

## El qué, el cómo y el por qué de la formación continuada del educador social.<sup>1</sup>

Enric Lletjós (Educador Social y Psicólogo)<sup>2</sup> y Pilar Morros (Educadora Social y Psicopedagoga)<sup>3</sup>

1

*Buena parte de la acción profesional en el ámbito de las ciencias sociales o de la salud se desarrolla a partir de la relación establecida con el otro, el usuario, el cliente, el colaborador... en contextos en que se busca una respuesta casi inmediata, contextos en que, a veces, resulta difícil poder elaborar una respuesta debidamente planificada. La formación continua tiene que ir dotando al educador de las herramientas teóricas y de las desarrolladas a partir del hecho de compartir experiencias, que le permitan mejorar la tarea educativa, pero también tiene que ir forjando en los profesionales la capacidad para responder a los requerimientos del usuario con una cierta inmediatez. Esta capacidad la podríamos denominar instinto, intuición. Pero la intuición no como concepto vulgar que se basa solamente en el sentido común, sentido que, por otro lado, la mayoría presumimos de tener, sino la intuición basada en dos pilares básicos: la experiencia y el saber teórico.*

### Introducción

La intuición es aquello que nos permite llegar a un conocimiento, a tomar una decisión, permitiéndonos la licencia de no saber muy bien por qué, sin la utilización consciente del razonamiento. En nuestra actividad educativa este concepto tiene mucha importancia, puesto que a menudo nos encontramos con requerimientos inesperados y no tenemos tiempos de elaborar una teoría que nos diga qué tenemos que responder. Tampoco las programaciones socioeducativas pueden alcanzarlo todo, prever todas las

<sup>1</sup> Este artículo es una adaptación al castellano revisada del que fue publicado en 2010 en el número 13 de *Quaderns d'Educació Social*, revista editada por el CEESC.

<sup>2</sup> Enric Lletjós, Educador social y psicólogo. Coordinador del prácticum de Educación Social, Pedagogía y Psicopedagogía de la UNED (CA Cervera), con una larga trayectoria como educador de CRAE. Actualmente, ejerce de psicólogo del equipo de asesoramiento técnico de los juzgados de Lleida.

<sup>3</sup> Pilar Morros, Educadora social y psicopedagoga. Máster en Intervención en Psicopedagogía por la Universidad de Granada. Subdirectora de los Hogares Infantiles Torre Vicens de Lleida.



variables, sino que tenemos que responder, y lo tenemos que hacer rápidamente, con agilidad y soltura. Eso sí, después tenemos que poder razonar sobre nuestra actuación, sobre nuestra decisión, y en este razonamiento encontraremos el mejor de los aprendizajes, que nos preparará para una nueva experiencia.

A nuestro entender, estos procesos de intervención y reflexión posterior se enmarcan en el paradigma acción – reflexión – acción. La formación continua tendrá que ser el sustrato de los dos momentos. En la acción, todo el saber teórico, la posibilidad de compartir experiencias que nos aportará la formación continua, formará el grueso más importante de esta capacidad de responder sin la elaboración estricta del razonamiento. En la reflexión, la formación continua nos proporcionará las herramientas para entender mejor nuestras acciones, nos permitirá conocer qué han sido las conexiones entre saber y experiencia que han propiciado nuestra decisión, dará cuerpo teórico y razonamiento a cada una de nuestras actuaciones, perfeccionará nuestra tecnología educativa en cuanto a valoraciones y diseño de programas, y, de este modo, mejoraremos en posteriores requerimientos, cuando hayamos de utilizar, de nuevo, la intuición, el instinto.

Para realizar su práctica diaria, el profesional del ámbito socioeducativo ha adquirido unas competencias necesarias y suficientes, tanto en el orden teórico como en el práctico. En el momento de llevar a cabo su trabajo tiene siempre una intencionalidad educativa honesta, concretada en un proyecto educativo realizado en equipo o en red, y tiene que estar en disposición de formarse permanentemente como un proceso continuo de aprendizaje que permite el desarrollo de recursos personales que favorecen la actividad profesional (Lázaro, 2007). La necesidad de formación continua tiene que nutrir el educador social en activo de estos dos grandes bloques (teoría y práctica) porque pueda ir creciente como profesional y mejorando su acción educativa.

