

La formació dels funcionaris de seguretat dels centres penitenciaris a Catalunya i a França

BUTLLETÍ DE DIFUSIÓ DE RECERQUES

INVESTIGACIÓN

Presentació

Una de les peces bàsiques per al bon funcionament dels centres penitenciaris és el personal que hi treballa. Entre els professionals penitenciaris, el col·lectiu més nombrós està constituït pels tècnics especialistes de serveis penitenciaris, destinats a garantir als establiments l'ordre i la seguretat indispensables per abordar la finalitat reabilitadora de la pena de presó.

La formació inicial selectiva, dirigida a preparar aquest personal per a la seva important missió, requereix una inversió important de temps i esforços, atesa l'especial complexitat de l'entorn penitenciar i dels usuaris que s'hi concentren.

El mateix Consell d'Europa, a les *Normes penitenciàries europees*¹, afirma en el principi número 8 que *el personal penitenciar porta a terme una important missió de servei públic i que el seu reclutament, la seva formació i condicions de treball els han de permetre mantenir alts estàndards en la seva atenció als interns.*

A partir de l'any 2005, la Secretaria de Serveis Penitenciaris, Rehabilitació i Justícia Juvenil es planteja la necessitat d'una millora significativa dels processos de formació inicial existents fins al moment. Atenent a aquesta voluntat, el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) va treballar per definir el perfil competencial del col·lectiu

Presentación

Una de las piezas básicas para el buen funcionamiento de los centros penitenciarios es el personal que trabaja en él. Entre los profesionales penitenciarios, el colectivo más numeroso está constituido por los técnicos especialistas de servicios penitenciarios, destinados a garantizar en los establecimientos el orden y la seguridad indispensables para abordar la finalidad reabilitadora de la pena de prisión.

La formación inicial selectiva, dirigida a preparar este personal para su importante misión, requiere una inversión importante de tiempo y esfuerzos, debido a la especial complejidad del entorno penitenciario y de los usuarios que se concentran.

El propio Consejo de Europa, en las *Normas penitenciarias europeas*, afirma en su principio número 8 que *el personal penitenciario lleva a cabo una importante misión de servicio público y que su reclutamiento, su formación y condiciones de trabajo les han de permitir mantener altos niveles en su atención a los internos.*

A partir del año 2005, la Secretaría de Servicios Penitenciarios, Rehabilitación y Justicia Juvenil se planteó la necesidad de una mejora significativa de los procesos de formación inicial existentes hasta el momento. Atendiendo a esta voluntad, el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE) definió el perfil competencial del colectivo

¹ Recomanació Rec(2006)2 del Comitè de Ministres dels Estats membres sobre les Regles Penitenciàries Europees, adoptat pel Comitè de Ministres l'11 de gener de 2006 en la 952ena Reunió de Delegats de Ministres.



de tècnics especialistes i per dissenyar un curs selectiu acord amb els requeriments bàsics d'aquest perfil, treball que es va concretar en la primera edició d'un nou curs selectiu l'any 2007. Aprofitant aquests canvis, el CEJFE va encarregar una recerca per tractar de mesurar l'impacte d'aquest nou model formatiu en l'actitud dels professionals de seguretat envers la institució penitenciària, els interns i la seva pròpia tasca. Els objectius d'aquesta recerca, la metodologia que es va seguir i els principals resultats són els que presentem a continuació, en la primera part d'aquest *Invesbriu*.

D'altra banda, el CEJFE ha mantingut des de fa anys relacions excel·lents amb l'ENAP (l'Escola Nacional d'Administració Penitenciària de França) on es du a terme, entre d'altres activitats, la formació inicial selectiva dels professionals de seguretat dels centres penitenciaris francesos, amb un model formatiu ja molt consolidat. La segona part d'aquest *Invesbriu* donarà a conèixer els trets bàsics del model formatiu francès, així com algunes dades de la recerca que porta associat com a element d'avaluació i millora.

Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris: L'efecte de la formació inicial

Autors: David Cuaresma Morales; Laura Nicolás Soriano

L'èxit o el fracàs de les institucions penitenciaris depèn en bona mesura del personal que hi treballa, en conseqüència, aquest personal ha de rebre una formació especialitzada i de qualitat que els permeti afrontar els grans reptes que planteja un penitenciarisme democràtic, respectuós amb la dignitat i els drets humans, i enfocat a la reintegració dels transgressors a la societat però amb capacitat per garantir la seguretat interior als establiments de reclusió. No en va s'ha afirmat que la selecció, la valoració i la formació del personal de presons van lligades a les habilitats actitudinals i de comportament específiques que es requereixen per a l'èxit de la missió i el treball penitenciar (Motiuk i Serin, 2000). Per una altra part la formació dels funcionaris ha estat definida com a un element dinamitzador del canvi que pot contribuir a incrementar i millorar el rendiment institucional dels centres penitenciaris i això hauria de ser valorat com a una peça clau del model de gestió institucional.

El febrer de 2007 es va posar en marxa a Catalunya un nou model formatiu destinat als aspirants al cos tècnic d'especialistes, responsables de la seguretat interior dels establiments penitenciaris, un model que pretén capacitar aquests treballadors per a exercir les funcions bàsiques

de tècnics especialistes y diseñó un curso selectivo de acuerdo con los requerimientos básicos de este perfil, trabajo que se concretó en la primera edición de un nuevo curso selectivo el año 2007. Aprovechando estos cambios, el CEJFE encargó una investigación que tratara de medir el impacto que este nuevo modelo formativo podía tener en la actitud de los profesionales de seguridad hacia la institución penitenciaria, los internos y su propia tarea. Los objetivos de esta investigación, la metodología que se siguió y los principales resultados son los que se presentan a continuación, en la primera parte de este *Invesbriu*.

Por otro lado, el CEJFE ha mantenido desde hace años unas relaciones excelentes con el ENAP (Escuela Nacional de Administración Penitenciaria) donde se lleva a cabo, entre otras actividades, la formación inicial selectiva de los profesionales de seguridad de los centros penitenciarios franceses, con un modelo formativo ya muy consolidado. La segunda parte de este *Invesbriu* explica algunos rasgos básicos de este modelo formativo francés, así como algunos datos de la investigación que lleva asociada como elemento de evaluación y mejora.

Actitudes profesionales de los funcionarios penitenciaris: El efecto de la formación inicial

Autores: David Cuaresma Morales; Laura Nicolás Soriano

El éxito o el fracaso de las instituciones penitenciaris depende en buena medida del personal que en él trabaja, en consecuencia este personal debe recibir una formación especializada y de calidad que les permita afrontar los grandes retos que plantea un penitenciarismo democrático, respetuoso de la dignidad y los derechos humanos, y enfocado a la reinserción de los transgresores a la sociedad, pero con capacidad para garantizar la seguridad interior a los establecimientos de reclusión. No en vano se ha afirmado que la selección, la valoración y la formación del personal de prisiones van ligadas a las habilidades actitudinales y de comportamiento específicas que se requieren para el éxito de la misión y el trabajo penitenciario (Motiuk y Serin, 2000). Por otra parte la formación de los funcionarios ha sido definida como un elemento dinamizador del cambio que puede contribuir a incrementar y mejorar el rendimiento institucional de los centros penitenciaris y esto debería ser valorado como una pieza clave del modelo de gestión institucional.

En febrero de 2007 se puso en marcha en Cataluña un nuevo modelo formativo destinado a los aspirantes al cuerpo técnico de especialistas, responsables de la seguridad interior de los establecimientos penitenciaris, un modelo que pretende capacitar a estos trabajadores para ejercer

d'aquest sovint desconegut servei públic, amb l'assoliment de les actituds i els valors que es substancien en les competències genèriques, tècniques i de servei que són requerides a aquests treballadors públics, alhora que es valora l'aptitud o no aptitud dels aspirants en el desenvolupament de les seves funcions professionals.

Aquesta recerca va ser dissenyada com a mitjà de control i avaluació de la formació impartida, com a eina destinada a concretar quin és l'efecte i l'impacte de la formació inicial selectiva en les actituds i, en última instància, en els valors dels futurs professionals penitenciaris. Cal tenir present que conèixer quines són les seves actituds i la forma com afronten la tasca professional és important per a entendre com es relacionen amb els interns i quina és la seva actuació en el procés d'execució penal (Ireland i Quinn, 2007; Lambert, 2004; Farkas, 1999).

