



Proyecto F.I.P.M.A: *Formación para la* *Integración en el* *PMA*

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado de Pedagogía

Modalidad: Proyecto de Innovación

Desiré Gámez Armas: alu0100739701@ull.edu.es

Elena Margarita Leal Hernández: elileal@ull.edu.es

Curso 2014-2015

Convocatoria de Julio 2015

ÍNDICE

TÍTULO	2
RESUMEN	2
ABSTRACT	2
PALABRAS CLAVE	2
KEY WORDS	2
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO	3-9
JUSTIFICACIÓN	9-11
OBJETIVOS DEL PROYECTO	12
METODOLOGÍA, PROPUESTA DE ACTUACIÓN	12-20
PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	21-26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27-28
ANEXOS	29-108

TÍTULO

Proyecto F.I.P.M.A: Formación para la Integración en el PMA

RESUMEN

La intervención con menores/jóvenes en exclusión social es un ámbito en el que el pedagogo ejerce una labor importante. En las instituciones de atención directa a estos colectivos se desarrollan múltiples acciones formativas, dirigidas tanto a los menores/jóvenes infractores, como a los profesionales y técnicos que trabajan con ellos.

El objetivo principal de este trabajo es que estos profesionales/técnicos adquieran las habilidades, competencias y herramientas necesarias para llevar a cabo, con éxito, la labor que se desempeña dentro del Programa de Medio Abierto (PMA) de la Fundación Canaria de Juventud Ideo de Tenerife, en una intervención directa con menores infractores en exclusión social y sus familias.

Por lo tanto, este programa representa una propuesta innovadora para la propia fundación, donde se recogen varias acciones formativas de distintas temáticas, esenciales para cualquier profesional que quiera o deba incorporarse al PMA, para un buen desempeño del trabajo dentro del mismo.

ABSTRACT

The intervention of minors in social exclusion is a setting where pedagogues exercise an important work. In institutions of direct attention to these groups are developed multiple formative actions, directed as much to the minor infractors, as well as to professionals, and to the technicians worker among them.

The main objective of this work is that these specialized professionals/technicians acquire the abilities, competence, and tools necessary to carry on, with success, the work they realize with in the Program of Open Means (PMA) of The Canary Foundation IDEO Youth of Tenerife, in a direct intervention with minor infractors and their families in social exclusion.

Therefore, the program represents a innovative proposal for the foundation itself, where various formative actions of different themes are grouped, that are essential for any professional that desires or should join the PMA, for a good development (exposition) of the work in itself.

PALABRAS CLAVE: Exclusión social, Formación permanente, Legislación del menor, Medidas Judiciales, Menores, Pedagogía Social, Técnicos.

KEY WORDS: Continuing Formation, Judicial Measures, Legislation in favor of Minors, Minors, Social Exclusion, Social Pedagogy, Technicians.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Actualmente, el marco económico en el que nos encontramos es muy complejo. Es unánime la idea de la importancia que tiene la formación, y sobre todo, la formación para el empleo, en este contexto. Toda actividad formativa iniciada en cualquier momento del ciclo vital de una persona, con el fin de mejorar sus conocimientos, sus destrezas, y/o sus competencias es fundamental para su desarrollo (Mouliáá, 2014).

La formación nos aporta grandes ventajas, y es que nos permite acceder al mercado laboral, especializarnos, comprender el proceso económico o productivo, y reorientarnos hacia otro sector. La formación te permite elegir, comprender y adaptarnos a un mercado laboral competitivo y global, donde todo cambia y va transformándose. Por lo tanto, un trabajador debe formarse a lo largo de toda su vida, porque eso le proporciona herramientas y competencias que le ayudan a desenvolverse en un entorno cambiante (Mouliáá, 2014).

En este procedimiento, dentro del marco de una política de formación continua, lo que se persigue es facilitar y mejorar el acceso y la integración al lugar de trabajo, mejorar y mantener la capacidad laboral y fomentar la movilidad profesional. Por lo tanto, se intenta que cada individuo sea capaz de ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficaz, y esto le permita, asimismo, desarrollarse profesionalmente; aspectos éstos que repercutirán favorablemente en la propia empresa. Para ello, hay que mejorar la empleabilidad de los trabajadores por medio de la formación, para que estén preparados ante cualquier cambio, y así, tengan más oportunidades de acceder a un empleo estable. Es necesario, que esta formación sea adecuada a las necesidades de la economía e impulsar la formación continua (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Por lo tanto, la formación profesional permanente es esencial para el mantenimiento y la creación de empleo. La reforma del mercado laboral, apostó por el proceso de transformación de las políticas de empleo y del sistema global de formación profesional, con algunas medidas como la que reconoce por ley el derecho de los trabajadores a una formación permanente. Dicha reforma, pretende mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de los trabajadores, como aspecto fundamental para la creación de empleo, y favorecer que las empresas españolas sean más competitivas en el marco de una economía global (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Un Programa de Formación Profesional está orientado a aquellas enseñanzas y aprendizajes dirigidos a la inserción, reinserción y actualización laboral. Estos programas tienen el objetivo de potenciar y adecuar el conocimiento y las habilidades de los trabajadores a lo largo de toda su vida (Guevara, 2014).

En España se reconocen tres subsistemas de formación profesional, pero en este caso nos centraremos en la Formación Profesional Continua (FTE), ya que este tipo de

formación está designada a trabajadores ocupados o en activo. El objetivo que dirige esta formación es que los trabajadores adquieran las competencias específicas de su ámbito, que les permitan una actualización constante al puesto de trabajo que desempeñan y/u optar a otro, es decir, un aumento de su empleabilidad. Esta formación incluye también acciones de formación no reglada, es decir, enseñanzas no oficiales que no están reguladas por la ley, y que concluyen sus estudios con la expedición de un diploma o certificado propio del centro que las imparte (Guevara, 2014).

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, establece que "[...]la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio"(BOE, 2007, p.15582). Por lo tanto, se debe fundar la formación como un factor clave para poder competir con garantía de éxito.

Como conclusión, la formación supone una de las respuestas necesarias al incesante cambio y a la innovación de las organizaciones, y a la necesidad permanente de mejorar los procesos de funcionamiento de las mismas. En estas circunstancias, la formación no debe considerarse sólo como una herramienta al servicio de las necesidades de la organización, sino también como parte de la estrategia que favorece posiciones ventajosas frente al cambio, y como condición que posibilita el aprendizaje de la organización (Fundación Canaria de Juventud IDEO, 2014).

Centrándonos en este proyecto, éste se enmarca en una institución de atención directa a menores/jóvenes infractores en exclusión social, donde reciben formación y atención educativa en el ámbito no formal. Así, haremos mención a los diferentes conceptos que abordaremos en este trabajo.

Podemos apreciar varias perspectivas en la definición de la exclusión social. Algunas de éstas expresan que las nuevas transformaciones producidas en el ámbito económico y social, y la aparición de nuevos riesgos sociales a partir de los años setenta, han debilitado la capacidad protectora del empleo y la estructura familiar, los dos grandes pilares sobre los que se sustentaba la integración en el Estado de bienestar (Laparra et al., 2007).

Todo ello, ha llevado a plantear diversas suposiciones acerca del futuro próximo, por ejemplo las consideradas en relación con el empleo; las cuales apuntan hacia una progresiva dualización de la sociedad en dos grupos de población, es decir, uno integrado y otro más alejado del empleo y la participación social (Laparra et al., 2007)

Según Laparra et al. (2007), en relación con la exclusión social, se establecen tres tipos de enfoque:

1) Los excluidos son personas que no quieren seguir las normas y estilos mayoritarios. El problema de la exclusión es, por tanto, un problema de falta de incentivos y de motivación por parte de este colectivo.

2) La innovación tecnológica no ha sido seguida por una buena parte de los trabajadores con baja formación que, antes de este progreso tecnológico, podían encontrar un trabajo estable y bien remunerado, relacionado con acciones de empleo de cadenas de montaje. En este caso, no se trata ya tanto de la falta de motivación de estas personas, sino de las deficiencias en sus capacidades de funcionamiento laboral (Sen, 1995).

3) La exclusión puede ser también la referida a una discriminación en contra de determinados grupos sociales a causa de su etnia, circunstancias personales o estilos de vida.

La exclusión social es el resultado del mal funcionamiento de alguno o varios de los cuatro componentes siguientes de la sociedad: a) el sistema democrático de derecho y social que debe velar por la integración social de todos los ciudadanos; b) el mercado de trabajo, que debe velar por la integración económica; c) el Estado de bienestar, que debe velar por la integración social; y d) la familia y las relaciones de proximidad, que deben velar por la integración interpersonal. La exclusión social, por lo tanto, es un fenómeno complejo en el que intervienen, además de la falta de acceso a determinados servicios, factores sociodemográficos, de situación sociocultural y de nivel de calidad de vida (Malgesini y González, 2005).

En la actualidad, las sociedades contemporáneas han tenido que replantearse las desigualdades sociales desde una perspectiva distinta, en consecuencia de los grandes cambios producidos. La exclusión social es un fenómeno tanto del pasado como del presente, y si no se intenta enmendar, también será del futuro (Uceda, 2011).

La exclusión, empezó a verse como problema social en España al final de los ochenta; y en los noventa aparecieron las primeras preocupaciones políticas sobre el mismo. Este concepto sustituyó a los de integración e inserción, por ser más preciso en la delimitación del problema (Raya, 2006; Uceda, 2011).

En abundantes reflexiones teóricas sobre la exclusión social, se ha entendido a ésta como una alternativa a conceptos como pobreza, marginación, desigualdades, etc. Estos conceptos han ido cambiando, haciendo necesario un nuevo concepto sobre la exclusión social. Para otros autores, este concepto se ha convertido en el paradigma, sobre el que la sociedad se mira a sí misma, y descubre sus desajustes, intentado comprenderlos y superarlos (Cabrera, 2000; Estivill, et al., 2004; Redondo, 2004; Uceda, 2011).

En este proyecto, podemos adoptar la definición de exclusión social de Laparra et al. (2007) que la delimita como:

Un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en el que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad hasta las situaciones de exclusión más graves. Situaciones en las que se produce un proceso de acumulación de barreras o riesgos en distintos ámbitos (laboral, formativo, sociosanitario, económico,

relacional y habitacional) por un lado y de limitación de oportunidades de acceso a los mecanismos de protección, por el otro (2007:29).

Este nuevo paradigma, incluye tres aspectos claves:

- 1) Su origen estructural: recoge las transformaciones del mercado laboral, el deterioro de la protección social, los cambios en la familia, y el estado migratorio (Uceda, 2011).
- 2) Su capacidad multidimensional: incluye dificultades en tres dimensiones: participación económica (pobreza económica); participación social (aislamiento social, conflictividad familiar,...); y participación política (limitado acceso a los sistemas de protección social, sanidad, vivienda, educación,...) (Laparra y Pérez, 2008; Subirats, 2004; Uceda, 2011).
- 3) Su naturaleza procesual (vulnerabilidad): situaciones sociales dominadas por la precariedad, por un equilibrio social inconsistente y débil (Subirats, 2004; Uceda, 2011).

Uno de los ámbitos que más se ven afectados por la exclusión es el ámbito educativo. En los últimos años, se han creado diversos ámbitos de políticas sociales y educativas contra la exclusión, desarrollado también, de forma singular, en relación con la vulnerabilidad y la exclusión educativa. (Escudero, 2009).

Según Escudero (2009), hay que tomar una iniciativa de buenas prácticas en las políticas sociales asociadas en la lucha contra la exclusión. Esto se hace a través de programas, proyectos, etc. al servicio de la inclusión. El trabajar con buenas prácticas significa: identificar, dispersar y compartir conocimientos y experiencias exitosas y verificadas en el logro de objetivos que favorezcan la reflexión personal, y los modos de afrontar proyectos y acciones continuadas, tomando en consideración la diversidad de contextos, sujetos y condiciones.

Así mismo, Escudero y Martínez (2011), defienden que la exclusión es una construcción social, política y escolar, donde se puede y se debe promover acciones de esa misma naturaleza, para lograr la inclusión, ya que, la mayoría de las reformas que se declaran inclusivas no son capaces de evitar la exclusión. Por tanto, una manera de lucha contra la exclusión es el crear y sostener alianzas escolares, familiares, comunitarias y sociales. Es decir, es necesario ser conscientes de las realidades que evidencian exclusiones, procurar comprenderlas y desarrollar proyectos para reducir su prolongación y profundidad.

El factor necesario que debe intervenir en el entorno de la exclusión social es la formación, dentro de todo contexto social. El ámbito social es un ámbito extenso, que se centraría, en principio, en todas aquellas situaciones y comportamientos personales y colectivos que posibilitan nuestra vida en sociedad. Por lo tanto, lo social es todo aquello que tiene que ver con la calidad de las relaciones de una persona o un grupo con otras personas y grupos a lo largo de toda su vida.

Centrándonos ya en nuestro campo, la intervención educativa en contextos no formales, hemos de hacer referencia a la Pedagogía Social y a la Educación Social en el contexto de la exclusión social, ya que lo antes mencionado es el objeto de estudio de estas disciplinas; es decir, todo lo relacionado con la educación y la formación para la sociabilidad y los procesos de socialización, en todos sus ámbitos y dimensiones, constituye el espacio propio de trabajo e investigación de la Pedagogía y la Educación Social (Úcar, 2006).

Podemos considerar la Educación Social desde dos vertientes; el proceso de socialización de los individuos desde la infancia a la edad adulta, y desde la educación especializada, refiriéndonos al tratamiento e intervención de todo tipo de personas con inadaptación social (López, 2005).

La tarea fundamental de la Educación Social es la inserción del individuo en su entorno intentando desarrollar la formación del individuo para la convivencia, para entrar en relación con los demás, para las relaciones sociales; es decir, para formar en el ser humano la conciencia y el progreso social (García y Sáez, 2011; López, 2005).

Por otra parte, la Pedagogía Social, trata los fenómenos educativos y de formación relacionados con lo social, pero con una perspectiva de trabajo diferenciada.

Según Feroso (2003), [...] Pedagogía Social es la ciencia social, práctica y educativa no-formal (fuera de la familia y de la escuela), que fundamente, justifica y comprende la normatividad más adecuada para la prevención, ayuda, reinserción y regeneración de los individuos y de las comunidades, que puede padecer o padecen, a lo largo de toda su vida, deficiencias en la socialización o en la satisfacción de necesidades básicas individuales o comunitarias amparadas por los derechos humanos" (p.63)

Es la ciencia social que previene, ayuda o resocializa a los individuos y a las comunidades,[...] pues que dirige y guía el aprendizaje social de las personas y también de las comunidades [...] (p.64)

La Pedagogía Social -como normativa que pretende orientar y guiar las prácticas educativas, y desarrollar la intervención socioeducativa en ámbitos sociales-, es una disciplina teórico-práctica que señala cómo hay que educar para estimular la máxima sociabilidad de personas y grupos, y también, para generar procesos socializadores que sean satisfactorios para las personas; útiles para la vida en sociedad y críticos con aquella para tener la opción de mejorarla (Úcar, 2006).

Una formación complementaria e imprescindible para tratar con personas en exclusión social es la Educación Social Especializada. Esta es uno de los ámbitos fundamentales de la Educación Social, y podría definirse brevemente como la actuación educativa con personas que se encuentran en situaciones difíciles o de conflicto social (internos de centros penitenciarios y ex reclusos; emigrantes, etc.) Además, representa una forma de hacer frente a estas situaciones de conflicto social, cada vez más

frecuentes, ya que su trabajo se centra en las personas, en el grupo como espacio de diálogo y cooperación, y en la capacidad creativa de cada ser humano. Según estos supuestos, se hace imperativo defender un proceso educativo que responda a la necesidad de desarrollar estrategias socioeducativas desde un compromiso ético con la persona, como facilitadora de procesos, y permita enfrentar las tensiones y los conflictos generados por un sistema social que es, en bastantes ocasiones, injusto e inhumano. Por lo tanto, es necesario que, desde el respeto a la dignidad humana, la Educación Social Especializada asuma la diversidad y eleve la autoestima de los sujetos y los grupos para que estos puedan llegar a ser protagonistas de su propia vida (López, 2005).

En este sentido, existen instituciones que tienen como fin la reeducación y la reinserción social de los menores infractores, y la atención integral de los mismos. Para ello, se realiza el diseño, implantación, seguimiento y evaluación de los programas de intervención y tratamiento destinados a los internos en régimen abierto. Estas instituciones no persiguen fin lucrativo alguno, y los beneficiarios son los menores y jóvenes a los que se les pretende integrar y facilitar la participación plena en la vida familiar, social y laboral, proporcionándoles la atención que precisan a través de los servicios generales, y buscando su inserción en el entorno familiar y socio-laboral adecuado. En ellas existe una estrecha coordinación y colaboración con organismos e instituciones públicas y privadas (ONG, Asociaciones y Entidades Colaboradoras) que intervienen en la atención y reinserción de los menores infractores, brindando atención en los recursos sociales externos, en materia de sanidad, educación-acción formativa y trabajo (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2013).

En Canarias, y concretamente en Tenerife, existen fundaciones que se dedican a la reeducación y la reinserción laboral de estos menores infractores, como es el caso de la Fundación Canaria de Juventud IDEO. Esta Fundación está constituida por el Gobierno de Canarias; no persigue fin lucrativo alguno; y cuyos beneficiarios son los menores y jóvenes residentes de la Comunidad Autónoma de Canarias, y aquellas instituciones, asociaciones y entidades, en el fomento y apoyo de actividades, acciones y programas de formación inserción y cooperación, que favorezcan al desarrollo integral tanto del menor-joven como de la sociedad canaria en general. Esta Fundación no solo ejecuta e implanta programas educativos, sino que, a través de un modelo de coparticipación y corresponsabilidad, se profundiza en el desarrollo de los mismos en el ámbito de la prevención de riesgo y del conflicto en el medio familiar y académico.

Esta institución se rige por varias leyes, de las cuales se pueden destacar las siguientes: 1) sobre Justicia Juvenil, La Convención sobre los Derechos del Niño, incorporada a la Constitución Europea, obliga a los Estados miembros a promover el establecimiento de leyes, procedimientos, políticas y programas especiales dirigidos a los niños entre 14 y 17 años que cometan actos constitutivos de ilícitos penales conforme a las legislaciones de sus respectivos países; y, 2) la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores (LORPM) se configura como una ley de naturaleza formalmente penal, pero materialmente sancionadora-educativa. En su artículo 45.1, establece que la competencia para ejecución de las medidas

(sancionadoras-educativas) adoptadas por los Jueces de Menores corresponde a las Comunidades Autónomas, bajo el inexcusable control del Juez de Menores. A su vez, en su artículo 45.3 establece que las Comunidades Autónomas podrán establecer los convenios o acuerdos de colaboración necesarios con otras Entidades, bien sean públicas, de la Administración del Estado, Local o de otras Comunidades Autónomas, o privadas sin ánimo de lucro, para la ejecución de las medidas de su competencia.

El área al que se dirige este proyecto es el Programa de Medio Abierto (PMA) de la Fundación Canaria de Juventud IDEO; área que se encarga del seguimiento y control del menor al que se le ha establecido el desarrollo de ciertas medidas como son: Libertad Vigilada; Prestaciones en beneficio a la comunidad; Tratamiento ambulatorio: tóxicos, psicológico y psiquiátrico; Tareas socioeducativas; Permanencia en domicilio de fin de semana; y Convivencia con grupo educativo; recogidas en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. El PMA tiene como fin primordial la reeducación y reinserción social de los penados, para ello se realiza el diseño, la implantación, el seguimiento, la evaluación y control de los programas de intervención y tratamiento destinados a los internos en régimen abierto.

JUSTIFICACIÓN

Este proyecto se ha desarrollado en la Fundación Canaria de Juventud IDEO. Esta Fundación es una Entidad con personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes en cumplimiento de sus fines, entre los que se encuentra el fomento, promoción y apoyo de actividades, acciones y programas, destinados a la población infantil y juvenil de Canarias para favorecer el desarrollo integral del individuo, eliminando, en lo posible, los obstáculos con los que se encuentren. Por lo tanto, esta Fundación, como entidad colaboradora de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, realiza actividades esenciales en el ámbito del servicio público de ejecución de medidas judiciales impuestas por los juzgados de menores radicados en Canarias, conforme a la LORPM y en virtud de los Convenios de Colaboración suscritos a tal efecto.

Este trabajo va dirigido, específicamente, en el área del PMA de la propia fundación. En concreto, nos centraremos en la formación que ha de recibir el colectivo que pretenda trabajar como técnico del PMA. Un técnico es la persona que, con la titulación adecuada y habilitación correspondiente, realiza tareas de intervención directa con los menores/jóvenes. Este profesional es el referente del menor/joven durante la ejecución de la/s medida/s judicial/es que se le hayan impuesto en Medio Abierto, y además, se encarga de supervisar, centralizar y realizar el seguimiento de la ejecución íntegra de dicha/s medida/s. Por un lado, las medidas judiciales en Medio Abierto, no residenciales, se desarrollan en el entorno social del menor, utilizando las redes comunitarias y tratando de favorecer los vínculos sociales y familiares; por otra parte,

los Grupos de Convivencia, como medidas en Medio Abierto Residenciales, suponen la intervención con el menor infractor en el entorno de un grupo educativo.