Así pues, trabajar a partir del paradigma acción – reflexión – acción no solamente nos facultará para forjar aquella intuición que nos posibilita de responder los requerimientos del usuario con una cierta rapidez y calidad educativa, sino que también nos permitirá elaborar el lenguaje teórico-profesional común, tanto necesario y que desde instancias alejadas de la práctica socioeducativa han intentado imponer sin éxito.

La importancia de la experiencia, en el caso del educador social, de la experiencia compartida en los procesos educativos, forma parte del modelo del aprendizaje experiencial propuesto inicialmente por Lewin en los años cuarenta del siglo XX. En este modelo, el aprendizaje se realiza a partir de la práctica y en contraste dialéctico con aquello ya aprendido, de forma que se vuelve a la práctica para transformarla a través del que se ha aprendido.

Por otro lado, entendemos el aprendizaje como un proceso de construcción –repetimos, compartida y colectiva– de sentimientos, conocimientos y valores que en parte son conscientes y en parte no lo son. Tal vez podemos hacerlos conscientes y explicitarlos,



tal vez reponen creando un sedimento que algún día, por motivos desconocidos y gobernados por el azar y la misma vida, emergerán para ofrecerse de nuevo y ser, quizás, revisados, analizados e incorporados como parte del aprendizaje profesional. Mientras tanto, pero, tanto los unos como los otros guían nuestra acción y reflexión educativa, unos de manera consciente, una otras a escondidas.

Este modelo nos sitúa también en una posición de aprender a aprender: de ser sujetos que, dentro de un engranaje humano y dinámico, nos ponemos en plan de desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades que activan, y mejorar nuestros propios procesos de aprendizaje.

En un mundo cambiante, donde los cambios se producen de manera rápida y continua, donde hemos pasado del “tiempo lineal al tiempo puntillista” (Bauman, 2007), la necesidad de una formación más allá de los límites estrictamente académicos es un hecho indiscutible. El aprendizaje y actualización sobre los cambios sociales y las TIC se hace del todo imprescindible a lo largo de la carrera profesional en todo el ámbito socioeducativo.

### **¿Qué es la formación continua?**

La formación continua sería un conjunto de actividades encaminadas a la ampliación o actualización de los conocimientos técnicos o habilidades, que los educadores sociales pueden necesitar para el mejor ejercicio de sus funciones y para la adquisición de las competencias que la época exige. En estas actividades, tendría tanto de peso compartir actividades, como el enmarcamiento teórico dentro de un amplio marco psicopedagógico, así como la conceptualización hacia el logro de un lenguaje técnico común en educación social.

Así pues, las funciones que tendría que asumir la formación continua pasarían por la propuesta de acciones formativas que trajeran a la mejora de la competencia y calificación profesional; la adaptación a la nueva sociedad y a los nuevos requerimientos, necesidades y problemáticas; la puesta al día en la aplicación de las nuevas tecnologías, garantizando la necesaria formación a lo largo de la vida y el hecho de compartir experiencias a partir del esfuerzo de la conceptualización teórica.

### **¿De quien depende? (¿quién es responsable de la formación continua?)**

La formación continua de los profesionales de la acción socioeducativa (o de los educadores y educadoras sociales) depende, en primer término, del mismo profesional. La formación, el crecimiento profesional, la búsqueda y la explicitación de aquello que es tácito o desconocido (es decir, todo aquel saber que se forma en nosotros a través de la práctica y al cual no sabemos poner un nombre, un concepto pedagógico, un contenido educativo...) son responsabilidades profesionales del educador. Es el educador quien, a través de la reflexión que surge a partir de su práctica educativa, tiene



que poder y saber verbalizar aquellos aspectos preocupantes, a veces aquello que genera un malestar pero sin saber muy bien de donde proviene y como elaborarlo; los dilemas, los nuevos retos y desafíos que nos plantea el propio trabajo; aquello que no sabemos hacer bien y aquello que sabemos hacer pero que no tiene ninguna funcionalidad y no sabemos cómo transformarlo.

