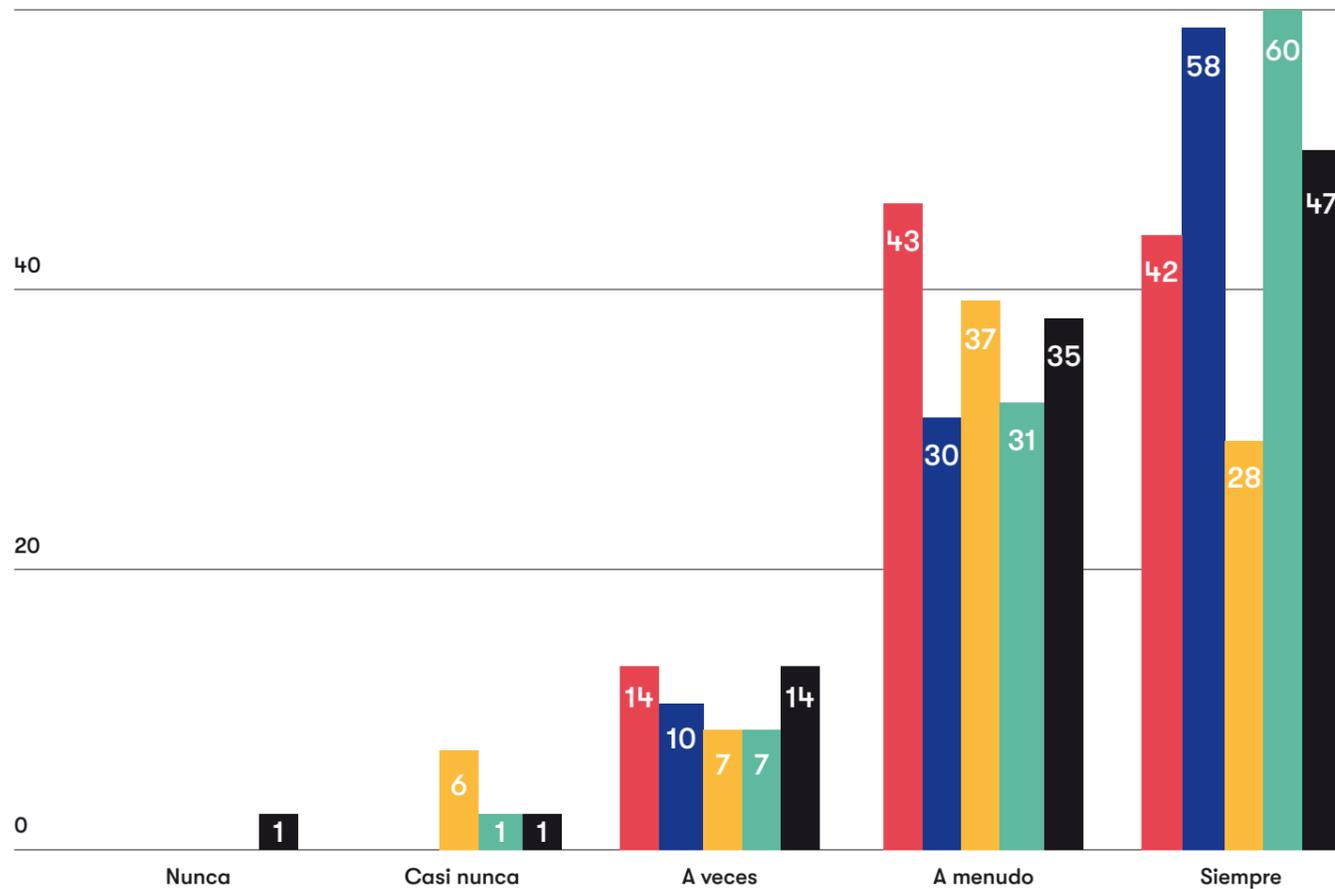


Figura 8: Actitudes profesionales esenciales de acuerdo a su importancia (en %).