Este proyecto innovador ha sido demandado por el Departamento de Formación de la Fundación IDEO por diferentes razones: 1) Los Recursos Humanos tienen la idea de elaborar bolsas internas de trabajadores para la sustitución de servicios, y esto requiere que el Departamento de Formación de la Fundación IDEO realice dicha formación actualizada, para abordar esas bolsas de servicio. 2) Dentro de la fundación hay mujeres jóvenes que pueden quedar embarazadas y/o estar de baja, y habría que buscar un sustituto adecuado para el puesto; 3) En este trabajo existe, con mayor o menor frecuencia, un desgaste del profesional, es decir, hay servicios que generan cierto desgaste que puede generar riesgo, como pueden ser riesgos psicosociales en servicios sociales. Como el anterior, estos trabajadores referidos deben ser sustituidos adecuadamente; y por último, 4) las tasas de ingresos de menores son muy inestables, ya que no hay un número determinado de ingresos, así es que, de un día para otro, pueden llegar un alto porcentaje de menores/jóvenes, que se deben controlar con mayor personal dentro del PMA, y para ello deben estar formados adecuadamente.

La necesidad por parte de la fundación se localiza en hacer un programa formativo en el que se establezca la relación entre la formación que tienen los profesionales que trabajan directamente con los menores-jóvenes en el CIEMI Valle Tabares (Monitores, Tutores, Educadores, Psicólogos y Trabajadores Sociales) y las tareas que realizan, con la formación que deberían tener y las capacidades y habilidades que deberían aprender para poder desempeñar las tareas que se realizan dentro del PMA.

Se ha elegido el colectivo del CIEMI Valle Tabares, y específicamente estos profesionales porque son los que tienen una intervención directa con los menores y por elección del Departamento de Formación de IDEO.

La incorporación de todo profesional a un puesto de trabajo, requiere una adaptación específica dentro de ese ámbito por medio de una formación especializada. Esta formación está fundamentada en las competencias profesionales que debe tener el trabajador para incorporarse, en este caso, al PMA. La finalidad de esta formación es que los trabajadores que vienen del CIEMI Valle Tabares adquieran los conocimientos, procedimientos y actitudes necesarias que los hagan competentes en el puesto de trabajo a desempeñar dentro del PMA.

El procedimiento seguido para responder a esta demanda de la institución ha sido un análisis de las necesidades formativas de los propios implicados: los profesionales de ese servicio. Lo que pretendíamos con ello, era recoger las demandas formativas que supondría el trabajar directamente con los menores dentro del PMA. Tras las entrevistas realizadas a estos profesionales, se pudo determinar la oferta a asignar en el programa formativo.

La detección de las necesidades formativas se han llevado a cabo a través de tres herramientas:

1. **Análisis documental:** I Convenio colectivo Fundación IDEO; Censo IDEO 2015; Plan de Formación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO 2014-2017 y Plan de Formación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO 2015; Legislación Penal Juvenil en España; Legislación Internacional; legislación, normativas y documentación relacionada con el desarrollo profesional en éste ámbito y con el menor.

*Por la confidencialidad de ciertos datos, no se puede aportar esta documentación.

2. **Entrevistas:** Estas entrevistas se han ejecutado a trabajadores del PMA que provienen del CIEMI Valle Tabares y además, han trabajado en otros centros de atención al menor. Algunos de estos trabajadores tienen distintas profesiones y distinta formación y además, trabajan como técnicos pero algunos tienen el puesto de psicólogo dentro del PMA.

Para la elaboración de estas entrevistas, se han tenido en cuenta varias dimensiones. Las dimensiones de la primera entrevista que se realizó a la coordinadora del PMA, son: 1) Perfil profesional; 2) Puesto de trabajo; 3) Necesidades formativas; 4) Funciones del PMA; Valoración personal de un puesto de trabajo.

Por otro lado, las dimensiones utilizadas en las entrevistas que se ejecutaron a los técnicos del PMA son las siguientes: 1) Identificación; 2) Trayectoria profesional; 3) Trayectoria laboral; 4) Conocimientos previos a su incorporación al PMA; 5) Antigüedad en la empresa actual; 6) Comparecencia en el PMA; 7) Puesto de trabajo; 8) Funciones de su puesto; 9) Puesto de trabajo anterior; 10) Funciones de su puesto de trabajo anterior; 11) Diferencias o similitudes de ambos puestos; 12) El conocimiento, formación y experiencia previa es suficiente para el desempeño actual; 13) Capacitación del desempeño del puesto de trabajo actual; 14) Formación complementaria; 15) Competencias adquiridas; 16) Dificultades en el desempeño del trabajo; 17) La formación que posee es adecuada; 18) Necesidades formativas; y por último, 19) Criterios de contratación. En estas entrevistas se determina un mayor nº de variables o dimensiones porque está dirigida a los técnicos, que son el colectivo al que se dirige la formación posterior.

3. **Observación participante**, en la propia institución como alumna en prácticas, con el objeto de recoger información respecto a las necesidades formativas que surgen en el desempeño del trabajo en el PMA, y complementando dicha recogida de información sobre las actividades formativas que se imparten en ella. Todos estos datos se vieron recogidos a través del diario de campo.

Este proyecto, así, es una propuesta innovadora que tiene como fin el abordar las necesidades y demandas formativas que tiene el colectivo de profesionales, y que son requeridas para adaptarse a un puesto profesional específico dentro del ámbito de Justicia Juvenil, concretamente como técnico en el PMA, descrito anteriormente.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Los objetivos generales y específicos que proponen el proyecto son:

1. Comprobar y analizar las demandas formativas de los profesionales del PMA.
 - 1.1. Desarrollar un análisis de las necesidades formativas del equipo de trabajo encargado de la intervención con menores en Régimen Abierto, recogiendo opiniones al respecto.
2. Planificar un programa formativo que atienda a esas demandas.
 - 2.1. Generar actividades formativas en respuesta a las necesidades detectadas, a través de sesiones presenciales por bloques formativos (en función del perfil profesional).
 - 2.2. Planificar una evaluación de cada uno de esos bloques formativos, que nos proporcione indicadores de éxito del programa desarrollado.

METODOLOGÍA, PROPUESTA DE ACTUACIÓN

FASES DE DESARROLLO DEL PROYECTO:

- ✓ **Primera fase (Febrero-Abril de 2015):** *Análisis de las demandas formativas del equipo de PMA.*

Durante estos meses, he desarrollado entrevistas dirigidas al equipo de trabajo del PMA (véase anexo 1) para comprobar y analizar las demandas de formación existentes, que priman en la realización de este trabajo en intervención con menores en Régimen Abierto. A través de estas entrevistas, se extrajeron varias necesidades formativas que por medio de un análisis y una priorización, dichas necesidades detectadas fueron organizadas en: competencias básicas, competencias profesionales y otros aspectos.

Tabla 1. Competencias básicas detectadas tras el análisis de necesidades

Competencias básicas

- Empatía
- Carácter adecuado
- Experiencia con menores/jóvenes
- Persona que le guste trabajar con menores/jóvenes
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Capacidad de adaptación
- Ganas de aprender
- Experiencia en elaboración de informes técnicos
- Flexibilidad de horario
- Ser dinámico/a
- Capacidad de frustración/resiliencia
- Capacidad de seguir formándose e innovar
- Paciencia
- Capacidad comunicativa
- Control emocional
- Sinceridad/honestidad
- Ser práctico
- Disponibilidad
- Organización
- Personalidad (es importante)
- Sentido común
- Responsabilidad
- Profesionalidad
- Objetividad
- Memoria
- Motivación
- Ser resolutivo
- Ser colaborativo/ no individualista
- Habilidades sociales
- Resolución de conflictos
- Autogestión
- Capacidad de observación

Tabla 2. Competencias profesionales detectadas tras el análisis de necesidades

Competencias profesionales

- Técnicos:

- Conocer las leyes/normas/reglamentos/protocolos/gestiones que afectan al menor y con las cuales se interviene en el PMA
- Redacción de informes (incidencias, evaluaciones, programas...)
- Nociones básicas sobre algunos conocimientos de psicología (Dominar la nomenclatura y tecnicismos adecuados en la redacción de un informe; tener una noción básica sobre intervenciones, herramientas, técnicas, estrategias, tratamientos psicológicos, etc. que faciliten la intervención con los menores)
- Conocer recursos comunitarios/ recursos formativos (ayudas sociales, recursos que ofrecen ayuntamientos, cabildos, servicios sociales, etc.) Cómo y dónde informarte
- Formación universitaria relacionada con los ámbitos social y/o sanitario
- Formación que esté relacionada con la intervención en menores/jóvenes y familias
- Saber diseñar y planificar los programas de intervención educativos.

- Psicólogos:

- Licenciatura, grado,... en Psicología.
- Técnicas, estrategias y herramientas para abordar la intervención con menores/jóvenes.
- Conocer las formas/modelos de intervención que funcionan actualmente.
- Conocer el tema de las drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas, efectos, etc.
- Redacción de informes/evaluaciones/programas
- Máster en Psicología Clínica (a petición por la coordinadora del PMA)
- Formación complementaria: Formación en psicología clínica y/o educativa

Tabla 3. Otros aspectos detectados tras el análisis de necesidades

Otros aspectos

- Actualización/Reciclaje de conocimientos (estar al día).
- Actualización de conocimientos sobre técnicas de intervención y bases teóricas.

Para valorar si la información aportada sobre dichas necesidades se recogió y analizó adecuadamente, se administró un cuestionario al equipo del PMA, a los cuales se les había realizado previamente la entrevista, en el cuál se pedía que, a partir de las competencias descritas, explicaran si esta recogida de necesidades era adecuada y fiel a la información proporcionada en las entrevistas, y que sí creían que faltaba alguna necesidad más que aportar. Esta nueva información está recogida en las tablas anteriores. Este cuestionario, forma parte de la evaluación inicial de este trabajo y puede consultarse en el Anexo 2.

- ✓ **Segunda fase (Abril-Mayo de 2015):** *Planificación del Programa Formativo que responda a las necesidades de formación detectadas previamente* (véase anexo 3: **Proyecto F.I.P.M.A.: Formación para la Integración en el PMA**).

Este programa formativo, es un programa que se desarrollará por el Departamento de IDI de la Fundación Canaria de Juventud IDEO. Está destinado a trabajadores procedentes del CIEMI Valle Tabares que quieran o deban incorporarse en el PMA (Programa de Medio Abierto), en el cuál procederán a trabajar en intervención con menores/jóvenes en Régimen Abierto.

Para su correcta y adecuada incorporación y desarrollo del trabajo en el PMA, estos profesionales o grupos de profesionales, no solo deben ser licenciados, graduados o diplomados en el ámbito social y/o sanitario, sino que deben prepararse previamente en una serie de temáticas sustanciales, las cuales se han dividido en bloques temáticos por perfil profesional.

Se han propuesto 5 bloques temáticos, los cuales son:

- 1. Interpretación, modificación y redacción de informes.**
- 2. Nuevas técnicas de intervención con menores.**
- 3. Búsqueda y análisis de recursos formativos e informativos.**
- 4. Conocimientos básicos sobre drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas y efectos.**
- 5. Legislación y Normativa de Justicia Juvenil.**

Según el perfil profesional de cada persona que se incorporará al PMA, y según el puesto de trabajo a desempeñar (Técnico o Psicólogo), podrían acudir a la formación de un bloque temático u otro.

Educadores y monitores que pasarán a ser Técnicos en el PMA, tendrán la obligatoriedad de desarrollar los bloques 1, 2, 3 y 5.

Los tutores que pasarán a ser Técnicos en el PMA, tendrán la obligatoriedad de desarrollar los bloques 2, 3 y 5.

Los Psicólogos que pasarán a ser también Psicólogos en el PMA, tendrán la obligatoriedad de desarrollar los bloques 2 y 4.

Dicha división por bloques, donde se hace diferencia en el perfil profesional, se ha elaborado en base al análisis de las semejanzas y diferencias de tareas que dichos profesionales realizan en Valle Tabares, con las tareas que deberían realizar en el PMA. Tanto los monitores como los educadores realizan tareas similares, por lo tanto podemos encasillarnos en un mismo grupo. Los tutores por otro lado, están más familiarizados con la redacción de informes, y los psicólogos prácticamente efectúan las mismas acciones tanto en Valle Tabares como en el PMA pero en un contexto diferente.

Ante todo aclarar que, a pesar de que algunos perfiles profesionales no tengan la obligatoriedad de participar en ciertos bloques temáticos, sería fructífero que todos los profesionales pudieran asistir a la formación de todos los bloques formativos que oferta este programa, ya que, esta formación aportaría una actualización positiva de los conocimientos y aprendizajes adquiridos, para el desempeño del trabajo al que quieren o deben optar.

A continuación se presenta una síntesis, por medio de una tabla, de aquellos objetivos que se pretenden conseguir con este proyecto, enlazados con sus respectivas actividades y estrategias de intervención. Además, en esta tabla se muestra tanto los agentes que intervendrán en cada una de las actividades, como los recursos, temporalización de las mismas, y el seguimiento/evaluación a seguir en el proyecto. Para ampliar la información de dicho Proyecto, véase anexo 1.

Tabla 4. Síntesis de los puntos principales del proyecto

Objetivos	Actividades y estrategias Agentes que intervendrán	Recursos y Temporalización	Seguimiento y evaluación
<p><i>1. Comprobar y analizar las demandas formativas de los profesionales del PMA</i></p> <p><i>1.1. Desarrollar un análisis de las necesidades formativas del equipo de trabajo encargado de la intervención con menores en Régimen Abierto, recogiendo opiniones al respecto.</i></p>	<p>1.Los diferentes profesionales aportan sus opiniones acerca de las carencias y/o dificultades formativas en el desempeño de su trabajo dentro del PMA. Se desarrollará una entrevista para recoger las demandas formativas de los diferentes profesionales. Esta entrevista será grabada, y se procederá a la transcripción de la misma.</p>	<p>Los recursos utilizados:</p> <p>1.Grabadora 2.Entrevista escrita 3.Folios para anotaciones puntuales de las entrevistas</p> <p>La acción duraría aproximadamente dos semanas</p>	<p>1.Encuesta de índice de satisfacción durante las actividades, de manera procesual. - Nota aclaratoria: esta acción fue realizada durante el proceso. - Valoración de lo obtenido: este proceso ha permitido que se recojan las diferentes necesidades formativas de los profesionales entrevistados.</p>
	<p>2.Para una adecuada sintetización, se procederá al análisis y priorización de las necesidades recogidas.</p>	<p>Los recursos utilizados:</p> <p>1. Ordenador</p> <p>La acción duraría aproximadamente una semana</p>	<p>1.Cuestionario de valoración del análisis y priorización de las necesidades detectadas. - Nota aclaratoria: esta acción fue realizada durante el proceso. - Valoración de lo obtenido: este análisis ha permitido establecer, en el vaciado de las necesidades formativas detectadas, la priorización de las mismas de cara a establecer la oferta formativa.</p>

Objetivos	Actividades y estrategias Agentes que intervienen	Recursos y Temporalización	Seguimiento y evaluación
<p>2. <i>Planificar un programa formativo que atienda a esas demandas</i></p>	<p>En la elaboración de este programa formativo se elaboraran actividades encaminadas a la formación de los profesionales que se incorporen al PMA, divididas en 5 bloques formativos. Finalmente, se realizará una evaluación procesual del proyecto para analizar la eficacia y eficiencia del programa.</p>	<p>Los recursos utilizados: 1.Ordenador 2.Folios</p> <p>Esta acción duraría aproximadamente un mes</p>	<p>1. Encuesta de índice de satisfacción durante las actividades, de manera procesual. - Nota aclaratoria: esta acción fue realizada durante el desarrollo de este trabajo, aportando a la institución un programa formativo que respondiese a las necesidades detectadas en la primera fase.</p>

Objetivos	Actividades y estrategias Agentes que intervienen		Recursos y Temporalización	Seguimiento y evaluación
<p>2.1. Generar actividades formativas en respuesta a las necesidades detectadas</p> <p>2.2. Planificar una evaluación de cada uno de esos bloques formativos</p>	<p>Bloque 1: Interpretación, modificación y redacción de informes</p>	<p>1. Charla informativa/ formativa sobre la importancia y la utilidad de la redacción de informes.</p> <p>2. Simulación de la redacción de ciertas partes esenciales de un informe específico, para desarrollar el aprendizaje de cómo elaborar correctamente un informe.</p> <p>Para estas actividades será necesario acudir a un agente externo que pueda aportar una visión diferente: un jurista (preferiblemente) o un psicólogo con experiencia en la realización de dichos tipos de informes</p>	<p>Los recursos utilizados:</p> <p>1. Ordenadores 2. Folios 3. Bolígrafos 4. Proyector 5. Aula adecuada</p> <p>Esta acción se realizaría en tres días en un semana. Aproximadamente 1 hora y media por día.</p>	<p>1. Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido.</p> <p>2. Evaluación de la simulación de la redacción del informe.</p> <p>3. Observación de la actividad.</p>
	<p>Bloque 2: Nuevas técnicas de intervención con menores</p>	<p>1. Taller interactivo: Rol-playing y Grupo de Discusión.</p> <p>Para estas actividades es preciso contar con un psicólogo (preferiblemente) o educador social externo que aporte nuevas estrategias de intervención educativa con menores</p>	<p>Los recursos utilizados:</p> <p>1. Ordenador 2. Proyector 3. Aula adecuada 4. Folios 5. Bolígrafos</p> <p>Esta acción se realizaría en cuatro días en dos semanas. Aproximadamente 1 hora y media por día.</p>	<p>1. Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido.</p> <p>2. Observación y evaluación del grupo de discusión.</p>
	<p>Bloque 3: Búsqueda y análisis de Recursos formativos e informativos</p>	<p>1. Taller informativo-práctico.</p> <p>Para esta actividad es necesario contar con una trabajadora social, puede ser de la propia fundación.</p>	<p>Los recursos utilizados:</p> <p>1. Ordenadores 2. Folios 3. Bolígrafos 4. Proyector 5. Aula adecuada 6. Conexión a internet</p> <p>Esta acción se realizaría en un día: dos horas.</p>	<p>1. Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido.</p> <p>2. Observación de la actividad realizada.</p>

	<p>Bloque 4: Conocimientos básicos sobre drogas, consumo y tóxicos: tipos, causas y efectos.</p>	<p>1.Jornadas formativas sobre el consumo de estupefacientes. Para esta actividad es necesario contar con un psicólogo experto en drogas actuales y en intervención con menores.</p>	<p>1.Ordenador 2.Proyector 3.Aula adecuada 4.Folios 5.Bolígrafos Esta acción se realizará en dos días: Se podrá realizar tanto por la mañana como por la tarde (dependiendo de la disponibilidad de los participantes), aproximadamente 5 horas por día, con un descanso de media hora.</p>	<p>1. Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido.</p>
	<p>Bloque 5: Legislación y Normativa de Justicia Juvenil.</p>	<p>1.Charla informativa-práctica sobre los protocolos, legislación, normativa y documentación esencial que se asocia al trabajo que se realiza en el PMA en referencia a la intervención con menores. Debate final para compartir dudas y experiencias. Para este taller es necesario contar con un jurista, puede ser alguien interno de la fundación.</p>	<p>1.Ordenador 2.Folios 3.Bolígrafos 4.Proyector 5.Aula adecuada 6.Material impreso sobre leyes o normativas. Esta acción se realizará en dos días: una hora y media por día.</p>	<p>1. Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido.</p>

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Directrices a seguir en la evaluación del Plan Formativo

▪ **Evaluación procesual e interna:**

Para evaluar lo que se ha alcanzado mediante este programa formativo, se realizará una evaluación procesual. Esta evaluación nos permite elaborar una valoración, a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento y la eficacia del proyecto a lo largo del periodo de tiempo fijado para cumplir con los objetivos previstos.

Nos decantamos por este tipo de evaluación ya que es de gran importancia, dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora durante el desarrollo del programa.

La evaluación del proyecto es interna, es decir, se llevará a cabo por el pedagogo que trabaja en el Departamento de IDI de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, conjuntamente con los demás profesionales del equipo, quienes analizarán e interpretarán los resultados obtenidos a lo largo del Plan Formativo y en su finalización.

En la última fase del Plan, la Comisión de Evaluación desarrollará un grupo de discusión, para crear una visión conjunta de las valoraciones aportadas por los participantes y proponer así, mejoras en la oferta formativa que se genere a partir de ese momento.

▪ **Criterios de evaluación:**

Primeramente, se pretende valorar **la utilidad y pertinencia** del plan formativo, averiguando si éste responde a las necesidades detectadas previamente para las que fue elaborado, y comprobar que los participantes hayan obtenido la formación adecuada y necesaria que se pretende conseguir con este programa. Así mismo, se administrarán unas encuestas, en las que el pedagogo valorará el grado de consecución de los objetivos del proyecto empleado.