En definitiva, el educador o educadora tiene que tener la posibilidad de conceptualizar, de poner palabras a los sentimientos, a las situaciones, a sus pensamientos, a sus deseos, a los deseos de los otros, a los procesos, a las técnicas... De aquí viene la necesidad de encontrar un lenguaje común que se enmarque en un paradigma teórico en que nos podamos sentir a gusto y que tenemos que encontrar entre las diferentes pedagogías y las psicologías de la relación.

Compartir estas preocupaciones y necesidades, incorporarlas en una dinámica o circuito institucional, genera un patrimonio de saber que, gestionado de forma correcta y dinámica gracias al diálogo y el intercambio entre los profesionales y la administración u organismo competente, permiten desarrollar este patrimonio de saber pedagógico, emocional, cultural. Todo aquello que el educador aprende y se pregunta a través de la acción-reflexión-acción genera un valioso material pedagógico y de cambio a todos los niveles. Permite aprender de los aciertos y también de los errores.

Es responsabilidad de todos los agentes implicados (educadores, directivos, supervisores, técnicos y servicios responsables de la gestión institucional) estar atentos, escuchar, recoger, dar tiempos y espacio, y facilitar herramientas para la reflexión y el aprendizaje, para la creación de significados compartidos. Desde esta concepción, desde este compromiso, podemos acceder a aquello que Fantova denomina “*aprendizaje institucional: proceso mediante el cual, en virtud del funcionamiento de una organización en relación con su entorno, se operan cambios en los conocimientos, sentimientos y valores compartidos de alguna manera en la organización*”.

Queremos insistir en la responsabilidad del profesional hacia su propia formación en cuanto a la detección de sus propias necesidades. Hay que tener en cuenta que en nuestra profesión la relación interpersonal, la implicación emocional, son algunos de los pilares fundamentales del ejercicio profesional. En la intervención educativa, el educador se pone en juego como persona. Por lo tanto, la reflexión sobre como la afecta a nivel emocional esta relación, qué retos personales y profesionales le genera, como la afecta a nivel personal y de equipo la erosión que provoca la relación educativa, el conflicto, la vinculación con los destinatarios de la acción educativa, y tantas otras cosas.

Esta inquietud e interpelación personal tiene que entrar sin duda en un círculo donde la información y la preocupación por la mejora y la excelencia profesional vaya en doble dirección hasta cerrar la espiral: la empresa, los equipos educativos, los destinatarios y



cada uno de los trabajadores tienen que colaborar y compartir un proceso de reflexión y búsqueda sobre las necesidades formativas de los educadores y de toda la red implicada. De este modo formamos parte y gestionamos organizaciones inteligentes (Senge; 1995: 6), que aprovechan la riqueza de la experiencia, reflexionan y sacan provecho para crecer.