A excepción de “la Aceptación de los demás”³⁴, las actitudes que se adoptan con mayor frecuencia (concretamente, “siempre” o “A menudo”) difieren de aquellas que los profesionales han considerado esenciales en base a su utilidad práctica (definiéndolas como “indispensables” o “muy útiles”).

Según lo que nos indican los profesionales, para llevar a cabo sus tareas diarias tienden a adoptar una “Actitud Cooperativa” y, en esta misma línea, optan por la “Aceptación de los otros”. Esto significa que tienen en cuenta los objetivos, necesidades y límites personales de los jóvenes a los que tratan de asesorar y guiar. Asimismo, implica que buscan activamente cómo involucrar a las personas atendidas en su plan de apoyo, comenzando por su respectiva conceptualización y terminando por la puesta en práctica del mismo³⁵. Esto último también explica por qué la actitud “Planificación”³⁶ presenta un valor estadístico tan elevado dentro de la escala que muestra su frecuencia de uso. Los presentes resultados son coherentes con la prevalencia de las habilidades esenciales analizadas en secciones previas.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que los profesionales consideran que esta última actitud es menos importante (42%) que aquella relativa al “Autocontrol”³⁷ (60%) o que aquella otra relacionada con la “Asertividad”³⁸ (47%). En secciones anteriores, hemos planteado como hipótesis que los profesionales tienden a observar a los jóvenes con Necesidades Complejas como un problema a resolver. En este sentido, los participantes han concedido una elevada relevancia a las actitudes que permiten “mantener la calma”. No obstante, reconocer que las utilizan a menudo (47%), pero no en todas las situaciones con las que deben lidiar ni ante todas las problemáticas que afrontan (41%). A la luz de estos datos, puede deducirse que los profesionales no son capaces de mantener la calma y una actitud positiva tanto como desearían cuando ayudan a los jóvenes a tomar decisiones; elecciones con las que no siempre están de acuerdo. A su vez, esta realidad refleja que los participantes pueden estar interesados en recibir formación y herramientas para mantener a raya su temperamento.

Conclusión

A la luz de todos estos elementos, el análisis comparativo realizado entre los resultados obtenidos a través del cuestionario E-YOUTH y la clasificación ESCO nos ha ayudado a diseñar un perfil competencial de los profesionales, contemplando las **Habilidades**, los **Conocimientos** y las **Actitudes** fundamentales para proporcionar apoyo a los jóvenes con Necesidades Complejas. Las habilidades y actitudes que han definido como esenciales muestran de forma genuina qué postura adoptan ante los jóvenes que necesitan su apoyo y cómo contemplan su papel, considerando las metas, necesidades e intereses de las personas atendidas.

Sin ninguna duda, los profesionales han demostrado estar comprometidos con la construcción de vínculos socioafectivos, basados en la confianza recíproca, con los jóvenes con Necesidades Complejas. Existen dos factores que evidencian este compromiso: primero, los profesionales admiten sus limitaciones personales, a nivel emocional, cuando se preocupan por lo que respecta a su capacidad para gestionar situaciones estresantes; y, en segundo lugar, tratan de dar continuidad a un plan de apoyo tras vivir un momento de crisis. Debemos señalar que los datos recogidos reflejan que los participantes desean implementar prácticas más inclusivas, en cualquiera de los ámbitos donde intervienen; y, en general, persiguen la construcción de una sociedad más inclusiva; una comunidad que sea capaz de aceptar a los jóvenes con sus defectos y virtudes.

Por otro lado, los profesionales han identificado una serie de circunstancias que obstaculizan el desempeño de sus funciones diarias. La primera problemática que han señalado es “la falta de confianza y las barreras emocionales que los jóvenes han construido a consecuencia de un pasado triste y dañino o de experiencias traumáticas” (73%). Asimismo, los participantes han reafirmado que las circunstancias que se deben tener en cuenta son “los problemas y carencias que tienen los jóvenes para gestionar sus emociones, frustraciones, impulsividad y/o sus tendencias agresivas” (58%). Por último, también debe remarcar el peso que tienen “los estereotipos comunitarios” (57%) y el “aislamiento social” (53%) como condiciones que dificultan que los jóvenes busquen ayuda en su entorno. Más allá de esto, unos cuantos profesionales han indicado que es necesario adquirir nuevas habilidades y conocimientos (6 y 9%, respectivamente).