Además, en esta evaluación se abordará la valoración de **la suficiencia y el progreso** del plan formativo. Con ello conoceremos sí, con los medios establecidos y el desarrollo adecuado de los diferentes bloques temáticos, se cubren las necesidades detectadas, y también se reflejará el impacto que dicho proyecto pueda tener tanto social como institucional, haciendo mención a de qué manera, la formación recibida por estos técnicos se generaliza y/o aplica en otros ámbitos de actuación de la institución y en las familias de menores/jóvenes del PMA.

La **viabilidad** del Proyecto será analizada transversalmente, a lo largo de la aplicación de las sesiones formativas, ya que se podrá verificar si respondemos, con ellas, a las demandas formativas de los participantes con los medios y recursos disponibles.

Previamente a la aplicación del Plan formativo, se habrá tenido en cuenta si los recursos materiales y humanos, así como de infraestructura de la institución son suficientes y adecuados para ponerlo en marcha.

Será el personal del Departamento de IDI, el pedagogo y la psicóloga, de la propia fundación, los que nos aportarán su percepción del grado de éxito que pueda tener el programa propuesto.

Siguiendo esta línea de evaluación, proponemos, en la siguiente tabla, los siguientes indicadores:

Tabla 5. Dimensiones, indicadores e instrumentos de la evaluación

ÁMBITOS	DIMENSIONES	INDICADORES	SEGUIMIENTO/INSTRUMENTOS
<u>PLAN FORMATIVO</u>	<i>Objetivos</i>	Los objetivos recogen las necesidades detectadas.	Análisis del contenido al inicio del plan formativo.
		Los objetivos son coherentes con las actividades formativas propuestas.	
	<i>Actividades</i>	Nivel de adecuación de las actividades con los objetivos planteados.	Análisis del contenido y efecto obtenido a lo largo de su desarrollo. Encuesta de satisfacción.
		Las estrategias utilizadas son adecuadas.	
		Las actividades son suficientes en relación con los objetivos y la duración.	
	<i>Contenidos</i>	Los contenidos del proyecto se han ajustado a los objetivos.	Análisis del contenido al inicio del plan formativo, y con la aplicación y valoración de las actividades. Encuesta de satisfacción.
		Los contenidos conectan con las necesidades formativas.	
		Los contenidos abordan cuestiones relacionadas con el proyecto	
	<i>Duración</i>	La duración del proyecto es suficiente para abordar los contenidos.	Percepción de los implicados respecto a la adecuación de la duración de las sesiones, a través de una encuesta de satisfacción.
		La duración de las actividades son suficientes para abordar los objetivos.	
		La distribución horaria del proyecto es adecuada.	
	<i>Impacto</i>	Nivel de impacto social o institucional del programa formativo en la institución/contexto social donde se imparte.	Encuesta a los participantes y a la fundación (miembros del equipo) al final del plan formativo.
	<i>Justificación</i>	Justificación adecuada del programa formativo, respondiendo a las demandas formativas.	Análisis del contenido al inicio del plan formativo.
<i>Suficiencia</i>	Capacidad para cubrir las necesidades financieras y materiales.	Análisis del contenido al inicio y final del plan formativo.	

	<i>Innovación</i>	Nivel de innovación del plan formativo y mejoras que se obtiene tras el mismo.	Análisis del contenido del plan formativo durante el proceso.
<u>FORMADOR</u>	<i>Organización</i>	Nivel de organización de los formadores antes, durante y al finalizar cada actividad.	Observación
	<i>Actualización</i>	Nivel de vigencia y renovación de conocimientos disciplinares y pedagógicos por parte del formador.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
	<i>Metodología</i>	Los materiales utilizados son adecuados y promueven la participación.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
		El método de impartición de la formación ha sido adecuado al tipo de contenido.	
	<i>Adecuación</i>	La actuación del formador es adecuada a los objetivos y competencias recogidas.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
	<i>Eficiencia</i>	La actividad docente ha logrado los resultados previstos.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
	<i>Perfil docente</i>	Los formadores tienen las habilidades, conocimientos y actitudes propias del perfil profesional requerido para cada uno de los bloques a impartir .	Encuestas a los formadores al inicio del programa.
	<i>Coordinación</i>	Nivel de coordinación adecuado entre todos los formadores del Plan.	Observación durante todo el programa.
	<i>Dinamismo</i>	Formador como facilitador de los procesos de aprendizaje.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
Nivel de incorporación de elementos dinamizadores en cada una de las actividades programadas.			
Promueve la participación de los participantes.			
Rol del formador activo y participativo.			

<u>PARTICIPANTES</u>	<i>Necesidad</i>	Nivel de necesidad que poseen los participantes con respecto a esta formación.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
	<i>Aprendizaje</i>	Nivel de conocimientos, habilidades y actitudes previas.	Encuesta a los participantes al inicio y finalización de cada actividad.
		Nivel de conocimientos, habilidades y actitudes alcanzados.	
	<i>Aceptación</i>	Nivel de aceptación del alumnado de cada una de las actividades.	Encuesta a los participantes al inicio del programa.
		Nivel de aceptación del alumnado de cara a las necesidades percibidas y reflejadas en los contenidos de la oferta formativa.	
	<i>Perfil</i>	El perfil del alumnado es el adecuado para el desarrollo del programa.	Análisis del contenido al inicio del plan formativo.
	<i>Motivación</i>	Grado de motivación de los participantes con respecto a la realización de la formación.	Observación durante cada actividad.
	<i>Interés</i>	Grado de interés del alumnado con respecto a la realización de la formación.	Observación durante cada actividad.
	<i>Satisfacción</i>	Nivel de satisfacción de los participantes con respecto a la formación realizada.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
		Nivel de satisfacción de los participantes con respecto a las necesidades detectadas.	
<i>Participación</i>	Número de profesionales que demandan esta oferta formativa	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.	
	Nivel de participación del alumnado en las actividades formativas.	Observación durante cada actividad.	
<i>Recursos básicos</i>	Se ha proporcionado al alumnado material, recursos bibliográficos básicos, etc. suficientes y diversos.	Encuesta a los participantes y a los formadores al final de cada actividad.	

<u>RECURSOS MATERIALES</u>	<i>Material formativo</i>	La documentación y materiales (guías, manuales, fichas, videos, enlaces web, bibliografía...) dispuestos por el docente son comprensibles.	Encuesta a los participantes al final de cada actividad.	
		La documentación y materiales (guías, manuales, fichas, videos, enlaces web, bibliografía...) dispuestos por el docente son adecuados a los contenidos de la formación.		
		La documentación y materiales (guías, manuales, fichas, videos, enlaces web, bibliografía...) dispuestos por el docente ha sido suficiente según los objetivos y contenidos propuestos.		
	<i>Recursos tecnológicos</i>	Los recursos tecnológicos (pantalla, ordenador, proyector,...) utilizados en cada actividad son adecuados a los contenidos de la formación.		Encuesta a los participantes al final de cada actividad.
		Los recursos tecnológicos (pantalla, ordenador, proyector,...) utilizados en cada actividad son suficientes según los objetivos y contenidos propuestos.		
	<u>INSTALACIONES</u>	<i>Aula</i>		El aula ha sido apropiada para el desarrollo de cada bloque formativo.
La acústica del aula ha favorecido la impartición de cada bloque formativo.				
La iluminación del aula ha favorecido la impartición de cada bloque formativo.				
El mobiliario del aula es adecuado.				
La ventilación del aula ha favorecido a la comodidad de los participantes.				

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- B.O.E. (2001). Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, 11, (2001). España: Madrid.
- B.O.E. (2007). Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, 87, (2007). España: Madrid.
- Cabrera, P. (2000). Introducción; exclusión, desviación, pobreza, en Sánchez (Coord.). *Miradas en el encuentro, acortando distancias, construyendo realidades*. Madrid. Rais.
- Escudero, J. M. (2009). Buenas Prácticas y Programas Extraordinarios de Atención al Alumnado en Riesgo de Exclusión Educativa. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13, 107-141.
- Escudero, J. M. y Martínez, B. (2011). Educación inclusiva y cambio escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 85-105.
- Estivill, J., Berger, W., Engels, D. y Wranksen, J. (2004). *Pobreza y exclusión en Europa: nuevos instrumentos de investigación*. Barcelona. Hacer.
- Feroso, P. (2003). ¿Pedagogía Social o Ciencia de la Educación Social. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria. Segunda época*, 10, 61-84.
- Fundación Canaria de Juventud IDEO. (2014). " *Plan Estratégico de Formación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO para el periodo 2014-2018*". Gobierno de Canarias. Fundación Canaria de Juventud IDEO.
- Guevara Manzano, J.C. (2014). " *La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Radios AM y FM de la Ciudad de Baños de Agua Santa, Provincia Tungurahua*". (Documento de investigación inédito). Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Universidad Técnica de Ambato.
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, 313, (1990).
- Laparra, M. y Pérez Eransus, B. (Coords.) (2008). *Exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Madrid. Fundación Foessa.
- Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez Y., M., Renes, V., Sarasa, S., Subirats, J., & Trujillo, M. (2007). Una propuesta de Consenso sobre el Concepto de

Exclusión. Implicaciones Metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, 5, 15-58.

- López, F. (2005). La Educación Social Especializada con Personas en Situación de Conflicto Social [Abstract]. *Revista de Educación*, (336), 57.
- Malgesini, G. y González, N. (2005). *Cuaderno europeo 2. Cumbre de Lisboa. Estrategia Europea de Inclusión Social*. España: Fundación Luis Vives.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Informe de Evaluación del Impacto de la Reforma Laboral*. España: Gobierno de España.
- Raya, E. (2006). *Indicadores de exclusión social. Una Aproximación al estudio aplicado de la exclusión social*. Bilbao: Servicio de Publicaciones Universidad del País Vasco.
- Redondo, D. (2004). Las políticas de inserción: laboratorio en lo social en una nueva regulación. *Revista Portularia*, 4, 115-122.
- Sen, A. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza.
- Subirats, J. (Dir.) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Úcar, X. (2006). El por qué y el para qué de la Pedagogía Social. En J. Planella y J. Villar (Coords.), *La pedagogía social en la sociedad de la información* (págs. 233-282). Barcelona: Editorial UOC.
- Uceda, X. (2011). *Adolescentes en conflicto con la ley. una aproximación comunitaria: trayectorias, escenarios e itinerarios*. (Tesis Doctoral). Servicio de Publicaciones. Universidad de Valencia.

Recursos digitales

- Fundación Ideo (2014). Recuperado el 22 de Abril de 2015 de: <http://www.fundacionideo.org/>
- Institución Penitenciaria (2013). Recuperado el 23 de Abril de 2015 de: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/index.html>
- Mouliáá, M. (2014, 09, 09). La Importancia de la Formación para el Empleo. [Mensaje de un blog].
Recuperado de <http://sergioibanezlaborda.blogspot.com.es/2014/09/la-importancia-de-la-formacion-para-el.html>

ANEXOS

ÍNDICE

Anexo 1. Entrevistas a los trabajadores del PMA	30-52
Anexo 2. Cuestionarios al equipo del PMA	53-55
Anexo 3. Proyecto F.I.P.M.A: Formación para la Integración en el PMA	56-108

Anexo 1. Entrevistas a los trabajadores del PMA.

- Primera entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Dentro de la fundación ahora soy técnica de libertad vigilada, y empecé hace dos años como tutora en el Centro de Hierbabuena, y luego me trasladé a Valle Tabares donde realizaba las mismas funciones como tutora, en realidad los tutores son los intermediarios, los que conectan a los menores con el centro, los que comunican las funciones,... aconsejan por dónde ir, para conseguir sus objetivos... Luego salió la oferta de Medio Abierto y hace 5 años que estoy aquí.

Estoy licenciada en Pedagogía, sexóloga... Y mi trayectoria por fuera, pues fui educadora en varios centros concertados, además lleve durante un tiempo el teléfono de información sexual, y además tengo mi propia empresa de educación afectiva-sexual y terapia sexual.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Entré por una oferta que la fundación amplió todo lo que son las medidas de Medio Abierto, en las que se incluyeron las libertades vigiladas que es lo que ejecutamos aquí, las libertades vigiladas, los tratamientos ambulatorios, tareas socioeducativas, prestaciones en beneficio a la comunidad,... y se dio la oferta y yo fui la primera que empezó en Medio Abierto. En ese momento solo estaba yo, y el coordinador que coordinaba Las Palmas y Tenerife y luego se fueron uniendo a medida que... poco a poco, los distintos profesionales que tenemos aquí. A principio fue que la fundación se amplió y empezó a crearse el profesional de Medio Abierto, pero accedí un poco extraño porque fui un poco elegida, porque decidieron que faltaba una persona y me escogieron. Después sí que se hizo una elección de personal, con personal de Las Palmas y el coordinador que en ese momento estaba y se pasó una prueba y unos exámenes, y se hizo un listado para ampliar el Medio Abierto.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

5 años en Julio. O sea que el programa está funcionando hace 5 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, vino mi coordinador en ese momento, me informó de las medidas, vino un martes, y el viernes tuve que entregarle varios informes y empecé a ejecutar. No tenía ni idea de... sabía que había medidas de Medio Abierto, pero tuve que documentarme.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico. Los técnicos abarcamos las 4 áreas que están dentro del proyecto individualizado de la ejecución de medidas, que se llama PIEM: el área personal, el área educativa, el área de ocio y tiempo libre y el área familiar. O sea que en realidad le pones orden a toda la vida del chico en la calle. Hay dos tipos de itinerarios para la ejecución de medidas en medio abierto, uno son las medidas que emanan del internamiento que están en Valle Tabares, y otra parte que es la Libertad Vigilada, que cuando ellos vienen aquí tu les aterrizas, pues entonces eres el encargado de dotarles de herramientas para su vida personal, emocional,... trabajar un poco el delitos, explicarles por qué están aquí y cómo han llegado aquí, también eres la encargada de derivarlos a la parte formativa laboral, si son con recursos educativos, acciones formativas puntuales y si son mayores, los metes en un itinerario de empleo, organizarles su tiempo libre... los orientas con actividades deportivas, gimnasio, futbol... y les enseñas un poco cuales son los itinerarios de la zona a los que pueden acceder para mejorar su tiempo de ocio. Cuanto más organizados y ocupados estén, menos factores de riesgo abran, porque ese PIEM se hace con una herramienta que es el IGI-J, que es una herramienta, una predicción del riesgo, para ver cuántos factores de riesgo tienen, para en el futuro volver o no a cometer el delito. Entonces, tú en función de esos factores de riesgo (consumo de drogas...) vas trabajando en esos factores para disminuirlos y que no vuelvan a cometer ese delito, lo que pasa que esos factores de riesgos están dentro de una serie de áreas, y trabajando en esas áreas como en el área personal que trabajas la personalidad, el acudir a citas, en función de esa ocupación mejoraran su proyecto de vida.

Nosotros tenemos que citarlos con una llamada telefónica, para verlos presencialmente 1 vez por semana, y así también nos cuentan cómo han ido y como no. Cuando tú los vinculas a una formación también te comunicas con el centro formativo al que van, y haces un seguimiento para saber si están rindiendo, colaborando, si tienen o no conflictos... Eso es una visita y seguimiento que haces, porque lo que se trata es de trabajar con los chicos en su ámbito. En esas entrevistas lo que trabajas son cuestiones personales que están dentro de su área, entonces en función de los factores de riesgo y las carencias que tu hayas evaluado, se realiza un programa individualizado y trabajas con ellos.

Nosotros orientamos y les marcamos los itinerarios, también trabajamos el apoyo escolar,... y los psicólogos hacen una labor más profunda, donde se trabaja más el consumo. No nos pisamos el terreno pero nos coordinamos y trabajamos juntos para tratar mejor al chico.

Además, también tienes que hacer visitas domiciliarias porque tienes que estar en todas las áreas y esa es otra visita, porque tienes que ver cómo viven, como se relacionan con sus padres, si cumplen una serie de normas... Si se ve que la cosa está muy dañada pues se les deriva al Programa de Familias, y los técnicos trabajamos con el chico siempre.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como tutora. El tutor es un enlace entre las demandas del chico y lo que ocurre en el centro, también lo encaminas, los problemas se los cuentan a su tutor y luego se comunica al trabajador social o al psicólogo, y entonces el tutor.. es que hace muchas

funciones en Valle Tabares. Se encarga de las pertenencias del menor, llevar los partes al jurista, recogerlos... Lo que pasa es que son dos contextos diferentes, el tutor en Valle Tabares está en un contexto muy vigilado y limitado y aquí están en la calle, las funciones son mucho más amplias, entonces el tutor tiene menos funciones que el técnico, porque el técnico lo abarca todo.

Por ejemplo, en la parte más burocrática los tutores están más familiarizados, porque el tutor hace informes del trabajo de ese chico, si mejora o no, y en el PMA se hacen en un contexto diferente y un par de informes más, donde se tiene que poner todo lo que el menor haga. El técnico tiene que estar en continua comunicación con los juzgados, a través de informes, del PIEM y el informe final de la medida del menor.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Yo creo que sí, y luego ya te vas haciendo. A lo mejor si es verdad, esto es una opinión personal, que un tutor está mucho más familiarizado que un educador, porque el educador no está tan vinculado con la parte burocrática, las funciones son menos que la de un tutor, porque hacen tareas más bien de acompañamiento del menor.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí, pero era una responsabilidad porque estaba empezando y trabajamos muchísimo, pero sí me sentí capacitada, es más me encantaba.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Nos formamos en las herramientas que se iban a utilizar es Medio Abierto que era cuando Ideo cogió Medio Abierto, empezaría a trabajar con el IGI-J, pero porque estaba empezando todo.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

No he tenido dificultad para redactar informes.

- Competencias en escribir y redactar informes.
- Competencias dinámicas.
- Capacidad de frustración.
- Bastante resolutiva.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si, es bastante adecuada.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Que sepa trabajar en equipo, porque en Medio Abierto es fundamental, porque lo que yo no pueda resolver me lo puede resolver el compañero o viceversa.
- Que no sea individualista, porque hay que trabajar y coordinarse con el equipo, sin atesorar la medida.
- Colaboración.

Tiene que conocer de qué van las medidas de Medio Abierto y tener un conocimiento general de lo que es la adolescencia, cómo son los adolescentes, cómo cambian, cómo poder motivarlos,... También deben saber bien la ley del menor y conocimientos de la adolescencia. Yo creo que cada uno trabaja en el área que le toca, y nosotros somos educadores, técnicos de procedimientos, educándolos para vivir en la sociedad y todas esas profesiones como maestro o psicólogo son buenas.

Yo creo que te tienes que nutrir de un poco de todo, yo soy pedagoga y se un montón de cosas de psicología, tienes que seguir formándote y preparándote, ampliando tu currículum y tus conocimientos. La competencia que deben tener es la capacidad para seguir formándose; innovarse un poco, lo que es una educación continua y permanente.

- Segunda entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Todo con menores, empecé con menores de protección en pisos tutelados, y ya con adolescentes. Después con adolescente también en protección, en la empresa Acafan, donde también llevaba medidas judiciales, lo que era Hibaria como psicóloga. Y aquí ya entre como educadora en Valle Tabares y cuando llego al PMA como técnico. Mi perfil profesional es como psicóloga.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Fue una promoción interna, pasamos por un examen y una entrevista. Se abrieron unas listas de reserva, y a media que el programa fue creciendo fuimos entrando, por medio de una bolsa de trabajo de 12.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

Ligeramente, lo sabes pero desconoces sobre todo el tema de la burocracia, sabes que tienes que hacer un seguimiento de los menores en todas las áreas de su vida, pero ya lo que es todos los protocolos los desconocía.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Seguimiento del menor en todas las áreas de su vida, cumples con la ejecución de la medida al completo, entonces tienes que abordar todas las áreas; el área personal, con los objetivos que tú tienes marcados con él; el área familiar, con seguimientos, visitas domiciliarias, llamadas telefónicas con los padres; escolar, tienes que hacer un seguimiento y tener los recursos. También insertar al menor en el área de ocio, en la formación, etc.

Nada más tener al chico tienes que hacer el PIEM y cualquier informe, porque cualquier cosa tienes que comunicarla, y las incidencias con más... informes finales, socioeconómicos, ... eso sí, burocracia hay mucha.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

El educador hace el acompañamiento del menor todo el tiempo y en todo lo que hagan, desde que se levanta hasta que se acuesta. Depende del aula, hay ciertos educadores por ratio.

Sobre todo en vacaciones o en las bajas quien da las clases y los talleres es el educador.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Sí

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí, de entrada te ves desbordada pero las competencias no tienen nada que ver. No estás acostumbrada porque un poco Tabares te embrutece, no estás acostumbrada a la parte burocrática como los tutores. Con la parte de intervención con menores si estas familiarizada pero en la burocrática no.

Fundamentalmente contaba con el apoyo de mis compañeros que me ayudaban a redactar informes y darle el formato.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Sí, pero un poco la formación te la buscas tu. Vamos a ver, cuando fuimos seleccionados esos 12, tuvimos como 2 o 3 días de formación un poco contando lo que íbamos a hacer, en qué iba a consistir, bibliografía y todo eso, pero un poco con la ayuda de los compañeros porque la formación que tuvimos fueron esos días que nos formó el coordinador que había en ese momento. Alguna idea tenía, pero nada más.

