

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Instituto de Derechos Humanos

Maestría en Derechos Humanos

“El Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores: Un análisis de la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013”

Autora: Valeria Guadalupe Sampayo

Tutor: Juan Carlos Domínguez Lostalo

La Plata, 2014

“Así como en algún momento la tierra dejó de ser la principal fuente de riquezas para pasar a serlo las industrias con sus máquinas, hoy las máquinas van dejando el primer lugar a los productores de conocimientos. En este contexto, en este nuevo paradigma productivo, la capacitación y el desarrollo son áreas clave”.

(Aquino, J. y otros; 1997)

*A mi esposa y a mi hijo,
invencibles cimientos
donde consolidé mi futuro*

MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS

I. TITULO

“El Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores: Un análisis de la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013”.

I.II. TEMA

La capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013.

I.II.I. Antecedentes del tema

“...Nadie conoce realmente como es una Nación hasta haber estado en una de sus Cárceles, porque a una nación no se la juzga por como se trata a sus ciudadanos de más alto rango, sino de la manera que se trata a los de más abajo...”.
Nelson Mandela (ex recluso y ex presidente de la Republica de Sudáfrica)

Si comenzamos a destacar que según Vargas Hernández: “... la reforma del Estado se enfoca a reinventar sus instituciones para facilitar procesos políticos que garanticen la eficiencia, responsabilidad y participación democrática en el control burocrático gubernamental mediante la estructuración de incentivos organizacionales...”¹; logramos aseverar que el cambio en las Instituciones estatales intenta establecer un nuevo rol a los actores que consolidan su organización a través del ejercicio de sus funciones y a ubicar en un sitio distinto al receptor de sus servicios.

Las instituciones son procesos en movimiento, porque son los sujetos la que la conforman, la que le dan movilidad y realización. En términos analíticos se pueden establecer dos grupos de sujetos; uno grupo objeto (instituido) que son los que acatan las reglas institucionales vigentes sin cuestionarlas, “los hablados por la institución”; y un grupo sujeto (instituyentes) que son los cuales pueden adoptar otros caminos a partir de lo instituido, realizar cambios, los llamados “hablantes de la institución”. Por lo cual, las nuevas respuestas referidas a como se construyen las organizaciones están enfocadas tanto en la estructura como en la capacidad de los recursos humanos.

¹ VARGAS HERNÁNDEZ, J.S.D.La reforma del estado en Latinoamérica. Contribuciones a la Economía. Numero Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas. ISSN 16968360.

Por lo tanto, si son los sujetos que integran la institución los que la dinamizan y la movilizan, es necesario formarlos y capacitarlos en cuanto a sus funciones, sus responsabilidades; y de este modo poder pensar en un mejor devenir de la misma.

Es necesario tener en cuenta un elemento más, que es central y poco reconocido por la ciudadanía. Las personas que afectan la dignidad o integridad física o psicológica de otra, cometen –dependiendo de su gravedad- faltas o delitos, generando situaciones que ponen en entredicho el ejercicio o goce de derechos. Sin embargo, no hay vulneración de derechos en esas circunstancias. Esto sólo ocurre cuando el Estado, por medio de sus acciones u omisiones, no hace nada para proteger o reparar el daño ocasionado a las personas por esas situaciones que afectan sus derechos; o, cuando son funcionarios/as públicos o agentes del Estado, como Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad, los que incurren en las acciones u omisiones que dañan directamente a las personas. Es decir, cuando el Estado incumple sus obligaciones de respeto o de garantía.

En voces generales se le reconocen al Estado dos grandes prácticas en materia de derechos humanos: la de respetar y la de garantizar. La primera en la que el Estado debe cumplir con lo que las normas de derechos humanos fundan, absteniéndose de actuar o desplegando acciones determinadas, concretamente en los derechos que involucran prestaciones, como la vivienda, la alimentación, la salud, el trabajo, la seguridad, la justicia, la educación, etc.. En términos precisos, debe idear leyes que reconozcan esos derechos, derogar las que no los contemplan o son inversas a ellos, y efectuar medidas para admitir el goce de derechos a través de las políticas públicas.

En cuanto a las obligaciones de garantía, el Estado debe forjar situaciones para que las personas enarboleden sus derechos. Para ello, debe resguardarlas de contextos o actuaciones que quebranten el goce de esos derechos, y tomar medidas de prevención general cara a casos de violaciones graves de los mismos. Si, con todo ello, del mismo modo, se originan escenarios de afectación de derecho; su responsabilidad no concluye, sino que debe reparar a las víctimas.

Por todo ello la Capacitación en Derechos Humanos del Personal Penitenciario, Funcionarios Públicos, miembros del Estado, debe ser uno de los objetivos prioritarios de la praxis penitenciaria para el logro de los objetivos institucionales; situación que luego de un relevamiento de los recursos humanos, llevado a cabo en el Servicio Penitenciario Bonaerense, se detectó que la insuficiente o falta de capacitación de ese personal, en conocimientos relativos a la temática de Derechos Humanos, conlleva ineludiblemente a una incertidumbre en cuanto a la seguridad y solidez de la labor desplegada en dicho Organismo, es decir a la Violación de Derechos Humanos para con las Personas Privadas de su Libertad.

El Servicio Penitenciario Bonaerense inviste dentro de su ardua tarea, entre otras, las de planificar, coordinar, evaluar, seleccionar, e intervenir en las relaciones familiares, sociales, culturales, religiosas y deportivas de las personas privadas de su libertad; a los fines de posibilitar la efectivización de la labor asistencial y tratamental para con ellas; tarea llevada a cabo por personal Superior y Subalterno de la Institución, y dentro del que nos ocupa, que es el

Superior, se detectó que solo recibe Capacitación cuando están en término para ascender a la Jerarquía de Subprefecto, en el último año de la Jerarquía de Alcaide Mayor.

Capacitación que no esta centralizada en las competencias asignadas; sea ello en conocimientos técnicos, profesionales y/o especializados; lo que acarrea ineludiblemente una incertidumbre en cuanto a la seguridad y solidez de la labor desplegada en esa Institución. Todo ello se refleja en la trasgresión y omisión de la misión y función de los empleados del Servicio Penitenciario Bonaerense; en cuanto al respeto, promoción y protección por los Derechos Humanos de las personas privadas de su libertad; responsabilidad privativa del Estado, la calificación laboral de los funcionarios públicos.

Actualmente el Estado viene promoviendo Políticas Públicas educativas de promoción y respeto de los Derechos Humanos que apoyan los valores democráticos; como asimismo se presenta trabajando articuladamente con sectores públicos, privados, académicos, para proveer de reajustes profesionales al Servicio Penitenciario Bonaerense; con el fin de que las estrategias actuales impliquen la capacitación de los recursos humanos que conciertan la Institución. Para que, mediante la ejecución de proyectos y apoyo a la especialización científica y tecnológica de los recursos humanos del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense; se logre la mutación y evolución de la Institución; ajustándola a los nuevos anhelos políticos y normativos; y modernizando su distribución del trabajo, pero manteniendo la identidad organizacional.

I.III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles fueron las dificultades en la Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013?

I.IV. JUSTIFICACIÓN

El tema en la presente investigación es la Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Asignatura Derechos, y en este universo se recorta la investigación: La Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013.

La selección de este tema y la sección del universo, se posa principalmente en dos realidades; en cuanto a la primera realidad se observa la ineludible implicancia que posee la Capacitación en Derechos Humanos como parte del proceso de desarrollo de la Carrera Laboral Penitenciaria, principalmente, en la del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca

desde el año 2007 al año 2013; y otra, fundada en la trayectoria profesional de quien es la autora de esta investigación.

Partiendo de la primera realidad, se observa que existe una capacitación por parte de la Dirección de Institutos del Servicio Penitenciario Bonaerense, la cual en el caso que nos ocupa, en la Jerarquía de Alcaldes Mayores, posee una Asignatura que es Derechos Humanos. Capacitación que esta establecida a partir de lo que establece la Reglamentación propia de la Institución, Ley N° 9578/80 y su Decreto Reglamentario 342/81.

Para comenzar, es fundamental enfatizar que se diferenciará en esta investigación la palabra "fines", del vocablo "funciones. Por lo cual se entenderá por "fin" de la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores del Personal Penitenciario, lo que se procura alcanzar mediante la capacitación en este ámbito y las actividades que se llevarán a cabo son las que serán complementarias de estas. Es decir, que los fines serán las intenciones últimas que se buscan de la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores del Personal Penitenciario y las funciones actuarán como medios de esos fines. Por ejemplo la estructura curricular y la Institución educativa del Servicio Penitenciario Bonaerense tendrán funciones disímiles pero se dirigen a un mismo fin. Este currículo, que es una serie estructurada de aprendizajes que tiene que responder a una organización efectiva que permita al alumno lograr el aprendizaje, debe poseer una estructura organizativa general que limite las decisiones que se adjudican para el diseño; patrones de organización por materias, áreas, módulos, etc. Esta estructura curricular, tiene por fin último la formación de personas con pleno ejercicios de sus derechos y entre ellos su derecho a la Educación y a la Capacitación en Derechos Humanos.

Por todo ello, el problema que transitará esta investigación es instituir cuales serían los fines, que debe conllevar la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense; para que posteriormente el currículum y la organización de la Institución Educativa del Personal Penitenciario, se adapten a los mismos. Teniendo como base que dicho personal debe capacitarse en forma integral, permanente y periódica, adaptando dicha capacitación a la evolución de los conocimientos aplicables a las distintas actividades de índole jurídica, técnica y de prevención que caracterizan las metas institucionales. Como asimismo, desarrollando aptitudes, habilidades y conocimientos que le permitan prevenir y resolver problemáticas de manera eficaz, para evitar las violaciones a los derechos humanos de las personas que se encuentran privadas de su libertad.

Por lo que es de vital importancia la participación plena de funcionarios comprometidos, y que estén interrelacionados con las áreas de gobierno en funciones de seguridad, justicia, académicos, juristas, organismos no gubernamentales, organismos internacionales e interamericanos, de investigación científica y tecnológica, y expertos en seguridad de la sociedad civil; para que la demanda ciudadana que pretende un funcionario penitenciario, en este caso, al servicio de la comunidad, ejerciendo su rol específico; sea satisfecha y se resuelvan los problemas vigorizando el vínculo con ella, ya que "...en nuestra sociedad

fuertemente competitiva muchas organizaciones se han vuelto muy sensibles a la necesidad de eficiencia interna y de confianza externa...”² .

Es por todo ello, que la Capacitación en Derechos Humanos se convierte en una trascendental herramienta significativa, necesaria y urgente para brindar una salida donde prevalezca la justicia sobre la violencia, la vida sobre la muerte, la salud sobre la enfermedad, la igualdad sobre las diferencias. Luís Pérez Aguirre, decía “será siempre un camino errado acercarse al acto educativo desde una teoría o desde una doctrina. Para que la acción educativa sea eficaz, para que no se desoriente o se pierda por el camino (largo y arriesgado), deberá partir, no de una teoría, sino de una experiencia, de una situación ajena sentida como propia. El primer movimiento pasa entonces por la sensibilidad del “corazón”... Es necesario afirmar este principio de la sensibilidad, porque venimos desde hace siglos, embarcados de una nefasta influencia cultural que nos desvió calamitosamente del corazón”³. También señalaba: “...estamos afirmando algo, que para el educador es fundamental: que en el origen no está la razón, sino la pasión... Y que la misma razón actúa movida, impulsada por el Eros que la habita”⁴.

Educar en Derechos Humanos es sin duda educar para los valores. Es esencialmente en la “Universalidad” de los derechos humanos que logramos afirmar una educación en valores que nos conduce, por un lado, a la relativización de los valores y, por el otro, a la descontextualización cultural y local.

El saber de los derechos humanos surge primordialmente cuando se percibe y se toma conciencia de los problemas que se forjan como consecuencia de las contradicciones entre un discurso de respeto de los derechos y la realidad social, que se encarga de quebrantarlos. Dilucidar estas contradicciones, examinar las derivaciones que estas tienen -tanto en el plano individual como social-y, por sobre todo, alzar propuestas propensas a vencerlas es una tarea medular que debe plantearse una educación para los derechos humanos.

Como enseña la ONU, la educación en derechos humanos es la agrupación de actividades de capacitación y transmisión de información emplazadas a fundar una cultura universal en el ámbito de los derechos humanos, a través de la transmisión de conocimientos; la enseñanza de técnicas y la formación de actitudes, para conseguir, entre otros propósitos; la consolidación del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales; el desarrollo de la comprensión, la tolerancia, la igualdad y la hermandad entre todas las naciones, las minorías; y, allanar la participación segura de todas las personas en una sociedad independiente y democrática en la que predomine el Estado de Derecho.

Por lo pronto entraña un aprendizaje holístico, es decir, un aprendizaje que compromete al ser todo; a su intelecto, su cuerpo, su afectividad, su ser vivencial, su ser individual y social.

Dicho de otro modo muy metafórico, los derechos humanos no se aprenden solo con la cabeza sino además con el corazón, con el alma y con el cuerpo completo; en la experiencia

² Lippitt. R. y otros. s.d. La dinámica del cambio planificado, Maestrías y Estudios de Prevención. Universitat de Barcelona.

³ Pérez Aguirre, L., “Los valores democráticos en la educación y la transformación social.

⁴ Pérez Aguirre, L., ob. cit.

individual y colectiva. Es ese aprendizaje significativo congruente con los derechos humanos el que será imperioso, erigir para que las personas vivencien sus derechos. Es decir, no alcanza poner en juego las inteligencias y las razones, habrá que estimular un movimiento general; humanizar la práctica educativa fundando escenarios para que las personas aprendan a ser solidarias, sintiendo la solidaridad; a ser justas, albergando experiencias de justicia; al ver en el otro a un igual, no discriminando. Por lo cual la educación intercultural enseña conocimientos, actitudes y competencias culturales; que les permiten contribuir al respeto, el entendimiento y la solidaridad entre individuos, entre grupos étnicos, sociales, culturales y religiosos, y entre naciones. Es cabal enfatizar que, pensar la diferencia es pensar de modo tal que el propio alumno/a sea «franqueado » por la diferencia, y que el «otro» implique igualmente una interpelación sobre sí mismo, aprender a ponerse en el lugar del otro y ver con los ojos del otro (Hopenhayn y Ottone, 2000)⁵.

En cuanto a la segunda realidad que lleva a elegir el tema de este trabajo; es la trayectoria de mas de 20 años en la Institución por parte de la autora, como parte de la misma y como docente; lo que ha permitido no sólo el conocimiento de la realidad educativa de manera directa por haber sido una actora cotidiana – docente de la Tecnicatura en Ejecución Penal que se dicta en el Instituto de Formación y Capacitación Penitenciaria N° 6001 de la Ciudad de La Plata-, sino también; un tratamiento sostenido del tema desde las vivencias sostenidas a lo largo de la Carrera Penitenciaria. Por lo expuesto, esta situación ha concedido el acceso a archivos documentales; contacto permanente con colegas docentes, autoridades educativas, penitenciarias y profesionales de las diferentes ciencias sociales cercanas a la temática. Aunado a lo anterior, la experticia de haber organizado y coordinado acciones tendientes al intercambio de apreciaciones con destacados/as colegas e investigadores/as del ámbito de la educación; la Institución y los Derechos Humanos a nivel tanto local como nacional; como así también elaboración de documentos específicos sobre la temática, dictado de conferencias, entre otras actividades.

I.V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

I.V.I. OBJETIVO GENERAL

Describir la capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura de Derechos Humanos, en el período que abarca los años 2007 a 2013.

⁵ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI) 2021 Metas educativas, LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS PARA LA GENERACIÓN DE LOS BICENTENARIOS.

I.V.II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las características de la Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura de Derechos Humanos.
- Describir las herramientas esgrimidas para la Capacitación en la Asignatura de Derechos Humanos.
- Evidenciar la trascendencia de la Capacitación en la Asignatura de Derechos Humanos para la labor desarrollada.

I.VI. HIPÓTESIS

Dentro de la calidad educativa es necesario considerar la importancia de fortalecer el sentido de las comunidades educativas y promover la cultura de paz, la formación ciudadana, y el respecto los derechos humanos para erradicar la violencia, la discriminación y la injusticia⁶.

Comprender que la Capacitación en Derechos Humanos pretende implicar a las personas y alentarlas a ser ciudadanos/as dinámicos/as en materia de derechos humanos. El objetivo de la capacitación es dar a conocer las normas de derechos humanos, incitar a la reflexión sobre el sistema de valores de nuestras sociedades y el estudio de los asientos éticos y morales del régimen vigente en materia de derechos humanos; y, recordar a los destinatarios de la educación la necesidad imperiosa de certificar que a ninguna persona se le anulen los derechos fundamentales que instituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sensibilizando frente a los instrumentos internacionales de derechos humanos; brindando información sobre las normas que existen, su tenor y categoría jurídica; y, también, procurando enmendar actitudes y conductas; así como desplegar en las personas nuevos modos que les consientan transitar a la acción.

La capacitación en derechos humanos es ineludible para la promoción y el respeto de los mismos. Sólo un pueblo que conoce y concibe sus derechos, aprende a demandar su respeto y luchará por ellos. Capacitarse en Derechos Humanos para conferir a los demás las aptitudes ineludibles para desarrollar completamente su personalidad y capacidad creativa, no sólo tiene que ver con los derechos humanos, sino esencialmente con la forzosa justicia social. La naturaleza humana nos sitúa hacia la justicia, imprescindible para gobernar.

Teniendo en cuenta todos los argumentos destacados hasta el momento, es que se concibe ineludiblemente percibir la trascendencia de la capacitación en derechos humanos en el personal a tratar en la presente investigación. Dichos agentes recién son capacitados al

⁶Declaración del Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021. XXIV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación. México, 28 de agosto de 2014.

transcurrir la mitad de su carrera -solo dos veces en treinta años de servicio-, porque si bien, se suelen dictar otros cursos esporádicos; ellos no son de carácter obligatorio y tampoco tienen acceso la totalidad del personal por cuestiones relativas al desenvolvimiento diario de las tareas que les compete efectuar. Sumándole a esta circunstancia, que por su labor y responsabilidad, al llegar a este término son ya el eje fundamental de la labor; en razón de que un modo oculto, velado, o no, va permaneciendo en manos de él, por delegación de funciones; una labor que los estatutos y la ley explícitamente les prohíbe. Como, asimismo interviniendo en decisiones administrativas y en la ejecución de tareas; que le son competentes al personal de superior jerarquía, y que luego ese último, solo las controla.

I.VII. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

La "Educación para todos a lo largo de toda la vida"⁷,

El tema propuesto inviste enorme trascendencia en virtud a una serie de razones, que comprenden la aleación de tres temáticas: la Educación, la Educación en Derechos Humanos y la Capacitación en Derechos Humanos del Personal Penitenciario en la Jerarquía de Alcaldes Mayores. Por lo cual se acentúan los subsiguientes motivos:

- Porque se admite el Derecho a la Educación como Derecho Humano, a partir de las Normas Internacionales, Pactos, Convenciones, Congresos, Resoluciones, y Declaraciones emanadas del ámbito de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA); y, que a su vez, se encuentra demarcado en la Normativa Nacional; Constitución Nacional y Provincial.

- Porque la Educación en Derechos Humanos es un componente esencial para el desarrollo personal y la intervención de la sociedad; en la forma que satisfaga las necesidades educativas de los actores de la acción educativa y sea una caución de los Derechos Humanos de los Funcionarios Públicos para con su labor Penitenciaria.

-Porque la Educación en Derechos Humanos posee un trato normativo específico, a través de: El Consejo de Derechos Humanos⁸, en el Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General;

El Proyecto de Plan de acción para la segunda etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos;

Las Reglas Mínimas para el Tratamiento del Delincuente (1955);

Los Principios Básicos para el Tratamiento de los Reclusos (1990);

⁷ UNESCO (1990), Plan Mundial para la Educación en Derechos Humanos y Democracia" (Montreal, 1993).

⁸ A/HRC/15/28- Asamblea General Distr. General- 27 de julio de 2010- en el 15º período de sesiones.

La Constitución Nacional y Provincial;

Programa para el Desarrollo, en el 68º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, El Derecho Humano a la Educación en el Post- 2015 (2013);

El Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (2005);

La Declaración de las Naciones Unidas sobre Educación y Formación en Materia de Derechos Humanos;

El Decenio para la Educación en Derechos Humanos (1995-2004);

La Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 26) (1948);

La Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960);

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965);

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 13) (1966);

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales –Protocolo de San Salvador (1988) y en la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 29) (1989);

Carta Democrática Interamericana (artículos 16 y 27) (2001);

La Convención contra la Discriminación Racial (artículo 7) (1965);

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer artículo 10 (1979);

El Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (Nº 169) de la Organización Internacional del Trabajo (1989);

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994);

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999);

La Convención Interamericana para prevenir y sancionar la Tortura (1985);

La Declaración y Programa de Acción de Viena (part. I, Párr. 33 y 34 y Part. II, Párr. 78 a 82);

La Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica), en 2001 (Declaración, párrs. 95 a 97 y Programa de Acción, párrs. 129 a 139);

La Declaración y el Plan de Acción Integrado sobre la Educación para la Paz, los Derechos Humanos y la Democracia;

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración y Programa de Acción de Viena, Parte II.D, párr. 78, parte I, párr. 33);

La Campaña Mundial de Información Pública sobre los Derechos Humanos, basada en la preparación y difusión de material de información sobre los derechos humanos;

El Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004 y su Plan de Acción, (A/52/469/Add.1 y Corr.1);

El Foro Mundial sobre la Educación en 2002;

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Informe Final del Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26 a 28 de abril de 2000, París, 2000;

La Observación General No. 1 (2001) del Comité sobre los Derechos del Niño;

Los Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 41 (A/57/41), anexo VIII;

El Congreso Internacional sobre la Educación para los Derechos Humanos y la Democracia, organizado por la UNESCO y el Centro de Naciones Unidas para los derechos Humanos. Declaración de Montreal y Plan de acción Mundial de Educación en Derechos Humanos y en Democracia-1993-;

El Anexo II Resolución 59/113 B de la Asamblea General, de 14 de julio de 2005, en que se aprueba el proyecto revisado de plan de acción para la primera etapa (2005-2007) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos 59/113;

La Declaración de la educación en derechos humanos en América Latina y el Caribe- México-2001;

La Segunda etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la Educación en derechos humanos: Plan de acción para la educación en derechos humanos en la enseñanza superior y en los programas de Formación sobre derechos humanos para funcionarios públicos, fuerzas del orden y personal militar;

La Convención sobre los Derechos del Niño y las directrices conexas aprobadas por el Comité de los Derechos del Niño (en particular su Observación general N° 1 sobre los propósitos de la educación (2001);

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en particular, su Observación general N° 13 sobre el derecho a la educación (1999);

La Recomendación de la UNESCO sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacional y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales;

La Declaración y Plan de Acción Integrado de la UNESCO sobre la educación para la paz, los derechos humanos y la democracia;

La Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza;

La Recomendación de la UNESCO sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior y las convenciones regionales conexas;

La Acción de Dakar sobre Educación para Todos: Cumplir Nuestros Compromisos Comunes, aprobado en el Foro Mundial sobre la Educación en 2000;

El Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible;

-Porque la Educación en Derechos Humanos posee un trato normativo específico con respecto a los funcionarios públicos en:

La Declaración Universal de Derechos Humanos;

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;

La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;

La Convención sobre los Derechos del Niño;

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad;

El Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley;

Los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley;

La Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder;

La Declaración sobre la protección de todas personas contra las desapariciones forzadas;

Los Principios relativos a una eficaz prevención e investigación de las ejecuciones extrajudiciales, arbitrarias o sumarias;

Los Principios relativos a la investigación y documentación eficaces de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;

Las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio);

Las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos;

Los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos;

Los Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o Prisión;

Las Resoluciones de la Asamblea General: RES. 2673 (XLI-O/11) EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA EDUCACIÓN FORMAL EN LAS AMÉRICAS; /RES. 2066 (XXXV-O/05) en la que sugiere la incorporación de contenidos y acciones básicas en materia de derechos humanos en los centros formales de educación y las resoluciones; RES. 2321 (XXXVII-O/07); RES. 2404 (XXXVIII-O/08); RES. 2466 (XXXIX-O/09) y RES. 2604 (XL-O/10);

El Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas (Miami 1994); donde se estableció que los gobiernos desarrollaran programas para la promoción y observancia de los derechos humanos, incluidos programas educativos para informar a la población de sus derechos legales y su obligación de respetar los derechos de los demás;

El Artículo 49 de la Carta de la OEA; donde se expresó que se deberá asegurar, de acuerdo con sus normas constitucionales, el ejercicio efectivo del derecho a la educación;

El Artículo 13 de la Carta Democrática Interamericana que establece; que la promoción y observancia de los derechos económicos, sociales y culturales son consustanciales al

desarrollo integral, al crecimiento económico con equidad y a la consolidación de la democracia en los Estados del Hemisferio;

El Artículo 13.2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; que determina contenidos esenciales que deben orientar la educación en cada uno de los Estados Parte, siendo uno de tales contenidos el respeto de los derechos humanos;

La Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos;

El Código de Ética;

El Manual de Buena Práctica Penitenciaria, Implementación de las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos;

La Reforma Penal Internacional Reporte Anual 2002;

La Administración Penitenciaria en el Contexto de los Derechos Humanos, Internacional centre for Prisons Studies.

- Porque los Institutos de Formación y Capacitación, deberían plantear sus Proyectos Educativos y diagnósticos institucionales, en un marco conceptual y regulatorio preciso para este contexto. Articulando con otras Instituciones en igual circunstancia a nivel del distrito y jurisdicción, como igualmente con otros niveles educativos oficiales dentro del ámbito carcelario.

- Porque debería de haber elaboración oficial circunscrita de aportes y / o conceptualizaciones sobre las dimensiones de la Capacitación en Derechos Humanos al Personal Superior del Servicio Penitenciario de circulación o con rigor científico; con conceptos precisos sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje referentes a la Capacitación en Derechos Humanos de los Funcionarios Públicos para con su labor Penitenciaria, imprescindibles a la hora de enarbolar un proceso de definición curricular para este espacio educativo.

I.VIII. EL PROPÓSITO DE ESTA INVESTIGACIÓN

La construcción de un concepto contemporáneo del sentido de la educación no surgirá de las presiones del mercado ni de la repetición de modelos. Esa definición debe emerger de la reflexión y de un consenso social sobre el concepto de calidad educativa que tenga un enfoque de derechos humanos, la pedagogía crítica latinoamericana, y la diversidad de tradiciones culturales de nuestros pueblos, atentas a los vínculos entre la sociedad y el medio ambiente. La calidad que necesitamos debe también considerar las nuevas realidades sociales, culturales y económicas del mundo actual, incluido el desarrollo de las TIC's.⁹

En razón a lo formulado hasta aquí; el espíritu de esta investigación se compone de elementos que inquietan ahondar los tópicos implicados en la Educación en Derechos

⁹Declaración del Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021.XXIV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación. México, 28 de agosto de 2014.

Humanos, la Capacitación en Derechos Humanos y la Capacitación en Derechos Humanos de los Funcionarios Públicos y en específicamente al Personal Superior del Servicio Penitenciario.

Los componentes son:

- Comprender la complejidad y la especificidad de la capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos.
- Conocer con qué marcos conceptuales el Instituto de Formación del Servicio Penitenciario plantea sus Proyectos Educativos, Proyectos Curriculares y diagnósticos institucionales.
- Reconocer que la Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos, en tanto derecho y aspecto pedagógico; es imprescindible al momento del diseño curricular en Carrera Laboral Penitenciaria.
- Entender que la labor de los Agentes Penitenciarios y los Derechos Humanos integran un campo de estudio dinámico y en constante progreso. En los últimos tiempos, el discurso de los derechos humanos ha extendido su vigilancia para circundar no sólo las funciones negativas del Estado y sus agentes en cuantos a las violaciones de derechos humanos, sino a la par; las obligaciones positivas del Estado; y en este caso, la obligación que poseen para con las personas privadas de su libertad, problemática que todavía sigue preocupando a la región. Así lo señaló la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su 150º Período Ordinario de Sesiones: "...son algunos de los problemas estructurales en materia de derechos humanos que aún persisten en la región...como por ejemplo..." las personas privadas de libertad...entre otros asuntos".
- Interpretar, que, a través de la Capacitación en Derechos Humanos se soluciona el respeto por ellos; ya que para plantear la capacitación no es necesario llevar a cabo una remodelación a fondo de las políticas fundamentales en materia de desempeño del Personal Penitenciario; no perturba a la situación cotidiana; no es socialmente imprudente y su costo no es alto, y sí, difunde y describe un compromiso con los derechos humanos.
- Concebir la Capacitación en Derechos Humanos, es pensar en la Educación en Derechos Humanos; ya que ella configura un enfoque de la sociedad; de organización y de acción cooperativa entre sujetos que se examinan semejantes en dignidad y derechos; y que proceden de forma independiente, crítica y comprometida, regidos por principios éticos y de bien común.

I.IX. ENFOQUE METODOLÓGICO

METODOLOGÍA

Si comenzamos señalando que, como expresaron Catalina Wainerman y Ruth Sautu: "...en toda investigación, sus conclusiones se evalúan en el marco de su aporte a la teoría sustantiva sobre la cual se apoya su realización, sea para clarificarla, expandirla o rechazarla.

Los datos sin teoría, cualquiera sea la manera como fueron recogidos, no tienen interés académico. Un volumen de estadísticas o el relato de un suceso o la historia de un caso al estilo periodístico no constituyen una investigación científica...”¹⁰; he llegado a la conclusión que debo de examinar un tema de investigación poco estudiado o que casi no ha sido abordado en la Institución a la cual pertenezco, que es la Capacitación en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013.

Por lo cual para el desarrollo de la presente investigación, se establecieron una serie de acciones y pasos metodológicos como el lugar de realización de la misma, y la selección de los instrumentos técnicos-metodológicos.

En cuanto al lugar de la investigación, se realizó en la Dirección de Institutos de Formación del Servicio Penitenciario Bonaerense; en la propia experiencia de la alumna; de los docentes, y del Personal Penitenciario que ha transitado estas capacitaciones.

En cuanto a los instrumentos esgrimidos para el desarrollo metodológico de la investigación, se prefirieron una combinación de herramientas, en virtud del eje temático a investigar; la oportunidad de abordarlo con una técnica u otra y la pertenencia de la metodología cuantitativa y cualitativa.

Se utilizaron las siguientes técnicas:

- Técnicas cuantitativas: encuestas semiestructuradas, análisis de documentos, observación sistemática.
- Técnicas cualitativas: documentos institucionales y de los alumnos/as; observación sistemática; entrevistas; observación participante.

Estos instrumentos, también han permitido avanzar de manera sostenida en la búsqueda de distintos documentos; la aplicación de las herramientas metodológicas como encuestas a alumnos; la realización de diferentes entrevistas a docentes y alumnos/as e intercambio de experiencias y documentación con colegas investigadores/as sociales vinculados/as al tema de Capacitación a Funcionarios Públicos en Contextos de Encierro; como así también información surgida en instrumentos similares de años anteriores.

Por todo lo señalado hasta aquí la investigación se basará en dos enfoques: A) el descriptivo y B) el prescriptivo.

En cuanto al enfoque descriptivo se pondrá en estado de situación el por qué y el para qué de la Capacitación en Derechos Humanos, fundado en el análisis de la normativa referida al Derecho a la Educación como Derecho Humano y la Educación en Derechos Humanos. También incluirá en este enfoque cómo es la Educación como Derecho Humano, en cuanto a la complejidad del tema y la Institución involucrada; una aproximación a la caracterización del sujeto de la acción educativa en cuanto a su formación, prejuicios, costumbres, etc.. Y por último, se tratarán las perspectivas pedagógicas que se han desarrollado en el ámbito institucional en cuanto a la Capacitación en Derechos Humanos.

¹⁰ WAINERMAN C. y otros. (2001) La Trastienda de la Investigación. Ediciones Lumiere, tercera edición ampliada. Buenos Aires.

En cuanto al enfoque prescriptivo, se presentará La Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos; a partir del análisis de las perspectivas pedagógicas reveladas en los Proyectos Institucionales, curriculares, la propuesta concreta de fines y el análisis de la Educación en Derechos Humanos como un derecho; y una perspectiva pedagógica indispensable y prioritaria a la hora de pensar los fines de la Capacitación en Derechos Humanos del Personal Penitenciario.

De este modo, la calificación tanto de un enfoque como otro, no involucra la habitual mención a lo prescriptivo (lo que debe ser) y lo descriptivo (lo que es). Para este trabajo lo descriptivo abarca lo que hay y cómo está; y lo Prescriptivo, como aquello que tendría que ser en función de lo que se ha descrito.

Tanto un enfoque como otro, aceptan afrontar de manera más global al problema de investigación, vislumbrando un abanico de viables temas para el futuro.

I.X. MARCO TEÓRICO

El progreso científico y tecnológico irrefutable en nuestro tiempo, que ha favorecido progresos trascendentales en todos los planos, es una expresión del pensamiento humano pujante y creativo, que arraiga la concepción del hombre como principio y esencia de toda mecánica productiva, económica y social.

El elemento humano es raíz y motor de toda institución y su persuasión es decisiva en el impulso, progresión y futuro de la misma. La persona es y seguirá siendo el factor más precioso de una institución. Así es que, la ciencia de la Administración del Personal, desde que Frederick Taylor enunciara que la Administración científica: "...Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero..."¹¹; se ha revelado dando superior significado a la capacitación y preparación del personal dentro de la institución.

El adelanto progresivo del hombre en su ambiente personal, como en el grupal e institucional; inviste como principio fundamental la educación, que se enfoca como el pie del progreso y adelanto del hombre y la sociedad. La formación que se utiliza en las instituciones, debe ser ineludiblemente como un modelo de educación; a través del cual, es inevitable inicialmente; formar una cultura de identidad institucional, basada en los valores sociales de rendimiento y aptitud en los trabajos efectuados.

Una institución que aprende a aprender es aquella que traslada enseñanzas a sus miembros, que edifica un capital que se manifiesta en la capacidad de ellos. Por lo cual, la capacitación del personal penitenciario funda un aspecto esencial del sistema de protección, promoción y respeto por los Derechos Humanos; de este modo Ernesto Sábató, en su texto Cultura y Educación, enuncia: "La educación no se lleva a cabo en abstracto, ni es válida para

¹¹ TAYLOR, F. (1981). Principios de Administración Científica, El Ateneo, Buenos Aires.

cualquier época o civilización, sino que vale en concreto, se hace con vistas a un proyecto de ser humano y comunidad...”¹². En ese sentido, Gore prescribe: “...cada organización, si aspira a sobrevivir, deberá dar nuevas respuestas a cada instancia; lo que refiere, a su vez, un segundo circuito, interno, de aprendizaje para resignificar su propia experiencia y desafiar los modelos mentales establecidos...”¹³. Continuando con la idea, Isaacs pronuncia: “...en la realidad, a veces la organización se comporta mas como un sistema; en otros momentos, como un grupo; en otros como una organización burocrática. Pero las personas responsables de la organización sabrán que la riqueza del centro depende de la suma de estilos personales de cada colaborador, con tal que la compartan los mismos valores y con tal de que cumplan las tareas necesarias para asegurar una relación entre lo que se esta haciendo en el centro y los objetivos institucionales...”¹⁴.

Bajo esta perspectiva, la organización/institución Servicio Penitenciario Bonaerense en este caso; “...son aquellas partes de la comunidad que tienen una función mas o menos definida y especializada, que requiere la lealtad y el trabajo de un grupo de personas organizadas....tales sistemas pueden ser organismos de gobierno, instituciones educacionales o partidos políticos...”¹⁵.

Estas organizaciones-instituciones, necesitan de una capacitación a través de un programa dirigido a la opinión pública que exponga que ocurre en el interior de ellas. Lo que ayudará a rebatir prejuicios, e incluso puede despertar el interés de la sociedad en general. Por ello es necesario reforzar en todos ellas la adopción del contexto ético dentro del que debe administrarse la Institución. Exponiendo claramente, que los valores, y primordialmente el respeto a la persona y a su dignidad humana deben estar basados en el respeto por los derechos humanos de todos los que tienen que ver con el sistema. Proporcionándoles las oportunidades para la formación continua, para así actualizar al personal en las competencias que les corresponden por ser parte del Estado.

El reconocimiento e importancia de la educación en derechos humanos como derecho, la encontramos en la propia Carta de las Naciones Unidas de 1945 y; más concretamente, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en cuyo preámbulo proclama “como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades”. Esta Declaración, en su artículo 26, inciso 2, subraya que “la Educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

¹² SÁBATO, E. (1992). Cultura y educación., Eudeba, Buenos Aires, 1986, citado por Russo, Eduardo A., en Derechos Humanos y garantías. El derecho al mañana. Plus Ultra, Buenos Aires. p. 77.

¹³ GORE, E. (1994). La educación en la Empresa. Aprendiendo en contextos organizativos. Granica.

¹⁴ ISAACS, D. (1994). Teoría y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos. Ed., EUNSA, 4° edición.

¹⁵ LIPPITT.R. ob.cit.

La aceptación rotunda de la Declaración Universal da comienzo a la concepción de “educación en derechos humanos”; instado y explorado por mucho tiempo posterior en cuantiosos documentos de derechos humanos; en declaraciones y resoluciones de organismos internacionales y regionales; en conferencias mundiales especializadas; y en encuentros de líderes políticos y educativos del mundo.

En el hemisferio americano; las bases de la educación en derechos humanos están exhibidas con precisión en el “Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (1988), donde se expresa: ... la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. ... la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades a favor del mantenimiento de la paz.

Sustentado en este escenario filosófico, legal y de voluntad política expuesta por los Estados; el Instituto Interamericano de Derechos Humanos concibe que:

... educar en derechos humanos significa que todas las personas—independientemente de su sexo, edad, ocupación, origen nacional o étnico y condiciones económicas, sociales o culturales—tengan la posibilidad real de recibir educación sistemática, amplia y de buena calidad que les permita:

- comprender sus derechos humanos y sus respectivas responsabilidades;
- respetar y proteger los derechos humanos de otras personas;
- entender la interrelación entre derechos humanos, Estado de Derecho y gobierno democrático, y; ejercitar en su interacción diaria valores, actitudes y conductas coherentes con los derechos humanos y los principios democráticos.

La educación en derechos humanos es en sí misma un derecho, que hace parte del contenido del derecho a la educación; y es condición necesaria para el ejercicio activo de todos los derechos humanos. Asimismo, supone al mismo tiempo educar en democracia; porque ambos conceptos están indisolublemente unidos...por cuanto la democracia es mucho más que una doctrina de acción política y un régimen de organización del Estado. La democracia, es un modo y una cultura de vida; es un sistema de relaciones humanas fundado en una legalidad aceptada por todos; dentro de la que se resuelven los conflictos y a la vez se expresan aquellos valores que sustentan los derechos humanos: la igualdad, la equidad, la solidaridad y la justicia, la libertad, la tolerancia a la diversidad y el respeto mutuo¹⁶.

A partir de esta descripción general acerca de lo que es una organización-institución y de la importancia que inviste en ella la capacitación de su personal; pasaré a describir en los siguientes capítulos la educación, la capacitación, la educación y la capacitación en Derechos

¹⁶ IIDH, Derechos humanos y la democracia y sobre su misión. (1998), IIDH, San José, Costa Rica.

Humanos, su importancia, antecedentes, reglamentación, etc.; para luego focalizar puntualmente el desarrollo de la temática expuesta en la Capacitación en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013. Señalando el marco organizacional de la Institución y la importancia en la eficiencia del desempeño de las tareas en el marco del respeto por los Derechos Humanos; resaltando que la Capacitación en Derechos Humanos desempeña un rol primordial sirviendo de espacio para el encuentro entre lo ético y lo político; siendo en la capacitación del sujeto de derecho, la que aspira a la transformación de las estructuras de injusticia y discriminación social.

I.XI. INTRODUCCIÓN

Esta tesis se propone explorar las concepciones de derechos humanos reinantes en la capacitación en la Asignatura Derechos Humanos del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en el período 2007-2013; y su relación en la composición del desempeño profesional.

Para ello no se realizará un análisis absoluto de todos los contenidos curriculares reinantes en la capacitación profesional del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en el período 2007-2013; sino se centrará en la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos y algunas recurrencias integrantes de las prácticas y enfoques de los agentes. Indagando tanto en los programas de estudio y sus contenidos curriculares concernientes a los años 2007-2013 en la Jerarquía y asignatura precitada; como en las experiencias propias; de los agentes y docentes acerca de la capacitación y su implicancia en la misma.

Estos dos abordajes, tanto teóricos como prácticos, han sido primordiales en la cimentación del objeto de estudio. La capacitación penitenciaria, y esencialmente el significado que tienen los derechos humanos en el desempeño profesional; han instituido un lugar de interpelación y meditación persistente.

En cuanto a los objetos y fuentes a analizar, es primordial para esta investigación el estudio de los materiales bibliográficos; los documentos emanados por la institución y los contenidos curriculares de los programas de estudio que forman los bastiones formativos y “doctrinarios” de la formación penitenciaria. De esta manera, y para clarificar la denominación currículo; diremos que es una síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, creencias, hábitos) que constituyen una propuesta político-educativa. Por lo cual, la suma de unidades sociales, culturales e históricas que simboliza el currículo; es añadida no sólo a través de las estructuras formales, sino igualmente; de las relaciones periódicas que fundan el mundo de la institución penitenciaria.

Otra fuente fundamental fue la experiencia propia por haber sido docente de dicha asignatura y parte de la Institución; lo que acarrea una interacción social con los actores de esta investigación, permitiendo la recolección de datos de manera sistemática.

De la misma forma se procedió a realizar entrevistas semiestructuradas y abiertas que, integradas al análisis de los materiales bibliográficos, programas de estudio, etc. y a la propia experiencia; dan cuenta de las prácticas de los sujetos y escenarios de acción como un todo; en donde el contexto tiene una fuerte implicancia en ellos, en sus relatos y en sus relaciones.

CAPITULO 1

ENFOQUE DESCRIPTIVO: Educación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.

Durante los últimos años, se pudo constatar un desarrollo y una ampliación considerables del ámbito de los derechos humanos de fronteras siempre difusas y abiertas, en sus dialécticas internacional-nacional, a través de la acentuación del proceso de globalización" (Raffin, 2006)

La presente investigación procura exponer el sentido de la educación en derechos humanos; por lo cual hay que decir con gran luminiscencia que ésta debe instituirse en un factor de democratización y modernización de nuestras sociedades. El respeto, vigencia, promoción y protección de los derechos humanos constituye no sólo el espacio de la democracia política; sino además el área de la democracia cultural y educacional.

Si se anhela "entrar" y "transitar" hacia una sociedad democrática, hay que observar que la dignidad humana es medular y que hay necesidad de fortalecer la malla intercultural de nuestra sociedad. Estos caracteres son las circunstancias necesarias para el ingreso al mundo globalizado. Sobre dicha base, es viable destacar que la moderna ciudadanía, el ser sujeto; es ser productor y no simplemente consumidor de su práctica y de su medio social"; y en donde, la modernidad, además de avance económico, tecnológico y social, será sobre todo; "reclamación de libertad y salvaguardia contra todo lo que convierte a ser humano en instrumento o en objeto.

Partiendo de esta premisa, he radicado la investigación en la Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos en el período que abarca desde el año 2007 al año 2013, como eje del núcleo de la problemática actual; en razón de estar muy próximo a nosotros/as la historia de la violación de derechos humanos esenciales; donde la educación posee un papel trascendental. Por lo cual, y sin duda, la capacitación en Derechos Humanos, es transferir a través de la remembranza una ética de la vigilancia; es situarse a ser permeables al acontecer eminente e innegable de los otros/as; de sus experiencias, de sus valores, de sus desasosiegos, de su historia diaria y humana. En este acto de aceptación; la educación en derechos humanos se cubre de los valores de la justicia para los otros/as, de apoyo y compromiso para con ellos/as.

Aunado a lo anterior, es preciso enfatizar; que este personal al ser capacitado/a formado/a, posee herramientas cruciales para la labor que desempeña; por las funciones que se le asignan y por los métodos, procedimientos e interacciones humanas, que hacen que la capacitación penetre en el ámbito de los conocimientos, las habilidades, destrezas y desempeño; todo ello, para el ejercicio responsable, eficiente y efectivo, de los cargos que ejercitan.

Esta capacitación debe ir al encuentro de una identidad que sea afín con el espíritu propio de las instituciones y ciudadanos de cada país; por lo tanto atienden para sí el compromiso de apoyar al avance de la sociedad, demostrando en su gestión una clara mirada dirigida a la realidad que la rodea.

La Educación en Derechos Humanos no es un vocablo de buenos deseos; es en sí mismo un derecho¹⁷; y como todos los derechos; involucra la obligación de los Estados de llevarlos a la práctica. Por su raíz, por sus propósitos, por su insondable sentido ético, crítico e innovador de individualidades y colectivos sociales; la Educación en Derechos Humanos posee un bastísimo potencial para favorecer a la convivencia tranquila, democrática y solidaria en todas las esferas de la vida: en las relaciones entre países y comunidades; en el trabajo; la familia, etc. Su intención, la teoría que transporta construida y su propuesta pedagógica; se reúnen inexcusablemente en enseñar a ser y a vivir como personas plenas, sujetos de derechos.

I. DERECHO A LA EDUCACIÓN

La Resolución 2673¹⁸ expresó: "... los Estados Miembros llevarán a cabo los mayores esfuerzos para asegurar, de acuerdo con sus normas constitucionales, el ejercicio efectivo del derecho a la educación ..."

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho a la educación cobró relevancia como factor indispensable para la reconstrucción de posguerra; que germinó en los primeros trabajos de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.

Para instituir la paz en el mundo, todos los integrantes de la Comisión sabían que la labor de construir una Declaración de Derechos Humanos era, en sí, toda una empresa educativa; y, de esta forma, se mostró en el Preámbulo del documento; que pregona el instrumento como el "ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse; a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades ...".

Por ello, el primer objetivo, es la noción de desarrollo pleno de la personalidad; trascendental por establecer un hilo temático que transita toda la Declaración Universal de Derechos

¹⁷ (Protocolo de San Salvador, 1989, Art. 13.2; Declaración sobre la educación y formación en derechos humanos, 2011).

¹⁸ AG/RES. 2673 (XLI-O/11) La Educación en Derechos Humanos en la Educación Formal en las Américas (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, 7/6/2011),

Humanos. Su significado en el afianzamiento de una noción holística de la naturaleza humana de seres esencialmente libres; social y viablemente ilustrados e idóneos de participar en la toma de decisiones imprescindibles está instituido en disímiles puntos;

- En el artículo 22 se expresa que toda persona tiene derechos sociales, económicos y culturales “indispensables... al libre desarrollo de su personalidad”.
- En el artículo 29 se asevera la visión holística de los derechos humanos al instaurar: “Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que solo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad”.

Este derecho enlazó y resumió todos los derechos sociales, económicos y culturales de la Declaración; y dado el objetivo de pleno desarrollo de la personalidad humana en el contexto de la sociedad; se corona que el derecho a la educación es un derecho social, un bien social y una responsabilidad de la sociedad como un todo. Por lo cual la educación ofrece al individuo los recursos “para desarrollar su personalidad, que constituye el objetivo de la vida humana y el fundamento más sólido de la sociedad”.

De esta manera, el segundo objetivo, del artículo 26, requiere que la educación “favorezca la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos...”; uno de los objetivos de la educación debería incluir “el combate a la intolerancia y al odio contra otras naciones y contra grupos raciales y religiosos de cualquier lugar”¹⁹. Así se vinculó el derecho a la educación, al objetivo positivo de “favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos...”²⁰. Y, prosiguiendo; el tercer objetivo, del artículo 26; expresa que la educación debe apoyar “las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

Como resultado, dicha norma señala: 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Frente a ello, podemos aseverar; que la educación favorece a la creación de conocimientos, que vale a su vez, para provocar nuevo conocimiento. Nadie aprende desde la nada. Nada se aprende desde el vacío, sino que todo desarrollo cognitivo se cimienta en experiencias previas (propias y ajenas, singulares y colectivas).

¹⁹ Cassin, R., delegado francés y vicepresidente de la Comisión de Derechos Humanos.

²⁰ Registro Oficial de la Tercera Sesión de la Asamblea General, Parte I, “Social Humanitarian and Cultural Questions”, 3o Comité, Registro Sumario de la Asamblea, 21 set.-8 dic. 1948, relatando la 147a Asamblea de la Comisión realizada en el Palais de Chaillot, París, 587.

La educación es única por ser el instrumento más eficaz para el crecimiento personal. La educación es la condición primordial para que el individuo proceda absolutamente como ser humano en la sociedad moderna.

La Educación es una condición necesaria para la Dignidad Humana, la que, a su vez; hace posible la cohesión y gobernabilidad democrática.

La Educación para los Derechos Humanos es una estrategia de largo plazo que apunta a las necesidades de las generaciones futuras.

Reflejando ello, en el marco de la ONU; se proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la esfera de los Derechos Humanos (1995-2004); identificando, la comunidad internacional, a la educación para los derechos humanos como una estrategia única para el “desarrollo de una cultura universal de los derechos humanos”.

II. UNA APROXIMACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

Para definir qué son los derechos humanos es ineludible situarlos para su comprensión, en clave histórica.

