



FIADYS

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN APLICADA
EN DELINCUENCIA Y SEGURIDAD

CÍRCULOS
España

CÍRCULOS ESPAÑA:

El proceso de selección y formación de los/las coordinadores/as. Año 2021-2024.

2025

Editado por FIADYS en Madrid.

Serie: Informes Fiadys.

#15

ISSN: 3020-2639.

ISBN: 978-84-09-70576-4

FIADYS

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Meritxell Pérez Ramírez
Andrea Giménez-Salinas Framis
Gadea Velasco Fernández
Marina Atanes Trigueros

EQUIPO DE TRABAJO

Miguel Ángel Gil
Alicia Cabaleiro Dominguez
Diana Vivó Cordón

AGRADECIMIENTOS

Nuestro más sincero agradecimiento a todo el equipo de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias sin cuyo apoyo y colaboración este trabajo no hubiese sido posible, en especial a:

Guadalupe Rivera González
Laura Negredo López
Jesus del Rey Reguillo
Esperanza Sánchez Craus
Carolina López Magro
Lorena Cortezao de Vasconcelos

Trabajo realizado con la colaboración de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, Asociación H-Amikeco y Fundación Salud y Comunidad y la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

EN COLABORACIÓN CON:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Papel de la coordinación en CoSA	6
1.2. Proceso de selección de la coordinación	7
1.3. Perfil de la coordinación	8
2. OBJETIVOS	11
3. METODOLOGÍA	12
3.1. Muestra	12
3.2. Fuentes de información	12
3.3. Procedimiento	13
3.4. Análisis estadístico	14
4. RESULTADOS	15
4.1. Evaluación del proceso de selección y formación de la coordinación	15
4.1.1. Pre-selección y entrevista personal	15
4.1.2. Formación	18
4.2. Perfil de la coordinación	20
4.2.1. Características sociodemográficas	20
4.2.2. Motivación de los/las profesionales para participar en el programa	21
5. CONCLUSIONES	22
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
7. ANEXO	26
Anexo I	26

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias puso en marcha en 2021 una adaptación del programa CoSA con el desarrollo de Círculos de Apoyo y Responsabilidad en España. Dicha adaptación y los procesos necesarios para la implementación y desarrollo del programa están recogidos en el Manual de organización del programa Círculos (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, s.f.).

El programa original de Círculos de Apoyo y Responsabilidad (Circles of Support and Accountability – CoSA) nace en Canadá con el objetivo de acompañar en su vuelta a la comunidad a agresores sexuales que tienen un riesgo de reincidencia moderado o alto, a pesar de haber realizado un programa de tratamiento durante su estancia en prisión. Este acompañamiento busca la reinserción y reintegración en la sociedad de estos agresores desde una intervención comunitaria basada en la justicia restaurativa. Tras encontrar evidencia de la efectividad del programa (Wilson et al., 2005; Wilson et al., 2009), este modelo fue replicado para otros casos en este mismo país y, progresivamente, se está aplicando en otros países. Actualmente este programa se desarrolla en los siguientes: Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos, Bélgica, Bulgaria, Letonia, Australia y Nueva Zelanda.

La implementación de cualquier proyecto de Círculos en un país o región requiere estar acompañada de una evaluación continua de este proceso. Desde la Fundación FIADYS, junto con Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, se diseñó un Manual de Evaluación para conocer el funcionamiento, la eficacia y eficiencia del Proyecto Círculos España. Este proyecto de investigación tiene cuatro fases: 1) el estudio de implementación, 2) el estudio de resultados y progreso, 3) el estudio de eficacia y 4) el estudio de eficiencia.

Hasta la fecha se han publicado dos informes del estudio de implementación, cuyo objetivo es analizar la puesta en marcha del programa y las adaptaciones que se han realizado conforme al plan original recogido en los procesos de Círculos. Concretamente se ha realizado un informe sobre el proceso de identificación, selección y formación de las personas voluntarias (Pérez et al., 2023), y otro analizando el proceso de selección de los primeros Miembros Centrales del programa Círculos España (Pérez et al., 2024).

El informe aquí presentado corresponde al tercero y último estudio de implementación, y tiene como objetivo analizar la selección y formación de los/las coordinadores/as del programa Círculos España.

1.1. Papel de la coordinación en CoSA

Para comprender el papel de la coordinación en el proyecto CoSA, primero hay que describir brevemente cómo se organiza el programa Círculos. En primer lugar, un Círculo se compone por un delincuente sexual con un riesgo moderado o alto de reincidencia denominado Miembro Central (MC), y por un grupo de 3 a 6 personas voluntarias de la misma comunidad. Las personas voluntarias junto con el MC conforman el Círculo Interno. Este grupo de voluntarios/as es asistido por un Círculo Externo compuesto por profesionales, que se encargan de supervisar el proceso de reinserción del MC en la comunidad.

El/la coordinador/a es la persona que se encarga de dar apoyo y supervisar el proceso del Círculo que tenga asignado, así como de facilitar la comunicación entre el Círculo Interno (personas voluntarias y MC) y el Círculo Externo (profesionales), actuando como enlace entre ambos (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, s.f.). Además de esta comunicación y vínculo entre el Círculo Externo y el Círculo Interno, las principales funciones de la figura de coordinación son: coordinar la gestión entre voluntarios/as y MC y realizar un seguimiento de estos; ayudar en situaciones que lo requieran, resolver consultas o dudas y gestionar incidencias; realizar la evaluación de riesgo dinámico del MC, y gestionar las bajas del programa.

El/la coordinador/a tiene que ser capaz de ofrecer apoyo continuo según sea necesario (Wilson et al., 2010). De esta manera, se entiende que la figura de coordinación debe estar capacitada y tener experiencia previa en delincuencia sexual, gestión de riesgos y procesos de reinserción, así como en las necesidades de personas voluntarias.

