

## VI CONGRESO ESTATAL DE EDUCACIÓN SOCIAL

*“Nuevas Visiones para la Educación Social, experiencias y retos de futuro”*

1

Comunicación defendida dentro del Eje temático 1:

**“Formación Inicial y Permanente para los educadores/as de un nuevo siglo”.**

---

### EXPLORANDO EN LA EXPERIENCIA PARA IDENTIFICAR LA COMPETENCIA

JAMBRINA GATO, Ignasi<sup>1</sup>

#### **Resumen**

*La formación es un elemento imprescindible al servicio de las instituciones. Los profesionales necesitan una capacitación inicial en el momento de su incorporación a la institución que les permita afrontar con garantías la realización de sus funciones, y una formación continua orientada a la mejora constante en la prestación del servicio. La apuesta por un modelo de formación estructurado a partir de la definición del perfil competencial, permite trasladar el conocimiento y experiencia de los profesionales a entornos de formación mucho más vinculados a las necesidades que se derivan de la práctica profesional y a los objetivos de la institución.*

*El trabajo impulsado desde el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada con grupos de educadores sociales para explorar en su experiencia desde el ámbito de la ejecución penal, ha permitido definir las competencias profesionales que resultan clave para el desempeño de su tarea y,*

---

<sup>1</sup> Para contactar: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya. C/Ausiàs Marc, 40. 08010 Barcelona. [ijambrina@gencat.cat](mailto:ijambrina@gencat.cat)



*al mismo tiempo, identificar un amplio catálogo de comportamientos considerados imprescindibles para la realización de la mejor práctica profesional.*

*El modelo de formación por competencias permite estructurar el conocimiento, crear itinerarios formativos orientados a la especialización profesional y ofrece a los educadores sociales la posibilidad de organizar su propio itinerario curricular, tanto el necesario para la mejora de la prestación en su puesto de trabajo, como el considerado imprescindible para la mejora de las competencias profesionales. La definición del perfil competencial ofrece un “manual de instrucciones “ clave para entender la función de los educadores sociales en un entorno tan específico como lo es el de la ejecución penal.*

**Palabras clave:** competencia, formación inicial, formación continua, perfil profesional, itinerario curricular.

### **Résumé**

*La formation est un élément essentiel au service des institutions. Les professionnels ont besoin de la formation initiale au moment de leur incorporation à l'institution pour leur permettre d'exercer leurs fonctions avec succès, et de la formation continue pour améliorer leur prestation des services. La mise en œuvre d'un modèle de formation structurée à partir de la définition du profil de compétences permet de transférer des connaissances mais aussi des expériences à des environnements de formation professionnelle beaucoup plus en relation avec les nécessités de la pratique professionnelle et avec les objectifs de l'institution.*

*Le travail promu par le Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada avec des groupes d'éducateurs sociaux à explorer leur expérience dans le domaine de l'exécution pénale, a contribué à définir les compétences clés dans l'exercice de leurs fonctions, tout en identifiant un large éventail de comportements considérés comme essentiels pour la mise en œuvre des meilleures pratiques professionnelles.*

*Le modèle de formation par compétences permet de structurer les connaissances, de développer une spécialisation professionnelle et d'offrir aux éducateurs sociaux la possibilité d'organiser leur itinéraire de formation, le tout orienté vers une meilleure prestation sur le lieu de travail, et aussi vers l'amélioration des compétences professionnelles. La définition d'un profil en compétences offre un manuel d'instructions pour comprendre le rôle des*

*éducateurs sociaux dans un environnement aussi spécifique que l'exécution pénale.*

**Mots-clés:** compétences, formation initiale, formation continue, profil professionnel, carrière professionnelle.

## 1. El educador social y el ámbito de la ejecución penal

El ámbito de la ejecución penal se ocupa, en la estructura del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, de las personas implicadas en procesos penales y sobre las cuales se haya requerido una intervención profesional y de aquellas a las que se les ha impuesto el cumplimiento de una medida en el medio comunitario o en centros de internamiento. Los educadores sociales de este ámbito desarrollan sus funciones en los siguientes servicios:

- oficinas de atención a las víctimas de delitos
- centros y servicios penitenciarios
- centros y servicios de justicia juvenil

A los servicios de **atención a las víctimas de delitos** los usuarios llegan o bien por iniciativa propia, o bien derivados por la instancia judicial, los cuerpos de seguridad del estado, los servicios sociales o por otras entidades de apoyo de la comunidad. La principal intervención de estos servicios, desde la perspectiva del educador social, es ofrecer orientación en el proceso judicial con el fin de facilitar el conocimiento de los diferentes actores y procedimientos judiciales que tendrá que afrontar la víctima; el acompañamiento si fuera preciso al acto del juicio; el asesoramiento sobre los recursos legales que la administración pone a su disposición y la posibilidad que la atención y seguimiento del caso se pueda realizar por parte de un servicio especializado en la comunidad.