Amb aquesta recerca s'ha pogut determinar quin ha estat l'efecte de la formació inicial en les actituds professionals dels funcionaris penitenciaris que es van incorporar al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris durant l'any 2007. Subsidiàriament s'ha pogut mesurar, avaluar i entendre l'adaptació feta pels aspirants als seus respectius llocs de treball per, finalment, analitzar la influència d'altres variables (edat, gènere i màxima formació reglada assolida) en les actituds evidenciades pels funcionaris penitenciaris durant el seu exercici laboral.

Metodologia

Per tal d'analitzar l'efecte de la formació en les actituds professionals dels aspirants es va comptar amb una mostra total de 427 individus, dividits en dos grups. El grup experimental (GE) estava integrat per 314 individus que van rebre formació en el curs de formació inicial per a l'accés al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris organitzat pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) entre els mesos de febrer i juny de 2007. En canvi el grup control (GC), integrat per 113 aspirants, no va rebre cap formació prèvia a la seva incorporació, en qualitat d'interins i substituïts, per a exercir les funcions pròpies del cos tècnic d'especialistes a l'interior dels centres penitenciaris.

Els dos grups presentaven un perfil socio-demogràfic homogeni i totalment equivalent amb una única diferència important, els integrants del GE havien superat les proves selectives que fins a aquells moments s'havien realitzat al procés d'oposició, en canvi els integrants del GC no havien pogut superar-les en la seva totalitat tot i que s'incorporaven en aquell moment a una borsa de treball per a cobrir places d'interinatge.

las funciones básicas de este a menudo desconocido servicio público, con la consecución de las actitudes y los valores que se substancien en las competencias genéricas, técnicas y de servicio que se requieren a estos trabajadores públicos, a la vez que se valora la aptitud o no aptitud de los aspirantes en el desarrollo de sus funciones profesionales.

Esta investigación fue diseñada como medio de control y evaluación de la formación impartida, como herramienta destinada a concretar cuál es el efecto y el impacto de la formación inicial selectiva en las actitudes y, en última instancia, en los valores de los futuros profesionales penitenciaris. Es preciso tener presente que conocer cuáles son sus actitudes y la forma en que afrontan su tarea profesional es importante para entender cómo se relacionan con los internos y cuál es su actuación en el proceso de ejecución penal (Ireland y Quinn, 2007; Lambert, 2004; Farkas, 1999).

Con esta investigación se ha podido determinar cuál ha sido el efecto de la formación inicial en las actitudes profesionales de los funcionarios penitenciaris que se incorporaron al cuerpo técnico de especialistas de servicios penitenciaris durante el año 2007. Subsidiariamente se ha podido medir, evaluar y entender la adaptación hecha por los aspirantes a sus respectivos puestos de trabajo para finalmente analizar la influencia de otras variables (edad, género y máxima formación reglada lograda) en las actitudes evidenciadas por los funcionarios penitenciaris durante su ejercicio laboral.

Metodología

Para analizar el efecto de la formación en las actitudes profesionales de los aspirantes se dispuso de una muestra total de 427 individuos, divididos en dos grupos. El grupo experimental (GE) estaba integrado por 314 individuos que recibieron formación en el curso de formación inicial para el acceso al cuerpo técnico de especialistas de servicios penitenciaris organizado por el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE) entre los meses de febrero y junio de 2007. En cambio el grupo control (GC), integrado por 113 aspirantes, no recibió ninguna formación previa a su incorporación, en calidad de interinos y sustitutos, para ejercer las funciones propias del cuerpo técnico de especialistas en el interior de los centros penitenciaris.

Los dos grupos presentaban un perfil socio-demográfico homogéneo y totalmente equivalente con una única diferencia importante, los integrantes del GE habían superado las pruebas selectivas que hasta aquellos momentos se habían realizado en el proceso de oposición, en cambio los integrantes del GC no habían podido superarlas en su totalidad a pesar de que se incorporaban en aquel momento a una bolsa de trabajo para cubrir plazas de interino.

Per tal de valorar els canvis actitudinals experimentats pels individus integrants de la mostra es van establir vuit escales que, segons els nostres resultats i la literatura científica internacional, tenen una gran relació amb les competències i cometes professionals dels funcionaris penitenciaris:

1. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari
2. Actituds vers els interns
3. Recolzament a la rehabilitació
4. Dissuasió
5. Orientació professional al servei a les persones
6. Desitjabilitat social
7. Motivació laboral intrínseca
8. Auto eficàcia en la feina penitenciària

A aquestes escales se'ls hi va afegir un bloc d'informació socio-demogràfica, que ens ha permès elaborar el retrat dels aspirants, identificant el seu perfil i les característiques fonamentals del col·lectiu, i van ser integrades en tres models de qüestionari que van ser emplenats en onades successives, abastant els moments clau del procés:

- a. En l'inici del curs formatiu (GE) / En l'inici de l'activitat laboral (GC)
- b. En finalitzar el curs formatiu (GE)
- c. En haver transcorregut els sis primers mesos d'exercici professional (GE i GC)

Les dades recollides van ser analitzades estadísticament mitjançant el procediment de Model Lineal General Multivariant per tal de constatar l'efecte de les variables independents (*gènere, edat, màxima formació reglada*) i, molt especialment, la variable relativa a la *formació rebuda en el curs selectiu inicial*, que va ser analitzada en interacció amb la resta. Així mateix, es va dur a terme una anàlisi factorial que ens va permetre tenir una idea més acurada, i al mateix temps general, de les variacions entre GC i GE passats els sis primers mesos d'exercici professional. Aquesta anàlisi ens va permetre establir la presència de dos factors (*Actituds positives i recolzament al sistema i Auto eficàcia professional i voluntat de servei*), factors que a la seva vegada van ser també sotmesos a anàlisi amb el procediment estadístic abans esmentat.

Para valorar los cambios actitudinales experimentados por los individuos integrantes de la muestra se establecieron ocho escalas que, según nuestros resultados y la literatura científica internacional, tienen una gran relación con las competencias y cometidos profesionales de los funcionarios penitenciarios:

1. Actitudes hacia el trabajo del funcionario penitenciario
2. Actitudes hacia los internos
3. Apoyo a la rehabilitación
4. Disuasión
5. Orientación profesional al servicio a las personas
6. Deseabilidad social
7. Motivación laboral intrínseca
8. Auto eficacia en el trabajo penitenciario

A estas escalas se les añadió un bloque de información socio-demográfica, que nos ha permitido elaborar el retrato de los aspirantes, identificando su perfil y las características fundamentales del colectivo, y fueron integradas en tres modelos de cuestionario que se cumplieron en oleadas sucesivas, contemplando los momentos clave del proceso:

- a. Al inicio del curso formativo (GE) / Al inicio de la actividad laboral (GC)
- b. Al finalizar el curso formativo (GE)
- c. Tras transcurrir los seis primeros meses de ejercicio profesional (GE y GC)

Los datos recogidos fueron analizados estadísticamente mediante el procedimiento de Modelo Lineal General Multivariante para constatar el efecto de las variables independientes (*género, edad, máxima formación reglada*) y, muy especialmente, la variable relativa a la *formación recibida en el curso selectivo inicial*, que fue analizada en interacción con el resto. Asimismo se va a llevar a cabo un análisis factorial que nos permitió tener una idea más esmerada, y al mismo tiempo general, de las variaciones entre GC y GE pasados los seis primeros meses de ejercicio profesional. Este análisis nos permitió establecer la presencia de dos factores (*Actitudes positivas y apoyo al sistema y Auto eficacia profesional y voluntad de servicio*), factores que a su vez fueron también sometidos a análisis con el procedimiento estadístico antes mencionado.

Resultats

Els resultats obtinguts en aquesta recerca ens permeten afirmar que els integrants del GE, en comparació amb el GC i una vegada passats els sis primers mesos d'exercici professional, es perceben a sí mateixos amb una molt notable eficàcia en l'exercici de la feina penitenciària; també van destacar per una major orientació professional al servei a les persones i més alta desitjabilitat social, també manifestaven una major motivació laboral intrínseca, a més a més de millors actituds vers els interns i major recolzament a la rehabilitació. Així mateix, a partir de les dades resultants de l'anàlisi factorial queda palès que la formació va ocasionar un canvi actitudinal favorable en els funcionaris penitenciaris integrants del GE en quant a les *Actituds positives i el recolzament al sistema* i a l'*Auto eficàcia professional i voluntat de servei*.