Estos resultados son coherentes con las observaciones previas, relativas a que los profesionales acostumbran a percibir a los jóvenes bajo el prisma de la conflictividad, contemplándolos como un problema a resolver. Esto dificulta que reflexionen sobre sus prácticas e intervenciones. En cualquier caso, subrayan que es necesario investigar más sobre la paradoja existente entre las metas de los profesionales ‘ayudar a los jóvenes a conquistar nuevos grados de autonomía e independencia’ y sus sesgos cognitivos, que dificultan que alcancen dichas metas. Más allá de esto, los principales riesgos éticos pueden derivar de no tener en cuenta la agencia de los profesionales, su experiencia y el conocimiento directo que han adquirido, así como de imponer tareas que, aunque resulten necesarias, implican destinar tiempo y energía como, por ejemplo, el mantenerse al día de los nuevos hallazgos científicos.

A partir de este análisis, el resto de materiales (metodologías de intervención, pautas pedagógicas, repositorio de herramientas y recomendaciones políticas) se encargan de abordar aspectos complementarios del apoyo y atención proporcionada a aquellos jóvenes que afrontan situaciones complejas. Estos materiales aportarán más información sobre cómo adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes, promoviendo que los profesionales se conviertan en comunicadores más eficaces y consejeros más diestros.

Bibliografía

Gloria Álvarez-Bernardo, Ana Belén García-Berbén, Adrián Salvador Lara-Garrido, 2022, "Competencia cultural y trabajo social: Diversidad sexual y de género en dos universidades del sur de Europa", Revista de Homosexualidad,

Cedefop, 2023, VET Toolkit for Empowering NEETs, Source of support of young people neither in employment, education or training, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/neets>

Joan C. Chrisler, Angela Barney, Brigida Palatino, 2016, "Ageism can be Hazardous to Women's Health: Ageism, Sexism and Stereotypes of Older Women in the Healthcare System", The Society of the Psychological Study of Social Issues, Vol. 72, pp. 86-104, DOI: 10.1111/josi.12157.

Comisión Europea, 2022, European Skills, Competences, Qualifications and Occupations v.1.1.1., <https://esco.ec.europa.eu/en>

Comisión Europea, 2021, "Pilar Europeo de Derechos Sociales", Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.

Eurostat, 2019, "Glosario: Young people neither in employment nor in education and training (NEET)", Statistics Explained, ISSN 2443-8219, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_\(NEET\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_(NEET))

Sarah Hamed, Suruchi Thapar-Björkert, Beth Maina Ahlberg, 2020, "Racism in European Health Care: Structural Violence and Beyond", Qualitative Health Research, SageJournals, DOI: 10.1177/1049732320931430

Mari Kangasniemi, Sugen Karki, Ari Voutilainen, Reetta Saarnio, Leena Viinamäki, Arja Häggman-Laitila, 2020, "The value that social workers' competencies add to health care: An integrative review", Review article, Health and Social Care in the Community, N°403, John Wiley & Sons Ltd, DOI: 10.1111/hsc.13266

Margarida Rodrigues, Enrique Fernandez-Macias, Matteo Sostero, 2021, "A unified conceptual framework of tasks, skills and competences", JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2021/2, Comisión Europea, Centro Común de Investigación (CCI), Sevilla.

Abigail M. Ross, Elaine P. Congress, Sara Matsuzaka, 2018, "Intersectionality, Social Work, and Health", en Janna C. Heyman, Elaine Congress (eds.), Health and Social Work: Práctica, política e investigación, Springer Publishing Company, pp. 51-63.