El origen del concepto habitualmente se emplaza tras la Segunda Guerra Mundial con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); donde la inquietud de los Estados por la protección de la dignidad de la persona humana condujo a la instauración de un cuerpo normativo delimitado: el derecho internacional de los derechos humanos. Pero, se diferenciaron tres momentos:

- el primero surge en las Declaraciones del siglo XVIII, y se identifica por la positivización de los derechos del ciudadano, la Carta de los Derechos del Hombre; donde se manifiesta que los derechos del hombre y el ciudadano son inalienables e imprescriptibles.
- el segundo momento surge con la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, se hizo ineludible el reconocimiento y amparo de nuevos derechos y se expone la responsabilidad internacional del Estado ante la violación de los derechos humanos; intimándolo a respetarlos, garantizarlos y repararlos. De esta forma el Estado es el garante de los derechos protegidos, y el individuo titular de los mismos. Nace la ONU.
- el tercer momento emerge con la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993; donde se atribuye al Estado la obligación de emplear mecanismos de promoción y protección de Derechos Humanos; y la vasta consolidación y práctica de los instrumentos concernientes a los derechos humanos. Se difunde que: “todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso”²¹.

²¹ Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF. 157/23, 12 de julio de 1993, Párr. I. 5.

Los derechos humanos son una conquista social de la humanidad, como resultado de un proceso de reconocimiento reciente de un conjunto de condiciones de vida necesarias para el resguardo de la dignidad humana. Estas condiciones; que no solo apelan a lo material sino también a las libertades o la capacidad de decisión sobre la propia vida; se han ido consolidando a través de los tratados internacionales de derechos humanos.

Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos; pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales; de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

II.I EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS. EDUCACIÓN COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

“Estamos afirmando algo, que para el educador es fundamental: que en el origen no está la razón, sino la pasión... Y que la misma razón actúa movida, impulsada por el Eros que la habita”

Luis Pérez Aguirre

Marco legal

Es, en la Declaración de Montreal y Plan de Acción Mundial de Educación en Derechos Humanos y en Democracia, cuando por primera vez se reconoce la Educación en Derechos Humanos como un auténtico Derecho Humano²²; y, posteriormente en la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena 1993). Ambas realizaron un reconocimiento significativo de la educación en derechos humanos como un medio fundamental para el goce y la promoción de los derechos humanos, la democracia, la paz y el desarrollo.

Dicho plan, reafirmó, que “los valores democráticos son requeridos para el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo cual la educación sobre los derechos humanos y la democracia deberían recibir atención especial”. Convergiendo todo ello, como ya lo referenciamos, en el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Este análisis se anticipa a la visión defendida por el brasileño Paulo Freire²³, el cual, resalta las conexiones entre la educación del pueblo y la autorrealización; como resultado del aprendizaje y del ejercicio de los derechos humanos.

Un efecto substancial fue que el período de 1995 a 2004 se denominara como el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la Esfera de los Derechos Humanos; instaurando como objetivo “el pleno desarrollo de la personalidad humana en un espíritu de paz, comprensión mutua y respeto por la democracia y por las leyes”. Manifestando que

²² Congreso Internacional sobre la Educación para los Derechos Humanos y la Democracia, organizado por la UNESCO y el Centro de Naciones Unidas para los derechos Humanos, marzo de 1993, Montreal, Canadá.

²³ Freire, P., *Pedagogy of the Oppressed*. Nueva York: Seabury Press, 1973.

correspondería implantarse esta enseñanza en todos los niveles de la educación formal (sistema escolar oficial) y acogerla en la educación informal (llamada “educación popular”, como la promovida por las organizaciones no gubernamentales); describiendo cuestiones metodológicas, y; realzando procedimientos de enseñanza interactivos, participativos y culturalmente relevantes²⁴.

Actualmente la educación para los derechos humanos involucra más personas que cualquier otra actividad institucionalizada. En el informe de 2002 para la Comisión de Derechos Humanos se proclamó el compromiso con la educación institucionalizada, para que la misma esté presente en todo el mundo, en todos los lugares; es decir, el “hardware, en detrimento del software”²⁵.

Hoy existen recursos y apoyos globales en materia de Educación en Derechos Humanos. Una de las organizaciones de soporte de nivel internacional, es la División de Derechos Humanos, Democracia, Paz y Tolerancia, de la UNESCO; que brinda estrategias para la enseñanza de derechos humanos a nivel regional e internacional; como asimismo el “Ciberbus escolar de las Naciones Unidas”, portal de Internet, que proporciona la composición de actividades en la sala de clases con informaciones y documentación sobre derechos humanos.

El apoyo regional a la enseñanza de los derechos humanos se hace indudable en las acciones de la Unión Europea, del Centro Asiático de Recursos Regionales, del Workshop Anual Africano sobre Enseñanza de Derechos Humanos, y en las publicaciones y programas del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Las agencias financiadoras nacionales e internacionales han estimulado la adopción de programas de Educación para los Derechos Humanos. Entre las primordiales fuentes de apoyo financiero se hallan la Fundación Europea de los Derechos Humanos, la Fundación Canadiense de los Derechos Humanos y la Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional, la Fundación Ford, la Redd Barna de Noruega, la Fundación Fredrick Neuman (Alemania), el Ministerio del Exterior Holandés, y la Fundación de Asia, entre muchas otras²⁶. Diferentes sitios de internet apuntalan los programas de Educación para los Derechos Humanos; como el “All Different, All Equal”, proyecto del Consejo de Europa que contiene un currículum para promover la educación intercultural. Amnistía Internacional de Estados Unidos consolida un sitio de Enseñanza de los Derechos Humanos, enviando por e-mail un boletín mensual predestinado a educadores interesados; como del mismo modo, en el Servicio Internacional de la BBC, el programa “I Have a Right to...” exhibe estudios de caso utilizados para dar clases sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Existe también, material sobre el tema en sitios como: “Human Rights Internet”; “Human Rights Education Associates”; “The People’s Movement for Human Rights Education” y “Partners in Human Rights Education”, entre otros.

²⁴ Resolución 49/184 de la Asamblea General de la ONU.

²⁵ Informe Anual de la relatora especial sobre Derecho a la Educación, Katarina Tomaševski, de acuerdo con la Resolución 2001/29 de la Comisión de Derechos Humanos, párrafo 46, E/CN.4/2002/60.

²⁶ La lista de las agencias financiadoras que apoyan la enseñanza de los derechos humanos la podemos encontrar en Frank Elbert (ed.), *Human Rights Education Resource Book*. Cambridge/Amsterdam: Human Rights Education Associates, 2000.

Hoy en día, multitudinarios observadores, activistas y educadores indican la iniciación de una corriente internacional en soporte a la enseñanza de los derechos humanos. Corriente que se concibió en razón a los recursos de las Naciones Unidas disponibles universalmente; como asimismo por la red internacional de cooperación de grupos públicos y privados, en acelerado desarrollo. El punto de vista común de los involucrados coloca la construcción de una “cultura universal de derechos humanos” ya no en un ideal superficial, sino en un desafío contemporáneo para un mundo globalizado que solicita compartir valores positivos.

Para reforzar nuestras responsabilidades de apoyar la educación para los derechos humanos, vale reflexionar sobre un inquietante comentario de Eleanor Roosevelt; que en 1948, expresó: “...Va a pasar un buen tiempo hasta que la historia juzgue el valor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y ese juicio dependerá, pienso yo, de lo que los pueblos de distintas naciones harán para que este documento sea conocido por todos. Si lo conocen muy bien se esforzarán para conquistar algunos de los derechos y libertades anunciados en él, y ese esfuerzo lo hará valioso en el sentido de que dejará claro el significado del documento en lo concerniente a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...”.

En consecuencia la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), reconoce el carácter multidimensional y multiplicador del derecho; y advierte la educación como un derecho humano exclusivo, natural, e imprescindible para perpetrar otros derechos. Aunque doce años antes la Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza²⁷, resguardó este derecho como una obligación vinculante para los Estados. A partir de allí esta práctica es frecuentada, con ciertas reformas; en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales –Protocolo de San Salvador (1988)-, y en la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Entre estos instrumentos, es el Protocolo de San Salvador (1988) el que especifica con gran amplificación los disímiles dispositivos de este derecho; prevaleciendo como la educación; el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad; refiriéndose al fortalecimiento de los derechos humanos con el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz; y otorgando a la educación un rol medular en la capacitación de las personas para participar indubitablemente en una sociedad democrática y pluralista.

Este componente es retomado por otros documentos, entre ellos, por la Carta Democrática Interamericana (2001) que imputa un papel esencial a una educación de eficacia y al alcance de todos para vigorizar las instituciones democráticas... y promover la gobernabilidad, la buena gestión, los valores democráticos y el fortalecimiento de la institucionalidad política y de las organizaciones de la sociedad civil (artículos 16 y 27). Por la Convención contra la Discriminación Racial (1965), que en su artículo 7, adiciona a esta fórmula un elemento mas: la responsabilidad de llevar a cabo medidas en el plano de la

²⁷ Adoptada por la Conferencia General de UNESCO en 1960.

enseñanza para batallar contra los prejuicios que conlleven a discriminación racial; y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) que en el artículo 10, agrega el propósito de apartar todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los planos y en todas las formas de enseñanza.

Algo similar ocurre con el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (Nº 169) de la Organización Internacional del Trabajo (1989); donde se establece un grupo de reglas determinadas concernientes a los programas y los servicios de educación asignados a los pueblos interesados; debiendo adoptarse medidas de carácter educativo en todos los sectores de la comunidad nacional, con el propósito de eliminar los prejuicios que logran tener con respecto de esos pueblos (artículos 26 a 31). Estas reglas son, consistentes con el contexto del artículo 5 de la Convención de UNESCO (1960) en la que, igualmente; se asevera el derecho de las minorías nacionales a emplear y enseñar su propio idioma.

En la región; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (1994) confirma el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en concepciones de inferioridad y subordinación; y exige a los Estados a promover la educación y capacitación de los funcionarios judiciales y de la policía, así como del público en general, sobre las dificultades ligadas con la violencia contra la mujer. La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) funda el débito de los Estados de atender disposiciones de educativas, para descartar la discriminación contra dichas personas y favorecer una general unificación en la sociedad (arts. 4 y 8). Consecutivamente, la Convención Interamericana para prevenir y sancionar la Tortura (1985) constriñe a los Estados a establecer medidas para el adiestramiento de agentes de policía y de otros funcionarios públicos responsables de la custodia de personas privadas de su libertad...poniéndose énfasis en la prohibición del empleo de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Estas obligaciones de los Estados, también se suman a las obligaciones referentes a la educación en derechos humanos, en distintos instrumentos; en la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban (Sudáfrica) 2001), párrs. 95 a 97; en el Programa de Acción, párrs. 129 a 139; en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), art. 33; en el Documento Final de la Conferencia de Examen de Durban (2009), párrs. 22 y 107; y en el Documento Final de la Cumbre Mundial (2005), párr. 131; en la Campaña Mundial de Información Pública sobre los Derechos Humanos (1988); en el Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (2001-2010); en el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014); en el Año Internacional del Aprendizaje

sobre los Derechos Humanos (2008/09); y en el Año Internacional de Acercamiento de las Culturas (2010)²⁸.

De todo lo manifestado se colige que el Estado tiene tres funciones sustantivas: respetar el Derecho, sin coartarlo; protegerlo, adquiriendo las medidas para imposibilitar obstáculos externos; y ejecutar el derecho, empleando las medidas concernientes para que se efectúe. La Educación como Derecho tiene carácter multidimensional, legislativo, administrativo, presupuestario, judicial, social y educativo.

Como lo determinara el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, en el Derecho a la Educación en Derechos Humanos en las Américas 2000-2013: "...la educación en derechos humanos, como la entendemos, trasciende la enseñanza aprendizaje de los textos y declaraciones sobre la materia, y aspira a que el ejercicio de los derechos se constituya en vivencia diaria de la comunidad educativa. Desde nuestra perspectiva, la educación en derechos humanos es un proceso de adquisición de determinados conocimientos, habilidades y valores necesarios para conocer, comprender..."

II.I.I. LA EDUCACIÓN. LA HERRAMIENTA MÁS EFECTIVA PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL

Concebimos que la educación, en palabras de Paulo Freire, "sin ser la hacedora de todo, es un factor fundamental en la invención del mundo"
(Freire, 1999: 16).

La educación adquiere status de derecho humano, porque es parte integrante de la dignidad humana y ayuda a expandirla con conocimiento, saber y discernimiento. Esa dignidad que aparece como un derecho o un principio examinado en los tratados internacionales; renace como criterio de interpretación a favor del sentido más vasto de los derechos humanos. De esta manera, es irrefutable; que los principios generales y abstractos de los tratados internacionales de protección que resguardan la dignidad humana de todas las personas; poseen un abanico de colores cuando se trata de emplearlos en casos determinados.

La educación es un derecho de diversos aspectos: social, económico y cultural. Un derecho social; porque en el contexto de la comunidad, produce el pleno desarrollo de la personalidad humana. Un derecho económico; porque beneficia la autosuficiencia económica por medio del empleo o del trabajo independiente. Y un derecho cultural; porque la comunidad internacional instaló la educación en el sentido de fundar una cultura universal de derechos humanos.

²⁸ La Asamblea General de las Naciones Unidas ha proclamado el 2010 como Año Internacional de Acercamiento de las Culturas y designó a la UNESCO para desempeñar un papel principal en la celebración del Año. El objetivo principal del Año será demostrar los beneficios de la diversidad cultural, reconociendo la importancia de las constantes transferencias e intercambios entre las culturas y los vínculos forjados entre ellas desde los orígenes de la humanidad...Esto implicará la integración de los principios del diálogo y el mutuo conocimiento en todas las políticas, especialmente las políticas de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación, con la esperanza de corregir representaciones culturales, valores y estereotipos erróneos.

En el 68 ° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2013), denominado EL DERECHO HUMANO A LA EDUCACIÓN EN EL POST- 2015; se estipularon diversos principios que entre otros; enuncian una perspectiva de la educación como un derecho humano fundamental, a saber:

1. Todo ser humano tiene derecho al derecho a la educación.
2. Los Estados son los garantes de derechos y deben respetar, cumplir y proteger los derechos humanos, incluidos el derecho a la educación. En razón que la educación es un derecho humano, todos los seres humanos tienen el mismo derecho a la misma; la que debe de estar disponible, accesible, aceptable y adaptable.
3. El derecho a la educación comienza en el nacimiento y es de por vida.

La educación de calidad suministra a las personas con la crítica, conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para conceptualizar y solucionar los problemas que se originan tanto a nivel local como a nivel mundial. La educación debe ser transformadora, orientada a la justicia social y ambiental, democratizadora de las estructuras de poder; promotora de la igualdad y la no discriminación, y del respeto de los derechos y libertades fundamentales.

4. La igualdad y la no discriminación son necesarias en el derecho a la educación. La participación equitativa en la educación de calidad es fundamental. El incremento al acceso y la mejora de la calidad del derecho a la educación deben emplearse sincrónicamente.

5. Debe haber gobernabilidad democrática en educación; donde el gobierno democrático legalice y califique la política pública y la práctica y suscite una cultura de derechos humanos, promoviendo el diálogo, la resolución pacífica de los conflictos, y las relaciones horizontales y de colaboración entre los diferentes actores de la educación.

6. Los derechos humanos son integrales, indivisibles y son interdependientes.

Los fines y objetivos de la educación son el total impulso de la personalidad humana y el sentido de su dignidad; el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y las libertades esenciales; la efectiva intervención de todas las personas en una sociedad libre; promoviendo la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos grupos y el mantenimiento de la paz²⁹; habilitando a todos a participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista³⁰; en razón a que la educación es un derecho humano³¹.

Los derechos humanos son una perspectiva de la educación para todas las facetas del sistema educativo y el conjunto de la educación. El enfoque fundado en los derechos hace hincapié en el derecho a la educación, y los derechos a través de la educación. Por lo tanto se refiere a la enseñanza y al aprendizaje de los derechos humanos.

El derecho a la educación es un derecho fundamental en sí; una de las claves para el ejercicio de los otros derechos inherentes al ser humano, y una condición necesaria para hacer

²⁹ Artículo 26 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); artículo 13 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

³⁰ Del artículo 13, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³¹ Comité del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales, Derechos Humanos, Observación General 13, 1999. Los puntos del Comité: cuatro núcleos dimensiones del derecho a la educación, de pie en la asunción de la: Disponibilidad: La existencia de suficientes y bien Instituciones educativas provisionados; Accesibilidad: Acceso libre y pleno a la educación, sin discriminación; Aceptabilidad: La conveniencia y la pertinencia de la educación, de conformidad con las normas de derechos humanos; Adaptabilidad: La capacidad de las instituciones educativas para responder a las comunidad educativa.

frente a los relativismos de todo tipo; derecho humano que el Estado tiene la obligación de respetar, proteger, promulgar, garantizar, respetar, legitimar, validar, entre otras obligaciones.

III. EL ESTADO COMO GARANTE DE LOS DERECHOS HUMANOS: SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

La correlación entre derechos humanos y seguridad ubica al Estado medularmente como garantizador de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. El derecho al trabajo, a la salud, a la educación, a la alimentación, a la libre expresión, entre otros; compone los elementos primordiales de una vida digna, es decir del ejercicio de la ciudadanía íntegra.

Es el Estado responsable de legitimar la seguridad ciudadana a través de sus instituciones y de los agentes y funcionarios que intervienen en su nombre. Se acentúa de esta manera el vínculo entre Estado y derechos humanos; y es en este sentido, que la temática educación en derechos humanos debe ser analizada como parte indisociable del Estado. Por ello, los agentes públicos poseen una responsabilidad disímil del resto de los individuos; ya que son los que deben garantizar, proteger y respetar los derechos fundamentales de todos los habitantes.

La Declaración sobre Seguridad de las Américas³², expone, que la seguridad es de alcance multidimensional, incluye las amenazas tradicionales y las nuevas amenazas; preocupaciones y otros desafíos a la seguridad; incorpora las prioridades de cada Estado; contribuye a la consolidación de la paz, al desarrollo integral y a la justicia social; y se basa en valores democráticos, el respeto, la promoción y defensa de los derechos humanos, la solidaridad, la cooperación y el respeto a la soberanía nacional. Donde la paz es un valor y un principio en sí mismo, basándose en la democracia; la justicia, el respeto a los derechos humanos, la solidaridad, la seguridad y el respeto al derecho internacional.

La defensa de los derechos humanos debe desembocar en compromisos éticos y políticas de Estado; porque la mejor prevención de violaciones a los derechos humanos lo constituye, entre otros; la formulación de una política de seguridad ciudadana, formulada desde la perspectiva del derecho al desarrollo.

La importancia y trascendencia de la declaración radica en la formulación de una visión común en materia de seguridad que tiene como meta la búsqueda de la paz y la seguridad de las personas. De este modo, se amplió el enfoque tradicional de la seguridad ciudadana centrado principalmente en el Estado, hacia un modelo superador que pone al ser humano en el centro de una nueva visión llamada “seguridad multidimensional”. Este enfoque multidimensional de la seguridad pretende hacerse cargo, principalmente, de la exclusión social; ya que considera esencial la relación entre seguridad y desarrollo.

³² OEA/Ser.K/XXXVIII, CES/dec.1/03 rev. 1, 28 octubre 2003.

Otro de los aspectos de esta declaración, es que pone énfasis en la persona; situándola como centro de las políticas públicas de seguridad, ya que considera su fundamento y razón de ser. Esto también refuerza la importancia del respeto a la dignidad de la persona, sus derechos y libertades fundamentales; y en consecuencia, agrega dentro de sus objetivos promover el desarrollo humano, la justicia social, la educación para la paz y la lucha contra la pobreza.

Ahora bien, para poder implementar de manera adecuada este nuevo concepto más amplio de seguridad multidimensional, es necesario comprender que la solución a los problemas de inseguridad no se alcanzará solamente “produciendo más seguridad”; es decir con más policías, más derecho penal con leyes más duras, procesos penales con menos garantías, y en definitiva más aparato estatal represivo. Por el contrario, para abordar la lucha contra el delito y la violencia de manera efectiva es preciso una respuesta integral; con instituciones fuertes, transparentes y mucho respeto por el Estado de Derecho y las libertades individuales. Identificando los problemas y las prioridades; definiendo sus estrategias, planes y acciones para hacer frente a ellos; y para ello, se deben evaluar las políticas públicas de seguridad y promover la participación ciudadana en la definición de los problemas y la búsqueda de sus soluciones. Para así, garantizar la seguridad ciudadana.

III.I. LA SEGURIDAD CIUDADANA

El derecho a la seguridad ciudadana en un Estado Democrático y de Derecho consiste en el conjunto de garantías que debe brindar el Estado a sus habitantes para el libre ejercicio de todos sus derechos. En este sentido, la falta de normatividad y tutela efectiva del derecho a la seguridad ciudadana per se no puede servir de obstáculo para el establecimiento de la responsabilidad estatal ante el incumplimiento de sus obligaciones de garantizar, proteger y cumplir³³.

La seguridad ciudadana cuenta con un lugar privilegiado en la agenda pública y de los gobiernos y este tema es uno de las más grandes inquietudes de los ciudadanos. Es decir, se traslada en un entorno de grandes desigualdades económicas y de relaciones sociales intensamente desiguales. Sin embargo, esto no ha sido revalidado con los apropiados bosquejos de políticas públicas de seguridad ciudadana armónicas y estratégicas.

Los abordajes institucionales del tema de seguridad ciudadana son, en el mejor de los casos, desde la perspectiva del respeto a los derechos humanos; no obstante escasean los abordajes del tema de la seguridad ciudadana para la garantía de los derechos humanos³⁴.

De acuerdo con el paradigma del desarrollo humano, nos referimos a la seguridad ciudadana; como aquella situación política y social en la que las personas tienen legal y efectivamente garantizado el goce pleno de sus derechos humanos, y en la que existen

³³ Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993, párrafo 5.

³⁴ Albaladejo Escribano, I., LA SEGURIDAD CIUDADANA PARA LA GARANTÍA DE DERECHOS HUMANOS: UN DEBER DE LOS ESTADOS, Junio-2006.

mecanismos institucionales eficientes para prevenir y controlar las amenazas o coerciones ilegítimas que pueden lesionar tales derechos.

El derecho a la seguridad es por ello un derecho fundamental; donde deben incluirse los ciudadanos para la construcción de pautas de convivencia democrática compartidas; en las que deben primar políticas de prevención, reparación y sanción con propósitos reinsertadores.

La seguridad, para su cabal realización, exige el cumplimiento de otros derechos humanos relacionados con ella, como la integridad física y la vida en sentido estricto, pero también, y desde un punto de vista mucho más integral e indivisible; la realización de todos los derechos humanos sin distinción, tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales³⁵.

En una sociedad democrática el concepto y el alcance de la palabra “seguridad” están vinculados, en primer lugar, al derecho humano a la libertad y seguridad de cada persona; en segundo, a la estabilidad y correcto funcionamiento de las instituciones públicas que realizan el estado democrático de derecho; y por último en la seguridad y estabilidad del derecho que vincula y organiza las relaciones entre las personas y entre estas y los bienes. En la medida que las personas realizan sus derechos fundamentales, las instituciones aseguran esos derechos y los particulares se someten en sus relaciones a la ley; la seguridad surge como la consecuencia del orden democrático de derecho, como una variable dependiente del mismo.

En el Estado Democrático de Derecho, en el caso que nos ocupa; la función del Servicio Penitenciario es la de brindar un servicio público a la comunidad; cuyo fin último es la reinserción social de las personas privadas de su libertad; dándoles asistencia de los procesados; asistencia y/o tratamiento a los condenados; como así la actividad y orientación post penitenciaria. Todo ello en razón a que la asistencia y/o tratamiento están dirigidos al fortalecimiento de la dignidad humana y al estímulo de actitudes solidarias inherentes a su condición de ser social; a partir de la satisfacción de sus necesidades y del desarrollo de sus potencialidades individuales.

Pero este servicio público debe empalmarse con una política adecuada de seguridad ciudadana; concebida como parte del conjunto de los esfuerzos de los Estados por avanzar en la inclusión social y la igualdad de oportunidades y garantizar los derechos humanos y libertades públicas.

Son básicamente dos las condiciones de aplicación de la seguridad ciudadana, por un lado un Estado eficiente con capacidad de garantizar los derechos humanos y libertades públicas a lo largo del territorio nacional y del conjunto de sectores sociales; y por otro lado, la vigencia de condiciones sociales, económicas y culturales que permitan la concreción del ejercicio pleno de la ciudadanía³⁶.

La seguridad es un proceso de construcción permanente entre la comunidad y el Estado ...le impone al Estado el deber de promover la participación comunitaria en la

³⁵ El derecho a la seguridad ciudadana, en sentido estricto, no ha sido consagrado como tal en los tratados internacionales de derechos humanos, sino que aparece como un principio transversal. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos se refiere a la “seguridad de su persona”; en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos la mención a la seguridad aparece como restricción a otros derechos enunciados. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos alude a la “libertad y seguridad personales” como derechos de toda persona.

³⁶ SAIN, M. “Seguridad, democracia y reforma de la organización policial en la Argentina.”

elaboración, implementación y control de las políticas de seguridad; así como en todos los asuntos referidos a la misma en aras a la obtención de resultados positivos³⁷; consecuentemente, este deber debe ser llevado adelante mediante la prestación de un Servicio Público, servicio que el Estado tiene la obligación de garantizar en condiciones óptimas.

III.I.I . SERVICIO PÚBLICO

El Estado moderno no es más que una comunidad o corporación de servicios públicos cuyos agentes son los gobernantes. Por lo tanto, las funciones del Estado son todas aquellas diligencias que los gobernantes practican para crear, organizar y asegurar el funcionamiento permanente de los servicios públicos.

En el preámbulo de la Constitución, entre los valores que debe vigorizar el Estado se consagra el bien común; el cual se consigue en parte, por razón de una apropiada creación y prestación continuada de los servicios públicos.

Sin duda, los "servicios públicos", son las actividades adjudicadas por órganos o entidades públicas o privadas; fundados por la Constitución o por Ley; para dar complacencia en forma regular y perpetua a necesidades de interés general; en forma directa, por razón de un concesionario o, a través de cualquier otra forma legal. En sentido orgánico; es la creación de una dependencia administrativa dentro de la estructura del Estado o de la administración pública para solventar requerimientos de interés colectivo o público.

Al hacer mención a que toda labor llevada a cabo por una entidad pública, sea de un órgano del Estado (República, Distrito Capital, Municipios y/o Distritos Metropolitanos) como persona jurídica de derecho Público de carácter territorial, o, de un ente descentralizado (Instituto Autónomo, Empresa del Estado); expresamos que son actividades asumidas por órganos o entidades públicas o privadas. Por lo tanto, la prestación de un servicio público no puede ser irregular ni discontinua, ni su fin debe ser el de un particular.

Corrientemente, los servicios públicos son practicados por un organismo; pero pueden hacerlo los particulares, bajo la autorización, control, vigilancia y fiscalización del Estado; con sujeción al ordenamiento jurídico permanente.

En la voz de Hauriou, Servicio Público es: "... un servicio técnico prestado al público de una manera regular y continua para la satisfacción de una necesidad pública y por una organización pública"³⁸; o como señalara Bielsa: "...toda acción o prestación realizada por la administración pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesidades colectivas y asegurada esa acción o prestación por el poder de policía..."³⁹; cuya finalidad u objeto es, satisfacer una necesidad pública (colectiva, de interés público, etc.). Necesidad pública, o necesidad de interés público; que es la suma de las necesidades

³⁷ Dammert, L., Participación comunitaria en la Prevención del Delito en América Latina. ¿De qué participación hablamos?, CED, Santiago, 2002.

³⁸ Hauriou, M., Précis de Droit Administratif, Paris, 1919, 9ª ed., p. 44.

³⁹ Bielsa R., Derecho administrativo, t. I, Buenos Aires, 1964, 6ª ed., p. 463.

individuales; no presupone necesariamente que todos los individuos de la sociedad deban tenerla, sino sólo que una mayoría de ellos la tiene⁴⁰.

Este Servicio Público, debe desarrollarse de forma permanente, regular y continua; para que pueda satisfacer necesidades de las comunidades por sobre los intereses de los que los proveen. Servicio público que agrupa actividades y prestaciones consentidas, reservadas o requeridas a las administraciones públicas por la legislación en cada Estado, y que poseen como propósito responder a disímiles imperativos del funcionamiento social, y, en última instancia, promover la igualdad y el bienestar social; frecuentemente son gratuitos, ya que el costo lo solventa el Estado. Estado, Organizaciones, Instituciones, y en este caso el Servicio Penitenciario Bonaerense; son los que deben prestar de forma efectiva y eficaz ese Servicio Público para el cual se concibieron.

III.I.I.I. LAS ORGANIZACIONES

En la actualidad las Instituciones manejan el concepto de organización inteligente, en el cual el trabajo en equipo es fundamental -tal como postula en la quinta disciplina Peter Senge-. A esto se suma la capacitación al personal, cuestiones estas importantísimas que distinguen a aquellas instituciones que brindan calidad. Son instituciones que se apoyan a los cambios; de ahí la importancia en actualizarse a las necesidades de la sociedad y consensuar con los actores intervinientes la información que se maneja internamente.

Tal como cita Josefina Semillán "hoy estamos invitados a saltos cualitativos en donde -lo nuevo- y los aprendices de novedad, se hallan no ya en la complejidad que atrapa y paraliza; sino en el gozo de ir aprendiendo en la compleja simplicidad de la alborada – sapiens-.La del cambio; la del acompañamiento no como mandato volitivo, sino como ocasión de crecimiento; la de la responsabilidad no como carga del rol, sino como hacerse cargo de ir buscando respuestas"⁴¹.

Ernesto Gore, considera que aprender en la acción es menester en el hacer, y educarse uno mismo antes de saber qué es lo que estamos tratando de aprender. Cuando aprender es explorar, no hay maestro que pueda decirnos nada y aunque pudiera, no estaríamos en condiciones de comprenderlo. La única posibilidad de entender, es menester en el hacer y en el examen del propio aprendizaje. Sólo a partir de las experiencias seremos capaces de encontrar el sentido de lo que se nos dice"⁴².

"Es difícil para el que tiene una responsabilidad de conducción, reconocer su situación y la del grupo como situación de aprendizaje; transitar a través de una situación que no tiene significado hasta encontrárselo, comprometerse a lograr algo que nadie ha logrado antes, y que ellos mismos- los del compromiso- no saben cómo lograr"⁴³.

⁴⁰ Bielsa, op. cit., p. 467; Villegas Basavilbaso, Benjamín, Derecho administrativo, t. III, Buenos Aires, 1951, p. 51 y ss.

⁴¹ Semillán Dartiguelongue, J. Filosofía y Educación. Ediciones al Margen.

⁴² Gore E., La educación en la empresa, aprendiendo en contextos organizativos. Ediciones Granica.

⁴³ Gore E., ob. cit.

Gore plantea que, “para que una organización sea capaz de aprender, se requiere que esté integrada por individuos que aprenden. Por lo tanto, para ser sujeto de aprendizaje, la organización debe ser un ámbito que permita que sus miembros aprendan. En este sentido, la organización enseña. Enseña a la gente a trabajar junta, a poner su conocimiento al servicio de la misión de la organización y a comunicarse e interactuar más allá de las diferentes funciones y especialidades. Enseña a innovar; a revisar permanentemente lo que está haciendo y si eso es lo que corresponde hacer. Enseña a detectar errores, a aprender de esos errores y, a veces; a revisar incluso los criterios y valores desde los cuales algo es considerado un error”⁴⁴.

No se puede negar que al hablar de capacitación en los ámbitos laborales, queda implícita la acción educativa, transformadora de la organización; ya que emergen propósitos que se relacionan a cambios culturales.

Es por eso que para erradicar modismos de trabajo en el accionar diario, se requiere de la capacitación al personal.

Martha Alles, plantea, que las competencias de los integrantes del área de formación deben ser variadas; ya que ciertas capacidades como la adaptabilidad al cambio o la capacidad para comprender a los demás, serán más importantes que conocer ciertas rutinas educativas, no porque estas no sean necesarias; sino porque el éxito llegará de la mano de competencias como las mencionadas”⁴⁵.

La función de formación pasa por grandes desafíos entre los que se destacan; el proveer conocimientos y ponerlos a disposición de todos los empleados e innovar; ya que las modalidades de ejercicio laboral pueden ser útiles y apropiadas en algunos casos. Por lo cual en materia de Derechos Humanos, la capacitación debe ser permeable a nuevos desafíos y conocimientos, y, ampliar competencias que faciliten y ayuden al ejercicio laboral.

Un plan de capacitación no debe consistir en una yuxtaposición de planes (objetivos, contenidos, actividades, etc.), sino en una combinación armónica de elementos que solo adquieren sentido en su referencia⁴⁶. Esta concepción del diseño como sistema, diferente de la suma de las partes; pone de manifiesto la necesidad de atender tanto a la coherencia interna-relación de las partes entre sí- como la coherencia externa-; relación del plan con la demanda a la que responde y con otros programas de capacitación”⁴⁷.

Para la elaboración del diseño, el capacitador deberá tener en cuenta los datos que la organización presenta al diseñador como requisito para el plan. El capacitador difícilmente puede influir sobre ellos, debe aceptarlos como tales y tomarlos como punto de partida para el diseño. El tiempo de duración del programa, por ejemplo, puede constituir un dato cuando es la organización la que establece cuantas horas le serán asignadas. Los contenidos pueden aparecer como dato; cuando quien formula la demanda, especifica que temas serán tratados; y por otra parte las decisiones, que son las pautas que posibilitan cierta libertad de elección y

⁴⁴Gore E., ob. cit.

⁴⁵ Martha Alles. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Nueva Edición.

⁴⁶ Alles, M., ob .cit.

⁴⁷ Alles M., ob. cit.

acción al diseñador. Esta distinción tiene importancia ya que permite al capacitador percibir claramente su situación con respecto al plan a elaborar”⁴⁸ .

A su vez, el aprendizaje que influye en los conocimientos; se ve afectado por factores internos y externos. Según Cole, los factores internos tienen que ver con el propio individuo; su inteligencia, su temperamento, su salud y experiencia personal. Los factores externos se relacionan con el medio donde se desarrolla la actividad de aprendizaje: la habilidad del instructor, los métodos de enseñanza, la ayuda recibida, el grado de dificultad planteado, la comunicación entre el instructor y el participante sobre los resultados, y por último el ámbito físico, comodidad, luz, ausencias de ruidos, etc.”⁴⁹ .

La capacitación es una manifestación particular del fenómeno educativo; una herramienta de la gestión organizacional que permite detectar necesidades para instrumentar procesos de cambio. Para ello es importante evaluar la tolerancia al cambio en una organización; el comportamiento frente a lo desconocido; lo cual puede generar una amenaza al prestigio y a la autoridad, debiendo tomar el conocimiento como movilizador de la innovación, como así también evaluar los límites de la capacitación.

Los cambios son tan rápidos que las personas necesitan capacitarse continuamente y teniendo en cuenta el carácter evolutivo de los Derechos Humanos; se deberían de actualizar en forma permanente los programas de capacitación a implementar.

La capacitación es la vía del progreso para los individuos; las organizaciones y las economías. Para ello es necesario que los individuos sean motivados; que logren percibir la utilidad que la capacitación puede otorgarles; generando de ésta manera un compromiso con el aprendizaje y la responsabilidad del capacitador, que deberá comunicar con claridad las metas, objetivos y formas de evaluación; brindando seguridad durante la conducción y logrando una participación activa de los participantes.

Es necesario tener en cuenta que parte del prestigio se basa en conocimientos y experiencia. La capacitación, con su propuesta, puede atacar la base del prestigio. No es raro que algunas personas se resistan a la capacitación; para ello el capacitador debe mostrar y convencer de las razones y las ventajas del cambio; respetando la experiencia de los participantes y produciendo reconocimiento a las personas que ejercieron anteriormente la tarea.

Entre los programas de capacitación suelen hallarse los centrados en las actitudes (querer hacer), desarrollo de actitudes específicas para una función (conducción, trabajo en equipo, etc.), sensibilización (aproximación a un determinado tema); los centrados en el (saber hacer), desarrollo de habilidades específicas para una función (administración del tiempo, tareas operativas, etc.), de destrezas para la interacción y el intercambio con otros profesionales, y; los centrados en los conocimientos (saber), especialización (profundización en

⁴⁸ Alles M., Ob. cit.

⁴⁹ Gore E., ob. Cit.

el campo de la actividad específica) y desespecialización (adquisición del conocimiento que no se vinculan con la formación específica)”⁵⁰ .

Tal como se ha manifestado precedentemente se considera imprescindible capacitar a la Organización/Institución, a los funcionarios del Servicio Penitenciario Bonaerense. Porque la capacitación, como la plantea Martha Alles: “es la actividad estructurada, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados; y debe ser una tramitación de conocimientos y habilidades; organizada, planificada y evaluables”⁵¹ .Y, en este caso, el personal penitenciario, desde el momento del ingreso a la Institución, debería recibir una capacitación adecuada; donde todas las aptitudes técnicas que se les enseñaran, deben estar basadas en la dignidad y humanidad de todos incluyendo a las personas privadas de su libertad, funcionarios y visitantes.

Para un buen empleo del conjunto de leyes, principios y normas, es preciso despojarse de un juicio propio; de esta característica humana de juzgar, para así poder actuar de manera objetiva y hacer uso de todas las capacidades adquiridas.

El Servicio Penitenciario, como Organización-Institución, tiene como función la custodia y guarda de los procesados y la ejecución de las sanciones penales privativas de la libertad de los condenados; como así también toda otra función que se le imponga por leyes, decretos y resoluciones; ante lo cual y en caso de no cumplir su función, incurrirían en una manifiesta violación de Derechos Humanos.

III.I.I.II. RESPONSABILIDAD ANTE LA VIOLACION DE DERECHOS HUMANOS

Los Estados tienen obligaciones en materia de derechos humanos, cuales son respetar y garantizar los derechos humanos.

Como lo afirmara la Corte Interamericana de Derechos Humanos:”...los Estados deben garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos; obligación que implica el deber de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público; de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos...⁵²”. Esta obligación, a su vez, comprende la prevención de las violaciones a los derechos humanos; la investigación de los hechos que dieron lugar a tales abusos; la sanción de los sujetos responsables y la reparación a las víctimas por los daños ocasionados. Por tanto, los Estados, sus instituciones y sus funcionarios deben abstenerse de cometer violaciones a los derechos humanos u obstruir en el libre ejercicio de éstos, y, además; deben hacer todo lo que esté a su alcance para imposibilitar que tales hechos se ejecuten.

⁵⁰ Gore, E., ob.cit.

⁵¹ Alles, M., ob. cit.

⁵² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C No. 4, párrafo 166.

La inobservancia por parte de los funcionarios públicos, fuerzas de seguridad de sus obligaciones de respeto y garantía en materia de derechos humanos; forja una responsabilidad en doble sentido. Por un lado, el incumplimiento supone una responsabilidad individual del funcionario público, miembro de una fuerza de seguridad, que incide en una violación de derechos humanos que es calificada de delito y que concibe una sanción penal de acuerdo a la legislación penal de cada país. Y, por el otro, y en el caso de que dichas violaciones sean integrantes de crímenes de lesa humanidad, de guerra o genocidio; nace la responsabilidad penal del individuo en el plano internacional y los sujetos responsables, bajo ciertas condiciones de ser sometidos a juicio y sancionados por la Corte Penal Internacional.

Así, pues, una violación de derechos humanos llevada a cabo por un integrante de una fuerza de seguridad; conduce, en virtud del llamado elemento subjetivo de la responsabilidad, en la responsabilidad internacional del Estado; que responde por la conducta de sus funcionarios ante organismos internacionales, con lo cual no sólo se lesiona a la institución, sino además al propio Estado en su proceso de consolidación democrática.

Como es sabido, la condena de un Estado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos por inobservancia de las obligaciones internacionalmente arrojadas; presume la puesta en evidencia de la conducta violatoria de las instituciones de dicho Estado ante la comunidad internacional; con resultados desfavorables para el mismo, tanto en lo político como en lo económico.

El ejercicio de las funciones que incumben a las fuerzas de seguridad en sentido amplio está entrañablemente unido con el respeto y garantía de ciertos derechos, como son el derecho a la vida, integridad personal, libertad personal, etc.; y en este caso al respeto por los derechos humanos de las personas privadas de su libertad por parte de los agentes del Servicio Penitenciario, en su carácter de funcionarios públicos. Labor que especialmente llevarían a cabo en forma diligente si fueran capacitados en Derechos Humanos.

III.II. EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Se necesita un programa educacional más eficaz para los militares y el personal del gobierno, para que logren desarrollar una comprensión mayor de sus deberes y de sus responsabilidades en la protección y en el incentivo a los derechos humanos, de acuerdo con la Constitución, las leyes, las normas y patrones de derechos humanos aceptados internacionalmente⁵³.

La educación intercultural enseña a todos los educandos los conocimientos; las actitudes y las competencias culturales que les consienten favorecer al respeto, el entendimiento y la solidaridad entre individuos, entre grupos étnicos, sociales, culturales y religiosos, y entre naciones. Es exacto enfatizar que; el aprendizaje de la diferencia o de la pluralidad cultural no debe entenderse como el de una materia más (al estilo de la geografía, la

⁵³ Comisión del Senado Filipino, 1987 en Claude, Richard Pierre. Derecho a la Educación y Educación para los derechos Humanos. Educación para los derechos humanos en Filipinas: militares y policías.

historia o la antropología). Pensar la diferencia es pensar desde la alteridad, vale decir, pensar de modo tal que el propio educando sea «traspasado» por la diferencia, y que el «otro» implique también una interrogación sobre sí mismo. Esto convierte el aprendizaje de la diferencia en el aprendizaje de la ciudadanía: aprender a ponerse en el lugar del otro y ver con los ojos del otro⁵⁴.

La Educación en Derechos Humanos debe ir de la mano con la preocupación por su metodología de enseñanza. La metodología es siempre clave para lograr aprendizajes de calidad en cualquier disciplina; aprendizajes movilizados, significativos, aplicables, perdurables. Pero en el caso de los derechos humanos, esta metodología es crítica, al relacionarse con un saber que alude directamente a la condición humana; el cómo se lo aborde, debe ser coherente con la dignidad humana.

El doctor Donato⁵⁵, elaboró un resumen, en lenguaje coloquial, de los métodos acogidos para enseñar derechos humanos a las fuerzas de seguridad; señalando que se debe de adoptar términos populares, utilizando un lenguaje coloquial y evitando el vocabulario jurídico, para garantizar una comprensión empática, y la intervención de los participantes para que se sientan dueños de la situación cuando hayan demostrado una profunda comprensión de la discusión de los derechos humanos y de las leyes y normas humanitarias. Lograr que surja la creatividad; destacando el hecho de que el respeto a los derechos humanos sea coherente con las necesidades humanas de los propios participantes del curso (intereses familiares, etc.), vinculados al respeto a las necesidades humanas de los otros; y, forjar a que todo resulte compensador, y que el éxito del programa coincida con los intereses de cada funcionario.

Como puede desprenderse, la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se basa en una concepción integral de la persona humana; de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. Por lo cual, los fines de la educación se emprenden a partir del pleno desarrollo de la personalidad sin más restricciones que las que le asignan los derechos de los demás y el orden jurídico; dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, y demás valores humanos; respetando la vida y a todos los derechos humanos; a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad; así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.

Continuando con el análisis, y en relación a las fuerzas de seguridad que enunció Donato; definiremos el concepto de Funcionario Público, como cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades; incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para cumplir actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado; en todos sus niveles jerárquico. Considerándose sinónimos los vocablos: funcionario, servidor, agente, empleado. Son los funcionarios de todos los organismos de la Administración Pública Nacional, centralizada y descentralizada en cualquiera de sus formas; entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, y sociedades con participación estatal mayoritaria,

⁵⁴ Hopenhayn y Ottone, 2000. OEI para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) 2021 Metas educativas, La educación que queremos para la generación de los bicentenarios

⁵⁵ Donato, A., Filósofo, Director Educacional de la Comisión de Derechos Humanos. Comisión del Senado Filipino, 1987.

sociedades de economía mixta; Fuerzas Armadas y de Seguridad; instituciones de la seguridad social del sector público, bancos y entidades financieras oficiales y de todo otro ente en que el Estado Nacional o sus entes descentralizados tengan participación total o mayoritaria de capital o en la formación de las decisiones societarias; así como también de las comisiones nacionales y los entes de regulación de servicios públicos⁵⁶.

Por lo cual, en la educación a los Funcionarios Públicos, y en este caso el personal del Servicio Penitenciario; debe de considerarse tanto la educación formal, como la no formal; concibiendo por educación formal la que se dicta en establecimientos educativos de la institución; la educación no formal es la que no está ceñida a niveles y/o grados establecidos, promueve el conocimiento, la reafirmación de los valores, los derechos humanos y la participación ciudadana y comunitaria; la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente obtenido, procedente de personas, entidades, medios masivos, de comunicación, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación basada en un modelo pedagógico orientado a la formación integral de los funcionarios públicos para el cumplimiento de su función. Donde debe prevalecer el Estado de Derecho, custodiando el pleno respeto por los derechos humanos. Un modelo en donde los principios, fines, objetivos, recursos humanos y materiales disponibles e ineludibles; la organización y funciones de la fuerza de seguridad y los sistemas; ofrezcan a la comunidad un cabal servicio público. Modelo que tendrá mayor éxito en la formación de sus miembros; cuando se tengan en cuenta las diferencias individuales y se promueva el desarrollo de las potencialidades de cada uno para su crecimiento personal; facilitando así la promoción social, cultural e institucional, que les admita la proyección a la comunidad.

Un modelo que debe analizar la integración y administración de los recursos; siendo ello un elemento esencial que se visibiliza en el diagnóstico, la planeación, la organización, la ejecución, la dirección, la supervisión, el control, la evaluación y el requerimiento de las disímiles actividades; que se producen en el contexto educativo institucional. Un modelo que debe prever el desempeño del profesional; que se vislumbra al egresar, al emplear los principios, valores, conocimientos, habilidades y destrezas en el servicio. Un modelo que su objetivo sea consolidar políticas y estructuras institucionales; que aprueben desarrollar un modelo pedagógico integral conducente a la formación del profesional, que preste un excelso servicio público.

Para ello la Institución debe estar comprometida en la solución de los problemas que posee el país; ayudando a contrarrestar, la violación de los derechos humanos y las libertades individuales; identificándose como una organización capaz de participar enérgicamente en la construcción de la sociedad del futuro, contribuyendo a la creación y aplicación de conocimientos que lleven a concebir y asegurar procesos donde se ennoblezca el respeto por los derechos humanos.

Desarrollando procesos educativos que conlleven como fin la formación de funcionarios que muestren una gran vocación de servicio; que lideren procesos de convivencia pacífica; que

⁵⁶ Código de Ética de la Función Pública, Decreto 41/99.

respeten, promuevan, garanticen el cumplimiento de los derechos humanos, como así de la ley; desplegando el conocimiento propio de la fuerza de seguridad y aplicarlo en la solución de conflictos; demostrando sus habilidades prácticas y destrezas físicas para cumplir con las responsabilidades del servicio público.

La Institución deberá tener en cuenta los objetivos de formar éticamente a sus agentes, de acuerdo con los valores y actitudes que enmarcan el servicio público que prestan; como por ejemplo; promover el estudio, razón de ser, principios fines y objetivo de esa fuerza de seguridad, para profundizar en el conocimiento de su identidad y dimensionar su destino; capacitarlos para que se conviertan en facilitadores, especializados en el dominio de áreas del conocimiento que basen e impriman sentido a su desempeño, mediante la reflexión y el análisis; y formarlos y estimularlos en espíritu crítico, para que adopten con plena responsabilidad las alternativas y exigencias contenidas en el ejercicio de su profesión. Deberá formar un funcionario abierto, con capacidad para la toma de decisiones y la ejecución de las acciones; un profesional intuitivo con capacidad para mostrar totalmente las ideas con un conocimiento claro, producto del análisis de lo que pasa en el interior de las personas, con quienes se relaciona y del entorno en el cual actúa; un profesional ecuánime e innovador, para poder remediar problemas y afrontar nuevos desafíos; un referente que pueda formar equipos de trabajo, escuchar y comunicar; un funcionario, con destrezas para delimitar objetivos y estrategias en función de la labor que lleva a cabo; un agente innovador, con gran capacidad para destinar al servicio que ofrece, los conocimientos para el beneficio de su trabajo y el logro de los objetivos planteados; un agente disciplinado, con aptitud para efectuar con eficiencia y efectividad, todas las gestiones inherentes a su función.

Dicho lo anterior, el Modelo debe forjar un funcionario con suficientes capacidades, habilidades, valores y conocimientos para actuar con responsabilidad y competencia; siguiendo un eje primordial que es el de la conducta ética y legal en la aplicación de la ley; pasando por la ética personal, la ética de grupo, la ética profesional y el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

III.II.I. SERVICIO PENITENCIARIO

La prisión es el único lugar en el que el poder puede manifestarse de forma desnuda, en sus dimensiones más excesivas, y justificarse como poder moral.

Michel Foucault

Antecedentes

Instituciones penitenciarias o sistema penitenciario es el término con el que se distingue a la institución. Institución que tiene por función el cumplimiento de las penas previstas en las sentencias judiciales; cuyo propósito, en el derecho penal contemporáneo y el derecho penitenciario; es la reinserción social de la persona privada de su libertad.

Tradicionalmente la Institución penitenciaria es la cárcel o prisión, pero la denominación puede ser diferente, así como su organización administrativa, sus métodos y características; suelen denominarse centros penitenciarios abiertos o cerrados; de mínima o de máxima seguridad; hospitales o centros psiquiátricos penitenciarios (hospital penitenciario, hospital psiquiátrico penitenciario), etc.

La prisión es arcaica, surge con la civilización y con las sociedades; que una vez organizada, es cuando surge la inquietud de cómo abolir el crimen utilizando el castigo⁵⁷.