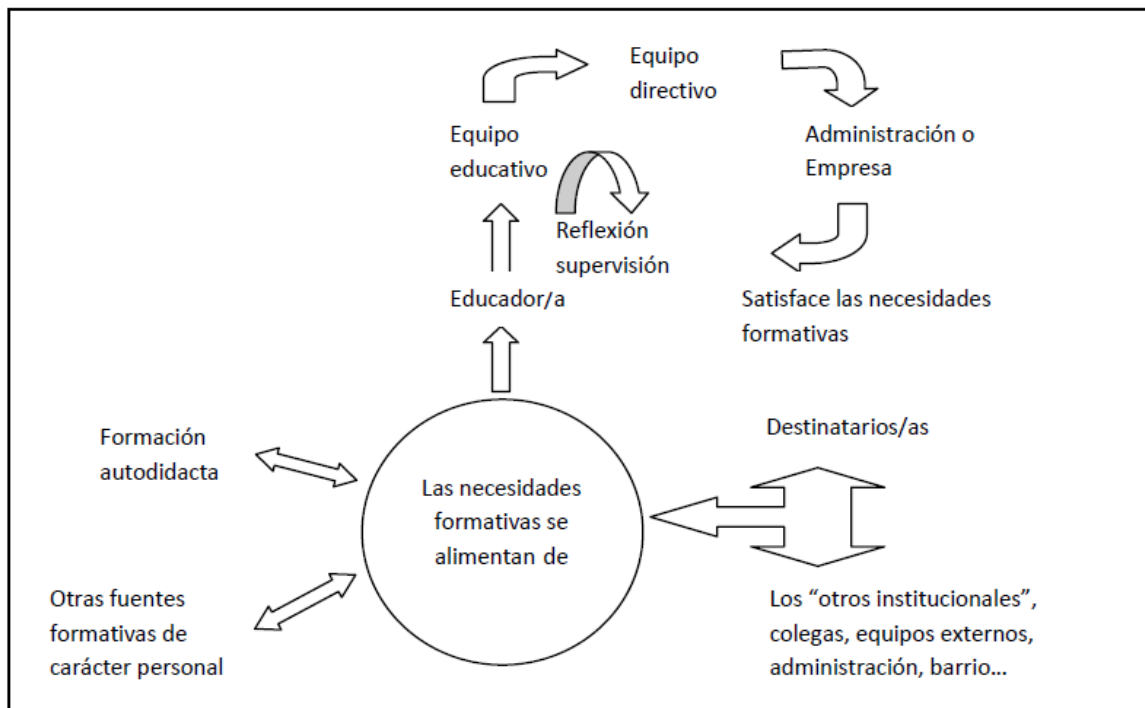


Diagrama 1. Círculo formativo del profesional de la acción educativa: las necesidades educativas se alimentan de la propia reflexión personal, la formación autodidacta y la relación educativa acompañada de la reflexión sobre esta. Estas necesidades del educador pueden revertir en el equipo educativo y seguir un proceso de búsqueda dentro de la institución que puede satisfacerlas a través de la supervisión y de las propuestas formativas.

Todo ello sin olvidar que en un educador o educadora social se tienen que dar una serie de condicionantes o aptitudes y actitudes que resultan fundamentales de cara a un buen desarrollo profesional. No todo de lo que “carecemos” se puede aprender a través de la formación continua. La formación continua no lo puede hacer todo: autoconocimiento, descubrimiento y conocimiento de la época en que se vive y sus transformaciones (leyes, política, participación ciudadana...), pensamiento crítico, alfabetización digital (como leer el discurso, el relato audiovisual)...

### ¿Cuales tienen que ser los contenidos de la formación continua?

En educación social, el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser” son muy difíciles de separar. Por esta razón hemos buscado un esquema diferente que nos permita acercarnos a las que a nuestro entender son las necesidades básicas de formación continua del educador social. No en balde, en nuestra profesión, los aspectos emocionales tienen

**RES** es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES). La *Revista RES* forma parte del proyecto EDUSO y se integra en el Portal de la Educación Social, <http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: [res@eduso.net](mailto:res@eduso.net) Todos los derechos reservados. **ISSN:** 1698-9097.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

mucho que ver con la acción educativa, y las técnicas educativas hablan mucho de aspectos relacionados con el acompañamiento; por lo tanto, las áreas de conocimiento a que tendremos que recorrer para encontrar estos contenidos de formación estarán muy vinculadas tanto a la pedagogía social como las psicologías de la relación.

Las necesidades formativas no se acaban en el esquema que presentamos, puesto que son un elemento que tiene que surgir de la voluntad y el deseo del mismo educador o educadora en ejercicio. Para facilitar el trabajo de reflexión sobre las necesidades formativas de cada cual, Romanos, Petrus y Trilla (2000, pág. 240) presentan una interesante encuesta que, a partir de las actividades llevadas a cabo a lo largo de la jornada laboral, desarrolla aspectos como por ejemplo actividades desarrolladas, tiempos de dedicación, colectivos con quien trabaja, problemáticas, inseguridades que generan, trabajo en equipo, relaciones intrainstitucionales y extrainstitucionales, nivel de satisfacción, etc., y que facilitan la búsqueda personal de las necesidades formativas.