Sobre todo lo que tuve que buscar es información sobre legislación, aunque todavía le pido a la jurista que me redacte algo o que me diga cómo lo hago.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado?

- Experiencia previa en Tabares
- Capacidad de trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Paciencia, fundamental.

La dificultad en la parte burocrática y en la priorización y organización de las cosas. En estas últimas reflexiono y aprendo del error.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Sí, pero hay que mejorarla porque a veces te estancas. La formación que podría mejorar es en la intervención directa, en estrategias.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Es fundamental la capacidad para integrarse en un grupo
- La flexibilidad, paciencia y capacidad de pedir ayuda
- Soltura con los chicos porque los chicos te tomean, yo siempre digo que es mucho más aplicar el sentido común que la psicología.

En cuanto a la formación debería tener de todo un poco, porque hacemos trabajo social, pedagogía, le damos apoyo escolar, tienes que tener conocimientos jurídicos, psicológicos,... yo la parte de trabajo social la llevo peor, tienes que saber de recursos y mantenerlos siempre ocupados, hasta saber de ayudas económicas por ejemplo a una madre soltera, de alimentos, pañales, etc.

- Tercera entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Psicóloga

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Ahora mismo estoy como psicóloga. Entré en 2004 como Educadora en Hibaria, paso a Tabares a los siete meses, más o menos, o un poco antes, y a los pocos meses paso a ser tutora. Al principio estuve como educadora, un mes o dos meses, y luego pase a ser tutora. Durante ese tiempo he hecho una sustitución de psicóloga también, pero la trayectoria es de tutora. Después en 2010 en Medio Abierto como Técnico; también he tenido algún momento de estar de psicóloga algunos meses y ahora ya de psicóloga.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

Hibaria y Valle Tabares

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Pues hicieron una selección para las personas que queríamos formar parte del programa y me presenté, y nada por orden de puntuación de los exámenes y pruebas que nos hicieron pues fuimos entrando.

Se creó nuevo el programa de Medio Abierto porque no había nadie y se creó luego, lo ofertaron y yo me presenté.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

Fue en 2010, pues 5 años harán en Noviembre.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, conocía poco porque ya había una compañera que había empezado antes de hacer esta selección, había empezado un poco a trabajar aquí. Entonces me reuní con ella cuando salió esta oferta y entonces sí que me explico un poco cuáles eran sus funciones, pero no sabía bien, bien, de qué iba.

- **¿Cuándo llegaste al PMA, quería entrar como psicóloga?**

No, en principio la idea era entrar como Técnico.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Yo llevo un mes como psicóloga de todos modos, pero bueno actividades pues intervenimos con los chicos; hacemos intervenciones individuales, alguna intervención grupal también nos ha tocado. Llevamos un poco la evolución de los chicos también y enviamos informes a juzgados, fiscalías, dirección general porque hay que ir enviándolos sobre la evolución del chico y bueno, al inicio, sobre todo cuando cogemos el caso, primero elaboramos un informe donde se plantean todos los objetivos que se quieren trabajar con ese chico, el PIEM. Elaboramos ese informe, ponemos los objetivos que queremos trabajar, y en función de cómo vaya funcionando el chico durante el cumplimiento de su medida con respecto a esos objetivos pues vamos informando.

- ¿Se asemeja a lo que hace un técnico?

No, porque nosotros llevamos más la intervención individual con el chico y un poco ver qué deficiencias hay a nivel personal; el tema del consumo; si hay que derivarlos a Unidades de Salud Mental, a psiquiatría; más a nivel de la salud puede ser, y el técnico es más pues sus funciones a las actividades del chico en cuanto a estar ocupado en una actividad concreta, en cuanto a tener su ocio estructurado, a no estar con determinado tipo de gente, más su día a día; y nosotros es más intervención de esas deficiencias personas que detectemos.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Elaboración de informes como tutora y un poco también el día a día se asemejaba, no estamos tanto como educadores en módulos porque el educador sí que está ahí continuamente con el chico. Nosotros entrábamos y salíamos un poco más, y teníamos un grupito de menores asignados, no me acuerdo cuantos tenía, puede ser 13 o 14 no me acuerdo, y nosotros nos encargamos de ver cómo iban evolucionando esos chicos, un poco lo mismo que aquí pero claro, en un entorno más controlado, no es en la calle, e informando como se adaptaban a la dinámica del centro.

La similitud es la elaboración de informes y el control, pero el contexto es muy diferente, porque allí los tienes en un sitio controlado, en un centro y es otra cosa. Aquí están en su casa y con sus actividades, haciendo su vida y es otro tipo de supervisión.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Hombre ha ayudado muchísimo haber llegado aquí teniendo esos conocimiento de antes, por supuesto, no es lo mismo haber llegado al PMA sin saber nada de menores ni nada claro, sí que me ha ayudado.

Pero si falta, es verdad que cuando llegamos aquí tuvimos que aprender muchas cosas que a lo mejor no sabíamos, refiriéndome a técnico, que a lo mejor yo no sabía pues en cuanto al área formativa: fechas de inscripción, cómo se puede matricular un chico, qué

necesita para entrar en tal recurso, todas esas cosas. Pues desde dentro las desconocía porque no era mi labor, así que los de fuera tuvimos que aprender muchas cosas nuevas.

-¿Y cómo psicóloga en Tabares?

Como psicóloga en Tabares estuve 4 meses por una sustitución creo, y bueno los conocimientos que tienes como psicóloga te sirven para trabajar con chicos en internamiento como aquí.

-¿Las actividades son similares?

Sí, porque la intervención es similar, es que el tipo de chico con el que trabajas es muy parecido, de hecho casi todos los chicos que nos llegan vienen de internamiento, entonces muchas veces trabajas lo que ya se ha iniciado desde internamiento, continuas por ahí, y un poco para que el chico generalice lo que ha aprendido y continúe.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí me sentí capacitada.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No, a lo mejor un poco más en lo formativo, con los recursos, que igual estaba más perdida en cuanto a las opciones que tienen los chicos, en donde se podrían inscribir, a qué podrían adoptar y todo eso la verdad que estaba más perdida porque como estaba más desconectada desde dentro. Conocer los recursos, ver a lo que puedes optar desde centros de juventud, casas de juventud, y demás, servicios sociales ya que nosotros no teníamos relación con estos servicios.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

No sé bien a qué te refieres, si en cuanto a estudios, máster, etc. Aunque como nosotros tenemos todo este recorrido de Tabares de hace años, pues la verdad que eso me ha ayudado mucho porque hemos aprendido sobre la Ley de Menores, que no teníamos ni idea, todos los conocimientos que tengo ya cómo psicóloga de lo que he estudiado, y además, durante el internamiento lo que vas empleando porque una cosa es la carrera y otra es lo que necesitas en el día a día con este tipo de perfil de chico que es complicado, y todo esto me lo ha dado este recorrido.

Con conocer la Ley de Menores no es suficiente, tienes que ser empática porque a lo mejor no les llegas, ser capaz de llegarles a veces es difícil, por el tipo de chico que es. Quizás tener esa capacidad comunicativa, pero más bien es saber llegarles porque no te puedes poner en una posición muy de "Soy Psicóloga", porque hay que entender que para poder trabajar los aspectos que se tienen que trabajar con estos chicos hay que partir de una motivación por su parte, y encima ellos vienen con motivación 0 porque vienen con una medida impuesta, vienen con algo obligado. Entonces, a veces llegarles

es complicado y a veces tienes que bajar un poco el nivel pero decir también, hasta aquí porque no puedes bajar más porque no soy tu amiga, ni tampoco ponerme muy... soy tu psicóloga porque no consigues atraparlos y que enganchen.

No he tenido dificultades.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Sí, aunque creo que siempre es importante reciclarnos aquí. Al final, supongo que como en casi todos los trabajos, el repetir siempre lo mismo... y con ellos hay que ser a veces creativa.

De momento, la formación que hemos ido recibiendo de pocos años para acá, creo que nos ha ido ayudando bastante, sobre todo que nos ayude para intervenir directamente con el chico, en todo lo que tengamos que trabajar con ellos como resolución de conflictos, tolerancia a la frustración, el tema de la agresividad, control emocional,... de todo eso, a lo mejor que nos den también información de cómo poder llegarles mejor a ellos porque esto no es tan fácil como enseñarles una ficha y ya está, y programas hay miles pero... el perfil es complicado.

Lo que sí me gustaría a lo mejor es continuidad, que a lo mejor anteriormente hemos tenido cursos que se dan y ahí se olvidan y nunca más. Entonces, a lo mejor pues cursos en donde nosotros podemos poner en práctica todo eso que hemos aprendido y después hacer una nueva evaluación para ver cómo nos funciona y demás.

Sobre redacción informes y demás, pues creo que también puede ser importante y de vez en cuando, porque redactar informes a veces entras en una dinámica de bueno pues lo hago así porque siempre lo hago así, y no está mal de vez en cuando refrescarte y decir: oye, vamos hacer algo, vamos a ver qué más le puedo aportar yo a esto.

Sobre todo eso, no creo que los cursos que nos estén dando sean malos ni que nos falten, sino que sobre todo nos falta la continuidad y el volver a evaluarnos y ver cuando lo ponemos en práctica, cómo nos está funcionando y si eso no nos funciona, pues probar otras cosas y ver.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Capacidad para adaptarse, no sabría cómo decirte.

En cuanto a conocimientos, me parece importante el tema de la psicología, el que hayamos estudiado psicología creo que te da mucho... porque lo utilizas continuamente, de todos modos mis compañeros que no lo son, si es verdad que con el recorrido que tienen ya que han empapado de este tema.

Pero, a partir de eso ya una psicología, pedagogía, carreras de este tipo. El tema del consumo también y todo lo que hemos hablado, y el ámbito ambulatorio.

Nosotras lo que hacemos es derivar a las UAD y desde ahí lo trabajan, lo que pasa es que nosotros también reforzamos todo el trabajo que hacen ellos. Entonces sí claro que es importante manejar todo el tema de la drogas, y drogas que a lo mejor en nuestra época no estaban tan en auge y ahora empiezan a aparecer y saber claro. Entonces, sobre el tema de drogas también es importante saber.

- Cuarta entrevista:

Datos de identificación

Coordinadora del PMA

¿Cuál es su perfil y trayectoria profesional?

Llevo 11 años como psicóloga en la Fundación Canaria de Juventud Ideo. Previamente, trabajé en Mediación Restaurativa Extrajudicial como educadora en un asociación que estaba en Madrid durante 1 año. Específicamente como psicóloga, lo que a finales del 2012, diciembre del 2012, como coordinadora del programa. Eso no significa que no pueda sustituir a cualquiera cuando estén de baja o por cualquier otro motivo, porque es preferible a cargar a otro profesional con más menores de los que ya tiene. Aunque normalmente sustituyo al psicólogo, dependiendo de los días, pero normalmente si no son más de 15 días de sustitución.

Preguntas:

1. ¿Qué tipo de funciones o tareas (características) desarrollan los diferentes trabajadores que se encuentran en el PMA? ¿Existe algún documento que las recoja?

Me puedo pegar 5 horas hablando de esto. Hay un documento que habla de esto, y se tiene que revisar porque hay cosas que cambiar actualmente. Lo importante es la ley del menor, no sé si te la has leído, la parte del Medio Abierto y eso es lo que tiene que hacer un técnico en base a varios requisitos. Un técnico lo que hace es básicamente el seguimiento y control del menor en todas las áreas de su vida. Eso es lo más resumido que te lo puedo dar, pero no es solo eso, también tiene que implementar programas, hacer talleres, sesiones individuales con ellos, visitas a domicilios con los chicos y las familias, visitas a los centros educativos, hablar con directores y tutores, hablar con abuelos, monitor de gimnasio, familias, amigos de las zonas... A parte de todo eso, la coordinación con dirección general, con juzgados, porque hay que hacer las cosas adecuadamente y expresamente como pone la ley.

Hay instrucciones de servicios generales que te dicen cómo llevar a cabo lo que es la medida, porque en el fondo es un educador, técnico o tutor de calle, el nombre es indiferente, porque realmente es un seguimiento y control del menor en todos los ámbitos de su vida. Pero claro, les tienes que generar suficientes habilidades sociales, habilidades de comunicación, de resolución de conflictos, de control emocional y aparte tienes que enseñarles a como ir al banco y abrir una cuenta, cómo ir a una entrevista de trabajo, como presentarme ante una persona que no conozco y socializarme. Es todo, absolutamente todo, y entonces para ello hay que conocer los recursos que te da la sociedad, donde está el servicio canario de empleo, los servicios que te ofrece el ayuntamiento o la zona, como prestaciones, ayudas, cómo se hace un currículum... Hay que estar pendiente de todo y tener conocimientos de todo.

Para mí lo fundamental es la entrevista motivacional, que es la base de muchas cosas, que ellos las manejen, pero también depende de las características personales de cada técnico. Pero tienes que tener básicamente eso, formación en estrategias, formación en menores y familias, formación en cómo comunicarse con los demás y cómo transmitir, formación en resolución de conflictos, formación en cómo redactar un informe en lenguaje jurídico y lenguaje en nivel cognitivo, conductual, enfocada al psicólogo.

En el convenio te dice lo que tiene que hacer los técnicos, juristas, psicólogos,... están las categorías de todos. La función de técnico no aparece, pero está pendiente de ponerlo en el convenio, pero se pueden sacar datos de ahí.

Por dónde íbamos, a ver los técnicos tienen que hacer la ejecución integral del chico, no es a trocitos, aquí tú tienes que hacer todo, porque la jurista se encarga de la parte jurídica. El técnico son todos, independientemente de lo que hagan. Se llaman técnicos de ejecución de medidas judiciales, hacen función de educador, de tutor, de trabajador social, de buscador de recursos... Por otro lado, el jurista hace funciones de jurista y el psicólogo de psicólogo. Lo que pasa es que en el convenio no diferencia, porque una cosa es lo que tú haces, otra cosa es tu formación y otra es lo que vienes arrastrando porque si cambian una cosa tiene que cambiar el sueldo.

En el convenio se recogen las funciones, un psicólogo tiene que hacer evaluación, diagnóstico, terapia, intervención en aquellas áreas de una persona, pero hay tantas teóricas... aquí se utiliza la teoría cognitivo-conductual, constructivista. Aunque también tiene funciones como cumplir los plazos en la dirección general, ir a fiscalía, poner todo a través de la redacción de informes, hacer terapia,...

2. ¿Qué tiene que saber alguien que quiera trabajar en PMA? ¿qué formación debe tener?, ¿y por trabajador? es decir, ¿el psicólogo que deben saber? ¿educador? ¿tutor? ¿El jurista?.

Algún tipo de carrera, licenciatura,... que este enfocada al ámbito humanitario-sanitario. Que este enfocado en eso, yo no quito que los compañeros sean abogados o de otro, pero que al menos tenga la parte de psicólogo sanitario o dentro de la parte de humanidades lo social, que tenga a lo mejor especialista, ojala, en algún tipo de máster con menores, algo relacionado con menores, pero de lo que hay no me quejo. Pero por ejemplo que tenga algo sobre los perfiles de los menores, la etapa evolutiva de los menores, que conozcan los tipos de recursos adecuados para ellos, las relaciones con las familias, cómo va evolucionando con sus iguales,... pero también formación de resolución de conflictos, habilidades sociales, de comunicación... con menores y adolescentes.

El jurista tiene que ser abogado, que entienda que es una sentencia y lo que significa.

El psicólogo debe ser licenciado en psicología y si tiene un máster relacionado con menores mejor.

- ¿ Sobre leyes, psicología, sobre intervención con los pibes, sobre tecnologías, sobre habilidades sociales, actitudes, habilidades o valores que se tienen más en cuenta, etc.?

Sobre leyes, todos deben conocer que es la instrucción, que es el procedimiento, que es la parte extrajudicial, qué afecta Medio Abierto, cuáles son los artículos... tener ese control para que no te coja desprevenido. Por ejemplo para que sepas de esto cuando llegues a sala y ya saber lo que hay. Aunque decirte esto, puede generar que los que estén aquí piensen que no son aptos, pero no es así. También los técnicos deben tener una base de psicología y un lenguaje psicológico básico.

Para mí los psicólogos deberían tener un máster en psicología clínica o sanitaria, todos. Y de tecnologías, por supuesto que tendrían que tener una base, sobre todo para manejar un ordenador, y después también tecnologías de cara a cómo comunicarte con el menor, ya que las nuevas tecnologías influyen en los jóvenes. Como mínimo, utilizar el Word y el Excel... correo electrónico,...

Yo personalmente me quedo con aquellas personas que se ven que vienen a aprender y que venga con humildad, con sentido de aprender y de compañerismo, que sepan trabajar en equipo, aunque eso, al fin y al cabo, es la personalidad de cada cual. Y es que los psicólogos se tienen que coordinar con los técnicos y viceversa. Sobre actitudes y valores, se debe tener unos valores y principios marcados por la sociedad, que debe tener todo el mundo.

3. ¿Qué valorarías en una persona para que sea un buen técnico en PMA?

- ¿y para que sea un buen psicólogo, jurista,...

Todo esto más un máster. Pero que demuestre día a día lo que es capaz de hacer, pero esto ya es una valoración muy subjetiva mía. Pero la personalidad de cada persona pesa mucho en este trabajo.

Lo que yo podría valorar, pues que tenga una formación más actualizada, unos conocimientos más específicos, claro que sí, y que tengan más tiempo de preparación y que sepan lo que es trabajar en el PMA, por medio, como si fueran unas prácticas previas, donde vayan con un técnico siempre que ya trabaje en el PMA. Cuanto más formación tengas externas bien, cursos, máster, ... bienvenida sea toda esa formación, porque son conocimientos que tus vas teniendo y aunque no lo creas, eso conocimientos innatamente, la mayoría de la gente los va aplicando. Y el lenguaje, cómo utilizar el lenguaje es muy importante, y cada vez más, porque el lenguaje construye la realidad, por mucho que me digan lo contrario, porque depende como transmitas el lenguaje a la persona que tienes delante, puedes generar la suficiente motivación para que al menos se plantee generar un cambio. Es muy importante la base de motivación y el ámbito motivacional. Y después, que tengan claro que tienen que hacer PIEM, hay que saber redactar, porque se pierde el hilo de las cosas si llevas mucho sin redactar.

Los psicólogos deben tener habilidades terapéuticas del terapeuta, habilidades terapéuticas y habilidades cognitivas,... Y los técnicos, aunque no lleguen al nivel de un psicólogo, también deberían tener ciertas habilidades.

- Quinta entrevista:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En 2004 estuve en Nibarria en Ideo, mientras estaba haciendo el practicum de Pedagogía, también trabajé en Mundo Nuevo en el Diamenac con los inmigrantes menores. Luego estuve en Tabares como educador y responsable de módulo.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Por una promoción interna y por medio de pruebas.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

4 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No.

- 1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?**

Técnico de Medio Abierto. Pues las actividades que se realizan son: informes; custodia del expediente; acudir a demandas como fiscalía, juzgados, etc.; intervención en la calle, en las casas, en los colegios, buscando recursos,...; hay que tener disponibilidad horaria por cualquier llamada, mensaje a cualquier hora.

- 2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?**

Educador más el plus de responsable de módulo.

Las tareas que se realizaban eran organizar a los educadores en módulos; de educador se tenía que acompañar a los chicos a cualquier actividad escolar; como responsable era encargado de las gestiones, limpieza, comida...

Las funciones están delimitadas en Tabares, y aquí no, porque hay menos factores externos en Tabares. El contexto es diferente, y en PMA hay que ser más creativo y práctico.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

La intervención directa con el joven, pero lo demás no tiene mucho que ver.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Si.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Una vez que estaba adentro. Protocolos, informes, gestiones, disponibilidad...
Hice una formación extra en Madrid para el IGI-J.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Competencias personales puede ser la personalidad.
Dificultades personales, en la organización.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Conocimientos de psicología, dominar la nomenclatura adecuada en un informe (palabras técnicas); recursos comunitarios como saber dónde buscar o a dónde ir para pedir ayudas sociales.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Tener formación universitaria relacionado con lo social.
- Experiencia laboral en contacto con jóvenes/adolescentes.
- Documentación.

- Sexta entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

He trabajado en centros de protección, en un Hindú, como directora de Geneto CAME y tutora de Tabares y estuve dos meses como educadora.

Soy profesora de Magisterio Infantil.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Por imposición, necesitaban a un técnico.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, lo explicaron cuando llegamos.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico. Pues los técnicos son los encargados de la medida de libertad vigilada, hacemos seguimientos semanales de los chicos, tenemos que elaborar informes como el PIEM, informes de incidencias, informes finales,... También nos encargamos de supervisar y estructurar todo lo que haga el chico, y también impartimos talleres.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como tutora. Pues teníamos las llaves de los módulos; nos encargábamos del seguimiento de los chicos en todo lo que hacían; también se hacen informes,...