Pel que respecta a la rellevància del gènere, i tot i que la major part de les investigacions internacionals realitzades fins ara no han trobat cap relació entre el gènere i les actituds cap als interns o cap al servei a les persones; aquesta recerca ens ha permès constatar que hi ha una inicial diferència entre homes i dones en àrees tan significatives com les esmentades, però la formació aconseguix reduir aquesta diferència en fer que els homes reaccionin més positivament que les dones i igualin els seus resultats.

Pel que fa a la màxima formació reglada assolida pels nous funcionaris cal dir que l'alt nivell de formació, amb un elevadíssim nombre de funcionaris que disposen de titulacions universitàries, no és necessàriament una garantia de millor servei professional, tot i que en les actituds de *Recolzament a la rehabilitació* disposar d'una titulació universitària actua positivament millorant les actituds dels funcionaris.

En allò relatiu a l'edat podem afirmar que els funcionaris de major edat manifesten millors actituds cap a la seva feina i finalitzen el període formatiu amb més seguretat i més percepció d'auto eficàcia. Així mateix la formació redueix la distància entre els grups d'edat, ja que fa millorar les actituds manifestades pels més joves, inicialment més predisposats a adoptar postures rigoristes i orientades cap a la coerció.

Cal ressenyar també que els funcionaris que no van rebre formació específica (GC) perden, passats els sis primers mesos d'exercici professional, sentit de la responsabilitat; aquest grup perd també, més que no pas el GE, la seva disposició per a ajudar els altres. Però el que més crida l'atenció és que els membres del GC evolu-

Resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación nos permiten afirmar que los integrantes del GE, en comparación con el GC y una vez pasados los seis primeros meses de ejercicio profesional, se percibían a sí mismos con una muy notable eficacia en el ejercicio del trabajo penitenciario; también destacaron por una mayor orientación profesional al servicio a las personas y más alta deseabilidad social, también manifestaban una mayor motivación laboral intrínseca, además de mejores actitudes hacia los internos y mayor apoyo a la rehabilitación. Por otra parte, a partir de los datos resultantes del análisis factorial resulta patente que la formación ocasionó un cambio actitudinal favorable en los funcionarios penitenciaris integrantes del GE en cuanto a las *Actitudes positivas y el apoyo al sistema* y a la *Auto eficacia profesional y voluntad de servicio*.

Por lo que respecta a la relevancia del género, y a pesar de que la mayor parte de las investigaciones internacionales realizadas hasta ahora no han encontrado ninguna relación entre el género y las actitudes hacia los internos o hacia el servicio a las personas; esta investigación nos ha permitido constatar que hay una inicial diferencia entre hombres y mujeres en áreas tan significativas como las enunciadas, pero la formación consigue reducir esta diferencia al hacer que los hombres reaccionen más positivamente que las mujeres e igualen sus resultados.

En cuanto a la máxima formación reglada conseguida por los nuevos funcionarios es preciso decir que el alto nivel de formación, con un elevadísimo número de funcionarios que disponen de titulaciones universitarias, no es necesariamente una garantía de mejor servicio profesional, a pesar de que en las actitudes de *Apoyo a la rehabilitación* disponer de una titulación universitaria actúa positivamente mejorando las actitudes de los funcionarios.

En lo relativo a la edad podemos afirmar que los funcionarios de mayor edad manifiestan mejores actitudes respecto a su trabajo y finalizan el periodo formativo con más seguridad y más percepción de auto eficacia. Asimismo la formación reduce la distancia entre los grupos de edad, ya que hace mejorar las actitudes manifestadas por los más jóvenes, inicialmente más dispuestos a adoptar posturas rigoristas y orientadas hacia la coerción.

Es preciso reseñar también que los funcionarios que no recibieron formación específica (GC) pierden, pasados los seis primeros meses de ejercicio profesional, sentido de la responsabilidad; este grupo pierde también, más que el GE, su disposición pa-

cionen cap a postures molt més disciplinàries que els integrants del GE. Així mateix, i potser més important, el GC perd empatia, mentre que els funcionaris que havien superat el curs selectiu van incrementar la valoració d'aquesta característica. Aquesta evolució ens porta a afirmar que la formació va atorgar algun tipus de protecció o "resistència" envers els aspectes més negatius del clima laboral penitenciari que puguin fer canviar les inicials actituds favorables dels aspirants.

També podem afirmar que la formació proporciona seguretat en l'exercici laboral. Millors nivells de seguretat redunden en menors nivells d'estrès i menor incidència de la síndrome de *burnout*, i en millor adaptació i rendiment per la via de la satisfacció laboral i el compromís amb la institució.

En darrer terme hem de ressaltar que un dels aspectes importants que van ser valorats al llarg de la recerca va ser la satisfacció dels integrants del GE amb el propi curs selectiu. Aquesta satisfacció va ser copsada tant en finalitzar el curs com passats els sis primers mesos, i el resultat va ser que el grau de satisfacció no només era summament alt sinó que s'incrementava en exercir professionalment, és a dir, la perspectiva que l'experiència professional atorgava als funcionaris feia augmentar la valoració sobre el curs. Aquest altíssim grau de satisfacció amb el curs de formació ens podria permetre anticipar uns bons resultats de satisfacció laboral futura ja que segons diversos autors el compromís amb la missió de l'organització manté una molt alta i significativa correlació amb la satisfacció laboral.

La formació dels vigilants de l'Escola Nacional d'Administració Penitenciària (ENAP)

Autors: Laurent Gras; Nicolas Boutin

Introducció

El 2001, s'inaugurà a Agen, al sud de França, la nova Escola d'Administració Penitenciària Francesa: l'ENAP. No es tracta només d'una simple deslocalització, sinó que aquesta instal·lació a Agen fou l'ocasió de llençar una molt nova dinàmica de formació, les consignes de la qual foren la professionalització i una major obertura cap a la societat. L'arquitectura del lloc, obert a l'exterior, els continguts dels cursos, modificats i organitzats d'acord amb el principi de l'alternança, la creació dels edificis de simulació o, fins i tot, la creació d'una direcció d'investiga-

ra prestar ajuda a otros. Pero lo que más llama la atención es que los miembros del GC evolucionan hacia posturas mucho más disciplinarias que los integrantes del GE. Asimismo, y tal vez más importante, el GC pierde empatía, mientras que los funcionarios que habían superado el curso selectivo incrementaron la valoración de esta característica. Esta evolución nos lleva a afirmar que la formación otorgó algún tipo de protección o "resistencia" hacia los aspectos más negativos del clima laboral penitenciario que puedan hacer cambiar las iniciales actitudes favorables de los aspirantes.

También podemos afirmar que la formación proporciona seguridad en el ejercicio laboral. Mejores niveles de seguridad redundan en menores niveles de estrés y menor incidencia del síndrome de *burnout*, y en mejor adaptación y rendimiento por la vía de la satisfacción laboral y el compromiso con la institución.

Por último es preciso que resaltar que uno de los aspectos importantes que se analizaron a lo largo de la investigación fue la satisfacción de los integrantes del GE con el propio curso selectivo. Esta satisfacción fue contrastada tanto al finalizar el curso como pasados los seis primeros meses, y el resultado fue que el grado de satisfacción no sólo era sumamente alto sino que se incrementaba al ejercer profesionalmente, es decir, la perspectiva que la experiencia profesional otorgaba a los funcionarios hacía aumentar la valoración sobre el curso. Este altísimo grado de satisfacción con el curso de formación nos podría permitir anticipar unos buenos resultados de satisfacción laboral futura ya que según diversos autores el compromiso con la misión de la organización mantiene una muy alta y significativa correlación con la satisfacción laboral.

La formació dels vigilants de l'Escola Nacional d'Administració Penitenciària (ENAP)

Autors: Laurent Gras; Nicolas Boutin

Introducció

En 2001, se inauguró en Agen la nueva escuela de administración penitenciaria francesa: la Enap. Más que ser una mera deslocalización, esta instalación en Agen fue la ocasión de lanzar una nueva dinámica de formación cuyas consignas fueron la profesionalización y una mayor apertura hacia la sociedad. La arquitectura del lugar, abierto al exterior, los contenidos de los cursos, modificados y organizados según el principio de la alternancia, la creación de los edificios de simulación o, asimismo, la creación de una dirección de investigación también son elementos que

ció també són elements que marcaren una clara ruptura amb els antics mètodes de formació del personal penitenciari.