Primitivamente, con anterioridad al Siglo XVIII no existía el derecho de los penados a la readaptación; las penas del pasado eran personales, prescindían del ser humano y sólo se fundaban en su destrucción o mutilación.

En la Edad Antigua, las peculiaridades de las prisiones concordaban en que eran un sitio de custodia y tormento. En la Edad Media, surgieron dos clases de encierro en las prisiones del Estado; donde se encerraba a los enemigos del poder por haber traicionado a los contendientes detentadores del mismo; y la prisión Eclesiástica; que estaba guardada a Sacerdotes y Religiosos; en esta Edad, la prisión era tomada como una medida preventiva; cuando la persona era juzgada se subordinaba a todo tipo de tortura, para llegar a la muerte. No tenían en cuenta de que fuere niño, enfermo, indigente, longevo, inválido.

En el siglo XVII las penas poseían extrema crueldad; como la tortura, mutilaciones, hasta la muerte agravada por crueles suplicios; la prueba más esgrimida era la confesión, la cual obtenían mediante la tortura; coexistía gran desproporción entre el delito y la pena que le incumbía y no existía la defensa en el juicio.

Posteriormente nació el Sistema Celular de Filadelfia; este sistema se amparaba en recluir al interno día y noche en una celda aislado, para imposibilitar que se enviara con los demás y además estimularlo por razón de la meditación en aislamiento el remordimiento.

Consecutivamente, surge el Sistema Auburn Mixto, el cual residía en encerrar el recluso en la noche y lo sacaban en el día para trabajar, pero en silencio.

Autores de esa época, entre otros, Cesar Beccaria⁵⁸, en su obra "De los delitos y de las penas" consideraban que el sistema penitenciario debía de estar basado en los principios de racionalidad, legalidad, igualdad y proporcionalidad de las penas y mayor severidad. Jhon Howard⁵⁹, en su obra "El estado de las prisiones en Inglaterra y Gales", expresaba que la cárcel no corrige, es un lugar de contagio criminal; el solo hecho de estar ahí ya es una tortura; expresaba que se debería de humanizar las prisiones. Jeremy Bentham⁶⁰, diseñó en su obra el panóptico, la descripción arquitectónica de lo que deberían ser las cárceles de manera que se pudiera vigilar a los internos como a los mismos vigilantes del centro⁶¹.

Ya a fines del Siglo XVII y principios del siglo XIX, los castigos corporales se van suplantando por la prisión; prisión que nacía como el espacio para corregir al condenado, garantizar la seguridad, incomunicar al delincuente y el escarmiento, se ve opacada por el

⁵⁷ Gudín Rodríguez-Margaritón F. historia de las prisiones, pág. 2.

⁵⁸ Beccaria, c., literato, filósofo, jurista y economista italiano.

⁵⁹ Howard, J., filántropo y el primer Inglés reformador prisión.

⁶⁰ Bentham, J., pensador inglés, jurisconsulto y filósofo.

⁶¹ Bertham J. El panóptico (trad. de Julia Varela, Fernando Álvarez-Uría), Madrid, 1989 pp. 9-10, referido por Gudín Rodríguez-Margaritón Faustino, Historia de las prisiones, Pág.13

movimiento abolicionista⁶², en el cual Beccaria, difunde la aniquilación de las penas corporales y la sustitución de la pena privativa de libertad.

Durante el Siglo XIX, los doctores italianos Cesare Lombroso⁶³, Ferry⁶⁴ y Garofalo⁶⁵, nacidos de la escuela positivista concordaron en inculpar a factores de tipos antropológicos el fenómeno delictual y consecuentemente el viable tratamiento que se debe consumir. De esta manera Francesco Carrara⁶⁶, promulgaba el derecho penal retributivo.

En el plano internacional, en el Congreso (VIII) de Derecho Penal y Derecho Penitenciario de la Haya (1951) se plasmaron resoluciones orientadas a la mutación de las cárceles existentes, como la conveniencia de establecimientos de sistemas abiertos; la edificación de cárceles en el campo pero cercanas a centros urbanos; que sean cómodas para el personal de la administración; que se facilite la educación y el trabajo agrícola; que el número de los reclusos no sea elevado; que la vida sea muy parecida a la normal.

Asimismo en el Primer Congreso de la Naciones Unidas sobre "Prevención del delito y Tratamiento del delincuente", se aprobó un documento trascendental: las "Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos"; reglas que incluyen la clasificación de los diferentes establecimientos, diferenciándolos por sexo, tipo de delito, etc.; estipulan la igualdad sin discriminar por raza, religión, clase social, ideología política de cada detenido; el suministro a cada uno de vestimenta uniforme y una alimentación apropiada y favorable a la salud; la prohibición del trato vejatorio y humillante; y la instauración de la recreación y práctica de deporte y otras actividades sanas; todo ello al aire libre, teniendo como mínimo una duración de una hora.

Otros documentos que remarcaron la situación de las persona privadas de su libertad fueron: Pacto de San José de Costa Rica, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos, el Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión, las Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de Libertad, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, los Principios de Ética Médica Aplicables a la Función del Personal de Salud, Especialmente los Médicos, en la Protección de Personas Presas y Detenidas contra la tortura

⁶²Beccaria C. De los delitos y las Penas. ob.cit.116.

⁶³Lombroso, C., médico y criminólogo italiano, representante del positivismo criminológico.

⁶⁴Ferry, E., político, criminólogo y sociólogo italiano.

⁶⁵Garofalo, R., jurista y criminólogo italiano, representante del positivismo criminológico.

⁶⁶Carrara, F., jurisconsulto y profesor italiano, fue el mayor representante de la escuela clásica del derecho penal.

y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, las Salvaguardias para garantizar la protección de los derechos de los condenados a la pena de muerte, el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la ley, los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, los Principios Básicos sobre la Función de los Abogados, las Directrices sobre la Función de los Fiscales, las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio), las Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil (Directrices de Riad), las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (“Reglas de Beijing”), la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, los Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura, el Tratado modelo sobre la remisión del proceso en materia penal, el Tratado modelo sobre el traspaso de la vigilancia de los delincuentes bajo condena condicional o en libertad condicional, la Declaración sobre la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, los Principios relativos a una eficaz prevención e investigación de las ejecuciones extralegales, arbitrarias o sumarias, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la Declaración Americana sobre los Derechos y Obligaciones del Hombre, la Convención Interamericana para impedir y sancionar la tortura, el Convenio Europeo sobre los Derechos Humanos, la Convención Europea para la prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas crueles, inhumanos o degradantes y, entre otros, las Reglas Penitenciarias Europeas.

Con estos datos puntuales, se advierte que el Servicio Penitenciario posee en su génesis disímiles designaciones: es una Institución social; es una fuerza de seguridad; favorece al mantenimiento del orden público; colabora en la obtención de la paz social; procede como guarda de los internos; es el brazo ejecutor de penas; es el auxiliar indisoluble de la justicia; es un medio para la readaptación social, etc.

Pero estos designios que se plasmaron a través de los años en algún texto legal, necesitaron de una existencia anterior, mientras se explayaron y se fortalecieron; para posteriormente enraizarse en el ideario y en la aprobación de un contexto socio-cultural que hoy le otorga un lugar primordial en la sociedad.

II.II.I.I. SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

“La cárcel es, al fin de cuentas, el mayor poder que el estado ejerce en la práctica, de modo regular, sobre sus ciudadanos”.

Norval Morris, en su libro El Futuro de las Prisiones:

En un antiguo libro de la primera mitad del siglo pasado, ya se divisaba que: “El estudio sistemático de la pena constituye una de las partes más importantes de la ciencia criminal, por su alto valor práctico. El legislador dicta la norma penal; el juez la aplica; la administración se

encarga de su cumplimiento. Es la parte más difícil porque leyes y reglamentos no bastan para gobernar la complicada vida del recluso. De ahí la importancia fundamental de la penología si se piensa que su fin es readaptar...” 67 .

El tema penitenciario, se ocupa de las funciones asignadas a la pena en las sociedades modernas, así como de organizar prácticamente la adaptación de la pena a estas funciones. *Es jurídico en su base, pedagógico en sus medios y social en sus fines*. Comprende el estudio de las penas propiamente dichas, el de las medidas de seguridad y el del patronato post-carcelario⁶⁸.

Para comprender adecuadamente la actual situación es importante partir del análisis, que el Sistema Penitenciario de la Provincia es el de mayor magnitud de la República Argentina.

En lo que concierne concretamente al sistema penitenciario, el primer antecedente jurídico lo establece el Estatuto Provisional (1811), que enunciaba que “las cárceles deben ser para seguridad y no castigo de los reos”. La Asamblea del año XIII (Siglo XIX) estableció también un reglamento para la administración de justicia en el que se abolió decisivamente cualquier forma de tortura. En definitiva, nuestra Constitución Nacional, abole los castigos corporales y estipula: “...las cárceles deben ser sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ella”.

La infraestructura penitenciaria actual se constituye en razón a construcciones de las más heterogéneas épocas, con cárceles que se remontan a hace más de un siglo.

La primera cárcel de la Provincia se construyó en 1872, y en el mes de mayo de 1878 se comenzaron a recibir a los primeros presos condenados que se alojaron en la Cárcel del Viejo Cabildo y que finalmente formó parte de la Penitenciaría Nacional.

A fines de la década del 70’ la Provincia de Buenos Aires consigue palmarios progresos en materia penal y penitenciaria; programándose la construcción de tres establecimientos carcelarios que se situarían en las cercanías de las ciudades de Dolores, Mercedes y San Nicolás.

Con el transcurso del tiempo el Instituto reservado a recibir a personas privadas de su libertad, fue teniendo diferentes títulos. En el año 1910, lo que hoy se conoce con el nombre de Servicio Penitenciario Bonaerense, se denominó Inspección General de Prisiones; en el año 1937 fue la Dirección General de Establecimientos Penales; en el año 1971 Servicio Correccional; en el año 1978 Servicio Penitenciario de la Provincia de Buenos Aires; y, finalmente el 22 de mayo de 1997 se instituye como Servicio Penitenciario Bonaerense.

Actualmente aloja aproximadamente 30.000 detenidos distribuidos en 55 Unidades Penitenciarias cuya capacidad de alojamiento oscila entre los 300 y 1.500 internos cada una.

Dentro del Radio Capital se ubican 13 Unidades Carcelarias; las Unidades 12 y 18 de Gorina, 9 de La Plata, Unidad 8 y 33 de mujeres de Los Hornos, 1, 22, 25 y 26 de Lisandro Olmos y las Unidades 10, 29, 45 y 34 de Melchor Romero. En el llamado Conurbano

⁶⁷ RAMOS, Juan P.; Curso de Derecho Penal; Biblioteca Jurídica Argentina; Argentina, 1940, Tomo III, Penología, pág.6 XC.

⁶⁸RAMOS, Juan P.; Ob.cit. Tomo III, Penología, pág. 7.

Bonaerense, se sitúan un total de 11 Unidades Penitenciarias las de General San Martín (Unidades 46 y 48), La Matanza (Unidad 43), Lomas de Zamora (Unidad 40), Florencio Varela (Complejo Florencio Varela, Unidades 23, 24, 31, 32, 42 y 54), San Isidro (Unidad 47) e Ituzaingó (Unidad 39). Mientras que en el Interior de la Provincia de Buenos Aires, el Sistema cuenta con un total de 30 Unidades Penitenciarias. Las Unidades 5 de Mercedes, 6 de Dolores y 2 de Sierra Chica que fueron construidas en el siglo XIX, en los años 1877 y 1882 correspondientemente; con la referencia de la Unidad N° 3 de San Nicolás que fuera edificada en el año 1863, y reinaugurada en 1951.

En el Siglo XX fueron construidas 28 Unidades Penitenciarias, empezando la primera de ellas en 1909; siendo la Unidad N° 4 de Bahía Blanca, 8 de Los Hornos, 7 de Azul, 1 de Lisandro Olmos, 9 de La Plata. 10 de Melchor Romero, 11 de Baradero, 12 de Gorina, 14 de General Alvear, 13 de Junín, 15 de Mar del Plata, 16 de Junín, 19 de Saavedra, 20 de Trenque Lauquen, 22, 25 de Olmos, 27 de Sierra Chica, 26 de Olmos, 24 de Florencio Varela, 23 de Florencio Varela, 28 de Magdalena, 21 de Campana 29 de Melchor Romero, 31 de Florencio Varela, 32 de Florencio Varela 34 de Melchor Romero y 35 de Magdalena.

Ya en el Siglo XXI se edificaron 22 Unidades Carcelarias; la Unidad 30 de General Alvear, 18 de Gorina, 37 de Barker, 38 de Sierra Chica, 36 de Magdalena, 39 de Ituzaingó, 17 de Urdampilleta, 41 de Campana, 42 de Florencio Varela, 43 de La Matanza, 44 de Batán, 45 de Melchor Romero, 50 de Mar del Plata, 52 de Azul, 51 de Magdalena, 49 de Junín, 46 de San Martín, 47 de San Isidro, 48 de San Martín, 53 de Malvinas Argentinas y 54 de Florencio Varela, la última de ellas en el año 2008.

A las estructuras ya existentes, se añaden ahora las derivadas de la implementación de los Programas de Alcaldías, Alcaldías Departamentales y Casas por Cárceles. Edificaciones autónomas que se emplazan en sitios significativos de los disímiles departamentos judiciales y/o complejos de entre 6 y 12 viviendas extramuros; ubicadas dentro del tejido de los disímiles complejos penitenciarios.

Por lo cual, la forma y el modo en que se cumplimente la pena, van a ser esenciales para tales fines; ya que el Estado luego de ello, debe armonizar todas las medidas ineludibles y aunar sus esfuerzos para que el sujeto pueda volver a la comunidad una vez que traspasa las puertas de los establecimientos carcelarios; a través del empleo de programas cualitativos y cuantitativos en las condiciones de encierro.

En este orden, los programas que se hallan en curso desde el punto de vista organizacional y de infraestructura; conforman un cambio peculiar en formas de detención en la Provincia de Buenos Aires y despliegan enfoques prometedores en materia de ejecución de la pena y en la materialización del objetivo de raigambre de todo sistema penitenciario que es otorgar a todas las personas privadas de su libertad; esencialmente a las que muestren grandes índices de vulnerabilidad cara a la clasificación criminalizante; más y mejores herramientas para su posterior inserción social

El sistema penal ha evolucionado hacia la humanización de las penas, con incorporaciones a los códigos penales, que le imprimieron un límite al ius puniendi;

encontrando sustitutos a las sanciones, y aumentando la variedad de las mismas con alternativas a ellas; como las penas de multa, inhabilitación, o la suspensión de la condena o del proceso a prueba; lo que se vio reflejado en el Sistema Penitenciario, esencialmente en la ejecución de la pena privativa de la libertad.

Esta ejecución de la pena debe ser practicada dentro del marco de la ley y principalmente dentro de los estándares internacionales. Los funcionarios deben velar por la nitidez de sus acciones. Prevalciendo la protección de los derechos de las personas privadas de su libertad y llevando adelante una conducta altamente profesional y servicio de calidad. Conducta que debe estar presidida por un fuerte código profesional de ética y de conducta, ante el cual se pueda responsabilizar a los agentes por su proceder.

Como ya lo expresáramos en apartados anteriores, la inobservancia por parte de los integrantes de la institución de sus obligaciones de respeto y garantía en materia de derechos humanos, forja una responsabilidad en doble sentido. Por un lado, el incumplimiento supone una responsabilidad individual del funcionario que comete una violación de derechos humanos que es considerada delito y que genera una sanción penal de acuerdo a la legislación penal de cada país. Al mismo tiempo, una violación de derechos humanos efectuada por un integrante de la institución acarrea, la responsabilidad internacional del Estado, que responde por la conducta de sus funcionarios ante organismos internacionales, con lo cual no sólo se lesiona a la institución, sino igualmente al propio Estado.

La defensa de los derechos humanos debe confluir en compromisos éticos y políticos del Estado para prevenir las violaciones a los derechos humanos de las personas privadas de su libertad; política que debe llevar a cabo la institución, el Servicio Penitenciario Bonaerense, quien a través de la comprometida labor del personal penitenciario, asume el deber de cuidar, de brindarles seguridad, como además salvaguardar el bienestar de las personas privadas de su libertad, que tiene a su cuidado.

III.II.I.II. PERSONAL PENITENCIARIO Y ADMINISTRACIÓN DE PRISIONES

"...Toda prisión requiere personal especializado...la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios..." Regla 46 69

El Personal Penitenciario tiene la obligación de velar por las necesidades de las personas privadas de su libertad y son responsables del funcionamiento eficaz del establecimiento, de la seguridad y protección; y de identificar y corregir las dificultades.

Una prisión es de alguna forma un microcosmo de la sociedad. Las personas privadas de su libertad se hallan en una situación de interdependencia, de las otras personas privadas

⁶⁹ Reforma Penal Internacional, Manual de buena práctica penitenciaria / Reforma Penal Internacional -- 2. ed.--San José, C.R.: Guayacán, 2002.120 p.; 21 cm.

de su libertad y del personal. Por ello, el personal cuanto más altamente calificado sea, más profesional será en su labor

Cuando la ciudadanía piensa en la noción "prisión", tiende a considerar su aspecto físico: muros, vallas, edificios con puertas cerradas y ventanas con barrotes. En realidad, el aspecto más trascendental de una prisión es la dimensión humana, ya que las prisiones tienen que ver primordialmente con seres humanos. Los dos grupos de personas más trascendentes de una prisión son las personas privadas de su libertad y los funcionarios. Y la llave para que ese establecimiento sea bien administrado, reside en la naturaleza de las relaciones entre ambos grupos.

La gestión penitenciaria debe conducirse dentro de un marco ético, donde el elemento esencial de la gestión penitenciaria es la gestión de seres humanos; de funcionarios y de personas privadas de su libertad.

Es primordial que los funcionarios sean diligentemente elegidos, y apropiadamente capacitados, supervisados y apoyados. El trabajo penitenciario es muy riguroso. Involucra trabajar con hombres y mujeres que han sido privados de su libertad; muchos de los cuales sobrellevan trastornos mentales o adicciones, no poseen aptitudes sociales y educativas, y/o provienen de grupos marginalizados de la sociedad.

El funcionario penitenciario para efectuar su tarea de manera profesional debe poseer buenas aptitudes e integridad personal. Los hombres y mujeres que trabajen en las prisiones deben ser diligentemente elegidos para certificar que tengan las cualidades personales y la formación educativa apropiada. Es ineludible capacitarlos en los principios sobre los que debe asentarse su trabajo; en las aptitudes humanas y técnicas; proporcionándoles la ocasión de desarrollarse y poder extender sus aptitudes; y, facilitándoles toda la información más reciente sobre los temas penitenciarios.

En un sistema democrático, la ley sustenta y protege los valores elementales de la sociedad; lo cual uno es la dignidad propia de todos los seres humanos, sea cual fueren sus circunstancias personales o sociales. La muestra más irrefutable de este respeto por los valores humanos habita en la forma en que la sociedad trata a quienes han quebrantado, o los acusaron de quebrantar la legislación penal.

El personal penitenciario, en representación de la sociedad, posee un papel específico en el respeto de su dignidad, por más sombrío que sea el delito que hayan cometido. Ésta es la base para situar la gestión penitenciaria, por encima de todo, dentro de un marco ético. Es el componente primordial que nunca deben perder de vista las altas autoridades penitenciarias; los administradores de los establecimientos carcelarios; ni el personal en contacto directo con las personas privadas de su libertad.

Resulta relevante tener en consideración, que este principio debe ser tenido en cuenta, siempre, por los responsables de los establecimientos carcelarios. Deben advertir que no son guardianes, cuya labor es privar a otros seres humanos de su libertad; ni tampoco vigilantes que provocan un castigo mayor que el ya impuesto por las autoridades judiciales. Su labor es

adaptar su rol de custodios con una función educativa y resocializadora. Esto conlleva una gran aptitud personal y profesional.

Estos agentes deben poseer cualidades personales que les conceda tratar con personas privadas de su libertad; de modo equitativo, humano y justo. Ello, reconoce procesos de contratación y selección muy precisos, para que el sistema acepte exclusivamente a las personas con las cualidades apropiadas. Sólo si este tipo de personas ocupa el puesto de funcionario penitenciario será posible denominar “profesión” a la labor en las prisiones.

Infundir en este grupo de personas un sentido de pertenencia o la creencia de que están haciendo algo valioso; instituye una tarea gigantesca para los encargados del sistema penitenciario. Ni puede concebirse de manera fortuita ni será fruto de la casualidad; sólo logrará alcanzarse si existe una estrategia coherente; fundada en la condición de que para exista un buen sistema penitenciario, es imprescindible que su labor sea reconocida y apreciada públicamente.

Marco legal

Como dato contextual, es dable destacar que en el marco internacional se erige un sistema en materia de humanización de las condiciones de encierro, lo cual se plasma a través de disímiles documentos; entre los que se hallan: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, donde en su artículo 10 expone “Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano”; el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la ley, en el cual en el artículo 2 reza: “En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana, y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas”; las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, donde en la regla 46 (2) se detalla “La administración penitenciaria se esforzará constantemente por despertar y mantener, en el espíritu del personal y en la opinión pública, la convicción de que la función penitenciaria constituye un servicio social de gran importancia y, al efecto, utilizará todos los medios apropiados para ilustrar al público”, en la regla 48 se denota: “Todos los miembros del personal deberán conducirse y cumplir sus funciones en toda circunstancia, de manera que su ejemplo inspire respeto y ejerza una influencia beneficiosa en los reclusos”.

Con el propósito de aseverar que estos valores, enmarcados en normas internacionales, sean cabalmente interpretados y efectuados por el personal; es trascendental que la administración penitenciaria precise notoriamente sus intenciones.

Consecuentemente con la declaración de intenciones, el Servicio Penitenciario de Uganda es un ejemplo de lo expuesto; ya que expone una clara declaración de intenciones para el servicio, e identifica los valores básicos sobre los que debe basarse su trabajo, entre esos valores; se reconoce la fundamental importancia de un sistema eficaz de captación y capacitación de personal.

En el mismo plano, la organización The Butler Trust⁷⁰, creada como una institución benéfica independiente en 1985; identifica y premia los logros de quienes trabajan en las prisiones; a los que han demostrado iniciativas o aptitudes excepcionales en su trabajo con los reclusos, incluyendo a miembros del servicio penitenciario, a médicos, docentes, bibliotecarios y voluntarios.

El ámbito penitenciario conlleva a lidiar con las complejidades de la vida en una prisión y las normas requeridas; lo que acarrea a tener que implementar un proceso de selección que asegure que los postulantes escogidos serán capaces de llevar adelante las arduas responsabilidades inherentes al trabajo penitenciario; razón por la cual el personal deberá ser estrictamente elegido.

III.II.I.III. SELECCIÓN DEL PERSONAL ADECUADO

Marco legal

El Código de Ética⁷¹ establece que el fin principal de la función pública es el bien común; el funcionario público tiene el deber inexcusable del mantener una conducta decorosa y digna y no esgrimir los privilegios del cargo para la obtención de beneficios personales. El fin de la función pública es alcanzar el bien común y encauzarlo primordialmente a la educación ética y a la prevención de conductas disfuncionales, que concluyan en un acto de corrupción. La ética de la función pública debe estar relacionada con la honestidad, con la calidad del trabajo y el clima laboral, especialmente.

La forma en que el personal penitenciario, funcionario público, lleva adelante su función es esencial para el cumplimiento de los derechos humanos. Sin una conducta adecuada de parte del mismo, fracasarán las demás medidas de reforma. Sin embargo, la formación del personal suele ser inexistente, mínima o incorrecta⁷². Modificar la conducta y actitudes del personal, es fundamental para el éxito de la reforma penitenciaria; y la formación es la solución; debe existir un real compromiso de los directivos de la administración, en razón de que sin el marco ético preciso para el servicio penitenciario, dicha formación sabe ser ineficaz.

Cabe aquí precisar, que en el año 1869, en el “Reglamento para las Cárceles”, aprobado por el Superior Tribunal de Justicia en Buenos Aires, en su Título Primero, acápite “DE LOS EMPLEADOS”, se establecía en el art.1º: “...Todo empleado en ejercicio de su destino, es responsable de las infracciones del presente Reglamento; y en su Art.2º: Ejercerán su autoridad con firmeza, moderación y humanidad, absteniéndose de todo lenguaje irritante, y de todo acto de violencia contra los presos. Evitarán roce con estos, sino es para el ejercicio de sus atribuciones, y sobre objetos en relación con ellos...”. De esta manera las

⁷⁰ The Butler Trust, Reino Unido, donde Su Alteza, la Princesa Real, es Patrocinadora Real de The Butler Trust desde 1985.

⁷¹ Decreto 41/99, Republica Argentina.

⁷² Kings College London-Centro Internacional para Estudios Penitenciarios

Recomendaciones sobre Selección y Formación del Personal Penitenciario, anexas a las Reglas Mínimas de Tratamiento del Recluso⁷³, en su (título VII art. 3), expresa: "se deberá seleccionar especialmente al personal, el cual no se deberá formar con miembros procedentes de las fuerzas armadas, de la policía o de otros servicios públicos".

El Manual de Buenas Prácticas Penitenciarias, formula que mientras más altamente capacitado sea el personal, mas profesional será. Prosigue, la capacitación no solo es responsabilidad de la Institución sino de cada agente en particular; debe ser una necesidad de cada individuo, una necesidad personal; deberá poseer un nivel intelectual suficiente; y, antes de entrar en el servicio, tendrá que tomar un curso de formación general y especial y pasar satisfactoriamente pruebas teóricas y prácticas. Después de su ingreso a la institución, y en el curso de su carrera; el personal deberá mantener y mejorar sus conocimientos y su capacidad profesional siguiendo cursos de perfeccionamiento que se organizarán periódicamente⁷⁴.

Conforme prescribe el Código de Conducta de Funcionarios Encargados de hacer cumplir la ley: "...las normas en si carecen de valor práctico; a menos que su contenido y significado, mediante la educación, la capacitación, y la vigilancia, pasen a ser parte del credo de todo funcionario encargado de hacer cumplir la ley..." ; y en su art. 2 expresa: "...en el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas...".

Haciendo hincapié en la importancia de capacitar a los funcionarios penitenciarios en materia de Derechos Humanos la escritora Hilda Kaufmann⁷⁵ señala: "... uno de los objetivos debe ser la Formación Profesional de los funcionarios de ejecución penal...".

Siguiendo con la misma postura, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos... en los artículos 46/54 expresan:..."en cuanto a la selección del personal penitenciario, la administración penitenciaria escogerá cuidadosamente a su personal de todos los grados; puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal dependerá la buena dirección de los establecimientos carcelarios; el Director de la Institución deberá hallarse debidamente calificado para su función, y deberá poseer una capacidad y una formación adecuada, hablarán la lengua de la mayor parte de los reclusos o una lengua comprendida por la mayor parte de ellos..."

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁷⁶, en su artículo XII estipula: "Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas. Asimismo tiene el derecho a que mediante esa educación; logre una digna subsistencia, un mejoramiento del nivel de vida y ser útil a la sociedad. El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales; los méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el Estado".

⁷³ Adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

⁷⁴ Reforma Penal Internacional, ob.cit.

⁷⁵ Kaufmann, H., Ejecución penal y terapia social, 1979, 367 p.

⁷⁶ Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su Protocolo Adicional⁷⁷ en el artículo 26; establece la obligación del desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la medida de los recursos disponibles.

Consecuentemente, la propia reglamentación Penitenciaria (Ley 9578/80 y su Decreto reglamentario); menciona en su Capítulo XII, relacionado a los Derechos de los agentes penitenciarios lo siguiente: Artículo 35 Inc. G)...Los agentes penitenciarios tienen derecho a las siguientes licencias...Realización de investigaciones, estudios científicos o técnicos, congresos o reuniones de esta índole en el país o en el exterior. Cuando se trate de estudios o actividades vinculadas directamente a la función o perfeccionamiento profesional, podrán otorgársele licencias con goce de haberes. (...) En cuanto al Inc. c) establece que también se concederá licencias por estudio y franquicias para estudiantes (...).

La Resolución n° 56/0678 fija; que el agente penitenciario debe aplicar toda la normativa nacional e internacional referida a la protección de los derechos humanos; prohibiéndose la tortura y el maltrato; llevando adelante el tratamiento de las personas privadas de libertad; como asimismo prevaleciendo el derecho al desarrollo personal y profesional de los funcionarios, debiendo la autoridad penitenciaria procurar una capacitación constante, mediante la realización de cursos sobre requisas, seguridad, tratamiento y primeros auxilios. Del mismo modo tiene derecho a continuar sus estudios terciarios y/o universitarios; debiendo la Institución establecer mecanismos que consientan la continuidad de los mismos sin deterioro del trabajo que lleve a cabo.

El mensaje que permanece es indudable, se requiere de personal adecuado y altamente capacitado. Los funcionarios penitenciarios, al relacionarse con las personas privadas de su libertad, es decir al cumplir su función; deben llevarla a cabo en un pie de igualdad, ayudarlos y atenderlos; comprendiendo que están encargados de hacer cumplir la ley; respetando y protegiendo la dignidad humana; respetando sus derechos humanos; asegurándoles la protección de la salud y la atención médica; como del mismo modo la protección contra todo abuso físico o mental.

Capacitar en derechos humanos es un proceso mediante el cual se dota a las personas de habilidades y herramientas para que trabajen en pos de los derechos humanos. Proceso que contribuye a forjar una cultura global de derechos humanos; que presuma una erradicación y prevención ante las violaciones de esos derechos, a través del conocimiento de los instrumentos internacionales; la reflexión sobre dichos documentos, y la empatía con las víctimas; para cultivar actitudes que emanen de esos instrumentos (justicia, igualdad, respeto, etc.); para por último promover la acción, y que cada persona se convierta en defensora de sus propios derechos y de los derechos de los demás. Una acción concreta que solo puede lograrse por razón de una selección adecuada y de la correcta y acabada capacitación.

⁷⁷ Protocolo de San Salvador, 1988.

⁷⁸ Lineamientos Mínimos del Actuar Penitenciario, Res. 56/06 Bs. As.

III.II.IV. CATEGORIZACION DEL PERSONAL

La Educación es un Tesoro⁷⁹

La dignidad, es un derecho esencial, es inherente a todos los seres humanos. Se reconoce el valor y el derecho de las personas a ser tratadas con respeto y humanidad. Está consagrado en el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Derechos donde se enuncia: " todas las personas privadas de libertad serán tratadas humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano". El Comité de Derechos Humanos de la ONU precisó que el respeto por la dignidad humana compone una norma general; y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se refiere a la privación de libertad como "un régimen de control absoluto; la pérdida de intimidad; una limitación de vivir el espacio y, sobre todo; una radical disminución de medio de la persona de defenderse a sí mismo". La Comisión llega a la conclusión que, "como consecuencia del acto de prisión " se lleva consigo un específico compromiso de proteger la dignidad humana del recluso.

Partiendo de dicha premisa, y en el marco del 27 Período ordinario de sesiones del Consejo de Derechos Humanos⁸⁰, se enfatizó en promover una mejor comprensión de las normas de derechos humanos internacionales y normas relacionadas con la protección de los derechos de las personas privadas de libertad; identificar problemas y las buenas prácticas para garantizar la protección de los derechos de las personas privadas de libertad, en particular en lo que respecta a la supervisión judicial de la detención, el hacinamiento y el uso excesivo de la detención, en particular examinando la utilización de la prisión preventiva y las alternativas a la detención. Retos y buenas prácticas que deben llevarse a cabo por personas seleccionadas; las que deben cumplir su función con excelencia y de modo integral; fundando su desempeño en principios éticos del Derecho.

El personal seleccionado para formar parte de la institución, debe de estar comprometido en la solución de los inconvenientes que se les presenten; contribuyendo a contrarrestar, la violación de derechos humanos. Deben demostrar una alta vocación de servicio; deben respetar, promover y garantizar el cumplimiento de la ley; desarrollar su conocimiento específico de su función y aplicarlo en la solución de conflictos y exponer habilidades prácticas y destrezas físicas para desempeñar con las responsabilidades propias de su labor.

El personal seleccionado debe ser participativo, abierto; con capacidad para presentar integralmente las ideas con un conocimiento claro; un educador que posea aptitudes para formar y orientar a sus compañeros y a las personas que tiene bajo su custodia hacia la asimilación de los valores sociales, el desarrollo de sus facultades intelectuales, humanas, morales y cívicas; un líder con capacidad para formar equipos de trabajo, con capacidad de escucha y comunicación; una persona responsable frente así y a los demás, con amplia capacidad para dedicar a su función sus conocimientos, en pro del perfeccionamiento de su

⁷⁹ Informe sobre la Educación en el siglo XXI" de la Comisión presidada por Jacques Delors, UNESCO, 1995.

⁸⁰27° sesión del Consejo de Derechos Humanos, Mesa redonda sobre la protección de los derechos humanos de las personas privadas de libertad, 10 de septiembre 2014, sala XX, Ginebra.

quehacer y la conquista de los objetivos propuestos; un profesional justo e equitativo, idóneo de tomar decisiones y de conciliar en la resolución de conflictos.

La clave para la conformación de una Institución, y, en este caso del Servicio Penitenciario, recae en el personal y en particular en un personal adecuado para la relación con las personas privadas de su libertad. El personal profesional cuidadosamente seleccionado, adecuadamente entrenado y supervisado; será capaz de llevar adelante su labor de forma mas humana.

Las prisiones deben hacer uso de la seguridad dinámica o directa supervisión, así el desarrollo de relaciones constructivas y positivas entre el personal penitenciario y los reclusos, no sólo reducen el riesgo de sufrir malos tratos; sino también mejorar su control y seguridad⁸¹.

La responsabilidad del Estado va más allá de la prevención del abuso contra las personas privadas de su libertad: incluye abstenerse de rutinas humillantes que atentan en la dignidad humana, y la garantía de que el sufrimiento suscitado en lugares de detención no exceda el nivel inherente a la privación de libertad. Tomando conciencia de que toda persona es sujeto de derechos, y si uno de los derechos es violado, todos están en riesgo inminente, ya que todos son exigibles.

Las prisiones más seguras, y mejor ordenadas son aquellas en los que el personal reconoce la humanidad de aquellos a su cuidado y tratar de rehabilitarlos, cualquiera que sea su delito y puntos de vista que se puedan organizar⁸².

IV. IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS. LA CAPACITACIÓN: DEFINIENDO ALGUNOS CONCEPTOS

"...La capacitación esta orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas... (Blake, O. (1997))"⁸³.

El Servicio Penitenciario, es un área constituida; en la cual la sociedad coloca una cantidad de perspectivas, necesidades, intereses y usos que se arrogan en su nacimiento. La constante modernización de estos elementos; forja la naturaleza de los procesos de capacitación e intenta que ella conlleve la formación integral de sus funcionarios, en correlación con las políticas de la sociedad total.

Es en su creación donde se funda esta obligación de la institución; donde se forja la transmisión de los valores fundamentales, usos, costumbres, conocimientos, habilidades y destrezas; que permitan la sustentación de ejercer su función conforme lo que establece la reglamentación en vigencia.

⁸¹ Comité Permanente de América Latina en el Revisión y actualización de la Norma de la ONU Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos (2009)

⁸² Dr. Shane Bryan, Director del Panóptico Consulting , Gerente del Programa en el Centro Internacional de Estudios Penitenciarios, profesor visitante en la Facultad de Derecho de la Universidad de Staffordshire.

⁸³ Blake, O. (1997). La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones (2da ed.). Buenos Aires: Macchi.

El rol primordial de la institución es el de suscitar y desarrollar aprendizajes significativos en los agentes penitenciarios; para que estos aprendizajes reditúen en el cumplimiento de su función. No es la transferencia universal de conocimientos; sino la estimulación estos aprendizajes, para que docentes y personal penitenciario discutan y reformen los esquemas de su pensamiento; esquemas obtenidos por la interacción con el objeto de conocimiento y los cambios diarios con los valores, normas, usos y costumbres, ideología social y la cultura imperante.

Alentar este desarrollo intelectual encierra esgrimir estrategias sobre el cúmulo de ideas previas (conocimientos previos) que tiene dicho personal (base de datos personales con que se instituyen los lazos en la vida cotidiana), y así, con los conocimientos nuevos, llegar a un aprendizaje significativo.

La institución debe fomentar, la capacitación del personal; solventada en el equilibrio entre la experiencia individual y el conocimiento académico (científico-tecnológico valiosamente transformable), para volverse centros generadores del saberes; enalteciendo el grado de significatividad cultural del entorno social de cada agente. Tomando como núcleo fundamental la capacitación; comprometiéndose con su labor diaria; con la sociedad; con la diversidad, entre otras metas; que son también las metas generales de la Conferencia de Educación⁸⁴. Y, como dice Dussel, "... hay que hacerse para adelante, si como locos...por los menos como soñadores...".

Nos hallamos en una civilización que se desplaza ágilmente; donde las mutaciones se muestran rápidas, crecientes y sin antecedentes; y, lo que logra aseverar que hoy en día la única invariable es el cambio. Por lo cual el desarrollo de la Administración de Recursos Humanos nunca se paraliza; es un régimen creciente que tiende a conservar constantemente en la institución al individuo apropiado; en las categorías propicias; en el tiempo adecuado.

Es la administración del recurso más considerado de una institución; la administración de Recursos Humanos.

Existen numerosas causas por las cuales una institución/organización, concepto que según R. Mayntz⁸⁵, son: "...formaciones sociales de totalidades articuladas; con un círculo precisable de miembros y una diferenciación interna de funciones; orientadas de una manera consciente hacia fines y objetivos específicos; configuradas racionalmente, al menos en su intención; con vistas al cumplimiento de estos fines u objetivos..."; debe formar a su personal. Y, ya que nos hallamos en un medio fuertemente variable; como expresa Frigerio, Poggi y Tiramonti⁸⁶: "...Diremos que la institución, es un producto histórico y como tal deber ser pensada...y agregan..." cada institución es portadora de un mandato social y tiene la responsabilidad de movilizar sus recursos para crear una dinámica interna que permita y favorezca el cumplimiento de ese mandato...".

La institución se moviliza, y por ello nos pone al frente constantemente con escenarios límites, de adaptabilidad, innovación y progreso; y por eso nos obligamos a estar eternamente

⁸⁴ XVIII Conferencia Iberoamericana de Educación. Metas educativas 2021. Salvador. 19 de mayo de 2008.

⁸⁵ Ciscarc y Uriá M.E., "Organización escolar y acción directiva", Ed. Narcea (Madrid) 1990, Pág. 59".

⁸⁶ Frigerio G. y Poggi M., Las instituciones educativas, Las instituciones educativas y el contrato histórico, Edit. Cara y Ceca, Pág. 18.

actualizados. Pero, igual posee rasgos de identidad y señas particulares que les son propias; constituyendo ambas, la cultura institucional⁸⁷.

Será necesaria la unidad de la organización, que dependerá principalmente de la influencia de las personas con autoridad conferida; para coordinar y orientar a los miembros de la organización de acuerdo con el buen funcionamiento de los cauces de comunicación. La mejora de la organización dependerá de la calidad de los objetivos planteados; de la capacidad de análisis de los directivos; de su capacidad de reconocer la influencia que los distintos elementos de la organización tienen sobre los demás, y de su capacidad técnica de conseguir lo deseado; apunta David Issacs⁸⁸.

Ninguna organización se permite persistir tal como existe, ni tampoco a su personal le conviene subsistir retrasado; y uno de los modos más eficaces para que esto no ocurra es capacitándose constantemente.

Las personas son fundamentales para la institución y actualmente más que nunca; su valor estratégico está en extensión, ya que todas las instituciones se valen casi exclusivamente a través de su personal. El triunfo de una institución se supedita cada vez más al conocimiento y destrezas de sus recursos humanos. Cuando la capacidad del personal es valiosa, y sobre todo ordenada; una institución logra conseguir diferencias profesionales que se posan en las personas.

Como expresa Frigerio y Poggi⁸⁹: "...el desarrollo de una organización; no sucede en el vacío sino que está vinculada al desarrollo del ambiente del que forma parte, con el que interacciona y por el que se ve condicionada. Y eso tiene que ver tanto con los elementos macro del ambiente (orientación política, nivel socioeconómico, capacidad cultural, etc.), como los elementos micro (implicación de los agentes locales, etc.)...".

Por esto, la conjetura esencial de por qué capacitar a los trabajadores; reside en proporcionarles los conocimientos, cualidades y habilidades que pretenden para alcanzar un cometido inmejorable; y para ello no consta mejor escenario que la capacitación; que igualmente auxilia a lograr altos horizontes de estimulaciones, producción, integración, responsabilidad y solidaridad en el personal de la institución.

Hasta aquí se describieron específica y sucintamente los lazos presentes entre la institución y la capacitación; pero esto no concluye aquí, sino que es solo el principio.

Así, si inspeccionáramos como se forma el personal en las instituciones; diríamos que es a través de la capacitación. Esta expresión sería decisivamente cabal, al menos que, en verdad; enuncia un camino que no conocemos, el del aprendizaje, a través de otro paso; que es el de la capacitación.

Echeverría, muy sabiamente expresó: "...la enseñanza de la ciencia es pues el primer ámbito en donde la actividad científica tiene vigencia. Incluye dos acciones reciprocas: la enseñanza y el aprendizaje de sistemas conceptuales y lingüísticos, por una parte; pero

⁸⁷ Frigerio G. y Poggi M., Las instituciones educativas, Capítulo 2, La cultura institucional escolar, Edit. Cara y Ceca, Pág.35: "...La cultura institucional es aquella cualidad relativamente estable que resulta de la políticas que afectan a esa institución y de las practicas de los miembros de un establecimiento. El modo en que ambas son percibidas por estos últimos, dando un marco de referencia para la comprensión de las situaciones cotidianas, orientando e influenciando las cesaciones y actividades de todos aquellos que actúan en ella..."

⁸⁸ Isaacs, D., "Teoría y practica de la dirección de centros educativos", Edit. Eunsa Navarra, 1997, Pág. 23.

⁸⁹ Frigerio G. y Poggi M., ob.cit. pág.70.

también de representaciones e imágenes científicas, notaciones, técnicas operatorias, problemas y manejo de instrumentos... uno de los objetivos básicos de la enseñanza de la ciencia es la adquisición por parte de los estudiantes de representaciones mentales adecuadas de conocimientos científicos previos...⁹⁰.

De esta manera, la capacitación es un "... conjunto de actividades encaminadas a la adquisición de los conocimientos; practicas y actitudes necesarias para ocupar un empleo dentro de una profesión o grupo de profesiones; o para desempeñar cualquier función dentro de alguna sector de la actividad económica. Este término, de alcance general; abarca toda una serie de subdivisiones y derivaciones, aplicadas en función de la finalidad que se asigne a la formación, su nivel, la edad o peculiaridades de los individuos a quienes va destinada, el centro docente donde se imparta, etc...."⁹¹.

La capacitación será el instrumento que permitirá direccionar el cambio en el sentido deseado; es un instrumento fundamental para la Administración de Recursos Humanos; que brinda la viabilidad de optimizar la eficacia de la labor de la institución, por ejemplo; aprobando a su vez que ella se acomode a los diferentes sucesos que se muestran externa o internamente en la institución. Suministra a los empleados la ocasión de obtener superiores capacidades, conocimientos y destrezas que acrecientan sus aptitudes, para desplegarse con prestigio en su sitio; es un instrumento motivador.

La capacitación concede autoridad a la persona, pues le ofrece conocimiento; entendimiento, y le permite compartir sabiduría. De esa manera, la persona se fortalece y puede contribuir a la sociedad. No es un proceso de transferencia de conocimiento a otras personas. La interacción debe ser el meollo de la capacitación; implica inspirar a alguien a que piense por sí mismo y crezca.

El personal penitenciario debe aprender los conocimientos básicos e ineludibles para poder entender la importancia su labor; siendo una herramienta primordial e incuestionable para prevenir la violación de derechos, fomentando conductas de tolerancia, solidaridad y respeto. Como lo establece el Protocolo de San Salvador (1988) "...la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz".

IV.I. LA CAPACITACIÓN Y SU CONTEXTO

La instalación o la modificación de una práctica organizativa implica trabajar no solamente en el desarrollo de nuevas habilidades específicas sino también en relación a los contextos que mantienen y alimentan las prácticas anteriores"⁹²

Ernesto Gore expresa: "Las capacidades individuales se convierten en capacidades de la institución-organización. Los profesionales de Recursos Humanos deben desarrollar

⁹⁰ Echeverría, J. (1995). Filosofía de la Ciencia. Akal ediciones. Madrid.

⁹¹ UNESCO-IBEDATA, Enseñanza Técnico y Profesional. Edición revisada, 1984.

⁹² Gore, E. y Vázquez Mazzini, M., "Una introducción a la formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible." Fondo de Cultura Económica, 2004, Capítulo 2.

constantemente las capacidades necesarias para el éxito. Por lo tanto, es necesario redefinir las capacidades de la organización que podríamos designar; para dar apoyo a integrar las capacidades individuales.

La institución debe demostrar un compromiso verdadero para apoyar el cambio en las relaciones organizacionales motivados por el respeto por los Derechos Humanos, en su universalidad y protección. Los grandes retos y el uso eficaz de los recursos humanos son elementales para el triunfo de cualquier organización.

Esta capacitación es la gestión integrada e integral del desarrollo personal, para fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia; lo que involucra la intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos necesarios para el logro de los objetivos de la institución.

Se debe de trabajar en la ética educativa: "...que supone la capacidad de orientarse con autonomía, racionalidad y cooperación en situaciones que suponen conflictos de valores; la ética educativa no puede ser pues, una práctica social reproductora; no puede asociarse con practicas inculcadoras de determinados valores; sino que debe entenderse como un espacio de cambio y transformación personal y colectiva, como un lugar de emancipación y de autodeterminación (Martínez 1991)..."⁹³.

Simboliza el proceso integral del hombre, es decir; logra el conocimiento, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las pericias y destrezas requeridas para desempeñar su labor; para lograr, la eficacia y excelencia en la ejecución de sus tareas, funciones y responsabilidades. Es el elemento cardinal para alcanzar el éxito institucional y el desarrollo de la institución es la capacitación del personal.

Para conservar el grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que favorecer climas laborales positivos que les autorice apreciar debidamente la cooperación de sus miembros; instituyendo mecanismos que le consientan disponer de una fuerza de trabajo sobradamente eficaz que lleve a la conquista de los objetivos y metas de la organización; y al mismo tiempo consiga saciar los deseos de sus componentes.

La institución no puede circunscribirse a mantener el statu quo, sea por la demanda de la sociedad, los cambios de paradigmas, o un avance tecnológico. "... las organizaciones deben aprender a desarrollarse; se debe de confiar en los procesos, la confianza en el saber y los procesos ayudan a las organizaciones a elaborar y resolver problemas sobre una base continua en un medio donde los problemas y las exigencias nunca cesan y son cambiantes. Procesos en los que debemos confiar, son los que acrecientan al máximo el saber colectivo de la organización y mejoran su capacidad para resolver problemas. Incluyen la mejora de la comunicación, las decisiones compartidas, la creación de oportunidades para un aprendizaje en equipo, las redes que incluyen a medios externos....la confianza en los procesos es abierta, riesgosa., pero es esencial para aprender y mejorar..."Fullan y Hargreaves⁹⁴.

⁹³ Díaz Noguera, M., Participación, Evaluación, reflexión y ética en el desarrollo de las organizaciones educativas, Edit. M.C.E.P., Sevilla, 1998, Pág. 119

⁹⁴ Fullan M. y Hargreaves A., "La escuela que queremos", Los objetivos por los cuales vale la pena luchar, Amorrortu Editores, Pág. 126.

IV.I.I. LA EDUCACION Y LA CAPACITACIÓN: DEFINIENDO ALGUNOS CONCEPTOS.

"Educamos desde atrás pero hacia el futuro, con una idea que ha de motorizar la acción en el inmediato presente". Jaime Barylko

En esta línea, los objetivos del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos⁹⁵ se plasmaron en: contribuir a forjar una cultura de derechos humanos; promover el entendimiento común, sobre la base de los instrumentos internacionales, de los principios y metodologías básicos para la educación en derechos humanos; asegurar que la educación en derechos humanos reciba la debida atención en los planos nacional, regional e internacional; proporcionar un marco colectivo común para la adopción de medidas por todos los agentes pertinentes; promover la inclusión de la educación en derechos humanos en los programas de formación para funcionarios públicos; contribuir a generar en los estudiantes una conciencia más integral de la noción de derechos humanos, más allá de la capacitación profesional que su área de trabajo exija; promover la conciencia de los derechos humanos como un aspecto de responsabilidad profesional, ética y social en todos los campos de la investigación, el estudio, la enseñanza y el trabajo; integrar los conocimientos básicos de la asignatura al quehacer cotidiano en cualquiera de sus manifestaciones; promover la interdependencia, la interrelación, la indivisibilidad y la universalidad de los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, así como el derecho al desarrollo; fomentar el respeto y la valoración de las diferencias, así como la oposición a la discriminación por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional, étnico o social, condición física o mental, orientación sexual o por otros motivos; alentar el análisis de problemas crónicos e incipientes en materia de derechos humanos, en particular la pobreza, los conflictos violentos y la discriminación, teniendo presentes las rápidas transformaciones que se producen en los ámbitos, político, social, económico, tecnológico y ecológico, a fin de poder encontrar respuestas y soluciones compatibles con las normas relativas a los derechos humanos; desarrollar la capacidad de quienes tienen responsabilidades en ese ámbito (en particular los funcionarios gubernamentales), que están obligados a respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de las personas bajo su jurisdicción, a fin de que puedan cumplir esa obligación; fomentar los conocimientos sobre instrumentos y mecanismos de nivel mundial, local, nacional y regional y la capacidad de aplicarlos con el objetivo de proteger los derechos humanos; utilizar métodos pedagógicos participativos que incluyan conocimientos, análisis críticos y técnicas para promover los derechos humanos; fomentar entornos de aprendizaje y enseñanza sin temores ni carencias, que estimulen la participación, el goce de los derechos humanos y el desarrollo pleno de la personalidad humana; ser pertinentes en la vida cotidiana de los educandos, haciendo que estos participen en un diálogo sobre los medios de transformar los derechos humanos de una expresión de normas abstractas a la realidad de sus condiciones sociales, económicas, culturales y políticas.