Glosario

¹ Eurostat 2019, Glosario: jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINIs); estadísticas explicadas, ISSN 2443-8219, ([enlace de la fuente](#))

² Eurostat, 2023 "Estadísticas sobre jóvenes que ni trabajan ni estudian" ([enlace de la fuente](#))

³ Kit de herramientas para empoderar a los NINI's, "Identify" ([enlace de la fuente](#))

⁴ Margarida Rodrigues, Enrique Fernández-Macias, Matteo Sostero, 2021, "Marco conceptual unificado de tareas, habilidades y competencias". Series de Artículos JRC sobre Trabajo, Educación y Tecnología, N°. 2021/2, Comisión Europea, Centro de Investigación Conjunto (JRC), Sevilla.

⁵ Idem

⁶ "Prestar atención a aquello que la persona explica, pacientemente y entendiendo sus comentarios, planteando preguntas apropiadas y sin interrumpirla en momentos inapropiados; siendo capaz de escuchar, cuidadosamente, las necesidades de los (...) usuarios de los diferentes servicios y proporcionando soluciones de acuerdo a éstas". ([Enlace ESCO](#))

⁷ "Identificar la opresión procedente de la sociedad, de la economía, de las diversas culturas y grupos sociales, actuando como profesionales de una forma no opresiva, promoviendo que los usuarios de los servicios realicen las acciones que crean convenientes para mejorar sus vidas y capacitando a los ciudadanos para que estos sean capaces de transformar su entorno de acuerdo a sus propios intereses". ([Enlace ESCO](#))

⁸ "Trabajar de acuerdo a principios organizacionales y de gestión, centrándose en los derechos humanos y en la justicia social". ([Enlace ESCO](#))

⁹ "Aceptar la propia capacidad para realizar las actividades profesionales atribuidas y reconocer los límites de la propia práctica y competencias" ([Enlace ESCO](#))

¹⁰ "Reconocer las propias emociones y también las ajenas, distinguiéndolas correctamente, y observar cómo pueden influenciarnos nuestro ambiente y las interacciones sociales que establecemos" ([Enlace ESCO](#))

¹¹ "Trabajar con 2 o más personas o grupos involucrados en un desacuerdo o disputa para conducirlos hacia un acuerdo, compromiso y solución" ([Enlace ESCO](#))

¹² "Mantener un estado mental equilibrado y realizar actuaciones efectivas bajo presión o en circunstancias adversas" ([Enlace ESCO](#))

¹³ "Demostrar resiliencia y encontrar formas de resolver o gestionar los efectos derivados de padecer acontecimientos vitales difíciles" ([Enlace ESCO](#))

¹⁴ "Analizar la situación social de los usuarios buscando el equilibrio entre la curiosidad y el respeto en todos los diálogos que se establecen, teniendo en cuenta a sus familias, organizaciones y comunidades y los riesgos asociados, e identificar los recursos disponibles para satisfacer sus necesidades fisiológicas, emocionales y sociales". ([Enlace ESCO](#))

¹⁵ "Participar en conversaciones y debates para identificar las expectativas, los requisitos, los deseos, las necesidades y los problemas de los clientes, trabajadores, estudiantes y del resto". ([Enlace ESCO](#))

¹⁶ “Guiarse por las políticas y procedimientos existentes en materia de valoración de riesgos para realizar un análisis cuidadoso, dando los pasos necesarios para minimizar el riesgo analizado”. ([Enlace ESCO](#))

¹⁷ “Motivar y brindar apoyo a jóvenes durante la realización de actividades socioculturales dentro de su comunidad, promoviendo el desarrollo de habilidades relativas al ámbito laboral y a las actividades de ocio” ([Enlace ESCO](#))

¹⁸ “Trabajar con menores y jóvenes con el objetivo de identificar las habilidades y destrezas que necesitarán para convertirse en ciudadanos y en personas adultas y en aras de prepararse para vivir de forma autónoma”. ([Enlace ESCO](#))

¹⁹ “El enunciado original, introducido en el cuestionario fue “promover, proteger, defender la inclusión social de los jóvenes y su acceso a actividades culturales, educativas y de ocio. Asimismo, se contempla la promoción de su inserción en el mercado laboral”. En cambio, la clasificación ESCO señala, en relación a la promoción de la inclusión de los colectivos vulnerables: “promover la inclusión en los servicios sociales y de salud y el respeto ante la diversidad de creencias, culturas, valores y preferencias, teniendo en cuenta la importancia de la igualdad y la diversidad” ([Enlace ESCO](#)).