I- Breu història de les escoles de formació del personal penitenciari a França

La història de les escoles de formació dels vigilants penitenciaris es caracteritza sobretot per una manca de continuïtat. Succeeix el mateix amb la majoria de les polítiques penitenciàries, que sempre han depès en gran mesura dels contextos pressupostaris i socials i que, per tant, sempre havien estat plantejades a curt termini. Així doncs, la formació dels vigilants penitenciaris fou sovint considerada com un element secundari en temps de crisi, ja que la pròpia Administració penitenciària considerava que la mateixa naturalesa d'aquest ofici no requeria cap formació particular, només la que dispensaven directament els comandaments als seus subordinats.

Des de 1883, se succeïren les creacions i els tancaments d'escoles de formació de vigilants penitenciaris. L'any 1964, l'antecessora de l'actual ENAP, l'EFPAP, fou inaugurada a l'Alsàcia (malgrat que fou traslladada a la regió parisenc a el 1965). No fou en realitat, però, fins l'any 2001, amb la instal·lació de l'ENAP a Agen, quan assistirem a una verdadera i profunda remodelació de la formació del personal penitenciari, tant en la seva forma com en el seu contingut.

La creació de l'ENAP i, de manera encara més manifesta la seva instal·lació a Agen el 2001, són la materialització de la voluntat d'acabar amb les polítiques penitenciàries plantejades a curt termini; i també suposen la concreció d'un esforç per assolir una major obertura de l'Administració penitenciària, ja que al seu marc de treball li ha mancat sovint transparència de cara a la societat.

L'ENAP té tres característiques que fan que sigui una escola d'administració singular:

- És una escola única per a tot el personal penitenciari.
- És el resultat d'una voluntat de professionalització dels diferents càrrecs penitenciaris (inculcar maneres d'ésser i aconseguir que els alumnes les difonguin en el si de tota la professió).
- És la concreció d'un esforç que tendeix a una major obertura cap a la societat civil (sobretot a través de la creació d'una direcció d'investigació i de la contractació de personal contractual).

marcaron una clara ruptura con los antiguos métodos de formación del personal penitenciario.

I- Breve historia de las escuelas de formación del personal penitenciario en Francia

La historia de las escuelas de formación de los vigilantes penitenciaris está ante todo caracterizada por una falta de continuidad. Y lo mismo ocurre con la mayoría de las políticas penitenciarias, que han dependido siempre en gran medida de los contextos presupuestarios y sociales y que, por lo tanto, siempre habían sido planteadas a corto plazo. Así pues, la formación de los vigilantes penitenciaris fue a menudo considerada como algo secundario en tiempos de crisis, dado que la propia administración penitenciaria consideraba que la naturaleza misma de este oficio no requería ninguna formación particular, si no es aquella dispensada directamente por el personal de mando a sus subordinados.

Desde 1883, se sucedieron las creaciones y los cierres de escuelas de formación de vigilantes penitenciaris. En 1964, la antecesora de la actual Enap, la EFPAP fue inaugurada en Alsacia (aunque fue trasladada a la región parisina en 1965). Pero no fue en realidad hasta el año 2001, con la instalación de la Enap en Agen, cuando asistimos a una verdadera y profunda remodelación de la formación del personal penitenciario, tanto en su forma como en su contenido.

La creación de la Enap y, de manera aún más manifiesta su instalación en Agen en el 2001, son la materialización de la voluntad de acabar con las políticas penitenciarias planteadas a corto plazo; y suponen también la concreción de un esfuerzo por alcanzar una mayor apertura de la administración penitenciaria, cuyo marco de trabajo se ha caracterizado a menudo por la falta de transparencia respecto a la sociedad.

La Enap posee tres características que hacen de ella una escuela de administración singular:

- Es una escuela única para todo el personal penitenciario.
- Es el resultado de una voluntad de profesionalización de los diferentes cargos penitenciaris (inculcar maneras de ser y conseguir que los alumnos las difundan en el seno de toda la profesión)
- Es la concreción de un esfuerzo tendente a una mayor apertura hacia la sociedad civil (sobre todo a través de la creación de una dirección de investigación y de la contratación de personal contractual)

Oficialment, l'ENAP té tres objectius:

- la formació inicial i contínua dels funcionaris i dels agents públics que exerceixen la seva funció a l'Administració penitenciària.
 - la realització de treballs d'investigació i estudis, així com la seva difusió posterior.
 - la instauració de col·laboracions amb institucions d'ensenyament i d'investigació, tant franceses com estrangeres.
- Des que fou creat, el campus de l'ENAP sempre ha comptat amb un gran nombre d'alumnes. El 2007, per exemple, 3.500 alumnes assistiren a cursos de formació inicial i van acollir-se 3.380 treballadors en pràctiques en formació contínua. Així mateix, l'ENAP compta amb 280 treballadors com a personal permanent i amb més de 700 col·laboradors externs.

II- La formació dels vigilants

Des de 1964, paral·lelament a l'evolució del context penitenciari, els continguts de la formació dels vigilants penitenciaris han evolucionat moltíssim. Han estat sobretot els successius canvis d'enfocament en la consideració dels detinguts els quals han comportat una actualització constant del paper i la missió dels vigilants penitenciaris i, per tant, de la seva formació. Dit d'una altra manera, no pot entendre's l'evolució de la formació dels vigilants sense tenir en compte els canvis sorgits en la manera de considerar les persones detingudes.

Avui dia, tothom reconeix la necessitat d'una formació específica del vigilant penitenciari per diversos motius: La diversificació de les tasques que es confien als vigilants. La creixent complexitat de la legislació que emmarca el treball del personal penitenciari. La voluntat de professionalitzar al màxim l'ofici de vigilant penitenciari per controlar millor d'aquesta manera el treball realitzat a la pràctica.

Finalitats i objectius de la formació

La formació del vigilant penitenciari s'estructura d'acord amb tres eixos principals:

1. *L'adquisició dels coneixements jurídics i normatius que defineixen el marc d'intervenció del personal de vigilància.*
2. *L'aprenentatge de les tècniques i dels gestos professionals necessaris per a la realització de la seva funció, el manteniment de l'ordre i la seguretat als centres penitenciaris.*

Oficialmente, la Enap tiene tres misiones:

- la formación inicial y continua de los funcionarios y de los agentes públicos que desempeñan su función en la administración penitenciaria.
 - la realización de trabajos de investigación y estudios, así como su posterior difusión.
 - la instauración de colaboraciones con instituciones de enseñanza y de investigación, tanto francesas como extranjeras.
- Desde que fue creado, el campus de la Enap ha contado siempre con un gran número de alumnos. En 2007, por ejemplo, 3.500 alumnos asistieron a sus cursos de formación inicial y se acogieron 3.380 trabajadores en prácticas en formación continua. Asimismo, la Enap cuenta con 280 empleados como personal permanente y con más de 700 colaboradores externos.

II. La formación de los vigilantes

Desde 1964, paralelamente a la evolución del contexto penitenciario, los contenidos de la formación de los vigilantes penitenciaris han evolucionado muchísimo. Han sido sobre todo los sucesivos cambios de enfoque en la consideración de los detenidos los que han llevado a una constante actualización del papel y de la misión de los vigilantes penitenciaris y, así pues, de su formación. Dicho de otro modo, no se puede llegar a entender la evolución de la formación de los vigilantes sin tener en cuenta los cambios surgidos en la manera de considerar a las personas detenidas.

Finalidades y objetivos de la formación:

La formación del vigilante penitenciario se estructura según tres ejes principales:

- 1 La adquisición de los conocimientos jurídicos y normativos que definen el marco de intervención del personal de vigilancia.
- 2 El aprendizaje de las técnicas y de los gestos profesionales necesarios para la realización de su función, el mantenimiento del orden y de la seguridad en los centros penitenciaris.
- 3 El desarrollo de las capacidades relacionales y de los comportamientos vinculados a la ética profesional.

El contenido de las formaciones

La progresiva adquisición de las competencias profesionales de los alumnos vigilantes se efectúa

3. *El desenvolupament de les capacitats relacionals i dels comportaments vinculats a l'ètica professional.*

El contingut de les formacions

La progressiva adquisició de les competències professionals dels alumnes vigilants té lloc en el decurs d'una formació organitzada d'acord amb el principi de l'alternança. Aquesta inclou tres cicles formatius a l'ENAP i dos períodes de pràctiques; i, entre els seus trets distintius, destaca el fet d'integrar la pedagogia per simulació.