### *1. Contenidos en referencia al aspecto relacional*

1.1. *Generalidades:* Aspectos teóricos y prácticos de las psicologías de la relación: psicoanálisis, humanista..., así como de la pedagogía en general y de la social en particular.

Hace falta que el/la ES se adhiera a un concepto de educación a partir del cual dé sentido a toda su actividad pedagógica. Hace falta que parta de un concepto de personalidad que le permita ver el otro como un ser en desarrollo y con posibilidad de cambio. Será del todo necesario que conozca temas como transferencia y contratransferencia, normalidad y patología, vínculo, acceso a aquello social, distancia emocional óptima, calidez, empatía, congruencia...

1.2. *Específicos:* La gran cantidad de ámbitos en que el educador social puede llevar a cabo su acción profesional comporta la necesidad de formación específica relacionada con el ámbito en que trabaje.

En cuanto a infancia en riesgo y adolescencia, entre otras cosas, sería interesando un conocimiento de los procesos que favorecen el acceso a aquello social, a la independencia personal y a la emancipación. En cuanto a las toxicomanías, es interesando el tema de la programación de objetivos posibles y la prevención de recaídas. Es interesante, en referencia a la gente mayor, la programación de actividades para la conservación de habilidades más que no el logro de habilidades nuevas, y el tema del respecto a su voluntad y a su historia. En cuanto a discapacitados, resulta bastante interesando el trabajo de la aceptación de su situación, la inserción laboral y el ocio, etc.

1.3. *Autoconocimiento:* La gestión de las emociones, el conocimiento de las propias potencialidades y de las carencias. El educador social tiene que conocer

sus capacidades y sus limitaciones. En este sentido, creemos que la misma formación continua, a partir de la vertiente conceptualizadora y profesionalizadora, nos tiene que permitir ver especialmente este aspecto con la distancia necesaria para poder ser críticos con una cierta objetividad, y poder crecer tanto a nivel profesional como personal.

## 2. *Contenidos de tecnología educativa*

### 2.1. *Técnicas para la correcta elaboración de PEI, PEC, y el resto de documentos de organización y gestión.*

Es muy importante trabajar la destreza en el uso de las técnicas básicas de redacción de objetivos para que sean útiles, hacia un cambio posible y mejorador, y, sobre todo, que puedan ser evaluables a partir de los logros del mismo usuario.

También hay que ir mejorando las diferentes técnicas que permiten la necesaria participación del usuario en la redacción de estos proyectos socioeducativos que no van dirigidos a nadie más que a ellos. Habrá que ver como se motiva la participación, y como podemos llegar al necesario acuerdo, tanto en los objetivos como en las actividades.

Por otro lado, no podemos olvidar las técnicas de diagnóstico u observación y descripción de la realidad, así como las de evaluación. Estas técnicas nos tienen que permitir partir de una detección correcta de necesidades y potencialidades del usuario, así como de una valoración clara de las situaciones de riesgo en que vive, y nos tienen que permitir acabar con una evaluación objetiva en cuanto al logro de los objetivos propuestos y al proceso que hemos llevado a cabo.

2.2. *La tutoría:* Creemos que hay que entender la tutoría ubicada en el trabajo cotidiano que llevamos a cabo. Hay que conceptualizar los diferentes tipos de tutoría que nos proponen los diferentes ámbitos de actuación, así como las herramientas tutoriales que nos ofrece la institución.

2.3. *Las NNTT aplicadas a la educación social.* En la sociedad de la información y del conocimiento, el educador social tiene que dominar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Tendremos que aprender de ellas, y también con ellas. Las utilizamos como apoyo de nuestra tarea y como facilitadores de diferentes procesos: la alfabetización digital que impida la fractura social, los nuevos valores emergentes y las nuevas maneras de transmitirlos, el trabajo con red.