²⁰ “Hablar por y en nombre de las personas atendidas, empleando habilidades comunicativas y conocimientos sobre campos relevantes con la finalidad de atender a los colectivos menos aventajados” ([Enlace ESCO](#))

²¹ “Atender a los demás para que puedan acceder a servicios sociales, de asistencia legal y de cualquier otra naturaleza y a beneficios, incluyendo derivaciones a otros profesionales y organizaciones” ([Enlace ESCO](#))

²² “Facilitar la inclusión de personas con discapacidad en su comunidad y proporcionarles apoyo para establecer y mantener vínculos constructivos a través del acceso a actividades comunitarias, lugares de reunión y servicios” ([Enlace ESCO](#))

²³ “Proporcionar apoyo a las personas en actividades administrativas como comprar, ir al banco o pagar facturas”. ([Enlace ESCO](#))

²⁴ “Garantizar que los pacientes y sus familiares reciben la información necesaria sobre los riesgos y beneficios de los tratamientos propuestos o procedimientos de forma que puedan dar su consentimiento informado, implicándolos en el proceso de intervención y tratamiento” ([Enlace ESCO](#))

²⁵ Rodrigues et al., 2021, (...)

²⁶ [Enlace ESCO](#)

²⁷ [Enlace ESCO](#)

²⁸ [Enlace ESCO](#)

²⁹ [Enlace ESCO](#)

³⁰ [Enlace ESCO](#)

³¹ [Enlace ESCO](#)

³² [Enlace ESCO](#)

³³ [Enlace ESCO](#)

³⁴ El Glosario E-YOUTH define la Aceptación de los Otros como que “los profesionales y/o familias respetan y aceptan los objetivos de los jóvenes, sus proyectos e intereses vitales. Aunque es difícil entender completamente el comportamiento, emociones y/o las dificultades sociales de los demás, esta actitud facilita la comunicación entre los profesionales que proporcionan apoyo a colectivos vulnerables y a los jóvenes con los que trabajan”.

³⁵ Idem: “Los profesionales –y las personas en general– que han desarrollado esta actitud tienen en cuenta las opiniones, los intereses y las necesidades de los jóvenes. Además, pueden interpretar esta actitud como un mecanismo destinado a promover la participación de los colectivos atendidos en todos los procesos e intervenciones relevantes relacionados con su bienestar. Esta Actitud Cooperativa supone escuchar activamente y, como mínimo, tratar de entender los sentimientos de los jóvenes para garantizar que cooperan activamente.

³⁶ Idem: “Aunque está estrechamente relacionada, esta actitud no debe confundirse con la habilidad que hemos llamado Pensamiento Crítico. Mientras esta última destreza requiere analizar diferentes opciones y las consecuencias asociadas con éstas –así como la calidad de las intervenciones profesionales– la actitud definida como “Planificación” hace referencia exclusivamente a que los profesionales y/o las familias intentan saber qué ocurrirá en un futuro, diseñando planes de acción e implementando estrategias apropiadas para alcanzar las metas de los jóvenes atendidos. En otras palabras, el Pensamiento Crítico se centra en la práctica y autoreflexión de los profesionales, y la Planificación está relacionada con los planes de apoyo que pueden plantearse”.

³⁷ Idem: “Los profesionales y/o las familias deben afrontar y superar situaciones estresantes, dados los comportamientos potencialmente disruptivos y/o reacciones violentas de los jóvenes. En estas circunstancias, cualquier persona puede experimentar cierto nerviosismo y emociones negativas de diversa índole. Además, los profesionales y/o las familias pueden necesitar actuar frente a las problemáticas, sin haber tenido el tiempo necesario para analizar los riesgos y consecuencias potenciales. Por lo tanto, el Autocontrol hace referencia a la capacidad de gestionar emociones y pensamientos negativos; actitud de vital relevancia para mantener el control sobre las reacciones impulsivas”.