El Manual Europeo de CoSA recoge estas características y define al coordinador/a como un profesional capacitado y con experiencia en el trabajo con delincuentes sexuales y en la orientación a los/las voluntarios/as (Höing et al., 2018). Define el papel del coordinador/a como fundamental en todo el proceso, especialmente en la comunicación entre el Círculo interno y externo. Además, establece que

este profesional es el responsable del reclutamiento, selección, formación y supervisión de las personas voluntarias. El estudio de Dwerryhouse et al. (2020) en Reino Unido también recoge esta responsabilidad de la coordinación en el entrenamiento y preparación del voluntariado.

En Estados Unidos, los/las coordinadores/as tienen la responsabilidad de colaborar estrechamente con los profesionales implicados en el proceso de excarcelación (McWhinnie y Wilson, 2022). Por lo tanto, una de las fases iniciales en la implementación de un Círculo es que el/la coordinador/a se integre en la red de profesionales que trabajan con las personas que han cometido delitos. Estos profesionales pueden trabajar en áreas como la aplicación de la ley, el sistema penitenciario, los procesos de liberación y reinserción, y los programas de tratamiento en la comunidad. Los coordinadores deben fomentar la participación activa de estos profesionales en el programa CoSA, organizando reuniones y encuentros para consolidar su apoyo.

1.2. Proceso de selección de la coordinación

En el Programa Círculos España, el proceso de captación y selección de coordinadores/as se inicia cuando se detecta la necesidad de abrir un nuevo Círculo. Para ello se solicita a las entidades colaboradoras que propongan aquellos/as profesionales que consideran más adecuados para la labor. Estos/as profesionales deberán entonces aportar su Currículum Vitae, el documento del perfil de coordinador/a de Círculos y firmar el formulario de solicitud de coordinador/a. A continuación, se realiza una entrevista individual a cada profesional de cara a comprobar que cumple con las características y requisitos necesarios. Estos requisitos están recogidos en el Proceso de Gestión de Coordinadores (PO2) y son 17 ítems que deben ser valorados en una escala de tipo Likert de 1-5, de menor a mayor nivel de cumplimiento. Estos requisitos recogen, principalmente, que la figura de la coordinación crea en la Justicia Restaurativa, tenga conocimiento sobre tratamiento de agresores sexuales y evaluación del riesgo, capacidades y habilidades para trabajar de forma colaborativa y gestionar un grupo, entre otras cuestiones.

Una vez se ha verificado mediante la entrevista que los/las candidatos/as cumplen con los requisitos necesarios para desempeñarse como coordinadores/as del proyecto, el proceso de selección continúa con una fase de formación. Las sesiones de

formación se realizan en tres jornadas y son principalmente dinámicas y participativas, ya que se pretende tanto formar como observar las habilidades y capacidad de gestión de los posibles candidatos y candidatas. Los principales objetivos de esta formación son, por una parte, presentar formalmente el proyecto y, por otra, seleccionar definitivamente a los/las coordinadores/as del proyecto. Posteriormente, los/las participantes rellenan un documento de evaluación de la formación (P02-D02), en el que deben puntuar según una escala de tipo Likert de 1-5, de menor a mayor nivel de satisfacción, un total de 14 ítems y, opcionalmente, pueden escribir aquellos aspectos que les han parecido especialmente positivos y cuáles mejoraría o a echado en falta.

Para la selección de los coordinadores por parte de la entidad, con aprobación del equipo directivo, se tiene en cuenta la información obtenida en la entrevista personal y la formación. Tras ser seleccionados, los candidatos/as son convocados a una entrevista personal final que sigue el modelo del documento P02-D04. Tras ser seleccionado y finalizar el proceso, el/la coordinador/a firma el compromiso de participación y confidencialidad (P01-D11).

1.3. Perfil de la coordinación

El Manual Europeo establece que la figura de la coordinación puede ser asumida por diferentes profesionales en cada país (Höing et al., 2018). En los Países Bajos, los/las coordinadores/as de un Círculo suelen ser profesionales con experiencia en Medidas Alternativas a la Prisión (libertad vigilada, libertad condicional, etc.) mientras que, en otros países, esta función puede ser asumida por organizaciones con experiencia en programas de reinserción. Los Países Bajos se diferencian también en la coordinación es asumida por al menos dos coordinadores de Círculo y un/a coordinador/a regional del proyecto. Esto se debe a que proporcionan un sistema de apoyo telefónico disponible las 24 horas para el Círculo interno en caso de emergencias. En un estudio realizado en ese país en 2013 se informó que sólo existían cuatro coordinadores en el programa y que todas eran mujeres que trabajaban para la Dutch Probation Organization (Höing et al., 2013).

En Yorkshire y Humberside, en Reino Unido, también se aplica el programa Círculos y es conocido como YHCOSA. Los/las coordinadores/as son oficiales de Medidas Alternativas que están bajo la supervisión de YHCOSA y del Gerente de MAPPA (Multi-Agency

Public Protection Arrangements) dentro de los Servicios de Medidas Alternativas (Banks et al., 2015); siendo de esta manera, un modelo de supervisión compartida. Además, el programa YHCOSA establece que todas las personas de alto riesgo acusadas de delitos sexuales deben ser evaluadas para su posible inclusión en un Círculo. Por tanto, los oficiales de Medidas Alternativas son muy pertinentes para este rol debido a su experiencia profesional y sus habilidades en la gestión de delincuentes de alto riesgo (Banks et al., 2015).