En el PMA hay que adaptar el horario, ser flexible.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

No es suficiente pero ayuda, en el PMA se aprende más.
Haría falta experiencia y conocer lo básico del funcionamiento, y sentido común.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Si, depende mucho la personalidad.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Trabajo en equipo.
- Capacidad de adaptación.
- Ganas de aprender.
- Responsabilidad; Profesionalidad; Objetividad; Memoria.

Magisterio te ayuda a trabajar y todo lo que tenga que ver con adolescentes.
No he tenido ninguna dificultad.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Sería bueno una formación en tema psicológicos para nuevas estrategias y la parte judicial. Un reciclaje como digo yo.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Experiencia; Motivación; Sentido común; Buscar la objetividad.

Tener conocimientos de trabajo con adolescentes con trastornos o no; conocer la ley del menor; trabajo con familias. No es necesario algo específico con educación.

- Séptima entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En un despacho de abogados 2 años; 3 años en Caja Canarias; como educadora en Hibaria y también como educadora en Tabares.

Estoy licenciada en Derecho.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Haciendo una promoción interna, voluntariamente.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

4 años y medio.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, no lo conocía. Conocía más o menos pero era un programa nuevo.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico de medidas judiciales, donde se desempeñan tareas socioeducativas, prestaciones en beneficio a la comunidad, etc.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como educadora, donde se lleva la rutina diaria de los chicos y también estas como educadora de apoyo en clases formativas. Los educadores están asignados por módulos y también sustituyen a los profesores cuando hay alguna baja.

Es el mismo perfil de chicos, pero el trabajo es diferente.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Ayuda pero tienes que formarte en más cuestiones porque el trabajo en el PMA es más técnico, por ejemplo por los informes que se deben realizar y la intervención con

menores es diferente porque es un contexto diferente y están en la calle, no en un centro vigilado como es Tabares.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Hicimos un curso previo, de 2 o 3 días por el coordinador del programa, donde nos dijeron en qué consistía, nos explicaron la elaboración de los informes, las medidas del Medio Abierto...

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Intervenir con los menores, lograr motivar a los chicos
- Hacer un trabajo más técnico, elaborar informes

De momento no he tenido dificultades.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Experiencia con este tipo de colectivo.
 - Formación adecuada en el área social.
 - Experiencia en elaboración de informes técnicos e intervención con menores.
- Sobre la formación deberían estar formados en psicología, psicopedagogía,....

Octava entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Psicólogo

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En el 2006 trabajé como psicólogo en Tabares y en 2012 como psicólogo en el PMA.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Quedó una vacante, 1 puesto de psicólogo y por la solicitud que presenté.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años y medio.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

Indirectamente por estar en Tabares, lo conocía por encima.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Psicólogo. Lo que se hace son sesiones individuales, estas sesiones se hacen según la medida de tratamiento ambulatorio; por consumo/comportamiento; se puede derivar a psiquiatría. También se hacen evaluaciones de estas sesiones.

Se tiene 15 días para evaluar el caso, y elaborar un programa de intervención, donde se incluyen sesiones semanales con los chicos. También, nos podemos poner en contacto con las familias.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Psicólogo. En Tabares se mantenían las sesiones, evaluaciones,... Se hacían terapias individuales y grupales, y se realiza el acompañamiento del menor directo. En el PMA no hay terapias grupales.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

La intervención es suficiente, pero las características de los chicos difieren en la problemática

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Al principio no porque Tabares es más fijo y PMA es más flexible en horarios.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Experiencia; Carácter.
No tuve ningún problema.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Faltaría profundizar en aspectos para estar al día. Actualización de conocimientos.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Que le guste trabajar con menores; Experiencia; Carrera de psicólogo; formación en formas de abordar la intervención; conocer las formas de intervenir, modelos que funcionan; y conocer los tipos de drogas que hay.

Anexo 2. Cuestionarios al equipo del PMA.

POSIBLES NECESIDADES FORMATIVAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Empatía
- Carácter adecuado
- Experiencia con menores/jóvenes
- Persona que le guste trabajar con menores/jóvenes
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Capacidad de adaptación
- Ganas de aprender
- Experiencia en elaboración de informes técnicos
- Flexibilidad de horario
- Ser dinámico/a
- Capacidad de frustración/resiliencia
- Capacidad de seguir formándose e innovar
- Paciencia
- Capacidad comunicativa
- Control emocional
- Ser práctico
- Disponibilidad
- Organización
- Personalidad (es importante)
- Sentido común
- Responsabilidad
- Profesionalidad
- Objetividad
- Memoria
- Motivación
- Ser resolutivo
- Ser colaborativo/ no individualista
- Habilidades sociales
- Resolución de conflictos

Competencias profesionales

- **Técnicos:**

- Conocer las leyes/normas/reglamentos/protocolos/gestiones que afectan al menor y con las cuales se interviene en el PMA
- Redacción de informes (incidencias, evaluaciones, programas...)
- Nociones básicas sobre algunos conocimientos de psicología (Dominar la nomenclatura y tecnicismos adecuados en la redacción de un informe; tener una noción básica sobre intervenciones, herramientas, técnicas, estrategias, tratamientos psicológicos, etc. que faciliten la intervención con los menores)
- Conocer recursos comunitarios/ recursos formativos (ayudas sociales, recursos que ofrecen ayuntamientos, cabildos, servicios sociales, etc.) Cómo y dónde informarte
- Formación universitaria relacionada con los ámbitos social y/o sanitario
- Formación que esté relacionada con las intervención en menores/jóvenes y familias

- **Psicólogos:**

- Licenciatura, grado,... en Psicología.
- Técnicas, estrategias y herramientas para abordar la intervención con menores/jóvenes.
- Conocer las formas/modelos de intervención que funcionan actualmente.
- Conocer el tema de las drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas, efectos, etc.
- Redacción de informes/evaluaciones/programas

Otros aspectos

- Actualización/Reciclaje de conocimientos (estar al día).
 - 1. **¿Cree que las necesidades formativas recogidas en estos puntos son similares a las necesidades expuestas en las entrevistas? ¿Son adecuadas?**
 - 2. **¿Para una mejor precisión de este análisis, qué otra/s necesidad/es cree que sería/serían importante/s destacar?**

Gracias por su colaboración

- *Respuestas:*

Coordinadora:

1. Tanto psicólogos como técnicos deben tener conocimientos actualizados de formas de intervención y bases teóricas.
2. Autogestión; Psicólogos: Máster en Psicología Clínica (por pedir que no quede, pero estoy muy satisfecha con los psicólogos que hay en el PMA).

Técnico 1:

1. Sí
2. Capacidad de observación

Técnico 2:

1. Sí, Sí.
2. Diseño y planificación de los Programas de Intervención Educativos.

Técnico 3:

1. Sí, Sí.
2. Profesionalidad; sinceridad/honestidad.

Técnico 4:

1. Sí, son adecuadas, importantes y necesarias.
2. No considero que fuesen necesarias más competencias (ya son bastantes).

Psicólogo 1:

1. Sí
2. Formación en psicología clínica/educativa.

Psicólogo 2:

1. Son muy similares y adecuadas.
2. Están todas las destacadas.

- **Anexo 3. Proyecto F.I.P.M.A: Formación para la Integración en el PMA**



Proyecto F.I.P.M.A: *Formación para la* *Integración en el* *PMA*

Facultad de Educación, Universidad de La Laguna

Grado en Pedagogía

Curso 2014-2015

Gámez Armas, Desiré

ÍNDICE

Introducción	58
Justificación	59-61
Objetivos del proyecto	62-63
Metodología y actividades	64-74
Cronograma	66
Presupuesto y recursos necesarios	75
Propuesta de evaluación	76-77
Recursos bibliográficos	78
Anexos	79-108

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Proyecto F.I.P.M.A: Proyecto de Formación para la Integración en el PMA. Se trata de un documento que ofrece un plan de formación para los profesionales del CIEMI Valle Tabares, que requieran incorporarse a trabajar en el área del Programa de Medio Abierto (PMA).

El Proyecto F.I.P.M.A: Proyecto de Formación para la Integración en el PMA, responde originariamente a la detección de necesidades recogida por los distintos profesionales que trabajan en el PMA, y a la detección, por parte del departamento de formación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, de la necesidad de crear un plan formativo de esta índole.

Con la aprobación de este proyecto, Fundación IDEO obtiene un plan estratégico con el que afrontar la exigencia de formación de los servicios que atiende esta fundación pública del Gobierno de Canarias.

JUSTIFICACIÓN

La Fundación Canaria de Juventud IDEO es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 5 de Marzo de 2001 por el Gobierno de Canarias. Es una entidad que no persigue fin lucrativo alguna, de duración indefinida y cuyos beneficiarios son los jóvenes y menores residentes de la Comunidad Autónoma de Canarias, como personas físicas, así como aquellas instituciones, asociaciones y entidades, en el fomento y apoyo de actividades, acciones y programas de asistencia, formación, inserción, promoción y cooperación que favorezcan el desarrollo integral tanto del individuo mejor-joven en cuanto objeto directo de atención, como de la sociedad canaria en general como beneficiarios indirectos de estas prestaciones.

En la Fundación Canaria de Juventud Ideo, no solo se ejecuta e implanta programas educativos, sino que se profundiza en el desarrollo de los mismos en el ámbito de la prevención del riesgo y el conflicto en el medio familiar y académico. Esto se origina a través de la consolidación de la metodología educativa utilizada y de la inserción socio-laboral conforme a un modelo de intervención de coparticipación y corresponsabilidad con los actores de ésta, posibilitando la autonomía y autogestión.

Dentro de IDEO, se desarrollan programas de investigación y formación especializada, asociados al ámbito universitario, a través de la incorporación de criterios de calidad en la intervención psicosocial; y todo ello para lograr sensibilizar a la población, en general, sobre las formas en las que se manifiesta el riesgo social entre los niños y jóvenes de esta Comunidad, y los medios de protección a adoptar.

Sobre lo que denominamos Justicia Juvenil, La Convención sobre los Derechos del Niño, incorporada a la Constitución Europea, obliga a los Estados miembros a promover el establecimiento de leyes, procedimientos, políticas y programas especiales dirigidos a los niños entre 14 y 17 años que comentan actos constitutivos de ilícitos penales conforme a las legislaciones de sus respectivos países.

En España, la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores (LORPM) se configura como una ley de naturaleza formalmente penal, pero materialmente sancionadora-educativa. En su artículo 45.1, establece que la competencia para ejecución de las medidas (sancionadoras-educativas) adoptadas por los Jueces de Menores corresponde a las Comunidades Autónomas, bajo el inexcusable control del Juez de Menores. A su vez, en su artículo 45.3 de la citada LORPM, establece que las Comunidades Autónomas podrán establecer los convenios o acuerdos de colaboración necesarios con otras Entidades, bien sean públicas, de la Administración del Estado, Local o de otras Comunidades Autónomas, o privadas sin ánimo de lucro, para la ejecución de las medidas de su competencia.

La Fundación Canaria de Juventud IDEO, es una Entidad con personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes en cumplimiento de sus fines, entre los que se encuentra el fomento, promoción y apoyo de actividades, acciones y programas, destinados a la población infantil y juvenil de

Canarias en aras de favorecer el desarrollo integral del individuo, eliminando, en lo posible, los obstáculos con los que se encuentren.

Así, la Fundación, como entidad colaboradora de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, realiza actividades esenciales en el ámbito del servicio público de ejecución de medidas judiciales impuestas por los juzgados de menores radicados en Canarias, conforme a la LORPM y en virtud de los Convenios de Colaboración suscritos a tal efecto.

El Programa de Medio Abierto (PMA) -a partir de este momento PMA- al que va dirigido este proyecto, es el área que se encarga del seguimiento y control del menor al que se le ha establecido el desarrollo de ciertas medidas como son: Libertad Vigilada; Prestaciones en beneficio a la comunidad; Tratamiento ambulatorio: tóxicos, psicológico y psiquiátrico; Tareas socioeducativas; Permanencia en domicilio de fin de semana; y Convivencia con grupo educativo; recogidas en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. El PMA tiene como fin primordial la reeducación y reinserción social de los penados, para ello se realiza el diseño, la implantación, el seguimiento, la evaluación y control de los programas de intervención y tratamiento destinados a los internos en régimen abierto.

Por lo tanto, las medidas judiciales en Medio Abierto, no residenciales, se desarrollan en el entorno social del menor, utilizando las redes comunitarias y tratando de favorecer los vínculos sociales y familiares.

Por otra parte, los Grupos de Convivencia, como medidas en Medio Abierto Residenciales, suponen la intervención con el menor infractor en el entorno de un grupo educativo.

Como ya he mencionado, este proyecto está dirigido al área de PMA de la Fundación Canaria de Juventud IDEO. Específicamente, se centra en los Técnicos que trabajan en el PMA, que son los profesionales que, con la titulación adecuada y habilitación correspondiente, realizan tareas de intervención directa con los menores/jóvenes. El Técnico de PMA es el referente del menor/joven durante la ejecución de la/s medida/s judicial/es en Medio Abierto, y se encarga de supervisar, centralizar y realizar el seguimiento de la ejecución íntegra de la/s medida/s del menor/joven.

Significativamente, el cambio y la innovación en las organizaciones supone la respuesta adaptativa a las cambiantes demandas del entorno y a la necesidad permanente de mejorar los procesos de intervención y funcionamiento, como es en el caso del PMA. Por ello, es necesario un proyecto formativo que recoja las necesidades de formación, y que proporcione una alternativa formativa a este cambio para las personas de nuevo ingreso a este trabajo.

Por lo tanto, el proyecto está enfocado a la formación y adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades que los trabajadores de CIEMI Valle Tabares (Monitores, Tutores, Educadores, Psicólogos y Trabajadores Sociales) deberían adquirir para poder desempeñar las tareas que se realizan dentro del PMA.

Las demandas formativas de este colectivo, anteriormente mencionadas, se recogen a través de un análisis previo de dichas necesidades, tras la aplicación de entrevistas personalizadas a los diferentes técnicos que trabajan en el PMA.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- **Objetivo general:**

A. Planificar un programa formativo que atienda a las demandas formativas.

- **Objetivos específicos:**

A.1 Generar actividades formativas en respuesta a las necesidades detectadas.

A.2 Planificar una evaluación adecuada para cada actividad, que nos proporcione indicadores de éxito del programa desarrollado.

- **Objetivos específicos y generales por bloque de actividad:**

Bloque 1: Interpretación, modificación y redacción de informes.

1. Generar una formación que recoja la importancia, el conocimiento y la utilidad de redactar correctamente los informes que se realizan en el PMA.

1.1 Desarrollar la capacidad de los trabajadores para realizar correctamente un informe.

1.2 Generar la comprensión de los trabajadores sobre el valor de los informes.

1.3 Generar el reconocimiento de los trabajadores ante la utilidad de los informes.

Bloque 2: Nuevas técnicas de intervención con menores.

2. Generar una formación que reúna el aprendizaje necesario sobre herramientas/técnicas actualizadas de intervención con menores para trabajar en PMA.

2.1 Desarrollar ciertos conocimientos, capacidades y habilidades de los implicados ante una intervención socioeducativa.

2.2 Aportar nuevas técnicas/herramientas de intervención con menores.

Bloque 3: Búsqueda y análisis de recursos formativos e informativos.

3. Generar una formación que aporte un aprendizaje adecuado para que los implicados sepan dónde y cómo buscar ciertos recursos formativos e informativos.

3.1 Aportar diversas herramientas de búsqueda de información (contactos, archivos, documentos,...) sobre recursos necesarios para trabajar en el PMA.

3.2 Aportar sitios webs básicos para el desempeño de esta actividad.

Bloque 4: Conocimientos básicos sobre drogas, consumo y tóxicos: tipos, causas y efectos.

4. Generar una formación que reúna el aprendizaje indispensable y actualizado sobre conocimientos de drogas, tóxicos y el consumo de las mismas.

4.1 Aportar información sobre los tipos, causas y efectos del consumo de drogas y/o tóxicos.

Bloque 5: Legislación y Normativa de Justicia Juvenil.

5. Generar una formación que recoja el aprendizaje imprescindible sobre las leyes y normativas por las que se asienta el trabajo en el PMA.

5.1 Aportar información sobre las leyes y normativas relacionadas con Justicia Juvenil e intervención con menores y su grado de aplicación en este contexto.

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

FASES DEL PROYECTO:

<p><u>Primera fase (Febrero-Abril de 2015):</u> <i>Análisis de las demandas formativas del equipo de PMA.</i></p>	<p>En la primera fase se ha desarrollado varias entrevistas personalizadas al equipo de trabajo del PMA (Véase anexo 1), para comprobar y analizar las demandas de formación existentes, que priman en la realización de este trabajo en intervención con menores/jóvenes en Régimen Abierto. A través de estas entrevistas, se extrajeron varias necesidades formativas que, a través de un análisis, priorización y evaluación (por parte del PMA) de las mismas, fueron organizadas en: competencias básicas, competencias profesionales y otros aspectos (Véase anexo 2).</p>
<p><u>Segunda fase (Abril-Mayo de 2015):</u> <i>Planificación del Programa Formativo que responda a las necesidades de formación detectadas previamente.</i></p>	<p>En esta segunda fase se ha definido los destinatarios de este programa, los cuales son los trabajadores procedentes de Valle Tabares que quieran o deban incorporarse en el PMA, en el que trabajarán en intervención con menores/jóvenes en Régimen Abierto. Este programa se desarrollará por el Departamento de IDI de la Fundación Canarias de Juventud IDEO.</p> <p>Para la correcta realización de este trabajo dentro del PMA, estos destinatarios deben prepararse previamente en una serie de temáticas sustanciales, las cuales están divididas en cinco bloques temáticos por perfil profesional:</p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Interpretación, modificación y redacción de informes.</i><i>2. Nuevas técnicas de intervención con menores.</i><i>3. Búsqueda y análisis de recursos formativos e informativos.</i><i>4. Conocimientos básicos sobre drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas y efectos.</i><i>5. Legislación y Normativa de Justicia Juvenil.</i>

La metodología de este proyecto está enfocada a cubrir las necesidades formativas de los profesionales de nuevo ingreso al PMA.

El conjunto de actividades que se realizarán para conseguir los objetivos propuestos anteriormente, se agruparán -como hemos visto- en 5 Bloques formativos fundamentales.

Según el perfil profesional de cada persona que se incorporará al PMA, y según el puesto de trabajo a desempeñar (Técnico o Psicólogo), deberían acudir a la formación de un bloque temático u otro.

Educadores y monitores que pasarán a ser Técnicos en el PMA, tendrían la obligatoriedad de desarrollar los bloques 1, 2, 3 y 5.

Los tutores que pasarán a ser Técnicos en el PMA, tendrían la obligatoriedad de desarrollar los bloques 2, 3 y 5.

Los Psicólogos que pasaran a ser también Psicólogos en el PMA, deberían desarrollar los bloques 2 y 4.

Dicha división por bloques, donde se hace diferencia en el perfil profesional, se ha elaborado en base al análisis de las semejanzas y diferencias de tareas que dichos profesionales realizan en Valle Tabares, con las tareas que deberían realizar en el PMA. Tanto los monitores como los educadores realizan tareas similares, por lo tanto podemos encasillarnos en un mismo grupo. Los tutores por otro lado, están más familiarizados con la redacción de informes, y los psicólogos prácticamente efectúan las mismas acciones tanto en Valle Tabares como en el PMA pero en un contexto diferente.

Ante todo aclarar que, a pesar de que algunos perfiles profesionales no tengan la obligatoriedad de participar en ciertos bloques temáticos, sería fructífero que todos los profesionales pudieran asistir a la formación de todos los bloques formativos que oferta este programa, ya que, esta formación aportaría una actualización positiva de los conocimientos y aprendizajes adquiridos, para el desempeño del trabajo al que quieren o deben optar.

A continuación se presentará, por medio de un cronograma, la temporalización de dichos bloques y la descripción detallada de los mismos.

CRONOGRAMA

La temporalización de este proyecto será de tres semanas, en las cuales están distribuidas los distintos bloques de actividades.

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
<i>Primera semana</i>	Bloque 1 ("El valor de los informes", 2 horas)	Bloque 1 ("¿Cómo redactar?", 1 y 30 horas)	Bloque 2 ("Taller: Descubriendo nuevas técnicas de intervención", 2 horas)		Bloque 2 ("Rol-playing: ¿Cuál sería tu técnica de intervención?", 1 y 30 horas)
<i>Segunda semana</i>	Bloque 3 (" Taller: Iniciándonos en la búsqueda de recursos esenciales", 2 horas)	Bloque 4 (Primera parte de las I Jornadas sobre el consumo de los actuales estupefacientes", 5 horas)	Bloque 4 (Segunda parte de las I Jornadas sobre el consumo de los actuales estupefacientes", 5horas)		Bloque 2 ("Grupo de discusión: Aporta tu experiencia", 1 y 30 horas)
<i>Tercera semana</i>	Bloque 5 ("¿Por qué leyes y normativas se debe regir el PMA?", 3 horas)	Evaluación final: Grupo de discusión para la valoración global del programa.			