2.4. *Técnicas para la gestión de recursos socioeducativos:* Las cada vez más complicadas realidades con que trabajamos nos obligan a la demanda de



recursos de diferentes profesionales e instituciones que tendrían que existir en la red sectorial de servicios sociales en que desarrollamos nuestra tarea. Por lo tanto, saber la existencia, y derivar y hacer uso cuando haga falta, no es sólo una necesidad, sino también una obligación.

2.5. *Técnicas de observación, análisis y evaluación*: Ya mencionadas anteriormente, estas técnicas se merecen un apartado debido a su importancia, no solamente por el que hace la elaboración de proyectos educativos, sino también por el que hace aspectos de búsqueda y mejora de la calidad profesional, puesto que tendrían que ser la base que favoreciera y apoyara a la reflexión socioeducativa.

### 3. *El trabajo en equipo*

La importancia del trabajo en equipo queda reflejada en el que dice Trechera: cuando un equipo se pone a trabajar, dos más dos no hacen cuatro. Trabajar en equipo no es la suma de las aportaciones individuales. Si se conectan bien las diferentes interacciones o sinergias de sus miembros, el resultado final será muy enriquecedor. Al contrario, si hay rechazo o bloqueo, estas fuerzas pueden volverse en contra de todo el mundo y anular el proyecto del grupo (Trechera, 2003).

Habrá que ir tomando conciencia de la exigencia ético-profesional que requiere el trabajo en equipo, ante la necesidad de llevar a cabo de la mejor manera el encargo institucional. Hay que destacar la necesidad de integrar personas con diferentes talentos, con diferentes saberes, y tener la capacidad de llegar a acuerdos en qué todo el mundo se sienta cómodo y respetado. Se tendrá que saber aprovechar la Creatividad de cada cual, a la cual añadimos las cinco “C” que suponen el verdadero trabajo en equipo: *Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y Compromiso*.

3.1. *El equipo educativo*: Para formar un equipo hay que plantear unas metas o expectativas comunes, marcar unos objetivos de rendimiento, consensuar un método de trabajo, aceptar la responsabilidad compartida... Todo ello a partir del compromiso en una visión común y de la complementariedad en el reparto de las tareas. Por lo tanto, parece claro que las necesidades de formación en este ámbito pasarían por la metodología que permitiera mantener siempre abierto y al día el cuestionamiento y reforma del proyecto educativo. Hará falta, pues, hablar de metodología de reunión de equipo, desde sus aspectos más formales hasta los de potenciación de la participación; de la necesaria función trianguladora de las tutorías; de estrategias de trabajo efectivo y eficiente; de las comisiones de trabajo...

3.2. *El equipo multiprofesional*: La imposibilidad de alcanzar todos los saberes para acompañar el proceso de socialización del usuario con unas ciertas garantías hace necesaria la participación de profesionales otros ámbitos que





apoyen al trabajo del educador y lo complementen. Desde el respecto a cada profesional, a sus referentes teóricos, a sus métodos y a sus técnicas, habrá que adentrarnos en la búsqueda de un espacio común, de un lenguaje común.

#### 4. Elementos socioculturales para la reflexión

4.1. Macrosocial: la ciudadanía, la participación, derechos y deberes, el cambio social...

4.2. Microsocial: Los dilemas éticos de la profesión, la ética, el secreto profesional, el aprovechamiento de espacios intrainstitucionales y extrainstitucionales.

#### 5. Otras fuentes formativas

Cuando hablamos de formación continua, siempre nos imaginamos la participación en cursos y jornadas organizadas por diferentes instituciones, pero no queremos acabar el presente escrito sin mencionar otras maneras que creemos también muy importantes y enriquecedoras.

Una herramienta importante y que a veces no se entiende como formativa es la *supervisión* del equipo educativo. Nosotros entendemos este recurso como un espacio de reflexión y de aprendizaje conjunto de cara a la posterior mejora de la tarea educativa, la toma de decisiones y el crecimiento profesional.