Según una Guía del Departamento de Justicia de Estados Unidos, el perfil del coordinador/a ideal combina un conjunto de características esenciales para garantizar el éxito del programa CoSA (McWhinnie y Wilson, 2022). En esta Guía las siguientes cualidades hacen del coordinador una pieza central en la implementación y éxito del programa CoSA, especialmente en entornos comunitarios donde la colaboración, la confianza y la cohesión son esenciales. En primer lugar, debe ser un firme defensor de la justicia restaurativa y sentirse cómodo con sus prácticas. Además, es importante que tenga experiencia en la gestión de proyectos que involucren tanto a personal remunerado como a voluntarios no remunerados, incluyendo la selección, formación, gestión y supervisión de estos últimos. También debe poseer habilidades de liderazgo y construcción de equipos, siendo capaz de motivar, resolver conflictos, mantener la cohesión del grupo, liderar con visión, y ganarse el respeto de los demás.

Esta Guía (McWhinnie y Wilson, 2022) establece que el coordinador ideal además "conoce a la comunidad en la que se establecerá el proyecto CoSA; es decir, vive o ha vivido recientemente en la comunidad o cerca de ella y está familiarizado con los recursos y servicios a los que tendrán que acceder los delincuentes que regresan para reinsertarse con éxito en la comunidad". Describen como su integración en la comunidad también es importante, ya que debe ser una persona conocida y de confianza gracias a trabajos previos, remunerados o voluntarios, en actividades locales. Por último, el coordinador/a debe inspirar confianza, mostrando madurez y experiencia necesarias para abordar conflictos y problemas de manera constructiva. Debe ser autónomo y proactivo, capaz de trabajar con supervisión mínima, tomar la iniciativa y construir redes de colaboración para asegurar el éxito del programa.

Finalmente, en una investigación en Cataluña sobre la evaluación del proyecto CerclesCat se analizó el proceso de selección y el perfil del equipo de coordinación (Nguyen Vo et al., 2020). La muestra estuvo compuesta por nueve personas, cuatro hombres y cinco mujeres, con una edad media de 38,4 años. En cuanto al perfil de los/las coordinadore/as, todos tenían estudios universitarios o superiores. A nivel profesional provenían de los siguientes ámbitos: psicología (26,7%), educación social (20,0%), trabajo social (6,7%) y/o gestión de recursos en medidas penales (6,7%). Todos los coordinadores y coordinadoras contaban con experiencia profesional previa con delincuentes y el 55,6% específicamente con delincuentes sexuales. En relación a su experiencia en el ámbito del voluntariado, un 33,3% había participado previamente como voluntarios/as en proyectos dirigidos a la reinserción social de personas que habían cometido algún tipo de delito. La motivación inicial para participar en el proyecto fue la prevención ("No más víctimas"), la innovación del proyecto, la reinserción y el interés profesional. Cada uno de estos/as coordinadores/as tenía a su cargo la gestión de entre 1 y 2 Círculos de media.

En un estudio posterior de CerclesCat se analizó la satisfacción de los coordinadores con la formación realizada y su nivel de utilidad, y se encontró que todos los asistentes la consideraban de gran utilidad de cara a prepararse como coordinadores/as (Nguyen Vo et al., 2021). Destacan la cantidad de casos prácticos que ayudan a prepararse a modo de simulación de cara a gestionar las diferentes dimensiones de un Círculo.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal de este informe es analizar la implementación del proceso de selección de los primeros coordinadores/as del programa Círculos España. Para ello, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

Evaluar el proceso de selección de coordinadores/as. En primer lugar, se va a analizar si los/las coordinadores/as cumplen con los requisitos establecidos en el Manual de Círculos España. Para ello, se va a tener en cuenta la verificación del perfil de coordinación. En segundo lugar, se va a examinar la satisfacción de estos/as profesionales con la formación recibida para poder aplicar y llevar a cabo el programa.

Examinar la satisfacción de estos/as profesionales con la formación recibida para poder aplicar y llevar a cabo el programa.

3. Conocer el perfil de las personas seleccionadas para la coordinación de los Círculos en este programa. Para ello se han establecido dos subobjetivos: a) el análisis de sus características sociodemográficas y b) el análisis de su motivación para participar en el programa.

3. METODOLOGÍA

3.1. Muestra

La muestra de este estudio está formada por los doce primeros coordinadores/as de los Círculos que se han implementado en España entre enero de 2021 y enero de 2025 (siendo dos de estos Círculos Piloto). De estos coordinadores/as, seis pertenecen a la Asociación H-Amikeco y los otros seis pertenecen a la Fundación Salud y Comunidad. En la Tabla 1 se presenta el número de coordinadores/as por entidad y el número de Círculos que han llevado de manera respectiva.

Tabla 1. Entidades que implementan Círculos, coordinadores y número de Círculos

Entidad que implementa el Círculo y coordinadore/as	Número de Círculos
H-Amikeco	
Coordinador 1	2,0
Coordinador 2	2,0
Coordinador 3	1,0
Coordinador 4	1,0
Coordinador 5	1,0
Coordinador 6	1,0
Total de Círculos implementados por H-Amikeco	8,0
Salud y Comunidad	
Coordinador 1	1,0
Coordinador 2	3,0
Coordinador 3	2,0
Coordinador 4	3,0
Coordinador 5	1,0
Coordinador 6	1,0
Total de Círculos implementados por Salud y Comunidad	11,0
Moda de Círculos por coordinador/a	1,0
Media de Círculos por coordinador/a (desviación típica)	1,6 (0,8)

Hasta la fecha se han implementado en España un total de 19 Círculos, ocho de ellos por la Asociación H-Amikeco y once por la Fundación Salud y Comunidad. La moda de Círculos coordinados por una misma persona es de 1,0 Círculo y la media es de 1,6 Círculos con una desviación típica de 0,8.

