

Formación continuada de profesionales de acción o intervención directa



Daniel Ortega

Profesor asociado en el Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Para hacer alusión al amplio y multidisciplinario sector de profesionales que se desempeñan en el ámbito del trabajo y la educación social, en este artículo se hablará de profesionales de acción o intervención directa. Bajo esta denominación se engloban educadores sociales, trabajadores sociales, pedagogos, psicólogos, juristas y otros perfiles de profesionales que trabajan en el terreno.

Y para evidenciar la complejidad que abarca la formación continuada de estos profesionales, solo cabe señalar la propia complejidad de la tarea que realizan, como se aprecia en el caso de los trabajadores sociales, responsables de hacer un diagnóstico de las necesidades de la población que atienden y a partir de ahí buscar los recursos idóneos para resolverlas, así como en el de los educadores sociales, que son los que intervienen sobre estas necesidades.

En este artículo se exponen una serie de carencias y necesidades que presenta la formación continuada de estos profesionales, así como unas reflexiones sobre cómo poder mejorar su panorama actual.

Panorama actual

Afortunadamente, en el ámbito social y educativo hay una gama amplia y muy variada de temáticas y tipos de formaciones. Se puede encontrar desde cápsulas formativas, jornadas o seminarios hasta másteres y posgrados especializados.

Sin embargo, este panorama presenta unos hándicaps a destacar:

- **La dificultad de conciliación entre la praxis y poder acceder a una formación continuada de calidad**, un problema dado por el tipo de trabajo de estos perfiles profesionales. Normalmente se tiende a pensar que los únicos que están trabajando en primera línea son los perfiles médicos o sanitarios (una imagen muy visualizada durante la pandemia de COVID-19), pero los profesionales de acción o intervención directa también están expuestos en primera línea, como ocurre en las cárceles, los

centros de protección a la infancia, los de protección a las mujeres maltratadas, los que atienden a personas en situación de calle... Servicios que también son de 24 horas, los 365 días al año, tal como un servicio hospitalario. El mismo problema de conciliación laboral, familiar y formativa, por lo tanto, que se comparte con los perfiles sanitarios.

- **Por lo general se va detrás en cuanto a los fenómenos que se van encontrando.** Por ejemplo, si surgen casos de problemas de *bullying* en las escuelas, es al cabo de dos o tres años cuando empiezan a proliferar formaciones para su prevención. Y esto puede aplicarse a otros fenómenos y de muy diversa índole, desde los problemas con drogas hasta el acceso a las nuevas tecnologías.

En las investigaciones, más que datos cuantitativos son datos cualitativos los que destacan la escasez de formación continuada, y sobre todo específica, para poder generar respuestas dentro del sistema y de manera adecuada a los usuarios que atendemos. Es lógico pensar que cuanto mejor formación continuada pueda recibir el profesional, mejor será su práctica a nivel laboral, pero algunas entidades no suelen ofrecer más allá de la formación a la que se ven obligadas por ley¹.

¹ Aparicio, A. L., Ortega, D., Iglesias, C. P., & Rodríguez, J. R. (2020) INFORME: La figura de l'educador i l'educadora social a l'actual sistema català d'Atenció i de Protecció a la Infància i l'Adolescència. Disponible en: https://www.ceesc.cat/documents/Altres/Figura_ES_CDP.pdf

Son los departamentos de recursos humanos los que, por definición, han de fomentar esta formación continuada, de modo que la misma depende casi en exclusividad de la administración o servicio que contrata al profesional.

Herramientas y recursos interesantes

Como se ha dicho, existe una variada gama de formaciones cortas que abordan elementos específicos durante un breve espacio de tiempo en formato de seminarios, congresos o cápsulas formativas interesantes. También se pueden encontrar, a partir de la instauración del Plan Bolonia y del espacio europeo de educación superior, posgrados y másteres tanto oficiales como propios de las universidades.

Como ejemplo de formación de calidad dentro de esta gama destacamos la del Centre d'Estudis Jurídics i de Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, que ofrece multitud de seminarios y de cápsulas. Los colegios profesionales también realizan este tipo de formación, como es el caso del Colegio de Trabajadores Sociales, el Colegio de Psicólogos o el Colegio de Educadores Sociales. Por otro lado, en asociaciones del tercer sector también se organizan jornadas especializadas, como ocurre con la Fundación Vicki Bernadet², la Fundación Ires³, Arrels Fundació⁴, Asociación Raíces, etc.

² <https://www.campusfbernadet.org/>

³ <https://www.fundacioires.org/>

⁴ <https://www.arrelsfundacio.org/es/>



Foto de Avel Chuklanov en Unsplash.

Los departamentos de recursos humanos tienen como reto que no solo ofrezcan formación obligatoria, sino que también se haga partícipe a los trabajadores sobre qué tipo de necesidades tienen a nivel formativo.

Formatos

Aparte de los citados cursos, seminarios, cápsulas y jornadas, también hay publicaciones de investigaciones y artículos científicos que permiten visualizar los tipos de intervenciones que se están llevando a cabo en otras partes del estado y del mundo y que tal vez se puedan adaptar al propio contexto. Por otro lado, permiten visualizar las evidencias científicas en consonancia con lo que en el día a día encuentran en su praxis los profesionales de acción o intervención directa. Estas herramientas permiten a los profesionales un mayor conocimiento de las personas que atienden en su contexto laboral.