ACTIVIDADES:

Estos bloques son:

BLOQUE 1: INTERPRETACIÓN, MODIFICACIÓN Y REDACCIÓN DE INFORMES.

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p align="center">ACTIVIDAD 1.1: EL VALOR DE LOS INFORMES</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que recoja la importancia, el conocimiento y la utilidad de redactar correctamente los informes que se realizan en el PMA.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>-Generar la comprensión de los trabajadores sobre el valor de los informes. -Generar el reconocimiento de los trabajadores ante la utilidad de los informes.</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Esta actividad consiste en una charla informativa/formativa, en la que el ponente intentará dar a comprender la importancia y la utilidad de la redacción de informes que se elaboran en el PMA.</p>	
<p>Agente</p>	<p>Agente externo, jurista (preferiblemente) o psicólogo, con experiencia en la realización de dichos tipos de informes) que pueda aportar una visión diferente a los implicados.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>Los recursos que se utilizaran serían: Ordenador, folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.</p>	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Los implicados deberán elaborar una reflexión personal donde se plasme cuál es la importancia y la utilidad de dichos informes para cada uno de ellos.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4)</p>	
<p>Duración</p>	<p>Esta actividad durará un día (2 horas), en la primera semana.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional</p>

Nombre de la actividad 	ACTIVIDAD 1.2: ¿CÓMO REDACTAR?	
Objetivo general	Generar una formación que recoja la importancia, el conocimiento y la utilidad de redactar correctamente los informes que se realizan en el PMA.	
Objetivo específico	Desarrollar la capacidad de los trabajadores para realizar correctamente un informe.	
Descripción	Esta actividad se trata de una simulación de la redacción de ciertas partes específicas de un tipo de informe que se realiza en el PMA (IGI-J), para desarrollar el aprendizaje de cómo elaborar correctamente dicho informe para que sea de mayor utilidad.	
Agente	Agente externo, jurista (preferiblemente) o psicólogo, con experiencia en la realización de dichos tipos de informes) que pueda aportar una visión diferente a los trabajadores.	
Recursos humanos y materiales	Los recursos que se utilizaran serían: Ordenadores (al menos 1 por cada dos personas), folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.	
Resultados de aprendizaje	Un documento grupal, en el que se plasme la opinión de todos los participantes sobre el aprendizaje que ha desarrollado dicha actividad.	
Evaluación	- Observación de la actividad que realizan. - Evaluación de la redacción del informe que realizan individualmente.	
Duración	Esta actividad durará un día (hora y media), en la primera semana.	
Estimación de Costos	Recursos materiales	Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional

BLOQUE 2: NUEVAS TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN CON MENORES.

Nombre de la actividad 	ACTIVIDAD 2.1: TALLER 1: DESCUBRIENDO NUEVAS TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN	
Objetivo general	Generar una formación que reúna el aprendizaje necesario sobre herramientas/técnicas actualizadas de intervención con menores para trabajar en PMA.	
Objetivo específico	-Desarrollar ciertos conocimientos, capacidades y habilidades de los implicados ante una intervención socioeducativa. -Aportar nuevas técnicas/herramientas de intervención con menores	
Descripción	-Este taller interactivo está dirigido a proporcionar un aprendizaje experiencial y dinámico de los participantes, donde por medio de la construcción de conocimientos se creen nuevas herramientas/técnicas de intervención socioeducativa con menores. En este taller, se propondrán nuevas técnicas de intervención, donde los participantes pueden poner en práctica dichas habilidades, como resultado de la información, observación y experiencia personal. Incorporando aprendizajes y conocimientos desde la autoexploración y la experimentación.	
Agente	Para esta actividad es preciso contar con un psicólogo(preferiblemente) o un educador social externo que aporte nuevas estrategias de intervención socioeducativa con menores.	
Recursos humanos y materiales	Los recursos que se utilizaran serían: Ordenador, folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.	
Resultados de aprendizaje	Los participantes deberán realizar una valoración personal sobre las técnicas de intervención que se han visto durante esta primera sesión.	
Evaluación	Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4)	
Duración	Este taller durará 3 días, repartidos en 2 semanas: El primer día de la primera semana se desarrollará el taller interactivo que durará dos horas.	
Estimación de Costos	Recursos materiales	Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p>ACTIVIDAD 2.1.1: ROL-PLAYING: ¿CUÁL SERÍA TU TÉCNICA DE INTERVENCIÓN?</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que reúna el aprendizaje necesario sobre herramientas/técnicas actualizadas de intervención con menores para trabajar en PMA.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>-Desarrollar ciertos conocimientos, capacidades y habilidades de los implicados ante una intervención socioeducativa. -Aportar nuevas técnicas/herramientas de intervención con menores</p>	
<p>Descripción</p>	<p>-Dentro del mismo taller se desarrollará otra actividad, ésta será un Rol-playing en el que se simulará varios casos de intervención donde un participante hará de menor, y otro hará de profesional. En estas simulaciones deben intervenir con varias técnicas diferentes y así ver los resultados (tanto positivos como negativos) de una herramienta de intervención u otra en varios casos diferentes.</p>	
<p>Agente</p>	<p>Para esta actividad es preciso contar con un psicólogo (preferiblemente) o un educador social externo que aporte nuevas estrategias de intervención socioeducativa con menores.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>Los recursos que se utilizaran serían: Ordenador, folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.</p>	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Una valoración personal que recoja los aspectos positivos y aspectos negativos de la realización del Rol-playing.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4)</p>	
<p>Duración</p>	<p>En el segundo día de la primera semana se desarrollará el Rol-playing, y durará hora y media.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional</p>

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p>ACTIVIDAD 2.1.2: GRUPO DE DISCUSIÓN: APORTA TU EXPERIENCIA</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que reúna el aprendizaje necesario sobre herramientas/técnicas actualizadas de intervención con menores para trabajar en PMA.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>-Desarrollar ciertos conocimientos, capacidades y habilidades de los implicados ante una intervención socioeducativa. -Aportar nuevas técnicas/herramientas de intervención con menores</p>	
<p>Descripción</p>	<p>-Para finalizar el taller, se hará un grupo de discusión con el objetivo de hacer una puesta en común de las experiencias obtenidas en una intervención real con un menor, utilizando las nuevas herramientas de intervención aprendidas.</p>	
<p>Agente</p>	<p>Para esta actividad es preciso contar con un psicólogo (preferiblemente) o un educador social externo que aporte nuevas estrategias de intervención socioeducativa con menores.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>Los recursos que se utilizaran serían: Ordenador, folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.</p>	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Documento grupal en el que se recojan todas las valoraciones que se han expuesto en el grupo de discusión.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Observación y evaluación de la puesta en común de las experiencias obtenidas.</p>	
<p>Duración</p>	<p>En la segunda semana de desarrollará el grupo de discusión, el cual durará hora y media.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional</p>

BLOQUE 3: BÚSQUEDA Y ANÁLISIS DE RECURSOS FORMATIVOS E INFORMATIVOS

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p>ACTIVIDAD 3.1: TALLER: INICIÁNDONOS EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS ESENCIALES</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que aporte un aprendizaje adecuado para que los implicados sepan dónde y cómo buscar ciertos recursos formativos e informativos.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>-Aportar herramientas de búsqueda de información sobre recursos necesarios para trabajar en el PMA. -Aportar sitios webs básicos para el desempeño de esta actividad.</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Este taller, es un taller informativo-práctico, en donde se pretende aportar información sobre sitios webs, enlaces, contactos, direcciones, etc. donde ver la comunicación necesaria acerca de recursos tanto informativos como formativos de interés para el desarrollo de la intervención con el menor. A parte de proporcionar cierta información, los participantes harán su propia búsqueda y análisis de la documentación dada, para que aprendan a manejar dicha información por medio de internet.</p>	
<p>Agente</p>	<p>Una trabajadora social de la propia fundación.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>- Los recursos utilizados para esta actividad serán: ordenadores (al menos 1 por cada dos personas), folios, bolígrafos, proyector, aula habilitada y conexión a internet. - Algunos recursos webs de información que se utilizaran son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cabildo de Tenerife: www.tenerife.es • Ayuntamiento de La Laguna: www.aytolalaguna.com • Ayuntamiento Santa Cruz de Tenerife: www.santacruzdetenerife.es • Gobierno de Canarias/Servicio Canario de Empleo: www.gobiernodecanarias.org/ www.gobiernodecanarias.org/empleo. • Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es 	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Los participantes deberán hacer una búsqueda individual, por medio de internet, de algunos recursos tanto informativos como formativos para realizar una lista detallada de los mismos, que les pueda ser útil en el desarrollo del trabajo en el PMA.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>- Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4) - Observación de la actividad que se realiza.</p>	
<p>Duración</p>	<p>Esta actividad se realizará en un día de la segunda semana y durará dos horas.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional</p>

BLOQUE 4: CONOCIMIENTOS BÁSICOS SOBRE DROGAS, CONSUMO Y TÓXICOS: TIPOS, CAUSAS Y EFECTOS.

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p>ACTIVIDAD 4.1: I JORNADAS SOBRE EL CONSUMO DE LOS ACTUALES ESTUPEFACIENTES</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que reúna el aprendizaje indispensable y actualizado sobre conocimientos de drogas, tóxicos y el consumo de las mismas.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>-Aportar información sobre los tipos, causas y efectos del consumo de drogas y/o tóxicos.</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Estas primeras jornadas están enfocadas a informar a los participantes sobre la tipología, las causas y los efectos del consumo de ciertas drogas y/o tóxicos que están vigentes en nuestra sociedad, afectando a nuestros menores. Estas jornadas se dividirán por temáticas, las cuales se distribuyen en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información básica que el profesional debe conocer sobre las drogas y tóxicos actuales. 2. Posibles causas del consumo de drogas y tóxicos. 3. Posibles efectos que producen. 4. ¿Cómo se puede tratar el abuso del consumo de estos estupefacientes?. 5. Consejos que puede ofrecer el profesional sobre el abuso del consumo de estas drogas y tóxicos. 	
<p>Agente</p>	<p>Para esta actividad es necesario contar con, al menos, dos psicólogos/as expertos/as en la temática de drogas actuales, y en intervención con menores con esta problemática.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>Los recursos que se utilizaran serían: Ordenador, folios, bolígrafos, proyector y un aula habilitada.</p>	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Los participantes deberán desarrollar un cuestionario basado en el conocimiento y/o aprendizaje adquirido en estas jornadas sobre esta temática específica.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4)</p>	
<p>Duración</p>	<p>Según la disponibilidad de los participantes, estas jornadas se podrán realizar tanto por la tarde como por la mañana. Es preciso realizarlas en dos días en la segunda semana; aproximadamente 5 horas por día, con un descanso de media hora.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional</p>

BLOQUE 5: LEGISLACIÓN Y NORMATIVA DE JUSTICIA JUVENIL.

<p>Nombre de la actividad</p> 	<p>ACTIVIDAD 5.1: ¿POR QUÉ LEYES Y NORMATIVAS SE DEBE REGIR EL PMA?</p>	
<p>Objetivo general</p>	<p>Generar una formación que recoja el aprendizaje imprescindible sobre las leyes y normativas por las que se asienta el trabajo en el PMA.</p>	
<p>Objetivo específico</p>	<p>Aportar información sobre las leyes y normativas relacionadas con Justicia Juvenil e intervención con menores.</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Esta actividad se trata de una charla informativa con la que se pretende dar información y/o conocimientos necesarios a los participantes sobre la legislación y la normativa sobre justicia juvenil que afecta al desarrollo de las tareas dentro del PMA, sobre todo, en la intervención con el menor.</p> <p>Esta información se transmitirá a través de un Power-Point o Prezi, proporcionándoles también enlaces de interés y bibliografía complementaria. Además, se mostrará un video ilustrativo sobre el juez Emilio Calatayud (juez que dicta sentencias educativas), para que los participantes comprendan que el trabajo que desempeñan con estos menores no se trata de cumplir una sentencia sancionadora, sino más bien educativa; donde la función de estos técnicos es educar (con las herramientas necesarias) a estos menores.</p> <p>Finalmente, se dejará un tiempo (aproximadamente 45 minutos) para realizar un debate sobre la temática abordada, para compartir problemas sobre experiencias vividas, y/o dudas que se quieran aclarar sobre el sistema judicial juvenil que se muestra en esa charla.</p>	
<p>Agente</p>	<p>Una jurista especializada en menores de la propia fundación.</p>	
<p>Recursos humanos y materiales</p>	<p>Los recursos utilizados para esta actividad serán: ordenador, folios, bolígrafos, proyector, aula habilita y material básico impreso, sobre algunas partes importantes de leyes o normativas del menor.</p>	
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p>Los participantes deberán realizar un resumen, aportando las ideas principales de las leyes y normativas vistas en esta actividad.</p>	
<p>Evaluación</p>	<p>Encuesta de satisfacción a los participantes respecto a la valoración que hacen del aprendizaje adquirido. En esta encuesta se evaluarán los aspectos positivos, negativos y propuestas de mejora que puedan aportar cada uno de ellos. (Véase Anexo 4)</p>	
<p>Duración</p>	<p>Esta actividad se desarrollará el primer día de la tercera semana, y durará 3 horas, con 15 minutos de descanso.</p>	
<p>Estimación de Costos</p>	<p>Recursos materiales</p>	<p>Estos recursos serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin costo adicional.</p>

PRESUPUESTO Y RECURSOS NECESARIOS

- **Recursos materiales:**

Los recursos materiales que se requieran para la realización de las actividades fijadas en este proyecto, por ejemplo, ordenador, bolígrafos, folios, aulas habilitadas, conexión a internet, proyector, etc. serán proporcionados por la Fundación IDEO, sin gestionar ningún coste adicional alguno.

- **Recursos humanos:**

En este proyecto no se precisa ningún recurso humano adicional.

- **Presupuesto de docentes:**

Dos docentes (una trabajadora social y una jurista) que impartirán dos bloques temáticos diferentes, provendrán de la propia fundación, por lo tanto no gestionará ningún coste adicional.

Finalmente, los únicos gastos que se presuponen en este proyecto es el contratar a varios profesionales - un jurista (preferiblemente) especializado en la redacción de informes que se trabajan en el PMA, o por lo contrario un psicólogo también especializado; un psicólogo (preferiblemente) especializado en técnicas de intervención con menores y en la temática de drogas actuales (este docente se utilizará para la realización de dos bloques diferentes), o por lo contrario un educador social especializado en técnicas de intervención con menores; y finalmente, otro psicólogo especializado en la temática de drogas y en la intervención con menores con esta problemática -, para la realización de ciertos bloques temáticos.

La contratación de profesionales externos a la fundación es esencial, porque es necesaria una visión diferente a la que traen los participantes previamente, y provechosa para el desempeño del trabajo en el PMA.

Como aclaración, estos profesionales externos que se contratarían provendrán de la misma islas, es decir, de Santa Cruz de Tenerife, por lo tanto no es necesario ningún gasto de traslado, estancia, etc. sino solamente el coste de impartición de la docencia.

Docente	Horas	Coste/horas	Total
<i>Jurista (Bloque 1)</i>	3 horas y media	50€ aprox.	175€
<i>1er Psicólogo (Bloques 2 y 4)</i>	5 horas + 10 horas	50€ aprox.	250€ + 500€ = 750€
<i>2º Psicólogo (Bloque 4)</i>	10 horas	50€ aprox.	500€

PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Directrices a seguir en la evaluación del Plan Formativo

▪ **Evaluación procesual e interna:**

Para evaluar lo que se ha alcanzado mediante este programa formativo, se realizará una evaluación procesual. Esta evaluación nos permite elaborar una valoración, a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento y la eficacia del proyecto a lo largo del periodo de tiempo fijado para cumplir con los objetivos previstos.

Nos decantamos por este tipo de evaluación ya que es de gran importancia, dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora durante el desarrollo del programa.

La evaluación del proyecto es interna, es decir, se llevará a cabo por el pedagogo que trabaja en el Departamento de IDI de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, conjuntamente con los demás profesionales del equipo, quienes analizarán e interpretarán los resultados obtenidos a lo largo del Plan Formativo y en su finalización.

En la última fase del Plan, la Comisión de Evaluación desarrollará un grupo de discusión, para crear una visión conjunta de las valoraciones aportadas por los participantes y proponer así, mejoras en la oferta formativa que se genere a partir de ese momento.

▪ **Criterios de evaluación:**

Primeramente, se pretende valorar **la utilidad y pertinencia** del plan formativo, averiguando si éste responde a las necesidades detectadas previamente para las que fue elaborado, y comprobar que los participantes hayan obtenido la formación adecuada y necesaria que se pretende conseguir con este programa. Así mismo, se administrarán unas encuestas, en las que el pedagogo valorará el grado de consecución de los objetivos del proyecto empleado.

Además, en esta evaluación se abordará la valoración de **la suficiencia y el progreso** del plan formativo. Con ello conoceremos sí, con los medios establecidos y el desarrollo adecuado de los diferentes bloques temáticos, se cubren las necesidades detectadas, y también se reflejará el impacto que dicho proyecto pueda tener tanto social como institucional, haciendo mención a de qué manera, la formación recibida por estos técnicos se generaliza y/o aplica en otros ámbitos de actuación de la institución y en las familias de menores/jóvenes del PMA.

La **viabilidad** del Proyecto será analizada transversalmente, a lo largo de la aplicación de las sesiones formativas, ya que se podrá verificar si respondemos, con ellas, a las demandas formativas de los participantes con los medios y recursos disponibles.

Previamente a la aplicación del Plan formativo, se habrá tenido en cuenta si los recursos materiales y humanos, así como de infraestructura de la institución son suficientes y adecuados para ponerlo en marcha.

Será el personal del Departamento de IDI, el pedagogo y la psicóloga, de la propia fundación, los que nos aportarán su percepción del grado de éxito que pueda tener el programa propuesto.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

- Fundación Canaria de Juventud IDEO. (2014). *Plan Estratégico de Formación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO para el periodo 2014-2018*. Gobierno de Canarias. Fundación Canaria de Juventud IDEO.
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, 313, (1990).
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Boletín Oficial del Estado, 11, (2001). España: Madrid.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. . Boletín Oficial del Estado, 87, (2007). España: Madrid.

Recursos digitales

- Ayuntamiento de la Laguna. Recuperado el 29 de Mayo de 2015 de: <http://www.aytolaguna.com/>
- Fundación Ideo. Recuperado el 22 de Abril de 2015 de: <http://www.fundacionideo.org/>
- Gobierno de Canarias. Recuperado el 29 de Mayo de 2015 de: <http://www.gobiernodecanarias.org/> www.gobiernodecanarias.org/empleo
- Institución Penitenciaria. Recuperado el 23 de Abril de 2015 de: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/index.html>
- Santa Cruz de Tenerife. Recuperado el 29 de Mayo de 2015 de: <http://www.santacruzdetenerife.es/>
- Sepe. Recuperado el 29 de Mayo de 2015 de: <https://www.sepe.es/>
- Tenerife. Recuperado el 29 de Mayo de 2015 de: <http://www.tenerife.es/wps/portal/tenerifees>

ANEXOS

ÍNDICE

Anexo 1. Entrevistas al equipo de trabajo del PMA	80-102
Anexo 2. Cuadro de competencias: necesidades detectadas	103-104
Anexo 3. Cuestionario al equipo de trabajo del PMA	105-107
Anexo 4. Encuesta de satisfacción	108

Anexo 1. Entrevistas a los trabajadores del PMA.

- Primera entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Dentro de la fundación ahora soy técnica de libertad vigilada, y empecé hace dos años como tutora en el Centro de Hierbabuena, y luego me trasladé a Valle Tabares donde realizaba las mismas funciones como tutora, en realidad los tutores son los intermediarios, los que conectan a los menores con el centro, los que comunican las funciones,... aconsejan por dónde ir, para conseguir sus objetivos... Luego salió la oferta de Medio Abierto y hace 5 años que estoy aquí.

Estoy licenciada en Pedagogía, sexóloga... Y mi trayectoria por fuera, pues fui educadora en varios centros concertados, además lleve durante un tiempo el teléfono de información sexual, y además tengo mi propia empresa de educación afectiva-sexual y terapia sexual.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Entré por una oferta que la fundación amplió todo lo que son las medidas de Medio Abierto, en las que se incluyeron las libertades vigiladas que es lo que ejecutamos aquí, las libertades vigiladas, los tratamientos ambulatorios, tareas socioeducativas, prestaciones en beneficio a la comunidad,... y se dio la oferta y yo fui la primera que empezó en Medio Abierto. En ese momento solo estaba yo, y el coordinador que coordinaba Las Palmas y Tenerife y luego se fueron uniendo a medida que... poco a poco, los distintos profesionales que tenemos aquí. A principio fue que la fundación se amplió y empezó a crearse el profesional de Medio Abierto, pero accedí un poco extraño porque fui un poco elegida, porque decidieron que faltaba una persona y me escogieron. Después sí que se hizo una elección de personal, con personal de Las Palmas y el coordinador que en ese momento estaba y se pasó una prueba y unos exámenes, y se hizo un listado para ampliar el Medio Abierto.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

5 años en Julio. O sea que el programa está funcionando hace 5 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, vino mi coordinador en ese momento, me informó de las medidas, vino un martes, y el viernes tuve que entregarle varios informes y empecé a ejecutar. No tenía ni idea de... sabía que había medidas de Medio Abierto, pero tuve que documentarme.

8. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico. Los técnicos abarcamos las 4 áreas que están dentro del proyecto individualizado de la ejecución de medidas, que se llama PIEM: el área personal, el área educativa, el área de ocio y tiempo libre y el área familiar. O sea que en realidad le pones orden a toda la vida del chico en la calle. Hay dos tipos de itinerarios para la ejecución de medidas en medio abierto, uno son las medidas que emanan del internamiento que están en Valle Tabares, y otra parte que es la Libertad Vigilada, que cuando ellos vienen aquí tu les aterrizas, pues entonces eres el encargado de dotarles de herramientas para su vida personal, emocional,... trabajar un poco el delitos, explicarles por qué están aquí y cómo han llegado aquí, también eres la encargada de derivarlos a la parte formativa laboral, si son con recursos educativos, acciones formativas puntuales y si son mayores, los metes en un itinerario de empleo, organizarles su tiempo libre... los orientas con actividades deportivas, gimnasio, fútbol... y les enseñas un poco cuales son los itinerarios de la zona a los que pueden acceder para mejorar su tiempo de ocio. Cuanto más organizados y ocupados estén, menos factores de riesgo abran, porque ese PIEM se hace con una herramienta que es el IGI-J, que es una herramienta, una predicción del riesgo, para ver cuántos factores de riesgo tienen, para en el futuro volver o no a cometer el delito. Entonces, tú en función de esos factores de riesgo (consumo de drogas...) vas trabajando en esos factores para disminuirlos y que no vuelvan a cometer ese delito, lo que pasa que esos factores de riesgos están dentro de una serie de áreas, y trabajando en esas áreas como en el área personal que trabajas la personalidad, el acudir a citas, en función de esa ocupación mejoraran su proyecto de vida.

Nosotros tenemos que citarlos con una llamada telefónica, para verlos presencialmente 1 vez por semana, y así también nos cuentan cómo han ido y como no. Cuando tú los vinculas a una formación también te comunicas con el centro formativo al que van, y haces un seguimiento para saber si están rindiendo, colaborando, si tienen o no conflictos... Eso es una visita y seguimiento que haces, porque lo que se trata es de trabajar con los chicos en su ámbito. En esas entrevistas lo que trabajas son cuestiones personales que están dentro de su área, entonces en función de los factores de riesgo y las carencias que tu hayas evaluado, se realiza un programa individualizado y trabajas con ellos.

Nosotros orientamos y les marcamos los itinerarios, también trabajamos el apoyo escolar,... y los psicólogos hacen una labor más profunda, donde se trabaja más el consumo. No nos pisamos el terreno pero nos coordinamos y trabajamos juntos para tratar mejor al chico.

Además, también tienes que hacer visitas domiciliarias porque tienes que estar en todas las áreas y esa es otra visita, porque tienes que ver cómo viven, como se relacionan con sus padres, si cumplen una serie de normas... Si se ve que la cosa está muy dañada pues se les deriva al Programa de Familias, y los técnicos trabajamos con el chico siempre.

9. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como tutora. El tutor es un enlace entre las demandas del chico y lo que ocurre en el centro, también lo encaminas, los problemas se los cuentan a su tutor y luego se comunica al trabajador social o al psicólogo, y entonces el tutor.. es que hace muchas

funciones en Valle Tabares. Se encarga de las pertenencias del menor, llevar los partes al jurista, recogerlos... Lo que pasa es que son dos contextos diferentes, el tutor en Valle Tabares está en un contexto muy vigilado y limitado y aquí están en la calle, las funciones son mucho más amplias, entonces el tutor tiene menos funciones que el técnico, porque el técnico lo abarca todo.

Por ejemplo, en la parte más burocrática los tutores están más familiarizados, porque el tutor hace informes del trabajo de ese chico, si mejora o no, y en el PMA se hacen en un contexto diferente y un par de informes más, donde se tiene que poner todo lo que el menor haga. El técnico tiene que estar en continua comunicación con los juzgados, a través de informes, del PIEM y el informe final de la medida del menor.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Yo creo que sí, y luego ya te vas haciendo. A lo mejor si es verdad, esto es una opinión personal, que un tutor está mucho más familiarizado que un educador, porque el educador no está tan vinculado con la parte burocrática, las funciones son menos que la de un tutor, porque hacen tareas más bien de acompañamiento del menor.

10. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí, pero era una responsabilidad porque estaba empezando y trabajamos muchísimo, pero sí me sentí capacitada, es más me encantaba.

11. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Nos formamos en las herramientas que se iban a utilizar es Medio Abierto que era cuando Ideo cogió Medio Abierto, empezaría a trabajar con el IGI-J, pero porque estaba empezando todo.

12. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

No he tenido dificultad para redactar informes.

- Competencias en escribir y redactar informes.
- Competencias dinámicas.
- Capacidad de frustración.
- Bastante resolutiva.

13. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si, es bastante adecuada.

14. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Que sepa trabajar en equipo, porque en Medio Abierto es fundamental, porque lo que yo no pueda resolver me lo puede resolver el compañero o viceversa.
- Que no sea individualista, porque hay que trabajar y coordinarse con el equipo, sin atesorar la medida.
- Colaboración.

Tiene que conocer de qué van las medidas de Medio Abierto y tener un conocimiento general de lo que es la adolescencia, cómo son los adolescentes, cómo cambian, cómo poder motivarlos,... También deben saber bien la ley del menor y conocimientos de la adolescencia. Yo creo que cada uno trabaja en el área que le toca, y nosotros somos educadores, técnicos de procedimientos, educándolos para vivir en la sociedad y todas esas profesiones como maestro o psicólogo son buenas.

Yo creo que te tienes que nutrir de un poco de todo, yo soy pedagoga y se un montón de cosas de psicología, tienes que seguir formándote y preparándote, ampliando tu currículum y tus conocimientos. La competencia que deben tener es la capacidad para seguir formándose; innovarse un poco, lo que es una educación continua y permanente.

- Segunda entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Todo con menores, empecé con menores de protección en pisos tutelados, y ya con adolescentes. Después con adolescente también en protección, en la empresa Acafan, donde también llevaba medidas judiciales, lo que era Hibarria como psicóloga. Y aquí ya entre como educadora en Valle Tabares y cuando llego al PMA como técnico. Mi perfil profesional es como psicóloga.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Fue una promoción interna, pasamos por un examen y una entrevista. Se abrieron unas listas de reserva, y a media que el programa fue creciendo fuimos entrando, por medio de una bolsa de trabajo de 12.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

Ligeramente, lo sabes pero desconoces sobre todo el tema de la burocracia, sabes que tienes que hacer un seguimiento de los menores en todas las áreas de su vida, pero ya lo que es todos los protocolos los desconocía.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Seguimiento del menor en todas las áreas de su vida, cumples con la ejecución de la medida al completo, entonces tienes que abordar todas las áreas; el área personal, con los objetivos que tú tienes marcados con él; el área familiar, con seguimientos, visitas domiciliarias, llamadas telefónicas con los padres; escolar, tienes que hacer un seguimiento y tener los recursos. También insertar al menor en el área de ocio, en la formación, etc.

Nada más tener al chico tienes que hacer el PIEM y cualquier informe, porque cualquier cosa tienes que comunicarla, y las incidencias con más... informes finales, socioeconómicos, ... eso sí, burocracia hay mucha.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

El educador hace el acompañamiento del menor todo el tiempo y en todo lo que hagan, desde que se levanta hasta que se acuesta. Depende del aula, hay ciertos educadores por ratio.

Sobre todo en vacaciones o en las bajas quien da las clases y los talleres es el educador.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Sí

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí, de entrada te ves desbordada pero las competencias no tienen nada que ver. No estás acostumbrada porque un poco Tabares te embrutece, no estás acostumbrada a la parte burocrática como los tutores. Con la parte de intervención con menores si estas familiarizada pero en la burocrática no.

Fundamentalmente contaba con el apoyo de mis compañeros que me ayudaban a redactar informes y darle el formato.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Sí, pero un poco la formación te la buscas tu. Vamos a ver, cuando fuimos seleccionados esos 12, tuvimos como 2 o 3 días de formación un poco contando lo que íbamos a hacer, en qué iba a consistir, bibliografía y todo eso, pero un poco con la ayuda de los compañeros porque la formación que tuvimos fueron esos días que nos formó el coordinador que había en ese momento. Alguna idea tenía, pero nada más.

Sobre todo lo que tuve que buscar es información sobre legislación, aunque todavía le pido a la jurista que me redacte algo o que me diga cómo lo hago.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado?

- Experiencia previa en Tabares
- Capacidad de trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Paciencia, fundamental.

La dificultad en la parte burocrática y en la priorización y organización de las cosas. En estas últimas reflexiono y aprendo del error.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Sí, pero hay que mejorarla porque a veces te estancas. La formación que podría mejorar es en la intervención directa, en estrategias.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Es fundamental la capacidad para integrarse en un grupo
- La flexibilidad, paciencia y capacidad de pedir ayuda
- Soltura con los chicos porque los chicos te tomean, yo siempre digo que es mucho más aplicar el sentido común que la psicología.

En cuanto a la formación debería tener de todo un poco, porque hacemos trabajo social, pedagogía, le damos apoyo escolar, tienes que tener conocimientos jurídicos, psicológicos,... yo la parte de trabajo social la llevo peor, tienes que saber de recursos y mantenerlos siempre ocupados, hasta saber de ayudas económicas por ejemplo a una madre soltera, de alimentos, pañales, etc.

- Tercera entrevista:

Datos de Identificación:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Psicóloga

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

Ahora mismo estoy como psicóloga. Entré en 2004 como Educadora en Hibaria, paso a Tabares a los siete meses, más o menos, o un poco antes, y a los pocos meses paso a ser tutora. Al principio estuve como educadora, un mes o dos meses, y luego pase a ser tutora. Durante ese tiempo he hecho una sustitución de psicóloga también, pero la trayectoria es de tutora. Después en 2010 en Medio Abierto como Técnico; también he tenido algún momento de estar de psicóloga algunos meses y ahora ya de psicóloga.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

Hibaria y Valle Tabares

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Pues hicieron una selección para las personas que queríamos formar parte del programa y me presenté, y nada por orden de puntuación de los exámenes y pruebas que nos hicieron pues fuimos entrando.

Se creó nuevo el programa de Medio Abierto porque no había nadie y se creó luego, lo ofertaron y yo me presenté.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

Fue en 2010, pues 5 años harán en Noviembre.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, conocía poco porque ya había una compañera que había empezado antes de hacer esta selección, había empezado un poco a trabajar aquí. Entonces me reuní con ella cuando salió esta oferta y entonces sí que me explico un poco cuáles eran sus funciones, pero no sabía bien, bien, de qué iba.

- **¿Cuándo llegaste al PMA, quería entrar como psicóloga?**

No, en principio la idea era entrar como Técnico.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Yo llevo un mes como psicóloga de todos modos, pero bueno actividades pues intervenimos con los chicos; hacemos intervenciones individuales, alguna intervención grupal también nos ha tocado. Llevamos un poco la evolución de los chicos también y enviamos informes a juzgados, fiscalías, dirección general porque hay que ir enviándolos sobre la evolución del chico y bueno, al inicio, sobre todo cuando cogemos el caso, primero elaboramos un informe donde se plantean todos los objetivos que se quieren trabajar con ese chico, el PIEM. Elaboramos ese informe, ponemos los objetivos que queremos trabajar, y en función de cómo vaya funcionando el chico durante el cumplimiento de su medida con respecto a esos objetivos pues vamos informando.

- ¿Se asemeja a lo que hace un técnico?

No, porque nosotros llevamos más la intervención individual con el chico y un poco ver qué deficiencias hay a nivel personal; el tema del consumo; si hay que derivarlos a Unidades de Salud Mental, a psiquiatría; más a nivel de la salud puede ser, y el técnico es más pues sus funciones a las actividades del chico en cuanto a estar ocupado en una actividad concreta, en cuanto a tener su ocio estructurado, a no estar con determinado tipo de gente, más su día a día; y nosotros es más intervención de esas deficiencias personas que detectemos.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Elaboración de informes como tutora y un poco también el día a día se asemejaba, no estamos tanto como educadores en módulos porque el educador sí que está ahí continuamente con el chico. Nosotros entrábamos y salíamos un poco más, y teníamos un grupito de menores asignados, no me acuerdo cuantos tenía, puede ser 13 o 14 no me acuerdo, y nosotros nos encargamos de ver cómo iban evolucionando esos chicos, un poco lo mismo que aquí pero claro, en un entorno más controlado, no es en la calle, e informando como se adaptaban a la dinámica del centro.

La similitud es la elaboración de informes y el control, pero el contexto es muy diferente, porque allí los tienes en un sitio controlado, en un centro y es otra cosa. Aquí están en su casa y con sus actividades, haciendo su vida y es otro tipo de supervisión.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Hombre ha ayudado muchísimo haber llegado aquí teniendo esos conocimientos de antes, por supuesto, no es lo mismo haber llegado al PMA sin saber nada de menores ni nada claro, sí que me ha ayudado.

Pero si falta, es verdad que cuando llegamos aquí tuvimos que aprender muchas cosas que a lo mejor no sabíamos, refiriéndome a técnico, que a lo mejor yo no sabía pues en cuanto al área formativa: fechas de inscripción, cómo se puede matricular un chico, qué

necesita para entrar en tal recurso, todas esas cosas. Pues desde dentro las desconocía porque no era mi labor, así que los de fuera tuvimos que aprender muchas cosas nuevas.

-¿Y cómo psicóloga en Tabares?

Como psicóloga en Tabares estuve 4 meses por una sustitución creo, y bueno los conocimientos que tienes como psicóloga te sirven para trabajar con chicos en internamiento como aquí.

-¿Las actividades son similares?

Sí, porque la intervención es similar, es que el tipo de chico con el que trabajas es muy parecido, de hecho casi todos los chicos que nos llegan vienen de internamiento, entonces muchas veces trabajas lo que ya se ha iniciado desde internamiento, continuas por ahí, y un poco para que el chico generalice lo que ha aprendido y continúe.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí me sentí capacitada.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No, a lo mejor un poco más en lo formativo, con los recursos, que igual estaba más perdida en cuanto a las opciones que tienen los chicos, en donde se podrían inscribir, a qué podrían adoptar y todo eso la verdad que estaba más perdida porque como estaba más desconectada desde dentro. Conocer los recursos, ver a lo que puedes optar desde centros de juventud, casas de juventud, y demás, servicios sociales ya que nosotros no teníamos relación con estos servicios.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

No sé bien a qué te refieres, si en cuanto a estudios, máster, etc. Aunque como nosotros tenemos todo este recorrido de Tabares de hace años, pues la verdad que eso me ha ayudado mucho porque hemos aprendido sobre la Ley de Menores, que no teníamos ni idea, todos los conocimientos que tengo ya cómo psicóloga de lo que he estudiado, y además, durante el internamiento lo que vas empleando porque una cosa es la carrera y otra es lo que necesitas en el día a día con este tipo de perfil de chico que es complicado, y todo esto me lo ha dado este recorrido.

Con conocer la Ley de Menores no es suficiente, tienes que ser empática porque a lo mejor no les llegas, ser capaz de llegarles a veces es difícil, por el tipo de chico que es. Quizás tener esa capacidad comunicativa, pero más bien es saber llegarles porque no te puedes poner en una posición muy de "Soy Psicóloga", porque hay que entender que para poder trabajar los aspectos que se tienen que trabajar con estos chicos hay que partir de una motivación por su parte, y encima ellos vienen con motivación 0 porque vienen con una medida impuesta, vienen con algo obligado. Entonces, a veces llegarles

es complicado y a veces tienes que bajar un poco el nivel pero decir también, hasta aquí porque no puedes bajar más porque no soy tu amiga, ni tampoco ponerme muy... soy tu psicóloga porque no consigues atraparlos y que enganchen.

No he tenido dificultades.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Sí, aunque creo que siempre es importante reciclarnos aquí. Al final, supongo que como en casi todos los trabajos, el repetir siempre lo mismo... y con ellos hay que ser a veces creativa.

De momento, la formación que hemos ido recibiendo de pocos años para acá, creo que nos ha ido ayudando bastante, sobre todo que nos ayude para intervenir directamente con el chico, en todo lo que tengamos que trabajar con ellos como resolución de conflictos, tolerancia a la frustración, el tema de la agresividad, control emocional,... de todo eso, a lo mejor que nos den también información de cómo poder llegarles mejor a ellos porque esto no es tan fácil como enseñarles una ficha y ya está, y programas hay miles pero... el perfil es complicado.

Lo que sí me gustaría a lo mejor es continuidad, que a lo mejor anteriormente hemos tenido cursos que se dan y ahí se olvidan y nunca más. Entonces, a lo mejor pues cursos en donde nosotros podemos poner en práctica todo eso que hemos aprendido y después hacer una nueva evaluación para ver cómo nos funciona y demás.

Sobre redacción informes y demás, pues creo que también puede ser importante y de vez en cuando, porque redactar informes a veces entras en una dinámica de bueno pues lo hago así porque siempre lo hago así, y no está mal de vez en cuando refrescarte y decir: oye, vamos hacer algo, vamos a ver qué más le puedo aportar yo a esto.

Sobre todo eso, no creo que los cursos que nos estén dando sean malos ni que nos falten, sino que sobre todo nos falta la continuidad y el volver a evaluarnos y ver cuando lo ponemos en práctica, cómo nos está funcionando y si eso no nos funciona, pues probar otras cosas y ver.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Capacidad para adaptarse, no sabría cómo decirte.

En cuanto a conocimientos, me parece importante el tema de la psicología, el que hayamos estudiado psicología creo que te da mucho... porque lo utilizas continuamente, de todos modos mis compañeros que no lo son, si es verdad que con el recorrido que tienen ya que han empapado de este tema.

Pero, a partir de eso ya una psicología, pedagogía, carreras de este tipo. El tema del consumo también y todo lo que hemos hablado, y el ámbito ambulatorio.

Nosotras lo que hacemos es derivar a las UAD y desde ahí lo trabajan, lo que pasa es que nosotros también reforzamos todo el trabajo que hacen ellos. Entonces sí claro que es importante manejar todo el tema de la drogas, y drogas que a lo mejor en nuestra época no estaban tan en auge y ahora empiezan a aparecer y saber claro. Entonces, sobre el tema de drogas también es importante saber.

- Cuarta entrevista:

Datos de identificación

Coordinadora del PMA

¿Cuál es su perfil y trayectoria profesional?

Llevo 11 años como psicóloga en la Fundación Canaria de Juventud Ideo. Previamente, trabajé en Mediación Restaurativa Extrajudicial como educadora en un asociación que estaba en Madrid durante 1 año. Específicamente como psicóloga, lo que a finales del 2012, diciembre del 2012, como coordinadora del programa. Eso no significa que no pueda sustituir a cualquiera cuando estén de baja o por cualquier otro motivo, porque es preferible a cargar a otro profesional con más menores de los que ya tiene. Aunque normalmente sustituyo al psicólogo, dependiendo de los días, pero normalmente si no son más de 15 días de sustitución.

Preguntas:

1. ¿Qué tipo de funciones o tareas (características) desarrollan los diferentes trabajadores que se encuentran en el PMA? ¿Existe algún documento que las recoja?

Me puedo pegar 5 horas hablando de esto. Hay un documento que habla de esto, y se tiene que revisar porque hay cosas que cambiar actualmente. Lo importante es la ley del menor, no sé si te la has leído, la parte del Medio Abierto y eso es lo que tiene que hacer un técnico en base a varios requisitos. Un técnico lo que hace es básicamente el seguimiento y control del menor en todas las áreas de su vida. Eso es lo más resumido que te lo puedo dar, pero no es solo eso, también tiene que implementar programas, hacer talleres, sesiones individuales con ellos, visitas a domicilios con los chicos y las familias, visitas a los centros educativos, hablar con directores y tutores, hablar con abuelos, monitor de gimnasio, familias, amigos de las zonas... A parte de todo eso, la coordinación con dirección general, con juzgados, porque hay que hacer las cosas adecuadamente y expresamente como pone la ley.

Hay instrucciones de servicios generales que te dicen cómo llevar a cabo lo que es la medida, porque en el fondo es un educador, técnico o tutor de calle, el nombre es indiferente, porque realmente es un seguimiento y control del menor en todos los ámbitos de su vida. Pero claro, les tienes que generar suficientes habilidades sociales, habilidades de comunicación, de resolución de conflictos, de control emocional y aparte tienes que enseñarles a como ir al banco y abrir una cuenta, cómo ir a una entrevista de trabajo, como presentarme ante una persona que no conozco y socializarme. Es todo, absolutamente todo, y entonces para ello hay que conocer los recursos que te da la sociedad, donde está el servicio canario de empleo, los servicios que te ofrece el ayuntamiento o la zona, como prestaciones, ayudas, cómo se hace un currículum... Hay que estar pendiente de todo y tener conocimientos de todo.