3.2. Fuentes de información

Para la realización de este informe se han analizado los documentos empleados para el Proceso de Gestión de Coordinadores de los doce coordinadores/as objeto de estudio (ver Anexo 1 para una descripción más detallada de los documentos). A partir de esta documentación, se han extraído las variables que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Documentos empleados y variables extraídas para el estudio

Documentos	Parámetros
Formulario de solicitud de coordinador/a (documento P02-D01)	Características sociodemográficas (país de origen, edad, situación civil y nivel de estudios)
Encuesta de satisfacción formación coordinadores/as (documento P02-D02)	Antecedentes personales antes del ingreso en prisión (víctima de maltrato físico, psicológico y/o abuso sexual, testigo de violencia familiar, divorcio de los progenitores, consumo)
Entrevista selección coordinadores/as (documento P02-D04)	Motivación para participar en y opinión sobre la reincidencia en general y sobre Círculos
Relación coordinadores y Miembros Centrales (documento P02-D05)	Entidad a la que pertenece el coordinador/a y número de Círculos que ha coordinado

3.3. Procedimiento

Para poder analizar la implementación del proceso de selección de los/las coordinadores/as y conocer su perfil, se ha solicitado tanto a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias como a las entidades responsables de la implementación del programa Círculos, la información relativa a este proceso recogida en el formulario de solicitud, la entrevista de selección de coordinación y la satisfacción con la formación recibida.

Para el cumplimiento del primer objetivo del informe, se ha recabado información de los/las coordinadores/as seleccionados para formar parte del programa Círculos España, quienes han estado desempeñando funciones en dicho programa durante los últimos años. En primer lugar se ha realizado un análisis del perfil de coordinación para comprobar la verificación de los requisitos, y posteriormente se ha examinado el grado de satisfacción de los/las profesionales con la formación recibida para poder aplicar y llevar a cabo el programa.

Para la realización del segundo y tercer objetivo, se ha registrado la información de las variables extraídas de los documentos del proceso en una base de datos, permitiendo la realización de los análisis previstos.

3.4. Análisis estadístico

A partir de la información introducida en la base de datos se han realizado los análisis descriptivos para conocer el perfil de los/las coordinadores/as y su nivel de satisfacción con la formación recibida. Todos los análisis han sido llevados a cabo en el programa estadístico SPSS versión 29.

4. RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales resultados de este estudio. En el primer bloque se exponen los resultados relativos al primer objetivo en el que se realiza un análisis del proceso de selección y de la satisfacción de la formación para la coordinación. El segundo bloque hace referencia al tercer objetivo, conocer el perfil de los/las coordinadores/as del proyecto Círculos España y su motivación para participar en el programa.

4.1. Evaluación del proceso de selección y formación de la coordinación

4.1.1. Pre-selección y entrevista personal

Según el Manual de Círculo, el primer paso para iniciar el proceso de selección es la recepción del CV. Observamos algunas diferencias entre las dos entidades analizadas en los pasos posteriores a esta recepción. Por un lado, la Asociación H-Amikeco ya cuenta con varios profesionales con formación en agresores sexuales y, por tanto, realiza la selección entre los CV de sus propios expertos y expertas. Aun así, todos ellos deben realizar los mismos trámites desde el principio. Aunque, la selección de candidatos entre sus propios trabajadores con formación específica en delincuencia sexual provoca que el 100% de los candidatos hayan sido seleccionados para formar parte del programa Círculos España.

Por otro lado, Salud y Comunidad tuvo que seleccionar a los profesionales entre personas externas a la propia entidad, ya que no contaba con estos profesionales expertos/as, lo que provocó que tuviera que llevar a cabo un proceso más abierto y costoso en la selección de coordinaciones. Por ejemplo, tal y como se observa en la Tabla 3, para seleccionar 3 coordinadores en Madrid recibieron y analizaron 29 CV. Los resultados completos para ambas entidades pueden verse en la Tabla 3.

Tabla 3. Candidatos proceso de selección coordinadores/as

	H-Amikeco	Salud y Comunidad
Madrid		
CV recibidos	6	29
Candidatos descartados	0	26
Candidatos entrevistados	6	3
Candidatos seleccionados	6	3
Valencia		
CV recibidos		9
Candidatos descartados		5
Candidatos entrevistados		4
Candidatos seleccionados		3
Alicante		
CV recibidos		2
Candidatos descartados		1
Candidatos entrevistados		1
Candidatos seleccionados		1

En segundo lugar, se analiza el nivel de cumplimiento de los requisitos previamente mencionados y recogidos en el Proceso de Gestión de Coordinadores (P02). Esos requisitos se valoran siguiendo una escala de tipo Likert de 1-5, de menor a mayor nivel de cumplimiento. En la tabla 4 se observa la media de las puntuaciones para estos requisitos.

Tabla 4. Verificación del perfil de la coordinación (nivel de cumplimiento de los requisitos)