La supervisión, ya sea orientada al análisis de casos o bien al análisis de intervenciones educativas o de emociones, o de revisión de los fundamentos pedagógicos de la institución, puede acontecer una pequeña escuela profesional que, a través del análisis de la práctica, nos permita elaborar conclusiones, fortalecer formas de cohesión del equipo de trabajo, echar miedos y permitir, como decíamos antes, el crecimiento profesional. No tenemos que olvidar que la supervisión acontece una realidad a través de las necesidades de los profesionales, de las palabras que estos usan para explicar el que sienten o el que los preocupa. Por lo tanto, es una herramienta de un gran valor para promover el crecimiento y la mejora desde la realidad y las motivaciones de los mismos educadores, a la vez que favorece la elaboración de un lenguaje común en el equipo educativo, con el componente de cohesión hacia la acción educativa que esto computa.

El *debate* y la *escritura* como elementos de reflexión, como elementos “reparadores” del desgaste profesional. Efectivamente, el trabajo del educador social erosiona, remueve las emociones, sitúa al educador a menudo en una tesitura de inseguridad y de no saber exactamente si su intervención ha sido la más adecuada, si la estrategia

diseñada dará los frutos esperados. La relación educativa, el conflicto, el luto, son algunas de las situaciones con que el educador se encuentra en su tarea cotidiana.

La posibilidad que tiene el educador social hoy en día de construir un documento escrito que refleje los pensamientos, el malestar, los nuevos proyectos y diseños; que este documento sea publicado y, por lo tanto, leído por el resto de compañeros de profesión, permite desde nuestro punto de vista, sublimar situaciones de malestar y agrandar la satisfacción de los proyectos elaborados, cosa que supone una tarea formativa doble: por un lado, el educador que redacta el documento tiene que hacer un esfuerzo de reflexión, de estructuración, de documentación y de redacción que sitúa automáticamente en otro lugar mental y emocional la realidad de que habla, y esto permite el análisis desde un distanciamiento que favorece la tarea intelectual; por otro lado, los lectores del documento tienen la posibilidad de aprender de la reflexión del otro, y hacerlo a partir de la experiencia de un igual, de un colega profesional, lo cual nos facilita la empatía y el aprendizaje vicario.

También podemos mencionar numerosos recursos comunicativos como los blogs, los grupos de discusión, las jornadas, los grupos de trabajo de nuestro colegio profesional, etc., que acontecen elementos formativos a través del aprendizaje vicario, del debate de ideas, y del intercambio de experiencias y reflexiones, hechos que proporcionan elementos formativos de gran valor.

No queremos acabar esta reflexión sobre la formación continua sin hablar de la búsqueda y la innovación educativa que se pueden llevar a cabo a través de proyectos de colaboración con las universidades, o con otras entidades o personas, y que nos abren también vías de formación y de aprendizaje mutuo.

---

## Bibliografía

BAUMAN, Z. *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Arcadia, 2007.

FANTOVA AZCOAGA, F. *Manual para la gestión de la intervención social. Políticas, organizaciones y sistemas para la gestión*. Madrid: CCS, 2005.

LEAL, J. “La construcción de lo grupal en los equipos de trabajo: La participación de los profesionales”. *Revista de Trabajo Social*, núm. 133 (1994).

ROMANOS, M.; PETRUS, A.; TRILLA, J. *De profesión, educador-a social*. Barcelona: Paidós, 2000.

SENGE, P. y otros. *La quinta disciplina en la práctica*. Barcelona: Granica, 1995.

TRECHERA HERREROS, J. L. *Trabajar equipo: talento y talante*. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2003.

---

**RES** es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES). La *Revista RES* forma parte del proyecto EDUSO y se integra en el Portal de la Educación Social, <http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: [res@eduso.net](mailto:res@eduso.net) Todos los derechos reservados. **ISSN:** 1698-9097.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

## Webgrafía

[www.aneca.es](http://www.aneca.es)

[www.fadq.org](http://www.fadq.org)

[www.fantova.net](http://www.fantova.net)

[www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com)

[www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)