Para mí lo fundamental es la entrevista motivacional, que es la base de muchas cosas, que ellos las manejen, pero también depende de las características personales de cada técnico. Pero tienes que tener básicamente eso, formación en estrategias, formación en menores y familias, formación en cómo comunicarse con los demás y cómo transmitir, formación en resolución de conflictos, formación en cómo redactar un informe en lenguaje jurídico y lenguaje en nivel cognitivo, conductual, enfocada al psicólogo.

En el convenio te dice lo que tiene que hacer los técnicos, juristas, psicólogos,... están las categorías de todos. La función de técnico no aparece, pero está pendiente de ponerlo en el convenio, pero se pueden sacar datos de ahí.

Por dónde íbamos, a ver los técnicos tienen que hacer la ejecución integral del chico, no es a trocitos, aquí tú tienes que hacer todo, porque la jurista se encarga de la parte jurídica. El técnico son todos, independientemente de lo que hagan. Se llaman técnicos de ejecución de medidas judiciales, hacen función de educador, de tutor, de trabajador social, de buscador de recursos... Por otro lado, el jurista hace funciones de jurista y el psicólogo de psicólogo. Lo que pasa es que en el convenio no diferencia, porque una cosa es lo que tú haces, otra cosa es tu formación y otra es lo que vienes arrastrando porque si cambian una cosa tiene que cambiar el sueldo.

En el convenio se recogen las funciones, un psicólogo tiene que hacer evaluación, diagnóstico, terapia, intervención en aquellas áreas de una persona, pero hay tantas teóricas... aquí se utiliza la teoría cognitivo-conductual, constructivista. Aunque también tiene funciones como cumplir los plazos en la dirección general, ir a fiscalía, poner todo a través de la redacción de informes, hacer terapia,...

2. ¿Qué tiene que saber alguien que quiera trabajar en PMA? ¿qué formación debe tener?, ¿y por trabajador? es decir, ¿el psicólogo que deben saber? ¿educador? ¿tutor? ¿El jurista?.

Algún tipo de carrera, licenciatura,... que este enfocada al ámbito humanitario-sanitario. Que este enfocado en eso, yo no quito que los compañeros sean abogados o de otro, pero que al menos tenga la parte de psicólogo sanitario o dentro de la parte de humanidades lo social, que tenga a lo mejor especialista, ojala, en algún tipo de máster con menores, algo relacionado con menores, pero de lo que hay no me quejo. Pero por ejemplo que tenga algo sobre los perfiles de los menores, la etapa evolutiva de los menores, que conozcan los tipos de recursos adecuados para ellos, las relaciones con las familias, cómo va evolucionando con sus iguales,... pero también formación de resolución de conflictos, habilidades sociales, de comunicación... con menores y adolescentes.

El jurista tiene que ser abogado, que entienda que es una sentencia y lo que significa.

El psicólogo debe ser licenciado en psicología y si tiene un máster relacionado con menores mejor.

- ¿ Sobre leyes, psicología, sobre intervención con los pibes, sobre tecnologías, sobre habilidades sociales, actitudes, habilidades o valores que se tienen más en cuenta, etc.?

Sobre leyes, todos deben conocer que es la instrucción, que es el procedimiento, que es la parte extrajudicial, qué afecta Medio Abierto, cuáles son los artículos... tener ese control para que no te coja desprevenido. Por ejemplo para que sepas de esto cuando llegues a sala y ya saber lo que hay. Aunque decirte esto, puede generar que los que estén aquí piensen que no son aptos, pero no es así. También los técnicos deben tener una base de psicología y un lenguaje psicológico básico.

Para mí los psicólogos deberían tener un máster en psicología clínica o sanitaria, todos. Y de tecnologías, por supuesto que tendrían que tener una base, sobre todo para manejar un ordenador, y después también tecnologías de cara a cómo comunicarte con el menor, ya que las nuevas tecnologías influyen en los jóvenes. Como mínimo, utilizar el Word y el Excel... correo electrónico,...

Yo personalmente me quedo con aquellas personas que se ven que vienen a aprender y que venga con humildad, con sentido de aprender y de compañerismo, que sepan trabajar en equipo, aunque eso, al fin y al cabo, es la personalidad de cada cual. Y es que los psicólogos se tienen que coordinar con los técnicos y viceversa. Sobre actitudes y valores, se debe tener unos valores y principios marcados por la sociedad, que debe tener todo el mundo.

3. ¿Qué valorarías en una persona para que sea un buen técnico en PMA?

- ¿y para que sea un buen psicólogo, jurista,...

Todo esto más un máster. Pero que demuestre día a día lo que es capaz de hacer, pero esto ya es una valoración muy subjetiva mía. Pero la personalidad de cada persona pesa mucho en este trabajo.

Lo que yo podría valorar, pues que tenga una formación más actualizada, unos conocimientos más específicos, claro que sí, y que tengan más tiempo de preparación y que sepan lo que es trabajar en el PMA, por medio, como si fueran unas prácticas previas, donde vayan con un técnico siempre que ya trabaje en el PMA. Cuanto más formación tengas externas bien, cursos, máster, ... bienvenida sea toda esa formación, porque son conocimientos que tus vas teniendo y aunque no lo creas, eso conocimientos innatamente, la mayoría de la gente los va aplicando. Y el lenguaje, cómo utilizar el lenguaje es muy importante, y cada vez más, porque el lenguaje construye la realidad, por mucho que me digan lo contrario, porque depende como transmitas el lenguaje a la persona que tienes delante, puedes generar la suficiente motivación para que al menos se plantee generar un cambio. Es muy importante la base de motivación y el ámbito motivacional. Y después, que tengan claro que tienen que hacer PIEM, hay que saber redactar, porque se pierde el hilo de las cosas si llevas mucho sin redactar.

Los psicólogos deben tener habilidades terapéuticas del terapeuta, habilidades terapéuticas y habilidades cognitivas,... Y los técnicos, aunque no lleguen al nivel de un psicólogo, también deberían tener ciertas habilidades.

- Quinta entrevista:

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En 2004 estuve en Nibaría en Ideo, mientras estaba haciendo el practicum de Pedagogía, también trabajé en Mundo Nuevo en el Diamenac con los inmigrantes menores. Luego estuve en Tabares como educador y responsable de módulo.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Por una promoción interna y por medio de pruebas.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

4 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No.

- 1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?**

Técnico de Medio Abierto. Pues las actividades que se realizan son: informes; custodia del expediente; acudir a demandas como fiscalía, juzgados, etc.; intervención en la calle, en las casas, en los colegios, buscando recursos,...; hay que tener disponibilidad horaria por cualquier llamada, mensaje a cualquier hora.

- 2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?**

Educador más el plus de responsable de módulo.

Las tareas que se realizaban eran organizar a los educadores en módulos; de educador se tenía que acompañar a los chicos a cualquier actividad escolar; como responsable era encargado de las gestiones, limpieza, comida...

Las funciones están delimitadas en Tabares, y aquí no, porque hay menos factores externos en Tabares. El contexto es diferente, y en PMA hay que ser más creativo y práctico.

- ***¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?***

La intervención directa con el joven, pero lo demás no tiene mucho que ver.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Si.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Una vez que estaba adentro. Protocolos, informes, gestiones, disponibilidad...
Hice una formación extra en Madrid para el IGI-J.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Competencias personales puede ser la personalidad.
Dificultades personales, en la organización.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Conocimientos de psicología, dominar la nomenclatura adecuada en un informe (palabras técnicas); recursos comunitarios como saber dónde buscar o a dónde ir para pedir ayudas sociales.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Tener formación universitaria relacionado con lo social.
- Experiencia laboral en contacto con jóvenes/adolescentes.
- Documentación.

- Sexta entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

He trabajado en centros de protección, en un Hindú, como directora de Geneto CAME y tutora de Tabares y estuve dos meses como educadora.

Soy profesora de Magisterio Infantil.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Por imposición, necesitaban a un técnico.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, lo explicaron cuando llegamos.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico. Pues los técnicos son los encargados de la medida de libertad vigilada, hacemos seguimientos semanales de los chicos, tenemos que elaborar informes como el PIEM, informes de incidencias, informes finales,... También nos encargamos de supervisar y estructurar todo lo que haga el chico, y también impartimos talleres.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como tutora. Pues teníamos las llaves de los módulos; nos encargábamos del seguimiento de los chicos en todo lo que hacían; también se hacen informes,...

En el PMA hay que adaptar el horario, ser flexible.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

No es suficiente pero ayuda, en el PMA se aprende más.
Haría falta experiencia y conocer lo básico del funcionamiento, y sentido común.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Si, depende mucho la personalidad.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Trabajo en equipo.
- Capacidad de adaptación.
- Ganas de aprender.
- Responsabilidad; Profesionalidad; Objetividad; Memoria.

Magisterio te ayuda a trabajar y todo lo que tenga que ver con adolescentes.
No he tenido ninguna dificultad.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Sería bueno una formación en tema psicológicos para nuevas estrategias y la parte judicial. Un reciclaje como digo yo.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Experiencia; Motivación; Sentido común; Buscar la objetividad.

Tener conocimientos de trabajo con adolescentes con trastornos o no; conocer la ley del menor; trabajo con familias. No es necesario algo específico con educación.

- Séptima entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Técnico

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En un despacho de abogados 2 años; 3 años en Caja Canarias; como educadora en Hibaria y también como educadora en Tabares.

Estoy licenciada en Derecho.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**

- **¿Cómo llegó al PMA?**

Haciendo una promoción interna, voluntariamente.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

4 años y medio.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

No, no lo conocía. Conocía más o menos pero era un programa nuevo.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Técnico de medidas judiciales, donde se desempeñan tareas socioeducativas, prestaciones en beneficio a la comunidad, etc.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacaría entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Como educadora, donde se lleva la rutina diaria de los chicos y también estas como educadora de apoyo en clases formativas. Los educadores están asignados por módulos y también sustituyen a los profesores cuando hay alguna baja.

Es el mismo perfil de chicos, pero el trabajo es diferente.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

Ayuda pero tienes que formarte en más cuestiones porque el trabajo en el PMA es más técnico, por ejemplo por los informes que se deben realizar y la intervención con

menores es diferente porque es un contexto diferente y están en la calle, no en un centro vigilado como es Tabares.

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Sí.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

Hicimos un curso previo, de 2 o 3 días por el coordinador del programa, donde nos dijeron en qué consistía, nos explicaron la elaboración de los informes, las medidas del Medio Abierto...

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Intervenir con los menores, lograr motivar a los chicos
- Hacer un trabajo más técnico, elaborar informes

De momento no he tenido dificultades.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Experiencia con este tipo de colectivo.
 - Formación adecuada en el área social.
 - Experiencia en elaboración de informes técnicos e intervención con menores.
- Sobre la formación deberían estar formados en psicología, psicopedagogía,....

Octava entrevista:

Datos de identificación

- **¿Cuál es su nombre y apellidos?**

Psicólogo

- **¿Me podría indicar qué trayectoria profesional tiene?**

En el 2006 trabajé como psicólogo en Tabares y en 2012 como psicólogo en el PMA.

- **¿Trabajaba en otra institución /empresa antes de entrar en el PMA?**
- **¿Cómo llegó al PMA?**

Quedó una vacante, 1 puesto de psicólogo y por la solicitud que presenté.

- **¿Cuántos años aproximadamente lleva trabajando en el PMA?**

2 años y medio.

- **¿Conocía previamente lo que se hacía en el PMA antes de incorporarse?**

Indirectamente por estar en Tabares, lo conocía por encima.

1. ¿Qué puesto de trabajo desempeña dentro del PMA? ¿Qué actividades específicas realiza?

Psicólogo. Lo que se hace son sesiones individuales, estas sesiones se hacen según la medida de tratamiento ambulatorio; por consumo/comportamiento; se puede derivar a psiquiatría. También se hacen evaluaciones de estas sesiones.

Se tiene 15 días para evaluar el caso, y elaborar un programa de intervención, donde se incluyen sesiones semanales con los chicos. También, nos podemos poner en contacto con las familias.

2. ¿Qué puesto de trabajo desempeñaba en Valle Tabares? ¿Qué actividades específicas realizaba? ¿Qué diferencia o similitud significativa destacarías entre su trabajo en Valle Tabares y en el PMA?

Psicólogo. En Tabares se mantenían las sesiones, evaluaciones,... Se hacían terapias individuales y grupales, y se realiza el acompañamiento del menor directo. En el PMA no hay terapias grupales.

- ¿Cree que el conocimiento, formación o la experiencia previa que ha obtenido en Tabares es suficiente para desempeñar su puesto actual en el PMA? ¿Qué haría falta?

La intervención es suficiente, pero las características de los chicos difieren en la problemática

3. ¿Cómo se sintió cuando llegó al PMA? ¿Se sintió capacitado para desempeñar su puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tuvo que hacer para poder desarrollar su trabajo adecuadamente?

Al principio no porque Tabares es más fijo y PMA es más flexible en horarios.

4. ¿Tuvo que realizar alguna formación para entrar al PMA?

No.

5. ¿Qué competencias considera que tiene para desempeñar dicho trabajo? ¿y ha tenido -o tiene- o dificultades en su desempeño? en el caso de tenerlas ¿cómo las ha afrontado)?

- Experiencia; Carácter.
No tuve ningún problema.

6. ¿Considera que posee formación adecuada para desempeñar este puesto de trabajo? en caso negativo, ¿qué tipo de formación cree que podría adquirir para mejorar su desarrollo profesional en esa intervención del PMA?

Si. Faltaría profundizar en aspectos para estar al día. Actualización de conocimientos.

7. Finalmente, si tuviera que contratar a una persona para su puesto de trabajo, ¿qué criterios fijaría? ¿qué formación y qué conocimientos debería tener?

- Que le guste trabajar con menores; Experiencia; Carrera de psicólogo; formación en formas de abordar la intervención; conocer las formas de intervenir, modelos que funcionan; y conocer los tipos de drogas que hay.

Anexo 2. Cuadro de competencias: necesidades detectadas.

Tabla 1. Competencias básicas detectadas tras el análisis de necesidades

<u>Competencias básicas</u>	
▪ Empatía	▪ Ser práctico
▪ Carácter adecuado	▪ Disponibilidad
▪ Experiencia con menores/jóvenes	▪ Organización
▪ Persona que le guste trabajar con menores/jóvenes	▪ Personalidad (es importante)
▪ Creatividad	▪ Sentido común
▪ Trabajo en equipo	▪ Responsabilidad
▪ Capacidad de adaptación	▪ Profesionalidad
▪ Ganas de aprender	▪ Objetividad
▪ Experiencia en elaboración de informes técnicos	▪ Memoria
▪ Flexibilidad de horario	▪ Motivación
▪ Ser dinámico/a	▪ Ser resolutivo
▪ Capacidad de frustración/resiliencia	▪ Ser colaborativo/ no individualista
▪ Capacidad de seguir formándose e innovar	▪ Habilidades sociales
▪ Paciencia	▪ Resolución de conflictos
▪ Capacidad comunicativa	▪ Autogestión
▪ Control emocional	▪ Capacidad de observación
▪ Sinceridad/honestidad	

Tabla 2. Competencias profesionales detectadas tras el análisis de necesidades

Competencias profesionales

- Técnicos:

- Conocer las leyes/normas/reglamentos/protocolos/gestiones que afectan al menor y con las cuales se interviene en el PMA
- Redacción de informes (incidencias, evaluaciones, programas...)
- Nociones básicas sobre algunos conocimientos de psicología (Dominar la nomenclatura y tecnicismos adecuados en la redacción de un informe; tener una noción básica sobre intervenciones, herramientas, técnicas, estrategias, tratamientos psicológicos, etc. que faciliten la intervención con los menores)
- Conocer recursos comunitarios/ recursos formativos (ayudas sociales, recursos que ofrecen ayuntamientos, cabildos, servicios sociales, etc.) Cómo y dónde informarte
- Formación universitaria relacionada con los ámbitos social y/o sanitario
- Formación que esté relacionada con las intervención en menores/jóvenes y familias
- Saber diseñar y planificar los programas de intervención educativos.

- Psicólogos:

- Licenciatura, grado,... en Psicología.
- Técnicas, estrategias y herramientas para abordar la intervención con menores/jóvenes.
- Conocer las formas/modelos de intervención que funcionan actualmente.
- Conocer el tema de las drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas, efectos, etc.
- Redacción de informes/evaluaciones/programas
- Máster en Psicología Clínica (a petición por la coordinadora del PMA)
- Formación complementaria: Formación en psicología clínica y/o educativa

Tabla 3. Otros aspectos detectados tras el análisis de necesidades

Otros aspectos

- Actualización/Reciclaje de conocimientos (estar al día).
- Actualización de conocimientos sobre técnicas de intervención y bases teóricas.

Anexo 3. Cuestionario al equipo de trabajo del PMA.

POSIBLES NECESIDADES FORMATIVAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- Empatía
- Carácter adecuado
- Experiencia con menores/jóvenes
- Persona que le guste trabajar con menores/jóvenes
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Capacidad de adaptación
- Ganas de aprender
- Experiencia en elaboración de informes técnicos
- Flexibilidad de horario
- Ser dinámico/a
- Capacidad de frustración/resiliencia
- Capacidad de seguir formándose e innovar
- Paciencia
- Capacidad comunicativa
- Control emocional
- Ser práctico
- Disponibilidad
- Organización
- Personalidad (es importante)
- Sentido común
- Responsabilidad
- Profesionalidad
- Objetividad
- Memoria
- Motivación
- Ser resolutivo
- Ser colaborativo/ no individualista
- Habilidades sociales
- Resolución de conflictos

Competencias profesionales

- Técnicos:

- Conocer las leyes/normas/reglamentos/protocolos/gestiones que afectan al menor y con las cuales se interviene en el PMA
- Redacción de informes (incidencias, evaluaciones, programas...)
- Nociones básicas sobre algunos conocimientos de psicología (Dominar la nomenclatura y tecnicismos adecuados en la redacción de un informe; tener una noción básica sobre intervenciones, herramientas, técnicas, estrategias, tratamientos psicológicos, etc. que faciliten la intervención con los menores)
- Conocer recursos comunitarios/ recursos formativos (ayudas sociales, recursos que ofrecen ayuntamientos, cabildos, servicios sociales, etc.) Cómo y dónde informarte
- Formación universitaria relacionada con los ámbitos social y/o sanitario
- Formación que esté relacionada con la intervención en menores/jóvenes y familias

- Psicólogos:

- Licenciatura, grado,... en Psicología.
- Técnicas, estrategias y herramientas para abordar la intervención con menores/jóvenes.
- Conocer las formas/modelos de intervención que funcionan actualmente.
- Conocer el tema de las drogas, consumo, tóxicos: tipos, causas, efectos, etc.
- Redacción de informes/evaluaciones/programas

Otros aspectos

- Actualización/Reciclaje de conocimientos (estar al día).
- **1. ¿Cree que las necesidades formativas recogidas en estos puntos son similares a las necesidades expuestas en las entrevistas? ¿Son adecuadas?**
- **2. ¿Para una mejor precisión de este análisis, qué otra/s necesidad/es cree que sería/serían importante/s destacar?**

Gracias por su colaboración

- *Respuestas:*

Coordinadora:

1. Tanto psicólogos como técnicos deben tener conocimientos actualizados de formas de intervención y bases teóricas.
2. Autogestión; Psicólogos: Máster en Psicología Clínica (por pedir que no quede, pero estoy muy satisfecha con los psicólogos que hay en el PMA).

Técnico 1:

1. Sí
2. Capacidad de observación

Técnico 2:

1. Sí, Sí.
2. Diseño y planificación de los Programas de Intervención Educativos.

Técnico 3:

1. Sí, Sí.
2. Profesionalidad; sinceridad/honestidad.

Técnico 4:

1. Sí, son adecuadas, importantes y necesarias.
2. No considero que fuesen necesarias más competencias (ya son bastantes).

Psicólogo 1:

1. Sí
2. Formación en psicología clínica/educativa.

Psicólogo 2:

1. Son muy similares y adecuadas.
2. Están todas las destacadas.

Anexo 4. Encuesta de satisfacción.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Para evaluar la calidad de las acciones formativas es necesaria su opinión como alumno/a, acerca de los distintos aspectos del curso en el que ha participado.

LE ROGAMOS RESPONDA A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DE ESTA ENCUESTA.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Nombre de la actividad	(A rellenar por el evaluador)			
Sexo	Hombre		Mujer	
Edad				
Puesto de trabajo				

1. ¿Cree que la formación recibida se ajusta a sus necesidades de formación?

Si No

¿Por qué? _____

2. ¿Cree que la formación recibida es suficiente?

Si No

3. ¿Cree que la formación recibida es de utilidad?

Si No

4. ¿Qué aspectos de este bloque temático cree que es mejorable? ¿Por qué?

5. ¿Qué aspectos positivos de este bloque temático resaltaría?