Requisitos del perfil de coordinadores	Media H-Amikeco (DT)	Media Salud y Comunidad (DT)	Media total (DT)
Formación y/o experiencia	4,3 (0,5)	3,3 (0,5)	3,8 (0,7)
Conocimiento en reincidencia, medidas restaurativas y reeducativas, y/o evaluación del riesgo de reincidencia	4,3 (0,8)	4,3 (1,0)	4,3 (0,9)
Actitud proactiva	4,5 (0,8)	5,0 (0,0)	4,8 (0,6)
Capacidad de gestión y resolución de conflictos	3,8 (0,4)	5,0 (0,0)	4,4 (0,7)
Capacidad organizativa y comunicativa	4,0 (0,9)	5,0 (0,0)	4,5 (0,8)
Capacidad coordinación grupos	3,7 (0,5)	5,0 (0,0)	4,5 (0,8)
Creer en Justicia Restaurativa	4,7 (0,5)	5,0 (0,0)	4,8 (0,4)
Compromiso con el proyecto	4,5 (0,8)	5,0 (0,0)	4,5 (0,5)
Habilidades de comunicación	4,0 (0,0)	5,0 (0,0)	4,5 (0,7)
Coordinación trabajo en equipo	4,0 (0,6)	5,0 (0,0)	4,5 (0,7)
Proactivo/a	4,0 (0,6)	5,0 (0,0)	4,5 (0,7)
Tolerante	4,5 (0,8)	5,0 (0,0)	4,8 (0,6)
Habilidades gestión emocional	4,3 (0,5)	5,0 (0,0)	4,7 (0,5)
Pensamiento analítico	4,3 (0,5)	5,0 (0,0)	4,8 (0,4)
Analizar y abordar problemas	4,0 (0,6)	5,0 (0,0)	4,5 (0,7)
Conocimiento de dinámica delictiva y evaluación de riesgo	4,5 (0,6)	4,2 (0,8)	4,3 (0,7)
Habilidades gestión dificultades	3,8 (0,7)	4,8 (0,4)	4,3 (0,8)

La media de las puntuaciones de los/as profesionales en H-Amikeco es superior a 4 en la mayor parte de los requisitos, sobre un máximo de 5, a excepción de la capacidad de coordinación de grupos (3,7) y las habilidades de gestión de dificultades (3,8). También presentan puntuaciones más bajas de media en la capacidad para gestionar y resolver conflictos, variable en la que se obtuvo un 3,8 de media. No obstante, siguen siendo puntuaciones relativamente elevadas. Los

requisitos en los que presentan una media más elevada son en las variables de actitud proactiva (4,5), tolerancia (4,5), compromiso con el proyecto (4,5) y en el conocimiento de la dinámica delictiva y evaluación del riesgo (4,5).

Las desviaciones típicas obtenidas son generalmente puntuaciones bajas y similares, reflejando el nivel homogéneo de formación de los/las coordinadores/as; al obtener además unas puntuaciones de media que se encuentran por encima del punto medio (3,0), se observa un nivel de formación adecuado y uniforme. Estas puntuaciones reflejan la coherencia y la calidad esperadas en la selección de los coordinadores/as de H-Amikeco, lo que indicaría un buen cumplimiento de los requisitos y unos perfiles, a pesar de las diferencias entre los/as profesionales, cualificados para realizar las tareas de coordinación para Círculos.

La media de las puntuaciones de los/las profesionales en Salud y Comunidad es superior a 4,0 en todos los requisitos, a excepción de la formación y/o experiencia (3,3). Tienen la mayor puntuación posible (5,0) en la mayor parte de los requisitos salvo en conocimiento en reincidencia, medidas restaurativas y reeducativas, y/o evaluación del riesgo de reincidencia (4,3), en conocimiento de dinámica delictiva y evaluación del riesgo (4,2) y en habilidades de gestión de dificultades (4,8). Son puntuaciones muy elevadas que indican que los coordinadores cumplen con las características y requisitos necesarios para la implementación adecuada del programa. Las desviaciones típicas obtenidas son igual a 0 en la mayor parte de las variables lo que refleja que el nivel de formación de los coordinadores es considerablemente homogéneo; al obtener además unas puntuaciones de media que se encuentran muy por encima del punto medio (3,0), se refleja un nivel de formación muy adecuado y uniforme. Estas puntuaciones reflejan la coherencia y la calidad esperadas en la selección de los coordinadores/as de Salud y Comunidad, lo que indicaría un buen cumplimiento de los requisitos y unos perfiles, a pesar de las mínimas diferencias entre los/las profesionales, muy cualificados para realizar las tareas de coordinación para Círculos.

Si bien, se encuentran diferencias entre las puntuaciones de ambas entidades que implementan Círculos España, obteniendo puntuaciones ligeramente más altas en la mayor parte de los requisitos los coordinadores de Salud y Comunidad. Estas diferencias entre ambas pueden deberse a diversos factores como una mejor cualificación de

los profesionales en Salud y Comunidad o a diferencias de criterio entre los evaluadores de cada entidad. Sin embargo, a excepción de un profesional de H-Amikeco que ha obtenido una puntuación ligeramente más baja, todos los/las coordinadores/as han obtenido puntuaciones totales bastante elevadas lo que reflejaría un alto nivel de capacidad y preparación para llevar a cabo el programa Círculos. La media total de ambas entidades es superior a 4,0 en todos los requisitos a excepción de en la variable Formación y/o experiencia (3,8), lo que indica a su vez, que el nivel de cualificación de ambas entidades sigue siendo muy elevado.

4.1.2. Formación

A continuación, se realiza un análisis de la satisfacción de los/las profesionales con la formación, señalando aquellos puntos que sean más relevantes. En la Tabla 5 se presentan los resultados de los diferentes aspectos analizados de la formación. Los/las profesionales debían evaluar cada ítem según una escala de tipo Likert, siendo 1 "Nada satisfecho o Nada capacitado", y 5 "Completamente satisfecho o Completamente capacitado".