En lo que respecta a los **servicios penitenciarios**, los educadores sociales intervienen con usuarios sobre los que ha recaído el cumplimiento de una pena de prisión, siendo la modalidad de cumplimiento de ésta en régimen cerrado, semiabierto o abierto. El

profesional orienta su intervención a la reincorporación de los usuarios a su entorno social, participando para ello con el resto de profesionales en la “*adopción de las medidas necesarias para ejecutar los programas de tratamiento o los modelos individualizados de intervención*”, según aparece reflejado en el Reglamento penitenciario. Las características de la intervención se adaptan al régimen de vida de los usuarios, siendo la atención educativa más próxima en los centros de régimen ordinario y de menor frecuencia en las situaciones de régimen semiabierto o abierto.

Los educadores que intervienen en **centros y servicios de justicia juvenil** lo hacen con menores que han cometido un delito con edades comprendidas entre los catorce y diecisiete años (ambos inclusive), aunque la edad de estos durante el cumplimiento de la medida puede llegar hasta los veintiún años o más (dependiendo de la duración de la medida judicial). La principal característica del modelo de justicia juvenil es que las medidas tienen un carácter educativo, atendiendo a la fase evolutiva de los menores y jóvenes, razón por la cual los centros de internamiento reciben la denominación de “centros educativos”. El régimen de vida en estos centros puede ser cerrado, semiabierto y abierto, en función de las características individuales de cada caso. Otra modalidad de medida son las impuestas en medio abierto, las cuales se ejecutan en el entorno social y familiar propio del menor. Cada uno de los menores, independientemente de la medida que le haya sido aplicada, cuenta con un programa individualizado orientado a facilitar su reincorporación al entorno social y familiar.

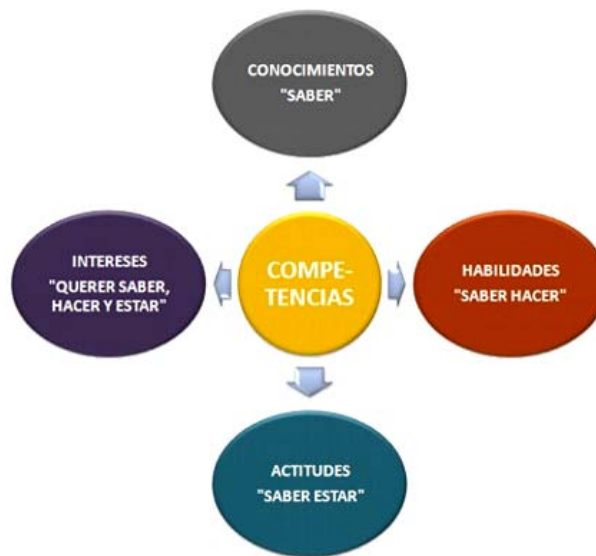
Esta breve aproximación a las características de la ejecución penal en Catalunya, permite constatar el ámbito tan específico de los educadores sociales y de las especiales dificultades de su intervención, donde la relación entre profesional y usuario suele estar mediatizada y condicionada por el cumplimiento de una sentencia judicial o, como es el caso de las víctimas, afectada por una situación emocional crítica.

## 2. El concepto de competencia

La definición del concepto de *competencia* es amplia y cuenta con múltiples variaciones en función del ámbito profesional al que se aplique o del nivel de detalle al que se pretenda llegar. Desde la definición más simple a aquella que incorpora matices

concretos relacionados con determinados perfiles profesionales, todas ellas pretenden identificar un conjunto de conocimientos, comportamientos y valores que puedan definir un marco de excelencia de la actividad profesional.