El primer cicle

El primer cicle inclou un total de 31 hores lectives. Es divideix en tres grans àmbits titulats "dret, institucions i polítiques penitenciàries", "població reclusa" i "administració pública i *management*". Aquí es tracta d'aportar als alumnes vigilants els coneixements bàsics sobre el funcionament de l'Administració penitenciària i l'estatus dels detinguts.

Un cop fet el primer cicle, arriben les primeres pràctiques en un centre penitenciari que duraran dues setmanes.

El segon cicle

El segon cicle d'ensenyament teòric, que dura set setmanes i per tant s'impartiran 142 hores de classe, ha de permetre a l'alumne ésser capaç de fer-se càrrec de la població reclusa. Dos aspectes de la missió del vigilant es treballen més detingudament: la participació en la reinserció dels reclusos, així com la custòdia i la seguretat dels béns i de les persones.

L'adquisició de les competències es consolida doncs per mitjà d'unes pràctiques de posada en situació de set setmanes en un centre penitenciari de categoria diferent a la de les pràctiques anteriors.

El tercer cicle

El tercer cicle de l'ensenyament de l'ENAP, que dura set setmanes (123 hores de classe), se centra més específicament en el desenvolupament de les capacitats personals del futur vigilant, li aporta coneixements en matèria de comunicació oral i escrita i li ensenya a gestionar l'estrès de manera específica. Les pràctiques que es realitzen al final del 2n cicle permeten recapitular al 3r cicle tots els desfasaments que existeixen entre els exercicis de simulació i la pràctica concreta sobre el terreny. És en aquest darrer període de formació a l'ENAP en què es posaran en pràctica les simulacions de situacions complexes.

túa en el transcurso de una formación organizada según el principio de la alternancia. Esta incluye tres ciclos formativos en la Enap y dos períodos de prácticas; y, entre sus rasgos distintivos, destaca el hecho de integrar la pedagogía por simulación.

El primer ciclo

El primer ciclo incluye un total de 31 horas lectivas. Se divide en tres grandes ámbitos titulados "derecho, instituciones y políticas penitenciarias", "población reclusa" y "administración pública y *management*". De lo que se trata aquí es de aportar a los alumnos vigilantes los conocimientos básicos sobre el funcionamiento de la administración penitenciaria y el estatus de los detenidos. Tras el primer ciclo llegan las primeras prácticas en un centro penitenciario que duran dos semanas.

El segundo ciclo

El segundo ciclo de enseñanza teórica, que dura siete semanas y en las que se impartirán 142 horas de clase, debe permitir al alumno ser capaz de hacerse cargo de la población reclusa. Dos aspectos de la misión del vigilante se trabajan de manera más detenida: la participación en la reinserción de los reclusos, así como la custodia y la seguridad de los bienes y de las personas.

La adquisición de las competencias se afianza entonces mediante unas prácticas de puesta en situación de siete semanas en un centro penitenciario de categoría diferente a la de las prácticas anteriores.

El tercer ciclo

El tercer ciclo de enseñanza de la Enap, que dura siete semanas (123 horas de clase), se centra más específicamente en el desarrollo de las capacidades personales del futuro vigilante, aportándole conocimientos en materia de comunicación oral y escrita y enseñándole a gestionar el estrés de manera específica. Las prácticas que se realizan al final del 2º ciclo permiten recapitular en el 3º ciclo todos los desfases que existen entre los ejercicios de simulación y la práctica concreta sobre el terreno. Es en este último período de formación en la Enap en el que se pondrán en práctica las simulaciones de situaciones complejas.

El aprendizaje mediante la simulación

Una de las particularidades de la formación en la Enap es la de preparar a los alumnos para desempeñar su futura función mediante la utilización de un dispositivo de simulación, en el seno de edificios específicamente diseñados para ello.

L'aprenentatge mitjançant la simulació

Una de les particularitats de la formació a l'ENAP és la de preparar els alumnes per a exercir la seva futura funció per mitjà de l'ús d'un dispositiu de simulació en el si d'edificis específicament dissenyats per a això.

Els cursos de simulació poden ser de tres tipus:

- Les situacions d'aplicació de coneixements tècnics que requereixen gestos simples i consignes precises.
- Les simulacions de situacions en el lloc de treball que permeten als agents descobrir, en condicions de situació real, els sistemes i els llocs de treball concrets.
- Les simulacions de situacions complexes que requereixen una combinació de coneixements, procediments, comportaments i possibles solucions a partir d'un escenari realista que permeti la iniciativa pròpia.

III-La investigació a l'ENAP

a) Els departaments d'investigació de l'ENAP

La instal·lació de l'ENAP a Agen permeté la creació d'una direcció d'investigació en el si de la qual hi ha principalment dues estructures que estan orientades a la recerca:

El Centre Interdisciplinari d'Investigació Aplicada en l'àmbit Penitenciari (CIRAP)

El CIRAP és una estructura, el funcionament de la qual és proper al d'un laboratori d'investigació universitària. Els mestres-investigadors que hi treballen desenvolupen treballs pluridisciplinaris sobre el conjunt de l'àmbit penitenciari.

La unitat "avaluació i adquisició de coneixements dels destinataris":

Tal i com el seu nom indica, aquesta estructura té com a objectiu avaluar els dispositius de formació instaurats a l'ENAP, però també desenvolupar coneixements de caràcter sociodemogràfic quant als alumnes i als treballadors en pràctiques.

Es duen a terme dos tipus d'avaluacions. La primera és l'avaluació de la satisfacció expressada pels alumnes al final de llur període de formació. La segona és l'avaluació diferida que apunta a saber com els coneixements i les habilitats adquirides durant llur formació són mobilitzats pel personal penitenciari durant el desenvolupament de la seva activitat professional.

Los cursos de simulación pueden ser de tres tipos:

- las situaciones de aplicación de conocimientos técnicos que requieren gestos simples y consignas precisas.
- las simulaciones de situaciones en el puesto de trabajo que permiten a los agentes descubrir, en condiciones de situación real, los sistemas y los puestos de trabajo concretos.
- las simulaciones de situaciones complejas que requieren una combinación de conocimientos, procedimientos, comportamientos y soluciones posibles a partir de un escenario realista que permite la iniciativa propia.

III-La investigación en la ENAP

a) Los departamentos de investigación de la Enap

La instalación de la Enap en Agen permitió la creación de una dirección de investigación, en el seno de la cual son principalmente dos estructuras las que están orientadas a la investigación:

El Centro Interdisciplinario de Investigación Aplicada al campo Penitenciario (CIRAP)

El CIRAP es una estructura cuyo funcionamiento es cercano al de un laboratorio de investigación universitario. Los maestros-investigadores que trabajan en él desarrollan trabajos pluridisciplinarios sobre el conjunto del campo penitenciario.

La unidad "evaluación y adquisición de conocimientos acerca de los destinatarios":

Tal y como su nombre indica, esta estructura tiene como objetivos el de evaluar los dispositivos de formación instaurados en la Enap, pero también el de desarrollar conocimientos de carácter sociodemográfico acerca de los alumnos y de los trabajadores en prácticas.

Se llevan a cabo dos tipos de evaluaciones. La primera es la evaluación de la satisfacción expresada por los alumnos al final de su período de formación. La segunda es la evaluación diferida que apunta a saber cómo los conocimientos y las habilidades adquiridas durante su formación son movilizados por el personal penitenciario durante el desarrollo de su actividad profesional.

La adquisición de conocimientos de los públicos: Se trata de adquirir conocimientos de carácter sociodemográfico sobre el conjunto de los alumnos y de los trabajadores en prácticas de la Enap.

La segona és l'adquisició de coneixements dels destinataris: Es tracta d'adquirir coneixements de caràcter sociodemogràfic sobre el conjunt dels alumnes i dels treballadors en pràctiques de l'ENAP. Aquest estudi s'efectua amb cadascuna de les promocions de l'escola.

També es duen a terme estudis més amplis pel que fa a l'evolució del perfil sociodemogràfic dels estudiants al llarg de diversos anys, a la idea que aquests mateixos alumnes es fan quant a la seva futura feina o, fins i tot, quant al fenomen de la dimissió.