⁹⁵ Resolución 59/113 A de la Asamblea General, de 10 de diciembre de 2004, en que se proclama el Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos, Resolución 59/113 B de la Asamblea General, de 14 de julio de 2005, en que se aprueba el proyecto revisado de Plan de Acción para la Primera Etapa (2005-2007) del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos

Así, pues, el Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible⁹⁶ expresa que la educación es un proceso que proporciona a quienes siguen un aprendizaje, conocimientos, capacidades y actitudes que les permiten abordar cuestiones importantes, como...los derechos humanos...;afirmando, que a fin de lograr un desarrollo sostenible que tenga éxito hace falta un enfoque en la educación que refuerce el compromiso en apoyo de otros valores —especialmente la justicia y la equidad—; y la conciencia de compartir un destino común con los demás. En consecuencia, el Programa Mundial establece sinergias con el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014)⁹⁷, en lo referente al enfoque de Derechos Humanos en la Educación.

Como resultado, la educación como la capacitación; se proponen transferir conocimientos, actitudes, habilidades y conductas; llevándolo a cabo mediante procesos educativos estructurados, y no estructurados; pero entre ellas existe una diferenciación.

El objetivo en la educación, es que el individuo aprenda; en la capacitación el objetivo es que por razón de un proceso permanente de enseñanza-aprendizaje, despliegue sus habilidades y destrezas, que le consienta un mejor desempeño en sus tareas habituales.

En la educación, el proceso educativo es más amplio que el de capacitación, y lleva a la adquisición de conocimientos generales. La capacitación se refiere tanto a la adquisición, como al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

Existe un proceso informal de aprendizaje, que se formula a través del desarrollo periódico del trabajo; el aprendizaje en la organización puede regularse, y así se convierte en capacitación formal. La capacitación formal, a diferencia de la educación; se justifica si favorece a la Institución y su objetivo, por lo cual deberá de tenerse en cuenta las estrategias a utilizar, y las necesidades del personal y de la Institución.

Para que exista aprendizaje, definitivamente, deben darse ciertas circunstancias: que haya motivación; que existan los estímulos convenientes; que la persona evidencie una respuesta ajustada; y que el resultado logrado se adecue a la meta fundada por el programa para conseguir el objetivo buscado.

La Capacitación tiene como fin último lograr una destreza determinada; la educación, provocar el conocimiento individual y el desarrollo del intelecto.

La Capacitación corrientemente se visibiliza a través de un curso; cuando se ha consumado el mismo, la capacitación está efectuada. La Educación, es un proceso permanente.

La Capacitación esta conformada por un conjunto de acciones orientadas a preparar a una persona para ejecutar y desarrollar favorablemente una labor determinada, dentro de la organización. El fin es perfeccionar el rendimiento presente o futuro de un trabajador; concediéndoles mayores conocimientos para que logre desplegar o alcanzar óptimas destrezas o habilidades para desempeñar un cargo en la organización.

Se necesita de una capacitación continua para prestar el servicio eficazmente; valiéndose de tecnologías y de la valoración de las culturas; y, de este modo, sustentar en sus aportes,

⁹⁶ Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, Sudáfrica, 2002.

⁹⁷ En diciembre de 2002, la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 59/237 declaró los años 2005-2014 el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para un Desarrollo Sostenible (DEDS/DESD).

costumbres, tradiciones, riquezas estéticas y contexto. Con un enfoque intercultural que posibilite pensar desde el propio lugar de pertenencia; y abrirse a la comprensión del mundo, para tomar el punto de vista del otro y apreciarlo a través del conocimiento, de su cultura; y tener así, una visión periférica y dinámica; viendo la diversidad cultural y el relativismo cultural existente; solo así se lograra la profesionalización, basada en la vocación y en la educación.

Este diseño deber ir de la mano de una formación básica teórico-práctica de calidad y una enseñanza-aprendizaje significativa; con una educación científico-tecnológica desde la praxis; para formar personas capacitadas, para comprender, analizar y entender la teoría y a la vez desempeñarse en el campo operativo e integrarse a un mundo en constante avance.

Se precisa planificación para producir, y financiamiento para componer los proyectos; es necesario poner acento en la gestión de diseño y gestión de recursos; porque como lo expresaba Vigotsky⁹⁸: "... el aprendizaje es uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo...". En su opinión, la mejor enseñanza es la que se adelanta al desarrollo; donde el contexto ocupa un lugar central y la interacción social se convierte en el motor del desarrollo.

El autor establecía que el aprendizaje y desarrollo son dos procesos que interactúan y que el aprendizaje se produce más sencillamente en contextos colectivos. Introduce el concepto de 'zona de desarrollo próximo'; como la distancia entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo potencial. Es el espacio, entre las habilidades que ya se posee y lo que puede llegar a aprender a través de la guía o apoyo que le puede proporcionar un adulto/docente/ o un par más competente. La idea de que un adulto significativo (o un par, como un compañero de clase), medie entre la tarea y la persona; es lo que se llama andamiaje.

Esta zona se cimienta en la relación entre habilidades actuales de una persona y su potencial.

Por lo cual, hoy, la línea entre la educación y capacitación, puede ser muy delgada; y en este ámbito, partiendo de que el personal no recibe educación en su función y solo es capacitado; tomaremos el término educación como sinónimo de capacitación; en razón de que la institución educa y capacita al mismo tiempo en solo dos momentos precisos en la carrera institucional.

En concreto hay mucho por hacer, lo importante es que ya estamos tomando conciencia de eso.

IV.I.II. LA SIGNIFICACION DE LA CAPACITACIÓN

"Construir la paz supone destruir la injusticia con la verdad, con la solidaridad y con la justicia. Para eso hace falta cambiar los corazones, educar para una ética de la solidaridad... hay que cambiar los corazones y las estructuras simultáneamente."

Pérez Aguirre

Una educación que sea una herramienta eficaz en la construcción de la paz presume crear una cultura respecto a ella; reconociendo la injusticia para combatirla, facilitando la práctica de los valores que consientan el ejercicio de esos principios. En esta idea el Congreso

⁹⁸ Vigotsky Lev Semiónovich, nació el noviembre de 1896, Orsha, Imperio Ruso, falleció el 11 de junio de 1934, Moscú, Unión Soviética, psicólogo, Pensamiento y lenguaje.

Internacional sobre el Derecho Humano a la Paz⁹⁹, expresó: "...toda persona tiene derecho a recibir, en condiciones de igualdad de trato, una educación en y para la paz y los demás derechos humanos. Esta educación debe ser el fundamento de todo sistema educativo; generar procesos sociales basados en la confianza, la solidaridad y el respeto mutuo; incorporar una perspectiva de género; facilitar la resolución no violenta de los conflictos; y ayudar a pensar las relaciones humanas en el marco de una cultura de la paz.

En la Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos¹⁰⁰, se identificaron numerosas manifestaciones que daban cuenta de un crecimiento de principios, valores y contenidos de Educación en Derechos Humanos en los campos de la normativa e institucionalidad educativa, por ejemplo; en la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos; en la inclusión del derecho a la educación y a la Educación en Derechos Humanos en los textos constitucionales, leyes, decretos, resoluciones y otros documentos de administración educativa; en la planificación educativa nacional; en la incorporación a los currículos, de conocimientos específicos de Educación en Derechos Humanos; en los programas de estudio y en las perspectivas transversales de género, derechos sociales, diversidad y participación de la sociedad civil; en la metodología de los libros de texto; y en la utilización de estrategias pedagógicas movilizadoras de la participación dentro del diseño de ejercicios para estudiantes.

Argentina, siendo examinada en el Consejo de Derechos Humanos, en octubre 2012; demostró progresar en el derecho a la educación, la salud y las medidas para reducir la pobreza; pero debe de profundizar en la Educación en Derechos Humanos para las fuerzas del orden, con un enfoque en la prevención de la tortura.

En muchos instrumentos y documentos internacionales se han incorporado disposiciones relativas a la educación en derechos humanos; en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), art. 26; en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965), art. 7; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), art. 13; en la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984), art. 10; en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), art. 10; en la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), art. 29; en la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), art. 33; en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006) arts. 4 y 8; en la Declaración y Programa de Acción de Viena (parte I, párrs. 33 y 34, y parte II, párrs. 78 a 82); en la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001) Declaración, párrs. 95 a 97 y Programa de Acción, párrs. 129 a 139; en Documento Final de la

⁹⁹Santiago de Compostela con ocasión del Foro 2010 o Foro Social Mundial sobre la Educación para la Paz, 10 de diciembre de 2010.

¹⁰⁰(Documento de trabajo) 2012-2013 San José - Abril de 2013.

Conferencia de Examen de Durban (2009) párrs. 22 y 107; y en el Documento Final de la Cumbre Mundial (2005) párr. 131.

Con miras a alentar la puesta en práctica de iniciativas de educación en derechos humanos, los Estados miembros han adoptado varios marcos de acción internacionales concretos; por ejemplo la Campaña Mundial de Información Pública sobre los Derechos Humanos, basada en la preparación y difusión de material de información sobre los derechos Humanos; el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la Esfera de los Derechos Humanos (1995-2004) y su Plan de Acción, en el que se alienta a elaborar y aplicar estrategias generales, eficaces y sostenibles de educación en derechos humanos en el plano nacional; el Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los Niños del mundo (2001-2010); el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014); el Año Internacional del Aprendizaje sobre los Derechos Humanos (2008/09); y el Año Internacional de Acercamiento de las Culturas (2010).

Luís Pérez Aguirre¹⁰¹, expresaba “será siempre un camino errado acercarse al acto educativo desde una teoría o desde una doctrina. Para que la acción educativa sea eficaz, para que no se desoriente o se pierda por el camino (largo y arriesgado), deberá partir, no de una teoría, sino de una experiencia, de una situación ajena sentida como propia. El primer movimiento pasa entonces por la sensibilidad del “corazón”... Es ineludible aseverar este principio de la sensibilidad, porque venimos desde hace siglos, embarazados de una funesta influencia cultural que nos descarrió tristemente del corazón”.

Esta concepción es opuesta a las ideas educativas que identifican a la educación como un proceso que se origina de afuera hacia adentro; que parte de la verdad conocida por el educador-emisor y quien desea transmitir-enseñar fielmente a la mente del educando, como si éste fuera incapaz de ser autor de sus propios procesos. Estas acepciones olvidan, además, la etimología de la palabra Educación, que proviene del latín e-ducere; que es aflorar, llevar o conducir desde dentro hacia fuera; donde se reconoce que hay algo adentro de cada persona, que tan sólo precisa la motivación y el acompañamiento para sacarlo y para tomar conciencia de que está. Proceso que se vislumbra en el aprendizaje significativo.

La fuente primordial de conocimiento proviene del aprendizaje significativo por recepción. Los aprendizajes por descubrimiento y las metodologías que se basan en ellos tienen especial relevancia¹⁰². Este aprendizaje produce una retención más perpetua de la información. Proporciona el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los primariamente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo contenido. La nueva información al ser relacionada con la anterior, es almacenada en la memoria a largo plazo.

Tal como plantea Josefina Semillán Dartiguelongue “educar es posicionarse en un lugar. invita a crecer a través de las áreas, las especialidades, los comportamientos, los procedimientos y nodalmente las convicciones, los ideales, los valores y los principios. No hay

¹⁰¹ Pérez Aguirre, L., SJ., sacerdote jesuita, promotor y defensor de los derechos humanos uruguayo, nace en Montevideo el 22 de abril de 1941 y muere en un accidente de tránsito en Costa Azul, Canelones, el 25 de enero de 2001.

¹⁰² Ausubel, D. P., (NY, 25/10/18 – 9/7/08), psicólogo y pedagogo Estadounidense, personalidad destacada del constructivismo. El aprendizaje significativo.

que esperar que las reglas cambien, hay que ser constructor de las nuevas reglas. No hay que esperar que los de “arriba” apoyen y acompañen. Hay que saber dialogar para abrirse a los distintos estilos y encontrar en los caminos de la comunicación recursos sutiles. En principio, todo sujeto es hablante. Hay que saber abordar, plantear, hay que bajar los miedos de la confrontación. Tenemos tantas heridas históricas que hay miedo de exponerse, por eso cuando alguien se expone hay que valorar el coraje. El coraje puede ser el camino hacia la coincidencia. Si nos mantenemos en posturas inflexibles, se refuerza en individualismo”¹⁰³.

Martha Alles manifiesta que “la principal contribución de los especialistas en capacitación consiste en generar sistemas que permitan la fluida circulación, aplicación y revisión del conocimiento con objeto de mejorarlo permanentemente”... “Entrenar y capacitar el personal, además de mantenerlo empleado, actualiza el capital intelectual”¹⁰⁴; de ahí la relevancia en capacitar, como un valor estratégico para la Institución.

Es importante citar la visión de Gore, donde señala: “los modernos métodos de capacitación incluyen la participación activa y la experimentación del conocimiento...los programas deben ser flexibles, acordes con la disponibilidad del trabajador y de la organización”¹⁰⁵.

Para el precitado autor;”...aprender en la acción es meterse en el hacer y educarse uno mismo, antes de saber qué es lo que estamos tratando de aprender. Cuando aprender es explorar, no hay maestro que pueda decirnos nada y aunque pudiera, no estaríamos en condiciones de comprenderlo. La única posibilidad de entender es menester en el hacer y en el examen del propio aprendizaje. Solo a partir de las experiencias seremos capaces de encontrar el sentido de lo que nos dice...es difícil para quien tiene una responsabilidad de conducción reconocer su situación y la de su grupo como una situación de aprendizaje; transitar a través de una situación que no tiene significado hasta encontrárselo, comprometerse a lograr algo que nadie ha logrado antes, y que ellos mismos- los del compromiso- no saben cómo lograr¹⁰⁶.”

Gore, expresa que para que una organización logre aprender, se requiere que esté integrada por individuos que aprenden. Para ser un sujeto de aprendizaje, la organización debe prever un ámbito que consienta que sus miembros aprendan; por lo cual podemos decir que facilita así el enseñar a la gente a trabajar fusionadamente y promulgar el conocimiento al servicio de la misión de la organización; siendo esto factores principales para interactuar mas allá de las disímiles funciones y especialidades. Enseña a crear, innovar, a revisar constantemente lo que se está haciendo; como además evaluarse en el ejercicio del hacer; enseña a divisar errores, a aprender de los mismos.

No podemos dejar de contextualizarnos en este mundo postmoderno en el cual los cambios son rápidos y las personas necesitan capacitarse continuamente; la premura de actualizar en forma constante los programas de capacitación a implementar. La capacitación es la vía del progreso para los individuos, las organizaciones y las economías. Para ello es

¹⁰³ Semillán Dartiguelongue, J., Filosofía y Educación. Ediciones al Margen.

¹⁰⁴ Alles, M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Nueva Edición.

¹⁰⁵ Alles, M., ob., cit.

¹⁰⁶ Gore, E. La educación en la empresa, aprendiendo en contextos organizativos. Ediciones Granica.

ineludible que los individuos sean motivados, que consigan apreciar la utilidad que la capacitación puede concederles, forjando de éste modo un compromiso con el aprendizaje.

La capacitación, provoca optimizar el desempeño de sus agentes en el cumplimiento de su función; los desarrolla moralmente, porque sienten que la institución los tiene en cuenta, desea que se desarrollen y mejoren; reduce la necesidad de supervisión, porque el empleado capacitado es una persona que puede desarrollar su labor con una supervisión mínima, logrando mayor grado de independencia en sus labores; impide las violaciones de derechos; mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.

La capacitación debe ser de forma constante y continua, y lograr conseguir las metas trazadas. Su beneficio es para el personal y para la institución; en razón a que permite al personal disponerse para la toma de decisiones y para la solución de inconvenientes; suscita el desarrollo y la confianza del individuo; da herramientas ineludibles en el manejo de conflictos que se ocasionen en la organización; alcanza metas particulares; enaltece el nivel de complacencia en el puesto; perfecciona la comunicación entre los trabajadores; ayuda a la unificación de grupos; convierte el contexto de trabajo en la institución, siendo más atrayente la estancia en ella.

Porque, precisamente, tiene que ser adecuada a las necesidades reales que intenta satisfacer; y debe efectuarse de forma ordenada respondiendo a las particularidades del tema, tiempo, lugar y participantes. A ella le concierne conseguir la excelencia en la prestación del servicio; encaminar el desempeño del funcionario en los principios éticos del Derecho; como asimismo conducir el proceso de formación de forma general, posesionando como objeto del ejercicio profesional la seguridad de las personas que tiene a su guarda y el mantenimiento de las condiciones necesarios para el ejercicio de los derechos y libertades. Le incumbe la orientación de la formación académica del agente, procurando el equilibrio entre teoría y práctica.

La Institución que capacite manifestará a sus empleados, el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores; como parte trascendental de esa organización, siempre y cuando esa capacitación tenga objetivos claros; creando un programa en el marco de la importancia del cumplimiento del mandato que es concedido; que lleva consigo el poder que tiene tácito el cargo público.

El aprendizaje no se ajusta a una época específica de la vida, ni a un entorno; comienza en el nacimiento, se extiende a lo largo de la vida y tiene lugar en variados espacios. El aprendizaje a lo largo de la vida requiere ofrecer múltiples y variadas oportunidades educativas con diferentes finalidades: acceder y complementar estudios en cualquier nivel educativo, incluida la educación superior, proporcionando distintas modalidades y posibilidades de ingreso o reingreso; y proveer el perfeccionamiento y la formación técnica relacionada al trabajo, la evolución laboral y la promoción profesional, acrecentando los vínculos entre la educación y el mundo del trabajo. Representa igualmente facilitar disímiles direcciones formativas a lo largo de la vida y el establecimiento de puentes entre ellos, viabilizando que

cada persona edifique su propio proyecto formativo orientado a su enriquecimiento personal y profesional (OREALC/UNESCO, 2002)¹⁰⁷.

Es un proceso que parte de la persona y se cimienta en su propia interioridad. Cada persona es el eje de la educación, cada ser humano es constructor de sus aprendizajes.

IV.I.III. ¿POR QUE CAPACITAR?

En todas las conquistas de la humanidad a los maestros les corresponde una buena parte del mérito y en todas las derrotas, gran parte de la responsabilidad.

José Carlos Mariátegui

El Plan de Acción para la primera etapa del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos¹⁰⁸, como el Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos (de 2005 en adelante), destinado a fomentar el desarrollo de estrategias y programas nacionales sostenibles de educación en derechos humanos, como la actual tendencia internacional; ponen de relieve que existe consenso en que los sistemas de enseñanza desempeñan una función primordial en la promoción del respeto, la participación, la igualdad y la no discriminación en nuestras sociedades. Para que el sistema de enseñanza efectúe esa función; es preciso adoptar un enfoque global para dar educación en derechos humanos, abordando no sólo las políticas, procesos e instrumentos educativos; sino igualmente el medio en el que se ofrezca esa educación.

En las organizaciones de trabajo, sus componentes deben poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia para efectuar debidamente las tareas que se les determinan. Las primordiales fuentes de estas capacidades ineludibles son la trayectoria de educación formal; la experiencia anterior, y el aprendizaje proveniente del propio ejercicio del lugar que ocupan en su labor. Sumado a estas fuentes se debe adicionar la capacitación formal para desarrollar o fortalecer estas capacidades.

Cuando se enseña algo en nombre de la organización y con el designio de optimizar el ejercicio, debe ser viable poner en práctica lo aprendido; y también, debe forjar el reconocimiento positivo para quien lo hace. Estas circunstancias son propias de un sistema organizacional, y no únicamente de los conocimientos y habilidades que el personal logra.

Estas capacidades pueden ser desplegadas u optimizadas por la capacitación. Capacitación que puede ser técnica, la que abarca la comprensión y el dominio de una especialidad, substancialmente lo que se describe a métodos, procesos, procedimientos y técnicas de trabajo; humana: es la que consiente el manejo de los recursos humanos dependientes y el ambiente donde se desarrollan, abarca las relaciones con los individuos y con los grupos que ellos constituyen, velando por sus necesidades y procurando su satisfacción, y; conceptual:

¹⁰⁷ Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007, Vol. 5, No. 3. EL derecho a una educación de calidad para todos en América latina y el caribe OREALC/UNESCO Santiago.

¹⁰⁸ (2005–2007) Nueva York y Ginebra, 2006.

que es el conocimiento genérico completo de la institución, que consiente al administrador a tomar las decisiones más significativas para llevar adelante la conducción de la institución globalmente y su relación con el entorno en la que se halla. Abarca el conocimiento de cómo las disímiles actividades de una organización dependen unas de otras y se amplía a la apreciación de las relaciones de ella con la función que cumple; con la comunidad, las fuerzas políticas, sociales y económicas de su entorno.

Es trascendental el fundar las circunstancias óptimas para un aprendizaje efectivo; donde sea una actividad en la que el sujeto aprenda; y que también se funde en una actividad constante; aunque puede versar (intencionalmente) sobre objetos exteriores, se produce por el sujeto y no causa efecto o modificación alguna sobre ningún objeto que le sea exterior. Es perfeccionadora del sujeto; puesto que el efecto o modificación, que por el mismo hecho de ser actividad produce, queda en el propio sujeto¹⁰⁹.

Pérez Aguirre escribía, y ya lo señalamos líneas arriba; que “...*la trampa en la que cayó esta cultura globalizada es la de haber cedido la primacía al LOGOS sobre el EROS*; desembocando en mil cercenamientos de la creatividad y gestando mil formas represivas de vida...ya nada nos conmueve, sólo campea la frialdad de la lógica, la falta de entusiasmo por cultivar y defender la vida, campea la muerte de la ternura...;esto, para el acto educativo, transformador y liberador -que debería ser siempre profundamente erótico-, es *letal*...”¹¹⁰. Prosiguiendo; “...*el pedagogo que se implica en esta idea, se convierte en un “psicólogo descalzo”* que toma el trabajo educativo como una construcción y reconstrucción de la autoestima de las personas; que indaga en la superación de los complejos de inferioridad que se han ido tejiendo a lo largo de nuestra historia y que han devenido en la marginación; orientándose a forjar identidades individuales y colectivas sólidas, con clara conciencia de la dignidad personal y de las propias capacidades.

IV.I.IV. UN PROFESIONAL PARA LA CAPACITACIÓN

¹⁰⁹ No alcanza la mejor labia magistral, ni los medios didácticos mas sofisticados. Porque educar en los derechos humanos supone trascender la mera transmisión verbal y pasar al hacer. No nos olvidemos que se aceptarán y se imitarán por parte del otro en la medida en que el que trasmite sea aceptado o rechazado por su comportamiento, su valor personal, su credibilidad y ejemplaridad en este campo específico. Es aquel viejo axioma de que no educamos con lo que sabemos sino con lo que somos.”

Pérez Aguirre

El rol del/a capacitador/a ha tolerado significativas mutaciones en los últimos años. Sus diferentes perfiles en función de las diferentes modalidades grupales; su correspondencia con la tecnología y el esquema educativo; el empleo de lo corporal y de la voz como variables de comunicación; son cuestiones esenciales para el triunfo de la función, por eso es substancial que la capacitación sea llevada a cabo por un profesional.

¹⁰⁹ Pacios A., Introducción a la Didáctica, Capítulo 4, La formación intelectual, Pág. 40.

¹¹⁰ Pérez Aguirre, L., “Los valores democráticos en la educación y la transformación social”.

Este profesional no podrá prosperar en sus tareas si no tiene no solo las habilidades necesarias para acomodar el proceso de enseñanza- aprendizaje; sino un núcleo conceptual principal sobre el aprendizaje y sobre los discernimientos que corresponden colocarse a disposición de ellos. Como señala Rodino¹¹¹: "...la educación como disciplina, las instituciones educativas como modelos operativos, y los educadores como agentes de socialización; estamos frente al reto de impulsar nuevos proyectos colectivos que ofrezcan alternativas frente a estos fenómenos, sin ignorarlos ni minimizarlos..."

El capacitador puede ser interno o externo; pero debe de estar capacitado para efectuar los procesos que crean permisible el progreso de la acción formativa; un análisis de necesidades, programación, diseño y producción de medios, ejecución propiamente dicha; evaluación y seguimiento.

Como expresa Luís Pérez Aguirre: *"... será siempre un camino errado acercarse al acto educativo desde una teoría o desde una doctrina. Para que la acción educativa sea eficaz, para que no se desoriente o se pierda por el camino (largo y arriesgado); deberá partir no de una teoría, sino de una experiencia, de una situación ajena sentida como propia. El primer movimiento para entonces por la sensibilidad del corazón...En necesario afirmar el principio de sensibilidad, porque venimos desde hace siglos, embarazados de una nefasta influencia cultural que nos desvió calamitosamente el corazón...112"*.

El/la docente debe poseer un dominio suficiente de los conceptos que posee, los principios o las habilidades; de modo que sepa inducirlos a referirse a nuevos problemas y situaciones; resolviendo en que modo las capacidades presentes de uno pueden bastar, y de que modo uno puede necesitar nuevas habilidades o conocimientos..."¹¹³ .

Diversos autores subrayan como competencia primordial la humildad, sin la cual es inadmisibles concentrarse en el otro; y sin el otro, la formación desperdicia su razón de ser. En este sentido, *"...estamos afirmando algo que para el educador es fundamental; que en el origen no esta la razón, sino la pasión...y que la misma actúa movida impulsada por el Eros que la habita...114"*

El triunfo de cualquier actividad de capacitación obedecerá en gran porción a las destrezas de enseñanza y particularidades personales de los/as docentes. Quienes deben ser líderes; es decir, personas que orienten a un grupo; que sepan fundar en el alumno/a una activa aspiración de progreso personal; que sepan marcar el camino que ha de lograrse. Los docentes deben llevar a cabo las prácticas en contextos que les den significado y que se visualicen en planificaciones, rutinas y actividades que den cuenta de este entramado¹¹⁵. Deben poseer conocimiento del tema; adaptabilidad; habilidad para las relaciones humanas; franqueza; sentido del humor; interés; estimulación por la función; entusiasmo; cualidades didácticas; instrucciones claras y; deben definir los diseños institucionales mas apropiados y

¹¹¹Rodino, A. M., La educación en valores entendida como educación e derechos humanos. Sus desafíos contemporáneos en América Latina.

¹¹² Pérez Aguirre, L., ob.cit .

¹¹³ Gardner, T, La mente no escolarizada, Pág. 32.

¹¹⁴ Pérez Aguirre, L., op. cit.

¹¹⁵ CONFIGURACIONES DIDÁCTICAS, Nueva agenda para la enseñanza superior, Capítulo 4, Edit. LITWIN, Paidós. 2005 capítulo 4.

elaborar las herramientas técnicas y metodológicas más eficaces, para que los objetivos superen la fase puramente retórica¹¹⁶ y se transformen en metas concretas de aprendizaje.

Frente a este diagnóstico, ineludiblemente en capacitación no hay lugar a la neutralidad; no se puede capacitar sin ser parte de ello, sin que la acción de la capacitación forje un efecto en la conciencia del otro.

El capacitador debe proponer la información necesaria, estrategias; dar a conocer procedimientos puestos en acción, horizontalizando los emergentes. Debe plantear situaciones problemáticas contextualizadas, que sean significativas y favorezcan el intercambio. Debe crear una atmósfera de respeto, valorando las producciones y logros de cada uno, creando un clima de confianza donde se pueda aprender sin inhibición.

El docente debe poseer características pedagógicas, que dejar vislumbrar en el proceso de enseñanza al presentar la información al alumno y como debe ser aprendida; al exhibir temas, usando y aprovechando los esquemas previos del estudiante; debe proveer información, contenidos y temas significativos y útiles, que den como consecuencia ideas nuevas en el alumno; debe revelar materiales pedagógicos de forma coloquial y organizada que no distraigan la concentración del estudiante, y, primordialmente; hacer que haya una participación activa por parte del alumno.

Enseñar es un arte, un arte “sui generis”, una ciencia diferente a todas las demás. Enseñar es una tarea dinámica, reflexiva e informada; en la cual debe haber un planeamiento previo para poder poner en marcha el proyecto: El planeamiento es la herramienta para pensar y crear la acción futura; es un proceso que actúa como puente mediador entre el conocimiento de la realidad y la acción que se ha de iniciar; entre el presente que se quiere cambiar y el futuro que se desea alcanzar. Necesita de un tipo particular de conocimiento: un conocimiento para la acción intencional y reflexiva.

Por lo cual los encargados/as de la capacitación deben ser elegidos con mucho cuidado; errar al hacerlo puede poner en peligro la credibilidad de todo el programa de capacitación, y toda la confianza que éste pueda haber inspirado en la restauración de la opinión pública.

IV.I.V. LOS LÍMITES DE LA CAPACITACIÓN

“El cambio de modelo pedagógico debe ser, de uno basado en la repetición y memoria, a uno enfatizando la comprensión de fenómenos y la habilidad de aplicar conocimientos de manera creativa, y los cambios en los currículos y las evaluaciones, acompañados de una mayor libertad de elección tanto para estudiantes como para maestros”.

La Educación en Shanghai¹¹⁷

En éste apartado describiremos los límites a la capacitación que logran identificarse en las organizaciones que han decidido llevar adelante esta meta.

¹¹⁶ Tudesco, J. C., La educación en el marco del nuevo capitalismo.

¹¹⁷ vía @cooperación. El valor más alto en PISA 2012 –red Iberoamericana de Docentes de IBERTIC.

Ello surge porque suele acontecer en la organización-institución, como problemas para la capacitación, el basto movimiento del personal; lo cual concibe poco atrayente la aplicación en ésta área. No se advierte la curva del conocimiento, y por lo tanto, no se percibe el beneficio. Para estos escenarios, los métodos que se deben llevar adelante para crear el interés de la dirección en la inversión en capacitación, deben involucrar cálculos de beneficio y otras habilidades de evaluación; y así observar el provecho que puede trascender al capacitar a los integrantes de la institución.

En este marco, Gore y Manzini¹¹⁸ manifiestan que aquellos que están sumergidos en contextos organizativos soportan determinados problemas diarios frecuentes, como la ambigüedad, la incertidumbre y la confusión; la organización es la que enseña en forma diaria, pero para que ella aprenda, debe establecer contextos premeditadamente organizados para originar aprendizaje. Así coexistirán lo proyectado y lo emergente, consiguiendo fortalecerse recíprocamente.

El personal que compone la organización se instruye de forma natural, sin notarlo, a través de formas de crear, pensar, apreciar y vincularse; pero debe la organización causar la reflexión sobre qué se aprende, cómo se aprende y cuáles son las consecuencias de ello sobre las personas y la organización. Se debe de lograr que: "... la modalidad del aprendizaje marque una forma particular de relacionarse, buscar y construir conocimientos, un posicionamiento del sujeto ante si mismo como autor de su pensamiento, un modo de descubrir-construir lo nuevo y un modo de hacer propio lo ajeno...".¹¹⁹

A partir del fortalecimiento de los puentes entre los actores; las mallas organizativas crean conocimiento y se tornan competentes de crear cosas que primitivamente no lograban, pero solo conseguirán forjarlo, si los sujetos que intervienen en estas redes se muestran abiertos al aprendizaje.

La capacitación, según Blake¹²⁰; no puede ser sustitutiva porque consentir el uso de este instrumento de progreso para ocultar otros propósitos (aparentar cumplir con programas de desarrollo sin objetivos claros o útiles, etc.); solo lesionará las acciones de capacitación que se ambicionen desplegar en el futuro, causando la merma de prestigio por las consecuencias perjudiciales que se lograsen crear. No puede ser novelera, debe ser realista; sin trazar objetivos que no se alcancen. No puede ser mágica, para aprender algo hay que consagrarle espacio y voluntad. No puede ser autónoma; la capacitación debe de estar reseñada a planes determinados y precisos, que indiquen necesidades de la organización, en concordancia con los objetivos determinados por ésta. No puede ser vacía; los contenidos de la capacitación deben estar en correspondencia con el medio en razón de residir dentro de la organización.

La capacitación debe ser eficaz, integrarse a la práctica; destinada a mejorar el desempeño del personal. Ir generando en dicho personal una creciente autonomía; forjar espacios en los que puedan ir tomando opciones; participar y presentar sus opiniones en las actividades y frente a los contenidos que se van abordando; así como en las formas en que van

¹¹⁸ Gore, E. (2004). La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires. Granica.

¹¹⁹ Fernández A., "Los idiomas del aprendizaje, Modalidad del aprendizaje, Edit. Nueva Visión, 2005, Pág. 108.

¹²⁰ Blake, O. Ob.cit.

resolviendo los conflictos cotidianos; enfrentando sus temores y relacionándose con los/as demás. Por lo cual el capacitador tiene entonces la delicada misión de proteger sin ahogar la iniciativa personal; conducir, sin controlar. En suma, educar sin autoritarismos ni paternalismos. Debemos de romper ese cascarón¹²¹; se debe de hacer frente a las transformaciones de las relaciones de autoridad, a la emergencia de nuevas subjetividades y a las nuevas formas de producción y circulación de los saberes.

La capacitación se debe llevar a cabo en la organización, la que puede acceder o poner resistencia al cambio. Por lo cual es muy significativo aleccionar a los/as capacitadores/as en diferentes modelos de dinámicas grupales y así lograr un óptimo camino a las intenciones educativas; y solventar la necesidad de capacitación, dentro de las contingencias de un cierto cuadro organizacional. Para ello se deben desplegar compromisos recíprocos para admitir que la capacitación se convierta en beneficios productivos.

Porque educar simplemente es vivir la cotidianidad de tal manera que por el hecho de estar uno ante alguien; esa persona pueda sentirse afectada y modificada en lo profundo de su ser. En sencillo, nadie se educa solo.

IV.II. LA EDUCACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

El derecho a una educación de calidad implica la necesidad de orientar los procesos de aprendizaje y todo el entorno y la infraestructura escolar para que los conocimientos, habilidades y destrezas se construyan en el seno de una ciudadanía propicia para el respeto de la dignidad y de los valores superiores de la humanidad, la diversidad, la paz, la solidaridad y la cooperación mutua. La calidad no se reduce a un criterio de eficiencia cuantificable sino que abarca la profundidad del compromiso humano hacia el presente y el futuro de todas las personas. Por ello el

Relator Especial insiste en la necesidad de "mover" la educación hacia los derechos humanos.

El derecho a la educación. Informe del relator especial sobre el derecho a la educación, Vernor Muñoz Villalobos. 17 de diciembre de 2004.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹²², los derechos humanos y la educación se hallan estrictamente unidos; instituyéndose la educación como un derecho humano universal; y su primordial objeto, en el marco del pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

En el marco de la conmemoración de los 45 años del Pacto de San José de Costa, los 55 años de la creación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), los 35 años del establecimiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y los 20 años de la Convención de Belem do Pará (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer); se considera a la educación en derechos humanos, como parte de los desafíos actuales de las sociedades democráticas comprometidas con la búsqueda del desarrollo humano y de la justicia social. A nivel internacional, los últimos setenta años han estado marcados por una creciente inquietud respecto a la educación en

¹²¹ Dussel, I., "La forma escolar y el malestar educativo", página 10.

¹²² Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

derechos humanos; como una forma de prevenir y reparar situaciones de vulneración de la dignidad de las personas.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre Educación y Formación en materia de Derechos Humanos (2012); ha acreditado el derecho a la educación en derechos humanos como una labor esencial en la promoción de los derechos y las libertades esenciales de las personas. Labor que debe emprenderse sin discriminación alguna; la educación en derechos humanos es un aspecto trascendental, transversal e indispensable en la construcción de una sociedad verdaderamente democrática, inclusiva, participativa, respetuosa, solidaria y justa con las múltiples diversidades que lo forman.

La educación en derechos humanos es una educación centralizada en el aprendizaje significativo y no en la repetición de conocimientos. El aprendizaje es un proceso que parte de la persona y se basa en su propia interioridad: donde cada uno es el eje de la educación, constructora de su aprendizaje. La práctica educativa debe partir y acumular los intereses, las necesidades, los sentimientos y competencias de cada uno.

Todos aprendemos mejor lo que nos interesa; cuando efectuamos actividades, exploramos, hacemos preguntas, buscamos soluciones, dialogamos y construimos. Cuando no poseemos miedo; cuando se nos anima a pensar e intentar respuestas por nosotros mismos, cuando se reconocen y valoran nuestras propuestas y opiniones.

La mejor pedagogía en materia de derechos humanos es la del testimonio ya que debe existir total relación entre lo que se enseña o se dice y lo que se hace; como lo afirma Paulo Freire¹²³ la coherencia es la primera virtud, “de tal manera que algún momento la práctica sea el discurso y el discurso sea la práctica”.

El aprendizaje de los derechos humanos es un aprendizaje holístico, es decir, implica al ser total: a su intelecto, su cuerpo, su afectividad, su ser vivencial, su ser individual y social. Por lo cual, los educadores en derechos humanos deben humanizar la práctica educativa. El buscar estos aprendizajes y concretarlos en la realidad, son los verdaderos retos que se deben plantear los educadores, cuando tengan que escoger las metodologías y las herramientas para alcanzar desarrollar los procesos conducentes a formar seres humanos comprometidos con la construcción de una vida más humana para sí mismo y para su entorno.

Educar en derechos humanos es un proceso intencionado, encaminado al desarrollo integral de todas las personas; y a la construcción de formas de convivencia, centralizadas en el respeto y en la práctica de los derechos humanos y de valores democráticos.

La educación en derechos humanos debe favorecer el desarrollo de la identidad personal y cultural; debe formar ciudadanos/as reflexivas/os y críticas/os, con poder de decisión; capaces de participar en la construcción de una convivencia social democrática sostenida en el respeto y vigencia de los derechos humanos; debe suscitar el desarrollo de actitudes, valores, conductas como el respeto a la persona, solidaridad, justicia, libertad, igualdad y otros; debe suscitar el conocimiento reflexivo de las principales normas e

¹²³ Freire, P., Reflexión crítica sobre las virtudes del educador. 1. Intervención de Paulo Freire en el Centro Cultural General San Martín de la Ciudad de Buenos Aires, el 21 de junio de 1985, con ocasión de presentarse el libro de Ediciones Búsqueda – CEAAL “Saber Popular y Educación en América Latina” y realizarse el acto preparatorio de la III Asamblea Mundial de Educación de Adultos.

instrumentos legales e instituciones nacionales e internacionales que protegen los derechos humanos.

La educación en derechos humanos es “un instrumento de humanización y liberación, de modo que se constituye en uno de los derechos indispensable para que el ser humano cumpla su destino y su realización plena”¹²⁴.

La Educación en Derechos Humanos no debe circunscribirse al suministro de información; sino que debe constituir un proceso integral que se prolongue toda la vida, mediante la cual las personas de todos los niveles de desarrollo y de todos los estratos de la sociedad aprendan a respetar la dignidad del prójimo y cuáles son los medios y mecanismos de velar por ese respeto en todas las sociedades”¹²⁵.

Educación en derechos humanos es un proceso que va más allá de la mera instrucción o del traslado de información. Es afectar los corazones, los estilos de vida, las convicciones; no puede reducirse al orden intelectual, pertenece al reino de los sentimientos, de las pasiones, porque supone trascender la palabra y pasar a la acción. Es el desafío de ser más humanos. Educar sería en este sentido el intento de transmitir y adquirir actitudes que encarnan la utopía de los derechos humanos¹²⁶.

Una educación centralizada en los derechos humanos es más que una asignatura. Es el camino más legítimo y promisorio para aprender y tomar conciencia acerca de los valores y principios que encumbran la dignidad del ser humano; subrayar la jerarquía que han adquirido, para regular de mejor forma las relaciones del Estado y la sociedad; y vislumbrar, de qué manera los derechos humanos se han convertido en una fuente de inspiración; para erigir respuestas apropiadas a la realidad sociopolítica, a los incesantes cambios sociales, y a las nuevas demandas que se requieren al sistema educativo, y para fijar las responsabilidades que incumben al Estado en este escenario.

La educación en Derechos Humanos es una de las actividades primordiales en la construcción de una sociedad fundada en el respeto de la dignidad de la persona humana y de los pueblos; y en el desarrollo de una cultura más justa, democrática, plural e inclusiva. Encaminándose al logro de diversos objetivos, entre ellos, el respeto a la dignidad humana.

La dignidad humana, como valor distintivo de la especie humana; de donde proceden otros valores y derechos fundamentales, tanto para el individuo como para la colectividad. En tal virtud, todo ser humano debe ser respetado y protegido en su dignidad y no se debe atentar contra ella¹²⁷.

Dignidad humana, que fue introducida en vastos instrumentos internacionales. En efecto, la Carta de las Naciones Unidas, en su preámbulo, enuncia: “... la fe de los derechos

¹²⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas.

¹²⁵ Decenio de las Naciones Unidas Para la Educación en la Esfera de los Derechos Humanos, resolución 49/184, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 23 de diciembre de 1994.

¹²⁶ Mújica, R. M., “El reto de educar en derechos humanos: Una experiencia de trabajo”. En, Nueva América 1994. Aportes de una Educación en Derechos Humanos a la búsqueda de nuevos caminos para la transformación. IPEDEHP, 1990.

¹²⁷ La humanidad ha sido constantemente privada del reconocimiento de su dignidad, así como pisoteados y violados los derechos que se derivan de ella. La violencia de cualquier tipo (física, técnica o social) que se ha cometido contra cada individuo, constituye una serie de conductas inhumanas, irracionales, anticulturales que atentan contra la dignidad humana, quedando su respeto y protección en papel, como letra muerta. El ejercicio, respeto y promoción de la dignidad humana, de la cual somos acreedores todos, sería posible con la convivencia en paz, la justicia social, la libertad, la igualdad, la seguridad, la intimidad, la diversidad cultural y la conservación de la naturaleza. Es por ello que todo ser humano, además, tiene la obligación ética de asumir la defensa de la dignidad de la persona y de igual manera velar y denunciar los atentados que se cometen contra la misma *Vid.* “Compromiso Universal por la Dignidad Humana”, *II Congreso Mundial de Bioética*, en la página web www.uexternado.edu.co/derechoyvida/ii_congreso_bioetica1.htm.

fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos del hombres y mujeres...”¹²⁸; en su artículo 1º expone”...como finalidad de la cooperación internacional...el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos...”; el artículo 55-c dispone:”... la organización promoverá el respeto universal de los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos”; y el artículo 62-2 expresa, como designio del Consejo Económico y Social, la de “hacer recomendaciones con el objeto de promover el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, y a la efectividad de tales derechos y libertades”.

Del mismo modo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹²⁹, determina que el Estado, la sociedad y los particulares están forzados a respetar a los demás como personas; y, que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables...”.

Tal como se ha mencionado, se evidencia que la dignidad y la sana convivencia son la base primordial para que pueda existir una sociedad en armonía; y se logre alcanzar el pleno respeto de la persona. Por ello, de la dignidad humana, se desencadenan otros valores propios al individuo.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³⁰; significaron un valioso progreso, en particular; para aquellos derechos que incorporaron las necesidades mínimas del ser humano en el aspecto económico, social y cultural, las cuales traducen exigencias éticas derivadas de la vida de la persona en sociedad.

El Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, entre otros derechos; garantiza prerrogativas individuales; como el derecho de todas las personas privadas de su libertad a recibir un trato humanitario y con respeto a su dignidad como derecho inherente a la persona humana; el derecho la vida; al reconocimiento a su personalidad jurídica; a la protección para que no sea objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada; y, a la igualdad ante la ley; todos ellos derivados de la dignidad personal.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; enmarca que la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana.

Claro así, la dignidad humana es un valor elemental e inalterable; aún y cuando puede ser interpretado por la persona de manera disímil; su sostén reside en que todo ser con capacidad para razonar y decidir se hace acreedor a ella, es decir, a todo ser humano le corresponde.

Definitivamente podemos enunciar que la dignidad se encuentra en todos los seres humanos; la que se instituye como un fin en sí misma, y no como un medio que admita compensar bienes ajenos; por lo cual como esencia de la existencia humana, hace viable la realización de la persona en todos sus aspectos.

¹²⁸ Carta de las Naciones Unidas, adoptada el 26 de junio de 1945.

¹²⁹ Aprobada por la Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

¹³⁰ La Resolución emitida por las Naciones Unidas fue la número 2200 A (21) del 16 de diciembre de 1966.

Si bien, bajo la perspectiva jurídica aún no se ha llegado a un concepto preciso sobre la dignidad, dada su preeminencia; se la ha incorporado a los ordenamientos constitucionales y documentos convencionales, puesto que de ella, según el consenso mayoritario; se desprenden los principales derechos fundamentales.

Por lo cual y al ser un derecho humano fundamental, inherente a todos los seres humanos, en el cual se reconoce el valor innato y derecho de las personas a ser tratadas con respeto y humanidad; es que los funcionarios públicos, deben ser capacitados al respecto. Así lo han señalado diversos organismos internacionales.

El Comité de Derechos Humanos de la ONU estipula: "... el respeto de la dignidad humana constituye una norma de derecho internacional general que no está sujeta a derogación..."¹³¹. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado en varias oportunidades que la privación de libertad se funda en un régimen de control absoluto; la pérdida de intimidad; una limitación de espacio de vida y, sobre todo; una radical depreciación de los medios de las posibilidades de autoprotección; concluyendo que, como consecuencia del acto de privación de libertad lleva consigo un compromiso específico y material de proteger la dignidad humana del recluso¹³².

Las actitudes, los comportamientos, la exposición pública o lenguaje abusivo pueden vulnerar la dignidad humana. El Estado es responsable de cometer rutinas humillantes que infringen la dignidad humana; y es garante de que el sufrimiento implicado en los lugares de detención no exceda el nivel inherente a la privación de libertad.

Proveer a la seguridad y el orden es fundamental en los lugares de detención. Desde una perspectiva de los derechos humanos, la seguridad y el orden constituyen una parte integral de la responsabilidad del Estado de proteger a las personas privadas de su libertad. El estado asume una obligación de protección, al limitar severamente la libertad de un individuo de movimiento y la capacidad de auto-defensa"¹³³.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos también expresa: 'El hecho de que los Estados ejerzan un control efectivo de las cárceles implica que debe ser capaz de mantener el orden y la seguridad interna dentro de las cárceles, y no limitarse a los perímetros externos de las prisiones. Debe ser capaz de asegurar en todo momento la seguridad de los presos, sus familiares, los visitantes y los que trabajan en el lugar'¹³⁴.

Por lo cual, entre las medidas para combatir las situaciones de violencia y de emergencia, el mismo Organismo; recomendó la práctica de las siguientes medidas preventivas, entre otras cosas... proporcionar instrucción y capacitación para el personal...¹³⁵

El Manual de Gestión de Incidentes de la Prisión de la ONU en el mismo tema expuso: "...los miembros del personal de la prisión tienen que entender que la interacción con los presos de una manera humana y equitativa mejora la seguridad y el buen orden de la

¹³¹ Observación General No. 29, Estados de emergencia (artículo 4), CCPR/C/21/Rev.1/Add.11, 31 de agosto de 2001, para.13a.

¹³² Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Informe especial sobre la situación de derechos humanos en la cárcel de Challapalca en Perú, párrafo 113; CIDH, Informe No.41/99: Menores detenidos, Honduras, 10 de marzo 1999, el párrafo 135.

¹³³ Relator Especial de la ONU sobre Ejecuciones Extrajudiciales, Sumarias o Arbitrarias, Informe a la Asamblea General de Naciones Unidas, 5 de septiembre de 2006, A/61/311, Para. 51.

¹³⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe sobre los derechos humanos de las personas privadas de libertad en las Américas, 2011, para.77.

¹³⁵ Principio XXIII, Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas

prisión...con independencia de las proporciones de personal, cada contacto entre el personal y los presos refuerza la relación entre los dos, lo que debería ser positivo; basado en la dignidad y el respeto mutuo en cómo las personas se tratan entre sí, y de conformidad con los principios internacionales de derechos humanos y debido proceso¹³⁶.

En consecuencia, y para ir acercándonos al próximo capítulo; señalaremos algunas otras normas del marco internacional donde se distingue la importancia de la capacitación en derechos humanos a los funcionarios públicos.

El Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que todas las personas y todas las instituciones de la sociedad se esforzarán por promover mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades; el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley establece que las normas en sí carecen de valor práctico a menos que su contenido y significado, mediante la educación y capacitación, y mediante vigilancia; pasen a ser parte del credo de todo funcionario encargado de hacer cumplir la ley; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes dispone que se debe velar por que se incluyan una educación y una información completas sobre la prohibición de la tortura en la capacitación profesional del personal encargado de la aplicación de la ley, funcionarios públicos y otras personas que puedan participar en la custodia, el interrogatorio o el tratamiento de cualquier persona sometida a cualquier forma de arresto, detención o prisión correspondiendo mantener en examen las normas e instrucciones, métodos y prácticas de interrogatorio, así como las disposiciones para la custodia y el tratamiento de las personas sometidas a cualquier forma de arresto, detención o prisión en cualquier territorio que esté bajo su jurisdicción, a fin de evitar todo caso de tortura y para prevenir violaciones de derechos humanos; las Directrices para la Aplicación Efectiva del Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, enuncia la importancia en la selección, educación y capacitación de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y en la adopción por parte de los gobiernos de las medidas necesarias para que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley reciban instrucción, en su formación básica y en todos los cursos consecutivos de capacitación y repaso sobre la cuestión de los derechos humanos.