³⁸ Idem: “los profesionales y/o las familias que tratan de ayudar a los jóvenes con Necesidades Complejas están sometidos a una elevada carga emocional. Bajo estas circunstancias, fácilmente pueden reaccionar con impulsividad, sin razonar, perdiendo la confianza de estos jóvenes. No obstante, alguien con suficiente Asertividad es capaz de controlar sus reacciones defensivas y/o instintivas y de mantener una actitud paciente cuando experimentan estrés”.



Cross-sectoral competence profile

For **professionals** working with **NEETS**

Current position
Since
Diploma

Personality

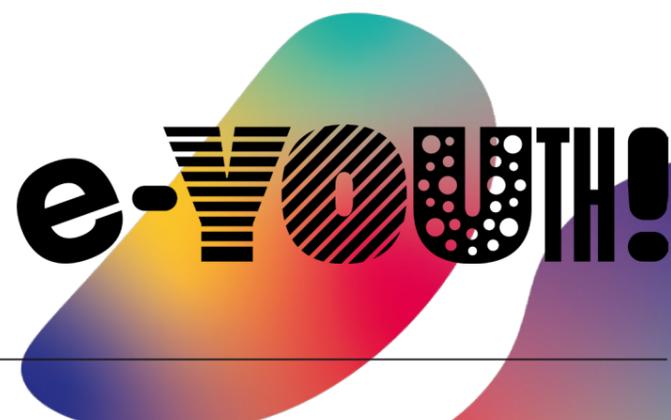
Planning —●— Improvisation

Assertiveness —●— Diffidence

Impulsiveness —●— Self Control

Cocreation —●— One-sided

Prejudice —●— Acceptance



Competence is less something we have than a way to describe how we are doing in doing a task. To do well when working with young people in complex situations, one must have and combine the relevant skills, knowledge and attitudes, described above and below.

Priorities

Autonomy & social inclusion

Work for the empowerment of youth, for their ability to advocate and make important choices for themselves

Resource management

Work to build young people's financial skills and budget properly

Risk assessment & migration

Work to prevent crisis or conflictual situations with young people, avoiding legal liability

Qualities

Observation

Understand young people's environment to spot strengths, skills and resources

Active listening

Know when and what questions to ask, know when not to interrupt

Mediation

Help resolve conflicts or misunderstandings without taking sides

Communication

Adapt to people's cognitive capabilities when providing them with information

Social skills

Listening with empathy

Understand without interpreting the challenges young people face and what their needs, interests and goals are for themselves

Emotional intelligence

Promote young people's self awareness and ability to de-escalate internal crisis

Positivity

Face distressing situations with an even temper, and keep young people hopeful

Counselling skills

Assessing situations

Identifying preferences, wishes and needs, obstacles and difficulties

Support decision making

Teach young people to imagine the most probable outcomes of their choices

Define goals

Help young people set life goals for themselves and strategise on how to fulfill them

Life skills

Promote social inclusion

Advocate for young people and build inclusive work environments

Navigate institutions

Assists young people in accessing ordinary services they need

Improve self reliance

Help young people become able to manage their own personal affairs and their resources

Knowledge

Policies

Know about and abide by crisis, resource and team management policies as well as inter- and national laws

Social sciences & humanities

Stay alert on latest academic publications in one's work field and be able to reflect ethically on work practices

Disability types & care

Know about the health factors that can affect youth and how to treat or care for them

This competence profile was outlined using the e-Youth 2022 online survey which reached 86 professionals from Belgium, Denmark, France, Slovenia and Spain. It serves as a map of professionals' current skills, knowledge and attitudes that they use when working with NEETS or young people in complex situations.

Created by the Udaf 82
Contact



Cofinanciado por
la Unión Europea



CC BY-SA 4.0 LEGAL CODE
Attribution-ShareAlike 4.0
International

Un proyecto de

support
GIRONA

Con la colaboración



COCEMFE
Sevilla



Mental
Health
Europe



UNIS POUR LES FAMILLES



ozara

"Empowering Youth Individuals with fewer opportunities towards citizenship"

Numero de identificacion del proyecto: **2021-1-ES02-KA220-YOU-000028882**

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