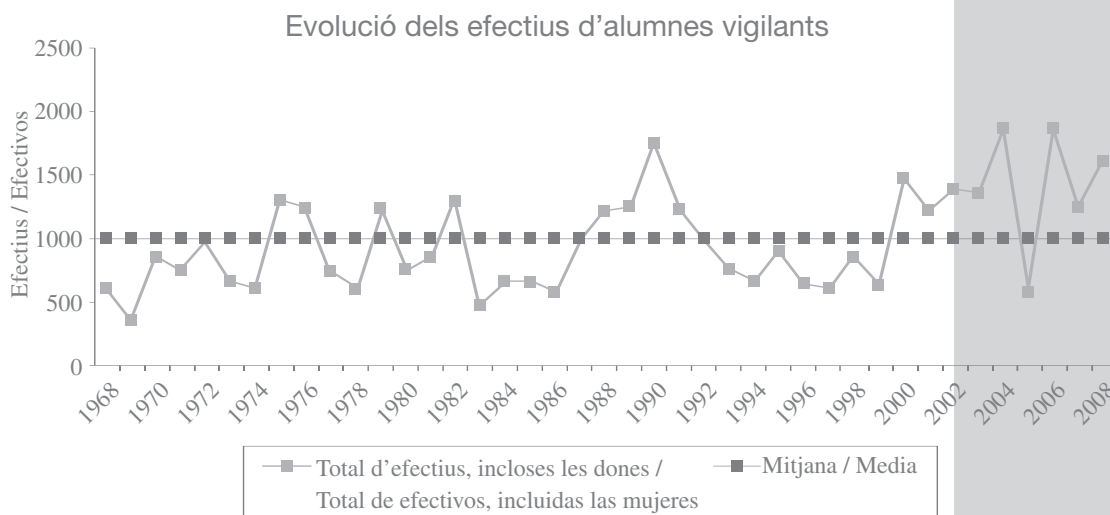
b) Exemple d'estudis duts a terme per la unitat d'“Avaluació i Adquisició de coneixements dels Destinataris”

L'evolució del Perfil Sociodemogràfic dels alumnes vigilants

Les dades recollides des de fa 40 anys pel que fa als alumnes vigilants de l'Administració penitenciària francesa permeten realitzar un estudi precís de l'evolució del seu perfil sociodemogràfic.

Més enllà de l'interès purament descriptiu d'una feina com aquesta, aquest treball ens permet sobretot subratllar la importància sempre creixent de desenvolupar estudis sobre els coneixements que es tenen del tipus de persones que venen a formar-se a l'ENAP. Una de les conclusions més importants que s'ha fet palesa mitjançant aquest estudi és que, en quaranta anys, les promocions d'alumnes vigilants s'han diversificat moltíssim. Mentre que al final dels anys seixanta existia un perfil tipus de vigilant penitenciari (en termes de gènere, edat, qualificacions i titulació, origen social, etc.) avui dia, en canvi, allò que preval és una gran heterogeneïtat.

L'evolució del reclutament dels alumnes vigilants en aquests quaranta anys es pot veure en el gràfic següent:



Este estudio se lleva a cabo con cada una de las promociones de la escuela.

También se están llevando a cabo estudios más amplios referentes a la evolución del perfil sociodemográfico de los estudiantes a lo largo de varios años, de la idea que se hacen estos mismos alumnos acerca de su futuro empleo o, incluso, acerca del fenómeno de la dimisión.

b) Ejemplo de estudios llevados a cabo por la unidad de “Evaluación y Adquisición de conocimientos acerca de los destinatarios”

La evolución del Perfil Sociodemográfico de los alumnos vigilantes

Los datos recogidos desde hace cuarenta años acerca de los alumnos vigilantes de la administración penitenciaria francesa permiten realizar un estudio preciso de la evolución de su perfil sociodemográfico.

Más allá del interés puramente descriptivo de un trabajo como éste, dicho trabajo nos permite sobre todo subrayar la importancia siempre creciente de desarrollar estudios sobre los conocimientos que se tienen acerca del tipo de personas que vienen a formarse a la Enap. Una de las conclusiones más importantes que se han puesto de manifiesto mediante este estudio es que, en cuarenta años, las promociones de alumnos vigilantes se han diversificado muchísimo. Mientras que, a finales de los años sesenta, existía un perfil tipo de vigilante penitenciario (en términos de género, edad, calificaciones y titulación, origen social,...), hoy en día, en cambio, lo que prevalece es una enorme heterogeneidad.

Encara que de manera general el nombre d'alumnes per any ha mantingut una clara tendència en alça, ens veiem obligats a reconèixer que aquesta evolució no és lineal, sinó que ha sofert nombrosos alts i baixos en el decurs dels anys. D'altra banda, aquest gràfic reflecteix molt bé el caràcter incert de les polítiques de contractació de l'Administració penitenciària. Durant molt de temps, l'Administració penitenciària desenvolupà llurs polítiques de contractació amb massa urgència i amb una visió molt limitada a curt termini, la qual cosa ha donat lloc a variacions tan dràstiques.

L'heterogeneïtat de les promocions d'alumnes vigilants

Tal i com pot observar-se al gràfic 2, en aquests quaranta anys, hem assistit a diversos canvis significatius:

- 1) La feminització de les promocions. El 1968, les promocions d'alumnes vigilants no comptaven amb cap dona entre les seves files mentre que, el 2008, aquestes ja representaven el 19,3 %. De fet, el 2002, aquesta proporció va arribar a assolir el 45 %.
- 2) L'augment del nivell d'estudis. El 1968, cap alumne tenia un nivell igual o superior al del batxillerat. En canvi, l'any 2008, ja representen el 57 %. Aquesta proporció fins i tot ha arribat a assolir el 70 %.
- 3) L'augment del nombre d'antics aturats entre els alumnes. L'any 1968, el 96 % dels alumnes ja exercien una activitat professional abans d'entrar a formar-se com a vigilant. El 2008, ja era el 26 % dels alumnes els que no tenien cap feina quan van ingressar a l'ENAP.
- 4) L'augment de la proporció d'alumnes que ja tenen algun parent treballant a l'administració penitenciària. El 1968, només el 2,4 % dels alumnes tenien algun membre de la seva família treballant a l'administració penitenciària. El 2008, ja eren el 25,2 %.
- 5) L'augment del nombre de persones solteres. L'any 1968, el 64,5 % dels alumnes estaven casats o tenien parella quan van començar a formar-se, mentre que, el 2008, més del 50 % dels alumnes eren solters.

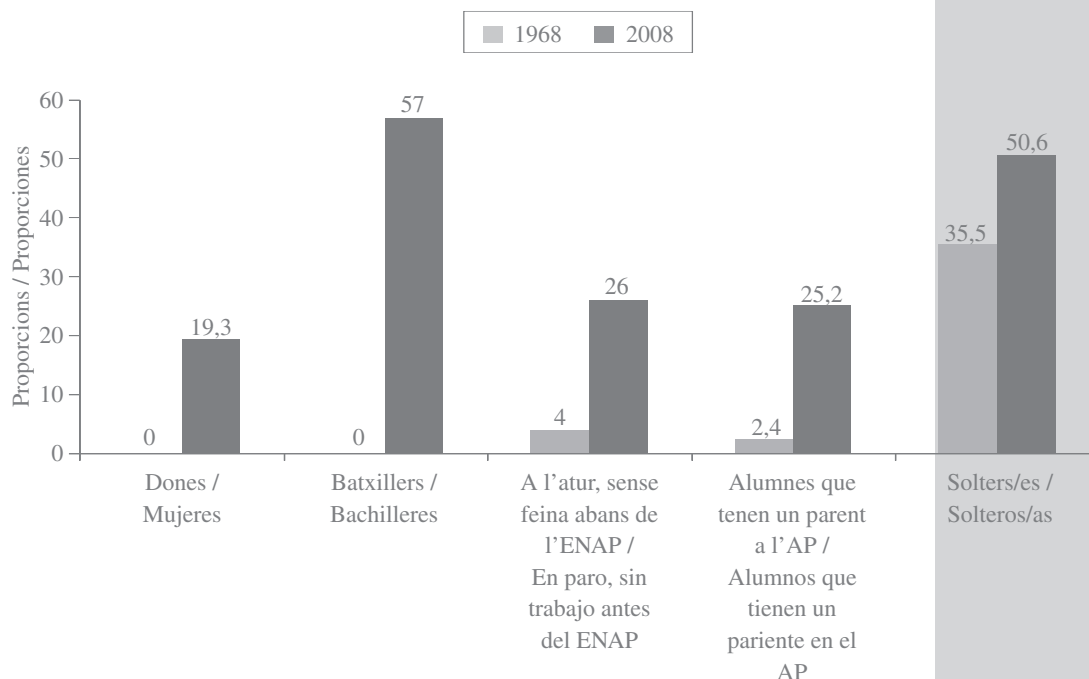
Aunque de manera general el número de alumnos por año ha seguido una clara tendencia a la alza, nos vemos obligados a reconocer que dicha evolución no es lineal, sino que ha sufrido numerosos altibajos a lo largo de los años. Por otra parte, este gráfico refleja muy bien el carácter incierto de las políticas de contratación de la administración penitenciaria. Durante mucho tiempo, la Administración Penitenciaria desarrollaba sus políticas de contratación con demasiada urgencia y con una visión muy limitada a corto plazo, cosa que ha dado lugar a tan drásticas variaciones.