El modelo competencial está estrechamente relacionado con la acción y con aquellos comportamientos que permitan visualizar en la práctica la activación de determinadas competencias. Sin embargo, la complejidad de determinados entornos de trabajo aumenta la dificultad para definir algunos comportamientos y llegar a establecer una clara definición de los mismos.



Esquema competencial ([www.ifsociety.org](http://www.ifsociety.org))

### 3. El modelo competencial al servicio de la formación

La posibilidad de identificar un catálogo de competencias profesionales, permite a los gestores de formación estructurar ofertas formativas relacionadas directamente con la praxis profesional. La definición de determinados comportamientos vinculados a la competencia, aporta los contenidos necesarios e imprescindibles de las acciones formativas, ya sean estas de formación inicial o de formación continua.

En el caso de la formación inicial, el catálogo de competencias y comportamientos permite estructurar módulos de contenidos prácticos donde la evaluación de los alumnos cuenta con una guía de indicadores que permite valorar el grado de competencia con la que se resuelve una situación concreta. También permite observar el resultado contrario, en el que el alumno no aplica los comportamientos necesarios en la resolución de un supuesto práctico.

El modelo competencial permite también desarrollar otras modalidades formativas, al posibilitar cada una de ellas entornos de formación que abordan contenidos educativos relacionados directamente con la profesión y con el entorno específico de trabajo.

Respecto a los profesionales, el modelo competencial les permite contar con una guía formativa curricular a partir de la cual identifican aquellos ámbitos competenciales imprescindibles para desarrollar su actividad laboral y, a partir de una formación básica común y necesaria, pueden optar a diversos itinerarios de profundización y especialización.

#### **4. El perfil competencial del educador social del ámbito de la ejecución penal**

A continuación se presenta el catálogo de competencias y los comportamientos asociados de cada una de ellas. Éste es el resultado de un proceso de creación colaborativa en el que participaron profesionales y mandos de los diferentes servicios con el objetivo de identificar las competencias clave de la profesión, independientemente de los destinos específicos que el educador social pueda ocupar. El primer resultado del trabajo realizado fue el de proponer una definición de la misión del educador, la cual incorpora las principales características de la intervención profesional en los diferentes servicios:

*Detectar las necesidades socioeducativas de las personas que tenga asignadas y elaborar un programa individualizado de intervención para cada una de ellas, en coordinación con el resto de profesionales del equipo multidisciplinario. Intervenir para canalizar las necesidades detectadas mediante la dinamización de grupos o de forma individualizada, facilitando que la persona atendida mejore sus posibilidades de reinserción social. Informar a las instancias*

*judiciales y administrativas correspondientes sobre cada caso y su evolución.*

A partir de esta definición, el perfil competencial se estructura en un total de diez competencias clave, con los comportamientos asociados a las mismas. Las competencias básicas, su definición y los comportamientos asociados son las siguientes:

7

1. Competencia institucional
2. Planificación de acciones educativas
3. Acción Educativa
4. Comunicación con los usuarios
5. Prevención y resolución de conflictos
6. Gestión de la información
7. Coordinación y trabajo en equipo
8. Innovación y creatividad
9. Organización y gestión del tiempo
10. Tolerancia a la presión

#### **4.1. Competencia institucional**

Capacidad de situarse en el entorno específico de trabajo: marco legislativo y normativo, perfiles de la población a atender, diversidad de profesionales implicados, procesos y procedimientos de trabajo específicos, etc. Actitud o predisposición positiva para desarrollar la tarea profesional en este entorno.

#### **Comportamientos asociados a la competencia**

- Asumir la misión de la institución convirtiéndola en guía para las propias actuaciones profesionales.
- Manifiestar una actitud crítica pero constructiva hacia la institución.





- Asumir que la función educativa en el marco de la ejecución de penas y medidas conlleva un importante rol de control.
- Cumplir los compromisos profesionales acordados con otros (jefes, compañeros o usuarios). No comprometerse a hacer aquello que no puede ser cumplido.
- Hacer aportaciones hacia la mejora de los procesos institucionales.
- Utilizar la documentación establecida a nivel institucional (protocolos, plantillas, guía de indicadores, etc.).
- Preservar la confidencialidad de los datos.
- Tratar en todo momento con respeto las personas atendidas y garantizar sus derechos y deberes, siendo consciente de la imagen institucional que se proyecta.
- Adecuar la labor profesional a situaciones nuevas (cambios de programas, perfil de la población atendida, cambios legislativos, nuevas prioridades y objetivos estratégicos, etc.).
- Asistir periódicamente a actividades de formación y reciclaje.
- Reconocer claramente el propio espacio profesional y respetar el espacio profesional de los otros.
- Ser receptivo a la crítica constructiva sobre las propias actuaciones y tener disposición a emprender actuaciones de mejora.