Los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley; manifiestan que todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley sean seleccionados mediante procedimientos adecuados, posean aptitudes éticas, psicológicas y físicas apropiadas para el ejercicio eficaz de sus funciones y reciban capacitación profesional continua y completa, posean aptitudes objeto de examen periódico y que se procure que reciban capacitación en el empleo de la fuerza y sean examinados de conformidad con normas de evaluación adecuadas. Prosigue el documento expresando; que los funcionarios que deban portar armas de fuego, deben estar autorizados para hacerlo al haber finalizado la capacitación especializada en su empleo; e instituye la capacitación en los principios y marcos determinados por diversos instrumentos y documentos internacionales de

¹³⁶ Naciones Unidas, la prisión de Incidentes Manual de Gestión, 2013, p 21, 22.

Derechos Humanos y Educación; como la Convención sobre los Derechos del Niño y las directrices conexas aprobadas por el Comité de los Derechos del Niño (en particular su Observación general N° 1 sobre los propósitos de la educación (2001); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las directrices conexas aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (específicamente, la Observación General N° 13 sobre el Derecho a la Educación (1999); la Declaración y Programa de Acción de Viena; la Recomendación de la UNESCO sobre la Educación para la Comprensión, la Cooperación y la Paz Internacional y la Educación Relativa a los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales; la Declaración y Plan de Acción Integrado de la UNESCO sobre la Educación para la Paz, los Derechos Humanos y la Democracia; la Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza; la Recomendación de la UNESCO sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior y las convenciones regionales conexas; El Marco de Acción de Dakar sobre Educación para Todos, en el párrafo 6 del Marco de Acción de Dakar se asevera que la educación es un componente primordial del desarrollo sostenible y de la paz y la estabilidad pues provoca la cohesión social y habilita a las personas a participar enérgicamente en la transformación social.

Sobre el particular, el Programa para el Desarrollo denominado el Derecho Humano a la Educación en el Post- 2015¹³⁷ estableció; "...que se deberá brindar formación y capacitación permanente a los funcionarios y funcionarias del Estado con directa responsabilidad en procedimientos con víctimas de la violencia y el delito, en especial respecto a aquellas personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad; y dentro de sus Recomendaciones específicas, expresó:"... se deben establecer procesos de capacitación, tanto para el primer ingreso como para habilitar ascensos y destinos profesionales. Ejecutar programas de actualización y formación permanentes para el personal que ya se encuentra en funciones..."

Bajo esta perspectiva, la educación en derechos humanos busca contribuir con los seres humanos en la conquista de su derecho a ser personas; creando condiciones para que todos y todas vivan sus derechos y educando en y para la práctica y defensa de los mismos. Para que esas condiciones sean posibles, resulta indispensable que la educación ayude a construir estilos de convivencia democrática que son los que facilitan la comunicación; la participación; el desarrollo integral del sujeto; permitiendo así el pleno desarrollo de cada persona y su compromiso con los demás miembros de la sociedad en la que vive, sin importar su condición.

En este mismo orden de ideas, y de conformidad con el Programa de Trabajo Anual, el Consejo de Derechos Humanos (ONU) en el marco del 27° período de sesiones (septiembre de 2014); señaló en el asunto del Programa Mundial para la educación en derechos humanos, que el ACNUDH elabore un plan de acción para la tercera etapa del Programa Mundial para la educación en derechos humanos (2015-2019) en consulta con los Estados, las organizaciones

¹³⁷ 68 ° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2013.

intergubernamentales pertinentes, en particular la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, las instituciones nacionales de derechos humanos y la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales.

Por lo cual, se reconoce entonces que, a través de la educación en derechos humanos; es posible transformar la vida de las personas y resulta de suma importancia para el desarrollo humano y social; y esto es sin duda, primordial para los funcionarios públicos.

IV.II.I. CAPACITACION DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS

Pérez Aguirre también nos decía, "Ser educador será eso, hacerse y convertir a los demás en vulnerables al amor. Transmitir actitudes nuevas y transformar las realidades injustas sólo se puede hacer desde esa misma vulnerabilidad, donde el amor se vive seria y naturalmente. Porque será inútil decir que no mentimos, habrá simplemente que decir la verdad, ser veraz. Lo eficaz no será predicar la justicia y la tolerancia, sino ser simplemente justos y tolerantes"

En la Décima Octava Conferencia General de la UNESCO¹³⁸; se exhortó a la educación para la comprensión, la cooperación, la paz internacional y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales; asumiendo los Estados el compromiso de insertar en todos los niveles y modalidades del sistema educativo la enseñanza de los derechos humanos; el respeto a la aplicación de los derechos humanos y las libertades esenciales y a la exclusión de los prejuicios; las desigualdades y toda forma de injusticia que entorpecen la consecución de esos objetivos. Instaurándose, la educación en derechos humanos, como condición para el desarrollo apropiado de la personalidad; a través de la cual se enaltece la autoestima, la dignidad y, se posibilita la construcción del conocimiento, habilidades destrezas y valores; que faciliten a los individuos progresar en paz en la realización de los derechos humanos de todas las personas.

La Consulta Interamericana sobre el Estado de la Educación en Derechos Humanos de Protección de Derechos Humanos¹³⁹, expresó; que los países no diseñan programas relacionados en la educación ciudadana¹⁴⁰, debiendo promover que la formación en derechos humanos se produzca en un medio en que los derechos humanos sean ejercidos; procurando confeccionar y adoptar declaraciones de política claras y compartidas, como códigos de conducta, de ética profesional, de práctica para empleadores; en que se concentren manifiestamente las normas de derechos humanos en todos los lugares de trabajo.

Consecuentemente, el derecho internacional impone obligaciones negativas y positivas a los Estados; estableciendo que no deben abusar de sus poderes y deben proteger las libertades de las personas; de la misma forma Amnistía Internacional, en su discurso, remarca la Responsabilidad del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos¹⁴¹. Concibiéndose por

¹³⁸ París, 1974.

¹³⁹ INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS, Consulta Interamericana sobre el estado. de la Educación en Derechos Humanos (Documento de trabajo), 2012-2013, San José - Abril de 2013

¹⁴⁰ Véase la nota 43. Artículo 4.

¹⁴¹ Asamblea General de la ONU, resolución 56/83, adoptada el 28 de enero de 2002. Los artículos se incorporan a la resolución como anexo «sin perjuicio de la cuestión de su futura aprobación o de otro tipo de medida, según corresponda».

acto internacionalmente ilícito; la acción u omisión que es endosable al Estado y compone una violación de una obligación internacional del Estado. El Estado posee la responsabilidad legal de respetar y emplear las normas de derechos humanos dentro de su territorio y en los territorios donde despliega control y jurisdicción efectiva; esto instaura la obligación de impedir que funcionarios del Estado y otros actores, ejecuten violaciones o abusos contra los derechos de las personas, y de suscitar el disfrute pleno de los derechos humanos.

Consiente de ello, los Estados, son responsables de garantizar la seguridad a través del orden y de la creación de un sistema para garantizarlo; de certificar que sus representantes respeten las normas de derechos humanos, es decir; deben inhibirse de aprovecharse de sus poderes en el cumplimiento de sus obligaciones; y deben proteger las normas de derechos humanos, es decir; legitimar eficazmente la seguridad básica de todas las personas que habitan en el territorio sobre el cual el Estado posee jurisdicción efectiva.

Estado que está representado por órganos, por lo cual será hecho del Estado conforme el derecho internacional, la actuación de todo órgano del mismo en razón a sus funciones legislativas, ejecutivas, judiciales o de otra índole; sin atender a su posición en su organización. En tanto, órgano; es el que abarca a una persona o a una entidad que posea esa condición conforme el derecho interno del Estado

Está claro que el Servicio Penitenciario, así como sus agentes; son órganos representativos del Estado y, por lo tanto; son responsables de brindar asistencia, tratamiento y seguridad a las personas privadas de su libertad. Es uno de los primordiales órganos del Estado; responsable de la protección de los derechos humanos de las personas que tiene a su guarda. Esto simboliza, que cuando el Servicio Penitenciario posee conocimiento de abusos contra los derechos humanos y no procede para imposibilitar que se realicen; es responsable en razón al derecho internacional.

Partiendo de esta visión, los funcionarios públicos, deben ser capacitados en normas de derechos humanos en el contexto de la buena gobernanza¹⁴²; es decir, en el ejercicio de la autoridad por razón de procesos políticos e institucionales que sean claros, de los que se deba rendir cuentas, y que inciten la participación del público. Así, la formación en derechos humanos de los funcionarios de prisiones¹⁴³; deben hacer que se habitúen a las normas internacionales de derechos humanos aplicables en las instituciones penitenciarias. Normas de derechos humanos relacionadas a las personas privadas de su libertad; concernientes a su salud física y mental; al VIH/SIDA; al trato a los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad; a los procedimientos administrativos, disciplinarios y de presentación de denuncias; a la utilización de la fuerza; a los procedimientos de imposición de castigos y de presentación de recursos; al contacto con el mundo exterior, con los familiares, abogados y el personal médico;

¹⁴²Véase ACNUDH, Good Governance Practices for the Protection of Human Rights (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: E.07.XIV.10).

¹⁴³ Véase ACNUDH, serie de materiales para la formación de los funcionarios de instituciones penitenciarias, integrada por: Los derechos humanos y las prisiones: Manual de capacitación en derechos humanos para funcionarios de instituciones penitenciarias (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.XIV.1); Human Rights and Prisons: a Compilation of International Human Rights Instruments concerning the Administration of Justice (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: E.04.XIV.4); Los derechos humanos y las prisiones: Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.XIV.6); y Los derechos humanos y las prisiones: Manual de bolsillo de normas internacionales de derechos humanos para funcionarios de instituciones penitenciarias (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.XIV.5).

a la libertad de creencia y de culto; al trabajo en la prisión; a la educación y las actividades recreativas.

Conforme, la Guía de 12 puntos para la Formación y la Educación en Derechos Humanos de los Funcionarios del Estado¹⁴⁴, entre otros documentos específicos de educación en derechos humanos; se señaló que la evaluación previa de la situación de derechos humanos es absolutamente fundamental; que la educación en derechos humanos debe ser un paso más para lograr un mayor grado de rendición de cuentas; que los funcionarios deben comprometerse a poner en práctica el programa de formación como parte fundamental de su profesión; que el programa de formación debe coordinarse con otras actividades de derechos humanos en las instituciones estatales y en la comunidad; que las organizaciones no gubernamentales deben desempeñar una función clave en todas las etapas del programa de formación; que los grupos a los que va dirigida la formación y los objetivos del curso deben ser cuidadosamente elegidos; que los métodos de enseñanza utilizados deben respetar la realidad cultural y religiosa local, y también reflejar los objetivos de la formación en materia de derechos humanos; que la formación debe tener una orientación práctica y contar con técnicas participativas de aprendizaje; que el material de enseñanza debe ser práctico; que el seguimiento debe integrarse desde el principio en el programa de formación; y que debe haber una evaluación continua del impacto del programa y una revisión a la luz de las deficiencias y de las nuevas oportunidades constatadas

Para finalizar, y entre otros documentos a los ya señalados; el Manual de Gestión de Incidentes de la prisión de la ONU, expresa: "La gestión eficaz del movimiento de los presos dentro de una cárcel depende de:...el nivel de competencia del personal y la competencia¹⁴⁵.

A partir de estos pronunciamientos se puede aseverar; que los primeros instrumentos fijan compromisos genéricos relativos a la adopción de políticas educativas. Los más recientes reflejan programas, campañas; la obligación de revisar y corregir libros de texto y otros materiales didácticos; la obligación de producir traducciones en las lenguas indígenas; y la obligación de educar y capacitar a los funcionarios responsables de velar por el ejercicio de los derechos humanos.

Los instrumentos internacionales que se han citado conforman, el derecho de todas las personas y la obligación de los Estados a favor de la institución de la educación en derechos humanos; concebida en un sentido cada vez más insondable. Educación que palpa las libertades civiles, el ejercicio de la democracia y el logro de los derechos económicos, sociales y culturales. De esta manera, este logro, extiende y especializa progresivamente el derecho a la educación en derechos humanos en favor de sectores sociales; que en razón de sus especificidades requieren de acciones afirmativas para promover; recuperar o proteger de modo más directo sus derechos específicos y respetar los mismos por su condición; tales los casos del personal del Servicio Penitenciario.

¹⁴⁴ Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado. Febrero de 1998, Índice AI: ACT 0/01/98/s Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, 1 Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido Traducido por Editorial de Amnistía Internacional (EDA).

¹⁴⁵ Naciones Unidas, La prisión, Incidentes Manual de Gestión, 2013, p. 26.

Porque sin el empoderamiento que tiene lugar en el nivel de base; no puede ser realidad un cambio auténtico de políticas o leyes. Sin educación en derechos humanos, las políticas no dejan de ser teorías.

IV.II.II. LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PENITENCIARIO BONAERENSE

El ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social, histórico. Es esta unidad compleja de la naturaleza humana la que está completamente desintegrada en la educación a través de las disciplinas y que imposibilita aprender lo que significa ser humano. Hay que restaurarla de tal manera que cada uno desde donde esté tome conocimiento y conciencia al mismo tiempo de su identidad compleja y de su identidad común a todos los demás humanos.

Así, la condición humana debería ser objeto esencial de cualquier educación.

Edgar Morin "Los siete saberes necesarios para la educación del futuro"

El sistema viabiliza el impulso de la capacitación; en la cual los principios, fines, objetivos, recursos humanos y materiales disponibles y necesarios, la organización y funciones de la institución; se interrelacionen para lograr su último objetivo que es la capacitación del personal.

Este sistema disfrutará de un mayor éxito en la formación de sus hombres y mujeres, cuando se vean los contrastes individuales y se aliente el desarrollo de las potencialidades de cada uno para su evolución personal; viabilizando así la promoción social, cultural e institucional; que les conceda la proyección a su función.

En esta dinámica participan tres elementos. El primero lo forman las personas y los recursos materiales, financieros y educativos; que interactúan integralmente para la obtención del perfil profesional que la sociedad y la institución demandan. La integración y administración de los recursos, constituyen el segundo elemento; que se visibiliza en el diagnóstico, la planeación, la organización, la ejecución, la dirección, la supervisión, el control, la evaluación y el requerimiento de las disímiles diligencias; que se emplean en el contexto institucional. Y, el tercer elemento, lo funda el desempeño del personal que al cumplir con la capacitación; emplea los principios, valores, conocimientos, habilidades y destrezas en la función; buscando el logro de resultados para saciar las demandas, necesidades y problemas que componen su razón de ser.

La misión, los objetivos y las metas de la Institución, se logran por razón de la formación, especialización y actualización constante del recurso humano; a través de programas, proyectos, estudios y actividades determinadas. Donde convendrán desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas; que los/as faculten para el desempeño de las funciones propias de su profesión.

En la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal¹⁴⁶, el Grupo de Expertos en la revisión de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de Prisioneros; remarcó la importancia del

¹⁴⁶ Tercer período de sesiones, Viena, 12-16 mayo 2014.

respeto de la dignidad inherente de los presos y valor como seres humanos (art.6, párrafo 1; 57-59, y 60, párrafo 1); la investigación de todas las muertes en custodia, así como cualquier signo o denuncias de tortura o trato inhumano o degradante o el castigo de los presos (reglas 7, 44 y 54 bis); las necesidades especiales de los grupos vulnerables privadas de protección y su libertad; y la capacitación del personal para aplicar el mínimo estándar (regla 47) .

En términos generales se le distingue al Estado dos grandes funciones en materia de derechos humanos: la de respetar y la de garantizar. La primera involucra la función del Estado de respetar lo que las normas de derechos humanos instauran; por lo cual debe crear leyes que reconozcan los derechos, derogar las que no los reconocen o son inversas a ellos; y efectuar medidas para admitir el goce de derechos a través de las políticas públicas. En cuanto a las obligaciones de garantía; debe forjar circunstancias para que las personas logren vivir sus derechos. Para ello, debe adoptar medidas de prevención general frente a violaciones de derechos. Si, con ello, igual se producen violaciones; le corresponde reparar a las víctimas.

Se deben llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para evitar la violencia y para arrasar con cualquier modo de discriminación y de exclusión social; promoviendo las acciones propias para resguardar el ejercicio de la libertad y la democracia y para afianzar la inclusión; y todo ello a través de la educación en derechos humanos.

IV.II.II.I. CUERPO NORMATIVO INSTITUCIONAL

La clave del logro de una buena vida para los ciudadanos y de un desarrollo integral para los pueblos se encuentra en buena medida en una educación pertinente, equitativa y de calidad. La sociedad del conocimiento ha puesto de manifiesto que una educación que prepara a sus individuos para los retos sociales, económicos e individuales, esa es la verdadera riqueza de las naciones. Mirada sobre la Educación en Iberoamérica, Avances en las Metas Educativas 2021, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Madrid, España, agosto de 2014.

Para adentrarnos en la temática a analizar, pasaremos a enunciar que el Servicio Penitenciario Bonaerense, se encuentra normado por Ley 9578/80¹⁴⁷ y su Decreto Reglamentario 342/81; y bajo esta reglamentación, integra esta Institución el personal de Oficiales y Suboficiales y Guardias, que componen un ítem único. Personal que se distribuirá de acuerdo a sus condiciones y méritos en los siguientes escalafones:

I. ESCALAFON CUERPO GENERAL

A. Personal Superior: este personal desempeñara funciones de conducción, organización, supervisión y ejecución de las áreas de seguridad; técnica Penitenciaria; tratamiento de los internos; todas las relaciones con inteligencia y comunicaciones de la institución y toda aquella que no sea específica de otro escalafón.

B. Personal Subalterno: Este personal desempeñara funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Cuerpo General

¹⁴⁷ Ley N° 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.

II. ESCALAFON PROFESIONAL Y TECNICO. A. Personal Superior: este personal desempeñara funciones profesionales, científicas, asistenciales y de asesoramiento técnico para las que se requieren título habilitante universitario o de nivel terciario oficial. B. Personal Subalterno: este personal desempeñara funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Profesional y Técnico.

III. ESCALAFON ADMINISTRATIVO A. Personal Superior: desempeñara funciones especializadas en el orden administrativo. B. Personal Subalterno: este personal desempeñara funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Administrativo.

IV. ESCALAFON AUXILIAR Personal Subalterno: desempeñara funciones de maestranza y servicios auxiliares.

Consecutivamente, la citada norma legal, estipula que el personal penitenciario se agrupara en Personal Superior: Oficiales Superiores, comprendiendo las jerarquías de Inspector General, Inspector Mayor, Prefecto Mayor; Oficiales Jefes, incluyendo a Prefectos y Subprefectos; Oficiales Subalternos: abarcando Alcaide Mayores, Alcaldes, Subalcaldes y Adjutores; y Personal Subalterno; que son los Suboficiales.

Estos agentes, y, conforme la reglamentación aplicable están obligados¹⁴⁸, sin perjuicio de las que impongan las leyes y reglamentos específicos de los distintos organismos, institutos, unidades, dependencias y servicios; a realizar los cursos de capacitación, preparación, perfeccionamiento, información y especialización que se dicten: y someterse a las pruebas de idoneidad y competencia que se determinen. Conforme el Decreto Reglamentario de la precitada norma, artículo 121¹⁴⁹; se establece que, la Jefatura del Servicio determinará los cursos que deberá aprobar el personal superior y subalterno, como condición previa para el ascenso al grado inmediato superior de conformidad con el Plan de Carrera. Esta Jefatura determinará los cursos que deberá aprobar el personal superior y subalterno; como condición previa para el ascenso al grado inmediato superior; donde se establecerá el carácter, programa y duración de dichos cursos, los que deberán cumplimentarse con perjuicio del servicio; convocando al personal, que reúna las condiciones antes del vencimiento del tiempo mínimo correspondiente a cada grado. Al finalizar los cursos se confeccionará un orden de mérito de acuerdo al rendimiento de cada uno de los asistentes; el que deberá ser tenido en cuenta por la Junta de Calificaciones correspondiente, a efectos de realizar las promociones por selección. Asimismo la Jefatura del Servicio podrá establecer otros cursos como así también su carácter y duración los que serán considerados como cursos especiales y de capacitación; y tenidos en cuenta por las Juntas de Calificaciones a los efectos de la selección.

Dentro la reglamentación interna solamente podemos encontrar como corolario, el Reglamento de Régimen Interno¹⁵⁰ "...donde en su articulado se establece que la instrucción y capacitación de los agentes de la Repartición será constante y permanente; no sólo se ajustará a las órdenes, directivas o planes de la superioridad, sino que se aprovechará toda

¹⁴⁸ Ley 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense, artículo 37.

¹⁴⁹ Decreto 342/81.

¹⁵⁰ Reglamento de Régimen Interno (R.R.S.C.6). Resolución Ministerial N° 450 de fecha 10/08/70.

circunstancia para instruir y fiscalizar los conocimientos del personal; sumado a ello se expresa que se fomentará el estudio y la investigación, apoyando sus prácticas y que los distintos aspectos de la educación, se ponen de manifiesto en todo momento y en cada acto de la vida diaria, por lo que todos los cuadros deben ejercer una actividad permanente para corregir defectos y encausar acciones, vigorizando así las fuerzas morales y espirituales; estableciendo que del nivel educacional e instrucción del personal, dependerá en gran parte, la eficiencia de los servicios de seguridad, tratamiento y administrativo...”.

Como se vislumbra, el ser y el deber ser del agente penitenciario debe basarse en criterios humanitarios, de autonomía, responsabilidad y perfectibilidad; encaminados hacia una ética social y personal; buscando obtener la perfección en el desempeño de su función; orientándolo a un prestar un servicio basado en los principios éticos del Derecho; ofreciéndole perfeccionarse en áreas de servicio especializado y conduciendo su proceso de formación de manera integral con el objeto primordial del mantenimiento de las condiciones necesarias, para el respeto de los derechos y libertades de las personas que tiene a su guarda.

Si duda, con la capacitación, se debe formar un agente participativo; abierto a las iniciativas de la institución y de la realidad social; con capacidad para obstruir la fisura entre la planeación, la toma de decisiones y la ejecución de las acciones; un profesional reflexivo con capacidad para exhibir armónicamente las ideas con un conocimiento claro, proveniente del análisis de lo que sucede en el interior de las personas, con las que se vincula y del medio en el cual se conduce; un profesional con capacidad y habilidad para fijar y organizar sus decisiones sobre cuestiones primordiales de su labor; un agente ecuánime y transformador, con capacidad para corregir dificultades y enfrentar nuevos desafíos con criterio abierto; preparado a expresar y asumir con discernimiento los procesos de cambio

Capacitar al personal penitenciario instituye una de las mejores formas de optimizar la administración de las prisiones y asegurar un mayor respeto por los derechos humanos. Las actitudes del personal, son la clave que establece el trato con las personas privadas de su libertad; brindar al personal capacitación, es darle una oportunidad de desarrollo profesional y una posibilidad de cambiar la actitud hacia su trabajo.

Esta capacitación debe ser un proceso permanente, personal, cultural y social que se cimiente en una concepción holística de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

IV.II.III. LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PENITENCIARIO BONAERENSE EN DERECHOS HUMANOS

“Educar es justo al revés, no “introducir “conocimientos sino dejar “aflorar” lo mejor, lo más hermoso, lo más digno. “...“La educación se convierte en un acto permanente de amor y de coraje y es una práctica de la libertad humana dirigida hacia la persona y la sociedad... para acceder a una vida más plena y humana...”¹⁵¹

¹⁵¹ Haciendo una reflexión sobre la educación y la educación en Derechos Humanos, dice Pérez Aguirre en un Encuentro Latinoamericano sobre experiencias y estrategias en formación docente (1993).

En el marco internacional, el Plan de Acción 2005-2007 del Programa Mundial para la educación en derechos humanos; se define a la educación en derechos humanos como el conjunto de actividades de capacitación y difusión de información orientadas a crear una cultura universal en la esfera de los derechos humanos, la enseñanza de técnicas y la formación de actitudes¹⁵², referentes a los mismos derechos humanos. Educación que deberá transmitir a los educandos los principios de los derechos humanos y dar las herramientas para su vivencia posterior; es decir dotar de conocimientos y crear experiencias en el respeto de los derechos humanos para lograr “la prevención a largo plazo de los abusos de derechos humanos y los conflictos violentos; a la promoción de la igualdad y el desarrollo sostenible y al aumento de la participación de las personas en los procesos de adopción de decisiones dentro de los sistemas democráticos”¹⁵³.

Por lo cual, la capacitación en derechos humanos está instalándose de modo gradual y sólido como una dimensión trascendental del enfoque de derechos humanos. Está nutriendo su normativa educativa y social; fortificando la institucionalidad encargada de tutelar y suscitar derechos; y atravesando políticas públicas a través de herramientas específicas de planificación.

La Asamblea General, en el marco del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos¹⁵⁴, definió a la educación en derechos humanos como el conjunto de actividades de aprendizaje, enseñanza, formación e información; orientadas a crear una cultura universal de los derechos humanos con la finalidad de fortalecer el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales; desarrollar plenamente la personalidad humana y el sentido de la dignidad del ser humano; emplazadas a promover la comprensión, la tolerancia, la igualdad entre los géneros; encaminadas a aprender acerca de los derechos humanos y los mecanismos para su protección; situadas para adquirir la capacidad de aplicarlos de modo práctico en la vida cotidiana, valores, actitudes y comportamientos; y, dirigidas a promover los valores y afianzar las actitudes y comportamientos que respeten los derechos humanos y la adopción de medidas y fomentar la adopción de medidas para defender y promover los derechos humanos.

Contundentemente, la Comisión de Derechos Humanos, estableció: “...la educación en derechos humanos contribuye decisivamente a la realización de los derechos humanos; tiene por objeto fomentar el entendimiento de que cada persona comparte la responsabilidad de lograr que los derechos humanos sean una realidad en cada comunidad y en la sociedad en su conjunto; contribuye a la prevención a largo plazo de los abusos de los derechos humanos y los conflictos violentos; a la promoción de la igualdad y el desarrollo sostenible y al aumento de

¹⁵² Se plantea esta definición de Educación en Derechos Humanos como preámbulo al establecimiento de los objetivos del programa que incluyen el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos, promover su comprensión, tolerancia e igualdad, facilitar la participación efectiva y ayudar al desarrollo sostenible. Véase: Plan de acción del Programa Mundial para la educación en derechos humanos.

¹⁵³ Ídem.

¹⁵⁴ Naciones Unidas A/HRC/15/28- Asamblea General Distr. General- 27 de julio de 2010, Consejo de Derechos Humanos-15º período de sesiones Temas 2 y 3 de la agenda. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Proyecto de plan de acción para la segunda etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos.

la participación de las personas en los procesos de adopción de decisiones dentro de los sistemas democráticos...”¹⁵⁵.

Esta capacitación en derechos humanos, desde el ejercicio del derecho; exige al Estado a garantizar el bien público, el que forma parte elemental de la cosa pública; cosa pública concebida como lo que nos incumbe a todos y por la cual el Estado debe velar. Esta doble circunstancia de cosa pública y compromiso del Estado se debería de evocar siempre; así lo cita la UNESCO: “...la educación es un bien público y un derecho humano del que nadie puede estar excluido. Concebir la educación como derecho y no como un mero servicio o una mercancía, exige un rol garante del Estado para asegurar una educación obligatoria y gratuita a todos los ciudadanos porque los derechos no se compran ni se transan...”¹⁵⁶.

Para Abraham Magendzo¹⁵⁷, la educación en derechos humanos debe ser parte integral de las políticas públicas. A esta educación le corresponde redefinir la moderna ciudadanía, ganando los derechos humanos en legitimidad.

En este contexto, la misión penitenciaria debe llevarse a cabo en un marco ético, capacitando al respecto. Este entorno ético, no es sólo un asunto de conducta del funcionario penitenciario, a nivel particular, hacia las personas privadas de su libertad; ya que toda la gestión debe de estar basada en la ética. La vehemencia por parte de la Administración en poder llevar a cabo su labor cabalmente, como la pretensión de una efectividad operativa o el mandato de consumir fijados objetivos de gestión; si no está fundada con un precedente ético, puede converger en escenarios enormemente inhumanos.

Si las autoridades penitenciarias se centralizan solamente en los procesos y procedimientos técnicos, el fin de la prisión puede no ser por el cual existe. El componente elemental de la gestión penitenciaria es la gestión de seres humanos, sean funcionarios como personas privadas de su libertad. Esto involucra cuestiones que van más allá de la eficacia y la eficiencia. Seres humanos que a partir del íntegro desarrollo de su personalidad sin más restricciones que las que le asignan los derechos de los demás y el orden jurídico; deben capacitarse para que en su tarea domine el Estado de Derecho; se cuide la validez de los derechos humanos y se les avale el total desarrollo de sus potencialidades. Todo basado en el eje de la conducta ética y legal; en la aplicación de la ley; atravesando la ética personal, de grupo, la profesional y el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Capacitándolos integralmente tanto física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos; respetando el derecho a la vida y a los demás derechos humanos.

Lo más valioso de la labor penitenciaria es la dimensión humana; en razón de que las cárceles están conformadas por seres humanos, por personas; personas que cumplen una función, un servicio; y por personas que se hallan temporalmente privadas de su libertad; por lo cual es primordial que los funcionarios sean diligentemente escogidos, y apropiadamente capacitados, supervisados y asistidos.

¹⁵⁵ Resolución 2004/71 de la Comisión de Derechos Humanos, de 21 de abril de 2004, párrafo 4 del Preámbulo.

¹⁵⁶ (Oreal – Unesco, 2010). Declaración pública de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe con motivo de la votación de la Ley General de Educación en Chile.

¹⁵⁷ Profesor de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Coordinador de la Cátedra UNESCO en Educación en DD.HH.

Para efectuar esta labor de modo profesional se necesita poseer adecuadas aptitudes e integridad personal; así lo expresa la Regla 46¹⁵⁸: "La administración penitenciaria escogerá cuidadosamente el personal de todos los grados, puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal dependerá la buena dirección de los establecimientos penitenciarios; asimismo los Principios Básicos¹⁵⁹ señalan que será necesario que los gobiernos y los organismos encargados de hacer cumplir la ley procuren que todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley sean seleccionados mediante procedimientos adecuados; posean aptitudes éticas, psicológicas y físicas apropiadas para el ejercicio eficaz de sus funciones y reciban capacitación profesional continua y completa; aptitudes para el ejercicio de esas funciones que serán objeto de examen periódico.

El trabajo penitenciario es muy riguroso. Conlleva llevar adelante la tarea con hombres y mujeres que han sido privados de su libertad; los cuales pueden acarrear trastornos mentales o adicciones; o no poseer aptitudes sociales y educativas; o provenir de grupos marginalizados de la sociedad; pero cada uno de ellos, es una persona propia en su individualidad.

La misión de los agentes penitenciarios debe consistir en tratar a las personas privadas de su libertad de forma decente, humana y justa; garantizar su seguridad; y facultar a que dichas personas valgan de su privación de la libertad para que logren restituirse a la sociedad en el momento de ser liberadas.

Por lo cual es preciso trabajar en la transformación del pensamiento, de la postura y sobre todo en la sensibilidad frente al tema. Esto se alcanza con los cambios que origine la educación. Instrumento predilecto, para conseguir que los hombres y mujeres sean más humanos; que trabajen y se sensibilicen por el otro, desde lo humano y por lo humano; para instituir superiores condiciones de vida de relación, y de crecimiento personal.

Hoy la capacitación en derechos humanos está legitimada y adjudicada por la legislación y la institucionalidad educativa. La identificación normativa de los derechos humanos es ineludible y constantemente esencial porque; si bien no forja de modo expeditivo la validez de los derechos en el contexto social; legaliza y sitúa la cuestión; colaborando para que se comience a reflejar en la legislación y atribuyéndoles la responsabilidad a los funcionarios estatales; como asimismo para que asignen recursos del presupuesto nacional para tal fin.

Se debe tener en cuenta que las prisiones son instituciones dinámicas, en incesante cambio; intervenidas por agentes externos y por la expansión de los conocimientos. Es ineludible dar a los funcionarios el tiempo de actualizar estos conocimientos y perfilar sus aptitudes. Ello demanda el desarrollo tanto adentro de la administración penitenciaria, como con otros organismos. Desarrollo que deberá perpetuar durante toda la vida profesional del funcionario.

¹⁵⁸ Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. Adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Ginebra 1955, aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) 31/7/57 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

¹⁵⁹ Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) (27/8-7/9/90).

IV.II.IV. LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE EN LA JERARQUÍA DE ALCAIDES MAYORES EN LA ASIGNATURA DERECHOS HUMANOS.

Erich Fromm¹⁶⁰ en su famoso libro El Corazón del Hombre, ha dicho: "todos estamos determinados por el hecho de que hemos nacido humanos y, en consecuencia, por la tarea interminable de tener que elegir constantemente, tenemos que elegir los medios juntamente con los fines. No debemos confiar en que nadie nos salve, sino conocer bien el hecho de que las condiciones erróneas nos hacen incapaces de salvarnos".

Marco legal

La capacitación del personal es muy importante pero no suficiente por sí sola; debe de ir acompañada por políticas de captación, formación y nombramiento; como el ejercicio del cargo, de forma transparente, objetiva e imparcial.

La complejidad del sistema penitenciario y la realidad social imperante expresan la presencia de un contexto que se asigna para ser entendido y convertido, integrando saberes derivados de aquellas disciplinas que contribuyen al hecho educativo; su correspondencia con el mundo del trabajo y el servicio o administración de justicia; y por sobre todo la seguridad jurídica que ello involucra.

Como ya quedó expresado en el apartado anterior; en el Servicio Penitenciario Bonaerense, y conforme la Ley 9578/80¹⁶¹, artículos 2, 11 y 12 del citado cuerpo legal; los cuadros del personal están compuestos por personal Superior (Oficiales), y Subalterno (Suboficiales y Guardias), y dentro del personal de Oficiales, que nos ocupa, tomaremos del personal Subalterno a los Alcaldes Mayores.

Dicho personal, y conforme la reglamentación en vigencia¹⁶², en el artículo 34 se expresa: "...son derechos de los agentes penitenciarios, sin perjuicio de los demás que establezcan las leyes y sus reglamentaciones correspondientes, los siguientes: b) Progresar en la carrera, y percibir las retribuciones a que se refiere el Capítulo IX de esta Ley..."¹⁶³. Del mismo modo estipula que el personal está obligado¹⁶⁴, sin perjuicio de las que impongan las leyes y reglamentos específicos de los distintos organismos, institutos, unidades, dependencias y servicios; a realizar los cursos de capacitación, preparación, perfeccionamiento, información y especialización que se dicten; y, someterse a las pruebas de idoneidad y competencia que se determinen. Como corolario, el Reglamento de Régimen Interno¹⁶⁵, en su artículo 29 expone: "...la instrucción y capacitación de los agentes de la Repartición será constante y permanente... no sólo se ajustará a las órdenes, directivas o planes de la superioridad, sino que se aprovechará toda circunstancia para instruir y fiscalizar los conocimientos del personal..."; el artículo 30 expresa: "... se fomentará el estudio y la investigación, apoyando sus prácticas...";

¹⁶⁰ Fromm E., psicoanalista, psicólogo social y filósofo humanista.

¹⁶¹ Ley N° 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.

¹⁶² Ley cit.

¹⁶³ Ley cit.

¹⁶⁴ Ley cit., artículo 37.

¹⁶⁵ Reglamento de Régimen Interno (R.R.S.C.6). Resolución Ministerial N° 450 de fecha 10/08/70.

así, el artículo 31 manifiesta: "...los distintos aspectos de la educación, se ponen de manifiesto en todo momento y en cada acto de la vida diaria, por lo que todos los cuadros deben ejercer una actividad permanente para corregir defectos y encausar acciones, vigorizando así las fuerzas morales y espirituales..."; y el artículo 32 cita: "...del nivel educacional e instrucción del personal, dependerá en gran parte, la eficiencia de los servicios de seguridad, tratamiento y administrativo...".

Ahora, y concretamente; y dentro de la capacitación del personal subalterno, conforme lo establecido en el Anexo X Art. 121 del Decreto Reglamentario N° 342/81 de la Ley N° 9578/80¹⁶⁶; se prescribe que la realización del Curso de Perfeccionamiento para Alcaldes Mayores¹⁶⁷, se llevará a cabo en el caso de que dicho personal se encuentre en condiciones de ascenso¹⁶⁸, y se reúnan los requisitos imperantes para tal fin.

Como lo precitamos, el/la agente, posee el derecho y la obligación a capacitarse; y la Institución esta obligada a hacerlo a través de la Dirección de Institutos del Servicio Penitenciario Bonaerense¹⁶⁹; donde se estipula que se dictará dicho Curso, durante un período de 1 (uno) a 3 (tres) meses, en solo una ocasión a lo largo de toda la carrera penitenciaria.

Dicho curso, pronunciado por profesionales, institucionales o no, de diferentes disciplinas, entre ellos Psicólogos, Licenciados en Educación, Abogados, Licenciados en Comunicación, Sociólogos, etc.; lo desarrollan a través de equipos de trabajo, es decir cada curso lo dictan dos o tres docentes en conjunto. Capacitación, que esta establecida en solo 3 (tres) encuentros; en el cual en el primero, de aproximadamente 10 (diez) horas reciben una clase-taller, donde se ilustra lo que es "El trabajo en Equipo"; y, finalizada dicha exposición, se confecciona en forma obligatoria un trabajo práctico relacionado a la temática expuesta, el que es evaluado. Finalizado ello, se les proporcionan las consignas para la ejecución de un trabajo monográfico, el que deberá de ser entregado y defendido para la aprobación del aludido Curso; en la última clase del mismo. Posteriormente, se dicta la conferencia de Derechos Humanos de 2 (dos) horas; conferencia llevada a cabo, en un momento del curso en el que ya agotados por la sobrecarga horaria; vuelven a recibir un cúmulo de información, relacionada con el sistema en el que se encuentran; pero no con suficiente temario y disponibilidad horaria.

En el segundo encuentro, que es virtual, deben de entregar el Trabajo Monográfico, que será evaluado. Para culminar con la tercera convocatoria donde corresponderá defender el mismo, y ser notificados de la aprobación o no del curso, para el ascenso al grado inmediato superior.

¹⁶⁶ Ley cit. Artículo 121: la Jefatura del Servicio Penitenciario determinará los cursos que deberá aprobar el personal superior y subalterno, como condición previa para el ascenso al grado inmediato superior de conformidad con el Plan de Carrera que, como Anexos IX y X forman parte de este Decreto. Artículo 123: la Jefatura del Servicio establecerá el carácter, programa y duración de dichos cursos, los que deberán cumplimentarse con perjuicio del servicio. Artículo 124: la convocatoria a los cursos se efectuará por orden de escalafonamiento. Artículo 125: la Jefatura del Servicio arbitrará los medios para que el personal cursante sea convocado antes del vencimiento del tiempo mínimo correspondiente a cada grado.

¹⁶⁷ Decreto Reglamentario N° 342/81 de la Ley N° 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.

¹⁶⁸ Ley cit. artículo 67: los ascensos del personal serán al grado inmediato superior para cubrir las vacantes existentes dentro de los distintos escalafones conforme a las necesidades del Servicio, entre los agentes que cumplen con el tiempo mínimo de permanencia en el grado y las demás condiciones que establezca la Reglamentación.

¹⁶⁹ Organismo dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, que se subordina al Jefe del Servicio Penitenciario Bonaerense, creada por decreto ley N° 9059/59 y modificada cuanto a sus atribuciones por el Decreto N° 949/05.

Sin olvidar, que igualmente, el artículo 129 de la citada ley, revela que la Jefatura del Servicio podrá establecer otros cursos como así también su carácter y duración los que serán considerados como cursos especiales y de capacitación.

Como ha quedado demostrado precedentemente este único curso-taller; no menciona procesos de capacitación que contemplen la integralidad de funciones de los actores; ni los temas relacionados; ni procedimientos o cuestiones vinculadas con el respeto por la dignidad humana; el conocimiento de la norma con fines de hacer visible públicamente las exigencias de los derechos; las implicancias de la responsabilidad del funcionario público.

Esta capacitación, no refleja cabalmente una política de capacitación en su sentido último; que es la formación del sujeto de derecho, que tienda a la transformación de las estructuras de injusticia y discriminación social; diferenciada en cuanto al puesto de labor que ocupan.

El Personal que abordamos, recibe solo un curso de capacitación, obligatorio y válido para el progreso en su carrera; el cual se lleva a cabo, sin discriminación del puesto de trabajo que ocupa al momento de la efectivización del mismo. Se dicta para todo el personal que esta en término de antigüedad para acceder al grado próximo superior; aproximadamente a los 15 (quince) años de haber ingresado a la Institución; y es el primero de los dos únicos cursos obligatorios que poseen en el transcurso de 30 (treinta) años de permanencia en la Institución.

A partir de estos pronunciamientos, se destaca la escasa incidencia de la capacitación como productor de cambios en las prácticas del personal del Servicio Penitenciario; la exigua claridad respecto a la articulación entre la capacitación, la política de personal y la carrera penitenciaria; y asimismo el escaso relevamiento de las carencias de capacitación.

Este personal, que recién es capacitado/a al transcurrir la mitad de su carrera; viene desempeñando su tarea en un nivel donde ya es el eje fundamental de la labor; en razón de que un modo oculto, velado, va permaneciendo en manos de él por delegación de funciones; una labor que los estatutos y la ley explícitamente no estipula; por lo que intervienen no solo en decisiones administrativas sino en la ejecución de tareas, que les son competentes al personal superior, y que luego ese último solo las controla.

En mérito a lo señalado, no se capacita acabadamente en la Asignatura Derechos Humanos; no se programa académicamente en capacitar en valores, que respeten los derechos de las personas privadas de su libertad y que logren permitir una convivencia pacífica y democrática, respetuosa de la vida y las libertades individuales, más igualitaria, justa y solidaria para todos/as y cada uno/a; es decir más HUMANA.

Es por ello, que se cree imprescindible, promover desde las labores de la Capacitación; el progreso de la conciencia profesional y las competencias ineludibles para un ejercicio con responsabilidad social de la función particular que el/la agente practica; trazar estrategias formativas que forjen condiciones, para ganar la lógica que rige las prácticas penitenciarias cotidianas (inercia, burocracia, verticalismo, etc.). En razón de que este personal es el centro esencial de nuestra tarea y admitiendo que es el recurso humano más valioso, por lo cual, se debe invertir en ellos; suministrándoles incesantemente oportunidades para optimizar sus

destrezas a fin de lograr un nuevo perfil de funcionario; el cual sea capaz de llevar adelante con eficacia y eficiencia su función, en el total respeto por los Derechos Humanos.

V. PERSPECTIVAS EN LA CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA JERARQUÍA DE ALCALDES MAYORES EN LOS PROYECTOS CURRICULARES

Los cambios en el entorno, gracias a la intervención de los tribunales y la Comisión de Derechos Humanos, han forzado al personal a modificar la aplicación tradicional del poder, es decir, un poder referente, coercitivo y gratificador. Ahora tienen que hacer uso de un poder legítimo y experto para desempeñarse con eficiencia. Por ello hay una apremiante necesidad de formación a fin de contrarrestar los sentimientos de desamparo y la pérdida de control observada. Los programas de formación ayudan al personal a convertirse en individuos con mayor poder... y aumenta su poder experto".

Dra. Upneet Lalli, Impact of Human Rights Training Programme on Prison Staff, 2002

Marco Legal

En el marco del Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (2001-2010)¹⁷⁰, se estableció que la educación en derechos humanos es considerada como parte integrante del derecho a la educación; que el aprendizaje de los derechos humanos debe hacerse en el contexto de la transmisión y de la experiencia; que la educación en derechos humanos promueve un enfoque de la educación basado en los derechos; que los derechos humanos deben asegurar que todos los componentes y procesos del aprendizaje, incluso los planes de estudio, los materiales didácticos, los métodos pedagógicos y la capacitación, conduzcan al aprendizaje de los derechos humanos; que se debe asegurar el respeto de los derechos humanos de todos los actores, y la práctica de los derechos, dentro del sistema educativo; por lo cual mediante la promoción de un enfoque de la educación basado en los derechos, el sistema de enseñanza puede cumplir la misión fundamental que le compete de asegurar una educación de calidad para todos impartiendo educación en derechos humanos.

Dicho, esto, se abordará la capacitación en Derechos Humanos como un derecho y una perspectiva pedagógica indispensable y prioritaria a la hora de pensar un currículum, como asimismo, los fines de la capacitación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario en la Jerarquía de Alcaldes Mayores.

Como se ha podido evidenciar en los apartados vinculados con el enfoque descriptivo de la Educación como un Derecho Humano; se observó que la Educación en Derechos Humanos se exhibe como un elemento esencial del derecho a la educación, y por ende, un contenido de ascendencia en la subjetividad del personal que nos atañe.

Funcionarios Públicos, que hallan resguardados sus derechos; en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se pone de

¹⁷⁰ A/RES/53/25, Decenio Internacional de una Cultura de Paz y no violencia para los niños del mundo (2001-2010), 19/11/98. 53° período de sesiones.

manifiesto que la Educación en Derechos Humanos es un derecho y va unida al derecho a la Educación; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el cual se estipula que la educación en derechos humanos es un medio idóneo para afirmar la dignidad humana, contribuir al desarrollo personal pleno, fomentar el respeto a los demás derechos humanos, estimular la participación social y favorecer el respeto a uno mismo y a los demás¹⁷¹; y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Concretamente, en el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la Esfera de los Derechos Humanos¹⁷², se afirmó, que en una propuesta de educación en derechos humanos; deben considerarse la noción de educación en derechos humanos y las finalidades que con esta educación se han de alcanzar, sabiendo qué enseñar es clave para después seleccionar los contenidos más adecuados, plantearse la metodología a emplear y seleccionar estrategias de evaluación acertadas. La reflexión sobre esta noción y finalidades también ayudan a perfilar el papel que el profesor va a desempeñar. Sin olvidar que la propuesta para educar en derechos humanos que se elabore, se debe poner en práctica en un clima institucional, social y político concreto¹⁷³.

Son cuantiosos los textos internacionales que de modo más o menos directo, hacen referencia a la educación de los derechos humanos; entre los que podemos señalar:

1. La Convención de los Derechos del Niño (1989): artículos 4, 17, 19 y 29;
 - a) Observación General nº 1. Párrafo 1 del artículo 29 de la Convención de los Derechos del Niño: propósitos de la educación (2001): artículos 1-4, 8, 9 y 11-15.
 - b) Directrices generales relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados Partes de conformidad con el párrafo 1 (b) del artículo 44 de la Convención: artículo 22 (CRC/C/58).
2. Declaración de las Naciones Unidas para la Promoción en los jóvenes de los ideales de paz, respeto mutuo y entendimiento (1965): principios I-III y VI;
3. Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos (Teherán, 1968).
 - a) Resolución No. XX. Educación de los jóvenes en el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales: artículos 1-6 y 8.
 - b) Resolución No. XXV. Publicidad para la Declaración Universal de Derechos Humanos.
4. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993): artículos 33, 34 y 80-82;
5. Declaración sobre el derecho y la responsabilidad de los individuos, los grupos y los órganos de la sociedad a promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas universalmente (1998): artículos 5 y 14-16.

Como asimismo los textos nacidos en el seno de la Comisión de Derechos Humanos:

1. Informe anual del Experto sobre el derecho a la educación M. Mehedi, resolución 1997/7 de la Subcomisión de Prevención de las Discriminaciones y Protección de las Minorías, 1998 (E/CN.4/Sub.2/1998/10): artículos 4 y 29.

¹⁷¹ Cfr. Art.13.1. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1966 y OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS: *Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004*. Naciones Unidas, 1998, p. 3.

¹⁷² ASAMBLEA GENERAL: *Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004*, Resolución aprobada en relación con el informe de la Tercera Comisión (A/49/610/Add.2), Naciones Unidas, 1994.

¹⁷³ UGARTE, C.: *Las Naciones Unidas y la educación en derechos humanos*. Pamplona, Eunsa, 2004, p. 16.

2. Informe anual del experto sobre el derecho a la educación M. Mehedí, resolución 1997/7 de la Subcomisión de Prevención de las Discriminaciones y Protección de las Minorías, 1999 (E/CN.4/Sub.2/dxe/10): artículos 1, 21, 22, 23, 32, 35, 37, 45, 47, 50 y 61.

3. Informe anual de la Relatora Especial sobre el derecho a la educación Katarina Tomasevski, resolución 2000/9, Comisión de Derechos Humanos, 2001 (E/CN.4/2001/52): art. 8, 9, 11 y 73.

4. Informe anual de la Relatora Especial sobre el derecho a la educación Katarina Tomasevski, resolución 2001/29, Comisión de Derechos Humanos, 2002 (E/CN.4/2002/52)art. 51, 55, 58,68.

A través de los textos de la UNESCO:

1. Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacional y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales (1974).

2. Congreso Internacional sobre la Enseñanza de los Derechos Humanos (Viena, 1978).

3. Recomendación de Malta sobre la Enseñanza, Documentación e Información sobre los derechos humanos (Malta, 1987).

4. Congreso Internacional sobre Educación para los Derechos Humanos y la Democracia y Plan de Acción Mundial de la UNESCO para la Educación en Derechos Humanos y la Democracia (Montreal, 1993).