En realidad, son los departamentos de recursos humanos los que por definición han de fomentar esta formación continuada.

Los repositorios académicos donde se pueden encontrar estas publicaciones son Scopus, JCR, Google Scholar, etc. Dependiendo de su impacto, el acceso a estas revistas puede ser caro, y si bien algunos profesionales lo obtienen a través de suscripciones de departamentos universitarios, hay una gran mayoría que no pueden acceder gratuitamente a ciertas publicaciones. Cabe también mencionar que algunas publicaciones, por fortuna, son de acceso libre.

En el ámbito de la protección a la infancia, por ejemplo y por citar tan solo una vertiente, hay distintos grupos de investigación, como el GRISIJ⁵ de la Universidad de Barcelona o el IARS⁶ de la Universidad Autónoma de Barcelona, que ofrecen publicaciones en abierto y dirigidas a profesionales, no solo a un público académico.

⁵ <http://www.grisij.ub.edu>

⁶ <http://grupsderecerca.uab.cat/iars>



Foto de Clay Banks en Unsplash.

Eso hace que sean muy interesantes, ya que los perfiles híbridos (que trabajan en la universidad, pero también en los escenarios reales) tienen acceso a conocer unas tendencias que pueden aplicar y, no menos importante, mediante un lenguaje más práctico y menos académico.

Sin duda alguna e inexorablemente, la pandemia ha forzado un cambio de panorama y, actualmente, la formación ofrece un modelo con formato muy flexible que permite desde actividades absolutamente digitales hasta congresos híbridos que se celebran ante público presencial y online, abriendo también la posibilidad de poder ver las sesiones en diferido.

Nuevas tecnologías

En el ámbito de la formación continuada, en estos perfiles profesionales dedicados a lo social y a lo humanístico hay un notorio vacío en relación con las nuevas tecnologías, unas carencias muy palpables. Parece que la tecnología solo incumbe a ingenieros, informáticos, físicos o profesionales de las ciencias puras, cuando también, evidentemente, tiene que aplicarse en lo social y en educación.

La tecnología ya está presente en nuestra comunicación diaria, en las redes sociales, a la hora de leer, al



Foto de Clay Banksi en Unsplash.

consumir productos, y esto ha de ir a la par con el tipo de educación que ejercen y el tipo de intervención socioeducativa que llevan a cabo estos profesionales. Y es desde aquí donde se ve que no se va en consonancia con el progreso social y tecnológico con que se llevan a cabo las intervenciones.

Claramente, la inteligencia artificial (IA), la realidad virtualidad (VR) o la realidad aumentada (AR), entre otras tendencias emergentes, deberían acompañar a la formación continuada en estos perfiles profesionales. Pero el problema está en la formación de base, en las universidades, ya que no están llevando a cabo muchos proyectos ni ofrecen asignaturas que dispongan de la tecnología como una herramienta de trabajo para enseñar a los futuros profesionales.

Formarse para no querer dejar de formarse

Por todo lo anteriormente comentado, en primer lugar, sería importante dotar a las universidades de herramientas y recursos tecnológicos para que el profesorado pueda tenerlos a su disposición a la hora de realizar sus clases, ya que la fuente de la que bebe el alumnado debería utilizar ya estas tecnologías.

Por otro lado, dotar al profesorado de formación intrínseca en las nuevas tecnologías es una necesidad

que se puso aún más de manifiesto durante la pandemia de COVID-19, llegando a visualizarse un altísimo porcentaje del profesorado que se adaptó muy tarde al cambio de la docencia presencial a la híbrida o a la digital.

Y en tercer lugar, y a pesar de ya ser un hecho más residual, el rechazo a las nuevas tecnologías no solo por parte de profesorado más mayor, sino también de los profesionales, han dificultado bastante el camino. Rechazar la tecnología hoy es rechazar la comunicación, pues no supone solo un recurso didáctico. La tecnología llegó para quedarse y es una gran aliada.

La tecnología ayuda a dar respuesta al *bullying*, al *ciberbullying*, a la violencia de iguales, a la prevención de abusos sexuales, etc., puesto que el público al que se suelen dirigir muchos profesionales está integrado por adolescentes que ya son nativos digitales, y se tiene que hablar su mismo idioma.

Ya en el tercer ciclo, en el doctorado, se enseña algún programa para el diseño metodológico a nivel cuantitativo y cualitativo, pero tampoco se dispone de recursos para su docencia, sino que se recurre mucho a tutoriales y sobre todo al ensayo-error.

La formación continuada no solo es un tema de herramientas

Es evidente que a mayor formación permanente, mayor profesional eres. Te permite tener mayor olfato de las nuevas tendencias en la praxis laboral, estar al día de las nuevas tecnologías, ser mucho más resolutivo en tu trabajo, y es una de las mejores maneras de mantener en forma el cerebro. Si conseguimos dotar del tiempo necesario para la formación, ello ayudará a los profesionales a estar actualizados, lo que les permitirá poder dar respuesta a los nuevos retos con que se encuentran.

La formación continuada es querer estar a la vanguardia de todos los fenómenos que se van atendiendo en nuestras disciplinas. No solo es un tema de herramientas, sino de interés personal, de verse como un científico curioso y de querer aportar a la sociedad todo el conjunto de saberes que estás adquiriendo.

Contacta con nosotros para cualquier pregunta:

brains@clustersalutmental.com

Para contactar directamente con el autor:

Daniel Ortega - Daniel.Ortega@uab.cat