La heterogeneidad de las promociones de alumnos vigilantes

Tal y como se puede ver en el gráfico 2, en estos cuarenta años, hemos asistido a varios cambios significativos:

- 1) La feminización de las promociones. En 1968, las promociones de alumnos vigilantes no contaban con ninguna mujer entre sus filas mientras que, en 2008, éstas ya representaban el 19.3 %. De hecho, en 2002, esta proporción llegó a alcanzar el 45 %.
- 2) El aumento del nivel de estudios. En 1968, ningún alumno tenía un nivel igual o superior al del bachillerato. En 2008, ya representan el 57 %. Esta proporción ha llegado incluso a alcanzar el 70 %.
- 3) El aumento del número de antiguos parados entre los alumnos. En 1968, el 96% de los alumnos ya ejercían una actividad profesional antes de entrar a formarse como vigilante. En 2008, ya era el 26 % de los alumnos los que no tenían ningún empleo cuando entraron en la Enap.
- 4) El aumento de la proporción de alumnos que ya tienen a algún pariente trabajando en la administración penitenciaria. En 1968, sólo el 2,4 % de los alumnos tenían algún miembro de su familia trabajando en la administración penitenciaria. En 2008, ya eran el 25,2 %.
- 5) El aumento del número de personas solteras. En 1968, el 64.5 % de los alumnos estaban casados o tenían pareja cuando empezaron a formarse, mientras que, en 2008, más del 50 % de los alumnos eran solteros.

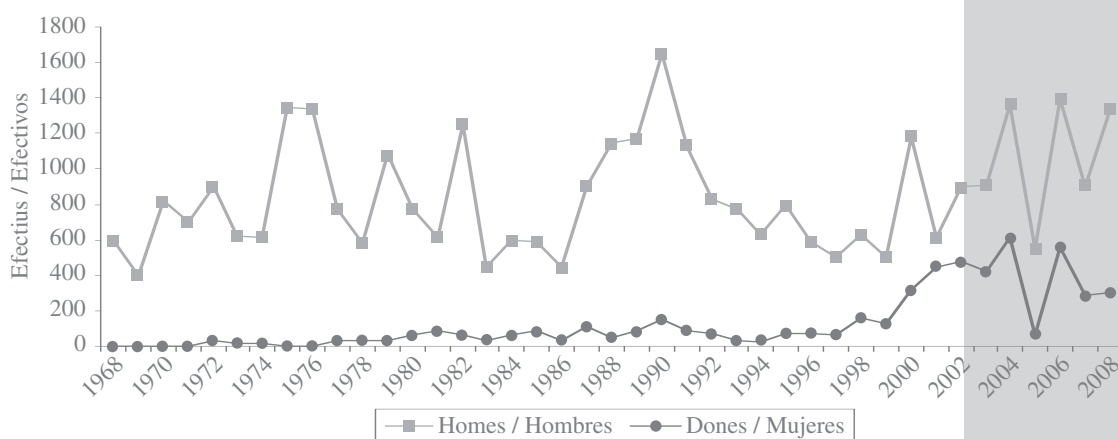
Gràfic 2: Comparació 1968-2008



Aquí només tenim les tendències generals que han marcat aquests quaranta anys; no obstant això, és interessant estudiar de manera més precisa dues variables molt significatives dels canvis soferts pels perfils dels alumnes vigilants: el sexe i el nivell d'estudis.

Aquí, no tenemos más que las tendencias generales que han marcado estos cuarenta años; sin embargo, es interesante estudiar de manera más precisa dos variables muy significativas de los cambios sufridos por los perfiles de los alumnos vigilantes: el sexo y el nivel de estudios.

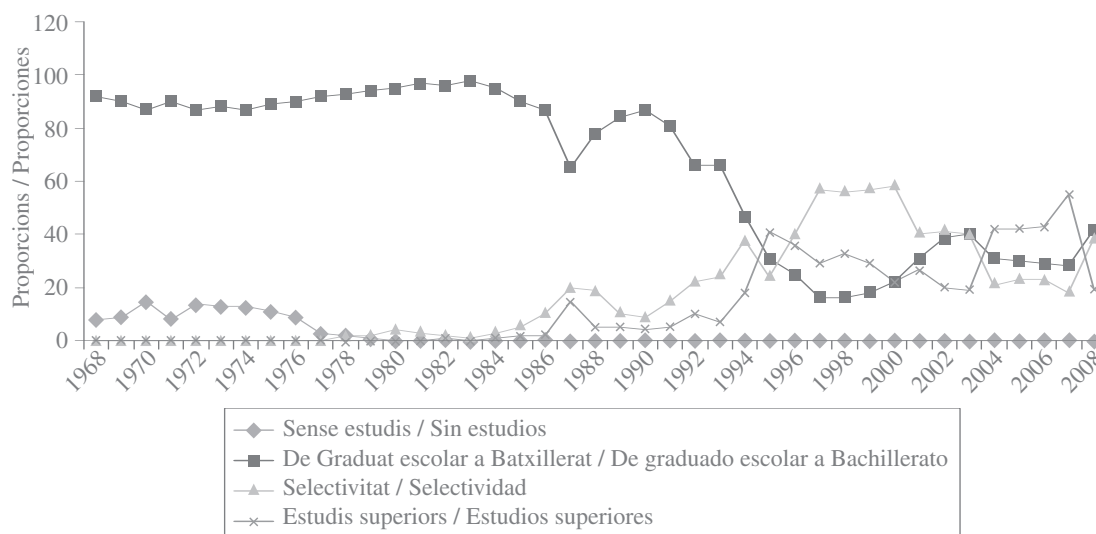
Gràfic 3: Nombre d'homes i dones entre els alumnes vigilants des de 1968



La feminització és una de les mutacions més importants sofertes pel perfil dels alumnes estudiants a les quals ha hagut de fer front l'administració penitenciària. Malgrat els nombrosos dubtes suscitats pel que fa a això en la pròpia Administració penitenciària, l'acaparadora necessitat de reclutar nous efectius posà fi a les restriccions aplicades en matèria de contractació femenina.

La feminización es una de las mutaciones más importantes sufridas por el perfil de los alumnos estudiantes a las que ha tenido que hacer frente la administración penitenciaria. A pesar de las numerosas dudas suscitadas a este respecto en la propia administración penitenciaria, la acuciante necesidad de reclutar nuevos efectivos puso fin a las restricciones aplicadas en materia de contratación femenina.

Gràfic 4: Evolució del nivell d'estudis en proporcions



El nivell d'estudis també ha canviat molt. Poden observar-se dues grans fases:

Fins al final dels anys vuitanta els canvis són mínims. La majoria dels alumnes tenia un nivell d'estudis inferior al batxillerat, mentre que l'altra minoria ni tan sols tenia estudis.

A partir del 1988 va fer-se palès un canvi de tendència, el qual va accentuar-se a partir del 1992. L'any 1995, el nombre d'alumnes amb estudis superiors superà per primera vegada a aquells que tenien estudis inferiors a batxillerat. Des de llavors, malgrat determinades fluctuacions anuals marcades per corbes en zigzag, l'augment del nivell d'estudis es confirma cada any, encara que els estudiants de batxillerat continuen essent majoria.

Conclusió

Les promocions d'alumnes són avui dia molt diferents a les de fa quaranta anys. El perfil dels alumnes vigilants ja no és tan homogeni com ho era aleshores. Fa quaranta anys, i fins als anys vuitanta, era molt fàcil establir un perfil tipus de l'alumne vigilant penitenciari: era un home, entre 26 i 27 anys, sense gairebé estudis, que ja exercia una professió en el moment de passar les oposicions, que, en la majoria dels casos, ja estava casat i que no tenia cap parent a l'Administració penitenciària.