5. La 44ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación (1994).

Sobre el particular, la Asamblea General de la OEA, también, exhorta a los Estados a incorporar la educación en derechos humanos a las legislaciones internas de cada país; en sus resoluciones¹⁷⁴, LA EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA EDUCACIÓN FORMAL EN LAS AMÉRICAS¹⁷⁵; AG/RES. 2066 (XXXV-O/05); y, AG/RES. 2321 (XXXVII-O/07), AG/RES. 2404 (XXXVIII-O/08), AG/RES. 2466 (XXXIX-O/09) y AG/RES. 2604 (XL-O/10).

Sobre el particular, el Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas (Miami 1994); determinó que los gobiernos desarrollen programas para la promoción y observancia de los derechos humanos, incluidos programas educativos para informar a la población de sus derechos legales y su obligación de respetar los derechos de los demás”; en la misma línea, la Carta Democrática Interamericana estableció, que la promoción y observancia de los derechos económicos, sociales y culturales son consustanciales al desarrollo integral; al crecimiento económico con equidad y a la consolidación de la democracia en los Estados del Hemisferio; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁷⁶, determinó como contenido esencial que debe orientar la educación, el respeto de los derechos humanos, entre otros.

En definitiva, y en el marco de un texto de la ONU y la UNESCO¹⁷⁷ para La Educación en Derechos Humanos; quedó evidenciado que la educación en derechos humanos es un medio idóneo para contribuir al desarrollo pleno de la personalidad; y que su realización depende de

¹⁷⁴ AG/RES. 2673 (XLI-O/11).

¹⁷⁵ Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011.

¹⁷⁶ Protocolo de San Salvador.

¹⁷⁷ Comunicación presentada al IV Congreso Internacional de Psicología y Educación, Almería, 2003.

la existencia de un clima político e institucional favorable al respeto y promoción de los derechos humanos.

Como puede desprenderse, del marco legal imperante se infiere, que la capacitación en derechos humanos debe procurarse en todos los niveles educativos de un modo interdisciplinar.

La capacitación en estos derechos usualmente se considera como un contenido transversal que ha de impregnar el currículo; aunque, la experiencia manifiesta que las áreas transversales no son abordadas como se debiera. Por lo cual, se debería de buscar otros cauces alternativos o complementarios. Una posibilidad podría ser incluir la educación en derechos humanos en una asignatura específica, lo que no imposibilitaría el tratamiento transversal de los derechos humanos en las demás materias¹⁷⁸.

Es necesario que se capacite a todo el personal generando un programa en el marco de la importancia del cumplimiento del mandato que nos es otorgado, que trae aparejado el poder que tiene implícito el cargo público ya que somos representantes del Estado.

La función de capacitación atraviesa grandes desafíos, entre los que se destacan; el proveer conocimientos y ponerlos a disposición de todos los empleados, innovar, ya que las modalidades de ejercicio laboral pueden ser útiles y apropiadas en algunos casos y en otros, como en materia de Derechos Humanos, deberá ser permeable a nuevos desafíos y conocimientos; y por último ampliar competencias que faciliten y ayuden al ejercicio laboral.

Es importante tomar al conocimiento como un factor movilizador de la innovación; siendo la capacitación una manifestación particular del fenómeno educativo, una herramienta de la gestión organizacional que nos permite detectar necesidades para instrumentar procesos de cambio. Para ello es importante evaluar la tolerancia al cambio en una organización, el comportamiento frente a lo desconocido, lo cual puede generar una amenaza al prestigio y a la autoridad. Todo nuevo aprendizaje modifica la percepción de la realidad mediante un intercambio dinámico que se extiende a lo largo de todo proceso de capacitación.

La capacitación es como un vehículo de acción responsable y facilitadora de alcance de nuevas y rápidas maneras para tomar decisiones acertadas, bajo un marco de conocimiento que lo avala; mientras que la investigación es un factor ineludible para marcar procesos de cambios, llegar a prevenir, anticiparse e innovar con bases fundadas en relación a lo que pase en el contexto real y actual. No se puede avanzar a nuevas etapas; si no somos conscientes de la realidad en la que estamos inmersos y de las condiciones que favorecen o no propuestas superadoras.

Por lo cual es imprescindible a partir de este análisis situacional, gestar un nuevo Plan de cara a la realidad, de manera de atender a las necesidades institucionales, para el crecimiento de toda la Institución.

¹⁷⁸ Sobre la idea del departamento de derechos humanos ZURBANO, J. L.: *Bases de una educación para la paz y la convivencia*. Navarra, 1998, pp. 167-169.

PLAN DE CAPACITACION

La educación es el recurso más valioso para las personas, sociedades y gobiernos en Iberoamérica, por lo que la innovación en el proceso educativo es una herramienta insustituible para nuestro desarrollo. La interacción entre ambas es imperativa en nuestro tiempo¹⁷⁹.

Como se indicó anteriormente, Educar en derechos humanos no presume endurecer o entender lo humano como un término o realidad establecida como un tercero; lo humano es una construcción que debe arrancar de los sujetos y sus necesidades específicas, su historicidad y su energía.

La práctica educativa en derechos humanos debe recoger los intereses, las necesidades, los sentimientos y competencias de cada uno, para que tenga sentido y, desde allí; construir juntos el futuro¹⁸⁰, interrelacionadamente, interculturalmente, indivisiblemente, mancomunadamente. Aunque no es extraño, que en el momento de capacitar al personal, curricularmente se les dedique un módulo separado sobre derechos humanos; que suele basarse en las normas internacionales, y más en aprenderlas de memoria, que en comprender y discutir sobre su significado en términos de la función.

La capacitación en derechos humanos no puede razonarse como un simple anexo del plan de estudios vigente; debe concebirse como parte nodular del programa de capacitación. Se debe de cambiar la idea que se posee de que la capacitación en derechos humanos es un escollo para una labor eficaz; sino que se apoya en un conjunto de valores que son también derechos, porque alcanzan entidad jurídica¹⁸¹.

Si se efectúa un relevamiento entre el personal del Servicio Penitenciario, se encontrará con el discurso que todos tiene derechos humanos menos nosotros. Y es, en este punto, donde se distingue la importancia de la Capacitación en Derechos Humanos, es decir; que ese personal conozca y ejerza de forma autónoma sus derechos; y que sean ellos quienes en la vida diaria posean instrumentos que los habilite a discernir, decidir y participar desde su conocimiento; procediendo sin violarlos.

Si se comienza a describir que el proyecto curricular es la secuenciación de los elementos curriculares (objetivos, contenidos, metodología y evaluación) para una etapa concreta; y la adaptación de los mismos a un determinado centro, el cual toma como patrón el Proyecto Educativo de la Institución o las señas de identidad; el que es confeccionado por los profesores especialistas de cada una de las áreas y aprobado por el claustro de profesores; indicaremos que en la Institución que nos ocupa no se halla perfectamente definido el proyecto curricular para la temática a tratar, la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos en la jerarquía de Alcaldes Mayores.

La necesidad de establecer este nuevo elemento de reflexión en la Institución, emana del convencimiento de que la actividad docente ve acrecentada considerablemente su eficacia;

¹⁷⁹Declaración de la xxiv conferencia iberoamericana de ministros de educación, Ciudad de México, 28 de agosto de 2014.

¹⁸⁰ La Metodología de la Educación en Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica 2002, Rosa María Mújica.

¹⁸¹ Rodino, A.M. op.cit.

cuando es el fruto de una serie de decisiones discutidas y asumidas colectivamente por los equipos de profesores de la Institución. Y que, por el contrario; el modelo de funcionamiento basado en una estructura básicamente individual, en el que cada profesor organiza su enseñanza para su grupo de alumnos; disminuye significativamente la calidad de la capacitación.

Este proyecto curricular debe de demostrar completamente particularidades y cuestiones que pueden ser comunes o no a todo proyecto institucional; (diagnóstico institucional; cuestiones específicas de la matrícula; recursos materiales; infraestructura; recursos didácticos; recursos humanos; perfil del alumno; relaciones institucionales y la comunidad; metas; objetivos; expectativas de logro; subproyectos institucionales; seguimiento y evaluación, entre otras variables). Escogiendo contenidos por área (en donde logren observarse patrones de promoción, metodología, evaluación en coherencia con algún proyecto institucional por nivel o por área); y que consiga acentuar alguna temática específica, para que se muestre en los proyectos o planificaciones de cada docente. Proyecto que se adecuará al contexto y las prescripciones y correcciones de la Institución.

Pero del tratamiento y estudio del proyecto Curricular, de las clases observadas, de las propias experiencias, como las entrevistas tomadas a docentes de este entorno; no se puede identificar manifiestamente una perspectiva de las detalladas. Sino, que existe una mezcla de las mismas, y que se las rotula con mucha fuerza a modo de eje común, atravesando dichos documentos; alguna búsqueda de la especificidad de la educación en derechos humanos.

Este grado de formalización, relacionado a lo sistemático, deja entrever que la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores se operativiza con todo el dispositivo administrativo, pedagógico, jurídico, personal docente, etc.; destacado en lo macroestructural para garantizar el acceso al curso obligatorio; pero, en lo microestructural, aparentaría orientarse más a una capacitación dirigida a conocer en lo general las normas internacionales de derechos humanos, como ya quedo señalado; y no en una capacitación específica en derechos humanos, concediendo a dicho personal los instrumentos prácticos y conductuales para salvaguardar y promover los derechos humanos en la acción.

No obstante es significativo que todos estos agentes, adviertan que los derechos humanos se encuentran en el centro del trabajo penitenciario y escuchen este mensaje palmariamente; aunque, la visibilidad de los derechos humanos o de la ética penitenciaria en el programa de estudios no es una medida de su valor ni de su eficacia¹⁸².

En vistas a dar una primera conclusión, se puede decir que; como lo expresan diversos Organismos de Derechos Humanos; es inexcusable profundizar sistemáticamente los desarrollos curriculares de la Educación en Derechos Humanos; ya que sin contenidos explícitos no habrá materiales educativos que los aborden ni metodología que los plantee¹⁸³; y que las carencias tienen un doble efecto: por un lado reducen el potencial de la Educación en Derechos Humanos, ya que los contenidos incorporados se ven de manera superficial o

¹⁸² Amnistía Internacional, Proteger los derechos humanos mediante la actuación policial. Informe sobre los métodos policiales en los países de la Comunidad de Desarrollo Económico del África Austral, 1997-2002, 2002.

¹⁸³ Pereyra Jacquet, M., Informe "Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos. 2012. Paraguay, Bolivia y Perú". IIDH, 2012.

quedan librados a la voluntad de las y los docentes y las instituciones educativas y, por otro; los contenidos y metodologías que se proponen en los libros de texto entregan una visión reduccionista e incompleta, con la consiguiente pérdida de oportunidad de hacer de ellos una instancia real de tratamiento de estos contenidos por parte de educadores y estudiantado.

Por ello, es necesario y apremiante que se efectúe una revisión curricular, para visibilizar el enfoque de derechos y para programarlo desde contenidos en las áreas académicas; pero esencialmente como principio rector de todo el sistema educativo¹⁸⁴. Sin abordar los contenidos de educación en derechos humanos de modo directo en una asignatura; ya que los derechos humanos son interdisciplinarios y pueden ser integrados en disímiles espacios de estudio; por ser transversales. Por ello, se debe concretar la presencia transversal de los derechos humanos en todas las materias y en todo el sistema educativo¹⁸⁵; reuniendo referencias precisas sobre educación en derechos humanos en -legislación, planes y programas de estudio -, en áreas que se hallan apenas atendidas y que afectan a sectores vulnerables¹⁸⁶.

Ahora bien, y teniendo en cuenta el plano de lo microestructural; y dentro de este, al sujeto de la acción educativa el personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la jerarquía de Alcaldes Mayores; esta Capacitación en Derechos Humanos debe poder brindarles la posibilidad real de obtener una educación sistemática, amplia y de buena calidad; que les posibilite comprender sus derechos y respectivas responsabilidades; que les enseñe el respeto y la protección de los Derechos Humanos de las otras personas; que puedan entender la interrelación entre los Derechos Humanos, ejercitando en su interacción diaria valores, actitudes y conductas consecuentes con los Derechos Humanos¹⁸⁷.

Como quedó expresado en el marco de una Consulta Interamericana: "...la Educación en Derechos Humanos se sigue viendo nada más como una dinámica de charlas, talleres, foros, asambleas o eventos muy específicos, propios de efemérides; y no adentro de una perspectiva curricular; su aprehensión será no sólo nula, sino que se continuará observando como una expresión de buenas intenciones..."¹⁸⁸.

Para que la educación en derechos humanos cobre escala, hay que suministrarle protagonismo al sujeto, para que haga historia y no sólo la viva; y esto se alcanza a través de la práctica.

Una educación integral en derechos humanos no sólo suministra conocimientos sobre los derechos humanos y los dispositivos para protegerlos, sino que; irradia las aptitudes ineludibles para promover, defender y utilizar los derechos humanos en la vida cotidiana y suscita las actitudes y el comportamiento preciso para que se respeten los derechos humanos de todas las personas.

¹⁸⁴Pereyra Jacquet, M., ob.cit.

¹⁸⁵Pereyra Jacquet, M., Informe "Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos 2012. Paraguay, Bolivia y Perú". Documento de trabajo, IIDH, 2012; Avendaño, Ángel, Informe "Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos 2012. Costa Rica y Nicaragua". Documento de trabajo en complemento a Informe sobre cuatro países centroamericanos de Vides Morán, IIDH, 2012.

¹⁸⁶Bolívar, L., Informe "Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos. Colombia, Ecuador, Venezuela". IIDH, 2012.

¹⁸⁷Rodino, A. M., 2002.

¹⁸⁸Recinos, Ed., Informe "Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos. El Salvador". Documento de trabajo, IIDH, 2012.

Es preciso, que en la capacitación en Derechos Humanos, se eduque en los principios esenciales de los derechos humanos, como la igualdad y la no discriminación; la interdependencia, indivisibilidad y universalidad de los derechos humanos; mediante actividades prácticas y orientadas a constituir una relación entre los derechos humanos y la experiencia del personal penitenciario; cediendo a éstos inspirarse en los principios de derechos humanos existentes en su propio entorno. Que, a través de estas actividades se les suministren los medios precisos para fijar y atender a sus necesidades en la esfera de los derechos humanos; y buscar soluciones compatibles con las normas de esos derechos. Por lo cual, lo que se enseña, como la forma en que se enseña; debe expresar valores de derechos humanos; estimular la participación a ese respecto y provocar contextos de aprendizaje en que no acaezcan temores ni carencias.

Como cierre de este apartado y siguiendo a Magendzo (2002), la Educación en Derechos Humanos trabajada con el enfoque de Freire; apunta a ligar el proceso de aprendizaje con el uso social real del conocimiento como herramienta (empoderamiento); entendido como el proceso que crea condiciones para que la persona pueda desarrollar su potencial y su autonomía para ejercer sus derechos¹⁸⁹. Por lo cual, es inadmisibles la capacitación en derechos humanos ajena al contexto en la cual se lleva a cabo.

Si el personal penitenciario consiente que las personas privadas de su libertad deben ser tratadas como seres humanos iguales a ellos, optimizará su desempeño. El rumbo establecido en el desarrollo de las capacidades y el fortalecimiento de la confianza, es primordial para que el personal consiga desertar su visión ancestral de que la persona privada de su libertad es un enemigo al que se debe temer y mantener alejado. Si el personal descrea de los cambios que se espera que hagan, no los van a efectuar; ya que los peligros les parecerán muy grandes.

Como lo señaló el Consejo de Derechos Humanos en el 15º período de sesiones¹⁹⁰, en las cuales promovió la inclusión de la educación en derechos humanos en los programas de formación para funcionarios públicos, fuerzas del orden y personal militar; destacando que dichos agentes estatales poseen responsabilidades específicas, como respetar, proteger y asegurar el disfrute de los derechos humanos de las personas sometidas a su jurisdicción. Los agentes de las fuerzas del orden¹⁹¹, es decir, los funcionarios de prisiones tienen una gran diversidad de funciones y responsabilidades, y de culturas institucionales y organizativas, y; están sujetos a normas internacionales de derechos humanos que les son específicas.

¹⁸⁹ "...La Educación en Derechos Humanos tiene un rol fundamental en cuanto a hacer una contribución crítica a la prevención de violaciones de derechos humanos estimulando a las personas a participar de manera efectiva en la sociedad como miembros activos, informados, críticos y responsables. Desde esta perspectiva debe ser considerada como una educación ética y política. Considera que el aprendizaje es una parte de la vida, antes que algo separado de otras partes de la vida e irrelevante para ellas. Está vinculada con los grandes problemas que sufre la sociedad, por ejemplo: pobreza crónica y desmoralizante; democracias frágiles e inestables; injusticia social: violencia; racismo; discriminación e intolerancia contra las mujeres, los homosexuales y las lesbianas; impunidad y corrupción. La Educación en Derechos Humanos debe fortalecer las habilidades de los/as estudiantes para que puedan identificar, analizar y ofrecer soluciones a estas cuestiones, que sean acordes con la ética de los derechos humanos, y para que tengan las habilidades para demandar, negociar y actuar". Abraham Magendzo K, ob.cit.(Pág. 7)

¹⁹⁰ Informe Anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Promoción y Protección de todos los Derechos Humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el Derecho al Desarrollo. Proyecto de Plan de Acción para la Segunda Etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos.

¹⁹¹ Para una definición de esa categoría de funcionarios, véase el artículo 1 a) y b) del Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, disponible en <http://www2.ohchr.org/english/law/codeofconduct.htm>.

CAPITULO II

ENFOQUE PRESCRIPTIVO: PROPUESTA DE FINES PARA LA CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA JERARQUÍA DE ALCALDES MAYORES

Entender la educación en derechos humanos, ante todo como una educación valórica que encierra una verdad: en el contexto actual el tema de los derechos humanos se ha convertido en un imperativo que los constituye en la voz del sufrimiento humano y en la lucha contra todas las formas de invisibilización de colectivos o individuos que se ven afectados por diversas formas de violaciones a esos derechos. SACAIVINO, Susana, Democracia y Educación en Derechos Humanos en América Latina, Ed. Desde Abajo, Río de Janeiro, 2012.

Procede señalar, que el 10 de diciembre de 2004, en el marco del Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos¹⁹², se estableció que la educación en la esfera de los derechos humanos es un proceso a largo plazo que se prolonga durante toda la vida; en el cual todas las personas aprenden a ser tolerantes; a respetar la dignidad de los demás a fin de asegurar ese respeto en todas las sociedades; siendo esencial para la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales; y contribuye significativamente a promover la igualdad, prevenir los conflictos y las violaciones de los derechos humanos, fomentar la participación y los procesos democráticos; a fin de establecer sociedades en que se valore y respete a todos los seres humanos; sin discriminaciones ni distinciones de ningún tipo, en particular por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Este Programa Mundial¹⁹³, se proclamó con el objeto de promover la aplicación de programas de educación en derechos humanos en todos los sectores¹⁹⁴, expresando que la educación en derechos humanos promueve un enfoque holístico, basado en el disfrute de esos derechos; que abarca los derechos humanos en el contexto educativo, es decir, lograr que todos los componentes y procesos del aprendizaje, incluidos los planes de estudio, el material didáctico, los métodos pedagógicos y la capacitación, conduzcan al aprendizaje de los derechos humanos; en la realización de los derechos humanos en la educación; que consiste en hacer valer el respeto de todos los miembros de la comunidad. Determinando que deben establecerse políticas educativas, donde los derechos humanos pasen a ser parte de todo el sistema educativo; que sean eficaces, creando estrategias coherentes de aplicación, que comprendan medidas como la asignación de recursos suficientes y el establecimiento de mecanismos de coordinación; que se vele por la coherencia, la supervisión y la rendición de cuentas; y, que se trate de crear un entorno en que los derechos humanos puedan ejercerse y hacerse valer en la actividad diaria de toda la escuela.

¹⁹² Resolución 59/113 B de la Asamblea General. Recordando también su resolución 58/181, de 22 de diciembre de 2003, en que decidió dedicar una sesión plenaria de su quincuagésimo noveno período de sesiones, el 10 de diciembre de 2004, con motivo del Día de los Derechos Humanos, a examinar los logros del Decenio y a analizar las actividades que podrían realizarse en el futuro para fomentar dicha educación, Tomando nota de la resolución 2004/71 de la Comisión de Derechos Humanos, de 21 de abril de 2004, en que la Comisión recomendó que la Asamblea General proclamara, en su quincuagésimo noveno período de sesiones, un programa mundial para la educación en la esfera de los derechos humanos, que comenzaría a partir del 1° de enero de 2005, Reafirmando la necesidad de proseguir las gestiones internacionales para apoyar los esfuerzos nacionales dirigidos a lograr los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los que figuran en la Declaración del Milenio, resolución 55/2, en particular el acceso universal a la enseñanza básica para 2015.

¹⁹³ Resolución 59/113 B AG, de 14 de julio de 2005, en que se aprueba el proyecto revisado de plan de acción para la primera etapa (2005-2007).

¹⁹⁴ Resolución 62/90 de la Asamblea General.

En particular, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos considera que la educación, la capacitación y la información pública en materia de derechos humanos; son indispensables para establecer y promover relaciones estables y armoniosas entre las comunidades y para fomentar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz¹⁹⁵.

La Comisión de Derechos Humanos ha expresado que la educación en derechos humanos contribuye decisivamente a la realización de los derechos humanos; fomentando el entendimiento de que cada persona comparte la responsabilidad de lograr que los derechos humanos sean una realidad en cada comunidad y en la sociedad en su conjunto; contribuyendo a la prevención a largo plazo de los abusos de derechos humanos y los conflictos violentos, a la promoción de la igualdad y el desarrollo sostenible y al aumento de la participación de las personas en los procesos de adopción de decisiones dentro de los sistemas democráticos¹⁹⁶.

En numerosos instrumentos internacionales se han identificado disposiciones concernientes a la educación en derechos humanos; en la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 29); en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 10); en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (artículo 7); en la Declaración y Programa de Acción de Viena (part. I, párrs. 33 y 34 y Part. II, párrs. 78 a 82); en la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica), en 2001 (Declaración, párrs. 95 a 97) y en el Programa de Acción, párrs. 129 a 139); en la Campaña Mundial de Información Pública sobre los Derechos Humanos, fundada en la preparación y difusión de material de información sobre los Derechos Humanos; en el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación en la Esfera de los Derechos Humanos, 1995-2004 y su Plan de Acción, en el que se estimulaba la elaboración y aplicación de estrategias generales, eficaces y sostenibles de educación en derechos humanos en el plano nacional; así como el Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (2001-2010).

INTRODUCCION

La educación es un arte "...Implica comenzar por abrir a la persona a la conciencia de su propia dignidad, es despertar en ella el hambre por su perfección humana, es ayudar a que abra su espíritu a los valores de la vida, desarrollando plenamente su corporalidad, su psiquismo, su espíritu y su capacidad de relación." Pérez Aguirre.

En primer lugar, y retomando los conceptos de los primeros apartados; se señala que la Capacitación en Derechos Humanos es un proceso de construcción y apropiación de conocimientos y destrezas de ejercicio de los derechos; donde se reivindican, pero además se examinan críticamente, los instrumentos normativos de derechos humanos; sin dejar de observar su historicidad y un futuro de lucha por la resignificación y conquista de nuevos

¹⁹⁵ Declaración y Programa de Acción de Viena, Parte II.D, párr. 78.

¹⁹⁶ Resolución 2004/71 de la Comisión de Derechos Humanos.

derechos para la humanidad. Esta capacitación debe llevarse a cabo con una dirección y una metodología para provocar una práctica reflexiva sobre los derechos que poseemos como personas.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos¹⁹⁷, reitera el deber de los Estados de encauzar la educación de manera que se fortalezca el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales [y que] se integre en las políticas educativas en los planos nacional e internacional¹⁹⁸.

Contundentemente la capacitación en derechos humanos debe ayudar a que los seres humanos conquisten su derecho a ser personas, y desplieguen su capacidad para fundar condiciones donde los derechos humanos sean una realidad actual. Una educación que, eduque en la práctica y en la defensa de los derechos humanos para que logren ser un modo de vida.

Una capacitación que forme profesionales con capacidades, habilidades, valores y conocimientos para conducirse con responsabilidad y competencia en su labor. Favoreciendo el desarrollo orgánico y psicomotor; teniendo en cuenta las particularidades y viabilidades de cada persona; incentivando la capacidad de conocer, entender, crear, construir, descubrir, cuestionar, proyectar, valorar y trascender; estableciendo las circunstancias precisas para el desarrollo, para la expresión de los sentimientos y afectos; suscitando el desarrollo del juicio moral; impulsando la capacidad de distinguir el bien del mal; el desarrollo de la tolerancia; del sentimiento de igualdad de los seres humanos; de la solidaridad y de todos los valores que conciban viable el logro de la justicia, la democracia y la paz. Apreciando la identidad y diversidad cultural y social; reconociendo y respetando las desigualdades que conviven entre los disímiles grupos sociales y culturales, y desplegando actitudes y capacidades que les admitan intervenir en la construcción democrática de la sociedad.

Por todo lo señalado pasaremos a exponer la Propuesta de fines para la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores.

I. PROPUESTA DE FINES PARA LA CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA JERARQUÍA DE ALCALDES MAYORES.

La educación es uno de los medios de socialización más poderosos que poseen nuestras sociedades. Los Estados contemporáneos han otorgado a los sistemas educativos un lugar central en el proceso de formación de la infancia y la juventud. La educación, una tarea colectiva y cooperativa, se lleva a cabo fundamentalmente en el seno de dichos sistemas educativos, que ya cuentan con algo más de dos siglos de antigüedad. Su realidad actual constituye la concreción de las circunstancias en que se formaron y de los avatares que han experimentado en sus procesos de evolución¹⁹⁹.

Partiendo de lo referenciado, la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores debe proporcionarse a través de un aprendizaje significativo; donde el

¹⁹⁷ Declaración cit., parte II.D, párr. 78.

¹⁹⁸ Declaración cit., parte I, párr. 33.

¹⁹⁹ Mirada sobre la Educación en Iberoamérica, Avances en las Metas Educativas 2021, OEI para la Educación, Madrid, España, agosto de 2014.

agente tome un tema, relacione esa información o los contenidos con su estructura cognitiva, descubra un nuevo conocimiento con los contenidos que el profesor le ofrece y funde nuevas ideas con los contenidos que el docente exhibe. Todo ello, auxiliado por material de apoyo que conserve un significado en sí mismo. El material de enseñanza tiene que ser concerniente para poder proporcionar resultados significativos para el agente; deben lograr corresponderse con los conocimientos previos del alumno y proporcionar un puente de conocimiento entre la nueva y la anterior información. Para que esta capacitación sea coherente con los principios de derechos humanos; debe suministrar conocimientos e información sobre estos derechos y además tratar de suscitar actitudes y conductas respetuosas con ellos.

Para que esta Capacitación se adapte a los principios de derechos humanos, debe circunscribir el desarrollo de habilidades básicas; como el pensamiento crítico; la comunicación con el otro; la resolución de problemas y la negociación; todas ellas primordiales para la aplicación eficaz de las normas de derechos humanos. Formulando construir una convivencia pacífica y democrática, cada día más respetuosa de la vida y las libertades individuales, más igualitaria, justa y solidaria para todos y cada uno. Vista de esta manera, la educación es un motor de transformaciones individuales y sociales²⁰⁰.

La educación en derechos humanos se identifica por una “intencionalidad” que abre las puertas al menos a cinco procesos²⁰¹: reconocerse a sí mismos, reconocer a los demás, autorregularse y darse una ética, construir conocimientos, y transformar el entorno.

Esta intencionalidad hacia la capacitación en derechos humanos debe hermanarse con la imparcialidad en el ejercicio de su labor; por la no discriminación; por la importancia de ser receptivo a su entorno; por la concienciación y sensibilización sobre asuntos culturales y de género; por la observancia de los procedimientos convenientes para el uso de la fuerza; por poseer habilidades de investigación, incluidas técnicas de entrevista; por respetar los derechos de las persona privadas de su libertad, incluido el derecho a la presunción de inocencia; por la prohibición absoluta de la tortura y derecho a no obedecer las órdenes de torturar.

Debe favorecer el proceso de integración social de las personas privadas de su libertad; basado en los valores de los Derechos Humanos y redescubriendo la singularidad de esas personas a partir de la identificación de sus expectativas y sus demandas.

Como puede desprenderse, hay que adoptar políticas a nivel nacional e Institucional, para llevar a cabo una capacitación en derechos humanos y arribar a una enseñanza y un aprendizaje de calidad en la esfera de los derechos humanos. Capacitación, donde los contenidos y objetivos de la enseñanza y del aprendizaje precisen las destrezas y competencias básicas que se han de obtener en la esfera de los derechos humanos; se circunscriba la educación en derechos humanos en todos los aspectos de los planes de estudios; se adecuen los contenidos y objetivos de aprendizaje de la educación en derechos humanos a la realidad laboral en la que se halle el personal a capacitar; se de igual valor a los resultados del aprendizaje de tipo cognitivo (conocimientos y destrezas) y los de tipo social o

²⁰⁰ Rodino, A.M. ob.cit.

²⁰¹ Jares, J., Educación en derechos humanos, estrategias y didácticas organizativas, Ed. Popular, p. 81.

afectivo (valores, actitudes, comportamientos); se armonice la enseñanza y el aprendizaje de los derechos humanos con la vida y las preocupaciones diarias de su trabajo; se acepte un modo de enseñanza que respete la dignidad de cada agente y les brinde similares oportunidades; se adquieran métodos y enfoques basados en el personal a capacitar, que los habilite a participar vivamente y cooperar en el aprendizaje; se promueva la solidaridad, la creatividad y la autoestima; se apliquen métodos de aprendizaje establecidos en la experiencia, y así poder aprender los derechos humanos en forma práctica, donde el profesor cumpla la función de facilitador, guía y consejero del aprendizaje.

La incorporación de los principios y contenidos de Derechos Humanos en las leyes generales de educación ayudó de modo eficaz a promover un fenómeno consonante, paralelo, en el desarrollo de políticas públicas e instituciones educativas; viabilizado en nuestro país en la Ley de Educación Nacional, 26.206²⁰²; normativa en la que se establece que la educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa; reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática; respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación. Vislumbrándose que la educación del ciudadano requiere del aprendizaje del saber de las disciplinas y de la comprensión de los problemas sociales y personales actuales.

Ante esta valoración, se advierte que la Capacitación en Derechos Humanos debe emplazarse hacia el desarrollo integral de la persona, como se ha distinguido en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y la normativa local vinculada a la cuestión. Sólo si aceptamos esa integralidad; si admitimos que las personas somos seres esencialmente sociales, que coexistimos con y para el otro; así admitiremos que los derechos humanos no sólo se interiorizan sino que se viven en la interacción con las otras personas. Implican la experiencia individual y colectiva y todo el ser y el quehacer de la persona.

En este contexto, se debe enfatizar, en una serie de fines que hagan al fortalecimiento y enriquecimiento de la educación en este ámbito; como asimismo posibilite proporcionar procesos formativos de calidad, y ser el aporte preciso a la hora del diseño curricular para la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores; que no es más que la propuesta de esta investigación.

II. LA CAPACITACION EN DERECHOS HUMANOS: UN DERECHO Y UNA PERSPECTIVA PEDAGÓGICA

²⁰² La Ley de Educación Nacional (Nº 26.206) (2006), y tiene por objeto regular el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella. Establece la estructura del Sistema Educativo, haciendo alusión a todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional; determina la extensión de la obligatoriedad escolar y plantea las responsabilidades y obligaciones del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación a la Educación. Se aplica en toda la Nación en su conjunto, respetando los criterios federales, las diversidades regionales y articula la educación formal y no formal, la formación general y la profesional en el marco de la educación continua y permanente.

En este apartado final se analizará la Capacitación en Derechos Humanos como un derecho y una perspectiva pedagógica indispensable y prioritaria a la hora de pensar un currículum; como así también los fines de la Capacitación en Derechos Humanos en la jerarquía de Alcaldes Mayores del personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.

La capacitación en derechos humanos no tiene que ver solamente con enseñar la letra de la ley, se relaciona con demostrar la aplicación práctica, por ejemplo, retener el respeto por la dignidad de una persona y la actitud al comunicarse con los reclusos; como lo señala el Ministerio de Justicia de la República de Corea, *Corrections in Korea*, 20041: "...Las mejoras, el respeto y la corrección tienen que ver con poner a los seres humanos en primer lugar. El respeto por los derechos humanos de los reclusos comienza por el espacio donde viven y cuando se hacen todos los esfuerzos posibles para asegurar que reciban un trato digno".

Marco legal

Procede resaltar, que se establece la obligatoriedad en la capacitación respecto a los funcionarios públicos; fundamentado en la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el marco de las Naciones Unidas, se han aprobado una serie de instrumentos internacionales, como recomendaciones, principios básicos, códigos de conducta, etc.; que proporcionan orientación más detallada a determinados grupos profesionales para el cumplimiento de sus deberes de modo congruente con las normas de derechos humanos; entre los que se enumeran: Los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley; la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder; la Declaración sobre la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas; los Principios relativos a una eficaz prevención e investigación de las ejecuciones extralegales, arbitrarias o sumarias; los Principios relativos a la investigación y documentación eficaces de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio); el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley; las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos; los Principios básicos para el tratamiento de los reclusos; el Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o Prisión; los instrumentos relativos a la justicia juvenil (Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil (Directrices de Riad); las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (Reglas de Beijing); las Reglas de las Naciones Unidas para la Protección de los Menores Privados de

Libertad, Directrices de Acción del sistema de justicia penal aplicables a la infancia); entre otros.

La capacitación en Derechos Humanos se halla en una relación dialéctica con su contexto político, económico, social, cultural, ético, y procura reconstruir sus sentidos y significaciones. De este modo, el conocimiento de las disposiciones de Derechos Humanos se transforma en un componente de exigencia y vigilancia frente a los gobiernos para que desplieguen con mayor propulsión, acciones de masificación y promoción de la capacitación en Derechos Humanos. La cuestión del conocimiento de la norma con fines de hacer evidente oficialmente las exigencias de los derechos, es una tarea educativa de gran extensión.

Es que sin duda, enseñar contenidos²⁰³ de Derechos Humanos; es un proceso de adquisición de determinados conocimientos, habilidades y valores necesarios para conocer, comprender, afirmar y reivindicar los propios derechos sobre la plataforma de las normas dispuestas en los diferentes instrumentos internacionales en conexión con la normativa interna. La educación, la capacitación y la información pública en materia de derechos humanos; son imprescindibles para instituir y promover relaciones estables y armoniosas entre las comunidades y para provocar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz²⁰⁴.

Todas las personas, independientemente de su sexo, origen nacional, o étnico, y su situación económica, sociales o culturales; poseen la viabilidad de obtener educación sistemática, extensa y de buena calidad que les consienta; comprender sus derechos humanos y sus respectivas responsabilidades; respetar y proteger los derechos humanos de otras personas; entender la interrelación entre derechos humanos, estado de derecho y gobierno democrático; y practicar en su interacción habitual valores, actitudes y conductas consecuentes con los derechos humanos y los principios democráticos. Esta educación debería de llevarse a través de los métodos globalizados; constituyendo los contenidos de forma transdisciplinar; donde la perspectiva se concentra únicamente en el alumno y en sus necesidades educativas, acorde a sus intereses, capacidades y motivaciones²⁰⁵.

La capacitación en derechos humanos es un medio eficaz para comenzar la reforma de los sistemas penitenciarios de manera eficiente, rápida y económica. Aun cuando se cuente con escasos recursos; un cambio en la forma en que el personal conduce a las personas privadas de su libertad logra optimizar fundamentalmente el trato de ellas.

Por lo expuesto, revelamos, que no alcanza con introducir la Educación en Derechos Humanos como un contenido más; sino adoptar la concepción pedagógica de la Educación desde los Derechos Humanos, que orientaría el diseño curricular y el abordaje de los contenidos en su totalidad, ya que, en tanto concepción teórica; plantea estrategias pedagógico-didácticas de

²⁰³ "...El contenido es un objeto simbólico y las características de este mensaje dependerán del modo en que es organizados, transmitido en un proceso mucho mas complejo e inestable...el contenido es una construcción social y cultural muy compleja..."Manual de Didáctica I, La construcción social del contenido a enseñar", Pág. 19.

²⁰⁴ AG. ONU. PROGRAMA MUNDIAL PARA LA EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS,

²⁰⁵ Sánchez Iniesta, T, El enfoque globalizador y los contenidos, La construcción del aprendizaje en el aula, La organización de los contenidos, Pág.148, Edit. Morata, Madrid, 1995.

intervención, cuestión que por el desarrollo descriptivo de la capacitación en derechos humanos se hace plausible²⁰⁶.

En este mismo orden de ideas es imprescindible y fundamental analizar la Capacitación en Derechos Humanos en la jerarquía de Alcaldes Mayores del personal del Servicio Penitenciario Bonaerense; como un derecho y una perspectiva pedagógica ineludible y prioritaria a la hora de pensar en un currículum.

III. INTRODUCCION AL NUEVO CURRÍCULUM

"El servicio penitenciario de Inglaterra y Gales sirve los intereses del público manteniendo en custodia a quienes han sido reclusos por los tribunales. Nuestro deber es cuidarlos con humanidad y ayudarlos a llevar una vida decente y útil durante su detención y al recuperar su libertad".

Declaración de Misión del Servicio de Prisiones de Inglaterra y Gales

La resolución 12/4 del Consejo de Derechos Humanos, en la segunda etapa del Programa Mundial (2010-2014)²⁰⁷ expresó que "la educación en derechos humanos se centrará en la enseñanza superior y en los programas de capacitación sobre derechos humanos, promoviendo la inclusión de la educación en derechos humanos en los programas de formación para funcionarios públicos; proporcionando directrices sobre componentes decisivos en dichos programas; elaborando, adoptando y aplicando las políticas de educación en derechos humanos, así como la inclusión de los derechos humanos en las políticas educacionales, que deben ser congruentes con la autonomía institucional y la libertad académica.

Por ello, se debe asegurar que toda la legislación sea coherente con los principios de la educación en derechos humanos y supervisar la falta de coherencia en la legislación; que las políticas se basen en investigaciones pertinentes sobre la educación en derechos humanos; que los materiales de educación en derechos humanos se basen en los principios de derechos humanos enraizados en los contextos culturales pertinentes y en los acontecimientos históricos y sociales; que se adopte un estilo de enseñanza que sea coherente con los derechos humanos, es decir, que respete los derechos humanos, la dignidad y autoestima de cada educando, teniendo también en cuenta las consideraciones culturales; que se adopten métodos y criterios centrados en el educando que promuevan la habilitación de este y estimulen su participación interactiva, y realizar actividades que promuevan la exploración de perspectivas

²⁰⁶ "... no se puede concebir cómo enseñar los derechos humanos, a la manera de hacer llegar cierta información (contenidos o datos) a quienes la desconocen. Tampoco hay personas que tienen el saber, y están listas para transmitirlo a otras personas que lo ignoran. El reto es ir construyendo (en una labor conjunta y paulatina) una visión sobre la persona y las relaciones entre las personas basada en la dignidad y los derechos que le son propios por su condición humana. Se trata, pues, de formar (y formarnos nosotros mismos) en esa visión y para ponerla en práctica..." Rodino, A. M. ob.cit. (pág. 104)

²⁰⁷ El Consejo de Derechos Humanos en su resolución 12/4 (1º de octubre de 2009) decidió que la segunda etapa del Programa Mundial (2010-2014) se centrará en la educación en derechos humanos en la enseñanza superior y en los programas de capacitación sobre derechos humanos para maestros y educadores, funcionarios públicos, fuerzas del orden y personal militar a todos los niveles. La resolución en mención, fue aprobada tras la consulta llevada a cabo por el ACNUDH sobre el objeto de la segunda etapa del Programa Mundial para la educación en derechos humanos, la cual se presentó en el informe A/HRC/12/36 del Alto Comisionado, en cumplimiento de la resolución 10/3 (25 de Marzo de 2009) del Consejo de Derechos Humanos. El ACNUDH, en consulta con la UNESCO, preparó el Plan de Acción para la segunda etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos (documento A/HRC/15/28), el cual fue aprobado por el Consejo de Derechos Humanos mediante resolución 15/11 (30 de septiembre de 2010).

alternativas y la reflexión crítica; que en la planificación de la educación en derechos humanos, se definan las capacidades y competencias en derechos humanos que deban adquirirse y dar idéntica importancia a los resultados cognitivos (conocimientos y capacidades) que a los sociales/afectivos (valores, actitudes, comportamientos) del aprendizaje. Que se establezca un sistema para asegurar la calidad de la enseñanza superior que sea coherente con los principios de derechos humanos y crear mecanismos para asegurar la calidad de la educación en derechos humanos. Que se elaboren y utilicen metodologías de formación apropiadas para cada agente, que tengan en cuenta la motivación, la autoestima y el desarrollo emocional a los efectos de hacer cobrar conciencia sobre los valores y comportamientos; a través de la utilización de métodos participativos, interactivos, cooperativos y basados en la experiencia y la práctica, teniendo también presentes las consideraciones culturales; el establecimiento de vínculos entre la teoría y la práctica; el ensayo de técnicas aprendidas en el mundo laboral, la compilación, difusión e intercambio de prácticas óptimas para la formación en educación en derechos humanos. Y, principalmente, que se establezcan medidas de promoción de la formación en derechos humanos de funcionarios públicos, fuerzas del orden, personal militar y funcionarios de prisiones; para respetar, proteger y asegurar el disfrute de los derechos humanos de las personas sometidas a su jurisdicción.

La capacitación en derechos humanos es una labor ética, crítica y política, situada en entornos reales y precisos, y a su vez con el objetivo de construir el escenario anhelado. Presenta el reto de ir fundando una perspectiva sobre la persona y las relaciones entre ellas; basadas en la dignidad y los derechos que poseen cada uno por su condición humana; y comprometiéndose cotidianamente a que se respeten y protejan esos derechos. Desplegar esas capacidades provee de beneficios a los agentes y a la organización.

Es indudable que la institución es responsable de llevar a cabo prácticas de desarrollo del personal; por lo que la Capacitación en Derechos Humanos no puede funcionar en una atmósfera educativa de restricciones, imposiciones verticales, relaciones rígidas y autoritarias o en un ambiente sin diálogo y comunicación²⁰⁸; sino que debe ir más allá del aprendizaje cognitivo; debe contener el desarrollo social y emocional de todos los que concurren en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Cuyo fin es promover una cultura de derechos humanos en la que esos derechos logren ejercerse en su actividad habitual.

Para ello considero necesario la formulación de un plan de formación que contemple dentro de su currícula, las temáticas necesarias para ese fin; de manera que el personal pueda disponer de un amplio bagaje de conocimientos teóricos y prácticos aplicables en el quehacer diario. Como del mismo modo lograr una mayor dinámica pedagógica que le permita al agente, durante esa capacitación; entablar una relación de enseñanza-aprendizaje vinculante con su formador/ra, y por lo tanto una buena base teórica.

En tal perspectiva, dicha capacitación, motiva al agente a superarse en su desempeño laboral, con el objetivo de lograr mejores cargos funcionales; ascenso en su carrera; el reconocimiento institucional; y por sobre todo forjar en él personas que no atropellen la

²⁰⁸ Abraham Magendzo K, ob. cit.

dignidad humana, en este caso la dignidad de las personas privadas de su libertad. Capacitándolos/as en el compromiso activo de modificar todos los aspectos de la realidad que agredan u obstaculicen la concreción efectiva de los derechos humanos en el orden individual y social. La educación en derechos humanos, es un medio para suscitar ese conocimiento y respeto y; de esta manera se transforma en un elemento preciso de prevención de violaciones a los derechos humanos.

Para que dicha capacitación pueda efectuarse, es ineludible que se instituyan las condiciones políticas, legales, sociales, institucionales y estructurales; favorables a tales fines. Pero una vez que esto está garantizado, cada persona habrá de arrogarse su responsabilidad de llevar a cabo los deberes asociados a todo derecho humano.

Así, pues, la Educación en Derechos Humanos²⁰⁹ se plantea fines y objetivos, los que distinguen en:

Fines axiológicos; que son formar en los valores de naturaleza universal que sustentan la dignidad y derechos de la persona; es buscar desarrollar la personalidad para alcanzar sujetos concientes de sus facultades y necesidades como personas (identidad personal); asumir su libertad, de pensar y decidir por sí mismos según principios éticos (autonomía moral e intelectual); reconocer efectivamente las mismas facultades y necesidades a otros (reciprocidad), y conducir reflexivamente sus actos acorde con los principios éticos (responsabilidad);

Fines histórico-culturales: es formar en el análisis y la evaluación de la realidad en que cada uno se desenvuelve, con los parámetros valóricos y normativos de los derechos humanos; busca formar al sujeto para el juicio crítico de sí mismo y de sus contextos de relación (desde lo más cercanos: familia-comunidad, hasta los más lejano: país, mundo contemporáneo); y;

Fines políticos: es formar en el compromiso activo por modificar todos los aspectos de la realidad que agredan, u obstaculicen la concreción efectiva de los derechos humanos, en el orden individual y social. Formar para conceptualizar los cambios necesarios y para hacerlos realidad²¹⁰.

Por lo cual, la Educación en Derechos Humanos se esboza como una labor ética, crítica y política, ubicada en escenarios reales y precisos; y a la vez esencial para la edificación del medio anhelado.

Como ya se indicó, los fines son metas proyectadas que proponen una actividad ordenada y dan sentido y dirección a la actividad educativa. Poseer fines simboliza conducirse en una dirección prefijada, hacia una meta señalada. Un fin específico sugiere orden, metas, objetivos y propósitos; por lo cual, cuando poseemos fines anhelamos ciertos logros; son una meta abstracta que corresponde al mundo de los valores instituyendo un ideal que se intenta formalizar. Si las metas puntualizadas en los fines no se alcanzan, no se puede adquirir el objetivo final.

²⁰⁹Rodino, A. M., Lingüista y comunicadora educativa. Coordinadora de la Unidad Pedagógica del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH. Este artículo fue publicado en la Revista IIDH/Instituto Interamericano de Derechos Humanos, No. 29, enero- junio 1999; págs. 103-114. San José, Costa Rica. La educación en valores entendida como educación en derechos humanos Sus desafíos contemporáneos en América Latina.

²¹⁰Rodino, A.M. ob.cit.

Los Fines educativos que se anhelan, son formar en valores de carácter universal; que respalden la dignidad y derechos de las personas; y, que logran acceder a una coexistencia afable y democrática, respetuosa de la vida y las libertades individuales, más igualitaria, justa y solidaria para todos y cada uno; más humana. Estos valores componen un mecanismo social que le corresponde al ser humano, una relación selectiva con el entorno que le rodea; volviéndose en moderadores de su conducta; apreciando la vida personal del individuo, y la de la especie misma; la de los individuos relacionados entre sí, la de la sociedad y la del género humano. Los valores se refieren a lo que es significativo para el individuo, y para el ser humano genéricamente entendido; así reconoce la supervivencia individual y una social. Por ello, se percibe y se adjudica en unidad orgánica lo moral y los valores, y por ende lo ético y lo axiológico; como los horizontes reflexivos y sistematizados concernientes a estos fenómenos.

Si somos consecuentes con los fines antes esbozados, sabemos que los contenidos de la Educación en Derechos Humanos deben trazarse con el fin de empoderar a las personas para que sean sujetos de derechos. Sujeto de derecho, que con el conocimiento básico de los derechos humanos esenciales, los emplee en la promoción y defensa de sus derechos y de los derechos de los demás. El conocimiento de estas normas legales se convierte en un elemento de demanda y de vigilancia para hacer positivo el cumplimiento de los derechos humanos. Este sujeto de derechos además posee conocimiento básico de las instituciones que resguardan derechos, básicamente las de su propia comunidad, a las que sabe acudir al violarse sus derechos²¹¹.

Capacitar en derechos humanos, es mucho más que reunir derechos y valores como objeto de conocimiento. Es programar una forma de ser y de vivir coherente con ellos. Presume, pues, reexaminar los principios que guían la vida, juicios/pre-juicios, actitudes y conductas. Por cuanto abstenerse de los valores, lleva al individualismo y así a la degradación del hombre.

Como ya lo expresara en su discurso Elena Popova, ex-directora de Formación del Personal de la Administración Penitenciaria de Moscú: "...Con tal propósito, hemos diseñado un nuevo programa de formación, en el que la mayor parte de los aspectos de formación práctica hacen referencia a la forma en que las normas sobre derechos humanos se aplican en cada situación y cómo el personal puede desempeñarse eficientemente al tiempo que mantiene el respeto por la dignidad de los reclusos y los demás..."

Continuando con este análisis, la idoneidad de los programas de formación y la integración de las preocupaciones de derechos humanos en el currículo, es responsabilidad general del gobierno²¹²; debe de encargarse la administración general de los programas de derechos humanos a los funcionarios pertinentes, los que deben asumir la responsabilidad en el más alto nivel posible. Programas, donde los temas estén adecuadamente organizados y secuenciados; los que no deben de estar relacionados de manera injustificada con la estructura cognoscitiva del estudiante; y en el cual la interrelación del currículo con el profesor y el alumno

²¹¹ Magendzo A., ob.cit.

²¹² Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado Febrero de 1998, Índice AI: ACT 30/01/98/s Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, 1 Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido Traducido por Editorial de Amnistía Internacional (EDA)

se refleje en que el currículo sea la base para que el proceso de enseñanza-aprendizaje pueda proporcionarse de forma organizada y secuencial siempre y cuando el profesor y el estudiante logren seguirlo y aprovecharlo.