#### **4.2. Planificación de acciones educativas**

Diseñar, realizar el seguimiento y evaluar programas y acciones educativas dirigidas a individuos o a grupos, partiendo de la detección de necesidades educativas.

#### **Comportamientos asociados a la competencia**

- Detectar las necesidades socioeducativas de las personas que se tienen asignadas.
- Formular y temporizar objetivos educativos de acuerdo con las necesidades detectadas.
- Implicar al usuario en la elaboración del programa educativo en el que participará.
- Seleccionar las estrategias y las actividades pertinentes a nivel grupal y/o individual en función del proceso que requiera cada persona o grupo.



- Seleccionar los recursos (materiales, funcionales,...) necesarios para alcanzar los objetivos.
- Prever la evaluación de los planes o acciones educativas (instrumentos, momentos,...).
- Revisar periódicamente el plan de trabajo establecido y los compromisos adquiridos con las personas atendidas y adaptar los objetivos y las actuaciones en función de los cambios que se hayan producido.
- Coordinarse con el resto de profesionales implicados en la planificación o desarrollo de los programas.

### **4.3. Acción educativa**

Conducir la acción educativa, individual y/o grupal, utilizando estrategias de motivación, dinamización y participación socioeducativa.

#### **Comportamientos asociados a la competencia**

- Explicar con claridad a las personas atendidas las actividades y sus objetivos acordando compromisos.
- Interactuar con las personas atendidas manteniendo una adecuada distancia profesional.
- Implicar a la persona atendida y reforzar permanentemente esta implicación y participación a través de sistemas motivacionales.
- Valorar constantemente la persona atendida reforzando sus cualidades y aportaciones.
- Utilizar ejemplos de casos cercanos de evolución positiva y negativa para reforzar la orientación del caso.
- Generar un clima relacional positivo.
- Dar argumentos sólidos e información contrastada.
- Integrar las iniciativas y propuestas del usuario en el plan de actuación.
- Dar *feedback* de avances y retrocesos.

- Mantener la orientación a la ayuda a pesar de procesos negativos o recaídas, buscando nuevos elementos de motivación y de trabajo.
- Mostrarse perseverante en los objetivos y pactos establecidos.
- Mantener una actitud activa y dinámica en la interacción con el grupo.
- Evaluar las situaciones periódicamente y tener la capacidad de improvisar buscando alternativas, tomando decisiones rápidas para reconducirlas cuando sea necesario.
- Reconducir la demanda de la persona atendida en función de las necesidades reales y los objetivos marcados.
- Informar claramente, si es necesario, de las consecuencias de los incumplimientos de los compromisos adquiridos.

#### **4.4. Comunicación con los usuarios**

Interactuar con las personas atendidas formulando y aportando opiniones o información en el momento oportuno y de forma asertiva, sabiéndolas escuchar y comprender, manteniendo el rol y el correcto distanciamiento profesional.

#### **Comportamientos asociados a la competencia**

- Cuidar las condiciones del entorno de la comunicación (espacio, mobiliario, luz, etc.)
- Situar el espacio de comunicación: presentación de las funciones profesionales y explicar el motivo y objetivo de la entrevista.
- Escucha activa y empatía: uso de lenguaje verbal y no verbal para manifestar interés y seguimiento del discurso del otro.
- Adaptar el registro comunicativo a las características de los interlocutores.
- Contener las propias emociones. Comunicar poniendo distancia entre el ámbito emocional y profesional.
- Utilizar el lenguaje de forma correcta y comprensible. Precisión en la comunicación.
- Utilizar adecuadamente el lenguaje no verbal.
- Proyectar una imagen correcta.

- Ser discreto y respetuoso en el manejo de la información y en los procesos comunicativos.
- Comunicar de forma asertiva y con seguridad.
- Dar *feedback* en la comunicación.

#### **4.5. Prevención y resolución de conflictos**

Intervenir en situaciones de conflicto respondiendo con coherencia y firmeza, persuadiendo y haciendo que los demás cambien de conducta o actitud a través de una interacción profesional.