Tabla 5. Satisfacción con la formación para la coordinación

Variables	Media (DT)	Mínimo	Máximo
Satisfacción con la duración de la formación	4,8 (0,5)	4	5
Satisfacción con los temas y contenidos abordados durante la formación	4,6 (0,5)	4	5
Satisfacción con los ejemplos prácticos realizados	4,3 (0,8)	3	5
Satisfacción con la resolución de dudas concretas	4,7 (0,5)	4	5
Satisfacción con los materiales didácticos entregados	4,3 (0,9)	2	5
Satisfacción con los/as profesionales que han llevado a cabo la formación	4,8 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para realizar la labor de coordinación de un Círculo	4,4 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para identificar factores de riesgo y protección del Miembro Central y plantear estrategias para su abordaje	4,6 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para asesorar y supervisar la labor de lo/as voluntario/as durante el Círculo	4,8 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para reaccionar y elaborar una estrategia en caso de recaída del Miembro Central	4,3 (0,9)	3	5
Me siento capacitado para superar situaciones difíciles en cuanto a la comunicación y trabajo en equipo del Círculo Interno	4,4 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para superar situaciones difíciles en cuanto a la comunicación y trabajo en equipo del Círculo Externo	4,5 (0,5)	4	5
Me siento capacitado para recurrir a un/a supervisor/a en caso de producirse una situación que no sepa cómo manejar	4,8 (0,4)	4	5
Conozco el calendario de evaluaciones e informes a lo largo del ciclo de un Círculo	4,7 (0,7)	3	5

Como se puede observar, tanto la satisfacción con la formación recibida como el nivel de seguridad de los/las profesionales tras esta son muy positivos, con medias considerablemente superiores a 4 (muy satisfecho o muy capacitado) e incluso cercanas a 5 (completamente satisfecho o completamente capacitado).

En los aspectos de la formación dónde mayor discrepancia hay es en la satisfacción con los ejemplos prácticos, teniendo una puntuación mínima de 3 y máxima de 5, y en la satisfacción con los materiales didácticos, teniendo una puntuación mínima de 2 y máxima de 5. Aun así, la media de estas variables sigue siendo superior a 4 (muy satisfecho). Asimismo, encontramos discrepancia en la opinión de los/las profesionales de su capacidad de reaccionar y elaborar una estrategia en caso de recaída del MC y en su percepción de conocimiento del calendario de evaluaciones e informes a lo largo del Círculo.

Además, los/las coordinadores/as debían reflejar los aspectos de la formación que consideran enriquecedores o destacables, así como aquellos que les gustaría mejorar o que echaban en falta. A partir de sus comentarios, se han recopilado diversas recomendaciones.

La mayor parte de los/las profesionales valoran de manera especialmente positiva los casos prácticos expuestos y trabajados durante la formación, haciendo especial hincapié en su utilidad durante el Círculo. Otros aspectos que han sido destacados, aunque con menor frecuencia, incluyen la oportunidad de compartir parte de la formación con los/las candidatos/as a voluntariado, la colaboración entre distintos/as profesionales y la diversidad de metodologías y perspectivas empleadas a lo largo del proceso de formación.

Aunque la satisfacción con la formación ha sido globalmente muy positiva, la mitad de los/las profesionales han señalado áreas que se podrían mejorar, especialmente en lo que respecta a la ampliación de contenidos. Consideran que tanto el plan de recaídas, la información sobre la gestión de situaciones de riesgo, el trabajo del vínculo terapéutico y el trabajo con las dificultades del voluntariado y su motivación, deberían ser factores en los que profundizar durante la formación. Esto permitirá que los/las coordinadores/as sientan una mayor seguridad a lo largo de la implementación del programa.

4.2. Perfil de la coordinación

4.2.1. Características sociodemográficas

A continuación, se presentan los resultados del perfil de los/las doce coordinadores/as que han participado o están participando en el programa de Círculos, desde su inicio en 2021 hasta octubre de 2024. En este apartado se incluye la información sociodemográfica, la motivación para participar en el programa y la opinión en lo que respecta a la reincidencia y Círculos. En la Tabla 6 se presenta la información sociodemográfica de los/las profesionales.

Tabla 6. Variables sociodemográficas de los/las coordinadores/as

	Media (DT)
Edad	31,0 (6,4)
	Frecuencia (%)
Sexo	
Hombre	2,0 (17,0)
Mujer	10,0 (83,0)
Estudios de grado	
Grado de psicología	7,0 (58,3)
Grado de pedagogía	1,0 (8,3)
Grado de psicología y grado en criminología	4,0 (33,3)
Estudios de postgrado	
Máster/es de especialización	9,0 (75,0)
Doctorado	1,0 (8,3)
Sin máster de especialización	2,0 (16,7)
Experiencia previa relacionada [1]	
Reinserción penitenciaria	11,0 (91,7)
Trabajo social	0,0 (0,0)
Psicología	6,0 (50,0)
Investigación	2,0 (16,7)
Judicial/Forense	1,0 (8,3)
Educación Social	

[1] Nota. Los totales de columna no suman 100% porque varios de los profesionales pueden tener experiencia previa en varias áreas

La mayoría de los coordinadores son mujeres (83,0%) y el resto son hombres (17,0%). La edad media de estos coordinadores/as es de 31 años, con una desviación típica de 6,4. Todos/as los/las coordinadores/as de Círculos han realizado estudios de grado, siendo un 58,3% de ellos graduados en psicología, un 8,3% en pedagogía y un 33,3% en psicología y criminología. Además, la mayoría de los/las profesionales (83,0%) han realizado estudios de postgrado, cursando el 75,0% de ellos másteres de especialización y un 8,3% estudios de doctorado.

Todos/as ellos/as han realizado algún tipo de formación específica en áreas de reinserción y han tenido experiencia previa en campos de reinserción penitenciaria, psicología o similares en diferentes asociaciones y/o programas. El 91,7% de los/as coordinadores/as ha estado en contacto previamente con población penitenciaria. La mitad de los/as profesionales (50,0%) han tenido experiencia previa

relacionada con áreas de psicología (trastorno mental grave, enfermedades raras, etc.). El 16,7% tienen, además, experiencia relacionada en áreas de investigación. El 41,7% de los/las profesionales tienen experiencia previa relacionada en el ámbito judicial o forense. Sin embargo, ninguno de los/las coordinadores/as ha tenido experiencia previa en el ámbito de trabajo social.