Ahora bien, y luego de esbozar en los apartados anteriores que la capacitación en Derechos Humanos es un medio para promover el conocimiento y respeto, y, de esta manera ser un instrumento concreto de prevención de violaciones a los derechos humanos; es que a partir del análisis situacional de la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos en la jerarquía de Alcaldes Mayores en el Servicio Penitenciario Bonaerense, se elaborara el basamento sobre el cual debería de confeccionarse un programa de Capacitación en Derechos Humanos a fin de atender a la realidad institucional.

III.I. ENTORNO AL PLAN DE CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS EN LA JERARQUÍA DE ALCAIDES MAYORES DEL PERSONAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

“La educación es un bien común y un derecho social que es responsabilidad conjunto de la sociedad, teniendo los Estados un rol garante para asegurar este derecho²¹³.”

El personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la jerarquía de Alcaldes Mayores tiene la función de custodia, tratamiento y resocialización de las personas privadas de libertad. El objetivo último de la labor penitenciaria es obtener que las personas privadas de libertad logren pautas de conducta para su reinserción en la sociedad.

Para brindar a las personas privadas de libertad todos los medios de tratamiento; las plataformas de la actividad penitenciaria son: la seguridad de los establecimientos, la educación, el trabajo y la asistencia médica, psicológica, social y espiritual. Por lo cual el objetivo último de la institución, que moviliza los esfuerzos e ilusiones de su personal; es llegar a ser la repartición estatal, humanista, científica y eficiente; que lidere la integración del esfuerzo de sus integrantes con la sociedad para reeducar y reinsertar al sistema a personas privadas de la libertad.

En la Institución se concibe que ejercer funciones públicas debe ser sinónimo de desempeño, trabajo y diligencia. El funcionario público es ante todo un servidor y no existe mayor prerrogativa que el ser útil a la sociedad.

La puntillosa tarea encomendada a la Repartición, por la ley 12256/99 y sus complementarias; requieren que sus miembros despeguen un comportamiento moral, ético y social, encuadrado dentro de los más inflexibles esquemas de conducta que le cedan contrarrestar con éxito cualquier acto ilícito.

213 Declaración del Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021 ante la XXIV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación. México, 28/7/14.

En este aspecto, la capacitación en Derechos Humanos, debe ser pronunciada a través de una metodología experiencial y activa; donde el personal entrecruce ideas; problematice su realidad y enfrente contextos y problemas de la vida personal o colectiva. Es decir aceptar los conflictos; analizar contradicciones; manejar tensiones y dilemas que están implícitos en el conocimiento y en la experiencia diaria.

La relevancia de los contenidos sobre Derechos Humanos, la visión de la Pedagogía Crítica y la Educación en Derechos Humanos en lo curricular, permitirá generar en los alumnos el reconocimiento de ser sujetos de derechos y a su vez, reconocer que aquella vulnerabilidad social puede ser reducida en parte a partir de esta toma de conciencia²¹⁴.

En este sentido, partiendo de estos antecedentes, que recogen la cuestión de la educación en derechos humanos, es necesaria la reformulación de la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos, como parte del currículo; de manera que el agente pueda disponer de un amplio bagaje de conocimientos teóricos y prácticos aplicables al quehacer diario. Como del mismo modo lograr una mayor dinámica pedagógica que le permita, durante esa capacitación; entablar una relación de aprendizaje vinculante con su formador, y por lo tanto una buena base teórica; para en una segunda instancia, aplicar esos conocimientos en el campo donde desempeña su labor.

En concordancia a ello, la Institución, no expresa precisamente la idea sobre la Capacitación en Derechos Humanos; como tampoco el modo en el que se traza la propuesta educativa. Por ello, el tema del hacia donde capacitar, del horizonte de la acción formativa; pudiendo ser enunciada en objetivos, conductas a lograr, perfiles o competencias profesionales, según la ideología curricular; aparenta ser un punto que aún no se ha expandido totalmente en los textos curriculares o programas de estudio. Lo que hace suponer las secuelas de esta ausencia en la realidad de la práctica educativa; ya que si bien dichos documentos no son el reaseguro de lo que sucede en la realidad, el carácter de las exposiciones y el énfasis proporcionado, enuncian y puntean el sentido y conceptos desde la cual se le da orientación a la acción.

Por lo cual, es necesario rever la Capacitación en la Asignatura Derechos Humanos, dictada en el Curso Capacitación para los Alcaldes Mayores del Servicio Penitenciario Bonaerense; en razón a que deben de tener habilidades y conocimientos de técnicas, elementos, normativas, procedimientos que les permitan ampliar la comprensión de lo que implica la seguridad jurídica social, política; ya que al no implementarlas conforme lo que establecen las normas en vigencia, acarrearían la violación de los derechos humanos de las personas privadas de su libertad que poseen bajo su responsabilidad por la función que desempeñan.

Esta capacitación, motivaría al agente a superarse en su desempeño laboral, con el objetivo de lograr mejores cargos funcionales y un rápido ascenso en su carrera, además de

²¹⁴ Desde esta perspectiva, el sentido último de la pedagogía crítica es la emancipación. El discernimiento que alcanzamos a través de la conciencia crítica nos emancipa en el sentido de que me hace posible por lo menos reconocer cuáles son los motivos reales que están en la raíz de nuestros problemas. Una pedagogía que obstaculiza la plena expansión de la libertad y autonomía de una persona se vuelve un sistema represivo. La emancipación surge de la autoconciencia de la coerción escondida y de las acciones liberadoras incorporadas en la pedagogía crítica. Abraham Magendzo K, ob .cit.

reconocimiento institucional. Es precisamente, la modernización del sistema y la imperiosa necesidad de llevar a cabo estrategias eficientes para la capacitación de los agentes; lo que significará reformas positivas en función de lograr un desempeño eficiente y legal de la institución penitenciaria; ejerciendo una actividad formativa vinculante que incluya conceptos básicos teóricos y prácticos con sentido de identidad institucional y orientados a una mayor profesionalidad.

Como expresó Ana M. Rodino: "...La meta de la Educación en Derechos Humanos es forjar sociedades donde no se atropelle la dignidad humana. No basta con denunciar o castigar los abusos después que han ocurrido. Hay que evitarlos y para ello, es necesario que las personas conozcan sus derechos, los defiendan y, a la vez, respeten y defiendan su ejercicio por parte de los demás. Capacitando sujetos capaces de aceptar, adaptarse y contribuir a los cambios significativos que advierte el entorno en el cual desempeña su función, de modo que pueda convivir con el, respetando la autonomía, suscitando el diálogo y el respeto a la diferencia. En fin encaminando al hombre a convertirse en un ser social..."

Considerando lo señalado, se analizarán los elementos a tener en cuenta en el nuevo currículum de la Asignatura Derechos humanos, a dictarse en la Capacitación en la jerarquía de Alcaldes Mayores en el Servicio Penitenciario Bonaerense; en cuanto al contenido, el/la docente, la metodología, la evaluación, el seguimiento y el control, el cierre y el tiempo.

III.II. CONTENIDOS

El contenido de la formación debe de elaborarse concretamente para los agentes y debe reflejar sus diferentes funciones y responsabilidades y las culturas de sus instituciones y organizaciones²¹⁵

En la segunda etapa del Programa Mundial para la Educación en derechos humanos²¹⁶, en cuanto a los programas de formación sobre derechos humanos para funcionarios públicos; se resolvió que se deberían de instaurar políticas de formación y otras políticas conexas para que la formación origine los resultados anhelados en el comportamiento y en el ejercicio de la función profesional; las que deben de estar apuntaladas por adecuadas políticas y normas de la organización o institución de los educandos. Con el deber de revisar las políticas de formación antes de la prestación de servicios y durante esta, a fin de asegurarse de que incluyan la formación en derechos humanos²¹⁷; como del mismo modo, hacer obligatorios dichos cursos, antes de la prestación de servicios y durante esta; y concebir dicha formación con un criterio obligatorio para la calificación y promoción profesionales. Correspondiendo revisar todos los planes vigentes de formación antes y durante la prestación de servicio, a fin de integrar de modo palmario los principios y normas de derechos humanos

²¹⁵ Resolución citada.

²¹⁶ Resolución citada.

²¹⁷ Párrafo 3 de la Recomendación general N° 13 (1993) del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial relativa a la formación de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley en cuanto a la protección de los derechos humanos.

en todas las materias pertinentes; así como crear, cursos de derechos humanos de carácter específico.

Señalando que los contenidos deben ser pertinentes y prácticos; centrándose en las normas y prácticas de derechos humanos; y buscando que sean claramente adecuados respecto de la vida diaria de los agentes; en razón de que ellos necesitan saber lo qué son los derechos humanos, y cómo hacerlos efectivos en las situaciones de la vida real.

El contenido de la formación debe instituirse en función de qué labores efectúa el grupo profesional de que se trate, y cómo los aplican en su función²¹⁸.

La repercusión de este cambio de contenidos, debe basarse en una modernización²¹⁹ institucional, un cambio organizacional.

Cambio organizacional que se traduce en la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo mediante el aprendizaje; es decir un proceso de pasar de un estado a otro generándose alteraciones de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad; que se forjan a partir de un desequilibrio, un punto de quiebre, una revolución; por causas endógenas o exógenas; creando la conciencia de la necesidad de cambiar y de eliminar o reducir cualquier resistencia al cambio. En este cambio se deben fomentar nuevos valores, actitudes y comportamientos, tratando de lograr que los miembros de la organización se identifiquen con ellos y los interioricen; y entre las actividades que habrá que llevar a cabo para lograr que esta etapa se desarrolle de la manera más efectiva, esta la de capacitar.

Esta capacitación deberá respaldarse en un cambio curricular, en una capacitación en Valores; como indica Ana Maria Rodino: "...educar en valores y para la puesta en práctica de valores de derechos humanos es una labor ardua y problemática, en lo conceptual como metodológico. En el orden conceptual, porque aunque se acuerde en la aceptación de los valores en abstracto, en la vida social no siempre se logran, y suelen ocasionarse resistencias y conflictos entre disímiles alternativas de valores. En el orden metodológico, los conflictos se ocasionan porque el conocimiento de los valores es, para el ser humano en su integralidad, en razón a que más que `saberse`, se viven, más que `decirse`, se practican. Estos se logran analizar, pero su pleno conocimiento no es discursivo, porque no se enseñan ni se aprenden con sólo exponerlos y repetirlos. Por lo cual su aprendizaje y su enseñanza son un gran reto intelectual y emocional, trascendente y habitual para todos los agentes del proceso educativo..."

Esta capacitación debe de poseer un currículum. Currículum, como conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación; que responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar?, y, que en el sentido educativo; es el diseño que proporciona planificar las actividades académicas, que los agentes deben obtener. Currículo que abarca contenidos, que son el conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que

²¹⁸ Por ejemplo, se alienta a los Estados a que elaboren y pongan en práctica programas de capacitación para los agentes del orden y los funcionarios de los servicios de inmigración y de fronteras, los fiscales y los proveedores de servicios con miras a sensibilizarlos en relación con el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (Documento de la Conferencia de Examen de Durban, párr. 75). Los funcionarios que trabajan en cuestiones de migración o que están en contacto con trabajadores migratorios y sus familiares deberán conocer el contenido de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

²¹⁹ Modernizar que es cambiar: dar, poner, tomar una cosa o situación por otra.

deben aprender los agentes y que los docentes deben estimular para integrarlos en la estructura cognitiva del agente. Contenidos que pueden diferenciarse en tres tipos: los que se proporcionan simultánea e interrelacionadamente durante el proceso de aprendizaje, los contenidos conceptuales (saber), hechos, datos, conceptos; los contenidos procedimentales, (saber hacer), eje Motriz Cognitivo, eje de pocas y muchas acciones; y los contenidos actitudinales (ser), abarcan el campo conductual cognitivo afectivo, son los valores, normas, creencias y actitudes conducentes al equilibrio personal y a la convivencia social. Por lo cual la actitud es como una propiedad individual que especifica el comportamiento humano y se relaciona íntimamente con el ser, está relacionada con la adquisición de conocimientos y con las experiencias que muestren modelos a partir de los cual se puede reflexionar.

Y como el sistema educativo considera la capacidad del ser humano para relacionarse, conocer, entender su realidad y aportar soluciones a situaciones concretas que los afectan; donde construye el conocimiento a partir de experiencias conocidas, convirtiendo al docente en orientador de dicho proceso de construcción; sustituyendo el individualismo por la actuación colectiva, lo que conduce a la búsqueda de valores que permitan una convivencia pacífica y armónica en la sociedad; es que los contenidos del currículum de la Asignatura de Derechos Humanos en la capacitación de los Alcaldes Mayores del Servicio Penitenciario Bonaerense deben orientarse a esa búsqueda; y, esencialmente tomar conciencia que la pérdida de la libertad de las personas a su guarda, es en razón de estar cumpliendo condenas, pero no para recibir castigos.

Independientemente de sus circunstancias, todos los seres humanos tienen derechos fundamentales, de los que no se les puede despojar sin justificación legal. Las personas detenidas o encarceladas en forma legal pierden por un tiempo el derecho a la libertad y algunos derechos pueden limitarse por el hecho de detención o de encarcelamiento. Éstos incluyen: el derecho a determinadas libertades personales; el derecho a la privacidad; la libertad de movimiento; libertad de expresión; libertad de voto, entre otros²²⁰; y el Estado, tiene el deber de cuidado de mantener la seguridad de las personas privadas de su libertad, como también proteger su bienestar.

220 Ley 1256/99, artículo 9 (Texto según Ley 14296) Los procesados y condenados gozarán básicamente de los siguientes derechos, los que serán ejercidos sin establecer discriminación o distingo alguno en razón de raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, de nacimiento o cualquier otra condición social:

- 1) Atención y tratamiento integral para la salud;
- 2) Convivencia en un medio que satisfaga condiciones de salubridad e higiene;
- 3) Vestimenta apropiada que no deberá ser en modo alguno degradante o humillante;
- 4) Alimentación que cuantitativa y cualitativamente sea suficiente para el mantenimiento de la salud;
- 5) Comunicación con el exterior a través de: a) Visitas periódicas que aseguren el contacto personal y directo con familiares, representantes legales y con otras personas, especialmente con sus padres, hijos e hijas, y con sus respectivas parejas, en la forma que establezca la reglamentación. Envío y recepción de correspondencia y comunicaciones telefónicas a su costa. Visitas íntimas en la forma y modo que determinen los reglamentos; b) Lectura de diarios, revistas, libros y otros medios de información social permitidos. Las condiciones en que los procesados y condenados podrán participar en emisiones radiales, televisivas, conferencias y otros medios, deberán ser previamente establecidas por el Servicio Penitenciario y su participación expresamente autorizada por el Juez competente.
- 6) Educación, trabajo, descanso y goce de tiempo libre;
- 7) Ejercicio libre de culto religioso;
- 8) Ilustración sobre las particularidades y reglas disciplinarias dentro del régimen en el que se los ha incluido, para lo cual se les deberá informar amplia y personalmente, entregándoseles una cartilla explicativa al momento de su ingreso a cada modalidad. Si la persona fuere analfabeta, se le proporcionará dicha información verbalmente;
- 9) Asesoramiento legal sobre cualquier procedimiento que resulte de la aplicación de la presente y que los involucre;
- 10) Peticionar, ante las autoridades del establecimiento, en debida forma;
- 11) Tendrá derecho, además, a conservar sus garantías fundamentales y ejercer sus derechos, a excepción de aquéllos cuyo ejercicio esté limitado o restringido temporalmente, por disposición de la ley y la sentencia de condena;

Los derechos enumerados en el presente artículo tienen por finalidad primordial lograr un mejor y más efectivo proceso de revinculación social de los internos con el medio libre a su egreso. El régimen del establecimiento debe tratar de reducir las diferencias que puedan existir entre la vida en prisión y la vida libre en cuanto éstas contribuyan a debilitar el sentido de responsabilidad del recluso o el respeto a la dignidad de su persona.

El Ministerio de Justicia y Seguridad podrá, durante el período de privación de la libertad, realizar con el interno y/o con su grupo familiar o conviviente, todas aquellas acciones de asistencia y/o tratamiento dirigidas a tal fin a través del Servicio Penitenciario y/o del Patronato de Liberados Bonaerense.

De aquí se puede colegir, que estos contenidos deberían de basarse en la capacitación basada en que las personas privadas de su libertad son seres humanos, donde la tortura y el maltrato están absolutamente prohibidos. Ver sus condiciones de vida, su religión, su salud, su alojamiento en un entorno sano, su tratamiento individual. Estimular la gestión de las prisiones seguras y ordenadas; manteniendo un equilibrio entre la seguridad y los programas de reintegración social; el equilibrio entre la seguridad y el contacto con el mundo exterior. Velando porque los procedimientos y sanciones disciplinarias sean ecuanímenes, donde las sanciones sean justas y proporcionadas. Generando actividades constructivas y reinserción social, reconociendo a las personas privadas de su libertad como seres humanos²²¹. Otorgándoles capacitación laboral, educación y fomentado las actividades culturales; para la futura puesta en libertad. Sin dejar de suministrarles el contacto con el mundo exterior a través de visitas, cartas, llamadas telefónicas acceso a material de lectura, radio y televisión. Sin discriminación alguna basada en la discriminación social, laboral, sexual, racial, religiosa, ideológica, por su nacionalidad, su edad, la cuantía de su condena, etc. Y por sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres privadas de su libertad pueden alojarse junto a sus hijos/as; por lo cual tomando total y acabado conocimiento a lo estipulado en las normas internacionales referidas a los derecho del niño.

Con el objeto de asegurar de que estos valores sean fielmente comprendidos e implementados por el personal; es trascendental que la Institución defina claramente sus intenciones; intenciones que estarán fundadas en los instrumentos jurídicos y normas internacionales, y deberán comunicarse claramente a todos los miembros de la Institución; las que se expondrán en los contenido del currículum de la capacitación expresamente.

El Documento de Política del Servicio Penitenciario de Uganda es un ejemplo de lo exhibido; el que muestra las intenciones para el servicio, e identifica los valores básicos sobre los que debe basarse su trabajo. Entre tales valores, se reconoce la fundamental importancia de un sistema eficaz de captación y capacitación de personal²²².

Sin duda, los contenidos de la Capacitación en Derechos Humanos, deben poseer un enfoque integral, es decir, debe abordar los derechos humanos en toda su amplitud y como un todo indivisible; abarcando tanto los civiles y políticos como los económicos, sociales y

²²¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 10: Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. Principios básicos para el tratamiento de los reclusos, principio 1: Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor inherentes de seres humanos. Conjunto de Principios para la protección de todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión, principio 1: Toda persona sometida a cualquier forma de detención o prisión será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, artículo 5: Todo individuo tiene el derecho de que se respete su dignidad inherente de ser humano y de que se reconozca su estado legal. Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 5 (2): Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

²²² República de Uganda, servicio penitenciario de Uganda, documento de política año 2000 y subsiguientes declaración de intenciones: El Servicio Penitenciario de Uganda, como parte de un sistema judicial integrado, contribuye a la protección de todos los integrantes de la sociedad encargándose de una custodia razonable, segura y humana de los delincuentes de acuerdo con las normas universalmente aceptadas y al mismo tiempo promueve y ayuda en su rehabilitación, reforma y reintegración social como ciudadanos cumplidores de la ley. VALORES: 1 La justicia como valor fundamental. El Servicio Penitenciario es el componente del sistema judicial penal que tiene mayor influencia sobre las libertades y derechos de los individuos. Por consiguiente, todos aquellos dedicados al trabajo correccional deberán respetar los derechos humanos fundamentales en todos los aspectos de su tarea, y estar guiados por la fe en: • La justicia e igualdad ante y bajo la ley; • La dignidad y valía de los individuos; • Una conducta honesta, abierta e íntegra. 2 Elemento básico para un sistema correccional y de justicia eficaz es un firme compromiso con la creencia de que los delincuentes son responsables de su propia conducta, y de que tienen las posibilidades de vivir como ciudadanos obedientes de la ley. 3 La mayoría de los delincuentes pueden ser tratados con eficacia en la comunidad mediante programas correccionales abiertos; las penas de reclusión deberán aplicarse con prudencia. 4 En interés de la seguridad pública, las decisiones sobre los delincuentes deberán estar basadas en una evaluación y gestión de riesgos bien informada. 5 Las medidas correccionales efectivas dependen de una estrecha colaboración con los demás integrantes del sistema judicial penal y con la comunidad, a los efectos de contribuir a una sociedad más justa, humana y segura. 6 Para un sistema correccional eficaz, es esencial disponer de personal cuidadosamente seleccionado, adecuadamente capacitado y bien informado. 7 La opinión pública tiene derecho a saber qué ocurre en las prisiones y deberá dársele la oportunidad de participar en el sistema judicial penal. 8 La eficacia de un sistema correccional dependerá de en qué medida es capaz de responder a los cambios y de planificar su futuro. 9 A los reclusos en prisión preventiva no se les negará la presunción de inocencia, y deberán ser tratados como tales. Serán mantenidos separados de los reclusos ya condenados. 10 En la medida de lo posible, hombres y mujeres permanecerán detenidos en instituciones separadas. En las instituciones en que se mantengan reclusos hombres y mujeres, las instalaciones de éstas deberán estar completamente separadas. 11 La reclusión siempre deberá considerarse como último recurso para la represión de conductas contrarias a la ley.

culturales, así como los de tercera generación; un enfoque interdisciplinar, abarcando la diversidad de campos interrelacionados que tienen que ver con los derechos humanos: historia, relaciones internacionales, estudios sobre la paz o el desarrollo, etc. y; un enfoque transversal. Pues, lejos de convertirse en una asignatura más; este tipo de educación debe impregnar todo el currículum y, más aún, todos los ámbitos de la vida de la escuela, incluyendo el llamado currículum oculto, esto es, lo que se enseña con el ambiente, las relaciones sociales y las actitudes cotidianas en ella. "Más que dar instrucción sobre derechos humanos, se trata de educar para que el alumno y la alumna los aprecien, los valoren y los vivan"²²³.

Pero, es fundamental para que ello se lleve a cabo el capacitador. El rol del capacitador es instituir las circunstancias convenientes para que el agente "aprenda a aprender". Los agentes deben ser los actores principales del proceso de aprendizaje; que integrando su experiencia, la indagación, la búsqueda de información, el debate y todas las alternativas metodológicas que consientan la participación libre y responsable de los agentes; lo estarán capacitando en derechos humanos.

III.III. DOCENTE

"La tragedia de muchos educadores es que han buscado eliminar la compasión y el dolor, educar, no desde el corazón sensible que encuentra los medios pedagógicos adecuados, sino desde otras "razones" y lo único eficaz que han encontrado es anestesiar la lucidez y profundidad del corazón para no sentirlo."²²⁴

Para ser educadores en derechos humanos no alcanza con poseer ideas claras o conocimientos teóricos sobre estos temas, es primordial poseer condiciones imprescindibles como estar sentidamente convencido de la importancia para la construcción de una sociedad más humana; comprometerse con el proyecto de sociedad que se ambiciona; construir con las personas a las que se capacita; creer en la capacidad de impacto transformador en las vidas de esas personas y, estar convencidos que todas las personas hasta el último día de su subsistencia pueden cambiar, pueden ser mejores personas, sujetos o seres humanos.

Deben analizar sus pensamientos, sentimientos y actitudes; poder mirarse a sí mismo críticamente y así lograr cambiar los pensamientos, sentimientos o actitudes que traen de su proceso de formación y que llevan a ser un impedimento para alcanzar el propio desarrollo integral; como asimismo el desarrollo de las personas a las que capaciten.

Los capacitadores deben forjar las circunstancias que ayuden a facilitar el desarrollo de personalidades equilibradas, libres y autónomas; porque solo así podrán respetar los derechos humanos de los demás. Exigiéndose buscar perpetuamente disímiles técnicas de enseñanza-

²²³ IIDH, Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1994), Educación en Derechos Humanos. Texto Autoformativo, IIDH, San José.

²²⁴ La metodología de la educación en derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica 2002. Rosa María Mújica. Pérez Aguirre, Luis... "Los valores democráticos en la educación y la transformación social".

aprendizaje para poder llevar adelante el rol. Deben ser un acompañante del proceso de aprendizaje de los agentes.

La docencia se edifica a partir de la identificación y el reconocimiento de las peculiaridades socioculturales, afectivas, biológicas e intelectivas de los agentes, sin discriminación alguna. Ello conduce a la elección de los métodos pedagógicos y las formas de organización oportunas para el aprendizaje.

El docente debe conocer los principios de la naturaleza de la función del agente penitenciario en el cumplimiento de su labor pública, y encauzarlo a la profesionalización para que su accionar sea en un marco de legitimidad y legalidad.

La persona que tomará este rol debe ser especializada en la materia; es decir gozar de credibilidad. Puede ocurrir que el personal penitenciario se manifieste receloso hacia las clases dictadas por instructores que no pertenezcan a la Institución; los cuales puedan conocer sobre la materia a impartir, pero no saber sobre el fondo del servicio que prestan los agentes penitenciarios; por ello, deben generar en los agentes la expectativa de lo beneficioso de involucrar en la capacitación a personas ajenas institucionalmente, con otras experiencias profesionales y personales.

El capacitador debe de utilizar metodologías que motiven a los agentes a tomar parte activa en todas las actividades proyectadas en el proceso educativo y de esta manera asumir responsabilidades y revelar su capacidad para tomar decisiones. Debe poseer una actitud de apertura, dominio del tema para poder entender y aceptar las discrepancias. Debe proporcionar información sobre las fuentes, los sistemas, las normas y las cuestiones internacionales de derechos humanos pertinentes para el trabajo de los profesionales destinatarios; debe alentar el desarrollo de capacidades y la formulación y aplicación de políticas necesarias para transformar esa información en un comportamiento profesional práctico; debe sensibilizar a los participantes respecto de su papel particular en la promoción y protección de los derechos humanos y en su propio potencial para influir en los derechos humanos durante su trabajo diario; debe alentar la participación activa y los debates en grupo; debe asegurar que todas las observaciones o recomendaciones que se formulen sean conformes con las normas internacionales recogidas en el material didáctico; debe formular recomendaciones prácticas, basándose en su experiencia profesional, durante los periodos de debate y en los grupos de trabajo, inclusive durante las sesiones en las que no sea el presentador; debe utilizar ejemplos concretos; debe poseer recortes de periódicos, evaluaciones de proyectos y extractos de informes para aportar casos reales que ilustren las presentaciones. Como asimismo, y entre otras herramientas, puede seleccionar un ejercicio hipotético a partir del material o inventar uno para cada sesión que ha de presentar o para utilizarlo en los grupos de trabajo; todo ello a modo de ejemplificación de la labor docente en la Capacitación en Derechos Humanos.

Como nos expuso Rosa Maria Mújica: "...Afirmar que alguna persona es educador en derechos humanos, es afirmar que él o ella apuestan por la vida, por la realización de las personas, por la humanización de nuestra sociedad, y esto no es fácil en nuestros países. Los educadores en derechos humanos se convierten necesariamente en contestatarios de un

sistema que deshumaniza al ser humano, en personas incómodas que no aceptan ni toleran el abuso y la injusticia, ni siquiera en nombre de la propia tolerancia ; en luchadores de todas las causas nobles, que nunca considerarán pérdidas, que se les presenten...”.

III.IV. METODOLOGIA

Los derechos humanos se mueven en el horizonte de la convivencia pacífica entre los seres humanos. Educar en derechos humanos exige hacerlo en un clima de convivencia, no sin conflictos, sino con la voluntad compartida de resolverlos en la práctica. Cada uno aportará elementos propios de su personalidad y de sus competencias de modo que se capte su real voluntad de no dañar (do no harm).²²⁵

Las propuestas metodológicas para capacitar en derechos humanos se identifican esencialmente por el empleo de métodos dialógicos y discursivos. Ellos son convenientes, pero es inexcusable que se integren con otros que contengan una participación activa y directa de los agentes que se están capacitando. Conseguir que los agentes consigan orientar su vida con los valores de los derechos humanos y se comprometan a humanizar todas sus acciones, se logra con la práctica de los contenidos que se plantean en escenarios reales²²⁶.

Debe ser una metodología que reconozca el valor de la persona, lo afectivo y lo lúdico; que observe el enriquecimiento personal de cada agente, ya que cada uno de ellos tiene algo que enseñar y que aprender; que impulse la autoestima estimulando la valoración de los demás y el respeto por el otro, cimientando de derechos humanos.

Una metodología en la cual se demuestre que nadie aprende solo, porque todos aprendemos de todo y que cada ser humano es un todo, un sentir, un pensar y un actuar; lo afectivo, lo intelectual y psicomotor.

Para capacitar en derechos humanos es fundamental partir de la realidad, es decir; desde las características, necesidades, intereses y problemas de los agentes; así como de su experiencia de vida, sus posibilidades y sus condiciones; y de las particularidades del contexto socio-económico y cultural en el que se hallan. Partir de cada realidad de cada agente; es introducir las experiencias y conocimientos previos de cada uno, y, a partir de estos conocimientos previos, construir los nuevos; donde el docente actúe como guía en ese camino, en ese andamiaje.

Debe existir el diálogo, reconocer y afirmar la igualdad de los seres humanos. Para dialogar es ineludible saber escuchar; se debe estar preparado a cambiar o transformar las propias opiniones. El diálogo establece un lugar que admite enunciar las disímiles posturas, opiniones o sentimientos de cara a un hecho o a un contexto; hace viable el aprendizaje activo, por lo cual es necesario que sea el método y el procedimiento educativo por excelencia.

²²⁵ Monfort, L. A., Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE). Ponencia sobre “Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos en la crisis de la democracia”, presentada en las Jornadas Europeas organizadas por la Fundación CIVES en el Parlamento de Andalucía, Sevilla, junio de 2014.

²²⁶ Cfr. GIL CANTERO, F.: El sentido de los derechos humanos en la teoría y práctica educativa. Madrid, Universidad Complutense, 1991, pp. 206-228 y MEDINA, R.: La formación en los valores de los derechos humanos, fundamento de la convivencia y la paz. Madrid, Real Academia de Doctores, 2002, pp. 76-78.

El docente debe de lograr un ámbito de confianza; aceptar al otro; escuchar, primero que reaccionar; reconocer y respetar los intereses de los agentes y de él mismo; compatibilizar las exigencias; buscar soluciones en lo factible; ser tolerantes advirtiendo y admitiendo las discrepancias personales y culturales. Trabajando en función de la autoestima; donde los agentes muestran su propia experiencia profesional y práctica que debe ser a la vez reconocida y aprovechada en beneficio del proceso de formación. A ese respecto, el docente debe tratar de establecer una atmósfera en que se facilite el intercambio de la pericia y la experiencia, se reconozcan los conocimientos profesionales de los educandos y se estimule un orgullo profesional fundado en los principios de los derechos humanos²²⁷.

En la Capacitación en Derechos Humanos es indispensable el uso de diversa técnicas, entre las que podemos mencionar: las técnicas participativas o dinámicas de grupo; herramientas, que se emplean y que suelen ayudar a forjar aprendizajes que emanan de lo que los agentes saben, viven y sienten. Las dinámicas de grupo, cuando son apropiadamente seleccionadas y usadas; cuando se elaboran las preguntas motivadoras claves; cuando se provoca con ellas la exploración y la reflexión; se transforman en un eficaz instrumento de la educación en derechos humanos.

Las técnicas, deben ser esgrimidas en función de objetivos precisos, según los contenidos que se están abarcando y en razón de los agentes que se estén capacitando. Entre las que se pueden ejemplificar; las que residen las de intercambio de ideas, ejercicios de simulación, trabajo de grupo, estudios de casos, debates entre expertos y viajes didácticos, posiblemente con el uso de medios audiovisuales. En consecuencia, los ejercicios bien diseñados pueden sensibilizar a los educandos respecto del propio potencial, tanto de contribuir a comportamientos que violen los derechos humanos²²⁸, como de promover y defender los derechos humanos.

La utilización de técnicas participativas, permite a los participantes esgrimir sus conocimientos y su experiencia para traducir en la práctica las ideas y los conceptos tratados en la exposición; además les permite examinar las repercusiones prácticas de las normas de derechos humanos en su labor diaria.

En tal sentido, se puede capacitar esgrimiendo la metodología de capacitación por homólogos; por ejemplo la formación de los agentes por sus compañeros, este enfoque asegura el acceso de los instructores a la cultura profesional específica de cada audiencia. Asimismo, los docentes deben ir acompañados y apoyados por expertos en derechos humanos que aseguren que las normas de derechos humanos sean integradas de modo pleno y congruente en el proceso de formación.

La capacitación basada en técnicas investigativas; prepara al agente en técnicas específicas que consientan un ejercicio idóneo y eficiente en su labor; al desarrollo de un saber operativo madurado; un hacer pensado; un saber hacer que posea requerimientos de ejecución, de

²²⁷ Resolución 14/4 citada.

²²⁸ El párrafo 24 b) de la Recomendación general N° 19 (1992) sobre la violencia contra la mujer, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer indicó que una capacitación de los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos en que se destaque la igualdad entre los géneros era indispensable para aplicar de modo efectivo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

control y de gestión. Por ejemplo a través del estudio de sentencias de la Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, observando las violaciones de Derechos Humanos o de amenazas inminentes contra los mismos; partiendo de la identificación de la sentencia, el asunto, la fecha, el accionante, el órgano emisor, análisis de los hechos, análisis de las normas nacionales e internacionales violadas, la decisión adoptada, la responsabilidad Estatal y por último la aplicación en su labor diaria. A través de la información de prensa sobre violaciones de Derechos Humanos; en video, en fotografía, crónica, lo que conforma un mecanismo apreciable de análisis y estudio, en razón a que muestran desaciertos profesionales y comisión de delitos por parte de agentes estatales; o a través de casos tácticos, es decir mediante la instrucción escrita se relatan sucesos vividos, sobre hechos graves con el fin de examinar los aciertos y desaciertos en el proceder de los agentes.

A través de la dramatización sobre casos concretos, para capacitar al personal en los procedimientos, creando un análisis objetivo de los aspectos positivos y negativos. El docente debe promover que el agente tenga la capacidad de criticar y evaluar, para poder negarse a hacer las cosas que piense equivocadas y hacer lo que corresponde. Debe desplegar al capacidad crítica del agente, dándole primacía a la información que procede de la realidad; procurando volver a ella para cambiarla; privilegiar la reflexión, el análisis y la interpretación de la información adquirida y autoevaluarse tanto el agente, como el docente incluyendo la teoría y práctica.

El docente debe emplear configuraciones didácticas²²⁹ en la capacitación, que son una forma especial que cada uno/a desarrolla para favorecer los procesos de construcción del conocimiento. Es el modo en que afronta los variados temas de su campo disciplinario y que se pronuncia en el tratamiento de los contenidos; su recorte; los supuestos que esgrime respecto del aprendizaje; la utilización de prácticas metacognitivas; los vínculos que instituye en la clase con las prácticas profesionales comprendidas en el campo de la disciplina de que se trata, el modo de negociación de significados que forja; y, las relaciones entre la práctica y la teoría que implican lo metódico y la particular relación entre el saber y el ignorar.

Empero, sin dejar de lado que el modelo a utilizar debe ser globalizador, es decir que el contenido de una unidad didáctica, vaya de una materia a otra sin perder continuidad. El método globalizador debe ser -centro de interés-, un tema motivador para agente.

En suma, la capacitación en derechos humanos es una labor ética, crítica y política, ubicada en entornos reales y precisos, y a la vez necesaria para la construcción de las situaciones deseables. Forja la gran lucha de ir erigiendo una perspectiva sobre la persona y

²²⁹ Litwin, E., Escritora, y Pedagoga Argentina, Licenciada en Ciencias de la Educación (UBA), y Doctora por la misma Universidad, en la misma área. Ella logro sistematizar criterios e indicadores para identificar clases universitarias cuyas estructuras didácticas favorecieran la construcción del conocimiento por parte de los alumnos. Resultó de tal abordaje de la problemática didáctica, el reconocimiento de ciertas configuraciones que tienen en común la preocupación por el tratamiento de los contenidos desde una perspectiva de clase reflexiva: la Secuencia de progresión no lineal con estructura de oposición; la Secuencia de progresión no lineal con pares conceptuales antinómicos; la Secuencia de progresión no lineal con descentraciones múltiples por ejemplificación; la Secuencia de progresión no lineal con descentraciones múltiples por invención; la El objeto paradigmático: la obra; el objeto paradigmático: el experimento; el objeto paradigmático: la situación o caso problema. Litwin realizo algunas consideraciones críticas para repensar el problema del método: "Las estrategias que el docente selecciona no constituyen una mera sumatoria de tareas o de elaboración de instrumentos como resultados de conocimientos particulares, sino una reconstrucción compleja teórico-práctica que se efectúa con el objeto de que los alumnos aprendan. Esto significa, por parte de los docentes, una reconstrucción de las relaciones entre los contenidos desde la problemática del aprender. La utilización de los medios incluidos en las estrategias metodológicas constituye, en el caso de las prácticas universitarias, resoluciones personales que dan cuenta del pensamiento del docente en relación con la construcción del conocimiento, razón por la que entendemos que se deberían plantear como una necesaria dimensión de análisis "Diseñar o planear la actividad implica generar un proceso reflexivo y de construcción del conocimiento que incluye el mismo desafío que el que se le planteará al estudiante. "Sólo en la medida en que el docente haga suya esta propuesta, que rechace la linealidad de los desarrollos teóricos y admita el conflicto cognitivo y la superación de las contradicciones, podrá plantearle al alumno una propuesta semejante".

las relaciones entre ellas fundada en la dignidad y los derechos que le son propios por ser humanos, y comprometiéndose en un trabajo diario a que se respeten y defiendan esos derechos.

Se trata, por tanto, de formar en una filosofía que va de la ligada a una práctica diaria; pero antes de iniciar un programa de formación en derechos humanos es primordial realizar una evaluación de necesidades que admita reconocer las prioridades y determinar el ámbito y el enfoque del programa. La formación en derechos humanos no es eficaz si se lleva a cabo aisladamente; debe ser un paso más hacia la consecución de manifestar claramente su compromiso con los derechos humanos; es decir, diseñar una estrategia de evaluación, y en particular de cómo se medirá el logro de los objetivos del aprendizaje; y evaluar otras actividades que sea necesario llevar a cabo²³⁰.

Precisamente, la educación es el recurso más valioso para las personas, sociedades y gobiernos en Iberoamérica, por lo que la innovación en el proceso educativo es una herramienta insustituible para nuestro desarrollo. La interacción entre ambas es imperativa en nuestro tiempo²³¹.

III.V. LA EVALUACION

La evaluación previa de la situación de derechos humanos es absolutamente fundamental²³².

En cuanto a la definición, la evaluación es una labor sistemática, lo que implica que debe ser planificada. La evaluación da información acerca del efecto de la capacitación en Derechos Humanos; en relación con los objetivos que se propone lograr. Esta información permite exponer cómo la capacitación en Derechos Humanos, ayuda a la construcción de una cultura de derechos humanos en las sociedades en que trabajamos. Por último, la evaluación aporta toda la información precisa para mejorar la capacitación.

Evaluar con rigor los procesos de enseñanza-aprendizaje en Derechos Humanos es una dificultad seria que enfrentan los educadores. No alcanzan los típicos exámenes porque, suelen mediar solo manejo de información. La recolección de opiniones personales es una aproximación; aunque a veces éstas se quedan en el nivel de la anécdota o de la declaración, sin que sea siempre posible confrontarlas con las prácticas vitales de quienes las expresan. La observación sistemática de actitudes y conductas es mucho más reveladora; aunque ellas no siempre muestran con transparencia las motivaciones y procesos interiores que las provocaron. La evaluación de actividades y proyectos grupales es una buena alternativa; pero subsisten

²³⁰ Segunda etapa del Programa Mundial (2010-2014).

²³¹ DECLARACIÓN DE LA XXIV CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE MINISTROS DE EDUCACIÓN, Ciudad de México, 28 de agosto de 2014.

²³² Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido, febrero de 1998. Índice AI: ACT 30/01/98/s.

dudas sobre cómo estimar, con cierto grado de objetividad, sus aciertos y fracasos, sus logros y limitaciones. Se deben de complementar distintas estrategias para dar una comprensión más integral del trayecto recorrido y los avances reales logrados²³³.

Por ello, la evaluación antes de la capacitación: permite al capacitador efectuar cambios sobre la marcha; es una evaluación diagnóstica se usa al principio de un curso o unidad y se efectúa para conocer cuáles son los conocimientos que el agente tiene de cierto curso, período o unidad. La evaluación durante la capacitación: establece el nivel de avance del agente, para ir fomentando o suministrando capacitación en el o los temas que hagan falta, es la denominada formativa. La evaluación luego de la capacitación: vale para examinar el progreso respecto a los conocimientos que tenía cuándo entró al curso y para determinar si la misma fue exitosa, es la final y se evalúan los aprendizajes finales del agente.

Debe haber una evaluación continua del impacto del programa²³⁴, y una exploración a la luz de las carencias y de las nuevas oportunidades comprobadas. Es trascendental que los criterios en función de los cuales se evaluará el programa y la persona que formalizará la evaluación estén incluidos en el programa desde la iniciación.

Esta evaluación deberán llevarla a cabo los encargados de formación, y las autoridades deben evaluar el desempeño en su labor para establecer si los agentes practican las normas de derechos humanos. La capacitación en derechos humanos no debe quedar en simple apariencia.

Se debe de construir un mecanismo de evaluación y de valoración de las repercusiones de la capacitación en derechos humanos institucionalizada, de conformidad con el sistema. La capacitación no debe ser una iniciativa aislada sino parte de la estrategia de fomento de la capacidad en relación con los derechos humanos, es importante que las políticas y reglamentos relativos a la profesión de que se trate también sean revisados para asegurarse de que sean congruentes con las normas de derechos humanos y que promuevan de modo concreto la contribución de esa profesión a los derechos humanos²³⁵.

Las modalidades y tipos de evaluación se las puede diferenciar en diagnóstica, formativa y final. Evaluación diagnóstica se utiliza al principio de un curso o unidad y se efectúa para conocer cuáles son los conocimientos que el alumno/a conserva de cierto curso, período o unidad; evaluación formativa se recurre a ella en el transcurso del curso o período; y la final es la que se practica para saber cuáles son los resultados del aprendizaje final del alumnado.

Suele utilizarse la diagnóstica, a través de una evaluación escrita y ocasionalmente un examen oral; según lo que se quiere conocer. La formativa en razón de exámenes escritos, trabajos, prácticas, investigaciones, proyectos, etc. La final, mediante un examen escrito u oral, proyecto, ensayo, etc.

²³³ Rodino, A.M., Producción y uso de materiales didácticos para la educación en derechos humanos.

²³⁴ Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado Febrero de 1998, Índice AI: ACT 30/01/98/s Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, 1 Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido Traducido por Editorial de Amnistía Internacional.

²³⁵ Resolución 12/4 , Segunda etapa del Programa Mundial (2010-2014)

No existe un solo formato para que la evaluación sea eficaz. La práctica de la evaluación reside en elegir un proceso que admita recabar la información apropiada y sea a la vez viable de realizar en el grupo y/u organización.

Las evaluaciones están incorporadas en los procesos educativos y pueden ser un instrumento para detectar dificultades, inequidades y, por tanto, ofrecer a los sistemas educativos informaciones acerca de donde se debe proporcionar mayor apoyo a los docentes, estudiantes y escuelas. Las evaluaciones deben también reconocer y valorar la diversidad cultural de los pueblos y no agregar elementos de discriminación²³⁶.

En algunas ocasiones, antes y después de la capacitación; pueden incluirse ejercicios de evaluación, por ejemplo cuestionarios, que poseen tres intenciones elementales. Los cuestionarios anteriores al curso, cuando se esgrimen apropiadamente, permiten al capacitador adecuar su curso a las necesidades educacionales específicas del grupo de alumnos. Los cuestionarios posteriores y las evaluaciones permitirán, por un lado, que los alumnos valoren lo que han aprendido y, por otro lado, que los docentes introduzcan constantemente reformas y mejoras en los cursos y el material.

Es por lo tanto primordial que el proceso de evaluación esté estrictamente relacionado con el proceso de diseño y con el seguimiento y control de ese diseño.

III.VI. SEGUIMIENTO Y CONTROL

“Lo que permanece es el cambio”
HERÁCLITO DE EFESO

La capacitación no debe concluir cuando finaliza el curso, sino que debe llevarse a cabo un seguimiento para comprobar si se emplean los conocimientos adquiridos y si los agentes obtuvieron capacidad y destreza para efectuar las actividades en las fue capacitado. El seguimiento debe integrarse desde el principio en el programa de formación²³⁷; ningún programa deberá llevarse a cabo sin un seguimiento eficaz. Los programas de seguimiento brindarán apoyo y, en los casos en que sea preciso; asesoramiento a los encargados de formación y los que confeccionan las políticas educativas y formativas locales, certificando la continuidad y el nivel.

El seguimiento y el control, podrán llevarse a cabo mediante reuniones de personas que fueron capacitada; la publicación de un boletín sobre la aplicación de los programas de formación (intercambio de experiencias); las reseñas de actividades o de evaluación y el contacto con los participantes luego de los programas de capacitación, para demostrar los progresos en la utilización de las enseñanzas impartidas; de este modo el artículo 18 de los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios

²³⁶ Declaración del Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021. XXIV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación. México, 28/8/2014.

²³⁷ Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado, ob.cit.

Encargados de Hacer Cumplir la Ley, señalan que las aptitudes para el ejercicio de esas funciones serán objeto de examen periódico.

Las iniciativas tradicionales de capacitación en derechos humanos suelen constar exclusivamente de una charla. Una capacitación llena de contenido, basada en las competencias y orientada hacia los objetivos, no obstante; exige un grado de compromiso sostenido y de seguimiento planificado para conseguir mejoras en la capacidad. Esto significa que el programa de capacitación debe incluir planes estructurados de seguimiento desde la fase de formulación. Esto puede incluir visitas periódicas de los especialistas con fines de control de la calidad, revisión y refuerzo, o un sistema de revisiones e informes que ha de gestionar los propios alumnos. Los agentes recién capacitados deben encargarse de realizar programas de capacitación plenamente desarrollados y con entidad propia, a partir del programa piloto o inicial. Naturalmente, son indispensables las evaluaciones periódicas y una evaluación final²³⁸.

El seguimiento y el control deben de estar basados en el grado de sensibilización que alcancen los alumnos/as; al corroborar la modificación de sus actitudes negativas o al reforzar actitudes y conductas positivas; es el control de que los alumnos/as admitan, o sigan aceptando, la necesidad de promover y preservar los derechos humanos en su trabajo, y que lo lleven a cabo en la labor desplegada. Lo primordial son los valores alcanzados por ellos/as; lo que es también, un proceso a largo plazo que hay que fortalecer por razón de una capacitación ulterior de naturaleza más técnica. Así pues, para que resulte eficaz, la capacitación debe tener por objeto optimizar los conocimientos, las capacidades y las actitudes con el propósito de contribuir a una conducta profesional adecuada.

III.VII. EL CIERRE

"La educación es una vía para reconstruir la experiencia de las personas..."

John Dewey²³⁹

El cierre de la temática dada es indispensable; y en el caso que nos ocupa en la Capacitación en Derechos Humanos, es primordial.

Los espacios en el aula, parecen pocos y, en numerosas circunstancias, más aun cuando surgen temas más transversales que lo específicamente disciplinar; la clase se encamina a concluirse precipitadamente, pero, es primordial efectuar un cierre apropiado para que la labor pedagógica efectuada tenga sentido; consiga instalar aprendizajes y relevar su razón formativa. No es necesario efectuar extensas e intensas reflexiones. Solo frases concisas y claras que ratifiquen el sentido de la labor generada y los valores que lo inculcan. Puede comenzarse la actividad con esa frase y retomarla al finalizar.

²³⁸ Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones. Ob.cit.

²³⁹ Enseñanza y filosofía de la enseñanza, capítulo, Pág.143.

Siempre es necesario que el momento del cierre selle un proceso por razón de cual los alumnos ejerciten y sistematicen lo aprendido. Por lo tanto, se debe favorecer un espacio de reflexión de las actividades trabajadas, recordar el objetivo de la clase y los procedimientos efectuados, escuchar los comentarios y las indicaciones que los alumnos puedan manifestar respecto a las actividades, lo que podrá fortalecer otras aplicaciones.

Una vez finiquitada la actividad de cierre, el docente debería preguntarse qué cambios corresponderá que lleve a cabo en la próxima clase para utilizar mejor las potencialidades pedagógicas. Por lo cual, tendrá que observar el trabajo realizado, la experiencia del aula, los agentes que facilitaron el proceso pedagógico, como los que no lo fueron; así, alcanzará optimizar su proceso, fortaleciendo los factores positivos y controlando o mermando mejor aquellos que se establecen como un obstáculo.

Este proceso en el cual los alumnos/as lo deben reconocer como tal, tomando conciencia de sus progresos, de sus nuevos aprendizajes y extraer sus propias conclusiones; es en el cual el docente al sintetizar los contenidos, abre nuevos desafíos o tareas para realizar; creando situaciones de aprendizaje orientadas a crear condiciones para que los alumnos/as comuniquen sus saberes, relacionen, guíen y autorregulen su aprendizaje; y en el caso que nos ocupa la implicancia, relevancia y trascendencia de la Capacitación en Derechos Humanos para llevar a cabo la labor diaria en forma cabal y resguardando los derechos de la personas privadas de su libertad y la implicancia de la violación a los mismos.

III.VIII. EL TIEMPO

El tiempo que dura la capacitación, es difícil de divisarlo, sería, cuanto más, mejor. Pero no. Se dice que son necesarios doce meses para adquirir profesionalidad²⁴⁰.

Sin duda, se presume que a más capacitación, se alcancen más posibilidades de obtener los objetivos que los defensores de los derechos humanos inquietan; sí, y sólo sí esta capacitación se ajuste a los principios de derechos humanos; así, en varios años de capacitación lograrían concentrarse cabalmente en habilidades técnicas y no así los principios y valores subyacentes.