##### **Comportamientos asociados a la competencia:**

- Mantener una actitud de observación respecto a los indicadores que pueden desencadenar el conflicto con el fin de prevenirlo.
- Recopilar la información disponible y necesaria para poder valorar los posibles y diversos elementos intervinientes en el conflicto.
- Intentar utilizar recursos comunicativos para la prevención/solución del conflicto.
- Escuchar y respetar el posicionamiento del interlocutor e integrarlo en el propio discurso.
- Ponerse en el lugar del otro y anticipar sus necesidades e intereses.
- Buscar y exponer, entre los propios argumentos, ventajas que beneficien al interlocutor. Plantear los beneficios que se pueden derivar de los acuerdos.
- Identificar información significativa y valorar ventajas e inconvenientes de las alternativas posibles en la solución de un problema.
- Tomar decisiones rápidamente y con seguridad para evitar el agravamiento del conflicto.
- Aislar el incidente.
- Mantener el autocontrol emocional evitando la impulsividad y manteniendo una actitud tranquila.
- Reclamar si es necesario el apoyo de otros compañeros.
- Informar de la situación a los responsables del centro o del servicio.

#### 4.6. Gestión de la información

Obtener información relevante de fuentes diversas atendiendo a unos determinados objetivos, ordenarla discerniendo la más importante, priorizando y extrayendo las conclusiones adecuadas. Exponer información de forma clara y concisa, oralmente y por escrito, en contextos formales.

##### Comportamientos asociados a la competencia

- Identificar en cada caso la finalidad de la información, antes de iniciar el proceso de buscarla y ordenarla. En función de la finalidad, pensar cuál es la información relevante a recoger.
- No buscar información sobre temas que vulneren innecesariamente la intimidad de la persona y/o que no respondan al propio ámbito profesional o al objetivo que promueve la búsqueda de información.
- Utilizar fuentes diversas para la recogida de información (hacer entrevistas con las personas atendidas, coordinación con otros profesionales de la institución, la observación de determinados comportamientos, etc.).
- Recoger y analizar documentación existente en el expediente de las personas atendidas.
- Contrastar la información.
- Analizar la información relativa al delito de manera objetiva evitando que condicione la actuación profesional.
- Ser perseverante en la búsqueda de información aunque sea difícil obtenerla.
- Preparar y desarrollar correctamente las entrevistas: concretar día, hora y lugar; fijar los objetivos, hacer un guión, gestionar bien el tiempo.
- Informar al interlocutor del objetivo de la búsqueda de información.
- Respetar al interlocutor en todo momento y relacionarse con él siendo consciente de la imagen institucional que se proyecta.
- Adaptar el registro comunicativo a las características del destinatario de la información.

#### 4.7. Coordinación y trabajo en equipo

Participar activamente en la obtención de unos objetivos comunes con otros profesionales.

##### Comportamientos asociados a la competencia

- Compartir y contrastar conjuntamente la información obtenida con claridad y de manera ágil con el resto de profesionales implicados en un caso.
- Establecer objetivos compartidos con otros profesionales y trabajar conjunta y coordinadamente para alcanzarlos.
- Compartir criterios de valoración con otros profesionales.
- Trasladar a los otros profesionales la información relevante y apropiada, teniendo en cuenta la confidencialidad de los datos.
- Trasladar a los profesionales pertinentes las demandas no vinculables al propio ámbito de intervención profesional.
- Reconocer claramente el propio espacio profesional y respetar el espacio profesional de los otros: no intervenir en temas que no son propios, escuchar activamente otras informaciones y puntos de vista, etc.
- Negociar y llegar a acuerdos.
- Asumir las decisiones del equipo como propias y actuar en consecuencia.
- Buscar espacios apropiados para una correcta coordinación. Preverlos y concretarlos.
- Evitar que conflictos personales interfieran la labor profesional.
- Manifestar iniciativa y disposición para colaborar con otros profesionales. Ofrecer apoyo.

#### 4.8. Innovación y creatividad

Idear soluciones nuevas y diferentes para problemas o situaciones requeridas por el propio puesto de trabajo, la organización o el usuario en un contexto cambiante.