En el ámbito laboral, el 100% de los coordinadores compaginan el trabajo como coordinador/a de Círculos con otra ocupación laboral. Además, a la hora de iniciar el proceso de selección contaban con disponibilidad horaria suficiente para participar en Círculos. La disponibilidad de los/las profesionales varía entre 10 y 25 horas semanales.

4.2.2. Motivación de los/las profesionales para participar en el programa

Por último, se analiza la motivación intrínseca de los/las profesionales para participar en Círculos. En la Tabla 7 se presentan las principales motivaciones mencionadas por parte de los/las profesionales en las entrevistas.

Tabla 7. Principales motivaciones para participar en Círculos España

Principales motivaciones	Numero de profesionales
Crecimiento y desarrollo profesional	4,0 (33,3)
Participación en el proceso de reinserción	6,0 (50,0)
Creencia en la justicia restaurativa	3,0 (25,0)
Creencia en el cambio de las personas	4,0 (33,3)

Nota. Los totales de columna no suman 100% porque se puede mencionar más de una motivación en la entrevista

Estas motivaciones se pueden agrupar en cuatro bloques principales. La motivación más mencionada por los/las profesionales es la de participar y formar parte en el proceso de reinserción de estas personas (50,0%). Los/las profesionales enfatizan la importancia de formar parte activa en el proceso de reinserción, de un acompañamiento y una implicación. Las siguientes motivaciones más mencionadas son el crecimiento y desarrollo profesional (33,3%), donde los/las profesionales expresan su deseo de seguir implicándose en procesos de reinserción penitenciaria y desarrollarse profesional y personalmente en ellos/as, así como su convicción en la capacidad de cambio de las personas (33,3%). La motivación menos citada es la creencia en la justicia restaurativa (25,0%).

5. CONCLUSIONES

En el presente informe se presentan los resultados de la evaluación del proceso de selección de los/las Coordinadores/as en los cuatro primeros años de implementación del Proyecto Círculos España (de 2021 a octubre de 2024), así como el análisis de su perfil. Para ello se ha comprobado si los coordinadores/as seleccionado/as cumplen con los requisitos establecidos por el Manual de Círculos para participar en el proyecto, la satisfacción de estos con la formación previa recibida y la motivación previa para participar en el programa.

A partir del análisis del proceso de selección de los doce primeros coordinadores/as de las dos entidades que implementan Círculos, se observa que su perfil y el cumplimiento de los requisitos establecidos de los/las coordinadores/as seleccionados/as son acordes a las directrices del Manual en ambas entidades. En este sentido, todas las personas seleccionadas cumplen los requisitos y habilidades necesarias para desempeñar este rol, obteniendo puntuaciones muy elevadas de cumplimiento, especialmente en una de las entidades (Salud y Comunidad). No obstante, hay que tener precaución de cara a interpretar estos resultados dada la subjetividad de las puntuaciones, que dependen en mayor medida de la percepción y rigidez o flexibilidad del evaluador/a, de la propia entidad, a la hora de puntuar durante la entrevista.

Tras la selección, el nivel de satisfacción de las personas formadas de ambas entidades con los diversos aspectos de la misma (duración, casos prácticos expuestos, etc.) es muy elevada. Sin embargo, la mayoría proponen como aspectos de mejora la profundización de los contenidos mediante casos prácticos, especialmente en lo que respecta a la gestión de situaciones difíciles o de riesgo.

En España un/a mismo/a coordinador/a está asumiendo la coordinación de varios Círculos, lo que le aporta experiencia en el programa desde el primer Círculo que gestiona hasta los actuales. No obstante, según el Manual Europeo (Höing et al., 2018), y un estudio de Reino Unido (Dwerryhouse et al., 2020) las funciones de la figura de coordinación son más amplias que en España, ya que implican, además de la coordinación de Círculos, la selección y formación del voluntariado. En este sentido, los conocimientos que adquiere el/la

coordinador/a al llevar varios Círculos podrían ser valiosos a la hora de seleccionar y formar de los/las voluntarios/as, pudiendo colaborar, en España, también en estas funciones.

En cuanto a las características relativas al perfil de los coordinadores/as evaluados/as, cabe destacar que en este estudio predominan las mujeres, con una media de edad cercana a los 35 años. En investigaciones previas, sin embargo, había más representación de hombres que ostentaban el cargo de coordinadores, siendo, sin embargo, la edad media muy similar (Nguyen Vo et al., 2020). En este estudio, todas las coordinadoras han cursado estudios universitarios, mayoritariamente de psicología, y casi la totalidad ha cursado también estudios de Postgrado, a excepción de dos de ellas. Todos los/las coordinadores/as están en una situación laboral activa, ejerciendo la mayoría como psicólogos/as clínicos/as o especializados/as en psicología legal y forense, además de su trabajo como coordinadores/as de Círculos. En España, la mayor parte de los/las profesionales tenían experiencia previa en campos de reinserción penitenciaria, psicología y en ámbitos judicial o forense, en diferentes asociaciones y/o programas.

Todas estas características del perfil de los/las coordinadores/as son muy similares a las encontradas en proyectos implementados previamente en otros lugares (Nguyen Vo et al., 2020). Además, estos resultados están en línea con el Manual Europeo, que establece que la figura de la coordinación puede ser asumida por diferentes profesionales (Höing et al., 2018). En otros lugares, como los Países Bajos y Yorkshire y Humbershide (YHCOSA) este rol de coordinador/a es asumido por profesionales de Medidas Alternativas (Banks et al., 2015; Höing et al., 2013; Höing et al., 2018). La experiencia previa en el ámbito de reinserción de los/las coordinadores/as en España podría aportarles habilidades y conocimientos en la gestión de delincuentes sexuales y en la valoración y gestión del riesgo similares al que contaría un agente de libertad condicional en otros países.