Para Aristóteles el tiempo es: "...el número del movimiento según el antes o después". Esencialmente, la previsión del tiempo debería establecerse en función de una planificación estructurada que tenga en cuenta las diversas propuestas. También puede incidir las condiciones de carácter exógeno a la institución educativa, las que pueden ser de orden social o individual de cada alumno/a; las de orden pedagógico, las de orden espacio-tiempo, etc.

²⁴⁰ Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA), Temas y Debates en la Reforma de la Seguridad Pública. Una guía para la sociedad civil. Convocatoria y Selección Policial.

Por lo cual la duración, el tiempo; debe ir siempre acompañado de la respuesta a cada caso en concreto, por ejemplo a la necesidad de la Institución; a las conclusiones del seguimiento efectuado de la capacitación realizada; entre otras cuestiones.

El tiempo personifica un factor integrante del proceso de enseñanza-aprendizaje, porque se halla forzoso y culturalmente unido a éste; está enlazado a la planificación de las actividades. Forma un actor trascendental en el diseño curricular; se relaciona con la realidad social, con los valores de los sistemas de organización. La utilización del tiempo desde este enfoque representa un elemento significativo en el rendimiento de los alumnos.

El tiempo es una dimensión fundamental a través de la cual los mismos profesores y quienes los regulan, construyen e interpretan sus trabajos. Para el docente no sólo es una restricción objetiva y opresora, sino que además es un horizonte de posibilidades y limitaciones; marca un nuevo modelo de relaciones sociales, en las cuales entran en juego valores políticos y morales a ser instrumentados en el escenario educativo²⁴¹.

La dinámica manipulada por los docentes en cuanto al uso del tiempo se halla bajo el esquema tradicional, en la cual predomina el fin último de cubrir objetivos de orden académicos; situación que suele conllevar a desconocer la diversidad de los/as alumnos/as. Los límites lo fija el tiempo y no el desarrollo de la actividad misma; por lo cual la utilización racional y firme del tiempo, por parte del docente en cada una de las actividades de clase, es una responsabilidad que demanda un educador crítico en la observancia de su rol/función; donde se adjudica la conciencia del valor de utilizar el mayor porcentaje de tiempo escolar a la producción real del conocimiento, en los alumnos/as.

El tiempo del aula es poliédrico, posee numerosas caras, variadas aristas y disímiles puntos de vista; como también es multidimensional, con desiguales ámbitos y no siempre con pautas y fases continuas. El tiempo de la enseñanza existe abierto a conflictos y tolera obstáculos con asiduidad. El tiempo de unos irrumpe y obstaculiza el tiempo de los otros. Las situaciones y sucesos, siempre variables, forjan que el tiempo sea irregular y no lineal.

Por lo cual rever el trabajo en el aula, dentro de la concepción subjetiva del tiempo, conlleva a analizarla con base en la orientación del trabajo por proyecto, concibiendo que éste dé apertura a un trabajo flexible, en el cual el alumno/a participe activamente como ente primordial en el proceso, lo cual allana la introducción de una nueva concepción y entraña asumir nuevas formas de gestión en el aula, que favorezcan el aprendizaje activo, como un proceso continuo.

El tiempo es un recurso educativo que debe ser gestionado. En educación, el tiempo es exiguo; pero, en la enseñanza se derrochan y se desperdician muchos momentos. Es ineludible planificar y organizar efectivamente los tiempos.

La potencialidad de la Capacitación; y en este caso de la Capacitación en Derechos Humanos, en el caso que nos ocupa, es clave para el personal que nos ocupa; y el tiempo de dicha capacitación también lo será para alcanzar los objetivos que se plantean. Capacitación que llevara su análisis de evaluación del tiempo a necesitar; en razón a que debe emplazarse

²⁴¹ Hargreaves, A. (1999). Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado.

en el diseño curricular; y el abordaje de los contenidos en su conjunto, ya que, en tanto concepción teórica, esboza estrategias pedagógico-didácticas de intervención; cuestión que por el desarrollo descriptivo de la capacitación en Derechos Humanos al universo que abordamos, se forja admisible.

Frente a ello, la clave del logro de una buena vida para los ciudadanos y de un desarrollo integral para los pueblos se encuentra en buena medida en una educación pertinente, equitativa y de calidad. La sociedad del conocimiento ha puesto de manifiesto que una educación que prepara a sus individuos para los retos sociales, económicos e individuales, esa es la verdadera riqueza de las naciones. La educación es uno de los medios de socialización más poderosos que poseen nuestras sociedades. Los Estados contemporáneos han otorgado a los sistemas educativos un lugar central en el proceso de formación de la infancia y la juventud. La educación, una tarea colectiva y cooperativa, se lleva a cabo fundamentalmente en el seno de dichos sistemas educativos, que ya cuentan con algo más de dos siglos de antigüedad. Su realidad actual constituye la concreción de las circunstancias en que se formaron y de los avatares que han experimentado en sus procesos de evolución²⁴².

A las claras la propuesta presentada es una invitación para enriquecer y fortalecer, desde la investigación académica, como también del trabajo y práctica docente en la institución que nos ocupa; el proceso de definición curricular y lograr, de este modo; una capacitación de calidad para los agentes que se encuentren en la jerarquía de Alcaldes Mayores, garantizando así el derecho humano a la educación y a una Capacitación en Derechos Humanos.

²⁴² Mirada sobre la Educación en Iberoamérica, Avances en las Metas Educativas 2021, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Madrid, España, agosto de 2014.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE DATOS

Cuando se resolvió la Institución a ser relevada para conformar la muestra de este trabajo, se distinguieron algunos antecedentes preliminares que facultaron dicha elección; adicionando a esto, que al ser parte de la misma se simplificó la labor a relevar.

Ahora bien, una vez concluida la recolección de los datos, se pudo acompañar más información sobre dicha Institución, en razón al vínculo con la formación de los agentes penitenciarios.

En este sentido la Dirección de Institutos de Formación y Carrera Penitenciaria del Servicio Penitenciario Bonaerense, inviste, entre otras, las siguiente acciones: Planificar, organizar y conducir los planes de estudios y programas de ingreso de los Institutos de Formación; capacitar y especializar al personal del Servicio Penitenciario Bonaerense acorde a las políticas fijadas por el Estado. Es decir este Organismo capacita a los empleados penitenciarios en actividad, según las distintas jerarquías que ostentan. Pero en tanto, dichas acciones se ven supeditadas a lo referenciado en la Ley de Personal y su Decreto Reglamentario; donde consta la realización de los cursos destinados a la capacitación y formación del personal subalterno, la frecuencia de los mismos, las jerarquías en las que serán dictados, etc.

El dictado de estos cursos, como se citó en el Capítulo referente a la capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense; lo efectivizan docentes institucionales o no y de diferentes disciplinas, y ellos/as son los/las que proponen la planificación de los mismos. La precitada Dirección solo les facilita las pautas generales, y ellos/las diagraman su propuesta.

LA ACTUAL OFERTA EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN SELECCIONADA
CUADRO N° 1

En el cuadro N° 1 se observa la situación actual de la oferta educativa de la institución seleccionada y la frecuencia de la misma.

Por lo que se advierte que existe un solo curso de capacitación para el personal subalterno, como del mismo modo que la frecuencia del mismo es escasa.

A partir de estos datos, puede decirse que todos lo agentes penitenciaros que cumplan los requisitos determinados por la reglamentación en vigencia acceden al curso de capacitación, en el momento de ascender al grado inmediato superior en la jerarquía de Subprefecto. Pero si bien acceden en su totalidad al dictado de dicho curso, la duración del mismo es insuficiente; es decir la cantidad de horas promedio de estos cursos, no es basta. Poseen una modalidad obligatoriamente presencial y en cuanto al costo, son gratuitos.

DIRECCIÓN DE INSTITUTO DE FORMACIÓN Y CARRERA DEL PERSONAL

DENOMINACIÓN DEL CURSO	Perfeccionamiento para Alcaides Mayores
DURACIÓN	1 mes mínimo a 3 meses Máximo
CARGA HORARIA	10 (diez) horas Presencial Regular (con perjuicio del servicio)
CARÁCTER	Informativo Obligatorio Evaluativo
FINALIDAD	Integración al Servicio Penitenciario Perfeccionamiento Instrucción Aprobación como requisito para el ascenso a la jerarquía inmediata superior
OPORTUNIDAD DE REALIZACIÓN	Ultimo año de permanencia en el grado
COSTO DEL CURSO	Sin arancel

**FUNDAMENTO QUE ORIENTA LA PROPUESTA DEL CURSO DE PERFECCIONAMIENTO
PARA EL PERSONAL SUBALTERNO-ALCAIDES MAYORES
CUADRO N° 2**

Ya puntualizado, de manera general, el cuadro de situación especificando la oferta disponible de cursos de capacitación; reuniremos los elementos curriculares del programa de la institución, para advertir los principios y rasgos fundamentales de un propósito educativo, entre otros.

No se lograron relevar los fundamentos de la Dirección de Institutos y Carrera Penitenciaria. Pero el hecho de que no surjan explicitados, no implica su ausencia; por cuanto encaminan, de hecho, el modo en el que se integran cada uno de los componentes de la propuesta educativa. De este modo, dichos fundamentos surgirán del análisis de cada uno de los otros elementos que se tendrán en cuenta, a saber: contenidos, objetivos, y modos de evaluación, entre otros; como de los principios y rasgos educativos rectores generales de esta Dirección; que son los que se les proporcionan a los docentes para que delineen su propuesta curricular.

En cuanto al fundamento jurídico que haga al hecho de la formación y/o capacitación, no se señala lineamiento alguno. En cuanto al fundamento epistemológico se distingue la mención a una idea del conocimiento desde el paradigma de la complejidad, recobrando la interdisciplina como probabilidad de crear relaciones de intercambio y de combinación entre distintas ciencias y disciplinas. Ahora bien, analizando los fundamentos pedagógicos, se distinguen ideas ligadas con una postura constructivista del aprendizaje; en la que la función de los sujetos, su accionar y su realidad es esencial para forjar aprendizajes significativos. En este marco definen a la capacitación profesional como la posibilidad de educación conforme las pautas dadas en la reglamentación en vigencia²⁴³; es decir, acorde le incumba a cada agente.

**DIRECCIÓN DE INSTITUTO DE FORMACIÓN
Y CARRERA PENITENCIARIA**

JURÍDICO	No se explicita
EPISTEMOLÓGICO	Concepción Interdisciplinaria (Epistemología de la Complejidad)
PEDAGÓGICO	Superar la Disociación Teórica-Práctica

²⁴³Ley cit. **ARTÍCULO 37°**: Son obligaciones de los agentes penitenciarios, sin perjuicio de las que impongan las leyes, y reglamentos específicos de los distintos organismos, institutos, unidades, dependencias y servicios, las siguientes: Realizar los cursos de capacitación, preparación, perfeccionamiento, información y especialización que se dicten, y someterse a las pruebas de idoneidad y competencia que se determinen. **ARTÍCULO 34°**: Son derechos de los agentes penitenciarios, sin perjuicio de los demás que establezcan las leyes y sus reglamentaciones correspondientes, los siguientes: Progresar en la carrera, y percibir las retribuciones a que se refiere el Capítulo IX de esta Ley.

**ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA DEFINICIÓN DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN
(CUADRO N° 3)**

La propuesta de capacitación la efectiviza a través de la Dirección de Instituto de Formación y Carrera Penitenciaria; que es la que diagnostica, evalúa y decide cuales son los contenidos prioritarios y generales para el mejor desempeño profesional de los funcionarios en cuestión. De alguna manera esto señala una forma de comprender a la formación profesional; en este caso como un proceso en el que solo un sector puntualiza sus líneas y sentidos.

DIRECCIÓN DE INSTITUTO DE FORMACIÓN Y CARRERA PENITENCIARIA	
ACTORES QUE INTERVIENEN EN LA DEFINICIÓN DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN	Personal que cumple funciones en las mismas a través del Departamento en cada caso

CONSIDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS EXPLICITADOS

CUADRO N° 4

En el curso para personal Subalterno dictado a través de la Dirección de Instituto de Formación y Carrera Penitenciaria, se explicita solamente el objetivo general en su programa de estudio, que es la realización de los cursos de capacitación para el progreso en la carrera.

DIRECCIÓN DE INSTITUTO DE FORMACIÓN Y CARRERA PENITENCIARIA	
CONSIDERACIÓN DE LOS OBJETIVOS EXPLICITADOS	Realización de los cursos de capacitación para el progreso en la carrera

METODOLOGÍA Y MODALIDAD DE EVALUACIÓN EXPLICITADAS

CUADRO Nº 5

CONCEPCIÓN DE APRENDIZAJE SUBYACENTE

En el curso para personal Subalterno dictado a través de la Dirección de Instituto de Formación y Carrera Penitenciaria, no se explicita metodología alguna de evaluación.

En cuanto a la modalidad de la evaluación tampoco aparece consignada.

DIRECCIÓN DE INSTITUTO DE FORMACIÓN Y CARRERA PENITENCIARIA	
COMPETENCIA	No se explicita metodología alguna de evaluación

ANEXO I

ENCUESTA DE OPINIÓN

ESTA ENCUESTA ES EFECTUADA EN RAZÓN DE OBTENER UNA TENDENCIA REFERENTE A LA CAPACITACIÓN ADOPTADA PARA EL PERSONAL SUBALTERNO DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE. SE LES AGRADECE SU CONTRIBUCIÓN

1.- EDAD:

2.- SEXO: MASCULINO:

FEMENINO:

SIN DATOS:

3.- JERARQUÍA:

4.- UNIDAD DE DESTINO:

5.- ANTIGÜEDAD:

6.- CARGO QUE OCUPA:

7.- OPINIÓN DE LA CAPACITACIÓN DURANTE EL TRANCURSO DE SU CARRERA:

MUY MALO MALO REGULAR BUENO MUY BUENO

8.- ¿CREE QUE DEBERÍA CAMBIAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN EN EL TRANCURSO DE SU CARRERA?

SI

NO

NS/NC

9.- ¿POSEE OTRO TRABAJO APARTE DE LA FUNCIÓN QUE CUMPLE?

SI

NO

10.- ¿LE GUSTARÍA CUMPLIR OTRA FUNCIÓN?

SI

NO ME SIENTO PREPARADO

NO

11.- ¿CREE QUE EL SISTEMA PENITENCIARIO BONAERENSE CUENTA CON SUFICIENTES RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICOS PARA CUMPLIR SU TAREA?

SI

PARCIALMENTE

NO

ANEXO II

CUADROS ESTADÍSTICOS COMPARATIVOS

1.- Distribución de Agentes por función asignada para el total de la muestra

			Que función cumple en su destino					Total
			Administrativo	Seguridad	Asistencia Y Tratamiento	Técnica	Auxiliar	
Jerarquía del Agente	Alcaides	Recuento	7	69	80	16	14	186
	Mayores	% de Jerarquía del Agente	3,8%	37,1%	43,0%	8,6%	7,5%	100,0%
Total		Recuento	7	69	80	16	14	186
		% de Jerarquía del Agente	3,8%	37,1%	43,0%	8,6%	7,5%	100,0%

2.- Opinión sobre la Capacitación Recibida

			Que opina del nivel de capacitación recibido?					Total	
			Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno		ns/nc
Jerarquía del Agente	Alcaides	Recuento	5	63	80	32	3	3	186
	Mayores	% de Jerarquía del Agente	2,7%	33,9%	43,0%	17,2%	1,6%	1,6%	100,0%
Total		Recuento	5	63	80	32	3	3	186
		% de Jerarquía del Agente	2,7%	33,9%	43,0%	17,2%	1,6%	1,6%	100,0%

3.- Personal que responde a la cuestión de cumplir otra función

		Le gustaría cumplir otra función				Total	
		Si	No me siento preparado	No	ns/nc		
Jerarquía del Agente	Alcaides	Recuento	25	84	73	4	186
	Mayores	% de Jerarquía del Agente	13,4%	45,2%	39,2%	2,2%	100,0%
Total		Recuento	25	84	73	4	186
		% de Jerarquía del Agente	13,4%	45,2%	39,2%	2,2%	100,0%

4.- Cree que se debería reformular el curso de capacitación

		Cree que se debería reformular el curso de capacitación			Total	
		No	Si	ns/nc		
Jerarquía del Agente	Alcaides	Recuento	51	129	6	186
	Mayores	% de Jerarquía del Agente	27,4%	69,4%	3,2%	100,0%
Total		Recuento	51	129	6	186
		% de Jerarquía del Agente	27,4%	69,4%	3,2%	100,0%

ANEXO III

2da ENCUESTA DE OPINIÓN

ESTA ENCUESTA ES REALIZADA PARA OBTENER DATOS DE EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE ALCAIDES MAYORES DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE; SE REALIZA SOBRE EL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y CONDUCCIÓN DE LA INSTITUCION PARA PODER ESTABLECER LA CALIDAD EDUCATIVA Y FORMATIVA DEL CURSO YA MENCIONADO. DESDE YA SE AGRADECE SU PARTICIPACIÓN Y RECUERDE QUE CON SU AYUDA PODEMOS MEJORAR DIA A DIA NUESTRA INSTITUCIÓN.

1.- SEXO:

2.- JERARQUÍA:

3.- FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA:

4.- ¿QUE CONTACTO TIENE CON EL PERSONAL EGRESADO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE ALCAIDES MAYORES?

NADA

POCO

MUCHO

5.- EN RELACIÓN AL CURSO DE CAPACITACIÓN, UD. CREE QUE LOS OFICIALES EGRESADOS ESTÁN:

NADA PREPARADOS

POCO PREPARADOS

BIEN PREPARADOS

NS/NC

6.- ¿COMO CONSIDERA EL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA OFICIALES DEL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE?

DE BAJA CALIDAD

DE CALIDAD INTERMEDIA

DE BUENA CALIDAD

NS/NC

7.- SI TUVIERA QUE AGREGAR O QUITAR ALGUNO DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES ACTUALES ¿QUÉ MODIFICARÍA?

<u>GRUPOS</u>	<u>INTERESES</u>	<u>PROBLEMAS PERCIBIDOS</u>	<u>RECURSOS</u>	<u>CONFLICTOS</u>
Personal Subalterno	Poder Ascender y obtener mejores sueldos que le permitan no tener otros trabajos	No se sienten capacitados para ascender o recibir nuevas funciones	Trabajar con desgano y sin mayores preocupaciones por las consecuencias que esto acarrea	Roces con el Personal Superior
Personal Superior	Contar con personal subalterno cualificado para su función	Personal con conocimientos demasiado básicos en lo que a su función se refiere	Sanciones ante las fallas en la función del personal Subalterno	Malestar entre los subalternos
Población Interna	Que los agentes sean idóneos y sepan llevar adelante la función	Los agentes no están capacitados para ejercer la función que le correspondiere	Identificación, egreso, ingreso de internos errónea, etc.	Inseguridad jurídica, social, política; acarreado inseguridad ciudadana
Organismos de DDHH	Que el personal que tiene a su resguardo la seguridad jurídica, social, política de las personas privadas de su libertad, puedan garantizar el efectivo cumplimiento de sus derechos	Que los agentes penitenciarios no estén capacitados para una labor que incluye oficiar como garante de los derechos humanos en el Servicio Penitenciario Bonaerense.	Sancionar a los conductores del Servicio Penitenciario ante el incumplimiento de derechos	Roces con el Personal Superior del Servicio Penitenciario Bonaerense

CONCLUSION

“El mundo contemporáneo necesita, casi terapéuticamente, la unidad de lo separado, la relación de lo disociado, la inclusión de lo excluido. Todos los cambios hermenéuticos que aludan a esto, abren espacios de respuestas posibles y CON-MUEVEN. Es decir MUEVEN-CON. Invitan al mayor movimiento: CAMBIAR. Siendo el mismo, desplegarse en la diversidad”. Dado quién posee conocimiento de sus actos, quien toma conciencia de la repercusión de su actuar posee un elemento superador que da confianza en el hacer²⁴⁴

La presente investigación procuró exponer el sentido de la Capacitación en Derechos Humanos en el Servicio Penitenciario Bonaerense en la jerarquía de Alcaldes Mayores; la que debe instituirse en un factor de democratización y modernización de nuestras sociedades. El respeto, vigencia, promoción y protección de los derechos humanos constituye no sólo el espacio de la democracia política, sino además el área de la democracia cultural y educacional. Haber llegado al final del desarrollo de este trabajo simboliza que su conclusión es solo un primer acercamiento, con la creencia de que, tanto conocimiento instituido no esta acabado. Entonces se retomaran las ideas más significativas, ya enunciadas, que asientan construir esta conclusión.

A partir del relevamiento de datos efectuados puede concluirse que las actividades de Capacitación en Derechos Humanos en el Servicio Penitenciario Bonaerense en la jerarquía de Alcaldes Mayores, tienen mucho tiempo de desarrollo, datan desde la formación de la Institución. Factiblemente la necesidad de ajustarse a los tiempos presentes, es decir la exigencia de transformación del sistema para su mejoramiento; le comenzó a imprimir un ritmo distinto a las acciones de capacitación.

Por lo cual se debe de realizar un profundo y radical cambio de una ideología que contemple al ser humano en su dimensión total; pormenorizando sus necesidades y sus ansias de capacitación en provecho de la Institución, ya que en toda conducta hay un mensaje y un pedido, ordinariamente. Si estamos atentos a estos mensajes, que en general surgen por pequeños hechos cotidianos, si proporcionamos un sitio superior a la escucha abierta sin que se disipe la distancia que aplicar las funciones, entonces; el sistema funcionaria, a través del personal penitenciario, como un nexo con la sociedad “de afuera”, y a su vez respetaría la seguridad ciudadana.

Ya que la modernización del sistema y la imperiosa necesidad de llevar a cabo estrategias eficientes para la capacitación de los agentes, significarían reformas positivas en función de lograr un desempeño eficiente y legal de la institución penitenciaria; ejerciendo una actividad formativa vinculante que incluya conceptos básicos teóricos y prácticos con sentido de identidad institucional y orientados a una mayor profesionalidad.

Este personal asume un compromiso extremadamente importante e ineludible en cuanto al resguardo de los Derechos Humanos de las personas privadas de su libertad;

²⁴⁴ Josefina Semillán Dartiguelongue. Filosofía y Educación. Ediciones al Margen.

derechos que al ser tutelados a través del funcionario público y en este caso desde el sitio del personal penitenciario, deben de regirse por la ética personal.

Se entiende ineludible distinguir que toda propuesta de ajuste curricular, como igualmente de política educativa en la institución, debe apreciar de manera ineludible que la capacitación; es un derecho humano y esto obliga al Estado a promover, garantizar y proteger este derecho con calidad y de modo vasto; por lo cual este Estado debe tomar las precauciones para consumir esta obligación internacional.

Distinguiendo, que es inexcusable advertir sobre la necesidad de procurar que los fines para la Capacitación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario en la jerarquía de Alcaldes Mayores, comprendan la particularidad de esta modalidad educativa; lo intrincado del acto educativo; delimitándola a la función que cumplen estos funcionarios en cuanto a su labor para con las personas privadas de su libertad.

Es imperioso tener en cuenta que las perspectivas de esta Capacitación, no sólo debe conducir a una simple acción de capacitación, sino además, incorporar, de forma íntegra y segura, la contribución de las disposiciones de la educación continua y; para de este modo favorecer la toma de conciencia de ser un sujeto de derechos que deberá desempeñar sus tareas, cumpliendo y haciendo cumplir la ley, respetando y protegiendo la dignidad humana y conservando y salvaguardando los derechos humanos de todas las personas; sirviendo a su comunidad y resguardando a todas las personas contra actos ilegales, acorde con la gran responsabilidad de su profesión.

Es innegable que todo lo trabajado hasta aquí no es algo concluido sino que procura ser una propuesta sobre los fines para la Capacitación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario en la jerarquía de Alcaldes Mayores; que estimula a que, desde el análisis descriptivo, lo que hay y cómo está, y lo prescriptivo, lo que debería ser en función de lo que se ha descrito sobre la Capacitación en Derechos Humanos en ese entorno específico; se adecue a lo que en la actualidad se prescribe.

Queda bastante por efectuar, se debe continuar progresando, lo que presume afrontar un cúmulo de retos en ese camino en el que se perfile un espacio de planificación vinculada mediante la potenciación de aquellas áreas ya erigidas y la promoción de nuevas; todo ello en el sentido de ahondar la Capacitación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la Jerarquía de Alcaldes Mayores.

BIBLIOGRAFÍA

Normas de Derechos Humanos

- Acción de Dakar sobre Educación para Todos.
- Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido, febrero de 1998. Índice AI: ACT 30/01/98/s.
- Año Internacional de Acercamiento de las Culturas (2010).
- Año Internacional del Aprendizaje sobre los Derechos Humanos (2008/09).
- Año Internacional de Acercamiento de las Culturas (2010).
- Campaña Mundial de Información Pública sobre los Derechos Humanos (en curso desde 1988).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la Declaración Americana sobre los Derechos y Obligaciones del Hombre.
- Carta Democrática Interamericana (2001).
- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley— Resolución por la que se adopta el Código: Resolución 34/169, aprobada por la Asamblea General el 17 de diciembre de 1979.
- Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos (Teherán, 1968).
- Código de Ética de la Función Pública, Decreto 41/99.
- Congreso Internacional sobre la Educación para los Derechos Humanos y la Democracia, UNESCO, marzo de 1993, Montreal, Canadá.
- Congreso Internacional sobre la Enseñanza de los Derechos Humanos (Viena, 1978).
- Conjunto de Principios para la Protección de Todas las Personas Sometidas a Cualquier Forma de Detención o Prisión.
- Comisión de derechos humanos: Aplicación del Plan de Acción para el Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos (1995-2004). Naciones Unidas, 1999 (E/CN.4/1999/87), 2000 (E/CN.4/2000/93), 2002 (E/CN.4/2002/104), 2003 (E/CN.4/2003/100).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 13. El derecho a la educación. ONU. (1999).
- Comité Permanente de América Latina en el Revisión y actualización de la Norma de la ONU Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos (2009).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C No. 4, párrafo 166.
- El Consejo de Derechos Humanos en su resolución 12/4 (1° de octubre de 2009).
- Consulta Interamericana sobre el estado de la Educación en Derechos Humanos (Documento de trabajo) 2012-2013 San José - Abril de 2013.
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes (N° 169) de la Organización Internacional del Trabajo (1989).
- Convenio Europeo sobre los Derechos Humanos.
- Convención Europea para la prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.
- Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, adoptada por la Conferencia General de UNESCO en 1960.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes Convención Interamericana para prevenir y sancionar la Tortura (1985).
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (1994).

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, Sudáfrica, 2002.
- Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004 y su Plan de Acción, 1995-2004 (A/52/469/Add.1 y Corr.1).
- Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (2001-2010); Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014).
- Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos (1995-2004) y su Plan de Acción.
- Décima Octava Conferencia General de la UNESCO, celebrada en París en 1974.
- Declaración de la educación en derechos humanos en América Latina y el Caribe.
- Declaración y el Plan de Acción Integrado sobre la Educación para la Paz, los Derechos Humanos y la Democracia.
- Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.
- Declaración de las Naciones Unidas para la Promoción en los jóvenes de los ideales de paz, respeto mutuo y entendimiento (1965): principios I-III y VI.
- Declaración sobre el derecho y la responsabilidad de los individuos, los grupos y los órganos de la sociedad a promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas universalmente (1998): artículos 5 y 14-16.
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos.
- Declaración y Programa de Acción de Viena.
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica), en 2001.
- Declaración de la educación en derechos humanos en América Latina y el Caribe", 2001 en México
- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. ONU. (1999).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos. A/RES/66/137. ONU. (2012).
- Declaración del Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021. XXIV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación. México, 28 de agosto de 2014.
- Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF. 157/23, 12 de julio de 1993, Párr. I. 5.
- Derecho Humano a la Educación en el Post- 2015 Programa para el Desarrollo el 68º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2013.
- Directrices para la Aplicación Efectiva del Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Resolución 1989/61, aprobada por el Consejo Económico y Social el 24 de mayo de 1989 y refrendada por la Asamblea General en su Resolución 44/162 de 16 de diciembre de 1989.
- Directrices sobre la Función de los Fiscales.
- Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil (Directrices de Riad).
- Documento Final de la Conferencia de Examen de Durban, de 2009.
- Documento Final de la Cumbre Mundial, de 2005.
- Foro Mundial sobre la Educación en 2002.
- Foro 2010 o Foro Social Mundial sobre la Educación para la Paz, Santiago de Compostela, 10 de diciembre de 2010.
- Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado Febrero de 1998, Índice AI: ACT 30/01/98/s Amnistía Internacional, Secretariado Internacional, 1 Easton Street, Londres WC1X 8DJ. Reino Unido Traducido por Editorial de Amnistía Internacional (EDA).
- Informe Anual de la relatora especial sobre Derecho a la Educación, Katarina Tomaševski, presentado de acuerdo con la Resolución 2001/29 de la Comisión de Derechos Humanos, parágrafo 46, E/CN.4/2002/60.

- Informe anual del Experto sobre el derecho a la educación M. Mehedi, presentado de conformidad con la resolución 1997/7 de la Subcomisión de Prevención de las Discriminaciones y Protección de las Minorías, 1998 (E/CN.4/Sub.2/1998/10): artículos 4 y 29.
- Informe anual del experto sobre el derecho a la educación M. Mehedi, presentado de conformidad con la resolución 1997/7 de la Subcomisión de Prevención de las Discriminaciones y Protección de las Minorías, 1999 (E/CN.4/Sub.2/1999/10): artículos 1, 21, 22, 23, 32, 35, 37, 45, 47, 50 y 61.
- Informe anual de la Relatora Especial sobre el derecho a la educación Katarina Tomasevski, presentado de conformidad con la resolución 2000/9 de la Comisión de Derechos Humanos, 2001 (E/CN.4/2001/52): artículos 8, 9, 11 y 73.
- Informe anual de la Relatora Especial sobre el derecho a la educación Katarina Tomasevski, presentado de conformidad con la resolución 2001/29 de la Comisión de Derechos Humanos, 2002 (E/CN.4/2002/52): artículos 51, 55, 58 y 68.
- IIDH- El Derecho a la Educación en Derechos Humanos en las Américas 2000-2013.
- IIDH, Derechos humanos y la democracia y sobre su misión. (1998), IIDH, San José, Costa Rica.
- IIDH, Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1994), Educación en Derechos Humanos. Texto Autoformativo, IIDH, San José.
- IIDH. Curso básico sobre el sistema universal de protección de los derechos humanos. Material de Lectura obligatoria en el programa de Protección internacional de los derechos humanos I: El sistema de las Naciones Unidas, Maestría en DDHH, IDH, UNLP. 2004
- International Penal Reform, Manual de la buena práctica penitenciaria. 2da. Edición (R332m), San José, Costa Rica, 2002.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica 2002. Rosa María Mújica. Pérez Aguirre, Luis... "Los valores democráticos en la educación y la transformación social". LA METODOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS.
- LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS PRISIONES, Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU, 2005.
- Mirada sobre la Educación en Iberoamerica, Avances en las Metas Educativas 2021, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Madrid, España, agosto de 2014.
- Observación General No. 1 (2001) del Comité sobre los Derechos del Niño.
- OEA/Ser.K/XXXVIII, CES/dec.1/03 rev. 1, 28 octubre 2003
- OE Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) 2021 Metas educativas, LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS PARA LA GENERACIÓN DE LOS BICENTENARIOS.
- XVIII Conferencia Iberoamericana de Educación. Metas educativas 2021.Salvador.19 de mayo de 2008.
- Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA), Temas y Debates en la Reforma de la Seguridad Pública. Una guía para la sociedad civil. Convocatoria y Selección Policial.
- ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Nueva York y Ginebra, 2006.
- ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Informe Final del Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26 a 28 de abril de 2000, París, 2000.
- ONU 2005. LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS PRISIONES. Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- ONU, 27 ° sesión del Consejo de Derechos Humanos, Mesa redonda sobre la protección de los derechos humanos de las personas privadas de libertad, 10 de septiembre 2014, sala XX, Ginebra.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas (Miami 1994), donde se estableció que los gobiernos desarrollaran programas para la promoción y observancia de los derechos humanos, incluidos programas educativos para informar a la población de sus derechos legales y su obligación de respetar los derechos de los demás.
- Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible.
- Plan de acción del Programa Mundial para la educación en derechos humanos. Primera etapa. (2006).
- Principios básicos para el tratamiento de los reclusos.

- Principios básicos relativos a la independencia de la judicatura.
- Principios Básicos sobre la Función de los Abogados.
- Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley.
- Principios Relativos a la Investigación y Documentación Eficaces de la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- Principios Relativos a una Eficaz Prevención e Investigación de las Ejecuciones Extralegales, Arbitrarias o Sumarias. Resolución 1989/65, aprobada por el Consejo Económico y Social el 24 de mayo de 1989.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales –Protocolo de San Salvador (1988).
- Programa para el desarrollo el 68 ° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2013.
- Proyecto de plan de acción para la segunda etapa (2010-2014) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos. Naciones Unidas A/HRC/15/28.
- Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacional y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales (1974).
- Recomendación de Malta sobre la Enseñanza, Documentación e Información sobre los derechos humanos (Malta, 1987).
- Reforma penal Internacional Reporte Anual 2002.
- Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos.
- Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio).
- Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (“Reglas de Beijing”).
- Reglas Penitenciarias Europeas.
- Registro Oficial de la Tercera Sesión de la Asamblea General, Parte I, “Social Humanitarian and Cultural Questions”, 3° Comité, Registro Sumario de la Asamblea, 21 set.-8 dic. 1948, relatando la 147a Asamblea de la Comisión realizada en el Palais de Chaillot, París, 587.
- Resolución 59/113 A de la Asamblea General, de 10 de diciembre de 2004, en que se proclama el Programa Mundial para la educación en derechos humanos.
- Resolución 59/113 B de la Asamblea General, de 14 de julio de 2005, en que se aprueba el proyecto revisado de plan de acción para la primera etapa (2005-2007) del Programa Mundial para la educación en derechos humanos, 59/113. Programa Mundial para la educación en derechos humanos.
- Resolución 12/4 del Consejo de Derechos Humanos, la segunda etapa del Programa Mundial (2010-2014).
- Resolución No. XX. Educación de los jóvenes en el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales: artículos 1-6 y 8.
- Resolución 2004/71 de la Comisión de Derechos Humanos, de 21 de abril de 2004, párrafo 4 del Preámbulo.
- Resolución 62/90 de la Asamblea General.
- Resolución 59/113 A de la Asamblea General.
- Resolución AG/RES. 2673 (XLI-O/11) de la Asamblea general, la educación en derechos humanos en la educación formal en las Américas (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011).
- Resolución(A/49/610/ Add. 2) de la Asamblea General: Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004, Resolución aprobada en relación con el informe de la Tercera Comisión, Naciones Unidas, 1994.
- Resoluciones (A/53/313), 1999 (A/54/399) y 2001 (A/56/271) de la Asamblea General: Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, 1995-2004, y actividades de información pública en la esfera de los derechos humanos. Naciones Unidas, 1998.
- Resoluciones (A (A/55/360) de la Asamblea general: El Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos (1995-2004). Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la evaluación de mitad de periodo de los programas hechos para alcanzar los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos (1995-2004). Ginebra, Naciones Unidas, 2000.
- Resolución de la Asamblea General, quincuagésimo séptimo período de sesiones, suplemento No. 41 (A/57/41), anexo VIII.

- Resolución de la Asamblea General A/59/525/Rev.
- Resolución 59/237 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, declaró los años 2005-2014 el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para un Desarrollo Sostenible (DEDS/DESD).
- Resolución 49/184 de la Asamblea General de la ONU.
- Tratado modelo sobre la remisión del proceso en materia penal.
- Tratado modelo sobre el traspaso de la vigilancia de los delincuentes bajo condena condicional o en libertad condicional.
- UNESCO (1990), Plan Mundial para la Educación en Derechos Humanos y Democracia” (Montreal, 1993).
- UNESCO, 1995. Informe sobre la Educación en el siglo XXI” de la Comisión presidada por Jacques Delors,
- UNESCO-IBEDATA, Enseñanza Técnico y Profesional,. Edición revisada, 1984.
- EL DERECHO A UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TODOS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE OREALC/UNESCO Santiago, REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007, Vol. 5, No. 3.
- UNESCO, Recomendación de la sobre la Educación para la Comprensión, la Cooperación y la Paz Internacional y la Educación Relativa a los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

NORMATIVA NACIONAL Y PROVINCIAL

- Constitución Nacional y Provincial.
- Decreto Reglamentario N° 342/81 de la Ley N° 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense
- Decreto ley N° 9059/59 y modificada cuanto a sus atribuciones por el Decreto N° 949/05.
- Decreto Provincial N° 949 de 27 de junio de 2005.
- Decreto 41/99, Republica Argentina. Dirección de Régimen Penitenciario, creada por el Decreto 9079/78 y por su Decreto Reglamentario N° 1300/80.
- Lineamientos Mínimos del Actuar Penitenciario, Res. 56/06 Bs. As.
- Ley 1256/99, (Texto según Ley 14296).
- Ley N° 9578/80 del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense
- Reglamento de Régimen Interno (R.R.S.C.6). Resolución Ministerial N° 450 de fecha 10/08/70.

BIBLIOGRAFÍA DE AUTOR

- Alles Martha, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Nueva Edición.
- Ausubel, David Paul., El aprendizaje significativo
- Bertham J. El panóptico (trad. de Julia Varela, Fernando Álvarez-Uria), Madrid, 1989 pp. 9-10, referido por Gudín Rodríguez-Margariño Faustino, Historia de las prisiones, Pág.13.
- Beccaria C. De los delitos y las Penas. ob.cit.116.
- Blake, O. (1997). La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones (2da ed.). Buenos Aires: Macchi.
- Bielsa R., Derecho administrativo, t. I, Buenos Aires, 1964, 6ª ed., p. 463.
- Carrara, F., juriconsulto y profesor italiano, fue el mayor representante de la escuela clásica del derecho penal.
- Cassin, R., delegado francés y vicepresidente de la Comisión de Derechos Humanos.
- Ciscarc y Uria M.E., “Organización escolar y acción directiva”, Ed. Narcea (Madrid) 1990, Pág. 59”.
- DAMMERT, L., Participación comunitaria en la Prevención del Delito en América Latina. ¿De qué participación hablamos?, CED, Santiago, 2002.
- Díaz Noguera, M., Participación, Evaluación, reflexión y ética en el desarrollo de las organizaciones educativas, Edit. M.C.E.P., Sevilla, 1998, Pág. 119
- Dicker G. y Terigi, F. La Formación de maestros y profesores: Hoja de Ruta, Ed. Paidós, Bs. As. , 1997.
- Donato, A., Filósofo, Director Educacional de la Comisión de Derechos Humanos. Comisión del Senado Filipino, 1987.
- Echeverría, J. (1995). Filosofía de la Ciencia. Akal ediciones. Madrid

- Escribano Isabel Albaladejo La Seguridad Ciudadana para la Garantía de Derechos Humanos: un Deber de los Estados.
- Ferrajoli, L. (2001). Derechos y garantías: La ley del más débil. Madrid: Trotta.
- Ferrajoli, L. (2001a). Los derechos fundamentales. Los fundamentos de los derechos fundamentales, Madrid: Trotta.
- Ferri, E., político, criminólogo y sociólogo italiano.
- Frigerio G. y Poggi M., Las instituciones educativas, Las instituciones educativas y el contrato histórico, Edit. Cara y Ceca, Pág. 18.
- Gil Cantero, F.: El sentido de los derechos humanos en la teoría y práctica educativa. Madrid, Universidad Complutense, 1991, pp. 206-228 y Medina, R.: La formación en los valores de los derechos humanos, fundamento de la convivencia y la paz. Madrid, Real Academia de Doctores, 2002, pp. 76-78.
- Gore, E. y Vázquez Mazzini, M., "Una introducción a la formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible." Fondo de Cultura Económica, 2004, Capítulo 2.
- Gudín Rodríguez-Margariño F. historia de las prisiones, pág. 2.
- Freire P., Pedagogía del oprimido. Edit. Paz e Terra, San Pablo. 1974.
- García Muñoz, Soledad, "La Progresiva Generización De La Protección Internacional De Los Derechos Humanos" Revista Electrónica de Estudios Internacionales –2001 www.reei.org
- Garofalo, R., jurista y criminólogo italiano, representante del positivismo criminológico,
- Howard, J., filántropo y el primer Inglés reformador prisión.
- Gore, E. (1994). La educación en la Empresa. Aprendiendo en contextos organizativos. Granica.
- Gore, E. (2004). La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires. Gránica
- Guía para el instructor en derechos humanos para funcionarios de prisiones (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta:S.04.XIV.6)
- Hauriou, M., Précis de Droit Administratif, París, 1919, 9ª ed., p. 44.
- Hopenhayn y Ottone, 2000. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) 2021 Metas educativas, LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS PARA LA GENERACIÓN DE LOS BICENTENARIOS
- Human Rights and Prisons: a Compilation of International Human Rights Instruments concerning the Administration of Justice (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: E.04.XIV.4).
- Fullan M. y Hargeaves A., "La escuela que queremos", Los objetivos por los cuales vale la pena luchar, Amorrortu Editores, Pág. 126.
- Issacs, D. (1994). Teoría y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos, Ed., EUNSA, 4° edición
- Jares, Jesús, Educación en derechos humanos, estrategias y didácticas organizativas, Ed. Popular, p. 81.
- Kaufmann, H., Ejecución penal y terapia social, 1979, 367 p.
- Kings College London-Centro Internacional para Estudios Penitenciarios.El personal penitenciario y su formación.
- La Administración Penitenciaria en el contexto de los Derechos Humanos- Manual para el Personal Penitenciario. Editado por el Centro Internacional de Estudios Penitenciarios. Andrew Coyle.
- Lippitt, R. y otros. s.d. La dinámica del cambio planificado, Maestrías y Estudios de Prevención. Universitat de Barcelona.
- Litwin, Edwin., Configuraciones Didácticas.
- Lombroso, C., médico y criminólogo italiano, representante del positivismo criminológico,
- Magendzo Abraham, K. "Pedagogía Crítica y Educación en Derechos Humanos", Instituto Árabe de Derechos Humanos con sede en Túnez, Centro de Información y Capacitación en Derechos Humanos de Marruecos, Julio 2002.
- Magendzo Abraham, K. "Derechos Humanos y Currículum escolar", en Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, N° 36, San José, Costa Rica, Julio – diciembre 2003
- Manual de capacitación en derechos humanos para funcionarios de instituciones penitenciarias (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.XIV.1).
- Manual de bolsillo de normas internacionales de derechos humanos para funcionarios de instituciones penitenciarias (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.XIV.5).
- Manual de buenas prácticas penitenciaria, implementación de las reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los reclusos.

- Mujica, R., La Metodología de la Educación en Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica 2002.
- Monfort ,L. A., Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE). Texto de la ponencia sobre “Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos en la crisis de la democracia”, presentada en las Jornadas Europeas organizadas por la Fundación CIVES en el Parlamento de Andalucía, Sevilla, junio de 2014.
- Pérez Aguirre, Luís “Los valores democráticos en la educación y la transformación social”.
- RAMOS, Juan P.; Curso de Derecho Penal; Biblioteca Jurídica Argentina; Argentina, 1940, Tomo III, Penología, pág.6 XC.
- Rodino, Ana María. “Educación para la vida en democracia: contenidos y orientaciones metodológicas”. Cuadernos Pedagógicos. IIDH, SJ CR, 2003
- Rodino, A.M., Producción y uso de materiales didácticos para la educación en derechos humanos.
- Rodino A.M. “La educación en valores entendida como educación en DH”, Selección de textos del XX Curso interdisciplinario de DH, IIDH, 2002, Costa Rica.
- Rodino, A. M., Lingüista y comunicadora educativa.
- Sabato, E. (1992). Cultura y educación., Eudeba, Buenos Aires, 1986, citado por Russo, Eduardo A., en Derechos Humanos y garantías. El derecho al mañana, Plus Ultra, Buenos Aires. p. 77.
- Saín, Marcelo Fabián, “Seguridad, democracia y reforma de la organización policial en la Argentina. Condiciones institucionales, problemática delictiva y dilemas políticos”. Ponencia presentada en el Seminario Internacional “Políticas de prevención del crimen y la violencia en ámbitos urbanos, Bogotá, Colombia, 22 y 23 de mayo de 2003.
- Sánchez Iniesta, T, El enfoque globalizador y los contenidos, La construcción del aprendizaje en el aula, La organización de los contenidos, Pág.148, Edit. Morata, Madrid, 1995.
- Taylor, F. (1981). Principios de Administración Científica, El Ateneo, Buenos Aires.
- Tomasevsky, K. (2004). El derecho a la educación. Informe de la relatora especial sobre el derecho a la educación, 25 de enero de 2004. Ginebra: Consejo Económico y Social, E/CN.4/2004/45.
- Tomasevski Katarina. Contenido y vigencia del derecho a la educación, Cuadernos Pedagógicos. IIDH, S.J de Costa Rica, 2003. “Indicadores del derecho a la educación”, XXII Curso Interdisciplinario en DDHH, IIDH, Costa Rica. 2004.
- Torres, María Rosa. “Educación Popular. Un encuentro con Paulo Freire”. Entrevista a Paulo
- Vargas Hernández, J.s.d.. La reforma del estado en Latinoamérica. Contribuciones a la Economía. Numero Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas. ISSN 16968360.
- Wainerman C. y otros. (2001) La Trastienda de la Investigación. Ediciones Lunmiere, 3ra.ed. ampliada. Bs.As..
- Villegas Basavilbaso, Benjamín, Derecho administrativo, t. III, Buenos Aires, 1951, p. 51 y ss.
- SAIN, M. “Seguridad, democracia y reforma de la organización policial en la Argentina.
- Semillán Dartiguelongue Josefina. Filosofía y Educación. Ediciones al Margen.
- Vigotsky Lev Semiónovich, Pensamiento y lenguaje.

INDICE

Prologo	
Agradecimiento	
I. Título.....	3
I.II. El tema	
I.II.I. Antecedentes del tema	
I.III. Formulación del Problema.....	5
I.IV. Justificación	
I.V. Objetivos de la investigación.....	8
I.V.I. Objetivo general	
I.V.II. Objetivos específicos.....	9
I.VI. Hipótesis	
I.VII. Importancia de la investigación.....	10
I.VII. El propósito de esta investigación.....	14
I.IX. Enfoque metodológico.....	15
Metodología	
I. X. Marco teórico.....	17
I. XI. Introducción.....	20
CAPITULO I.....	21
ENFOQUE DESCRIPTIVO: Educación en Derechos Humanos al Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense	
I. El derecho a la Educación.....	22
II. Una aproximación a los Derechos Humanos.....	24
II.I. Educación en Derechos Humanos. Educación como derecho humano fundamental.....	25
Marco legal	
II.I.I. La educación. La herramienta más efectiva para el crecimiento personal.....	29
III. El Estado como garante de los derechos humanos: Seguridad y Derechos humanos.....	31
III.I. La seguridad ciudadana.....	32
III.I.I. Servicio Público.....	34
III.I.I.I. Las Organizaciones.....	35
III.I.I.II. Responsabilidad ante la violación de derechos humanos.....	38
III.II. Educación en Derechos Humanos a Funcionarios Públicos.....	39
III.II.I. Servicio Penitenciario.....	42
Antecedentes	
II.II.I.I. Servicio Penitenciario Bonaerense.....	45
III.II.I.II. Personal Penitenciario y Administración de Prisiones.....	48
Marco legal.....	50
III.II.I.III. Selección del personal adecuado.....	51
Marco legal	
III.II.I.IV. Categorización del personal.....	54
IV. Importancia de los recursos humanos. La capacitación: definiendo algunos conceptos.....	55
IV.I. La capacitación y su contexto.....	58
IV.I.I. La Educación y la Capacitación. Definiendo conceptos.....	60
IV.I.II. La significación de la capacitación.....	62
IV.I.III. ¿Por qué capacitar?.....	67
IV.I.IV. Un profesional para la capacitación.....	68
IV.I.V. Los límites para la capacitación.....	70
IV.II. La Educación y la Capacitación en Derechos Humanos.....	72
IV.II.I. La capacitación de los funcionarios públicos.....	79
IV.II.II. La Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.....	82
IV.II.II.I. Cuerpo Normativo Institucional.....	83
IV.II.III. La Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en Derechos Humanos.....	85
IV.II.IV. La Capacitación del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense en la jerarquía de Alcaldes Mayores en la Asignatura Derechos Humanos.....	89
Marco legal	
V. Perspectivas en la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores en los proyectos Curriculares.....	92
Marco legal	
Plan de Capacitación.....	96
CAPITULO II.....	100
ENFOQUE PRESCRIPTIVO: Propuesta de fines para la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores	
Introducción.....	101
I. Propuesta de fines para la Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores.....	102
II. La capacitación en derechos humanos: un derecho y una perspectiva pedagógica.....	105
Marco legal	
Introducción	
III.- Introducción al Nuevo Curriculum.....	107
III.I. Entorno al Plan de Capacitación en Derechos Humanos en la Jerarquía de Alcaldes Mayores del Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense.....	111
III.II. Contenidos.....	113
III.III. El/La Docente.....	117
III.IV. La Metodología.....	119
III.V. La Evaluación.....	122
III.VI. El Seguimiento y el Control.....	124
III.VII. El Cierre.....	125
III.VIII. El Tiempo.....	126
CAPITULO III.....	129
ANÁLISIS DE DATOS	
ANEXOS.....	135
CONCLUSION.....	140
BIBLIOGRAFIA.....	142
INDICE.....	149