## **Comportamientos asociados a la competencia**

- Incorporar a los planes de intervención aquellos elementos de carácter informal que pueden complementar la intervención profesional.
- Plantear alternativas a nuevas necesidades planteadas a partir de la intervención profesional.
- Proponer cambios en los procesos de trabajo cuando éstos no dan el resultado esperado.
- Aportar soluciones a problemas cotidianos.
- Formarse en el conocimiento y aplicación de nuevos instrumentos de intervención tanto a nivel grupal como individual.
- Mantener una actitud activa e dinámica en la interacción con el grupo, haciendo propuestas variadas teniendo en cuenta los intereses de las personas atendidas e incentivando y motivando su participación.
- Actualizar las estrategias empleadas adecuándolas a las características de las personas atendidas.
- Hacer aportaciones positivas hacia la mejora de recursos y procesos.
- Adaptarse sin acomodarse, manteniendo una actitud activa hacia la mejora.
- Evitar dejarse llevar por la alternativa fácil y no caer en la monotonía y previsibilidad de la respuesta.

## **4.9. Organización y gestión del tiempo**

Capacidad para organizar las actividades a llevar a cabo durante la jornada de trabajo de acuerdo a unos objetivos y unas prioridades prefijadas. Seguir esta organización atendiendo posibles imprevistos.

## **Comportamientos asociados a la competencia**

- Establecer prioridades y plazos para llevar a cabo las diferentes actividades profesionales, considerando la diversidad de casos a atender y los objetivos con cada uno.

- Dedicar un tiempo semanal a planificar la agenda en función de las prioridades establecidas.
- Reajustar el horario profesional en función de las necesidades de los centros
- Pautar y respetar el espacio de relación tutorial y de intervención individual y grupal.
- Establecer en agenda momentos importantes de control para el logro de objetivos parciales o la realización de determinadas actividades.
- Planificar los imprevistos que mantengan cierta previsibilidad.
- Situar la urgencia/prioridad de los imprevistos cuando surgen y actuar consecuentemente, evaluando el impacto que tienen en la organización prevista de las tareas.

#### **4.10. Tolerancia a la presión**

Seguir trabajando con eficacia en situaciones de presión ambiental, hostilidad o estrés generadas en la propia intervención o en la relación con el resto de profesionales. Implica la capacidad de autocontrol de reacciones emocionales y conductuales, evitando las respuestas impulsivas o apresuradas, así como una buena tolerancia a la frustración que se produce a menudo en contextos complejos.

#### **Comportamientos asociados a la competencia**

- Ajustar la intervención profesional a las posibilidades reales (no querer ir más allá de lo que es posible) asumiendo las condiciones del entorno donde se realiza la intervención y los propios límites profesionales.
- Buscar apoyo del mando inmediato o de otros miembros del equipo en casos difíciles.
- Solicitar al mando y/o aceptar la participación de otros profesionales en el caso, o el cambio de profesional, cuando el titular se considere incapacitado emocionalmente para su seguimiento.
- Adelantarse a la reacción del usuario en situaciones difíciles: preverla y preparar estrategias para afrontarla.



- Asumir las situaciones difíciles y/o recaídas del caso como parte del proceso de intervención y no vivirlas negativamente.
- Saber mantener el criterio y distanciamiento profesional a pesar de la presión emocional, el cansancio u otros factores estresantes.
- Buscar espacios de supervisión.
- Obtener recursos formativos que permitan realizar más adecuadamente la labor profesional y así reducir la angustia y la presión.
- Identificar de forma realista situaciones que pueden provocar estrés (a nivel personal) y buscar y utilizar mecanismos para evitarlo o reducirlo.
- Circunscribir los conflictos exclusivamente en el entorno laboral.
- Mantener el autocontrol emocional y conductual.

## 5. Del perfil competencial a un modelo de formación especializada

La definición del perfil competencial del educador social ha permitido al Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya) elaborar una guía de formación que ordena la formación especializada del Centro dirigida a este colectivo.

Como ya se ha comentado, la guía pretende adecuar la formación a los requerimientos del puesto de trabajo desde la perspectiva de la excelencia (la competencia profesional) y, al mismo tiempo, adaptarse a las necesidades cambiantes y al impulso de nuevos proyectos estratégicos en el ámbito de la ejecución penal, sin dejar de explorar otras posibilidades formativas que complementen sus contenidos y objetivos.