Actualment, aquesta simplificació de la realitat és impossible, ja que aquest perfil homogeni no ha estat substituït per un sol, sinó per una multitud d'altres perfils. Precisament, des d'aleshores les promocions compten amb homes i dones, els nivells d'estudis oscil·len entre els més baixos i els estudis universitaris, els alumnes poden proce-

El nivel de estudios también ha cambiado mucho. Pueden observarse dos grandes fases.

Hasta finales de los años ochenta los cambios son mínimos. La enorme mayoría de los alumnos tenía un nivel de estudios inferior al bachillerato, mientras que la otra gran minoría ni siquiera tenía estudios.

Un cambio de tendencia se hizo patente a partir de 1988 y con todavía más fuerza a partir de 1992. En 1995, el número de alumnos con estudios superiores superó por primera vez al de aquellos que tenían estudios inferiores al nivel de bachillerato. Y, desde entonces, a pesar de ciertas irregularidades anuales marcadas por curvas en zigzag, el alza del nivel de estudios se confirma de año en año aunque, eso sí, los bachilleres siguen siendo mayoría.

Conclusión

Las promociones de alumnos son hoy en día muy diferentes a las de hace cuarenta años. El perfil de los alumnos vigilantes ya no es tan homogéneo como lo era entonces. Hace cuarenta años, y hasta los años ochenta, era muy fácil establecer un perfil tipo del alumno vigilante penitenciario. Era un hombre, de entre 26 y 27 años, sin apenas estudios, que ya ejercía una profesión en el momento de pasar las oposiciones, que, en la mayoría de los casos, ya estaba casado y que no tenía ningún parente en la administración penitenciaria.

Actualmente, esta simplificación de la realidad es imposible, ya que ese perfil homogéneo no ha sido sustituido por uno solo sino por una multitud de otros perfiles. Precisamente, desde entonces las promociones cuentan con hombres y mujeres, los niveles de estudios oscilan entre los más bajos y los estudios universitarios, los alumnos pueden pro-

dir tant de diversos sectors professionals com haver passat una llarga temporada a l'atur o, fins i tot, poden venir d'acabar els seus estudis. Altres dades que no han estat aquí exposades permeten també demostrar que els àmbits d'estudis també s'han diversificat moltíssim.

Avui dia, la qüestió consisteix a mesurar l'impacte de tal diversitat de perfils en les motivacions dels alumnes, a com viuen la seva formació i, més endavant, en la manera en què exerceixen la seva feina. D'altra banda, tot això fa palesa la necessitat sempre creixent d'investigar per poder adequar els continguts formatius per tal que siguin el menys rígids possibles perquè així el conjunt dels alumnes puguin adoptar-los com a propis.

Sens dubte, la pròpia creació d'una direcció d'Investigació a l'ENAP no és doncs fruit de la casualitat. En efecte, és fàcil imaginar que, davant de tanta diversitat, la necessitat de recórrer a aquesta pluralitat de perfils i d'oficis per a la producció de dades científiques descriptives aparegué com una de les solucions més immediates. Podria dir-se que la investigació és el signe d'una administració oberta però, sobretot, que es planteja diverses qüestions pel que fa a la seva identitat i el seu devenir.

ceder tanto de diversos sectores profesionales como haber pasado una larga temporada en el paro o, incluso, puede que acaben de terminar sus estudios. Otros datos que no han sido expuestos aquí permiten demostrar asimismo que los ámbitos de estudios también se han diversificado muchísimo.

Hoy en día, la cuestión es pues la de medir el impacto de tal diversidad de perfiles en las motivaciones de los alumnos, en cómo viven su formación y, más tarde, en la manera en la que ejercen su trabajo. Por otra parte, todo ello pone de manifiesto la necesidad siempre creciente de investigar para poder adecuar los contenidos formativos y que sean lo menos rígidos posible para que el conjunto de los alumnos puedan adoptarlos como propios.

No cabe ninguna duda de que la propia creación de una dirección de investigación en la Enap no es pues fruto de la casualidad. En efecto, es fácil imaginar que, frente a tanta diversidad, la necesidad de recurrir a dicha pluralidad de perfiles y de oficios para la producción de datos científicos descriptivos apareció como una de las soluciones más inmediatas. Se podría decir que la investigación es el signo de una administración abierta pero, sobre todo, que se plantea ciertas cuestiones acerca de su identidad y de su devenir.

Butlletins. Invesbreu publicats

- 1 *Immigrants i criminalitat a Europa. Els exemples d'Alemanya i Espanya.* Gener 1995
- 2 *La preso pública de Barcelona durant l'etapa isabelina / La casa de correcció de Barcelona (1836-1856).* Gener 1998.
- 3 *El cost de la justícia penal. Privació de llibertat i alternatives.* Febrer 1998.
- 4 *El nen abusat sexualment com a testimoni / Els delictes contra la llibertat sexual relacionats amb menors.* Març 1998.
- 5 *Intel·ligència i personalitat en el procés rehabilitador del delinqüent.* Maig 1998.
- 6 *Salut i presó.* Octubre 1998.
- 7 *La premsa envers la violència juvenil i la presó.* Novembre 1998.
- 8 *El tractament dels agressors sexuals.* Febrer 1999.
- 9 *La victimització a Catalunya l'any 1996.* Abril 1999.
- 10 *Programes aplicats de psicologia comunitària amb personal penitenciari.* Juny 1999.
- 11 *Justícia juvenil: inserció laboral i mesures en medi obert.* Octubre 1999.
- 12 *Reincidència i delinqüència juvenil.* Novembre 1999.
- 13 *Violència domèstica.* Desembre 1999.
- 14 *L'estat de l'adopció a Catalunya (1998-1999).*
- 15 *Maltractaments infantils a Catalunya.* Juny 2000
- 16 *Presó i dones. La incidència dels programes motivacionals en la conducta social. Un estudi evolutiu (1988-2000) a la presó de dones de Barcelona.* Setembre 2000
- 17 *Avaluació d'un programa de tractament per a joves violents.* Novembre 2000
- 18 *Avaluació de l'efectivitat dels programes de tractament amb delinqüents a Europa.* Gener 2001
- 19 *La victimització a Catalunya l'any 1999.* Maig 2001
- 20 *L'arrest de cap de setmana a Catalunya (1996-2000)*
- 21 *Addictes a les drogues i reincidència en el delicte*
- 22 *Maltractaments físics greus a nadons i menors de quatre anys ingressats en centres d'acolliment*
- 23 *Intervenció institucional. Elements per a l'anàlisi en menors infractors o en risc*
- 24 *Els menors estrangers indocumentats no acompanyats (MEINA)*
- 25 *La medició penal*
- 26 *La reincidència*
- 27 *Família i conducta antisocial*
- 28 *Presentació de dues recerques de l'àmbit penitenciari*
- 29 *Intervenció en centres de justícia juvenil*
- 30 *La Classificació inicial en règim obert dels condemnats a presó*
- 31 *La reincidència en les penes alternatives a la presó a Catalunya*
- 32 *L'assistència religiosa i la llibertat de culte a les presons de Catalunya*
- 33 *Bullying - Violència de gènere Elements per a l'anàlisi*
- 34 *Violència dels joves a la família*
- 35 *Infractors i conducta violenta*
- 36 *Drogues i tractament penitenciari*
- 37 *Perfil professional del jutge de primera instància i instrucció de Catalunya*
- 38 *Violència de gènere i justícia*
- 39 *Delictes sexuals i reincidència*
- 40 *Intervenció amb infractors juvenils*
- 41 *Mediació i resolució de conflictes en entorns penitenciaris*
- 42 *Perfil professional del Secretari Judicial de Catalunya*
- 43 *Predicció del risc de violència en contextos institucionals. Els sistemes de control monitorat aplicat a penats adults*
- 44 *Drogues i presó. Mesures de seguretat i salut mental*
- 45 *Models de política criminal i penitenciària internacional*
- 46 *Dona i violència de gènere*

Edició i producció: **Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada**
Ausiàs March, 40
Tel. 93 207 31 14
Fax 93 207 67 47
cejfe.dj@gencat.cat

Tiratge: 2.000 exemplars

ISSN: 1138-5014
Dip. legal: B-1482-1998