Por último, se observa que la principal motivación que lleva a los/las coordinadores/as del proyecto a querer formar parte de él es la participación activa en el proceso de reinserción. El crecimiento y desarrollo profesional y la creencia en la capacidad de cambio de las personas son a su vez destacadas con frecuencia.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banks, T., Milner, R., y Hough, A. (2015). Evaluating Yorkshire and Humberside Circles of Support and Accountability 2011-2015: Core Members, Volunteers and Partnership Working.
- Dwerryhouse, M., Winder, B., Bladgen, N., y Lievesley, R. (2020). Conceptualising success and failure in circles of support and accountability. *Aggression and Violent Behavior*, 55(101492).
- Höing, M., Bates, A., Caspers, J., Goei, K., Hanvey, S., Pasmans, V., Vogelvang, B., y Wilson, C. (2018). *Circles of Support and Accountability (CoSA) European Handbook*. Confederation of European Probation (CEP). Disponible en: <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2018/10/COSA-European-Handbook.pdf>
- Höing, M., Bogaerts, S., y Vogelvang, B. (2013). Circles of support and accountability: How and why they work for sex offenders. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 13(4), 267-295
- McWhinnie, A. J., y Wilson, R. J. (2022). *A quick reference guide for new COSA / coordinators* (N.º 305148). U.S. Department of Justice. Disponible en: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/smart/grants/305148.pdf>
- Nguyen Vo, T., Capdevila Capdevila, M., Pueyo, A. A., Bosch García, P., Camps Martí, J., Martínez Casado, R. M., ... y Magdaleno Manjarrés, L. (2020). Evaluación del proyecto CerclesCat 3r informe.
- Nguyen Vo, T., Capdevila Capdevila, M., Pueyo, A. A., Bosch García, P., Arrufat Pijuan, A., Camps Martí, J., ... y Soler Iglesias, C. (2021). Evaluación del proyecto CerclesCat: 4º informe. Repositori del Departament de Justícia.
- Pérez, M., Giménez-Salinas, A., Pérez, A., Ángel, M. A., Cabaleiro, A., Gil, D., y Vega, M. R. (2023) *Círculos España: Primer informe de implementación*. Fundación para la Investigación Aplicada a la Delincuencia y Seguridad (FIADYS) Recuperado de <https://www.fiadys.org/publicaciones/circulos-espana-primer-informe-de-implementacion/>
- Pérez, M., Giménez-Salinas, A., Velasco, G., A., Ángel, M. A., Cabaleiro, A., Gil, D., y Vega, M. R., (2024). *Círculos España: El proceso de selección de miembros centrales. Evaluación de la implementación (año 2021-2022)*. Fundación para la Investigación Aplicada a la Delincuencia y Seguridad (FIADYS). Recuperado de <https://www.fiadys.org/publicaciones/circulos-espana-el-proceso-de-seleccion-de-miembros-centrales-evaluacion-de-la-implementacion-ano-2021-2022/>

Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (s.f.). *Manual de organización del programa Círculos: España* (DM02). Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Recuperado de <https://www.institucionpenitenciaria.es/documents/380742/0/DM02+-+Manual+de+Organizacion+Circulos+Espa%C3%B1a+%283%29.pdf/7fba3a9c-9d9b-ed27-50b9-525e5051ef1c>

Wilson, R. J., Picheca, J. E., & Prinzo, M. (2005). *Circles of support and accountability: An evaluation of the pilot project in South-Central Ontario* (p. 1). Ottawa, Ontario: Correctional Service of Canada.

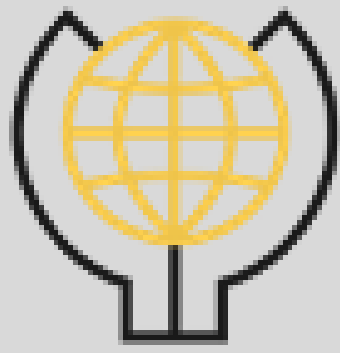
Wilson, R. J., Cortoni, F., & McWhinnie, A. J. (2009). Circles of support & accountability: A Canadian national replication of outcome findings. *Sexual Abuse, 21*(4), 412-430.

Wilson, C., Bates, A., y Voilm, B. (2010). Circles of Support and Accountability: An innovative approach to manage high-risk sex offenders in the community. *The Open Criminology Journal, 3*, 48-57.

7. ANEXO

Anexo I. Glosario de los documentos del proceso de selección de los/las coordinadores/as

- Formulario solicitud de coordinador/a: denominado el P02-D01. Documentos que deben rellenar los/las candidatos que quieran optar al proceso de selección de coordinación.
- Modelo de entrevista de selección de coordinadores/as: denominado documento P02-D04, es una guía de preguntas que deben seguir los/las profesionales que realicen la entrevista a los/las candidatos/as.
- Evaluación de la formación inicial de coordinadores/as: denominado documento P02-D02. Es una evaluación que realizan los/las candidatos/as sobre la formación recibida para ser coordinador/a de Círculos.
- Compromiso de participación y confidencialidad: denominado documento P01-D11. Debe ser firmado por el/la coordinador/a seleccionado/a para comprometerse a participar en el programa y a guardar y preservar la información de Círculos.
- Relación de coordinadores y Miembros Centrales: denominado documento P02-D05, relaciona a cada coordinador/a con los Círculos que coordina.



FIADYS

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN APLICADA
EN DELINCUENCIA Y SEGURIDAD

CÍRCULOS
España

secretaria@fiadys.org
fiadys.org