La guía se estructura a partir de una oferta formativa organizada a partir de las competencias expuestas. Para cada competencia se propone una o diversas actividades formativas. La mayoría de estas actividades son comunes para el educador, sea cual sea la función que desempeñe dentro del ámbito de ejecución penal. Otras actividades se refieren exclusivamente a un área de trabajo concreta (atención a la víctima, servicios penitenciarios o justicia juvenil):

- **Formación básica por competencias transversales:** actividades de formación que incorporan contenidos destinados a cualquier educador del ámbito de la ejecución penal y abordan comportamientos relacionados con las competencias comunes y presentes en los principales destinos de la institución.
- **Formación básica por competencias según las áreas de trabajo:** cursos que abordan contenidos específicos orientados a dar respuesta a la singularidad de los servicios de atención a la víctima, centros penitenciarios y justicia juvenil.
- **Formación de profundización:** actividades que inciden en las competencias transversales y en las relacionadas con un área de trabajo concreta a través de un alto contenido práctico. La realización de este tipo de actividades formativas se plantea como complemento a la previa formación en competencias básicas.
- **Otras ofertas formativas:** complementa a la oferta de formación por competencias e incorporar a la guía la formación centrada en nuevas necesidades formativas (cambios legislativos, nuevos perfiles en la población,...), los proyectos estratégicos de las direcciones generales a las que pertenecen los educadores que precisen de una formación específica, y la oferta en formación transversal de interés para cualquiera de los perfiles profesionales que configuran el ámbito de la ejecución penal.

## 5. Conclusiones

El modelo de competencias profesionales aplicado a la formación, ya sea inicial o continua, permite contar con una herramienta de organización que mejora los resultados del proceso formativo en cualquiera de sus modalidades. Contar con una guía básica de competencias vinculada al colectivo de educadores sociales del ámbito de la ejecución penal, permite al gestor de la formación identificar con claridad las funciones y los comportamientos más relevantes, imprescindibles para una buena práctica profesional. Este mayor conocimiento es clave para definir una oferta de actividades formativas más relacionada con las necesidades profesionales del colectivo de educadores sociales. Aproximarse a identificar sus principales funciones y ofrecer contenidos formativos específicos y propios de la profesión hacen de la formación una herramienta imprescindible para la continua capacitación y, al mismo tiempo, aumenta el grado de

satisfacción de los profesionales hacia los dispositivos de formación que ofrece la organización.

El modelo de competencias es un valioso complemento de los diferentes recursos formativos, aunque no por ello debe convertirse en el único modelo que estructure la formación al servicio de los profesionales. Así, es necesario complementarlo constantemente con otros formatos que permitan configurar una oferta de formación integral. Cada uno de los formatos aporta elementos diferentes y todos ellos imprescindibles para configurar la oferta formativa de los educadores sociales.

El modelo de competencias profesionales es un buen modelo de formación, puesto al servicio de la institución y de los profesionales, que organiza el conocimiento desde la praxis profesional y establece espacios de formación orientados a la mejor capacitación práctica. Supone un *manual de instrucciones* abierto a regulares revisiones y mejoras.

### **Referencias bibliográficas.**

Asociación Estatal de Educadores Sociales (2007). Documentos profesionalizadores

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). Libro blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social

Centre d'Estudis Jurídics i formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya (2011). La formació especialitzada dels tècnics especialistes de serveis penitenciaris

Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya (2005). Perfil professional de l'educador/a social dels serveis de centres residencials d'acció educativa i de centres d'acolliment per a infants i adolescents

Departament de Justícia, Generalitat de Catalunya (2010). Guia de L'execució penal a Catalunya

Departament de Justícia, Generalitat de Catalunya, (2008). Programa Compartim, Guia de bones pràctiques de l'educador a centres de Justícia Juvenil

Dirección General de Función Pública, Generalitat de Catalunya (2009). Memòria tècnica. Definició de l'àmbit funcional d'Execució Penal

Fundació Factor Humà (2006). Guia metodològica per a la identificació i desenvolupament de competències transversals de relació

Institut Català de les Qualificacions Professionals, Generalitat de Catalunya. Guia de difusió i aplicació dels RRHH a l'empresa

Universitat Autònoma de Barcelona (2008). Aportació dels perfils professionals sol·licitats pel mercat laboral per a l'elaboració de les noves titulacions de la UAB.

